

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky
zaměstnanosti v okrese Děčín**

Bc. Michaela Brožová

© 2022 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Michaela Brožová

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Litoměřice

Název práce

Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Děčín

Název anglicky

Unemployment and instruments of active employment policy in the district of Děčín

Cíle práce

Cílem diplomové práce je zhodnotit míru využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti u vybraných rizikových skupin v období 2015-2020 v okrese Děčín.

Dílní cíle práce jsou definovány následovně:

- zhodnocení míry nezaměstnanosti v okrese Děčín;
- zhodnocení nákladovosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Děčín;
- identifikace rizikových skupin v okrese Děčín;
- identifikace faktorů, ovlivňujících zpětné začlenění uchazeče o zaměstnání na trh práce;
- zkoumání u vybraných rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, zda byl jejich vstup na trh práce podpořen nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, projektem EU, či nebyl podpořen nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, tj. uchazeč o zaměstnání si našel práci sám, či začal sám podnikat.

Metodika

V teoretické části diplomové práce bude využita metoda deskripce, kde budou vysvětleny pojmy spjaté s problematikou nezaměstnanosti, trhem práce, rizikovými skupinami a aktivní politikou zaměstnanosti. V práci budou specifikovány rovněž nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, k čemu se používají a jaké je jejich financování. Bude vymezen Evropský sociální fond, ze kterého jsou na určité nástroje čerpány finance na jejich uplatnění. Informace budou čerpány z relevantních odborných publikací a příslušných zákonů.

Praktická část práce bude zaměřena především na vybrané rizikové skupiny, a to uchazeče o zaměstnání do 30 let a uchazeče o zaměstnání nad 55 let. Jedná se o skupiny uchazečů o zaměstnání, které mají znevýhodněnou uplatnitelnost na trhu práce, a proto budou tyto skupiny mezi sebou komparovány dle zvolených kritérií – pohlaví, vzdělání, bydliště, délka evidence na ÚP aj. Bude využita metoda komparace, metoda empirické analýzy časových řad – řetězové a bazické indexy a koeficienty růstu. Sekundární data budou získána z vnitřního systému úřadu práce, Ministerstva práce a sociálních věcí, případně z Českého statistického úřadu. Analýza sekundárních dat se bude soustředit na období od roku 2015 do konce roku 2020.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, trh práce, riziková skupina, nástroje, nezaměstnanost, úřad práce, uchazeč o zaměstnání, okres Děčín.

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, Božena a kol. Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Gradal, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

DOUŠOVÁ, Jana. Úřad práce a uchazeč o zaměstnání: právní praxe. Praha: C. H. Beck, 2020. ISBN 978-80-7400-810-8.

KREBS, Vojtěch a kol. Sociální politika. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

MINISTERSVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Stárnutí a politika zaměstnanosti. Praha: Nakladatelství JAN, 2004. ISBN 80-86552-97-7.

PRK PARTNERS. Úplné znění Pracovně právní předpisy, Zákon o zaměstnanosti. Úřad práce. Ostrava: Sagit, 2015. ISBN 978-80-7488-080-3.

ŠVARCOVÁ, Jena a kol. Ekonomie stručný přehled. Zlín: CEED, 2007. ISBN 80-903433-3-3.

Předběžný termín obhajoby

2022/23 ZS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Lenka Kopecká, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2022

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 18. 11. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 20. 11. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Děčín" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27.listopadu 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Lence Kopecké, Ph.D. za odborné vedení mé práce a cenné rady při zpracování této práce. Dále bych velice ráda poděkovala Úřadu práce ČR, a to celému Kontaktnímu pracovišti v Děčíně, zejména panu řediteli Mgr. Vlastislavu Hlaváčovi, oddělení trhu práce a oddělení zprostředkování za poskytnutí interních podkladů pro vypracování této práce. Závěrem bych rovněž chtěla poděkovat mé rodině a zejména manželovi, kteří mě po dobu mého studia velmi podporovali.

Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Děčín

Abstrakt

Tématem diplomová práce je nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Děčín. Hlavním cílem diplomové práce je zhodnocení míry využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti u vybraných rizikových skupin, kterými jsou uchazeči o zaměstnání do 30 let a nad 55 let ve sledovaném období 2015 -2020. Dílčími cíli pro dosažení cíle hlavního je zhodnocení nákladovosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, identifikace rizikových skupin a identifikace faktorů ovlivňujících zpětné začlenění na trh práce v okrese Děčín. V teoretické části práce jsou vysvětleny z odborných zdrojů a příslušných zákonů základní pojmy spjaté s nezaměstnaností, trhem práce, politikou zaměstnanosti a jejich nástrojů. V praktické části jsou využita sekundární data získaná z interního systému úřadu práce, která jsou následně mezi sebou v rámci analýzy komparována. Analýza je zaměřena na využívání nejčastějších nástrojů u rizikových skupin nezaměstnaných, kterými jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace poskytované úřadem práce.

Klíčová slova: Antivirus, Aktivní politika zaměstnanosti, Nástroje, Nezaměstnanost, Společensky účelná pracovní místa, Úřad práce, Uchazeč o zaměstnání, Veřejně prospěšné práce, Zákon o zaměstnanosti

Unemployment and instruments of active employment policy in the district of Děčín

Abstract

The topic of the diploma thesis is unemployment and tools of active employment policy in the Děčín district. The main goal of the thesis is to evaluate the rate of use of active employment policy tools among selected risk groups, those being job seekers under 30 and above 55 years of age in the monitored period 2015-2020. Sub-goals for achieving the main goal of the thesis are the evaluation of the cost of active employment policy tools, the identification of risk Gross and the identification of factors influencing reintegration into the labor market in the Děčín district. In the theoretical part of the work, the basic terms related to unemployment, the labor market, employment policy and their instruments are explained from professional sources and relevant laws. In the research part, secondary data obtained from the internal system of the labor office are used, which are then compared with each other as part of the analysis. The analysis is focused on the use of the most common tools for risk groups of the unemployed, which are community service, socially useful jobs and retraining provided by the employment office.

Keywords: Antivirus, Active employment policy, Tools, Unemployment, Socially useful jobs, Labor office, Job seeker, Community service, Employment law

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	15
3.1 Nezaměstnanost.....	15
3.1.1 Druhy nezaměstnanosti.....	17
3.1.2 Registrovaná a obecná míra nezaměstnanosti, nezaměstnaný.....	20
3.2 Státní politika zaměstnanosti.....	21
3.2.1 Úřad práce.....	22
3.2.2 Uchazeč o zaměstnání.....	22
3.2.3 Zprostředkování zaměstnání	23
3.2.4 Pasivní politika zaměstnanosti.....	23
3.2.5 Aktivní politika zaměstnanosti	26
3.3 Rizikové skupiny.....	29
3.3.1 Absolventi.....	29
3.3.2 Osoby starší 55 let.....	30
3.3.3 Osoby se zdravotním znevýhodněním	31
3.3.4 Osoby s nízkou kvalifikací	31
3.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	32
3.4.1 Rekvalifikace	35
3.4.2 Investiční pobídky.....	37
3.4.3 Veřejně prospěšné práce	37
3.4.4 Společensky účelná pracovní místa	38
3.4.5 Překlenovací příspěvek	39
3.4.6 Příspěvek na zapracování.....	40
3.4.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	40
3.4.8 Poradenství.....	40
3.4.9 Cílené programy k řešení zaměstnanosti	42
3.4.9.1 Projekt Outplacement	42
3.4.10 Evropský sociální fond	44
3.5 Antivirus.....	46
3.5.1 Režimy programu Antivirus	47
4 Vlastní práce	51
4.1 Míra nezaměstnanosti v ČR, Ústeckém kraji a v okrese Děčín	52
4.2 Problémy nezaměstnanosti v okrese Děčín.....	53

4.3	Zkoumání rizikových skupin.....	55
4.4	Faktory ovlivňující znovu začlenění na trh práce v okrese Děčín	75
4.5	Zhodnocení nákladovosti APZ v okrese Děčín.....	76
5	Výsledky a doporučení.....	79
5.1	Výsledky práce	79
5.2	Doporučení	84
6	Závěr.....	87
7	Seznam použitých zdrojů.....	89
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	92
8.1	Seznam obrázků	92
8.2	Seznam tabulek.....	92
8.3	Seznam grafů.....	94
	Seznam použitých zkratk.....	95
Přílohy	96

1 Úvod

Tato diplomová práce je zaměřena na téma „Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Děčín“. Co si pod tímto názvem představit. Zejména se téma zaměřuje na nezaměstnanost, jakožto sociální problém a konkrétně jej zacílí na oblast Děčínska. Je to severní část České republiky, která se z dlouhodobého hlediska potýká s větší nezaměstnaností oproti zbytku České republiky. Z tohoto důvodu se tamní úřad práce snaží dlouhodobě podporovat nezaměstnané osoby a snaží se je co nejefektivněji a nejrychleji znovu začlenit na trh práce. Co se týká nezaměstnanosti jako takové, tak se jedná o společenský problém, který je ovlivňován několika faktory našeho hospodářství. V době krize by se dalo říci, že nezaměstnanost v okrese Děčín byla jednou z nejvyšších a uplatnění zpět na trh práce bylo značně náročné. Hlavními problémy začlenění se zpět na trh práce představuje především věk, vzdělání a zdravotní stav uchazečů. Pomocným atributem k znovuzачlenění na trh práce je aktivní politika zaměstnanosti, kterou poskytuje úřad práce v rámci jejích nástrojů. Tyto její nástroje pomáhají uchazeči o práci zvyšovat jeho kvalifikaci, aktivitu při hledání zaměstnání. Dále se mu snaží poskytnout maximální pomoc a poradenství, čímž se snaží přispět ke zmírnění nezaměstnanosti a předcházet jejímu vzniku.

Začátek této práce je věnován nezaměstnanosti jako takové. Jejímu vzniku, druhům a též pojmu nezaměstnaná osoba. Kdo se stává nezaměstnanou osobou a v jaké době.

Další část této práce se zaměřuje na samotnou politiku zaměstnanosti, a to jak na tu pasivní v podobě pomoci státu tzv. „podporou v nezaměstnanosti“, tak tou aktivní, která má na pomoc uchazečům o práci různé nástroje. Aby mohlo dojít k využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, je nutné se zabývat i samotnou prací s nezaměstnaným člověkem a rizikovými skupinami na trhu práce, kteří jsou díky níž před vstupem na trh práce podpořeni některým z těchto nástrojů. V této části jsou mimo jiné jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podrobně popsány. Jedná se zejména o jejich charakteristiku, využití a v neposlední řadě též o jejich financování. Na základě této skutečnosti je tedy žádoucí se zmínit o Evropském sociálním fondu, díky němuž je možné určité nástroje této politiky financovat.

Závěrem teoretické části této práce je žádoucí se seznámit i s nově vzniklým programem „ANTIVIRUS“. Tento program vznikl v souvislosti s pandemií Covid-19, která zasáhla celý svět od prvního čtvrtletí roku 2020. Cílem tohoto programu je zamezení zvýšení nezaměstnanosti, a to tím, že jsou zaměstnavatelům vypláceny příspěvky na podporu přežití této nelehké doby, která má za následek úpadek produkce, zvyšování cen komodit, výrobků, nedostatek zboží potřebného k výrobě statků atd.

Praktická část této práce je zaměřena na analýzu využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Děčín. Zejména zohlednění vlivů, které mají pro návrat na trh práce nezaměstnané osoby vliv, a jaký z nástrojů je danou skupinou využíván k podpoře nejčastěji.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je zhodnotit míru využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti u vybraných rizikových skupin v období 2015-2020 v okrese Děčín.

Dílčí cíle práce jsou definovány následovně:

- Zhodnocení míry nezaměstnanosti v okrese Děčín.
- Zhodnocení nákladovosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Děčín.
- Identifikace rizikových skupin v okrese Děčín.
- Identifikace faktorů ovlivňujících zpětné začlenění uchazeče o zaměstnání na trh práce.
- Zkoumání u vybraných rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, zda byl jejich vstup na trh práce podpořen nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, projektem EU či nebyl podpořen nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, tj. uchazeč o zaměstnání si našel práci sám či začal sám podnikat.

2.2 Metodika

V teoretické části diplomové práce jsou vysvětleny základní pojmy spjaté s nezaměstnaností, trhem práce, aktivní politikou zaměstnanosti. Práce následně blíže specifikuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, zejména jejich použití a financování. Dále je zde blíže přiblížena problematika programu antivirus, který byl v době pandemie vytvořen za účelem zamezení či regulace zvýšení nezaměstnanosti. Závěrem se tato část práce věnuje vymezení Evropského sociálního fondu, který je důležitý k čerpání finančních prostředků, díky němuž mohou být některé z nástrojů aktivní politiky uplatněny.

Pro tuto část práce je využita metoda deskripce, kde jsou vysvětleny pojmy spjaté s problematikou nezaměstnanosti, rizikovými skupinami a aktivní politikou zaměstnanosti. Potřebné informace pro deskripci jsou čerpány z příslušných zákonů, metodických pokynů, které jsou interními dokumenty Úřadu práce České republiky a rovněž z relevantních odborných tištěných publikací a elektronických zdrojů

Praktická část práce je zaměřena především na vybrané rizikové skupiny, a to na uchazeče o zaměstnání do 30 let a uchazeče o zaměstnání nad 55 let. Jedná se o skupiny

uchazečů o zaměstnání, které mají na trhu práce znevýhodněnou uplatnitelnost, a proto jsou tyto skupiny mezi sebou komparovány, a to dle následujících zvolených kritérií:

- Pohlaví
- Vzdělání
- Bydliště

Délka evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce, aj.

V této části diplomové práce je využita metoda komparace a deskripce, díky níž je blíže specifikován trh práce v okrese Děčín, a jsou podrobně komparovány vybrané rizikové skupiny. Dále je zde využita metoda empirické analýzy časových řad – řetězových a bazických indexů a koeficienty růstu. Práce se zabývá časovými řadami v období 2015-2020, jsou zde porovnávána období mezi sebou, a to na základě konkrétních dat, kde je zkoumán vývojový trend, který je následně zobrazen pomocí grafů. Sekundární data potřebná pro analýzu rizikových skupin jsou získána z vnitřního systému úřadu práce, Ministerstva práce a sociálních věcí, popřípadě z Českého statistického úřadu. Pro získání co největšího množství dat je oslovena kolegyně z oddělení trhu práce, která má k dispozici potřebné statistiky a podklady za období 2015-2020.

Na základě zjištěných informací jsou následně navržena doporučení v souvislosti s využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

3 Teoretická východiska

3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je závažný společenský problém, je to stav tržního hospodářství, je jednou z ekonomických veličin, která nám ukazuje ztrátu na výrobě statků a služeb, které by mohly být vytvořeny nezaměstnanými, ale také ukazuje ztrátu na finančních prostředcích, které musí stát vynaložit v případě nezaměstnanosti, a to dávkami v podobě dávek v nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že se práce v tržním hospodářství považuje za zboží, které se směňuje na trhu práce, dochází jeho směnou na trhu k různým situacím. Na tomto trhu se střetávají zaměstnavatelé, kteří mají pracovní příležitosti a prostředky na mzdy, jedná se tedy o stranu poptávky. Na druhé straně stojí zaměstnanci, kteří jsou pracovní silou, ale požadují za ni mzdu či plat, tedy se jedná o nabídku. Nejlepší situací na trhu práce je jeho rovnováha, tedy poptávka po pracovní síle se rovná nabídce pracovní síly. Jedná-li se však o nezaměstnanost, tak na trhu práce dochází k nerovnováze. Poptávka po práci, tedy zaměstnavatelé, kteří poptávají pracovníky, je větší než nabídka práce, tedy zaměstnanci, kteří práci nabízejí.¹

Jak je vidět níže na grafu uvedeném v obrázku 1, k rovnováze na trhu práce dochází tehdy, je-li průsečík křivek nabídky a poptávky v bodě WE, tedy v bodě, ve kterém se nachází rovnovážná mzda. Zvýší-li se však mzdová sazba, tedy W2 bude vyšší jak WE, na trhu dojde k přebytku pracovních sil. Zaměstnavatelé jsou schopni zaměstnat jen určité množství pracovníků, které jim trh nabízí. Dochází zde tedy k situaci, kdy je na trhu přebytek pracovníků, kteří nejsou schopni nalézt zaměstnání v dané pracovní pozici. Snížili-li se mzdová sazba, tedy W1 bude nižší, než WE, na trhu dojde k nedostatku pracovních sil. Zaměstnavatelé nebudou schopni za nabízenou mzdu sehnat dostatek pracovníků, protože jejich nabízená mzda je nižší než mzda rovnovážná.²

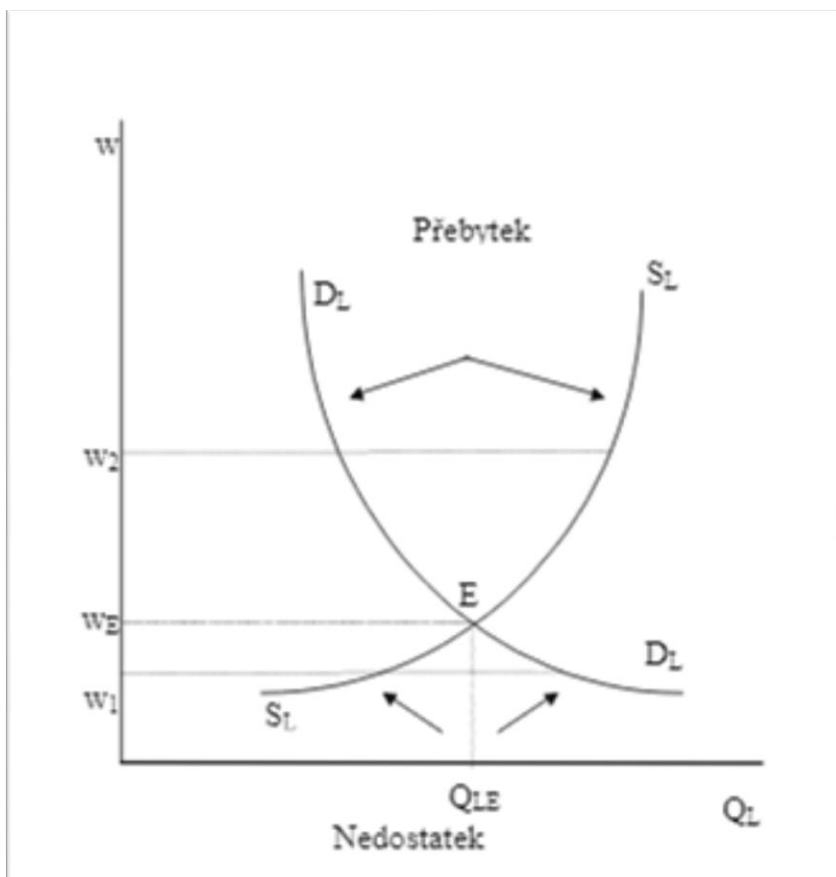
Tyto situace na trhu práce budou trvat vždy do doby, dokud se nabídka po práci nevyrovná poptávce po práci, ale to vždy za předpokladu, že bude za práci zaručena rovnovážná mzda na trhu.³

¹ ŠVARCOVÁ, J., *Ekonomie Stručný přehled*, s. 41-42

² ŠIMEK, M., *Trh Práce*, s. 9

³ ŠIMEK, M., *Trh Práce*, s. 9

Obrázek 1 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: ŠIMEK, M., Trh Práce, s. 9

Q_L - počet pracovníků

W - mzda

S_L - nabídka práce

D_L - poptávka práce

Q_{LE} - rovnovážné množství pracovníků

W_E - rovnovážná mzda

W_2 - zvýšená sazba mzdy

W_1 - snížená sazba mzdy

Pracovní trh má několik podob nezaměstnanosti. Jedná-li se však o přirozenou nezaměstnanost, tak ta je pro tržní ekonomiku charakteristická. Došlo-li by však na nezaměstnanost dlouhodobou, tak ta už je pro ekonomiku škodlivá, ba až nežádoucí.⁴

Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemná, frustrující, neboť jim v tu dobu upadá jejich životní úroveň, kterou měli nastavenou v době své zaměstnanosti. Někteří nezaměstnaní ztrácejí své společenské kontakty a v neposlední řadě i návyky, ať už pracovní či sociální, které v průběhu své zaměstnanosti měli zažity. Práce neboli zaměstnání je většinou populace chápána jako součást života, určitý čas, který je potřeba využít pro to, aby mohl být člověk odměněn, a následně si dopřát a uskutečnit své sny či toužebné věci. Ztráta zaměstnání, jak již bylo výše uvedeno, je pro některé jedince velice frustrující. Osoby se dostávají do situace, kdy neví, co s nimi dále bude, budou-li moci najít své uplatnění na trhu práce. Někteří díky svému pocitu selhání dospějí ke zdravotním problémům, ať už se jedná o psychické problémy, alkoholismus a další.⁵

Za nezaměstnanou osobu se dle Mezinárodní organizace práce považuje taková osoba, která je starší 15 let:

- zaměstnání aktivně hledá ať už jako uchazeč o zaměstnání vedený na úřadu práce či prostřednictvím sama sebe
- není zaměstnaná
- je připravena k okamžitému nástupu do zaměstnání nebo nejpozději do 14 dnů⁶

3.1.1 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme rozlišovat do různých druhů. Můžeme ji dělit dle časového intervalu, na krátkodobou a dlouhodobou. Dle příčin, a to na nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou. A v neposlední řadě i dle dobrovolnosti na nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.

⁴ BROŽOVÁ, D., Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce, s. 261

⁵ BUCHTOVÁ, B. a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, s. 75-76

⁶ Český statistický úřad, Nezaměstnanost [online]. [cit. 17. 10. 2021]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>

- **Krátkodobá nezaměstnanost** – za tuto nezaměstnanost lze považovat nezaměstnanost v řádech týdnů až měsíců. Lidé aktivně hledají zaměstnání a tato nezaměstnanost je součástí ekonomiky⁷
- **Dlouhodobá nezaměstnanost** – zde se již jedná o nezaměstnanost trvající déle jak jeden rok, u absolventů je však tato doba poloviční, tedy 6 měsíců. Lidé ztrácí chuť pracovat, zůstávají v evidenci úřadů práce a díky tomu ztrácí své pracovní návyky a stávají se nezaměstnatelnými. Spokojí se s vyplácenými dávkami, ať už se jedná o podpory v nezaměstnanosti či jiné sociální dávky, které jim jsou v souvislosti s evidencí na úřadu práce poskytovány.⁸ Bohužel se však v této situaci stává nedobrovolná nezaměstnanost nezaměstnaností dobrovolnou, neboť jak bylo již výše zmiňováno, lidé se spokojí se stylem takového života.

Mezi další dělení nezaměstnanosti je již zmíněná dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.

- **Nedobrovolná nezaměstnanost** – jedná se o nezaměstnanost, kdy nabídka volných míst je výrazně menší než je počet uchazečů o práci. Tedy lidé by pracovat chtěli, ale pracovní trh jim není schopen nabídnout pracovní pozici.⁹
- **Dobrovolná nezaměstnanost** – je nezaměstnanost, která nastává v okamžiku střídání zaměstnání, ať už je to z důvodu mzdového ohodnocení či změny oboru, ve kterém se chce potencionální uchazeč o práci uplatnit. V této době se celkový počet nezaměstnaných rovná počtu poptávané práce zaměstnavateli nebo je dokonce počet nezaměstnaných menší, než je poptávaná práce zaměstnavatelů. V tuto dobu se nezaměstnaní většinou uchylují k upřednostnění volného času či k využití tohoto času studiem.¹⁰

Dle příčiny se jedná o:

- **Frikční nezaměstnanost** – je to jedna z nezaměstnaností krátkodobých. Vzniká v souvislosti s dobrovolným opuštěním zaměstnání, ať už se jedná o

⁷ BROŽOVÁ, D., Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce, s. 251

⁸ BROŽOVÁ, D., Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce, s. 254-255

⁹ ŠVARCOVÁ, J., Ekonomie Stručný přehled, s.42

¹⁰BUCHTOVÁ, B. a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, s.65-66

ukončení zaměstnání z důvodu lepšího výděлку, stěhování se nebo se jedná o organizační změnu. Lidé jsou propuštěni ze zaměstnání v důsledku organizační změny: změna technologie, např. robotizace, tím je určité množství lidí nadbytečných. Nebo se jedná o zrušení celého zaměstnavatele, ať už v důsledku úpadku, či stěhování sídla. Do této nezaměstnanosti lze zařadit i osoby, které jsou nezaměstnané prvně, tedy studenty, kteří ukončili své studium a ucházejí se o místo na pracovním trhu. Na základě výše uvedených okolností, které vedou k této nezaměstnanosti, tuto nezaměstnanost nevnímáme jako ohrožující, ale jedná se o nezaměstnanost přirozenou, které je naplněna uplatněním těchto osob na trhu práce.^{11,12}

- **Strukturální nezaměstnanost** – jedná se o nezaměstnanost, která je vyvolána strukturou odvětví. Dochází zde k úpadku jednoho odvětví a rozvoji toho druhého. Nabídka, tedy zaměstnanci, nedokáže rychle reagovat. Jsou-li to zaměstnanci, kteří dlouhá léta vykonávali jednu činnost, na kterou byli školeni, je zřejmé, že se hned nepřizpůsobí poptávce v jiném odvětví. Musí zde dojít k případným rekvalifikacím, aby se lidé mohli o práci v jiném odvětví ucházet. Stejně tak jako frikční nezaměstnanost je strukturální nezaměstnanost krátkodobá a přirozená, neboť rozvíjí ekonomiku.¹³
- **Cyklickou nezaměstnanost** – tato nezaměstnanost je závislá na hospodářském cyklu ekonomiky. Pokud je hospodářský cyklus na dně, tedy nastává recese (krize), tak se tato nezaměstnanost zvyšuje, neboť podniky propouštějí určité množství svých zaměstnanců bez vidiny návratu. A tito zaměstnanci, přestože by pracovat chtěli a práci hledají, tak jsou na trhu práce neuplatnění, neboť nízká poptávka po zaměstnancích je napříč celým hospodářstvím. Tato nezaměstnanost trvá tak dlouho, dokud hospodářský cyklus nezažije expanzi (vzestup) a nezačne se oživovat hospodářství a poptávka zaměstnavatelů po pracovnících se nezvýší.¹⁴
- **Sezonní nezaměstnanost** – jedná se o nezaměstnanost, která se opakuje během určitého období (roční období), kdy není možné vykonávat činnosti,

¹¹ BUCHTOVÁ, B. a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, s.66-67

¹² VLČEK, J., Ekonomie a ekonomika, s. 411

¹³ ŠVARCOVÁ, J., Ekonomie Stručný přehled, s.42

¹⁴ BROŽOVÁ, D., Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce, s. 253

kteřé jsou závislé na klimatických podmínkách atd. Jedná se zejména o oblasti zemědělství, stavebnictví či cestovní ruch.¹⁵

3.1.2 Registrovaná a obecná míra nezaměstnanosti, nezaměstnaný

Nezaměstnanost je možné vyjádřit dvěma způsoby, jako absolutní číslo, které se však následně hůře porovnává, nebo nezaměstnanost můžeme vyjádřit prostřednictvím míry nezaměstnanosti, kterou vyjadřujeme v (%). Uvádí poměr počtu nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Nezaměstnanost vyjadřujeme dle vzorce:

(1)

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

kde:

u - nám vyjadřuje míru nezaměstnanosti

L - vyjadřuje zaměstnané, tedy obyvatelstvo, které je zaměstnané či sebezaměstnané

U - vyjadřuje nezaměstnané, tedy obyvatelstvo bez zaměstnání, které však aktivně zaměstnání hledá a je schopno do zaměstnání nastoupit

L+U - vyjadřuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tedy (zaměstnané a nezaměstnané)¹⁶

- **Registrovaná nezaměstnanost** – jedná se o nezaměstnanost, která je jasně prokazatelná, neboť ji lze určit z reálných údajů aktuálního počtu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidencích úřadů práce. V České republice jsou zveřejňovány Ministerstvem práce a sociálních věcí, které získává podklady od Generálního ředitelství úřadu práce České republiky^{17,18}
- **Obecná míra nezaměstnanosti** – tuto nezaměstnanost uvádí Český statistický úřad, který ji pouze odhaduje na základě šetření u vybraného vzorku domácností^{19,20}

¹⁵ VLČEK, J., *Ekonomie a ekonomika*, s. 412

¹⁶ Miras leblanc, 10. Nezaměstnanost [online]. [cit. 17. 10. 2021]. Dostupné z WWW: <https://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>

¹⁷ VLČEK, J., *Ekonomie a ekonomika*, s. 410

¹⁸ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, s. 47-48

¹⁹ VLČEK, J., *Ekonomie a ekonomika*, s. 410

²⁰ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, s. 47-48

- **Nezaměstnaný** - za osobu nezaměstnanou, se považuje osoba, která se aktivně uchází o zaměstnání a do zaměstnání může nastoupit okamžitě nebo do 14 dnů. Nezaměstnaná osoba buď řeší svou nezaměstnanost za pomoci úřadu práce, tedy stane se jeho uchazečem o zaměstnání, nebo hledá zaměstnání samostatně či má možnost se obrátit na personální agenturu, která mu je v hledání zaměstnání nápomocna.²¹

*Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Důležité je však, jaká metodika je pro její výpočet použita a jaká hodnota je stanovena v čitateli a ve jmenovateli. Proto je důležité rozlišit, o jaký ukazatel se jedná.*²²

Vzhledem k tomu, že došlo ke změně metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti a to od ledna 2013, nyní se nový ukazatel registrované nezaměstnanosti nazývá – **Podíl nezaměstnaných osob**. Tento podíl vyjadřuje „*podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku*“²³

3.2 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je ukotvena v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Orgány vykonávající tuto politiku jsou Ministerstvo práce sociálních věcí a Úřad práce České republiky²⁴. Zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti „*zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti*“²⁵

Státní politika zaměstnanosti je zejména vytvářena státem, se kterým se na ní podílejí i další subjekty, mezi něž mimo jiné patří zaměstnavatelé, odborové organizace, územní

²¹ Český statistický úřad, Nezaměstnanost [online]. [cit. 17. 10. 2021]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>

²² Český statistický úřad, Nezaměstnanost [online]. [cit. 29. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>

²³ MPSV, Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti [online]. [cit. 29. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>

²⁴ SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 112

²⁵ SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 111

samosprávné celky a další subjekty činné na trhu práce.²⁶ Politiku zaměstnanosti dělíme na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) a na pasivní politiku zaměstnanosti.

3.2.1 Úřad práce

Úřad práce je státní orgán zřízený dne 1. 4. 2011 na základě „Zákona o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů č. 73/2011 Sb.“ Tento zákon upravuje organizační členění a úkoly, které má úřad práce vykonávat, neboť je správním orgánem s celostátní působností. Tímto zákonem je zřízeno organizační dělení úřadu práce na Generální ředitelství úřadu práce sídlící v Praze, jemuž jsou podřízeny Krajské pobočky úřadu práce, sídlící vždy v krajském městě daného kraje a těm jsou podřízeny Kontaktní pracoviště úřadu práce. Mezi hlavní úkoly, které musí úřad práce plnit patří:²⁷

- a) Zaměstnanost
- b) Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti
- c) Státní sociální podpora
- d) Dávky pro osoby se zdravotním postižením
- e) Příspěvek na péči
- f) Pomoc v hmotné nouzi
- g) Inspekce poskytování sociálně-právní ochrany
- h) Dávky pěstounské péče
- i) Náhradní výživné pro nezaopatřené dítě.

3.2.2 Uchazeč o zaměstnání

Uchazeče o zaměstnání vymezuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 24. Ten uvádí, že uchazečem o zaměstnání je „*fyzická osoba, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání*“²⁸

²⁶ SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 112

²⁷ Zákon č. 73/2011 Sb., zákon o úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, In. ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 17. 10. 2021].

²⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, In. ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 17. 10. 2021].

Dále zákon vymezuje, kdo se může stát uchazečem o zaměstnání v ust. § 25 odst 1. a kdo se uchazečem o zaměstnání stát nemůže, v případě, že se jedná o některou ze zákonných překážek uvedených v ust. § 25 odst. 2 tohoto zákona.²⁹

3.2.3 Zprostředkování zaměstnání

Co může dělat osoba, která ztratí zaměstnání, tedy osoba nezaměstnaná? Osoba, která přišla o zaměstnání, ať už díky tomu, že na základě své vůle zaměstnání ukončila či ji bylo ukončeno zaměstnavatelem, má dle právní úpravy České republiky právo na zaměstnání. Jedná se zde však i o osoby přicházející z výkonu trestu odnětí svobody, absolventy škol či rodiče přicházející z mateřské či rodičovské dovolené. Tyto uvedené osoby se mohou stát uchazečem o zaměstnání.

Tohoto práva může být docíleno tím, že se obrátí na služby úřadu práce, který je právně způsobilý tyto služby poskytovat. V takovém případě se jedná o zprostředkování zaměstnání a další služby, které úřad práce poskytuje, a to bezplatně. Zprostředkováním zaměstnání se rozumí taková činnost zahrnující nalezení vhodného zaměstnání pro osobu, která chce pracovat a o práci se uchází. Vhodným zaměstnáním je pak pro takovou osobu zaměstnání zohledňující její vzdělání, zdravotní stav, dopravní dosažitelnost do zaměstnání a její sociální situaci.^{30,31,32}

V případě, že se osoba rozhodne využít těchto služeb zaměstnanosti, je nutné podat žádost o zprostředkování zaměstnání a stát se uchazečem o zaměstnání. Po vstupu do této evidence nastává práce s tímto uchazečem a jeho podpora.³³

3.2.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti v zákoně o zaměstnanosti ukotvena není, lze ji však chápat jako proces zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytování dávek podpory v nezaměstnanosti či podpory při rekvalifikaci státem, a to na časově omezenou dobu. Jedná se o finanční zajištění ze strany státu, tedy „mandatorní výdaje státu“, v době ztráty pravidelného příjmu ze zaměstnání, a to tím způsobem, aby lidé

²⁹ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 78-79

³⁰ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 48-49

³¹ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 59

³² DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 66

³³ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 48

nezůstali bez příjmů a do doby získání nového uplatnění na trhu práce mohli uspokojovat své základní životní potřeby. Dále lze do pasivní politiky zaměstnanosti zařadit stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně zaměstnanosti žen.³⁴

Z praxe vyplývá, že v případě ztráty zaměstnání a tím i ztráty příjmu, lze tuto situaci řešit prostřednictvím pomoci, kterou poskytuje stát prostřednictvím úřadu práce. Jedná se o situaci, kdy nezaměstnaná osoba se obrátí na stát (úřad práce) s žádostí o podporu v nezaměstnanosti, tedy tzv. hmotné zabezpečení, které v případě splnění určitých zákonných podmínek uchazeči o zaměstnání ze zákona náleží a je časově omezeno.³⁵ Ne každý uchazeč o zaměstnání má, jak výše uvedeno nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale uchazeč splňující podmínky pro nárok má podporu v nezaměstnanosti poskytovánu v určité výši, dle ustanovení zákona.

Doba, na kterou stát poskytuje toto zabezpečení je dána věkem. V případě, že žadatel v době podání žádosti nedovršil věk 50 let, má nárok na tuto podporu v době 5 měsíců. V případě, že je žadatel při podání žádosti starší 50 let, ale mladší 55 let má nárok na podporu po dobu 8 měsíců a v případě, že žadatel je při podání žádosti starší 55 let má nárok na pomoc státu po dobu 11 měsíců.³⁶

Rozdílná je zejména procentuální výše poskytované podpory v nezaměstnanosti v případě skončení zaměstnání či samostatné výdělečné činnosti. Může se jednat o podporu v nezaměstnanosti odstupňovanou, tedy v podobě 65 % po dobu prvních dvou měsíců, 50 % následující dva měsíce a 45 % po zbývajících podpůrčí dobu, či se bude jednat o podporu v nezaměstnanosti, kdy její výše činí pouze 45 % po celou podpůrčí dobu. Je zde nutné uvést, že ve výše uvedených případech se o podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje z průměrného měsíčního čistého výdělku, který stanoví zaměstnavatel dle platné legislativy nebo výjimečně z pravděpodobného průměrného měsíčního výdělku. U osob samostatně výdělečně činných se vychází z vyměřovacího základu, který je potvrzen příslušnou Okresní správou sociálního zabezpečení.³⁷

Je zde možné též o podpoře v nezaměstnanosti rozhodovat z tzv. náhradních dob zaměstnání, u kterých nelze určit žádný průměrný výdělek, a proto se v těchto případech

³⁴ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 148

³⁵ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, čl. 26 odst. 3

³⁶ SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 131

³⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, In. ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 17. 10. 2021].

používá průměrná mzda v národním hospodářství, která je stanovena na každý rok vyhláškou ministerstva práce a sociálních věcí.^{38,39}

Tabulka 1 Přehled vyplacených podpor v nezaměstnanosti v ČR v letech 2015-2021 (v tis. Kč)

Rok	Počet uchazečů o zaměstnání	Výše vyplacené PvN / tis. Kč
2015	101 789	8 303 370
2016	97 870	8 254 527
2017	87 129	7 853 520
2018	76 792	7 542 836
2019	77 282	8 144 407
2020	90 851	10 566 518
2021	85 256	10 006 452

Zdroj: MPSV, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, [online]. [cit. 28. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Výše uvedená tabulka číslo 1 nám vykazuje výši vynaložených finančních prostředků ze státního rozpočtu za vyplacené podpory v nezaměstnanosti v období od roku 2015 až do roku 2021 v rámci pasivní politiky zaměstnanosti. Z tabulky je vidět kolísající trend počtu uchazečů o zaměstnání, který nám do jisté míry může značit, jaká byla v daném roce nezaměstnanost. Objem finančních prostředků se vymyká pouze v letech 2020 a 2021. To je zapříčiněno zvýšením mezd, díky nimž se zvýšil průměrný měsíční čistý výdělek, ze kterého se vychází při výpočtu podpory v nezaměstnanosti. Následná další skutečnost ovlivňující tento výkyv byla pandemie Covid-19, díky níž vláda přijala nařízení v souvislosti s ochranou obyvatelstva proti nebezpečným nemocem a nařídila tak uzavření či omezení některých sfér národního hospodářství. Na základě této skutečnosti došlo k vcelku velkému propouštění zaměstnanců, právě v souvislosti s vládními nařízeními a následně docházelo i k zániku zaměstnavatelů.

³⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, In. ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 17. 10. 2021].

³⁹ Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 495/2021 Sb., vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2021 pro účely zákona o zaměstnanosti, In. ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 2. 2022].

3.2.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je ukotvena v zákoně č. 435/2004 o zaměstnanosti, a to v ust. § 104, který stanoví že: „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“⁴⁰ Stát v zastoupení Ministerstva práce a sociálních věcí ve spolupráci s jím podřízenými úřady práce se snaží prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti působit na trh práce a snaží se vytvářet co nejvyšší zaměstnanost. Aktivní politiku zaměstnanosti lze definovat jako aktivování jedince k určité činnosti, která dospěje k uplatnění na trhu práce. Tato politika zaměstnanosti je plně financována státem z prostředků státního rozpočtu a lze ji financovat i prostřednictvím fondu Evropské Unie, zejména z operačního programu Zaměstnanost a nyní z programu Zaměstnanost +.^{41,42}

O příspěvky v rámci APZ je nutné požádat příslušnou pobočku úřadu práce. Příspěvky lze poskytnout za předpokladu, že žadatel nemá závazky vůči státu.⁴³ Pokud bude občan, či zaměstnavatel požadovat podporu v rámci určitého nástroje APZ, je nutné o příslušný nástroj požádat úřad práce. Pokud je v rámci schvalovacího postupu požadovaný nástroj schválen, sepisuje úřad práce s žadatelem dohodu dle ust. § 119 zákona o zaměstnanosti. Schválení daného nástroje na podporu zaměstnanosti je závislé především na individuálně posouzeném případě a zejména vychází z aktuální situace na trhu práce v dané oblasti.⁴⁴ Mezi zaměstnavatele se řadí: státní, veřejná, zisková i nezisková sféra.

Úřady práce při svém rozhodování o použití daného nástroje APZ postupují dle zákona o zaměstnanosti a dle přidělených finančních prostředků na určité období – na kalendářní rok. Výši finančních prostředků, které budou vynaloženy na určitý nástroj APZ stanovuje vnitřní předpis Úřadu práce České republiky. Tímto předpisem je přesně stanoveno kolik procent má úřad práce poskytnout v daném roce na konkrétní skupiny uchazečů.^{45,46,47} V současné době je nejvíce využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti – Veřejně prospěšné práce (VPP).

⁴⁰ SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 155

⁴¹ KREBS, V. a kol., Sociální politika, s. 330-331

⁴² MPSV, STRATEGICKÝ RÁMEC POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO ROKU 2030 [online]. [cit. 28. 9. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e

⁴³ Úplné znění Směrnice generální ředitelky č. 4/2019 ve znění dodatku č.1

⁴⁴ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 142

⁴⁵ Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) překlenovací příspěvek
- f) příspěvek na zapracování
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program⁴⁸

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti lze rovněž zařadit:

- h) poradenství
- i) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvků podle § 78
- k) cílené programy k řešení zaměstnanosti⁴⁹

Díky aktivní politice zaměstnanosti, respektive nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti se každoročně podaří vytvořit či vyhradit velké množství pracovních míst, která jsou podpořena právě z příspěvků této politiky zaměstnanosti. Tímto jsou u zaměstnavatelů vytvořena pracovní místa, na která je možné umístit uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce. Rovněž se díky příspěvkům daří vytvořit pracovní místa pro osoby samostatně výdělečně činné. Tyto osoby jsou zejména samotní uchazeči o zaměstnání, kteří si tak vytváření pracovní místo sami pro sebe.⁵⁰

⁴⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, In. ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 2. 2022].

⁴⁷ Úplné znění Směrnice generální ředitelky č. 4/2019 ve znění dodatku č.1

⁴⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, In. ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 10. 2. 2022]

⁴⁹ KREBS, V. a kol., Sociální politika, s. 331-332

⁵⁰ BOUŠKOVÁ, L., Aktivní politika zaměstnanosti, nástroje a jejich využití v praxi, s.81

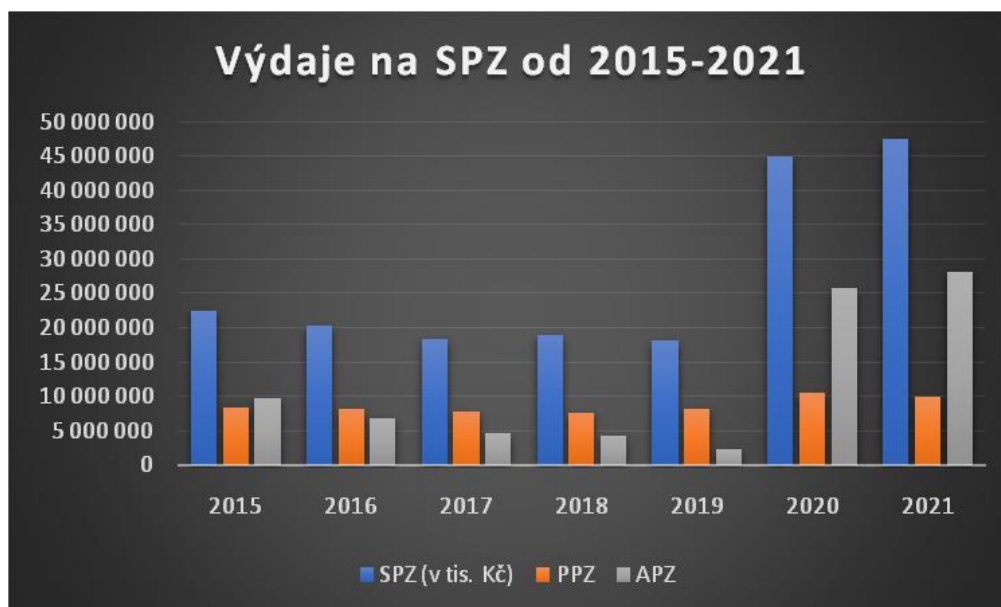
Tabulka 2 Financování státní politiky zaměstnanosti ČR v období 2015-2021 (v tis. Kč)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
SPZ (v tis. Kč)	22 521 725	20 318 256	18 399 624	18 891 482	18 100 547	44 964 595	47 514 253
PPZ	8 303 370	8 254 527	7 853 520	7 542 836	8 144 407	10 566 518	10 006 452
APZ	9 668 796	6 860 879	4 703 189	4 336 836	2 273 719	25 717 789	28 197 887

Zdroj: MPSV, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, [online]. [cit. 28. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Tabulka číslo 2 vykazuje částky, které byly poskytnuty ze státního rozpočtu na financování státní politiky zaměstnanosti. Opět je zde vidět nárůst finančních prostředků za roky 2020 a 2021. Je to opět v důsledku pandemie Covid-19, kdy byl program Antivirus zařazen jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který měl pomoci zaměstnavatelům zvládnout dobu, po kterou měli zavřené či omezené své podniky v souvislosti s vládními nařízeními a byl zařazen mezi tzv.: Cílené programy. Závěrem je nutné zmínit, že vynaložené finanční prostředky na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se rok od roku mění, dle alokace ve státním rozpočtu. Podporou zaměstnavatelů, ale i uchazečů o zaměstnání v rámci APZ dochází k zaměstnanosti a snížení tak výše nezaměstnanosti České republiky. Graf číslo 1 níže lépe zachycuje srovnání vynaložených nákladů na státní politiku zaměstnanosti.

Graf 1 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti ČR v období 2015-2021



Zdroj: MPSV, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, [online]. [cit. 28. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

3.3 Rizikové skupiny

Za rizikové skupiny se na trhu práce považují absolventi, ženy s dětmi, osoby se zdravotním znevýhodněním a následně osoby starší 55 let. Dále se do této skupiny začleňují osoby sociálně vyloučené s nízkou kvalifikací.⁵¹ Skutečnost, jak je daná skupina hůře umístitelná je závislá především na regionu, ekonomické situaci dané oblasti, ve které se skupina nachází, míře nezaměstnanosti a především i skutečnost, kolik uchazečů o zaměstnání tvoří danou rizikovou skupinu.⁵²

3.3.1 Absolventi

Za absolventy se považují osoby do 25 max. do 30 let, kteří absolvovali studium na základní, střední či vysoké škole.⁵³ Povětšinou tato skupina nemá pracovní návyky, a pokud alespoň nějaké minimální získala, jednalo se zejména o zkrácené pracovní úvazky na základě dohod o pracovní činnosti či dohod o provedení práce. V okrese Děčín je dle

⁵¹ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, s. 128

⁵² SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, s. 128

⁵³ MPSV, Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 [online]. [cit. 1. 10. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiep2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

interní databáze úřadu práce, KoP Děčín evidováno od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2021, 1 550 absolventů, za předpokladu, že se na úřadu práce v uvedeném období registrovali pouze jedinkrát. V případě, že se jedná o opakovanou evidenci, činí jejich počet 2 417. Z toho je 1 236 s dokončeným středním vzděláním s vyučením či maturitou opět v případě pouze jedné evidence za celé období a 2 022 osob v případě evidence opakované. Osob s vysokoškolským vzděláním v případě pouze jedné evidence za celé období činí 271 a v případě opakované evidence činí počet 332. Problémem uplatnění této skupiny v okrese Děčín i mimo něj je zejména její nízká ekonomická uplatnitelnost. Většina osob v této skupině není plně rozhodnuta, jakého uplatnění by na trhu práce chtěla dosáhnout. Ve většině případů nemají absolventi dostatečné zkušenosti, ať už praktické či spočívající v jejich kvalifikaci. Dále lze do této skupiny zahrnout i osoby, které nechtějí nalézt uplatnění na trhu a raději chtějí čerpat výhod evidence na úřadu práce. Proto se na tuto skupinu úřad práce zaměřuje a zajišťuje jí zvýšenou péči při hledání zaměstnání, ať už se jedná o různé poradenské aktivity, rekvalifikace na zvýšení kvalifikace a dovedností či zapojování do pracovních procesů na zkoušku v rámci projektů, které úřad práce zajišťuje a spolupracuje tak s možnými budoucími zaměstnavateli absolventů.

3.3.2 Osoby starší 55 let

Tato skupina osob je jednou z nejvíce ohrožených.⁵⁴ Koncentrují se zde lidé, kteří v případě že se zaměstnavatel rozhoduje snížit počet svých zaměstnanců, jsou jedni z prvních, pro které se zaměstnavatel rozhodne i přes to, že jsou to někdy i pracovníci velice zkušení. Jedná se v určitém věku o osoby předdůchodové⁵⁵, které v případě ztráty zaměstnání hůře naleznou zaměstnání, neboť je většina zaměstnavatelů zaměstnat nechce, neboť mají blízko do odchodu do důchodu, nebo se zaměstnavatel bojí případné zvýšené absence v souvislosti se zdravotním stavem. Tato skupina osob se hůře adaptuje na nové pracovní prostředí. Vzdělání již neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů, je kladem větší důraz na modernizaci, kvalitu práce a výkonnost. V okrese Děčín je evidováno v období od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2021, 2 801 mužů nad 55 let za předpokladu pouze jedné evidence za

⁵⁴ MPSV, Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 [online]. [cit. 1. 10. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e

⁵⁵ MPSV, Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 [online]. [cit. 1. 10. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e

celé uvedené období. V případě, že se zde bude uchazeč v průběhu této doby opakovaně evidovat bude činit počet 5 201. U žen činí v letech od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2021 počet 2 338 nad 55 let a v případě opakující se evidence se jedná o počet 4 397. Uplatnění v okrese Děčín tato skupina získává většinou v sezónních pracích. Povětšinou se jedná o zaměstnání u obcí v okrese jakožto pracovníci úklidu obce, ostraha parkovišť či průvodci v Českosaském Švýcarsku.

3.3.3 Osoby se zdravotním znevýhodněním

V této skupině osob se jedná zejména o osoby, které mají nějaké zdravotní omezení a tím je jejich zaměstnání z velké části omezeno. Jedná se zde především o překážku zdravotního charakteru, ale lze sem podřadit i nižší kvalifikaci, která je mnohdy zapříčiněna právě zmiňovaným zdravotním stavem těchto osob.⁵⁶ Tyto osoby setrvávají v evidenci uchazečů o zaměstnání zdaleka mnohem delší dobu, než ostatní uchazeči o zaměstnání. Jejich zdravotní stav mnohdy omezuje jejich začlenění na trh práce, neboť vzhledem ke svému zdravotnímu stavu jsou tyto osoby schopny vykonávat činnosti mnohdy velmi omezené. V případě uplatnění jsou pro ně vhodné zejména chráněné dílny, kde mohou svou činnost vykonávat i na velmi krátké pracovní úvazky. Více méně tyto osoby vykonávají pozice, jako jsou uklízeči, vrátní či lehké pomocné práce.⁵⁷ V okrese Děčín je skoro devadesát chráněných dílen, kam se úřadu práce daří umisťovat tyto uchazeče o zaměstnání.

3.3.4 Osoby s nízkou kvalifikací

Mezi tyto osoby se řadí zejména osoby, které mají nízkou kvalifikaci či žádnou tj. mají ukončené základní vzdělání. Vzdělání je na trhu práce jedním z klíčových atributů, které potencionální zaměstnanec musí svému zaměstnavateli nabídnout. Dle dosaženého vzdělání je osoba zařazena v určitém postavení na trhu práce. Čím nižší vzdělání či kvalifikaci osoba má, tím je její postavení na trhu práce složitější, neboť je vytlačována osobami s vyšší kvalifikací a vzděláním než má ona.⁵⁸ Vzhledem k tomu, že se jedná o

⁵⁶ MPSV, Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 [online]. [cit. 1. 10. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e

⁵⁷ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, s. 129

⁵⁸ MPSV, Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 [online]. [cit. 1. 10. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e

osoby, které nejsou schopny svého vlastního úsudku, spoléhají se při řešení problémů na ostatní, tak místo uplatnění na trhu práce upřednostňují sociální systém státu v podobě čerpání sociálních dávek.⁵⁹ Tato skupina osob je proto skupinou, která se stala „jedním z národních cílů politiky zaměstnanosti“, který je ukotven v rámci strategie Evropa 2020.⁶⁰

3.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí především poskytnutí finančních příspěvků, nikoliv chybně pojmenovávaných jako dotace. Jedná se o příspěvky zaměstnavatelům, ale i potencionálním zaměstnancům a osobám, kteří se rozhodli svou nezaměstnanost vyřešit započítáním samostatné výdělečné činnosti. V případě, že je některý z nástrojů na určitého uchazeče uplatněn ještě dříve, než je s ním v rámci jeho evidence projednáván, většinou se jedná o nástroj, který je již dopředu s budoucím zaměstnavatelem projednán, nachází se v průběhu realizace a případní budoucí zaměstnanci jsou vybráni.

Pokud je však uchazeč o zaměstnání v evidenci úřadu práce dobu delší 5 měsíců a nepodařilo se mu během této doby najít vhodné zaměstnání, je jedním z nástrojů AZP i individuální akční plán, v rámci kterého je uchazeči věnována právě zvýšená pozornost a pomoc při znovu uplatnění na trhu práce. V rámci tohoto plánu, „dále jen IAP“ jsou s ním projednávány různé možnosti, jak jeho uplatnění zvýšit, a to buď kvalifikací či podpořením jedním z nástrojů právě APZ.^{61,62}

Co to vlastně zmíněný individuální akční plán je. Individuální akční plán, je nástroj zakotvený v zákoně o zaměstnanosti, který UoZ umožňuje lepší možnost uplatnění na trhu práce. Jedná se o dohodu mezi UoZ a úřadem práce o tom, jaké kroky k získání zaměstnání musí vynaložit UoZ a jakou podporu mu k tomu poskytne úřad práce.⁶³

„Cílem IAP je získání zaměstnání v konkrétním povolání (pracovní pozici). Obsahem IAP je v tomto případě dohoda mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce, zastoupeným poradcem pro zprostředkování, o tom, jaké kroky k získání vybraného

⁵⁹ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, s. 131

⁶⁰ MPSV, Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 [online]. [cit. 1. 10. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e

⁶¹ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 70

⁶² SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 127

⁶³ FREIBERGOVÁ, Z., MOHAUPT, Z., Sborník námětů pro realizaci individuálních akčních plánů

povolání (pracovní pozice) musí UoZ udělat a jakou podporu mu k tomu poskytne úřad práce.“⁶⁴

Do tohoto nástroje jsou po zhodnocení všech vlivů uchazeči nabídnuty možnosti řešení jeho znovuzачlenění na trh práce, a to např. prostřednictvím rekvalifikací, různých skupinových poradenství, díky nimž si UoZ osvojí zpět návyky nutné k nástupu a výkonu zaměstnání a v neposlední řadě je s ním na základě vypracovaného dotazníku projednána možnost oslovení vhodného zaměstnavatele, který by mu mohl umožnit uplatnění na trhu práce.

⁶⁴ FREIBERGOVÁ, Z., MOHAUPT, Z., Sborník námětů pro realizaci individuálních akčních plánů

Obrázek 2 Schéma politiky zaměstnanosti v ČR



Zdroj: Vlastní zpracování autora práce

Výše uvedené schéma nám znázorňuje výčet všech nástrojů jak aktivní tak i pasivní politiky zaměstnanosti, které jsou ustanoveny v zákoně č. 435/2004 o zaměstnanosti v platném znění, a které jsou dále níže vysvětleny.

3.4.1 Rekvalifikace

Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace. Jedná se o: „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.“⁶⁵ Dále je rekvalifikace získání určité kvalifikace pro následné uplatnění osoby na trhu práce v případě, že dosud žádnou kvalifikaci nezískala, tj. pokud má osoba ukončené pouze základní vzdělání a nemá získanou žádnou odbornou praxi v rámci následného vzdělání.

O rekvalifikaci může požádat uchazeč o zaměstnání, který je vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání, tak i zájemce o zaměstnání. Úspěšná rekvalifikace následně těmto osobám napomáhá se lépe uplatnit na trhu práce a získat tak vhodné zaměstnání. Rovněž rekvalifikování uchazečů nebo i zaměstnanců pomáhá zaměstnavatelům vyplnit prostor na trhu práce, který vzniká nedostatkem kvalifikovaných pracovníků.^{66,67}

Rekvalifikace zabezpečuje úřad práce prostřednictvím dohod s akreditovanými zařízeními podle zákona o zaměstnanosti a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Tímto způsobem je zabezpečena odbornost daného zařízení a tím kvalita poskytované rekvalifikace. Osoby, kterým lze rekvalifikaci poskytnout jsou uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání, kteří splňují vstupní a kvalifikační předpoklady pro daný kurz. Jedná se zejména o:

- Vzdělání
- Zdravotní stav
- Trestní bezúhonnost
- Aktivní spolupráci s úřadem práce

V případě, že je osobě rekvalifikace poskytnuta, uzavírá se mezi úřadem práce a uchazečem/zájemcem o zaměstnání dohoda. Náklady rekvalifikace hradí úřad práce.

Dělení rekvalifikací:

- **Zabezpečovaná rekvalifikace**

Jedná se o rekvalifikaci, kterou zajišťuje úřad práce sám na základě dohod a vybírá vhodné rekvalifikační zařízení. V případě, že uchazeč o zaměstnání/zájemce o zaměstnání

⁶⁵ SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 156

⁶⁶ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 143

⁶⁷ KREBS, V. a kol., Sociální politika, s. 332-333

projeví o tento druh rekvalifikace zájem, projedná tuto možnost v rámci svých schůzek s přiděleným pracovníkem, který mu zprostředkovává zaměstnání. Tuto rekvalifikaci hradí úřad práce, je zde i možnost příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů (cestovné, zdravotní prohlídka, atd...). Po dobu výkonu tohoto druhu rekvalifikace je uchazeči/zájemci o zaměstnání poskytována podpora při rekvalifikaci, a to ve výši 60 % z posledního průměrného měsíčního čistého výdělku, či posledního známého vyměřovacího základu.^{68,69}

- **Zvolená rekvalifikace**

Zákon o zaměstnanosti ukládá možnost tzv. „Zvolené rekvalifikace“. Jedná se o rekvalifikaci, kterou neurčuje úřad práce. Zde má možnost uchazeč/zájemce o zaměstnání si rekvalifikaci zvolit sám, a to v oboru, ve kterém se chce rekvalifikovat. S tím si volí zařízení, ve kterém bude následně rekvalifikaci vykonávat. Úřad práce následně rekvalifikačnímu zařízení proplatí cenu kurzu včetně závěrečné zkoušky, ale to jen v tom případě, že uchazeč/zájemce o zaměstnání rekvalifikaci úspěšně dokončí. Dle zákona je stanovena nejvyšší povolená částka k úhradě kurzu, a to 50 000 Kč. Při této formě rekvalifikace úřad práce nemůže přispívat k úhradě jakýchkoliv vedlejších nákladů rekvalifikace a nemůže zde ani vyplácet podporu při rekvalifikaci.^{70,71}

Pokud uchazeč o zaměstnání/zájemce o zaměstnání bez vážných důvodů uvedených v ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti nedokončí rekvalifikaci, nevykoná úspěšně závěrečnou zkoušku či odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci, hradí veškeré náklady spojené s rekvalifikací sám.⁷²

Tabulka 3 Přehled financování rekvalifikací v ČR v časovém období 2015-2021 (v tis. Kč)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Rekvalifikace	380 350	269 494	174 338	128 410	94 754	71 058	126 089

Zdroj: MPSV, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, [online]. [cit. 28. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

⁶⁸ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 143

⁶⁹ SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 157

⁷⁰ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 143-144

⁷¹ SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 158

⁷² SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 158

Z tabulky č. 3 lze vyčíst, jak se měnily náklady na rekvalifikace uchazečů o zaměstnání. Lze konstatovat, že v letech 2015-2016 byly prostředky vynakládány na tzv. zabezpečené rekvalifikace, které zajišťoval úřad práce. Postupem času se přecházelo na využití tzv. zvolené rekvalifikace, která je využívána i v současné době. Zabezpečené rekvalifikace byly využívány zejména proto, že v období let již od dob hospodářské krize se nedařilo umístit nezaměstnané a proto se musel jejich návrat na trh práce podpořit a rekvalifikovat je, zvýšit jim kvalifikaci v oboru či je překvalifikovat na obor zcela jiný jejich působnosti. Roky 2019-2020 byly na podporu prostřednictvím rekvalifikací slabší, ale ne ve slova smyslu, že by uchazeči neměli o rekvalifikace zájem, nýbrž proto, že nezaměstnanost v tomto období byla jednou z nejnižších a tudíž rekvalifikaci potřebovalo výrazně méně uchazečů o zaměstnání, neboť většina byla pro obor své působnosti na trhu práce dostatečně kvalifikovaná.

3.4.2 Investiční pobídky

Ke snížení míry nezaměstnanosti napomáhá též další nástroj APZ, kterým jsou investiční pobídky. Tímto nástrojem je zejména hmotně podporován zaměstnavatel a to za účelem vytvoření nových pracovních míst či rekvalifikaci a školení nových zaměstnanců zejména v regionech, které se potýkají s vysokou mírou nezaměstnanosti. V případě poskytnutí investiční pobídky je uzavřena dohoda, na základě které jsou poskytovány účelné prostředky. Jak je již uvedeno, jedná se o účelné prostředky, tudíž nemohou být poskytnuty k jinému účelu. V případě, že byly zaměstnavateli poskytnuty prostředky v rámci tohoto nástroje, nelze mu poskytnout prostředky na stejný účel z dalšího nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.^{73,74,75}

3.4.3 Veřejně prospěšné práce

Poměrně velkou část tvoří v evidenci uchazečů o zaměstnání ti uchazeči, kteří jsou bez kvalifikace a jsou poměrně špatně uplatnitelní na trh práce. Na tyto případy pamatuje zákon a umožňuje tak vytvoření pracovních míst v rámci nástroje APZ, jímž jsou veřejně prospěšné práce. Jedná se o pracovní místa, která jsou zřizována obcemi či státními institucemi, jsou časově omezena, tj. lze je zřídit maximálně na 24 po sobě jdoucích

⁷³ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 144-145

⁷⁴ KREBS, V. a kol., Sociální politika, s. 334

⁷⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, In. ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 4. 9. 2022].

kalendářních měsíců a to i opakovaně. Práce spočívá zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací, které jsou ve prospěch obce či státní nebo jiné prospěšné organizace. V případě zřízení takového místa sepisuje úřad práce spolu se zaměstnavatelem dohodu o poskytnutí příspěvku až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, který vykonává tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které za zaměstnance odvádí zaměstnavatel.^{76,77,78}

Tabulka 4 Financování Veřejně prospěšných prací v ČR v časovém období 2015-2021 (v tis. Kč)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
VPP	2 669 611	2 687 116	2 242 218	1 923 670	1 099 239	871 354	959 191

Zdroj: MPSV, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, [online]. [cit. 28. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Tabulka č. 4 a č. 5 nám vykazují množství finančních prostředků poskytnutých na nástroje APZ jimiž jsou veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Je nutné zmínit, že částky poskytnuté na tyto nástroje jsou poskytnuty jak z národních zdrojů financování, tak i ze zdrojů evropských. Lze konstatovat, že trend financování má klesající tendenci, ale ovlivněno je to zejména skutečností, že národní zdroje financování jsou značně omezené a objem finančních prostředků je určen vládou, dle schváleného státního rozpočtu. Dalším aspektem pro snížení tendence využití zdrojů je i skutečnost, že se snižuje počet uchazečů o zaměstnání.

3.4.4 Společensky účelná pracovní místa

Dalším neméně důležitým a hojně využívaným nástrojem APZ jsou společensky účelná pracovní místa. Jedná se o zřízení nové pracovní pozice, vyhrazení pracovního místa přímo pro určitého uchazeče o zaměstnání či zřízení pracovní pozice, kterou si po dohodě s úřadem práce vyjednal uchazeč za účelem samostatné výdělečné činnosti. Jedná se opět o pracovní místa zřízená po dohodě s úřadem práce a to za účelem obsazení

⁷⁶ KREBS, V. a kol., Sociální politika, s. 334-335

⁷⁷ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 144

⁷⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, In. ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 4. 9. 2022].

uchazeči o zaměstnání, které nelze uplatnit jiným způsobem. Příspěvek na takovéto jedno společensky účelné pracovní místo lze poskytovat maximálně po dobu 24 měsíců. Příspěvek je rovněž poskytován, až do výše vynaložených prostředků na mzdy či platy na zaměstnance přijatého na toto SÚPM opět včetně pojistného na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a odvodu na veřejném zdravotním pojištění. Tento příspěvek může být poskytnut jakémukoli zaměstnavateli, který zaměstná uchazeče o zaměstnání. V případě poskytnutí příspěvku na SÚPM za účelem samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat navrácení tohoto příspěvku v případě, že osoba samostatně výdělečně činná přestane svou činnost vykonávat ze zdravotních důvodů či v případě smrti. Bližší výši poskytnutého příspěvku stanovuje zákon o zaměstnanosti.^{79,80}

Tabulka 5 Financování Společensky účelných pracovních míst v ČR v časovém období 2015-2021 (v tis. Kč)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
SÚPM	3 806 978	3 480 869	943 165	735 988	121 441	106 422	321 884

Zdroj: MPSV, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, [online]. [cit. 28. 9.2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

3.4.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek poskytuje úřad práce na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a byl jí poskytnut příspěvek na SÚPM. Jedná se o překlenovací příspěvek při zahájení samostatné výdělečné činnosti na úhradu provozních nákladů souvisejících se samostatnou výdělečnou činností. Poskytuje se nejdéle na období 5 měsíců a to jednorázově. Jeho měsíční výše činí 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, kterou blíže upravuje vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí.⁸¹

Za provozní náklady zákon považuje:

- *„Nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených*
- *Náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků*

⁷⁹ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 144-145

⁸⁰ SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 160-161

⁸¹ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 146

- *Náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady souvisí s provozováním samostatné výdělečné činnosti*⁸²

3.4.6 Příspěvek na zapracování

Pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou pozornost, např. z důvodu zdravotního stavu, věku, či dalších důvodů, poskytne mu úřad práce na základě dohody příspěvek na zapracování. Příspěvek se poskytuje měsíčně ve výši maximálně poloviny minimální mzdy a to nejdéle po dobu 3 měsíců.^{83,84}

3.4.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Poslední z příspěvků APZ je poskytován zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a není schopen pro své zaměstnance zajistit práci v rozsahu stanovené pracovní doby. V tomto případě lze příspěvek poskytnout po dobu maximálně 6 měsíců na částečnou úhradu mzdy a to tak, že částka na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.^{85,86}

3.4.8 Poradenství

Poradenství je nedílnou součástí práce s klientem, který vstoupí do evidence úřadu práce. Poradenství je mu zajišťováno, po celou dobu jeho setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání. Zabezpečuje ho úřad práce buďto sám svými vlastními prostředky a aktivitami, nebo jej zabezpečuje v rámci svých partnerů. Tato činnost je poskytnuta klientovi již při samotném podání žádosti, kdy je seznámen se svými právy a povinnostmi. V průběhu evidence prochází různé informační schůzky, které ho seznámí se službami úřadu práce. Následně se klientovi dostává individuálního poradenství, a to buď prostřednictvím tzv: Individuálního akčního plánu, nebo různými skupinovými akcemi, na které je zařazován, aby si zvýšil možnost uplatnění na trhu práce – profesní a kariérové

⁸² SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 161

⁸³ DOUŠOVÁ, J., Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, s. 146

⁸⁴ SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 161

⁸⁵ KREBS, V. a kol., Sociální politika, s. 336

⁸⁶ SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 161

Na obrázku číslo 3 máme názorně zachycenu práci s uchazečem o zaměstnání, kterou vykonávají úřady práce formou různých poradenských programů a činností v souvislosti s uplatněním uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

3.4.9 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Jedná se o soubor opatření zvyšující možnosti uplatnění osob na trhu práce. Jeho součástí jsou podmínky jeho provádění a harmonogram čerpání.

Programy dělíme:

- programy obecní
- programy okresní
- programy krajské
- programy celostátní

Celostátní programy jsou schvalovány vládou České republiky a zbývající výše zmiňované jsou schvalovány ministerstvem.

Tyto programy lze řešit i na mezinárodní úrovni a lze je financovat prostřednictvím strukturálních fondů Evropské Unie a dalších jejích programů.⁹⁰

3.4.9.1 Projekt Outplacement

Projekt Outplacement je jedním z evropských projektů, které jsou financovány z Evropského sociálního fondu. Jedná se o projekt, který se na základě svých nástrojů a různých aktivit snaží spolu se zaměstnavateli snížit dopad redukce zaměstnanců. Hlavní důraz tento projekt klade na propuštěné zaměstnance. Úřad práce jakožto poskytovatel nabízí obsáhlý balíček aktivit, jak pro propuštěné zaměstnance, tak pro jejich zaměstnavatele, kteří plánují propouštět či přijímat nové zaměstnance.⁹¹ Jedná se o jediný z nástrojů APZ, ze kterého lze podpořit zájemce o zaměstnání, neboť se v rámci něho hradí mzdové náklady.

Klientům nabízí:

- Individuální přístup

⁹⁰ SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 163

⁹¹ Úřad práce, Outplacement [online]. [cit. 12. 8. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/outplacement>

- Poradenství (kariérové poradenství) – orientace na trhu práce
- Pomoc při hledání nového zaměstnání – sepsání strukturovaného životopisu, motivačního dopisu, či přípravu na budoucí pohovor
- Rekvalifikace – získání nových dovedností a znalostí
- Vzdělávací kurzy – finanční gramotnost, pracovní právo
- Hrazení cestovních nákladů souvisejících s účastí na aktivitách
- Příspěvek na vytvoření pracovního místa u nového zaměstnavatele

Zaměstnavatelům poskytuje:

- Mobilní tým Úřadu práce na pracovišti zaměstnavatele
- 100% nákladů na mzdy zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělávání
- Příspěvek na mzdy nových zaměstnání a to max. 15 tisíc měsíčně po dobu až 9 měsíců⁹²

Jedná-li se tedy o zaměstnance, který v nadcházející době bude ukončovat pracovní poměr, či již je ve výpovědní lhůtě, má možnost využít tento projekt a již ještě jako zaměstnanec se zaevidovat na úřadu práce jako zájemce o zaměstnání. Po dobu evidence zájemce o zaměstnání mu bude k dispozici pracovník, který s ním individuálně projedná jeho požadavky a možnosti na trhu práce a budou mu stanoveny aktivity v rámci projektu, na základě kterých bude připravován na nový návrat na trh práce.⁹³

Tabulka 6 Financování Cílených programů v ČR v časovém období 2015-2021 (v tis. Kč)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Cílené programy	2 069 910	119 812	701 115	833 242	559 671	24 169 367	26 243 246

Zdroj: MPSV, Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, [online]. [cit. 28. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Na tabulce č. 6 je vidět kolísající trend financování cílených programů. Od roku 2009 jsou zde zachyceny, kromě národních finančních prostředků i prostředky evropské. Mezi

⁹² Úřad práce, Outplacement [online]. [cit. 12. 8. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/outplacement>

⁹³ Úřad práce, Outplacement [online]. [cit. 12. 8. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/outplacement>

cílené programy se řadí většina projektů, které podporují znovuzачlenění na trh práce. Ať už se jedná o projekty národní či evropské úřad práce poskytuje nespočetné množství těchto projektů, které se zaměřují na specifické skupiny na trhu práce a jsou přizpůsobeny i regionům, ve kterých je nutná větší podpora uchazečů o zaměstnání. V posledních letech je vidět prudký nárůst objemu finančních prostředků, který je zapříčiněn pandemií Covid-19, na kterou vláda reagovala prostřednictvím cíleného programu Antivirus, kterému je blíže věnována následující kapitola.

3.4.10 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond je jedním z nástrojů kohezní politiky Evropské unie, nebo-li politiky soudržnosti Evropské unie. Řadí se mezi tzv. strukturální fondy Evropské unie. Evropský sociální fond, jak již z názvu vyplývá, slouží k podpoře aktivit v oblastech zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. Jeho alokace je ve výši téměř 99,3 mld. Euro na období 2021-2027. Fond podporuje sociální programy členských států Evropské unie, mezi něž patří podpora dlouhodobě nezaměstnaných, mladých nezaměstnaných, zdravotně postižených k jejich lepšímu a efektivnějšímu uplatnění na trh práce. V České republice financuje operační program Zaměstnanost +, který je platný po dobu programového období 2021-2027.⁹⁴⁹⁵

Fond ESF+, je jedním z hlavních fondů, které budou v tomto programovém období sloužit mimo jiné k zotavení EU po koronavirové pandemii. ESF je jedním z článků, které jsou důležité pro plnění evropských cílů, mezi něž patří mírnění dopadů hospodářské krize tj. chudoby a nezaměstnanosti.⁹⁶

Cíle evropského sociálního fondu:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce

⁹⁴ Evropský sociální fond, Co je ESF? [online]. [cit. 4. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

⁹⁵ European Social fund plus, Co je ESF+ [online]. [cit. 4. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/cs/co-je-esf>

⁹⁶ European Social fund plus, Co je ESF+ [online]. [cit. 4. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/cs/co-je-esf>

- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce⁹⁷

⁹⁷ Operační program zaměstnanost plus, Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 12. 8. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>

3.5 Antivirus

V roce 2020, datuje se 1. 3. 2020, vypukla celosvětová pandemie způsobená šířením onemocnění COVID-19. Aby se šíření tohoto viru ve světě zarazilo, podnikají státy ochranná opatření proti šíření, která však mají negativní dopad zejména na zaměstnavatele, neboť vyvolávají překážky v jejich práci a omezují tak jejich činnost. Z tohoto důvodu jsou zaměstnavatelé nuceni snížit či úplně zastavit svou činnost. V této situaci je zaměstnavatel povinen postupovat v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce a v určitých zákony stanovených případech svým zaměstnancům poskytnout po dobu trvání těchto překážek náhradu mzdy, čímž mu však vznikají náklady nekompenzované jeho činností. Takovéto překážky nejsou zaviněny zaměstnavatelem, ale zásahem státní správy a následné hospodářské újmy mohou poté vyústit k zániku pracovních míst, čímž negativně ohrožují trh práce.^{98,99}

Na základě výše uvedeného proto vláda České republiky dne 31. 3. 2020 schvaluje na základě § 120 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů usnesením č. 353 Cílený program k podpoře zaměstnanosti nazvaný „Antivirus“. Základním smyslem přijetí tohoto programu je snížení negativních dopadů na zaměstnanost v České republice.¹⁰⁰

„Podstatou Programu Antivirus je částečná nebo plná kompenzace celkových mzdových nákladů v podobě náhrad mezd náležejících zaměstnancům za dobu překážek v práci vyvolaných karanténou, mimořádnými opatřeními, krizovými opatřeními souvisejícími se šířením nákazy COVID-19 jak v České republice, tak v zahraničí, a doprovodnými hospodářskými problémy zaměstnavatelů. Prostřednictvím Programu Antivirus bude postiženým zaměstnavatelům vyplácen finanční příspěvek. Program Antivirus je určen všem zaměstnavatelům, jejichž mzdové prostředky nejsou kryty veřejnými rozpočty. Tímto je vyloučeno poskytnutí příspěvku na náhradu platu.“¹⁰¹

Oprávněným orgánem k poskytování kompenzací v rámci programu Antivirus je Úřad práce České republiky. Příspěvek je zaměstnavateli poskytnut na základě předložené

⁹⁸ MPSV, Ochrana zaměstnanosti [online]. [cit. 19. 4. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v6.pdf

⁹⁹ SAGIT, Úplné znění – Zaměstnanost, s. 297

¹⁰⁰ MPSV, Ochrana zaměstnanosti [online]. [cit. 19. 4. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v6.pdf

¹⁰¹ MPSV, Ochrana zaměstnanosti [online]. [cit. 19. 4. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v6.pdf

žádosti a následně je s ním uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Příspěvek je určen k pokrytí mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru. Tento příspěvek mají možnost získat všichni zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance v pracovním poměru, za kterého je hrazeno nemocenské a důchodové pojištění. Důležitým aspektem je, že v době, kdy zaměstnavatel podává úřadu práce vyúčtování a žádá o příspěvek na zaměstnance, nesmí dát některému ze zaměstnanců výpověď. Příspěvek je poskytnut tehdy, jestliže zaměstnavatel odvedl veškeré odvody za své zaměstnance a i za sebe jakož to zaměstnavatele (pojistné na sociální zabezpečení, pojistné na zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti) a skutečně náhrady mzdy vyplatil.¹⁰²

3.5.1 Režimy programu Antivirus

Program antivirus je rozdělen do tří režimů, které se liší důvodem vzniklé překážky. Jedná se o: **režim A, režim A Plus a režim B.**

Režim A: Nucené omezení provozu a karanténa

Režim A obsahuje případy, kdy jsou podniky uzavřeny či došlo k jejich omezení z důvodu krizových nebo jiných mimořádných opatření a to vládou, Ministerstvem zdravotnictví či krajskou hygienickou stanicí. Dále se jedná o případy, kdy zaměstnanec nevykonává činnost v důsledku nařízené karantény.¹⁰³

Nepracuje-li zaměstnanec z důvodu, že mu je nařízena karanténa, může se jednat buď o:

- 1) Izolaci
- 2) E-neschopenku
- 3) Nařízenou karanténu příslušným orgánem v zahraničí

Jsou-li podniky omezeny či uzavřeny z důvodu vládních nařízeních, jedná se o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnavatel je v této situaci povinen všem

¹⁰² MPSV, Ochrana zaměstnanosti [online]. [cit. 19. 4. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v6.pdf

¹⁰³ MPSV, Ochrana zaměstnanosti [online]. [cit. 20. 8. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v6.pdf

svým zaměstnancům vyplácet podle § 208 zákoníku práce náhradu mzdy ve výši 100% průměrného výdělku zaměstnance.^{104,105}

Výše příspěvku v tomto režimu dosahuje 80 % z vyplacené náhrady mzdy, ze které jsou provedeny zákonné odvody a kterou zaměstnavatel po dobu překážek zaměstnanci vyplatil. Maximální výše příspěvku, kterou lze úřadem práce vyplatit na jednoho zaměstnance činí 39 000 Kč. Skutečně vyplacená náhrada mzdy stanovuje výši poskytnutého příspěvku.¹⁰⁶

Režim A Plus: Antivirus Plus

Tento režim je určen zaměstnavatelům, jejichž zaměstnanci nemohou vykonávat činnost z důvodu jiných překážek v práci dle ust. § 208 zákoníku práce v souvislosti s přímým zákazem provozu na základě vydaných krizových opatření vlády či jinými příslušníky a tyto překážky vznikly nejdříve dne 1. 10. 2020. Režim A Plus je obdobou režimu A, přičemž vyjímá případy, kdy zaměstnanec nekoná práci z důvodu nařízené karantény či izolace. Příspěvek je poskytován pouze po dobu, po kterou trvají překážky v práci a jeho výše rovněž činí 100 % z vyplacené náhrady mzdy, kterou zaměstnavatel zaměstnanci vyplatil. Maximální výše příspěvku v tomto případě činí 50 000 Kč na jednoho zaměstnance. Požádá-li zaměstnavatel na svého zaměstnance, který ve stejném měsíci je v karanténě a následně po jejím skončení nemůže vykonávat činnost v důsledku jiné překážky ze strany zaměstnavatele o příspěvek z režimu A a režimu A Plus, což mu program umožňuje, činila by maximální výše součtu příspěvků 50 000 Kč.¹⁰⁷

Režim B: Související hospodářské potíže

Režim zohledňuje případy překážek v práci na straně zaměstnavatele, které vznikají na základě hospodářských potíží v souvislosti s COVID-19. Jedná se o překážky uvedené v ZP v jeho osmé části hlavě III, kdy jejich příčinou je epidemiologická situace a opatření

¹⁰⁴MPSV, Ochrana zaměstnanosti [online]. [cit. 20. 8. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v6.pdf

¹⁰⁵SAGIT, Úplné znění – Zákoník práce, s. 61

¹⁰⁶MPSV, Ochrana zaměstnanosti [online]. [cit. 20. 8. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v6.pdf

¹⁰⁷MPSV, Ochrana zaměstnanosti [online]. [cit. 20. 8. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v6.pdf

zabraňující šíření nákazy. V tomto případě se vzhledem k zákoníku práce jedná o situace, kdy:

- Většina zaměstnanců zaměstnavatele je neschopna se do práce dostavit z důvodu karantény, nemoci či péče o dítě
- Zaměstnavatel je nucen omezit provoz z důvodu chybějících dodávek surovin nebo je omezena poptávka po jeho výrobcích či službách¹⁰⁸

Výše příspěvku v tomto režimu činí 60 % z vyplacené náhrady mzdy, kterou zaměstnanec vyplatil za dobu trvající překážky v práci, a maximální výše příspěvku na jednoho zaměstnance činí 29 000 Kč.¹⁰⁹

Lhůty programu Antivirus:

Období pro uznatelnost nákladů:

- Režim A a režim B – od 12. 3. 2022
- Režim A Plus - od 1. 10. 2020

Režim A, který poskytuje příspěvek v případě, kdy je zaměstnanec nařazen k karanténě či izolaci, platil do 28. 2. 2022. Režim B byl usnesením vlády pozastaven s účinností od 1. 1. 2022 v souvislosti s vyhodnocením jeho efektivity. Celý program Antivirus byl však v platnosti do 30. 6. 2022.¹¹⁰

Pro úplnost lze podotknout, že v okrese Děčín bylo v rámci programu Antivirus k 31. 12. 2021 vyplaceno celkem **338 709 863 Kč**.

¹⁰⁸ MPSV, Ochrana zaměstnanosti [online]. [cit. 20. 8. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v6.pdf

¹⁰⁹ MPSV, Ochrana zaměstnanosti [online]. [cit. 20. 8. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v6.pdf

¹¹⁰ MPSV, Ochrana zaměstnanosti [online]. [cit. 4. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/antivirus>

Z toho:

- V Režimu A (karantény a nucené omezení provozu) bylo vyplaceno **43 448 144 Kč**
- V Režimu A Plus (vládou uzavřené podniky – 100% náhrada mzdových nákladů) bylo vyplaceno **136 948 060 Kč**.
- V Režimu B (související hospodářské potíže v souvislosti s COVID-19) bylo vyplaceno **158 313 659 Kč**.

4 Vlastní práce

Praktická část této práce se zabývá hlavním cílem, a tím je zhodnocení uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce za podpory využití nástroje APZ a bez jeho využití v okrese Děčín. Sledované období jsou roky 2015-2020. Další faktory, které jsou při využití nástrojů APZ sledovány jsou pohlaví, vzdělání a věk. Jedná se dva vzorky uchazečů v každém roce, a to nejvíce ohrožené skupiny, jimiž jsou uchazeči do 30 a nad 55 let, které jsou mezi sebou komparovány. Podklady pro vyhodnocení, tedy sekundární data, jsou čerpána z databáze systému OK Práce, což je interní systém úřadu práce. Tento systém se skládá z řady modulů, z nichž pro analýzu dat bude zejména využit modul „Zprostředkování – evidence uchazečů“ (příloha č. 1, 2) v němž lze nalézt data o všech uchazečích o zaměstnání v okrese Děčín, jejich vzdělání, věku, pohlaví a zejména o důvodu ukončení jejich evidence na úřadu práce. Tato skutečnost je pro cíl této práce klíčová, neboť nám vykazuje počet umístěných uchazečů o zaměstnání v komparovaných ohrožených skupinách za pomoci nástroje APZ, a bez nástroje APZ, tedy počtu uchazečů, kteří se na trhu práce uplatnili sami. Následujícím modulem je modul „Trh práce a APZ“ (příloha č. 3, 4, 5), ze kterého byla získána data o počtech podpořených uchazečů prostřednictvím nástrojů AZP. Na základě této skutečnosti budou následně vyhodnoceny nejvíce využívané nástroje úřadu práce v okrese Děčín.

Nutné je uvést, že vzhledem k proměnlivému celkovému počtu uchazečů o zaměstnání, který je závislý na počtu nových uchazečů o zaměstnání během daného roku, jejich uplatnění na trhu práce, sankčnímu vyřazení či dalších aspektech ovlivňujících celkový počet, nelze zjištěné počty uplatněných uchazečů na trhu práce (ať už s podporou nástroje APZ či bez něho) porovnat s celkovým počtem uchazečů v onom daném roce.

Proto jsou mezi sebou porovnávány počty podpořených uchazečů nástrojem AZP dle sledovaných kritérií v daném roce, proti uplatněným uchazečům bez podpory nástroje AZP, kteří našli zaměstnání sami a to rovněž dle sledovaných kritérií.

Také je nutno podotknout, že není možné mezi sebou porovnávat nástroje AZP z národních a evropských zdrojů. Evropské zdroje tvoří zejména projekty, které jsou financované prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Projekty dělíme na Národní individuální projekty (NIP) a Regionální individuální projekty (RIP). Vzhledem k tomu, že jsou tyto projekty vždy časově omezené a zaměřující se na specifickou podporovanou

skupinu, nelze je mezi sebou relevantně porovnat v souvislosti s využitými nástroji APZ, neboť výsledek v tomto směru není vypovídající.

Závěrem celé analýzy je porovnání využití podpory uchazečů o zaměstnání v průběhu let 2015-2020.

4.1 Míra nezaměstnanosti v ČR, Ústeckém kraji a v okrese Děčín

V tabulce č. 7 lze sledovat, že podíl nezaměstnaných v okrese Děčín se od roku 2015 postupně začal snižovat, a to v důsledku zotavení se z hospodářské krize. Je patrné, že k poklesu podílu došlo nejen v okrese Děčín, ale celkově v celé ČR i v Ústeckém kraji jako celku. Postupně v důsledku rostoucí ekonomiky byl podíl nezaměstnaných v roce 2018-2019 výrazně nižší než v předešlých letech. V roce 2020 se opět podíl navyšuje, což je zapříčiněno začínající pandemií Covid-19.

Tabulka 7 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR, Ústeckém kraji a okrese Děčín v letech 2015-2020 (v %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Děčín</i>	9,2	8,2	6,5	4,8	4,1	5,1
<i>Ústecký kraj</i>	9,7	8,5	6,6	4,8	4,1	4,9
<i>Celá ČR</i>	6,6	5,6	4,3	3,2	2,8	3,5

Zdroj: MPSV, Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob, [online]. [cit. 29. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>

Podíl nezaměstnaných mužů a žen nám ukazují tabulky níže, dle kterých lze konstatovat, že podíly mužů a žen v okrese Děčín ve sledovaném období jsou téměř totožné. Opět mají v časovém období sestupnou tendenci a následně v roce 2020 začínají narůstat. Opakovaně je nárůst v roce 2020 zapříčiněn pandemií Covid-19, která zapříčinila uzavření určitých sektorů hospodářství. Vzhledem k tomu, že je okres Děčín zaměřen na cestovní ruch, dochází zde v této době k omezení činnosti tohoto sektoru a tím i nárůstu nezaměstnaných. V období roku 2017-2019 je vidět pokles podílu, který byl zapříčiněn dostatkem pracovních příležitostí, neboť hospodářství mělo rostoucí tendenci a díky projektům z Evropské unie se dařilo navyšovat pracovní místa.

Tabulka 8 Vývoj podílu nezaměstnaných mužů v ČR, Ústeckém kraji a okrese Děčín v letech 2015-2020 (v %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Děčín</i>	9,3	8,1	6,4	4,5	3,6	4,7
<i>Ústecký kraj</i>	9,3	8,0	6,1	4,3	3,5	4,5
<i>Celá ČR</i>	6,3	5,3	4,1	3,0	2,6	3,4

Zdroj: MPSV, Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob, [online]. [cit. 29. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>

Tabulka 9 Vývoj podílu nezaměstnaných žen v ČR, Ústeckém kraji a okrese Děčín v letech 2015-2020 (v %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Děčín</i>	9,2	8,4	6,7	5,1	4,6	5,5
<i>Ústecký kraj</i>	10,1	8,9	7,1	5,4	4,7	5,4
<i>Celá ČR</i>	6,8	5,8	4,5	3,4	3,0	3,6

Zdroj: MPSV, Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob, [online]. [cit. 29. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>

4.2 Problémy nezaměstnanosti v okrese Děčín

Okres Děčín leží v Ústeckém kraji, přesněji v jeho nejsevernější části. Tvoří státní hranici s Německem, což mu přiděluje vhodnou pozici pro možnost zaměstnání občanů v sousední Spolkové republice Německo. Dále tvoří hranici s Libereckým krajem, zejména s okresem Česká Lípa, který je též jedním z klíčových okresů, kam se občané uchylují do zaměstnání. Dalo by se hovořit vcelku o výhodné pozici tohoto okresu v souvislosti s možností uplatnění na trhu. Pravdou však zůstává, jak je ve většině informací zmiňováno, že je Ústecký kraj spíše osídlen obyvatelstvem ekonomicky neaktivním. Je nutno podotknout, že co se týká okresu Děčín, převažuje zde spíše obyvatelstvo ekonomicky aktivní. Vcelku zásadním problémem tohoto okresu je úpadek průmyslové výroby a nižší vzdělanost obyvatelstva. Dřívější podniky, které zde působily na trhu práce, byly z velké části prodány či prošly úpadkem. Mezi tyto nejvýznamnější podniky okresu Děčín, které

zde svou působnost ztratily, byla bezesporu DESTA – výrobce vysokozdvížných vozíků a DIANA – výrobce čokoládových cukrovinek. Podniky, které svou existenci přežily a působí na trhu práce dodnes, však většinou nejsou podniky původních majitelů, ale jedná se o podniky patřící zahraničním investorům. Mezi tyto podniky můžeme řadit Constellium Extrusions Děčín s.r.o.¹¹¹ známé dříve jako KOVOHUTĚ a Chart Ferox a.s.¹¹² Na základě této skutečnosti jsou tyto podniky schopny zaměstnávat velké množství zaměstnanců, protože se jim díky zahraničním investorům podařilo rozvinout a zvětšit svou výrobu. Rovněž se podařilo na trh práce vstoupit i novým podnikům. Nezaměřuje se tedy tento okres již převážně na strojírenskou výrobu, ale rozvinula se zde výroba i v oblasti výroby kabelů a tištěných spojů, např. společností Neways Electronics Děčín s.r.o.¹¹³ Dále zde sídlí firma Ryko a.s., která se jako jediná v celé republice zabývá opravou vagónů, podvozků, a tuto činnost vykonává i pro zahraniční firmy

Okres Děčín, ale především město Děčín, je důležitým železničním uzlem a je to město přístavu. Zejména je zde velké lodní překladiště v Loubí, které má své pracoviště i v Lovosicích. V současné době, kdy je upřednostňována především kamionová doprava, tak tyto druhy dopravy nejsou natolik využívány. Již řadu let se zde řeší tzv. jezy na Labi, které by v případě jejich vybudování pomohly právě lodní dopravě, která by tím pádem byla efektivnější, neboť by lodě, které dopravují náklad, nemusely být v přístavu překládány na vlaky či kamióny a mohly by dále pokračovat do místa cíle. Tím by následně vzrostla lodní doprava, která má kolébku v tomto městě. V současné době dochází k modernizaci železniční tratě, která má v budoucnu přispět k rychlejší a lepší nákladní přepravě.

Díky poloze okresu Děčín, a to v srdci Českého Švýcarska je tento okres převážně v určitých jeho částech závislý na cestovním ruchu. Lze konstatovat, že problémem tohoto okresu je sezónnost prací. Vzhledem k tomu, že v okolí Českého Švýcarska se nachází nepřehledné množství hotelů, restaurací, přírodního bohatství, cyklostezek atd. je vcelku jasné, že osoby zaměstnané v těchto oblastech nebudou mít svou práci na celý rok. Proto se zde ve větším měřítku jedná o práci sezónní, která je zde od jara do podzimu, či brzké

¹¹¹ Veřejný rejstřík a sbírka listin, Veřejný rejstřík podle subjektů [online]. [cit. 1. 10. 2022]. Dostupné z WWW: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=223094&typ=PLATNY>

¹¹² Veřejný rejstřík a sbírka listin, Veřejný rejstřík podle subjektů [online]. [cit. 1. 10. 2022]. Dostupné z WWW: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=708934&typ=PLATNY>

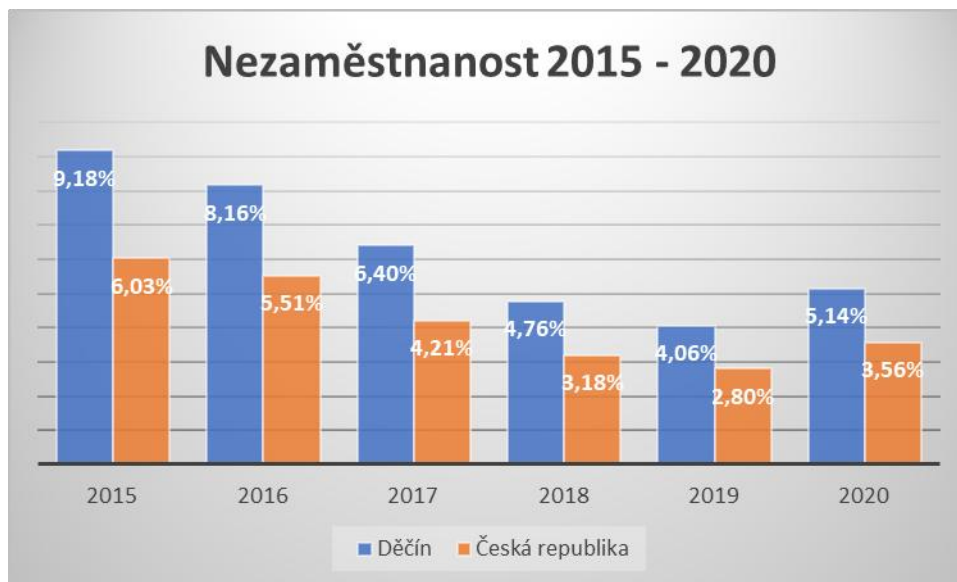
¹¹³ Veřejný rejstřík a sbírka listin, Veřejný rejstřík podle subjektů [online]. [cit. 1. 10. 2022]. Dostupné z WWW: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=42050&typ=PLATNY>

zimy. K této skupině se rovněž připojuje i skupina obyvatelstva zaměstnána, jak již bylo výše řečeno v sousedním Německu. Zde je rovněž velké množství osob zaměstnáno v odvětví hotelnictví. Zároveň je nutno podotknout, že si tento okres velice dobře umí poradit i s ekonomicky neaktivním obyvatelstvem, a to ve spolupráci Magistrátu města Děčín, který prostřednictvím Střediska městských služeb, zaměstnává v rámci nástrojů APZ toto obyvatelstvo, obnovuje jim pracovní návyky a znovu začleňuje je na trh práce.

Samozřejmostí je i skutečnost, že v současné době, vzhledem k pandemii Covid-19, která nás již delší dobu zužuje i zde poklesl v době největší pandemie pokles volných míst a tím došlo k drobnému zhoršení nezaměstnanosti.

Je však pozoruhodné, že i přes „problémy“ tohoto okresu je v poslední době míra nezaměstnanosti zde stabilizovaná a nedochází k jejímu zvýšení. Ba naopak, dle statistik se v posledních letech nezaměstnanost tohoto okresu velice zlepšila a v současné době je na hodnotě 4,82 % k 30. 9. 2021. Vývoj nezaměstnanosti v okrese Děčín v porovnání s celou Českou republikou nám ukazuje níže uvedený graf číslo 2.

Graf 2 Obecná míra nezaměstnanosti - porovnání okresu Děčín vůči ČR v letech 2015-2020 (v %)



Zdroj: Interní databáze úřadu práce

4.3 Zkoumání rizikových skupin

Dle interních dat úřadu práce lze porovnat, jak jsou rizikové skupiny uplatňovány na trhu práce, ať už za pomoci podpory určitého nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, či za předpokladu, že uchazeč o zaměstnání nalezne uplatnění na trhu práce sám. Z následujících

grafů/tabulek lze zhodnotit, jak v období od roku 2015 do roku 2020 probíhalo uplatňování těchto skupin na trh práce.

V roce 2015 byla nezaměstnanost v okrese Děčín stále kolem 10 %, neboť pracovních příležitostí v okrese Děčín a i v ČR bylo nedostatek. Úřad práce, KoP Děčín se proto snažil co nejvíce podporovat své uchazeče v jejich znovu uplatnění na trhu práce. V roce 2015 proto podpořil 3 240 uchazečů o zaměstnání pomocí nástrojů APZ. Z toho 54,1 % činili muži a 45,9 % ženy. (tabulka č. 10) Kategorie do 30 let činila 35,3 % celku a kategorie nad 55 let 10,5 % celku. Z tohoto vyplývá, že zájem o podporu prostřednictvím nástrojů APZ, jak ze strany uchazečů o zaměstnání či samotných zaměstnavatelů byl vyšší u skupiny uchazečů do 30 let. (tabulka č. 11) Rovněž je z analýzy patrné, že ve větší míře byli podporováni uchazeči o zaměstnání ve skupině do 30 let se získaným středoškolským vzděláním.

Tabulka 10 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za pomoci nástrojů APZ v roce 2015 (%)

Celkem APZ 2015	Muži	Ženy
3 240	1 752	1 488
	54,1%	45,9%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 11 Počet podpořených UoZ v rizikových skupinách nástroji APZ v okrese Děčín za rok 2015 členěné dle pohlaví a vzdělání (%)

	Celkem	Muži		Ženy		Zákl. vzdělání			Střední vzdělání s VL a Maturitou		
						Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Do 30 let	1 145	700	61,1%	445	38,9%	210	159	32,2%	350	239	51,4%
Nad 55 let	342	208	60,8%	134	39,2%	93	80	50,6%	68	63	38,3%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti lze uchazeče o zaměstnání podporovat prostřednictvím jednotlivých nástrojů, a to na základě národních programů, tak i programů financovaných z evropského sociálního fondu. Níže v tabulkách je zachyceno, jak velké množství uchazečů bylo podpořeno národním programem za pomoci nejčastěji využívaných nástrojů VPP, který podporuje zejména uchazeče o zaměstnání se základním

vzděláním, SÚPM a Rekvalifikace. Rekvalifikace jsou zde zohledněny z důvodu, že tvoří nedílnou část nástrojů APZ, neboť zvyšují kvalifikaci pro lepší uplatnění na trhu práce, proto tento nástroj lze zařadit mezi tzv. nástroje vzdělávací. Rovněž je zde zachycen počet podpořených uchazečů prostřednictvím evropských programů, které v sobě obsahují nástroje APZ totožné jako u národních (VPP, SÚPM....). (tabulka č. 12)

Tabulka 12 Počet uchazečů podpořených prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů APZ v roce 2015

Národní zdroje	269
Evropské zdroje (RIP+NIP)	2 971

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 13 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚPM a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2015

Nástroje APZ	Celkem	Muži	Ženy	Do 30 let	Nad 55 let
VPP	29	25	4	11	4
SÚPM	70	43	27	23	1
Rekvalifikace	92	53	39	26	8

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 14 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2015

Evropské programy	Celkem	Muži	Ženy	Do 30 let	Nad 55 let
NIP	2784	1500	1284	946	307
RIP	117	59	58	110	1

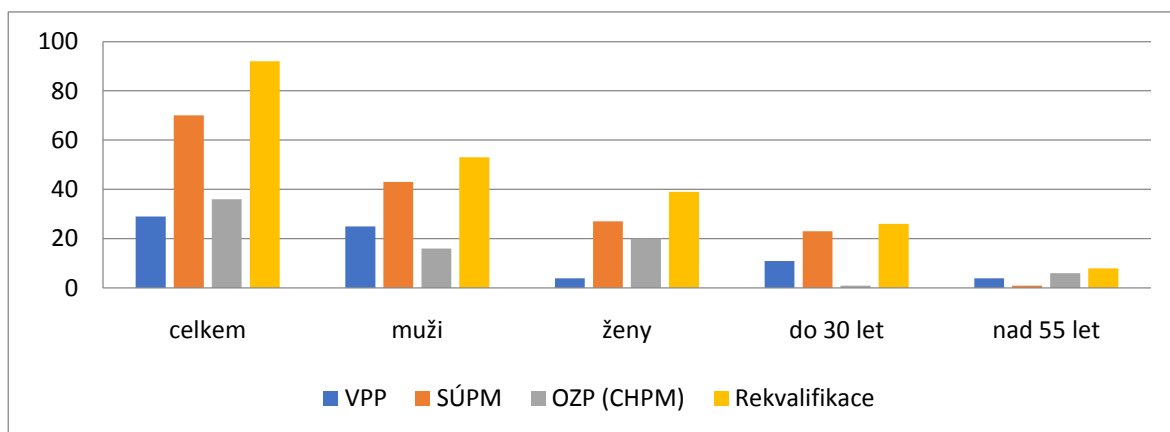
Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Jak již bylo řečeno, vzhledem k tomu, že je posuzován rok 2015, kdy byla nezaměstnanost vysoká a bylo potřeba umístit vcelku velké množství uchazečů na trh práce, byly v tomto období z národních programů nejvíce využívány rekvalifikace, které umožňovali uchazečům zvýšení kvalifikace a tím lepší umístění na trhu. Kvalifikaci si výše zvýšili muži oproti ženám. Více byla zvýšena kvalifikace u uchazečů do 30 let, kde jedním z důvodů je nedostatečné vzdělání. Z konečného výsledku je patrné, že nejvíce

podpořených uchazečů ať už nástroji APZ na národní či evropské úrovni jsou uchazeči do 30 let, kteří díky podpoře našli vhodné uplatnění na trhu práce.

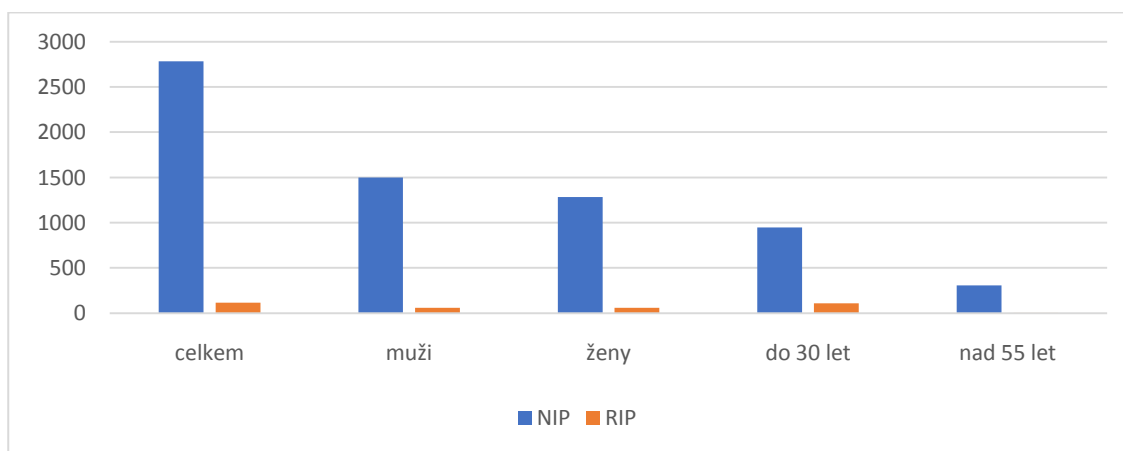
Evropské zdroje byly v tomto roce uplatněny 10x více než zdroje národní, neboť finanční podpora byla obrovská. V evropských projektech byly více využity národní individuální projekty (NIP), díky kterým byly uchazeči umístěni převážně na zřízená společensky účelná pracovní místa. Opět dochází k situaci, že jsou více podporováni muži oproti ženám a osoby do 30 let. Pro lepší zobrazení výše uvedených skutečností slouží grafy níže.

Graf 3 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚPM a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2015 - znázorněno graficky



Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Graf 4 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2015 – znázorněno graficky



Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Na druhé straně pomyslné mince není jen podpora uchazečů o zaměstnání prostřednictvím nástrojů APZ. Zbylí uchazeči rovněž ve velké míře jsou schopni uplatnění na trhu práce sami, a to nalezením zaměstnání či započítáním samostatné výdělečné činnosti. V tomto roce našlo takto uplatnění rovných 1 575 uchazečů, z čehož činilo 52,3 % mužů a 47,7 % žen (tabulka č. 15). Ze sledovaných skupin pak více našlo zaměstnání uchazečů nad 55 let zejména více uchazečů se středoškolským vzděláním a v neposlední řadě stále přetrvává trend, že na trh práce se lépe uplatňují muži oproti ženám. Uplatnění bylo povětšinou nalezeno v průmyslu, službách a opět velká část osob samostatně výdělečně činných vstupuje na trh v oblasti řemesel, kdy tento trend přetrvává až do současnosti. (tabulka č. 16.)

Tabulka 15 Celkový počet samostatně uplatněných uchazečů dle pohlaví v okrese Děčín za rok 2015 (%)

Celkem uplatnění sami 2015	Muži	Ženy
1 575	823	752
	52,3%	47,7%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 16 Počet samostatně umístěných uchazečů o zaměstnání členěný dle rizikových skupin, pohlaví a vzdělání v okrese Děčín za rok 2015 (%)

	Celkem	Muži		Ženy		Zákl. vzdělání			Střední vzdělání s VL a Maturitou		
		Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Do 30 let	217	136	62,7%	81	37,3%	26	20	21,2%	70	51	55,8%
Nad 55 let	310	173	55,8%	137	44,2%	31	28	19,0%	132	98	74,2%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Dalším rokem je rok 2016, kdy nezaměstnanost v okrese Děčín postupně začíná klesat a je v průměru na hodnotě 8,1 %. I v tomto roce dozívají dozvuky hospodářské krize. V evidenci uchazečů o zaměstnání je stále velké množství osob, které je nutné umístit na trh práce. Finanční prostředky na podporu těchto osob jsou v tomto roce řekněme velmi štědré, jako tomu bylo v roce předchozím, a proto je možnost využití těchto prostředků k podpoře uchazečů. V tomto roce bylo prostřednictvím nástrojů APZ podpořeno celkem

1 557 uchazečů o zaměstnání. Procentuální vyjádření podpořených mužů a žen je v tomto roce totožné, tedy 50 % (tabulka č. 17).

Tabulka 17 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za pomoci nástrojů APZ v roce 2016 (%)

Celkem APZ 2016	Muži	Ženy
1 557	778	779
	50,0%	50,0%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Z celkového počtu podpořených uchazečů tvoří sledované ohrožené skupiny, 36,4 % skupina do 30 let a 13,4 % skupina nad 55 let. V tomto roce jsou výrazně více podporováni uchazeči do 30 let, kde podpora oproti ohrožené skupině nad 55 let je skoro trojnásobná. Zejména se v tomto roce podpora zaměřovala na podporu uchazečů se středoškolským vzděláním, aby si právě co nejdříve osvojili pracovní návyky a zapojili se tak co nejdříve na trh práce a získávali potřebné pracovní zkušenosti. (tabulka č. 18) V jedné z následujících tabulek je zřetelné, že za tímto účelem bylo zřízeno obrovské množství společensky účelných pracovních míst. Oproti tomu bylo ve skupině nad 55 let více podpořeno osob se základním vzděláním, kdy byli převážně umisťováni na veřejně prospěšné práce k obcím a městům za účelem znovuosvojení pracovních návyků. (tabulka č. 20)

Tabulka 18 Počet podpořených UoZ v rizikových skupinách nástrojů APZ v okrese Děčín členěné dle pohlaví a vzdělání v roce 2016 (%)

	Celkem	Muži		Ženy		Zákl. vzdělání			Střední vzdělání s VL a Maturitou		
						Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Do 30 let	566	328	58,0%	238	42,0%	102	61	28,8%	155	132	50,7%
Nad 55 let	208	112	53,8%	96	46,2%	56	44	48,1%	39	28	32,2%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 19 Počet uchazečů podpořených prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů APZ v okrese Děčín za rok 2016

Národní zdroje	623
Evropské zdroje (RIP+NIP)	934

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

V roce 2016 opět převažovali zdroje evropské nad zdroji národními (tabulka č. 19), ale už v tomto roce již není tak markantní rozdíl jejich využití, jako tomu bylo v roce předcházejícím. Opět převažovala podpora národních programů, která se v tomto roce převážně zaměřovala na podporu žen na trhu práce. (tabulka č. 21).

Tabulka 20 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚPM a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2016

Nástroje APZ	Celkem	Muži	Ženy	Do 30 let	Nad 55 let
VPP	291	166	125	80	59
SÚPM	121	45	76	38	15
Rekvalifikace	32	18	14	13	3

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 21 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2016

Evropské programy	Celkem	Muži	Ženy	Do 30 let	Nad 55 let
NIP	760	347	413	243	102
RIP	174	104	70	137	0

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

V roce 2016 se v porovnání s počtem podpořených uchazečů nástrojem APZ dařilo spíše uchazečům samotným nalézt si uplatnění bez pomoci úřadu práce, neboť celkem si našlo uplatnění 1 874 uchazečů, z čehož 46,9 % činili muži a 53,1 % ženy (tabulka č. 22). Stále zde je trend, že více uchazečů nad 55 let si samo nalézají uplatnění na trhu, a to opět v případě úplného středního vzdělání. Je to dáno tím, že jsou tito uchazeči

kvalifikovaní a mají určité pracovní zkušenosti a vzhledem k tomu, že trh práce v okrese Děčín je v tomto roce spíše zaměřen na průmyslová odvětví, více zaměstnavatelů sáhne po uchazečích těchto kvalit. To však neznamená, že by zaměstnavatelé nechtěli zaměstnávat uchazeče do 30 let, ale jak vyplývá z tabulky č. 18 a č. 23, využijí při jejich zaměstnání podporu od úřadu práce v podobě nástrojů APZ.

Tabulka 22 Celkový počet samostatně uplatněných uchazečů dle pohlaví v okrese Děčín za rok 2016

Celkem uplatnění sami 2016	Muži	Ženy
1 874	878	996
	46,9%	53,1%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 23 Samostatně umístění uchazeči o zaměstnání 2016

	Celkem	Muži		Ženy		Zákl. vzdělání			Střední vzdělání s VL a Maturitou		
						Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Do 30 let	308	173	56,2%	135	43,8%	57	36	30,2%	103	84	60,7%
Nad 55 let	334	162	48,5%	172	51,5%	16	34	15,0%	129	122	75,1%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Po letech, kdy doznávaly následky krize, přichází rok 2017, kdy stát, potažmo i Evropská unie snižují alokaci finančních prostředků na podporu uplatnění uchazečů o zaměstnání. Nezaměstnanost se v okrese Děčín dále snižuje a v tomto roce je na hodnotě 6,4 %. Postupně klesají i počty uchazečů o zaměstnání, neboť čím dál tím více lidí si své zaměstnání drží. Nedochozí k žádným markantním vlnám propouštění, či krachu podniků. Vzhledem k postupnému snižování finančních prostředků se začínají zpříšňovat kritéria pro podporu uchazečů o zaměstnání. Největším zlomem by se dalo říci, že je podmínka příslibu zaměstnání od budoucího zaměstnavatele, bez něhož by nemohl být případný uchazeč o zaměstnání podpořen nástrojem APZ. V tomto roce bylo prostřednictvím nástrojů APZ podpořeno celkem 1 266 osob, z toho 51,5 % mužů a 48,5 % žen. Porovnáním podpory uchazečů nám vyplývá, že úřad práce, KoP Děčín se snaží

podporovat obě pohlaví rovnocenně a nedochází zde k žádnému upřednostňování jednoho pohlaví vůči druhému. (tabulka č. 24)

Tabulka 24 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za pomoci nástrojů APZ v roce 2017 (%)

Celkem APZ 2017	Muži	Ženy
1 266	652	614
	51,5%	48,5%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 25 Počet podpořených UoZ v rizikových skupinách nástroji APZ v okrese Děčín členěné dle pohlaví a vzdělání v roce 2017 (%)

	Celkem	Muži		Ženy		Zákl. vzdělání			Střední vzdělání s VL a Maturitou		
						Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Do 30 let	405	236	58,3%	169	41,7%	62	45	26,4%	127	91	53,8%
Nad 55 let	134	75	56,0%	59	44,0%	34	23	42,5%	20	22	31,3%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Jak již bylo výše uváděno, podpora uchazečů je v tomto roce o něco složitější díky přísnějším kritériím na poskytování příspěvků v rámci APZ. Proto musí uchazeči svou podporu podložit příslibem zaměstnání od svého budoucího zaměstnavatele. Z tabulky č. 25 je pak patrné, že zaměstnavatelé více podporovali uchazeče z rizikové skupiny do 30 let, a to zejména se středním vzděláním. V tuto dobu se v okrese Děčín začíná zvyšovat počet pracovních míst v turismu a s ním spojeným pohostinstvím. Na tyto pozice jsou právě více umisťováni uchazeči vyučení v oboru kuchař, číšník. Následně uchazeči v obou rizikových skupinách se základním vzděláním jsou umisťováni na pomocné práce v rámci turistického ruchu. V tomto roce činí riziková skupina do 30 let 31,9 % a skupina nad 55 let 10,5 % z celku podpořených uchazečů nástroji APZ. V této době zde započíná stavba velkého komplexu jednoho z nejvýznamnějších zaměstnavatelů, kterým je Constellium

Extrusions Děčín s.r.o. a spolu s ním modernizuje a zvětšuje své prostory i firma Neways Electronics Děčín s.r.o., které do budoucna budou navyšovat své stavy zaměstnanců a to je příležitost pro uchazeče.

Tabulka 26 Počet uchazečů podpořených prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů APZ v okrese Děčín za rok 2017

Národní zdroje	489
Evropské zdroje (RIP+NIP)	777

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 27 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚPM a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2017

Nástroje APZ	Celkem	Muži	Ženy	Do 30 let	Nad 55 let
VPP	192	117	75	36	29
SÚPM	107	56	51	18	23
Rekvalifikace	0	0	0	0	0

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

V průběhu tohoto roku se mění strategie jednoho z podpůrných nástrojů, jímž jsou rekvalifikace. V této době přechází úřad práce více na rekvalifikace zvolené, které jsou efektivnější pro uchazeče, neboť si přímo uchazeči vyberou, v jakém oboru by rekvalifikaci potřebovali, a tyto rekvalifikace jsou následně podporovány z evropských zdrojů, neboť navazují na projekty, ve kterých se úřad práce zaměřuje na specifickou skupinu. Z tabulky č. 27 je pak patrné, že právě rekvalifikace z národních zdrojů, tedy rekvalifikace zabezpečené úřadem práce, KoP Děčín upadají a větší pozornost se zaměřuje na rekvalifikace zvolené. Rovněž lze z tabulek č. 27 a č. 28 pozorovat, že nejvíce podpořených uchazečů bylo na veřejně prospěšné práce, neboť se opět jedná o místa vytvářená u obcí v okrese Děčín. Přestože i alokace zdrojů z evropské unie je nižší, počty podporovaných z evropských zdrojů mírně klesají. Nejvíce podpořených z evropských programů byli uchazeči, kteří vstoupili na trh práce a zřizovali místa jako osoby samostatně výdělečně činné.

Tabulka 28 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2017

Evropské programy	Celkem	Muži	Ženy	Do 30 let	Nad 55 let
NIP	338	146	192	78	44
RIP	403	205	198	219	23

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

V důsledku klesající nezaměstnanosti a nedostatku pracovních míst, se od počátku roku 2016 začíná trend obracet, a to ve smyslu, že více uchazečů nalézá uplatnění samo, či více uchazečů začíná podnikat. Rok 2017 uvádí, že 1 859 uchazečů si našlo zaměstnání samo, z toho 52,5 % žen a 47,5 % mužů. (tabulka č. 29) Částečně by se dalo říci, že vliv na tento jev má i skutečnost, že se čím dál tím více lidí uplatňuje za hranicemi s našimi zahraničními sousedy, kde nalézají zaměstnání v oblasti cestovního ruchu, zejména pak v hotelnictví a průmyslu, ve velkých výrobních komplexech je tato skutečnost podpořena i faktem vysokého nárůstu absolventů se středoškolským vzděláním, kteří své zaměstnání našli díky nabídkám od úřadu práce. (tabulka č. 30)

Tabulka 29 Celkový počet samostatně uplatněných uchazečů dle pohlaví v okrese Děčín za rok 2017 (%)

Celkem uplatnění sami 2017	Muži	Ženy
1 859	883	976
	47,5%	52,5%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 30 Počet samostatně umístěných uchazečů o zaměstnání členěný dle rizikových skupin, pohlaví a vzdělání v okrese Děčín za rok 2017 (%)

	Celkem	Muži		Ženy		Zákl. vzdělání			Střední vzdělání s VL a Maturitou		
						Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Do 30 let	294	147	50,0%	147	50,0%	39	43	27,9%	91	79	57,8%
Nad 55 let	322	174	54,0%	148	46,0%	26	29	17,1%	126	99	69,9%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Vzhledem k tomu, že trh práce prochází vývojem a nezaměstnanost neustále klesá, což má za následek úbytek nezaměstnaných, bylo by možné hovořit o útlumu aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2018 je nezaměstnanost v okrese Děčín na hodnotě 4,7 %. I když podpořených uchazečů prostřednictvím APZ ubývá, nelze tento nástroj zavrhnout a přestat jej využívat. V průběhu roku 2018 bylo podpořeno 1 005 uchazečů z čehož 50,3 % činili muži a 49,7 % ženy. (tabulka č. 31) Oproti letům předchozím, kdy podpořených uchazečů bylo výrazně více, vidíme pokles.

Tabulka 31 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za pomoci APZ v roce 2018

Celkem APZ 2018	Muži	Ženy
1 005	506	499
	50,3%	49,7%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Aktivní politika zaměstnanosti, jak bylo již uváděno výše, je zakotvena v zákoně o zaměstnanosti, čímž má své pevné postavení a úkol podporovat a snažit se začlenit na trh práce ty nejvíce ohrožené skupiny. Jak bylo již též řečeno, díky nízké nezaměstnanosti je i méně uchazečů, které lze podporovat. Určitá část uchazečů podporována být ani nemůže, neboť nesplňuje kritéria podpory. Jak vyplývá z tabulky č. 32 podpořených uchazečů nástrojem APZ pomalu ubývá oproti letům předchozím. Uchazečů do 30 let bylo podpořeno 31,2 % a uchazečů o zaměstnání nad 55 let bylo podpořeno 15,8 %. Více se jednalo o podporu uchazečů se středoškolským vzděláním, o které měli zaměstnavatelé nejvíce zájem. (tabulka č. 32).

Tabulka 32 Počet podpořených UoZ v rizikových skupinách nástroji APZ v okrese Děčín členěné dle pohlaví a vzdělání v roce 2018

	Celkem	Muži		Ženy		Zákl. vzdělání			Střední vzdělání s VL a Maturitou		
						Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Do 30 let	314	179	57,0%	135	43,0%	38	31	22,0%	73	94	53,2%
Nad 55 let	159	80	50,3%	79	49,7%	49	36	53,5%	18	16	21,4%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Pomalu začínají klesat i finanční prostředky, které jsou pro politiku zaměstnanosti vyčleněny. Nejvíce klesají zdroje národní, tedy ty, které poskytuje stát. Je sice pravdou, že více jsou upotřebeny zdroje evropské, ale ty jsou rok co rok snižovány též. (tabulka č. 33)

Tabulka 33 Počet uchazečů podpořených prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů APZ v okrese Děčín za rok 2018

Národní zdroje	454
Evropské zdroje (RIP+NIP)	551

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 34 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚPM a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2018

Nástroje APZ	Celkem	Muži	Ženy	Do 30 let	Nad 55 let
VPP	252	137	115	36	66
SÚPM	52	23	29	11	8
Rekvalifikace	0	0	0	0	0

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Vzhledem k tomu, že v evidenci uchazečů o zaměstnání je méně uchazečů, ale zato to jsou převážně ti dlouhodobí, snaží se úřad práce, KoP Děčín tyto uchazeče uplatňovat na trhu práce, pokud jim to další okolnosti dovolují (zdravotní stav..) a snaží se jim osvěžit pracovní návyky. Proto je více využít nástroj veřejně prospěšných prací, který se zaměřuje zejména na uchazeče dlouhodobě evidované a se základním vzděláním. (tabulka č. 34) Tento nástroj je celkově využíván nejvíce, ale v době nízké nezaměstnanosti je to jedna z možností vstřípení pracovních návyků skupině uchazečů, kteří se zaměstnání z určitého důvodu vyhýbají. Pomoc při uplatnění osob se středním vzděláním je více podpořena z evropských programů, ve kterých je tato skupina více upřednostňována v probíhajících projektech, které se na ni zaměřují.

Tabulka 35 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2018

Evropské programy	Celkem	Muži	Ženy	Do 30 let	Nad 55 let
NIP	241	131	110	46	39
RIP	291	143	148	183	12

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Při analýze roku 2017 bylo zmíněno, že významní zaměstnavatelé v okrese Děčín započali stavby svých komplexů. Oba dva tyto stavby v roce 2018 dokončili a následně hledali nové posily do svých řad. Z trendu, který je sledován vyplývá, že od roku 2017 se více uchazeči uplatňují na trhu práce sami, než s podporou nástroje APZ. Tuto skutečnost vystihuje i tabulka č. 36, která udává, že v roce 2018 si samo našlo zaměstnání 1 680 uchazečů, z čehož 51,7 % byli muži a 48,3 % ženy.

Tabulka 36 Celkový počet samostatně uplatněných uchazečů dle pohlaví v okrese Děčín za rok 2018 (%)

Celkem uplatnění sami2015	Muži	Ženy
1 680	869	811
	51,7%	48,3%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Více se na trhu práce uplatnilo uchazečů do 30 let a to zejména se středním vzděláním. Jedná se i o uchazeče, kteří jsou kvalifikovaní v oboru, který potřebuje např. náš jeden z nejvýznamnějších zaměstnavatelů Constellium Extrusions Děčín s.r.o., který má u úřadu práce, KoP Děčín požadavky na nové zaměstnance, ale vzhledem k tomu, že jimi úřad nedisponuje, nemůže je zaměstnavateli nabízet. Dále se více uchazeči uplatňují v sezónní činnosti, a to zejména řemeslné, jako jsou zedníci, truhláři, tesaři, pokrývači, aj. (tabulka č. 37)

Tabulka 37 Počet samostatně umístěných uchazečů o zaměstnání členěný dle rizikových skupin, pohlaví a vzdělání v okrese Děčín za rok 2018 (%)

	Celkem	Muži		Ženy		Zákl. vzdělání			Střední vzdělání s VL a Maturitou		
						Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Do 30 let	367	206	56,1%	161	43,9%	53	30	22,6%	123	103	61,6%
Nad 55 let	284	153	53,9%	131	46,1%	27	23	17,6%	116	95	74,3%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Z analýzy z roku 2019 vyplývá, že tento rok lze datovat jako rok, kdy nezaměstnanost byla nejnižší za celou dobu. V okrese Děčín činila 4,06 %. V celé České republice byla 2,8 %. V tuto dobu byla Česká republika v popředí žebříčku nejnižší nezaměstnanosti v Evropské unii. Což znamenalo, že podpora nezaměstnaných prostřednictvím APZ oproti předešlému roku klesla na polovinu. Většina osob byla zaměstnána. V evidenci uchazečů o zaměstnání byli zejména dlouhodobě nezaměstnaní. V tomto roce APZ podpořila celkem 596 osob, z toho 52,5 % žen a 47,5 % mužů. (tabulka č. 38)

Tabulka 38 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za pomoci nástrojů APZ v roce 2019 (%)

Celkem APZ 2019	Muži	Ženy
596	283	313
	47,5%	52,5%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

U sledovaných rizikových skupin došlo k podpoře v rámci desítek osob. V této době již nebyl rozdíl mezi podporou uchazečů do 30 let či nad 55 let a ani v jejich vzdělání. Jednalo se zejména o podporu osob, které byli v evidenci dlouhodobě. (tabulka č. 39)

Tabulka 39 Počet podpořených UoZ v rizikových skupinách nástroji APZ v okrese Děčín členěné dle pohlaví a vzdělání v roce 2019 (%)

	Celkem	Muži		Ženy		Zákl. vzdělání			Střední vzdělání s VL a Maturitou		
						Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Do 30 let	112	71	63,4%	41	36,6%	13	7	17,9%	13	8	18,8%
Nad 55 let	96	43	44,8%	53	55,2%	11	21	33,3%	7	16	24,0%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 40 Počet uchazečů podpořených prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů APZ v okrese Děčín za rok 2019

Národní zdroje	314
Evropské zdroje (RIP+NIP)	282

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tento rok došlo i na pokles podpory v rámci evropských zdrojů. V rámci programů byly podpořeny rizikové skupiny, ale opět se jednalo o řády jednotek. (tabulka č. 40, 42) Velký úspěch opět měl nástroj VPP, který uplatnil 170 uchazečů ze všech podpořených. (tabulka č. 41)

Tabulka 41 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚPM a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2019

Nástroje APZ	Celkem	Muži	Ženy	Do 30 let	Nad 55 let
VPP	170	92	78	15	26
SÚPM	32	16	16	8	5
Rekvalifikace	1	0	1	0	0

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 42 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2019

Evropské programy	Celkem	Muži	Ženy	Do 30 let	Nad 55 let
NIP	168	87	81	34	33
RIP	114	40	74	22	17

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Trend nalézání zaměstnání se zvyšuje a v tomto roce si našlo zaměstnání 1 717 uchazečů. Z toho 51,8 % žen a 48,2 % mužů. (tabulka č. 43) Dáno je to především skutečností, že je velké množství nabídek práce. Lidé si mohou vybírat a zaměstnavatelé se předhánějí s velkolepější nabídkou pro své budoucí zaměstnance. Vzhledem k tomu, že společnost je bohatá a své finanční prostředky investuje do cestování, nejvíce uchazečů nalézá své uplatnění právě v cestovním ruchu, ať už u nás v České republice či za hranicemi v Německu. Českosaské Švýcarsko je bohaté na svou přírodu, její krásy, které lákají více a více turistů, díky čemuž vznikají další nové kapacity ubytování či pohostinství a tím se zvyšuje počet pracovních nabídek.

Tabulka 43 Celkový počet samostatně uplatněných uchazečů dle pohlaví v okrese Děčín za rok 2019 (%)

Celkem uplatnění sami 2019	Muži	Ženy
1 717	828	889
	48,2%	51,8%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Největšího uplatnění v tomto roce našli uchazeči do 30 a nad 55 let se středním vzděláním. Jednalo se buď o fluktuanty sezónních prací, kteří jsou právě zaměstnání v cestovním ruchu či uchazeče, kteří si své uplatnění našli v průmyslových závodech. (tabulka č. 44)

Tabulka 44 Počet samostatně umístěných uchazečů o zaměstnání členěný dle rizikových skupin, pohlaví a vzdělání v okrese Děčín za rok 2019 (%)

	Celkem	Muži		Ženy		Zákl. vzdělání			Střední vzdělání s VL a Maturitou		
						Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Do 30 let	396	210	53,0%	186	47,0%	56	36	23,2%	128	112	60,6%
Nad 55 let	299	157	52,5%	142	47,5%	33	28	20,4%	107	96	67,9%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Posledním analyzovaným rokem této práce je rok 2020. Ten lze pomyslně rozdělit na dvě části, do března 2020 a od března 2020. Do března 2020 to vypadalo, že bude pokračováno v nastoleném trendu, kterým byla velká zaměstnanost, minimální nezaměstnanost a úspory v rámci státních financí, takže finanční podpory na APZ byli nižší a s přísnými kritérii. V březnu však svět zasáhla pandemie způsobená virem Covid-19, která ochromila hospodářství všech zemí. Na tuto skutečnost musely všechny vlády reagovat a nastolit nějaká opatření. Na základě toho došlo k nárůstu nezaměstnanosti, která v tomto roce vyskočila v okrese Děčín na 5,14 %. Podpořit se nástroji APZ podařilo pouze 398 uchazečů z toho 55 % mužů a 45 % žen. (tabulka č. 45)

Tabulka 45 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za pomoci nástrojů APZ v roce 2020 (%)

Celkem APZ 2020	Muži	Ženy
398	219	179
	55,0%	45,0%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Podporovaných uchazečů v tomto období bylo minimum, neboť více zaměstnavatelů vlivem vydaných nařízení muselo své podniky uzavřít či omezit jejich provoz. To mělo za následek jarní vlnu propouštění, a aby se této skutečnosti do určité míry zabránilo, vyčlenila vláda ze státního rozpočtu finanční prostředky, které byly na podporu nízké nezaměstnanosti. Díky těmto prostředkům byli podpořeni zaměstnavatelé, aby díky vládním nařízením nemuseli své zaměstnance propouštět a přečkali dobu, po kterou nařízení byla v platnosti. Tato pomoc se nazývala program ANTIVIRUS a byl to jeden z nástrojů APZ, ale ne ve slova smyslu nástroje na podporu uchazečů o zaměstnání na trh práce, ale ve smyslu podpory zaměstnavatelů, aby se na trhu práce udrželi a tím

udrželi i své zaměstnance. Tento rok byl turbulentní po celé jeho trvání. Určitou část roku platila přísná nařízení vlády, která byla od léta do podzimu zmírněna, a následně od podzimu přišla další vlna razantních opatření, která platila až skoro do léta následujícího roku. Na základě těchto nařízení je níže z tabulek patrné, že aktivní politika zaměstnanosti se v této době soustředila na jinou prioritu než na uplatňování uchazečů na trh práce, a to na udržení dosavadních zaměstnanců u svých zaměstnavatelů a tím udržení trhu práce. Úřad práce podporoval své uchazeče v nástupu na trh práce, ale podmínky byly složitější.

Tabulka 46 Počet podpořených UoZ v rizikových skupinách nástroji APZ v okrese Děčín členěné dle pohlaví a vzdělání v roce 2020 (%)

	Celkem	Muži		Ženy		Zákl. vzdělání			Střední vzdělání s VL a Maturitou		
						Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Do 30 let	94	61	64,9%	33	35,1%	19	12	33,0%	22	13	37,2%
Nad 55 let	79	39	49,4%	40	50,6%	20	27	59,5%	11	12	29,1%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Z tabulky č. 46 lze vidět, že v tomto roce se podařilo převážně uplatnit na trhu práce uchazeče ve skupině nad 55 let se základním vzděláním, což odpovídá i počtu uplatněných uchazečů prostřednictvím nástroje VPP dle tabulky č. 48.

Tabulka 47 Počet uchazečů podpořených prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů APZ v okrese Děčín za rok 2020

Národní zdroje	139
Evropské zdroje (RIP+NIP)	257

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Z tabulek č. 47, 48 a 49 je patrné, že počty umístěných uchazečů o zaměstnání v rámci národních či evropských zdrojů jsou značně nižší než v letech předešlých. I přes pandemii Covid-19 a podporu stávajících zaměstnavatelů zvládl úřad práce, KoP Děčín podpořit na tuto dobu nemalé množství uchazečů vstupujících na trh práce.

Tabulka 48 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚMP a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2020

Nástroje APZ	Celkem	Muži	Ženy	Do 30 let	Nad 55 let
VPP	96	49	47	14	9
SÚPM	8	7	1	1	1
Rekvalifikace	0	0	0	0	0

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Tabulka 49 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2020

Evropské programy	Celkem	Muži	Ženy	Do 30 let	Nad 55 let
NIP	176	112	64	26	52
RIP	81	35	46	48	7

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

V průběhu tohoto roku, kdy bylo hospodářství ochromeno nařízeními, je z tabulky č. 50 patrné, že jakmile byla nařízení ukončena či zmírněna, uchazeči o zaměstnání, kteří museli nedobrovolně skončit svá zaměstnání, se vrací zpět ke svým zaměstnavatelům. V okrese Děčín se jednalo převážně o uchazeče působící v cestovním ruchu. Ti ve velké míře byli propuštěni právě z důvodu nařízení - uzavření provozoven. Proto jakmile to bylo možné, tak 2 084 uchazečů našlo zaměstnání a vstoupilo znovu na trh práce. Z toho 49 % činili muži a 51 % ženy.

Tabulka 50 Celkový počet samostatně uplatněných uchazečů dle pohlaví v okrese Děčín za rok 2020 (%)

Celkem uplatnění sami 2020	Muži	Ženy
2 084	1 021	1 063
	49,0%	51,0%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Jak bylo výše uvedeno, velké množství uchazečů našlo znovu své uplatnění, což vyplývá i z tabulky č. 51, ve které je tato skutečnost zachycena a vychází zde, že velký

počet uplatněných byl v obou rizikových skupinách a to zejména se středním vzděláním, což právě činí kvalifikovaní uchazeči působící v cestovním ruchu.

Tabulka 51 Počet samostatně umístěných uchazeči o zaměstnání členěný dle rizikových skupin, pohlaví a vzdělání v okrese Děčín za rok 2020 (%)

	Celkem	Muži		Ženy		Zákl. vzdělání			Střední vzdělání s VL a Maturitou		
						Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem
Do 30 let	523	290	55,4%	233	44,6%	85	62	28,1%	198	164	69,2%
Nad 55 let	264	125	47,3%	139	52,7%	17	38	20,8%	103	97	75,8%

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

4.4 Faktory ovlivňující znovu začlenění na trh práce v okrese Děčín

V průběhu analýzy využití nástrojů APZ na podporu umístění uchazečů o zaměstnání v ohrožených skupinách ve sledovaném období 2015-2020 bylo odůvodňováno uplatnění těchto uchazečů o zaměstnání s přihlédnutím k důvodům na trh práce.

Trh práce v okrese Děčín má několik faktorů, které jej ovlivňují a díky nimž zaměstnavatelé poptávají své budoucí zaměstnance a zajímají se o podpory, které jim nástroje aktivní politiky zaměstnanosti poskytují. Jedním z významných faktorů ovlivňující trh práce je místní politika okresu. Obce a potažmo i města nabízejí k prodeji své pozemky, díky nimž získají finanční prostředky do svých obecních či městských rozpočtů, ale zároveň tím zajistí i pracovní nabídky pro své občany. Nabídkou prodeje pozemků nepohrdnou firmy, ať už z okresu či jiných koutů republiky, které se chopí své příležitosti a vybudují zde nové průmyslové komplexy či rozšíří svou dosavadní výrobu. Mezi tyto firmy můžeme zařadit již dříve zmiňované Constellium Extrusions Děčín s.r.o., Neways Electronics Děčín s.r.o. či Benteler International AG nebo Ryko a.s.

Dalším významným faktorem ovlivňujícím trh práce a s ním nabídku míst je cestovní ruch. Díky přírodním krásám Českosaského Švýcarska, které je rok od roku více navštěvované, přehodnotilo město Děčín svůj potenciál a z průmyslové oblasti se více zaměřuje na cestovní ruch a jeho infrastrukturu. Tato činnost města a přilehlých obcí zapříčinila rozvoj cestovního ruchu, díky němuž vzrostl počet sezónních pracovníků pracujících v pohostinství, hotelnictví a právě zmiňovaném turismu.

Další svůj podíl na uplatnění uchazečů má i poloha okresu Děčín. Ten sousedí se Spolkovou republikou Německo, která nabízí pracovní nabídky v příhraničí, které lidé žijící v tomto okrese hojně využívají. Stávají se z nich tzv. pendleři, to znamená, že denně či minimálně jednou za týden dojíždějí za svým zaměstnáním do zahraničí. Práce v zahraničí je finančně velmi zajímavá, neboť finanční ohodnocení na pracovní pozici v České republice a v Německu je velmi rozdílná. Po odečtení nákladů na cestování, které lidem pracujícím v zahraničí vznikají, se toto někdy i dlouhé dojíždění za prací mnohonásobně vyplatí.

Výše uvedené faktory ovlivňující znovuzачlenění na trh práce lze označit jako ty kladné. Okres Děčín má však i negativní faktory, které ovlivňují znovuzачlenění uchazečů. Jedním z těchto faktorů je například vzdělání. Zaměstnavatelé, jak již bylo dříve uvedeno, mají zájem především o kvalifikované a vzdělané uchazeče, které jim však okres Děčín nemůže poskytnout, neboť jich má nedostatek. Je to dáno skutečností, že většina lidí po dostudování nachází své pracovní příležitosti mimo okres, a to především v oblasti Prahy anebo právě v zahraničí. Tím tato potřebná skupina lidí chybí na pracovním trhu v této oblasti. Právě vzdělaní lidé, a to především vysokoškoláci, byli z posuzovaných kritérií v analýzách za roky 2015-2020 v rizikových skupinách vyňati, neboť tyto lidé skoro nejsou podporováni v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, protože své uplatnění na trhu práci si naleznou sami.

Dalším faktorem v negativním slova smyslu pro okres Děčín je dopravní dostupnost. V této souvislosti si lze představit zásadní problém, který se v okrese řeší řadu let, a tím je dálniční přivaděč, díky němuž je horší dopravní dostupnost. V případě jeho vybudování by měli uchazeči snazší dopravní dostupnost za svým zaměstnáním a hlavně řada uchazečů z jiných částí republiky by se snadněji dostávala do případných zaměstnání v okrese Děčín. Nejen dálniční přivaděč je problémem této oblasti. Dalším dopravním problémem je nedokonalá dopravní infrastruktura, kdy lidé z okolních menších obcí mají komplikovanou dopravní dostupnost do větších měst, která by jim tak poskytla uplatnění na trhu práce.

4.5 Zhodnocení nákladovosti APZ v okrese Děčín

Vzhledem k tomu, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou z velké míry nástroje finanční podpory, je vhodné uvést i jejich finanční vyčíslení. Nástroje aktivní

politiky zaměstnanosti hradí mzdové náklady na uchazeče o zaměstnání po určité časové období. Níže v tabulce č. 52 jsou vyčísleny částky, které byly poskytnuty na nástroje APZ v okrese Děčín ve sledovaném období, a to jak z národních, tak i evropských zdrojů. Jak z tabulky vyplývá, hodnoty národních zdrojů rostou, což je ovlivněno růstem minimální mzdy, od které se odvíjí výše poskytovaných příspěvků v rámci jednotlivých nástrojů APZ, tak, aby byly pokryty mzdové náklady na uchazeče. Ze sledovaného období je patrné, že evropské zdroje jsou oproti těm zdrojům národním vyšší, v některých letech mnohonásobně. To je zapříčiněno, finanční alokací, kterou poskytuje Evropská unie jako celek.

Tabulka 52 Výše finanční podpory poskytnuté z Národních a Evropských zdrojů v okrese Děčín za období 2015-2020 (v Kč)

Rok	Národní	ESF celkem
2015	16 163 795	185 702 874
2016	23 655 854	147 461 534
2017	45 054 652	58 124 561
2018	37 490 557	64 644 895
2019	29 148 557	22 964 106
2020	189 684 894	26 381 021

Zdroj: Systém OK práce –interní systém úřadu práce ČR

Protože byla v letech 2015 – 2016 vysoká nezaměstnanost, finanční prostředky na uplatnění uchazečů v tomto období byly nejvyšší, neboť bylo potřeba uplatnit na trhu práce co nejvíce uchazečů.

Od roku 2017 – 2019 byla přísnější kritéria na podporu nástroji APZ. Byly vyžadovány přísliby od zaměstnavatelů, aby mohli být uchazeči nástrojem podpořeni a klesala nezaměstnanost, proto náklady na aktivní politiku zaměstnanosti mírně klesaly.

Rok 2020 přinesl, jak bylo již uvedeno pandemií Covid – 19, která zapříčinila výrazný nárůst národních finančních zdrojů v podobě cílené podpory pro stávající zaměstnance, aby nedocházelo k výraznému propouštění v souvislosti s vydanými vládními nařízeními (uzavření a omezení podniků/provozů) a tím ke komplikacím v hospodářství státu. Podpora byla poskytována v rámci programu ANTIVIRUS, který je blíže vysvětlen v kapitole 3.5. Výše národních finančních prostředků na podporu programem antivirus činila z celkových národních zdrojů **175 563 647 Kč**.

Tabulka 53 Finanční podpora vzdělávacích nástrojů APZ v okrese Děčín za období 2015-2020 (v Kč)

Rok	REKVALIFIKACE	POVEZ
2015	3 125 178	3 627 692
2016	2 997 374	2 056 438
2017	2 050 828	1 638 308
2018	530 072	2 305 252
2019	775 082	1 442 796
2020	374 470	2 011 059

Zdroj: Systém OK práce –interní systém úřadu práce ČR

V tabulce číslo 53 je zachycena finanční alokace na podpůrné nástroje, zaměřující se na vzdělání uchazečů a zvyšování jejich kvalifikace. Rekvalifikace jsou nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který se zaměřuje na prohlubování a zvyšování kvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců. Z tabulky je patrný pokles finančních prostředků vynaložených na tento nástroj APZ, a to v důsledku toho, že v průběhu let 2015-2017 byly prováděny zejména zabezpečované rekvalifikace, které se zaměřovaly na obecné vzdělávání a kvalifikování. Následně od roku 2018 až dosud přešel úřad práce ze zabezpečovaných rekvalifikací na rekvalifikace zvolené, které si volí sami uchazeči, a to v oboru, na který se potřebují rekvalifikovat, zvýšit si kvalifikaci. Efektivnější jsou právě tyto zvolené rekvalifikace, neboť ze statistik vyplývá, že úspěšnost v podobě umístění na trhu práce je za okres Děčín 95 % vůči umístění na trh práce v případě podpory zabezpečené rekvalifikace, tam byla umístitelnost pouze do 50 %.

Dále je v tabulce zhodnocen projekt POVEZ, který je další z nástrojů zaměřených na zvýšení kvalifikace uchazečů či samotných zaměstnanců, na které jsou vlivem vývoje na trhu práce kladeny větší a větší požadavky na kvalifikaci a vzdělání v jejich oboru. Vzhledem k tomu, že se jedná o projekt financovaný z evropských zdrojů, je více využíváný oproti rekvalifikacím, které jsou financovány ze zdrojů národních, u kterých se finanční alokace snižuje. Zvolené rekvalifikace jsou následně využívány v podobě cílených projektů na vzdělávání. Pomocí projektu POVEZ I a POVEZ II, využívá Česká republika finanční evropské prostředky již od roku 2009 a může tak poskytovat kvalitní vzdělávání, díky němuž se uchazeči o zaměstnání lépe uplatní na trhu práce.

5 Výsledky a doporučení

5.1 Výsledky práce

Výsledek analýz jednotlivých let znázorňuje, že rozdíly v podpoře mužů a žen v uplatnitelnosti na trhu práce s pomocí nástrojů AZP jsou v ohrožených skupinách do 30 let a nad 55 let minimální. Tuto skutečnost zaznamenává tabulka č. 54.

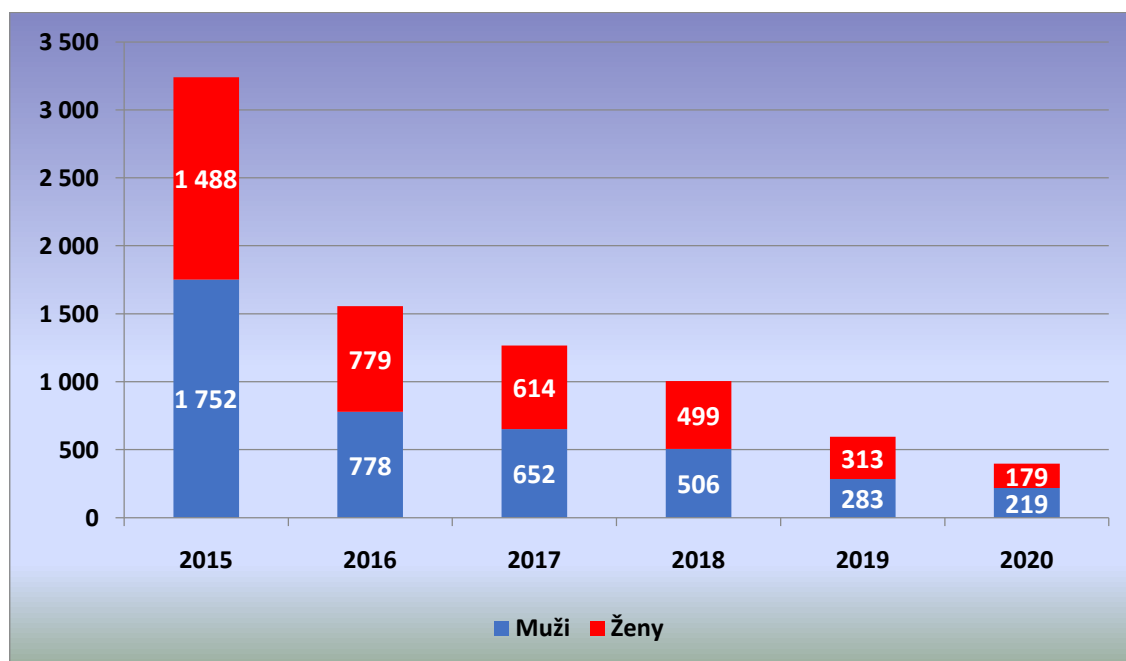
Tabulka 54 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání pomocí nástrojů APZ členěných dle pohlaví, v okrese Děčín za období 2015-2020 (%)

APZ	Muži		Ženy		Celkem
	počet	%	počet	%	
2015	1 752	54,1%	1 488	45,9%	3 240
2016	778	50,0%	779	50,0%	1 557
2017	652	51,5%	614	48,5%	1 266
2018	506	50,3%	499	49,7%	1 005
2019	283	47,5%	313	52,5%	596
2020	219	55,0%	179	45,0%	398

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Pro přehlednější zvýraznění je tabulka číslo 54 zachycena graficky níže na grafu č. 5.

Graf 5 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání pomocí nástrojů APZ členěných dle pohlaví, v okrese Děčín za období 2015-2020 – graficky znázorněno



Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

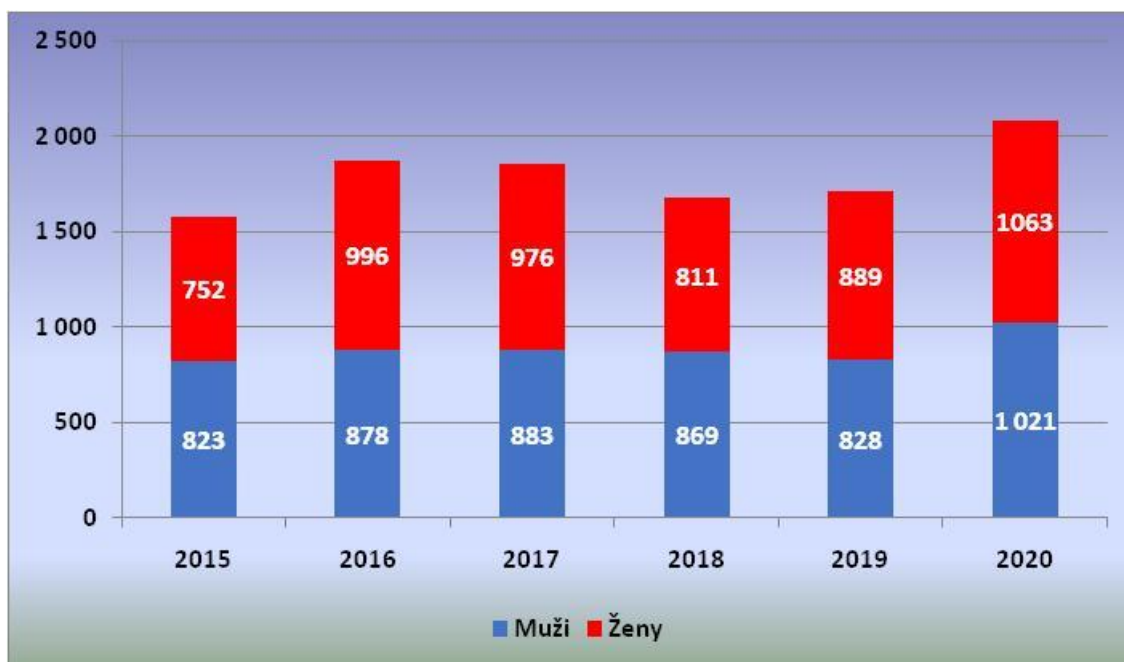
To samé vyplývá i z analýz samostatné uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání bez podpory nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v obou ohrožených skupinách. Tuto skutečnost zachycuje tabulka č. a 55, která je graficky znázorněna v grafu č. 6.

Tabulka 55 Počet samostatně umístěných uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za období let 2015-2020 (%)

Umístění sami	Muži		Ženy		Celkem
	počet	%	počet	%	
2015	823	52,3%	752	47,7%	1 575
2016	878	46,9%	996	53,1%	1 874
2017	883	47,5%	976	52,5%	1 859
2018	869	51,7%	811	48,3%	1 680
2019	828	48,2%	889	51,8%	1 717
2020	1 021	49,0%	1063	51,0%	2 084

Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Graf 6 Počet samostatně umístěných uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za období let 2015-2020 – graficky znázorněno

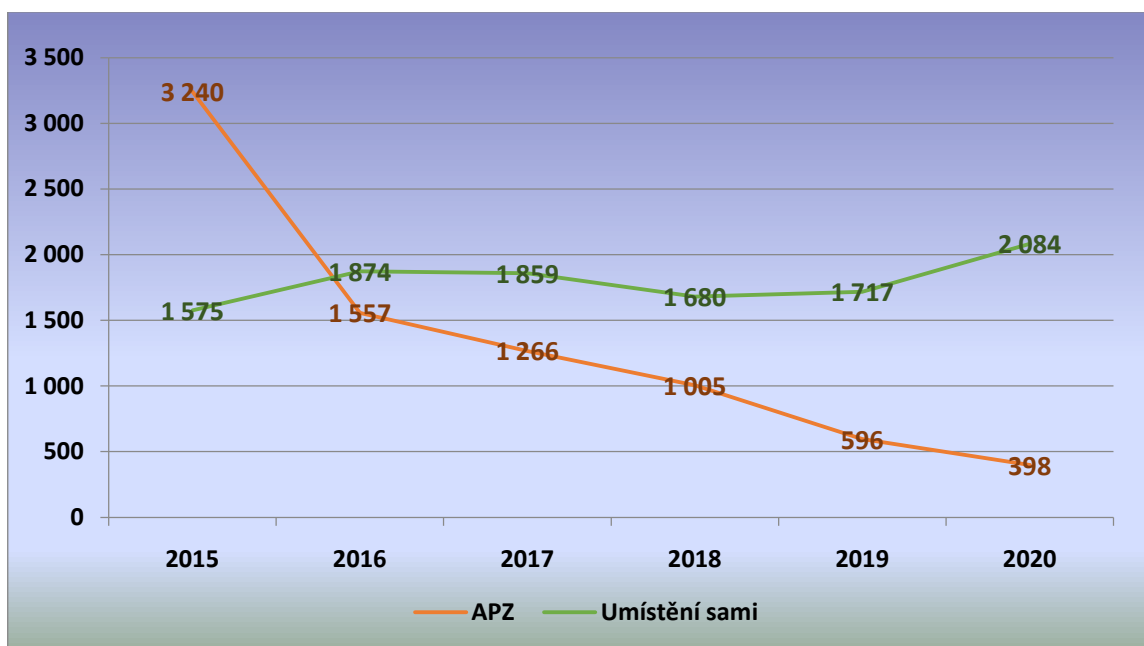


Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

V rámci porovnání uplatněných uchazečů za pomoci nástroje APZ a bez jeho pomoci dochází ke skutečnosti, že v případě nízké nezaměstnanosti aktivní politika zaměstnanosti podporuje právě ohrožené sledované skupiny a osoby, které v evidenci uchazečů o zaměstnání zůstávají dlouhodobě. Na rozdíl v době vysoké nezaměstnanosti vynakládá

aktivní politika zaměstnanosti veškeré možné prostředky, které má k tomu, aby právě vysokou nezaměstnanost snížila a umístila co nejvíce uchazečů na trh práce. Tento vývoj je zachycený a znázorněný v grafu č. 7.

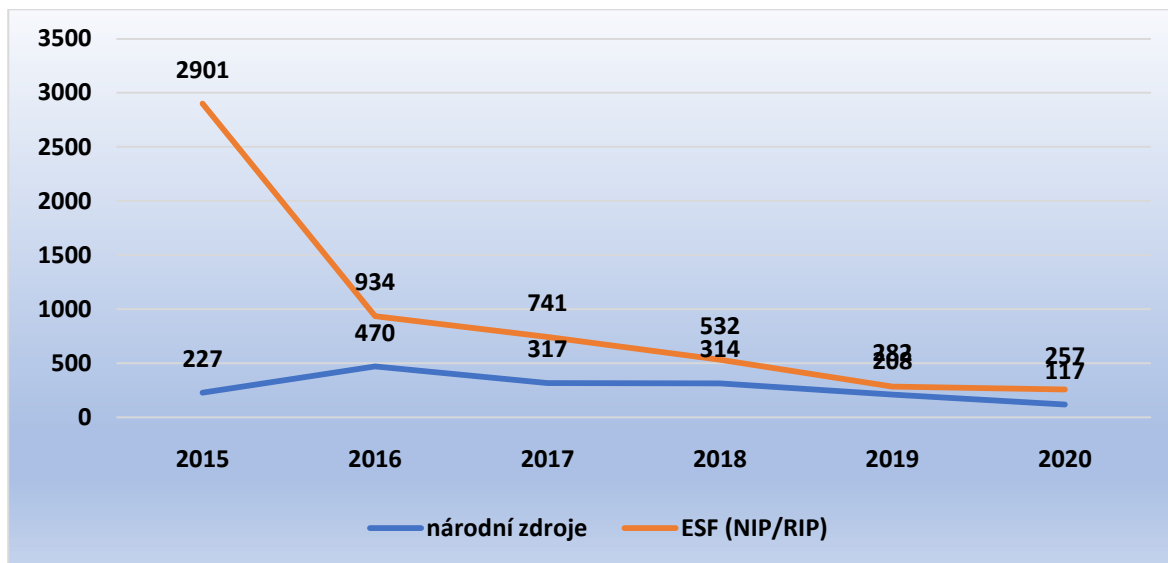
Graf 7 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Děčín v letech 2015-2020, kteří našli uplatnění na trhu práce za pomoci nástroje APZ a bez jeho pomoci



Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Dalším zkoumaným kritériem bylo vzdělání uchazečů o zaměstnání. V ohrožených skupinách jsou uchazeči podporováni v celku rovnoměrně. Uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním podporuje úřad práce zejména nástrojem veřejně prospěšných prací a podpůrným nástrojem rekvalifikací, aby jim zvýšil kvalifikaci a zlepšil uplatnění na trhu práce. Uchazeči se středním vzděláním jsou podporováni spíše nástrojem společensky účelnými pracovními místy, která jsou pro ně zřízena, a to ve větší míře ze zdrojů evropských v rámci jejich programů. Kritérium bydliště bylo v konečné fázi nezhodnoceno, neboť bylo zjištěno, že nemělo vůbec žádnou vypovídající hodnotu.

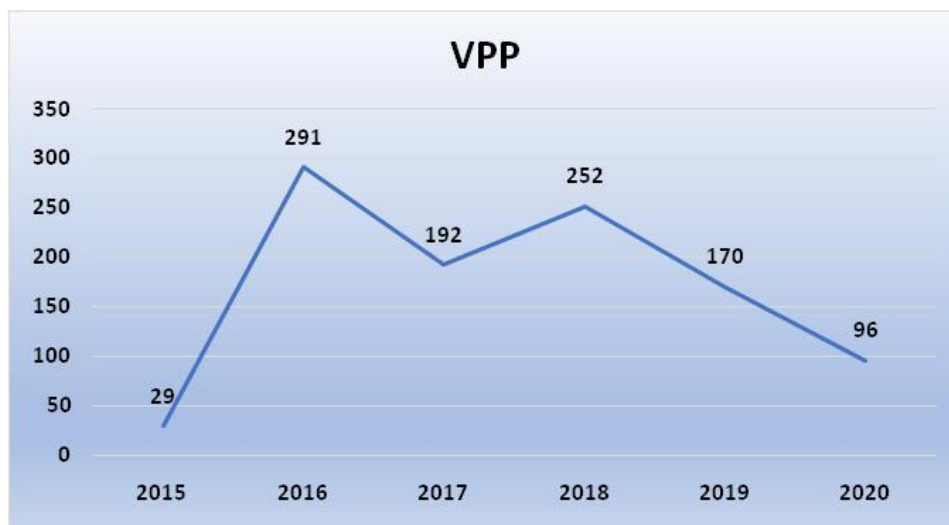
Graf 8 Vývoj počtu podpořených uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů v okrese Děčín za období 2015-2020



Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Graf č. 8 zobrazuje, kolik bylo podpořeno nástroji aktivní politiky zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání ze zdrojů národních a evropských v letech 2015-2020. Jak již bylo výše uvedeno, nástroje APZ poskytovány z národních zdrojů jsou limitovány vyčleněnými finančními prostředky ze státního rozpočtu. Z grafu je tedy patrné, že od roku 2016 docházelo ke snižování počtu uchazečů, kteří byli podpořeni nástroji APZ právě z těchto zdrojů. I když více uchazečů bylo podpořeno nástroji ze zdrojů evropských, je zde vidět jejich rapidní pokles, který je ve sledovaném období od roku 2016. Neznamena to však, že by uchazeči nebyli podporováni nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, ale je zde vidět vývoj, kterým podpora procházela v důsledku nezaměstnanosti, která od roku 2015 klesala a následně se dostala na nejnižší míru v celé Evropské unii. To však neznamena, že aktivní politika zaměstnanosti a zejména její nástroje nemají své využití, ba naopak. Jejich využití je nejvíce potřebné v době, kdy nezaměstnanost je vysoká a je potřeba na trh práce uplatnit co nejvíce uchazečů a zřídít jim tak pracovní místa.

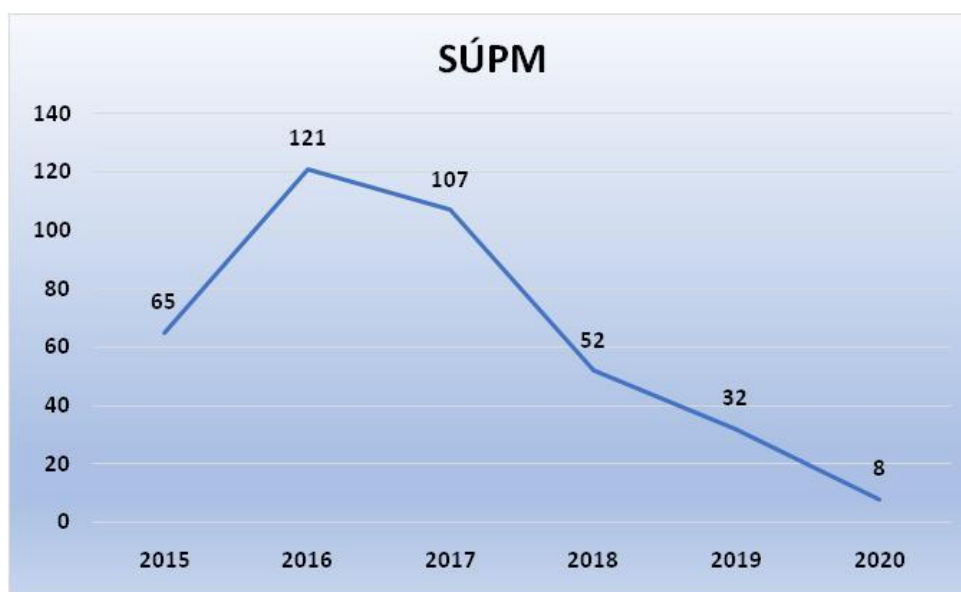
Graf 9 Vývoj využití nástroje Veřejně prospěšné práce v okrese Děčín za období 2015-2020



Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Pro porovnání, jak byli nástroje aktivní politiky zaměstnanosti z národních zdrojů využívány ve sledovaném období, slouží grafické znázornění nejvíce využívaných nástrojů, mezi něž lze zařadit – Veřejně prospěšné práce, Společensky účelná pracovní místa a podpůrný nástroj – rekvalifikace. (Graf č. 9, 10, 11)

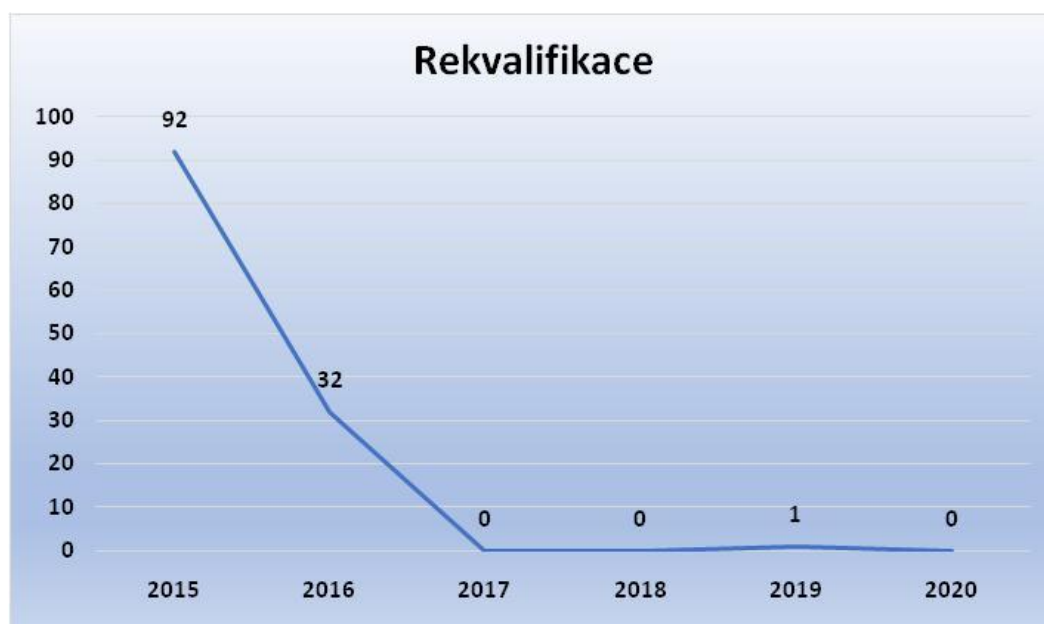
Graf 10 Vývoj využití nástroje Společensky účelná pracovní místa v okrese Děčín za období 2015-2020



Zdroj: Systém OK Práce – interní systém úřadu práce ČR

Z těchto grafů je patrné, že nejvíce byly tyto nástroje využívány v letech vysoké nezaměstnanosti, kdy bylo zřizováno nejvíce společensky účelných pracovních míst a uchazeči o zaměstnání byli umisťováni k obcím a městům na základě veřejně prospěšných prací.

Graf 11 Využití podpůrného nástroje - Rekvalifikace ve sledovaném období



Zdroj: Systém OK práce –interní systém úřadu práce ČR

Rekvalifikace byly naopak upozaděny, a to v důsledku přechodu na již dříve zmiňované zvolené rekvalifikace.

5.2 Doporučení

Aktivní politika zaměstnanosti plní prostřednictvím nástrojů svou funkci účelně a efektivně, neboť podporuje cílené skupiny nezaměstnaných, kteří mají znevýhodněnou pozici na trhu práce. Tím jim napomáhá v uplatnění, snižuje nezaměstnanost a flexibilně reaguje na vývoj trhu práce. V této souvislosti je proto nutné v aktivní politice zaměstnanosti pokračovat a do budoucna prodlužovat současné projekty či zahajovat nové. Z analýz jasně vyplývá, že v době vysoké nezaměstnanosti nástroje APZ fungují a díky nim je možné uplatnit na trhu práce velké množství uchazečů, kterým jsou vytvořena pracovní místa.

Finanční prostředky, ať už z národních zdrojů či evropských pokrývají mzdové náklady, které jsou prostřednictvím nástrojů poskytovány. Je však nutné, aby vláda při

sestavování rozpočtu na následující roky myslela na skutečnost, že státní rozpočet tvoří i finanční prostředky na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. V případě jeho neschválení a nastolení rozpočtového provizoria dostává uchazeče o zaměstnání, kteří mají být těmito nástroji podpořeni a i jejich budoucí zaměstnavatele do situace, kdy nemohou být zřízena nová pracovní místa a uchazeči nemohou vstupovat na trh práce. Nutné je myslet i na skutečnost, že finanční podpora by měla být adekvátní podmínkám na trhu práce (minimální mzdě) a hlavně při vyčleňování finančních prostředků zohledňovat výši nezaměstnanosti, neboť v případě vysoké nezaměstnanosti rostou i náklady na APZ. Proto je potřeba myslet na určitou rezervu v rozpočtu, aby v případě této skutečnosti mohl úřad práce prostřednictvím nástrojů APZ ihned reagovat na změnu na trhu práce a mohl podpořit uchazeče při vstupu na trh práce.

V otázce objemu finančních prostředků a případného zatěžování státního rozpočtu, by bylo vhodné se zamyslet nad možností využití vyššího čerpání finančních prostředků z evropských zdrojů. Vyšší čerpání evropských zdrojů v rámci strukturálního fondu, by ulevilo a zároveň i šetřilo finanční prostředky státního rozpočtu. Ty by mohly být následně použity pro jiné oblasti podpory.

Na tomto základě by bylo vhodné více podporovat rizikové skupiny. Vytvořit pro ně projekty, díky nimž by byl jejich vstup na trh práce snadnější. Z analýz vyplynulo, že více jsou prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti podporováni uchazeči ve skupině do 30 let se středním vzděláním, proto by projekty či nově zřízené nástroje měli cílit více na rizikovou skupinu nad 55 let, která je více ohrožena. Lze pokračovat v současných projektech, které jsou nastavené na úrovni celostátní působnosti, ale bylo by vhodnější zacílit projekty, přímo na postižené kraje, regiony a zaměřit se na podporu uchazečů právě v těchto oblastech a vytvořit jim takové podmínky, aby byli pro budoucí zaměstnavatele perspektivnější.

Díky novým situacím, mezi něž lze bezesporu zahrnout i pandemii Covid-19 se jako velmi efektivní ukázala cílená pomoc, prevence již na samotném trhu práce, kdy se prostředky zacílili na ohrožené zaměstnance a nikoliv na potencionální zaměstnance z řad uchazečů o zaměstnání. Vznikl zde nový nástroj, díky němuž APZ pomohla zaměstnavatelům v nelehkém období a podpořila tak zaměstnance a tím udržela nezaměstnanost na číslech, jaká byla před tímto obdobím. Vzhledem k turbulentní době,

kdy není jasné, jaký trend na trhu práce bude pokračovat, by bylo vhodné soustředit prostředky na rizikové zaměstnance na trhu práce a podporovat je ať už zavedenými nástroji či projekty jako je POVEZ, OUTPLACEMENT či zmiňovaný Antivirus či zřízením nových nástrojů, kterými budou podpořeny rizikové skupiny již na trhu práce a které budou zajímavé a snadno využitelné i pro jejich zaměstnavatele.

Závěr doporučení tedy zní: pokračovat v dosavadní aplikaci aktivní politiky zaměstnanosti, podporovat ji a zahajovat nové projekty, v rámci kterých budou podpořené ohrožené skupiny na trhu práce.

6 Závěr

Nezaměstnanost je jedním z nejvíce sledovaných jevů tržního hospodářství. Jedná se o sociální problém, jedinec ztrácí své uplatnění na trhu práce a tím se stává nezaměstnaným. Jednou z možností, jak řešit tuto tíživou životní situaci, je možnost využití podpory v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, která podporuje jedince ve znovu začlenění na trh práce.

Teoretická část práce vysvětluje základní pojmy související s nezaměstnaností a politikou zaměstnanosti v České republice. Teoretické poznatky jsou čerpány z odborné literatury vztahující se k danému tématu a je uvedena v seznamu použité literatury.

Cílem diplomové práce bylo zhodnocení využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti u vybraných rizikových skupin na trhu práce v časovém období 2015-2020 v okrese Děčín. Potřebná data pro analýzu byla získána zejména z vnitřního systému úřadu práce v okrese Děčín. Mezi základní rizikové skupiny byli vybráni uchazeči o zaměstnání ve věku do 30 let a uchazeči nad 55 let. Tyto dvě skupiny byly mezi sebou komparovány v jednotlivých letech. Prostřednictvím analýzy bylo zhodnoceno, zda uchazeči v těchto skupinách pro své uplatnění na trhu práce využili nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, případně, zda se na trhu práce uplatnili bez této podpory. Mezi základní kritéria byl zařazen věk, pohlaví a vzdělání. Dalším kritériem bylo bydliště uchazeče, které z důvodu neposkytnutí žádné vypovídající hodnoty, bylo z analýzy vyjmutu.

Ve sledovaném období je zachycena podpora jedinců díky nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Na základě hodnocení stavu je patrné, že v době vysoké nezaměstnanosti se úřad práce prostřednictvím nástrojů APZ snaží uplatnit na trhu práce co největší počet uchazečů napříč všemi skupinami. Podle vývoje na trhu práce a míry nezaměstnanosti se následně zaměřuje na skupiny na trhu práce ohrožené. Více jsou podporováni uchazeči se základním vzděláním, zejména vzdělávacím nástrojem – rekvalifikace, které jim zajistí větší kvalifikaci a odbornost a tím lepší konkurenceschopnost na trhu práce. V době nízké nezaměstnanosti se aktivní politika soustředí zejména na skupiny na trhu práce ohrožené, které v evidenci setrvávají delší dobu. Jedná se především o skupinu uchazečů o zaměstnání nad 55 let, povětšinou se základním vzděláním. Těmto uchazečům jsou poskytována různá poradenství, která následně přecházejí v zařazení do projektů. Díky těmto projektům je jim zajišťována větší péče a pomoc při nalezení vhodného zaměstnání.

V těchto případech jsou uchazeči o zaměstnání podporováni nástrojem veřejně prospěšných prací prostřednictvím evropských zdrojů.

Vzhledem k aktuální situaci na trhu s energiemi a s výší inflace, která stále nedosáhla svého vrcholu, lze očekávat nárůst nezaměstnanosti napříč všemi ohroženými skupinami na trhu práce. Na základě výše uvedené skutečnosti je velmi pravděpodobné, že stát bude muset podporovat své obyvatele před dopady chudoby, což bude stát nemalé finanční prostředky ze státního rozpočtu. Z tohoto důvodu bylo doporučeno zaměřit se na zvýšené financování aktivní politiky zaměstnanosti ze strukturálního fondu EU.

Z analýzy vyplývá, že řešení problému podpory rizikových skupin na trhu práce na celostátní úrovni necílí na konkrétní projekty zvyšující perspektivu uchazečů nad 55 let na trhu práce v ohrožených regionech. Jednotlivé kroky by měly být diverzifikovány na postižené kraje a ohrožené regiony, a to z důvodu nastavení konkrétních vhodnějších podmínek pro ohrožené skupiny na trhu práce.

Jako efektivní se jeví zvýšená podpora ohrožených zaměstnanců na trhu práce před nárůstem nezaměstnanosti. Tato prevence může být realizována prostřednictvím již aktivních projektů, jako je POVEZ a OUTPLACEMENT či zřízením nových podpůrných nástrojů.

Navrhovaná doporučení by se mohla s uvedením do praxe stát nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Tím by se rozšířil prostor pro jejich využití a díky větší kapacitě prostředků by podpora byla poskytnuta většímu množství jedinců.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

BOUŠKOVÁ, Lenka. 2011. Aktivní politika zaměstnanosti, nástroje a jejich využití v praxi.

BROŽOVÁ, Dagmar. 2018. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-719-4.

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

DOUŠOVÁ, Jana. 2020. Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-810-8.

FREIBERGOVÁ, Zuzana a Zbyšek MOHAUPT. 2009. Sborník námětů pro realizaci individuálních akčních plánů. Praha: Středisko podpory poradenských služeb.

KREBS, Vojtěch a kol. 2015. Sociální politika. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.

SAGIT, 2022. Úplné znění, Pracovněprávní předpisy, Zaměstnanost. Praha: Sagit. ISBN 978-80-7488-500-6

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. 2003. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3048-8.

ŠIMEK, M. 2005. Trh Práce. Ostrava: Vysoká škola podnikání a.s. ISBN 80-86764-26-5

ŠVARCOVÁ, Jena a kol. 2007. Ekonomie stručný přehled. Zlín: CEED, 2007. ISBN 80-903433-3-3.

VLČEK, Josef. 2009. Ekonomie a ekonomika. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-478-9

Internetové zdroje

Český statistický úřad. 2021 Nezaměstnanost [online]. [cit. 17. 10. 2021]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>

European Social fund plus. 2022. Co je ESF+ [online]. [cit. 4. 9.2022]. Dostupné z WWW: <https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/cs/co-je-esf>

Evropský sociální fond. 2022. Co je ESF? [online]. [cit. 4. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

Miras leblanc. 10. 2021. Nezaměstnanost [online]. [cit. 17. 10. 2021]. Dostupné z WWW: <https://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>

MPSV. 2022. Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob, [online]. [cit. 29. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>

MPSV. 2022. Ochrana zaměstnanosti [online]. [cit. 19. 4. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Manual_Program_Antivirus_v6.pdf

MPSV. 2022. Ochrana zaměstnanosti [online]. [cit. 4. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/antivirus>

MPSV. 2022. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 [online]. [cit. 1. 10. 2022]. Dostupné z WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e

MPSV. 2022. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 [online]. [cit. 1. 10. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

MPSV. 2022. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, [online]. [cit. 28. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

MPSV. 2022. Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti [online]. [cit. 29. 9. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>

Operační program zaměstnanost plus. 2022. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 12. 8. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>

Úřad práce. 2022. Outplacement [online]. [cit. 12. 8. 2022]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/outplacement>

Veřejný rejstřík a sbírka listin. 2022. Veřejný rejstřík podle subjektů [online]. [cit. 1. 10. 2022]. Dostupné z WWW: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=223094&typ=PLATNY>

Sdělení, vyhlášky, zákony

Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 495/2021 Sb., vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2021 pro účely zákona o zaměstnanosti, In. ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 7. 2. 2022].

Úplné znění Směrnice generální ředitelky č. 4/2019 ve znění dodatku č.1

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, čl. 26 odst. 3

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., ze dne 23. 9. 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti v platném znění, In. ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 17. 10. 2021].

Zákon č. 73/2011 Sb., zákon o úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, In. ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [cit. 17. 10. 2021].

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 Rovnováha na trhu práce	16
Obrázek 2 Schéma politiky zaměstnanosti v ČR	34
Obrázek 3 Postup k získání pracovního místa	41

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Přehled vyplacených podpor v nezaměstnanosti v ČR v letech 2015-2021 (v tis. Kč).....	25
Tabulka 2 Financování státní politiky zaměstnanosti ČR v období 2015-2021 (v tis. Kč) ..	28
Tabulka 3 Přehled financování rekvalifikací v ČR v časovém období 2015-2021 (v tis. Kč) ..	36
Tabulka 4 Financování Veřejně prospěšných prací v ČR v časovém období 2015-2021 (v tis. Kč).....	38
Tabulka 5 Financování Společensky účelných pracovních míst v ČR v časovém období 2015-2021 (v tis. Kč)	39
Tabulka 6 Financování Cílených programů v ČR v časovém období 2015-2021 (v tis. Kč)	43
Tabulka 7 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR, Ústeckém kraji a okrese Děčín v letech 2015-2020 (v %).....	52
Tabulka 8 Vývoj podílu nezaměstnaných mužů v ČR, Ústeckém kraji a okrese Děčín v letech 2015-2020 (v %).....	53
Tabulka 9 Vývoj podílu nezaměstnaných žen v ČR, Ústeckém kraji a okrese Děčín v letech 2015-2020 (v %)	53
Tabulka 10 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za pomoci nástrojů APZ v roce 2015 (%)	56
Tabulka 11 Počet podpořených UoZ v rizikových skupinách nástroji APZ v okrese Děčín za rok 2015 členěné dle pohlaví a vzdělání (%)	56
Tabulka 12 Počet uchazečů podpořených prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů APZ v roce 2015	57
Tabulka 13 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚPM a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2015.....	57
Tabulka 14 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2015	57
Tabulka 15 Celkový počet samostatně uplatněných uchazečů dle pohlaví v okrese Děčín za rok 2015 (%)	59
Tabulka 16 Počet samostatně umístěných uchazečů o zaměstnání členěný dle rizikových skupin, pohlaví a vzdělání v okrese Děčín za rok 2015 (%).....	59
Tabulka 17 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za pomoci nástrojů APZ v roce 2016 (%)	60
Tabulka 18 Počet podpořených UoZ v rizikových skupinách nástroji APZ v okrese Děčín členěné dle pohlaví a vzdělání v roce 2016 (%)	60
Tabulka 19 Počet uchazečů podpořených prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů APZ v okrese Děčín za rok 2016	61

Tabulka 20 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚPM a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2016.....	61
Tabulka 21 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2016	61
Tabulka 22 Celkový počet samostatně uplatněných uchazečů dle pohlaví v okrese Děčín za rok 2016	62
Tabulka 23 Samostatně umístění uchazeči o zaměstnání 2016	62
Tabulka 24 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za pomoci nástrojů APZ v roce 2017 (%)	63
Tabulka 25 Počet podpořených UoZ v rizikových skupinách nástroji APZ v okrese Děčín členěné dle pohlaví a vzdělání v roce 2017 (%)	63
Tabulka 26 Počet uchazečů podpořených prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů APZ v okrese Děčín za rok 2017	64
Tabulka 27 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚPM a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2017.....	64
Tabulka 28 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2017	65
Tabulka 29 Celkový počet samostatně uplatněných uchazečů dle pohlaví v okrese Děčín za rok 2017 (%)	65
Tabulka 30 Počet samostatně umístěných uchazečů o zaměstnání členěný dle rizikových skupin, pohlaví a vzdělání v okrese Děčín za rok 2017 (%).....	65
Tabulka 31 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za pomoci APZ v roce 2018	66
Tabulka 32 Počet podpořených UoZ v rizikových skupinách nástroji APZ v okrese Děčín členěné dle pohlaví a vzdělání v roce 2018	66
Tabulka 33 Počet uchazečů podpořených prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů APZ v okrese Děčín za rok 2018	67
Tabulka 34 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚPM a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2018.....	67
Tabulka 35 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2018	68
Tabulka 36 Celkový počet samostatně uplatněných uchazečů dle pohlaví v okrese Děčín za rok 2018 (%)	68
Tabulka 37 Počet samostatně umístěných uchazečů o zaměstnání členěný dle rizikových skupin, pohlaví a vzdělání v okrese Děčín za rok 2018 (%).....	69
Tabulka 38 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za pomoci nástrojů APZ v roce 2019 (%)	69
Tabulka 39 Počet podpořených UoZ v rizikových skupinách nástroji APZ v okrese Děčín členěné dle pohlaví a vzdělání v roce 2019 (%)	70
Tabulka 40 Počet uchazečů podpořených prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů APZ v okrese Děčín za rok 2019	70
Tabulka 41 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚPM a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2019.....	70
Tabulka 42 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2019	71
Tabulka 43 Celkový počet samostatně uplatněných uchazečů dle pohlaví v okrese Děčín za rok 2019 (%)	71
Tabulka 44 Počet samostatně umístěných uchazečů o zaměstnání členěný dle rizikových skupin, pohlaví a vzdělání v okrese Děčín za rok 2019 (%).....	72

Tabulka 45 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za pomoci nástrojů APZ v roce 2020 (%)	72
Tabulka 46 Počet podpořených UoZ v rizikových skupinách nástroji APZ v okrese Děčín členěné dle pohlaví a vzdělání v roce 2020 (%)	73
Tabulka 47 Počet uchazečů podpořených prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů APZ v okrese Děčín za rok 2020	73
Tabulka 48 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚMP a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2020.....	74
Tabulka 49 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2020	74
Tabulka 50 Celkový počet samostatně uplatněných uchazečů dle pohlaví v okrese Děčín za rok 2020 (%)	74
Tabulka 51 Počet samostatně umístěných uchazeči o zaměstnání členěný dle rizikových skupin, pohlaví a vzdělání v okrese Děčín za rok 2020 (%).....	75
Tabulka 52 Výše finanční podpory poskytnuté z Národních a Evropských zdrojů v okrese Děčín za období 2015-2020 (v Kč).....	77
Tabulka 53 Finanční podpora vzdělávacích nástrojů APZ v okrese Děčín za období 2015-2020 (v Kč)	78
Tabulka 54 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání pomocí nástrojů APZ členěných dle pohlaví, v okrese Děčín za období 2015-2020 (%).....	79
Tabulka 55 Počet samostatně umístěných uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za období let 2015-2020 (%)	80

8.3 Seznam grafů

Graf 1 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti ČR v období 2015-2021	29
Graf 2 Obecná míra nezaměstnanosti - porovnání okresu Děčín vůči ČR v letech 2015-2020 (v %).....	55
Graf 3 Počet uchazečů podpořených nástrojem VPP, SÚPM a rekvalifikace z národní APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2015 - znázorněno graficky	58
Graf 4 Počet uchazečů podpořených z evropské APZ dle pohlaví a věku v okrese Děčín za rok 2015 – znázorněno graficky.....	58
Graf 5 Počet podpořených uchazečů o zaměstnání pomocí nástrojů APZ členěných dle pohlaví, v okrese Děčín za období 2015-2020 – graficky znázorněno	79
Graf 6 Počet samostatně umístěných uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v okrese Děčín za období let 2015-2020 – graficky znázorněno	80
Graf 7 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Děčín v letech 2015-2020, kteří našli uplatnění na trhu práce za pomoci nástroje APZ a bez jeho pomoci	81
Graf 8 Vývoj počtu podpořených uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Národních a Evropských zdrojů v okrese Děčín za období 2015-2020	82
Graf 9 Vývoj využití nástroje Veřejně prospěšné práce v okrese Děčín za období 2015-2020.....	83
Graf 10 Vývoj využití nástroje Společensky účelná pracovní místa v okrese Děčín za období 2015-2020	83
Graf 11 Využití podpůrného nástroje - Rekvalifikace ve sledovaném období	84

Seznam použitých zkratk

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

EU - Evropská Unie

IAP – Individuální akční plán

KoP – Kontaktní pracoviště

NIP – Národní individuální projekty

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

PvN – Podpora v nezaměstnanosti

RIP - Regionální individuální projekty

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

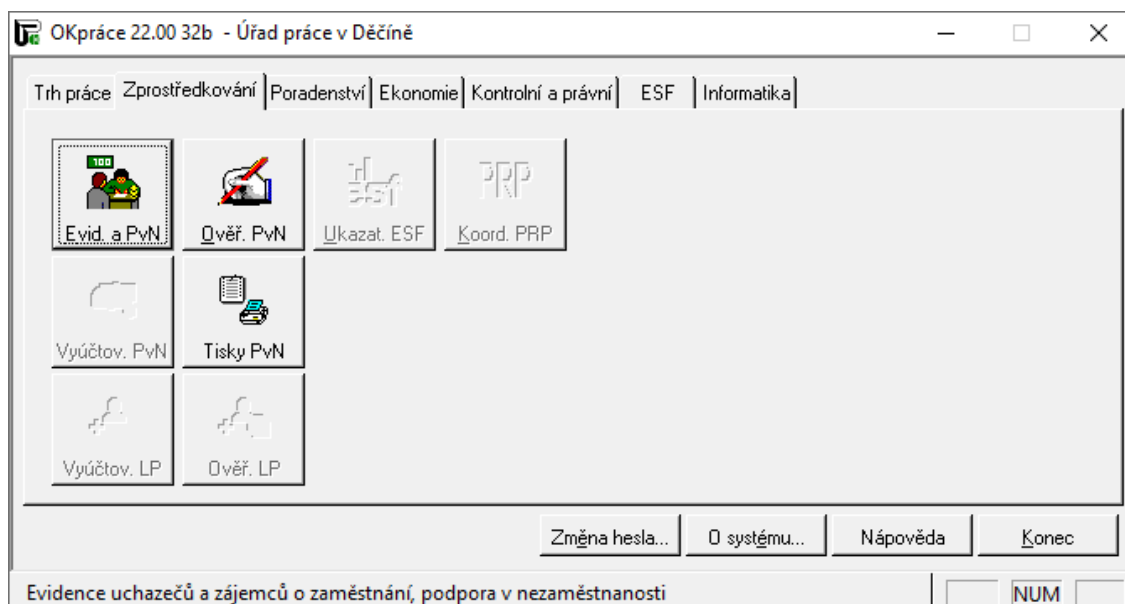
ZoZ – Zákon o zaměstnanosti

ZP – Zákoník práce

Přílohy

Příloha 1 Základní obrazovka programu OK práce modul zprostředkování	96
Příloha 2 Modul zprostředkování - Vyhledávací karta - základní	97
Příloha 3 Modul zprostředkování - Vyhledávací karta - evidence.....	97
Příloha 4 Modul Trh práce - Vyhledávací karta – tabulka dohod APZ	98
Příloha 5 Modul Trh práce - Vyhledávací karta – tabulka dohod APZ národní zdroje.....	98
Příloha 6 Modul Trh práce - Vyhledávací karta – tabulka dohod APZ evropské zdroje.....	99
Příloha 7 Výčet nabídky služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání na KoP Děčín	99

Příloha 1 Základní obrazovka programu OK práce modul zprostředkování



Zdroj: Systém OK práce –interní systém úřadu práce ČR

Příloha 2 Modul zprostředkování - Vyhledávací karta - základní

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní Evidence Pro PvN SR Platby Přeplatky Zaměstnání IAP ESF Seznamy Kontakty Ostatní Exporty ROB Třídění

Základní údaje občana

Rodné číslo: RČ nepřiděleno
 Identif. KRK: bez identif. KRK
 Rok narození: Měsíc: Den:
 Zadáno úmrtí

Příjmení:
 Jméno: všechna příjm.
 Rod. příjmení:
 Druhé příjmení:
 Titul: Titul za:

Pohlaví: muži ženy
 Věk [let]: Od: Do: vč. měs. a dne

Adresa občana

Okres:
 Obec:
 Region:
 Oblast:

Trvalý pobyt mimo okres ÚP

Další údaje občana

i nižší rovno i vyšší Doloženo nejvyšší dosaž. vzděl.
 Stupeň dosaž. vzdělání: Ano Ne
 Zdravot. stav:
 Rodinný stav: Žádost o prac rehab.
 Stát. přísluš.: Zadáno e-mail
 Požadovaná směnnost: Zadáno SMS kontakt
 Požadovaný prac. úvazek: Nedoručená SMS
 Doručená SMS

Evidenční skupina

Evid. skupina:
 Evid. skupiny z pracoviště:

Rozdílná data v KRK a ROB

Závažnost je:
 rozdílná data ROB

Rozšíření podmínek

i evidenční skupiny pro prohlášení
 včetně vyřazených (červeně)
 i pro cizí pracoviště
 včetně slovenských evid. skup.
 včetně uchazečů z EHP

včetně blokovanych

Pro evidenci

pouze poslední evidence
 pro všechny evidence

jen ručně odblokování

Zaškrtnutím se vyberou i občané se zablokovaným přístupem.

Zdroj: Systém OK práce –interní systém úřadu práce ČR

Příloha 3 Modul zprostředkování - Vyhledávací karta - evidence

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní Evidence Pro PvN SR Platby Přeplatky Zaměstnání IAP ESF Seznamy Kontakty Ostatní Exporty ROB Třídění

Datumy

Začátek evidence: Od: Do:
 Konec evidence: Od: Do:
 Žádost o zprost. zaměstnání: Od: Do:
 Žádost o Pvn: Od: Do:
 Žádost o Pvn: podána nepodána
 Skutečné datum založení evidence: Od: Do:
 Rozhodování: Od: Do:
 Zapsání konce evidence: Od: Do:
 Žádost o prac. reh: Od: Do:

Druh evidence

uchazeč o zaměstnání
 zájemce o zaměstnání
 evidence OZP
 uchazeč z jiného úřadu
 uchazeč má modrou kartu

Stěhování

odstěhování (v rámci okresu)
 odstěhování (mimo okres)
 přistěhování

Důvod zájmu

Důvod zájmu o zprostředkování zaměstnání:
 Způsob výplaty v evidenci:

Absence souhlasů

není souhlas se zprac. osobních údajů
 není souhlas s poskyt. RČ České pošty
 dal souhlas se zveřejněním os. údajů
 odmítl souhlas se zveřejněním os. údajů
 souhlas se zveřej. os. údajů nezadán
 dal souhlas se SZ nesouhlas se SZ

Délka evidence (ve dnech)

Od: Do:
 Živí uchazeči ke dni:

Ukončení evidence

Důvod ukončení evidence:
 Překážka vedení v evidenci:
 Název zaměstn.:
 CZ-ISCO:

Skupiny ukončení evid.:

umístění ÚP z toho APZ
 umístění jinak
 vyřazení podle § 30 odst. 2
 ostatní

Důvod zájmu uchazeče o zprostředkování zaměstnání

Zdroj: Systém OK práce –interní systém úřadu práce ČR

Příloha 4 Modul Trh práce - Vyhledávací karta – tabulka dohod APZ

The screenshot shows the 'Tabulka dohod APZ' application window. The main search panel is titled 'Komplexní dotazy a uložené dotazy na dohody APZ'. It features a search bar for 'Jméno dotazu:' and a table with columns: Číslo, Dohoda, Firma, Platba, Uchazeč, PvcP/Covid, and Třídění. The search filters are organized into several sections:

- Nástroj APZ:** Includes 'Typ:' (dropdown) and 'Podtyp:' (dropdown).
- Číslo dohody:** Includes 'Číslo od:' to 'do:' and 'Rok od:' to 'do:'.
- Stav dohody:** Includes a 'Všechny' dropdown and checkboxes for 'Bozpracované', 'Připravené', 'Živé', 'Žádostj', 'Dohody', 'Dgdalky', 'Včetně stornovaných', and 'Jen stornované'.
- Data:** Includes 'Uzavř.:', 'Plat.:', and 'Ukonč.:' with 'Od' and 'Do' date fields.
- Vyřizuje:** Includes a dropdown menu.
- Ostatní:** Includes 'Projekt:', 'Forma příspě.:', and 'ÚP/DIP:' dropdowns, and checkboxes for 'Dohody s pohledávkami', 'S prošlými', 'S přeplicenými', and 'Včetně vypořádaných'.
- Additional filters:** Checkboxes for 'Aktuální verze dohod', 'Všechny dohody', and 'Jen neoyěřené dohody'.

At the bottom of the search panel, it says: 'Nástroj APZ, jehož dohody chcete zpracovávat.' Below the search panel, a status bar indicates: 'Aktuální žádosti / dohody jsou zobrazeny jako černé, stornované jako šedé, ostatní záznamy (historie) jako modré.' There is a 'NUM' button on the right.

Zdroj: Systém OK práce –interní systém úřadu práce ČR

Příloha 5 Modul Trh práce - Vyhledávací karta – tabulka dohod APZ národní zdroje

This screenshot is similar to the previous one but shows a different set of search filters. The main search panel is titled 'Komplexní dotazy a uložené dotazy na dohody APZ'. The search filters are:

- Nástroj APZ:** 'Typ:' dropdown. 'Podtyp:' dropdown with a list of options: COVID-19, Tornádo, VPP, SÚPM, SÚPM-SVČ, CHPM, CHPM-SVČ, NPP, PP, PZ, SÚPM ZPHP, OZP Uznání, AP, APP, CHPD, CHPM SVČ Vymezení, ÚP/DIP: CHPM Vymezení, PD, PvcP.
- Stav dohody:** 'Všechny' dropdown. Checkboxes for 'Bozpracované', 'Připravené', 'Živé', 'Žádostj', 'Dohody', 'Dgdalky', 'Včetně stornovaných', and 'Jen stornované'.
- Ostatní:** 'Projekt:', 'Forma příspě.:', and 'ÚP/DIP:' dropdowns. Checkboxes for 'Dohody s pohledávkami', 'S prošlými', 'S přeplicenými', and 'Včetně vypořádaných'.
- Additional filters:** Checkboxes for 'Aktuální verze dohod', 'Všechny dohody', and 'Jen neoyěřené dohody'.

At the bottom of the search panel, it says: 'Nástroj APZ, jehož dohody chcete zpracovávat.' Below the search panel, a status bar indicates: 'Aktuální žádosti / dohody jsou zobrazeny jako černé, stornované jako šedé, ostatní záznamy (historie) jako modré.' There is a 'NUM' button on the right.

Zdroj: Systém OK práce –interní systém úřadu práce ČR

Příloha 6 Modul Trh práce - Vyhledávací karta – tabulka dohod APZ evropské zdroje

Tabulka dohod APZ

Obsluha Dohoda Tabulka Nápověda

Komplexní dotazy a uložené dotazy na dohody APZ

Jméno dotazu: _____

Dohoda Firma Platba Uchazeč PvcP/Covid Třídění

Nástroj APZ

Typ: _____

Podtyp: _____

Stav dohody

Všechny

Bozpa

Žádost

Včetně

Ostatní

Projekt: _____

Forma př: _____

ÚP/DiP: _____

Aktuální verze dohod Všechny dohody Jen neověřené dohody

Číslo dohody

Číslo od: _____ do: _____

Rok od: _____ do: _____

Data

Od Do

Uzavř.: _____

Plat.: _____

Ukonč.: _____

Vyřizuje

Dohody s pohledávkami

S prošlými

S přeplacenými

Včetně vypořádaných

Platnost Ukonč. dne

Nástroj APZ, jehož dohody chcete zpracovávat.

Aktuální žádosti / dohody jsou zobrazeny jako černé, stornované jako šedé, ostatní záznamy (historie) jako modré.

NUM

Zdroj: Systém OK práce – interní systém úřadu práce ČR

Příloha 7 Výčet nabídky služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání na KoP Děčín



FINANČNÍ GRAMOTNOST

Poradenství poskytující informace, rady a návody jak správně reagovat při předlužení, jak komunikovat s věřiteli či exekutorem, jak řešit osobní finanční problémy a jak těmto situacím předcházet.

Kontakt: oddělení zprostředkování – vaše zprostředkovatelka nebo oddělení poradenství a dalšího vzdělávání – Bc. Labašová, tel. 950 111 194



I-KLUB

Místnost vybavená počítači, kde je možno samostatně nebo s pomocí poradkyně zpracovat si a vytisknout životopis a průvodní dopis, vyhledávat volná pracovní místa na internetu, kontaktovat zaměstnavatele prostřednictvím e-mailu, nebo si vložit inzerát či životopis na internet.

Kontakt: I-Klub je otevřen každé pondělí a středu od 13,00 do 16,00 hod v kanceláři č. 147, oddělení poradenství a dalšího vzdělávání



INDIVIDUÁLNÍ AKČNÍ PLÁN (IAP)

Plán s konkrétními aktivitami a cíli, jehož obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu IAP se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností klienta. O vypracování IAP lze požádat kdykoli.

Kontakt: oddělení zprostředkování - vaše zprostředkovatelka

INDIVIDUÁLNÍ AKČNÍ PLÁN – INFO SCHŮZKA

Skupinová schůzka, která vám pomůže vytvořit si plán vašich konkrétních aktivit pro zvýšení úspěšnosti při hledání práce.

Kontakt: oddělení zprostředkování – vaše zprostředkovatelka



INDIVIDUÁLNÍ PORADENSTVÍ

Informace a pomoc související s nezaměstnaností a hledáním zaměstnání - vytvoření osobní dokumentace, zdroje hledání zaměstnání, elektronická komunikace, integrovaný systém typových pozic. Odkaz na další poradenské aktivity, včetně vyhledávání konkrétní pracovní nabídky.

Kontakt: oddělení zprostředkování – vaše zprostředkovatelka nebo oddělení poradenství a dalšího vzdělávání – Bc. Labašová, tel. 950 111 194



PORADENSTVÍ PRO ROZJEZD PODNIKÁNÍ

Informace pro zájemce o podnikání z řad uchazečů/zájemců o zaměstnání. Žádosti o příspěvky do začátku podnikání.

Kontakt: oddělení trhu práce – Bc. Piskora, tel. 950 111 172

PROJEKTY ESF

Programy financované ze zdrojů EU. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Jsou specificky zaměřené na **konkrétní cílové skupiny uchazečů (věk, kvalifikace, délka evidence, sociální situace)**. Poskytují nejrůznější služby a aktivity s cílem zvýšit zapojeným uchazečům jejich uplatnitelnost na trhu práce.

Kontakt: oddělení zprostředkování – vaše zprostředkovatelka



PŘÍPRAVA NA POHOVOR SE ZAMĚSTNAVATELEM

Skupinové poradenství, kde se dozvíte potřebné informace o výběrových řízeních a pohovorech. Poradí vám, jak se na výběrové řízení připravit, čeho se vyvarovat. Součástí jsou i praktické ukázky pracovních pohovorů.

Kontakt: oddělení zprostředkování – vaše zprostředkovatelka



PŘÍSPĚVEK NA PODPORU REGIONÁLNÍ MOBILITY

Příspěvek na dojíždění do zaměstnání. Příspěvek na přestěhování za zaměstnáním.

Kontakt: oddělení trhu práce – Bc. Piskora, tel. 950 111 172

REKVALIFIKACE

Získání nové kvalifikace, příp. zvýšení, rozšíření či prohloubení kvalifikace dosavadní, včetně jejího udržování nebo obnovování absolvováním příslušného rekvalifikačního kurzu.

Kontakt: oddělení poradenství a dalšího vzdělávání – paní Veselá, tel. 950 111 197; paní Víšková, tel. 950 111 198



REKVALIFIKACE – INFO SCHŮZKA

Skupinová schůzka informující o možnostech získání nové kvalifikace, příp. zvýšení, rozšíření či prohloubení kvalifikace dosavadní, včetně jejího udržování nebo obnovování absolvováním příslušného rekvalifikačního kurzu.

Kontakt: oddělení zprostředkování – vaše zprostředkovatelka a oddělení poradenství a dalšího vzdělávání – paní Veselá, tel. 950 111 197; paní Víšková, tel. 950 111 198



SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA



Pracovní 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. Je to 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.

Kontakt: oddělení trhu práce – Bc. Piskora, tel. 950 111 172



VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Časově omezené pracovní příležitosti spočívající ve výkonu méně kvalifikovaných profesí, např. údržba veřejných prostranství, nebo jiné činnosti ve prospěch obcí nebo státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Úřad práce na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Kontakt: oddělení trhu práce – paní Králová, tel. 950 111 174

Zdroj: Interní podklady úřadu práce ČR