

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Bakalářská práce**

**Uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti  
v regionu Teplice v ČR**

**Lucie Wadenková**

**© 2020 ČZU v Praze**



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Lucie Wadenková

Ekonomika a management  
Provoz a ekonomika

Název práce

**Uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Teplice v ČR**

Název anglicky

**Implementation of active employment policy instruments in the Teplice region in the Czech Republic**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Teplice v České republice. V teoretické části jsou vysvětleny pojmy spjaté s trhem práce, nezaměstnaností, rizikovými skupinami a státní politikou zaměstnanosti. V praktické části jsou jednak analyzována sekundární data a jednak je proveden primární výzkum na úřadu práce v Teplicích. Tento výzkum je zaměřen na zjištění dosaženého vzdělání, věku, pracovního oboru, doby a délky nezaměstnanosti, absolvování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

### Metodika

V teoretické části práce bude vycházeno z informací získaných studiem odborné literatury a bude využita metoda deskripce. V praktické části práce bude využita metoda analýzy časových řad a sekundární data budou čerpána z Ministerstva práce a sociálních věcí. Dále bude využita metoda primárního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření se bude týkat respondentů, kteří jsou evidováni na úřadu práce v Teplicích.

## **Doporučený rozsah práce**

30-40 stran

## **Klíčová slova**

Aktivní politika zaměstnanosti, trh práce, uchazeč o zaměstnání, nezaměstnanost, rizikové skupiny, Teplice, ČR

---

## **Doporučené zdroje informací**

- BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.
- SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-86429-08-3.
- VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-808-5819-762.

---

## **Předběžný termín obhajoby**

2019/20 LS – PEF

## **Vedoucí práce**

Ing. Pavel Srbek, Ph.D.

## **Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

---

Elektronicky schváleno dne 23. 12. 2019

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 8. 1. 2020

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 22. 03. 2020

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Teplice v ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 23.03.2020

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavlu Srbkovi, PhD. a Ing. Erice Urbánkové, PhD. z katedry ekonomických teorií za poskytnutí odborných rad a čas věnovaný při konzultacích. Také bych ráda poděkovala všem pracovníkům Kontaktního pracoviště ÚP v Teplicích za zprostředkování podkladových materiálů a všem účastníkům výzkumu.

# Uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Teplice v ČR

## Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na aktivní politiku zaměstnanosti a její užití nástrojů ve vybraném regionu Teplice v Čechách. Cílem je zhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti metodou primárního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření. V návaznosti na cíl práce je proveden návrh na řešení díky analýze současného stavu.

Teoretická část obsahuje obecnou charakteristiku trhu práce a další pojmy s tím související. Především se jedná o oblast trhu práce, nezaměstnanosti, státní politiky zaměstnanosti, přesněji sféry pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. Dále navazuje představení jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a nakonec uvedení rizikových skupin uchazečů o zaměstnání a jejich obecnou charakteristiku. V teoretické části bakalářské práce jsou použity informace získané na základě studia odborné literatury a dostupných internetových zdrojů týkajících se dané problematiky, popsané pomocí deskriptivní metody.

Praktická část je vypracována na základě sekundárních dat získaných z internetových zdrojů stránek Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Kontaktním pracovištěm Úřadu práce Teplice. Zaměření praktické části se týká analýzy trhu práce a vývoje nezaměstnanosti v regionu Teplice ve sledovaném období 2014-2018. V závěru praktické části je proveden výzkum ve formě výběrového dotazníkového šetření na Kontaktním pracovišti Úřadu práce Teplice, jehož vyhodnocení vede ke zhodnocení přínosu aktivní politiky zaměstnanosti vůči uchazečům o zaměstnání. Výsledky výzkumného šetření jsou interpretovány ve slovní i grafické podobě.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, trh práce, uchazeč o zaměstnání, riziková skupina, respondent, úřad práce, nástroj, aktivní politika zaměstnanosti

# **Implementation of active employment policy instruments in the Teplice region in the Czech Republic**

## **Abstract**

The bachelor thesis is focused on active employment policy and its use of tools in selected region Teplice in the Czech Republic. The aim is to evaluate the instruments of active employment policy by the method of primary research through a questionnaire survey. In relation to the objective of the work is made a proposal for a solution thanks to the analysis of the current situation.

The theoretical part contains general characteristics of the labor market and other terms related to it. In particular, the labor market, unemployment, state employment policy, and more precisely the sphere of passive and active employment policy. It is followed by the introduction of individual instruments of active employment policy, and finally the introduction of risk groups of job seekers and their general characteristics. In the theoretical part of the thesis are used information acquired from the study of literature and available Internet resources related to the issue, described using a descriptive method.

The practical part is based on secondary data acquired from internet sources of the Czech Statistical Office, the Ministry of Labor and Social Affairs of the Czech Republic and the Contact Office of the Labor Office Teplice. The focus of the practical part concerns the analysis of the labor market and the development of unemployment in the Teplice region in the monitored period 2014-2018. At the end of the practical part there is a research in the form of a selective questionnaire survey at the Contact Office of the Labor Office Teplice, whose evaluation leads to an evaluation of the contribution of the active employment policy towards the job seekers. The results of this own research are represented in verbal and graphic form.

**Keywords:** unemployment, labor market, job applicant, risk group, respondent, labor office, instrument, active employment policy



# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>13</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>15</b>
2.1 Cíl práce .....	15
2.2 Metodika .....	15
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>17</b>
3.1 Trh práce .....	17
3.1.1 Charakteristika trhu práce .....	17
3.1.2 Nabídka práce na trhu práce .....	18
3.1.3 Poptávka po práci na trhu práce.....	19
3.1.4 Rovnováha na trhu práce .....	20
3.2 Nezaměstnanost.....	21
3.2.1 Ekonomická aktivita obyvatelstva .....	22
3.2.2 Měření nezaměstnanosti .....	23
3.2.3 Druhy nezaměstnanosti.....	25
3.2.4 Sociální důsledky nezaměstnanosti .....	27
3.2.5 Úřad práce.....	28
3.3 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání.....	29
3.3.1 Zdravotně postižené osoby .....	29
3.3.2 Mladiství uchazeči o zaměstnání .....	30
3.3.3 Absolventi škol .....	30
3.3.4 Ženy po návratu z mateřské dovolené .....	31
3.3.5 Starší osoby.....	31
3.3.6 Nekvalifikovaní uchazeči .....	31
3.3.7 Zákon o zaměstnanosti a legislativní opora státní politiky zaměstnanosti	32
3.4 Státní politika zaměstnanosti.....	32
3.4.1 Cíle státní politiky zaměstnanosti .....	34
3.5 Pasivní politika zaměstnanosti .....	34
3.6 Aktivní politika zaměstnanosti.....	35
3.6.1 Cíle aktivní politiky zaměstnanosti.....	35
3.6.2 Programy APZ .....	36
3.7 Nástroje APZ.....	37
3.7.1 Rekvalifikace .....	37
3.7.2 Veřejně prospěšné práce .....	38
3.7.3 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	39
3.7.4 Společensky účelná pracovní místa .....	41
3.7.5 Příspěvek na zapracování.....	41

3.7.6	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	42
3.7.7	Investiční pobídky.....	42
<b>4</b>	<b>Vlastní práce .....</b>	<b>43</b>
4.1	Charakteristika Ústeckého kraje.....	43
4.2	Charakteristika regionu Teplice .....	44
4.2.1	Obecná charakteristika regionu Teplice.....	44
4.2.2	Struktura ekonomických subjektů.....	45
4.3	Nezaměstnanost v regionu Teplice v letech 2014-2018.....	46
4.4	Struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Teplice .....	48
4.5	Aktivní politika zaměstnanosti v regionu Teplice.....	50
4.5.1	Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání v regionu Teplice v letech 2014-2018	50
4.5.2	Nástroje APZ v regionu Teplice .....	52
4.5.3	Projekty ESF .....	55
4.5.4	Výdaje na projekty ESF v Ústeckém kraji.....	61
4.5.5	Výdaje na APZ a pasivní politiku zaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2014-2018 .....	62
4.5.6	Výdaje na APZ a PPZ v okrese Teplice v letech 2014-2018.....	64
4.5.7	Výdaje na APZ v okrese Teplice v letech 2014-2018 .....	66
4.6	Vlastní výzkum.....	71
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuze .....</b>	<b>81</b>
5.1	Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření .....	81
5.2	Návrhy pro jednotlivá opatření.....	84
5.3	Diskuze.....	87
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>88</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>90</b>
<b>8</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>100</b>
8.1	Příloha A: Dotazník – vlastní výzkum .....	100
	<b>Dotazník k průzkumnému šetření.....</b>	<b>100</b>

## Seznam obrázků

Obrázek č. 1 – Křivka individuální nabídky práce .....	18
Obrázek č. 2 – Křivka tržní nabídky práce .....	19
Obrázek č. 3 – Poptávka po práci .....	20
Obrázek č. 4 – Rovnováha na trhu práce .....	21
Obrázek č. 5 – Schéma skladby obyvatelstva ve vztahu ekonomické aktivity.....	23
Obrázek č. 6 – Výpočet míry nezaměstnanosti.....	24
Obrázek č. 7 – Schéma státní politiky zaměstnanosti a její rozdělení .....	32

## Seznam grafů

Graf č. 1 – Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2008-2018 (v tis. Kč) .....	34
Graf č. 2 – Struktura ekonomických subjektů v okrese Teplice (%).....	46
Graf č. 3 – Čerpání výdajů v ukazateli APZ a PPZ v Ústeckém kraji v letech 2014-2018 (v tis. Kč).....	64
Graf č. 4 - Vynaložené prostředky na politiku zaměstnanosti Úřadem práce ČR v okrese Teplice v letech 2014-2018 v Kč. ....	66
Graf č. 5 – Struktura výdajů z ESF na nástroje APZ v okrese Teplice v letech 2014-2018 v mil. Kč. ....	70
Graf č. 6 – Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.....	73
Graf č. 7 – Vystudovaný obor respondentů .....	74
Graf 8 – Příčina evidence na Úřadu práce .....	75
Graf č. 9 – Riziková skupina uchazečů.....	77
Graf č. 10 – Zapojení respondentů do některého z nástroje APZ.....	79

## Seznam tabulek

<b>Tabulka č. 1 – Změny v rozlišování pojmů dle nového právního předpisu .....</b>	<b>40</b>
Tabulka č. 2 – Přehled příspěvků pro OZP na volném a chráněném trhu práce .....	40
Tabulka č. 3 – Analýza okresu Teplice v období 2014-2018 dle počtu obyvatel, uchazečů o zaměstnání, pracovních míst, podílu nezaměstnaných osob, uchazečů o zaměstnání na 1 pracovní místo.....	48
Tabulka č. 4 – Analýza skupiny o zaměstnání dle věku v letech 2014-2018 .....	49
Tabulka č. 5 – Analýza skupiny uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání v letech 2014-2018 .....	49
Tabulka č. 6 – Analýza skupiny uchazečů o zaměstnání dle délky doby evidence v regionu Teplice v letech 2014-2018.....	50
Tabulka č. 7 - Analýza skupiny uchazečů o zaměstnání dle rizikových skupin uchazečů o zaměstnání v regionu Teplice v letech 2014-2018 .....	52
Tabulka č. 8 – Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v letech 2014-2018.....	55
Tabulka č. 9 – Informační data k projektu „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“ .....	57
Tabulka č. 10 – Informační data k projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ .....	58
Tabulka č. 11 – Informační data k projektu „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS2 Severozápad v Ústeckém kraji“ .....	59
Tabulka č. 12 – Informační data k projektu „Outplacement v Ústeckém kraji“ .....	60
Tabulka č. 13 – Termín realizace projektu „Záruky pro mladé v Ústeckém kraji“ .....	61
Tabulka č. 14 – Přehled financování projektů ESF v Ústeckém kraji (v Kč).....	62
Tabulka č. 15 – Čerpání výdajů v ukazateli APZ a PPZ v Ústeckém kraji v letech 2014-2018 (v tis. Kč) .....	62
Tabulka č. 16 – Vynaložené prostředky na politiku zaměstnanosti Úřadem práce ČR v okrese Teplice v letech 2014-2018 v Kč. ....	64
Tabulka č. 17 – Struktura národních výdajů na nástroje AZP v okrese Teplice v letech 2014-2018 v Kč. ....	68
Tabulka č. 18 – Struktura výdajů z ESF na nástroje AZP v okrese Teplice v letech 2014-2018 v Kč.....	70
Tabulka č. 19 – Pohlaví respondentů.....	71

Tabulka č. 20 – Věk respondentů.....	72
Tabulka č. 21 – Délka nezaměstnanosti v evidenci ÚP .....	76
Tabulka č. 22 – Účast respondentů některého z nástrojů APZ .....	78
Tabulka č. 23 – Pomáhá zapojení do nástrojů APZ k uplatnění na trhu práce? .....	78
Tabulka č. 24 – Rozdělení kurzů zapojených respondentů.....	80
Tabulka č. 25 – Dostatečná nabídka rekvalifikačních kurzů .....	80

## Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo
CHTP	Chráněný trh práce
KP	Kontaktní pracoviště
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP	Národní individuální projekty
OPP	Obecně prospěšné práce
OPZ	Operační program zaměstnanosti
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba zdravotně postižená
PM	Pracovní místa
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
RES	Registr ekonomických subjektů
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
SRN	Spolková republika Německo
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SVČ	Samostatná výdělečná činnost
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

# 1 Úvod

Téma bakalářské práce pojednává o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Teplice v souvislosti s místním úřadem práce. V rámci zpracování popisuje současný stav trhu práce, včetně rizikových skupin osob s ním spojený, vývoj nezaměstnanosti a zahrnuje oblast pasivní a aktivní politiky nezaměstnanosti, jejíž součástí je porovnání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti především z hlediska míry jejich uplatnění.

Příchod tržní ekonomiky s sebou přináší ve spojení s trhem práce jev nezaměstnanost, jež nastává příčinou nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce. Prostřednictvím politiky zaměstnanosti se stát snaží dosáhnout vyrovnanosti a zmírnění negativních dopadů nezaměstnanosti na člověka. V závislosti na délce trvání, způsobuje nezaměstnanost ekonomické i sociální problémy, jenž mají dopad nejen na jedince, nýbrž na celou společnost. Státní politika zaměstnanosti se rozlišuje na dvě sféry dle způsobu realizace opatření. Oblast pasivní politiky zaměstnanosti zprostředkovává finanční podporu pro uchazeče o zaměstnání, kteří se nachází v evidenci úřadu práce. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti pomáhá uchazečům najít vhodné zaměstnání pomocí nástrojů. Využívání daných nástrojů slouží k zlepšení situace na trhu práce, a zvýšení hodnoty lidského kapitálu.

V České republice patří Ústecký kraj, a tedy i region Teplice k oblastem výrazně postihnutých vysokou nezaměstnaností. I přes současný stav na trhu práce vykazující klesající míru nezaměstnanosti, patří Ústecký kraj v celorepublikovém srovnání k jedním z nejhůře hodnoceným. Jednou z příčin je útlum tradičního odvětví průmyslu (ocelářství, hornictví, těžký průmysl) a vysoká koncentrace rizikových skupin obyvatel. Jedná se o osoby, které postihuje určitý handicap, který omezuje uchazeče o zaměstnání v získání nové pracovní příležitosti. Příčinou může být věk, vzdělání, zdravotní indispozice či nedostatečná kvalifikace. Do rizikových skupin se řadí osoby vyšší věkové kategorie, zdravotně postižené, matky po mateřské dovolené či absolventi škol. Právě nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pomáhají zvýšit šance uplatnění na trhu práce pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Hojně využívaným nástrojem jsou rekvalifikace, které zprostředkovávají rozšíření dosavadních znalostí a zvyšují atraktivitu uchazeče pro potencionální zaměstnavatele. Dalšími využívanými nástroji aktivní politiky jsou veřejně prospěšné práce nebo společensky účelná pracovní místa.

Předmětem mého zkoumání je oblast aktivní politiky zaměstnanosti v regionu, konkrétně realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na Kontaktním pracovišti ÚP v Teplicích. Prostřednictvím získaných údajů zhodnotím realizaci nástrojů z hlediska jejich uplatnění a přínosu aktivní politiky zaměstnanosti. Pro tento účel provedu výzkum ve formě dotazníkového šetření na Kontaktním pracovišti na Úřadu práce Teplice.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraném regionu Teplice v České republice metodou primárního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření. Teoretická část obsahuje obecnou charakteristiku trhu práce a další pojmy, které s ní souvisí. Především se jedná o oblast nezaměstnanosti, státní politiky zaměstnanosti, přesněji sféry pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. Představení jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a nakonec uvedení rizikových skupin uchazečů o zaměstnání a jejich obecnou charakteristiku.

V praktické části je analyzován trh práce a vývoj nezaměstnanosti v regionu Teplice v letech 2014-2018. Dále využívání nástrojů APZ, financování pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. V závěru praktické části je proveden výzkum ve formě dotazníkového šetření na Úřadu práce Teplice, jehož vyhodnocení vede ke zhodnocení přínosu aktivní politiky zaměstnanosti vůči uchazečům o zaměstnání.

### **2.2 Metodika**

V teoretické části bakalářské práce jsou použity informace získané na základě studia odborné literatury a dostupných internetových zdrojů týkajících se dané problematiky, popsané pomocí deskriptivní metody.

Praktická část je vypracována na základě sekundárních dat získaných z internetových zdrojů stránek Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Kontaktním pracovištěm Úřadu práce Teplice.

Metoda primárního výzkumu je uplatněna prostřednictvím dotazníkového šetření. K výběrovému šetření je vytvořen dotazník, jehož interpretace jsou zaznamenány ve slovní i grafické podobě. Zaměření dotazníků se týká uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Kontaktního pracoviště ÚP ČR Teplice. Všechny poskytnuté údaje jsou anonymní. Sběr dat byl realizován formou osobního předání cílové skupině uchazečů o zaměstnání, tudíž jsem měla možnost s danými osobami komunikovat osobně. Průzkum jsem absolvovala ve dnech 18. 10. 2019 – 1. 11. 2019. V rámci průzkumu jsem oslovila celkem 110 respondentů. Celkový počet dosažených dotazníků činí 80. Návratnost dotazníků dosahuje 73 %.

Dotazník obsahuje celkem 12 otázek. Otázky jsou složené z forem uzavřených a polootevřených otázek, jejichž odpovědi se zaznamenávají zakřížkováním. Doplňující otázka č. 11 je položena formou otevřené otázky, tudíž respondenti odpovídali formou textové odpovědi.



## **3 Teoretická východiska**

### **3.1 Trh práce**

Specifickou vlastností člověka je schopnost pracovat. Každý jedinec má jinou představu a požadavky na práci, kterou chce vykonávat. Liší se dle daných schopností každého člověka a jeho životních a pracovních zkušenostech. K nasycení základních lidských potřeb, které jsou důležité pro existenci člověka jsou nezbytné prostředky. K jejich získání lidé vykonávají služby práce, které představují primární výrobní faktor. Právě těmito aspekty se zabývá trh práce. V oblasti ekonomiky existuje několik druhů trhů, kteří se od sebe vzájemně odlišují dle mnoha specifik. Součástí tržního hospodářství je mimo jiné trh práce [1, s. 7].

#### **3.1.1 Charakteristika trhu práce**

Trh práce je součástí tržního hospodářství v ekonomice. Představuje tři základní faktory – nabídku práce, poptávku po práci a cenu práce (mzda). Trh práce lze zjednodušeně popsat jako střet nabídky práce s poptávkou po práci. Na straně nabídky stojí subjekty (potencionální zaměstnanci), kteří nabízejí pracovní sílu [2, s. 7]. Poptávku po práci představují firmy, které nakupují pracovní sílu (tj. zaměstnavatelé). Tento vzájemný vztah popisuje trh práce jako místo, kde se setkávají zaměstnavatelé a zaměstnanci. [3, s. 23].

#### **Práce jako výrobní faktor**

V ekonomii rozlišujeme základní výrobní faktory – práce, půda a kapitál. Trh práce se však oproti ostatním trhům značně liší. Práci lze vymezit jako souhrn intelektuálních a manuálních činností, které lze za stanovených podmínek najímat ve formě služeb. Nelze prodávat či kupovat lidi jako jakýkoliv ostatní druh zboží. Obchodní komoditou na trhu práce je lidská pracovní síla, která představuje individuální znalosti a dovednosti každého jedince. V praxi tedy nenajdeme dva identické jedince, se stejnými schopnostmi a znalostmi [3, s. 22].

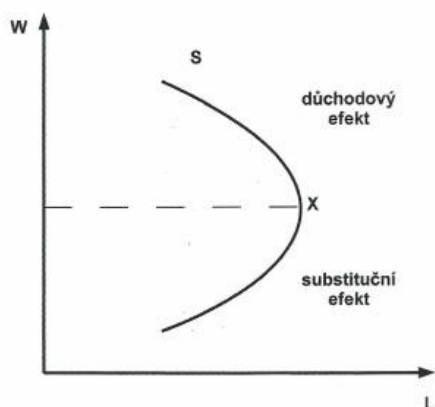
### 3.1.2 Nabídka práce na trhu práce

Nabídku práce představují v ekonomice domácnosti, tedy skuteční občané, kteří tvoří sektor domácnosti. Je tvořena individuálními lidmi, kteří prodávají vlastní pracovní sílu. Každý jedinec porovnává užitek z volného času s užitek, který vyplývá z nakoupených výrobků a služeb, získanými tím, že místo volného času nabízí svou práci za příslušné ohodnocení [2, s. 9-10]. Stav, kdy se jedinec rozhodne pro jeden z užitků na úkor druhého, označujeme jako náklady obětované příležitosti [4, s. 247].

V prostředí pracovního trhu proti sobě působí dva efekty – substituční a důchodový. Substituční efekt lze vysvětlit jako ochotu některých osob, kteří preferovali volný čas před prací, začít nabízet pracovní sílu v situaci, kdy dojde k navýšení mezd. Dochází k nahrazení (substituci) volného času ochotou pracovat. V opačném případě, u vyšších mzdových sazeb, převládá preference užitku volného času před užitekem mzdy. Vlivem důchodového efektu reagují lidé při zvyšování mezd snížením nabídky práce. Tržní nabídka práce se skládá ze všech individuálních nabídek práce na trhu. [3, s. 25].

Na obrázku č. 1 je znázorněná křivka (S) individuální nabídky práce na trhu. Zpětné zakřivení křivky způsobuje vliv dvou protichůdných efektů – důchodového a substitučního. S navyšováním mezd (W) roste množství nabízené práce a dochází k substitučnímu efektu. Při dovršení hranice kritické mzdy (X) nastává opačný efekt důchodový, při kterém objem nabízené práce klesá i přes vyšší mzdovou sazbu [3, s. 26].

**Obrázek č. 1 – Křivka individuální nabídky práce**



Zdroj: [3, s. 26]

W – mzdová sazba

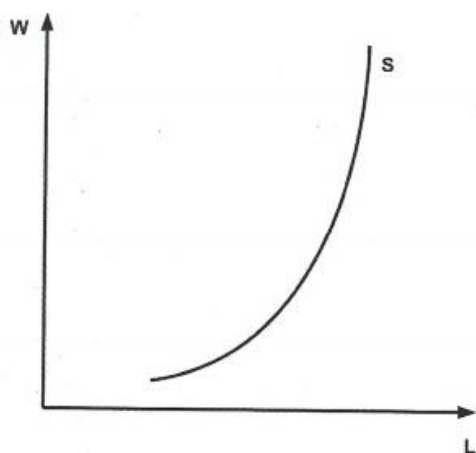
L – objem nabízené práce (množství pracovních sil)

X – kritická mzda

S – nabídka práce

Obrázek č. 2 zobrazuje křivku tržní nabídky práce. S růstem množství pracovních sil ( $L$ ) současně roste mzdová sazba ( $W$ ), což udává kladný a rostoucí tvar křivky tržní nabídky ( $S$ ). Růst mezd přitahuje do zaměstnání osoby, které dosud stáli mimo pracovní trh a zároveň motivuje zaměstnané osoby nabízet ještě více práce [3, s. 26].

**Obrázek č. 2 – Křivka tržní nabídky práce**



Zdroj: [3, s. 27]

W – mzdová sazba

L – objem nabízené práce (množství pracovních sil)

S – nabídka práce

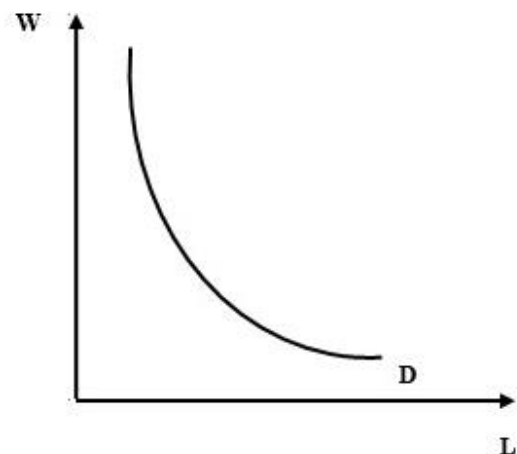
### 3.1.3 Poptávka po práci na trhu práce

Pohybujeme se na jakémkoliv trhu, vždy existují dvě strany. Jedna strana představuje již zmíněnou nabídku práce, druhou stranu trhu práce tvoří poptávka po práci. Poptávka na trhu práce závisí na konkrétní poptávce spotřebitelů po finálních statcích [2, s. 10].

Finální statky se vyrábí prostřednictvím práce v kombinaci s ostatními výrobními faktory, výroba však závisí na daném omezení konkrétní firmy. [3, s. 24].

Na obrázku č. 3 je znázorněna závislost mezi objemem poptávané práce ( $L$ ) a mzdy ( $W$ ). Tento jev se nazývá zákon klesající poptávky. S rostoucí mzdovou sazbou klesá počet pracovníků, které je zaměstnavatel schopný zaměstnat. Tvar křivky je klesající. V opačném případě, kdy mzdová sazba klesá, lze zaměstnat více pracovních sil [2, s. 11].

**Obrázek č. 3 – Poptávka po práci**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě: [2]

W – mzdová sazba

L – objem nabízené práce (množství pracovních sil)

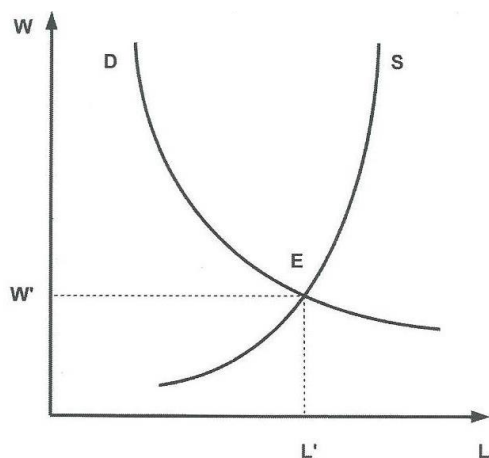
D – poptávka po práci

### **3.1.4 Rovnováha na trhu práce**

Situace tržní rovnováhy nastává při pomyslném průsečíku představ nabídky a poptávky. Oproti ostatním trhům v ekonomice, rovnováha na trhu práce je poněkud složitější. Nabídka práce mnohdy reaguje pomalu na růst poptávky po práci. Tento fakt je dán také tím, že získání potřebné kvalifikace, jakožto profesní příprava trvá určitý čas.

Obrázek č. 4 znázorňuje stav tržní rovnováhy, který udává rovnovážná mzda ( $W'$ ) na vodorovné ose a rovnovážné množství práce ( $L'$ ) na ose svislé. Průsečík těchto dvou os se nazývá rovnovážný bod (E). Tento bod představuje situaci, při které je na trhu práce dostatečné množství nabízené práce, kterou firmy poptávají. Mzdy dosahují takové úrovně, při které se na trhu práce nachází ideální množství pracovních sil [3, s. 27].

**Obrázek č. 4 – Rovnováha na trhu práce**



Zdroj: [3, s. 28]

S – nabídka práce

D – poptávka po práci

E – rovnovážný bod

L – objem nabízené práce (množství pracovních sil)

W – mzdová sazba

W' – rovnovážná mzdová sazba

L' – rovnovážné množství práce

### **3.2 Nezaměstnanost**

Stav narušení rovnováhy na trhu práce, při kterém poptávka převyšuje nabídku, označujeme termínem nezaměstnanost. V ekonomice je výskyt nezaměstnanosti zcela běžný. Pro správné fungování trhu je primární identifikovat příčiny, které k nezaměstnanosti vedou [3, s. 46].

*„Příklady důvodů nezaměstnanosti:*

- *Demografický vliv*
- *Strukturální změny*
- *Mzdová politika, nepružnost mezd*
- *Vývoj inflace*
- *Dynamika ekonomiky*
- *Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou” [3, s. 46].*

### **3.2.1 Ekonomická aktivita obyvatelstva**

#### **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo**

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo lze označit jako pracovní sílu, jejíž součástí jsou zaměstnané i nezaměstnané osoby ve věku starší 15 let [5].

#### **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**

Status ekonomicky neaktivní přiřazujeme osobám ve věku 15 let a starší, kteří nespádají do kategorie pracovních sil, tedy nejsou klasifikováni v daném období jako zaměstnaní ani nezaměstnaní. Jedná se především o studenty, ženy v domácnosti, důchodce či jinak práceneschopné osoby [5].

#### **Zaměstnaní**

Osoby vykonávající placené zaměstnání formou pracovního vztahu či samostatnou výdělečnou činnost. Do kategorie zaměstnaných spadají i jedinci, kteří z důvodů nemoci či dovolené určité období nepracují [3, s. 47-48].

#### **Nezaměstnaní**

Obecně můžeme konstatovat, že osoba, která není v pracovním vztahu, či nevykonává samostatnou výdělečnou činnost lze označovat jako nezaměstnanou. Avšak status nezaměstnaného je podmíněn dle několik kritérií. Tyto definice jsou základem pro měření obecné míry nezaměstnanosti [5].

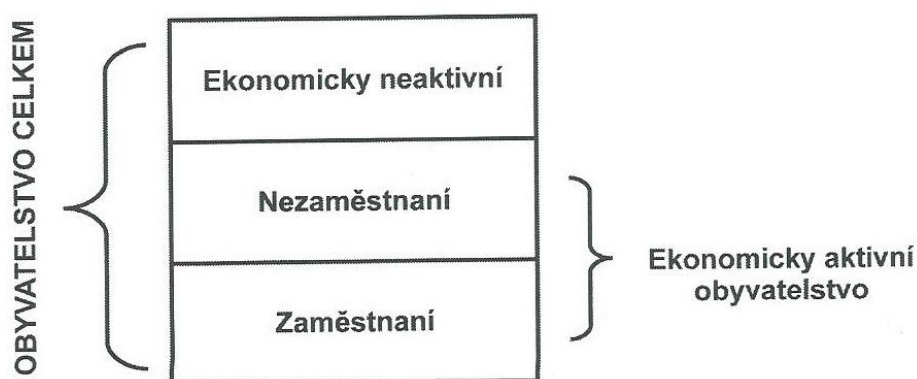
Klasifikace nezaměstnaných osob dle ČSÚ:

- Všechny osoby starší 15 let
- Nemají zaměstnání
- Aktivně hledají zaměstnání (prostřednictvím příslušného úřadu práce či soukromých agentur, případně přímo v podniku, pomocí inzerce či jiným způsobem)
- Připravené k nástupu do práce (nejpozději do 14 dnů do výkonu placeného zaměstnání)

Při nesplnění alespoň jedné z výše stanovených podmínek, se osoba klasifikuje jako zaměstnaná, či ekonomicky neaktivní [6].

Schéma zobrazuje strukturu celkového obyvatelstva z hlediska trhu práce. Na obrázku č. 5 lze spatřit skladbu rozlišení obyvatelstva vzhledem ke vztahu ekonomické aktivity. Dle tohoto vztahu dělíme obyvatelstvo na ekonomicky aktivní a neaktivní. Skupinu ekonomicky aktivního obyvatelstva rozlišujeme na kategorie zaměstnaní a nezaměstnaní.

**Obrázek č. 5 – Schéma skladby obyvatelstva ve vztahu ekonomické aktivity**



Zdroj: [3, s. 48]

### 3.2.2 Měření nezaměstnanosti

K vyjádření situace na trhu práce slouží ukazatel míry nezaměstnanosti. Podobně jako u jiných makroekonomických veličin, měření míry nezaměstnanosti je poměrně složité. Hlavní podstatou ukazatele je vyjádřit, jak velká část obyvatelstva v daném období nemůže najít uplatnění na trhu práce. Ve své podstatě jde o porovnání dvou veličin, kterými jsou počet všech obyvatel ekonomiky a počet lidí bez práce [2, s. 46].

#### Obecná míra nezaměstnanosti

Prostřednictvím ukazatele obecné míry nezaměstnanosti měříme rozsah nezaměstnanosti. Pro svou dobrou vypovídající hodnotu o ekonomikách, slouží zejména pro porovnání České republiky se zahraničím. Formuluje procentuální podíl pracovní síly na trhu práce. „Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech)” [7].

„Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO)” [8].

Obecná míra nezaměstnanosti se zjišťuje Výběrovým šetřením pracovních sil (VŠPS) [9].

Obecná míra nezaměstnanosti ( $u$ ) se rovná podílu ukazatelů. V čitateli je uváděn počet nezaměstnaných osob ( $U$ ). Jmenovatel obsahuje součet ukazatelů počtu zaměstnaných osob ( $E$ ) spolu s hodnotou  $U$ , kteří tvoří celkový počet ekonomicky aktivních osob ( $L$ ) [10, s. 140].

#### **Obrázek č. 6 – Výpočet míry nezaměstnanosti**

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

*Zdroj: [10, s. 140]*

$u$  – obecná míra nezaměstnanosti

$U$  – počet nezaměstnaných osob

$E$  – počet zaměstnaných osob

$L$  – počet ekonomicky aktivních osob

#### **Podíl nezaměstnaných osob**

Pro vyjádření nezaměstnanosti využívají úřady práce ukazatel podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. Ukazatel se měří jako podíl dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ku celkovému počtu všech obyvatel ve věku 15-64 let. Dle změny od 1. 1. 2013 nahradil dříve zveřejňovanou registrovanou míru nezaměstnanosti. Registrovaná míra nezaměstnanosti zahrnovala oproti nynější metodice podíl všech dosažitelných uchazečů v evidenci úřadu práce ku ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu [11].

#### **Přirozená míra nezaměstnanosti**

Ekonomický vývoj v zemi určuje pracovní síla, tedy počet osob, kteří jsou schopni pracovat. Avšak stav, kdy budou všichni ekonomicky aktivní zaměstnání, je téměř nedosažitelný [5].

Určitá míra nezaměstnanosti je bezprostřední součástí jakéhokoliv tržního hospodářství. V tržní ekonomice nelze dosáhnout cíle nulové nezaměstnanosti, nýbrž



přirozené míře nezaměstnanosti. V ekonomice lze mluvit o přirozené míře nezaměstnanosti, v případě dlouhodobé rovnováhy. Tu lze definovat jako úroveň nezaměstnanosti se stabilní mírou inflace, tedy nedochází k tendenci nárůstu či snížení inflace [2, s. 53].

Velikost přirozené míry nezaměstnanosti ovlivňuje řada faktorů. Jedním z faktorů určujících, zda bude nízká či vysoká míra nezaměstnanosti je výše motivace lidí, hledající nové zaměstnání. S tím souvisí další činitel, kterým je velikost a doba poskytované výše podpory v nezaměstnanosti. Také demografická skladba pracovní síly či schopnost jednotlivých úřadů práce umístit vhodné uchazeče o zaměstnání mají vliv na velikosti přirozené míry nezaměstnanosti [12, s. 145].

### **3.2.3 Druhy nezaměstnanosti**

Na trhu práce existuje hned několik forem nezaměstnanosti. Dle příčiny vzniku rozdělujeme – frikční, strukturální, cyklickou a sezónní nezaměstnanost.

#### **Frikční nezaměstnanost**

Forma frikční nezaměstnanosti je v praxi nejméně problémová. Představuje zcela přirozený proces. Vytváří se z důvodu nepřetržitého pohybu lidí mezi pracovními místy (lepší uplatnění, změna bydliště, skončení období studia či rodičovské dovolené) [2, s. 55]. Jedná se o dočasný jev, při kterém nezaměstnané osoby hledají nové pracovní místo, které lépe vyhovuje jejich požadavkům. Frikční forma nezaměstnanosti má krátkodobý a přechodný charakter [3, s. 50].

#### **Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost, stejně jako nezaměstnanost frikční je z tržního pohledu přirozený proces. Vzniká při rozdílné struktuře mezi nabídkou a poptávkou po práci. Tato situace nastává v případě, kdy firmy poptávají určité profese a kvalifikace, které neodpovídají příslušné nabídce práce na trhu. Často tedy dochází k dysbalanci u některých povolání nebo oblastí. Na jedné straně se rozvíjí, na druhé upadají. Řešením strukturální nezaměstnanosti je forma rekvalifikace pracovníků, či přesun na místo poptávky [2, s. 55-56].

Na rozdíl od frikční nezaměstnanosti má dlouhodobější charakter, v některých případech může trvat i několik let [10, s. 145].

### **Cyklická nezaměstnanost**

Příčinou cyklické nezaměstnanosti je nízká úroveň celkové poptávky po práci, která způsobuje nedostatek volných pracovních míst na trhu práce. Významný efekt na cyklickou nezaměstnanost je spojen s průběhem ekonomického vývoje. V situaci, kdy dojde k poklesu hospodářského cyklu, klesá poptávka na vyrobený produkt na trhu výrobků a služeb, což má efekt na propouštění ve firmách ve všech oblastech odvětví. Pracovníci, kteří jsou propuštěni v jednom odvětví, nemohou najít pracovní místo ani v jiné oblasti. Jedná se o formu nedobrovolné nezaměstnanosti. Trvání cyklické nezaměstnanosti je dlouhodobé, řešením je nárůst hospodářského cyklu a zvýšení úrovně poptávky po práci [2, s. 56].

### **Sezónní nezaměstnanost**

Tento typ nezaměstnanosti je typický pro některé profese, kde dochází v důsledku ročního období ke kolísání poptávky. Například v zemědělství, dopravě, stavebnictví či cestovním ruchu a turistickém odvětví. Mimo hlavní sezónu ztrácejí někteří zaměstnanci práci. [2, s. 56]. Tuto situaci řeší zaměstnanci několika způsoby. Jedním z řešení může být mimosezónní evidence na úřadu práce, nebo dočasná změna zaměstnání. Sezónní nezaměstnanost je předvídatelná, tudíž jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec mají čas se na ni připravit [3, s. 52].

### **Skrytá nezaměstnanost**

Indikátor skryté nezaměstnanosti reflektuje osoby, které nejsou zapsané v registru úřadu práce, avšak zájem o práci mají. V důsledku toho, že osoby nejsou v evidenci příslušného úřadu práce, nelze určit přesnou hodnotu stavu ukazatele skryté nezaměstnanosti.

Do skupiny osob se statusem skryté nezaměstnanosti spadají mladiství, ženy v domácnosti a lidé předdůchodového věku. Další skupinou jsou lidé, kteří využívají nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti, jako například rekvalifikační kurzy a jiné. Účast v programech aktivní politiky určuje, že daný jedinec již není součástí evidence nezaměstnanosti, zároveň však neprovozuje náležité zaměstnání [3, s. 52-53].

### **Dlouhodobá nezaměstnanost**

Stav dlouhodobé nezaměstnanosti utváří pro danou rizikovou skupinu lidí nesnadnou situaci. Problém nastává v případě, kdy nemohou najít pracovní umístění. Status dlouhodobé nezaměstnanosti nastává, pokud nepracující období činí déle než jeden rok, avšak čím delší trvání stavu nezaměstnanosti, tím složitější je případný návrat do pracovního procesu. Lidé postupem času ztrácejí pracovní návyky a nabytou kvalifikaci. Zároveň přichází o vůli pracovat, která postupně může vést do fáze, kdy se osoby stávají nezaměstnatelnými. V takovém případě nastává situace, kdy jsou lidé odkázáni na sociální podpory státu [1, s. 111-112].

Řešením dlouhodobé nezaměstnanosti představuje rozšiřování či prohlubování dosavadní kvalifikace. Dočasným, avšak okamžitým řešením může být akceptování pracovního uplatnění, které není dle požadovaných představ potencionálního zaměstnance. Tento krok může představovat nový start k vysněné pracovní příležitosti [2, s. 57].

### **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Přesná definice dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti nelze zcela určit, avšak rozdíl mezi těmito dvěma typy je značný. Osoby, které aktivně usilují o nalezení zaměstnání patří do kategorie nedobrovolné nezaměstnanosti. Mezi příčiny, které brání v nalezení práce spadají nedostatečná úroveň kvalifikace a absence praxe, případně věk žadatele. Dobrovolná nezaměstnanost představuje cílovou skupinu osob s minimální kvalifikací, kteří preferují pobírání sociálních dávek před motivací nalezení pracovního uplatnění. Výskyt dobrovolné nezaměstnanosti závisí na nastavení sociálního systému v dané ekonomice [2, s. 57-58].

#### **3.2.4 Sociální důsledky nezaměstnanosti**

Sociální dopady nezaměstnanosti se týkají jak jednotlivce, tak celé společnosti. V případě ztráty zaměstnání může dojít u člověka k psychickému zatížení. Tento negativní jev má mimo jiné dopad na zdravotní stav, rodinné vztahy a společenský život. Ztráta zaměstnání negativně ovlivňuje sociální status vyplývající ze společenského postavení. Nezaměstnaný člověk nabývá pocit méněcennosti, která může vést k deprivaci. Omezené finanční možnosti vedou ke snížení životní úrovně nezaměstnané osoby. Nezaměstnanost ovlivňuje také ekonomické dopady, jejichž důsledek přináší nižší daňové příjmy a zároveň vyšší výdaje ze státního rozpočtu na podporu v nezaměstnanosti. Stav nezaměstnanosti celkově ovlivňuje psychickou kondici a fyzické zdraví člověka [10, s. 146].

### 3.2.5 Úřad práce

Úřad práce České republiky dle Ministerstva práce a sociálních věcí definujeme takto: „*Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností a je účetní jednotkou. Úřad práce České republiky řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem*” [13].

Úřad práce České republiky z hlediska organizačního je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky”) [13].

*„Úřad práce ČR plní úkoly v těchto oblastech:*

- a) zaměstnanosti,*
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,*
- c) státní sociální podpory,*
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,*
- e) příspěvku na péči*
- f) pomoci v hmotné nouzi*
- g) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,*
- h) dávek péstounské péče,*

*v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách, zákonem o pomoci v hmotné nouzi a zákonem o sociálně-právní ochraně dětí”* [13].

V rámci České republiky je úřad práce (dále jen ÚP) poměrně novodobou institucí. Historie ÚP ČR se váže k roku 1990, kdy vzniklo 76 těchto institucí. Do roku 1989, kdy působila centrálně plánovaná ekonomika, nebylo zapotřebí uvažovat o vzniku ÚP. S příchodem tržní ekonomiky (právě po roce 1989), se objevil pojem nezaměstnanost. Ve společnosti se nacházeli lidé, kteří byli bez zaměstnání, tedy nezaměstnaní. V rámci této situace muselo přijít řešení tohoto problému. Řešením bylo zavedení aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti [14]. Právě ÚP jsou hlavním nositelem aktivní politiky zaměstnanosti [15, s. 121].

### 3.3 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Rizikové skupiny uchazečů lze vyznačit všeobecně. Nehledě na rozdílnosti v regionech či momentální situaci na trhu práce. Do rizikových skupin uchazečů o zaměstnání řadíme osoby s určitým znevýhodněním. Mezi handicapy při hledání zaměstnání patří nevyhovující zdravotní stav, věk či nedostatečná kvalifikace. Příčinou tvorby dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti jedinců či skupin je neúspěšné nalezení pracovního uplatnění. Účelem opatření APZ je uvést handicapované skupiny občanů na trh práce, prostřednictvím zkoušky pracovních dovedností, využití pracovního potenciálu právě s ohledem na aktuální situaci na trhu práce v daném regionu. Vše za pomoci dalších subjektů profesní přípravy, kterými jsou například úřady práce a regionální správy [3, s. 115].

*„Koncept pracovní kompetence:*

- 1) Být schopen pracovat (absence zdravotních omezení) a moci pracovat (péče o závislou osobu)*
- 2) Mít dovednosti potřebné pro pracovní uplatnění*
- 3) Umět si najít zaměstnání/umět se ucházet o zaměstnání*
- 4) Mít dostatečnou motivaci pracovat a být ochoten přijmout konkrétní zaměstnání” [16, s. 80-81].*

#### 3.3.1 Zdravotně postižené osoby

Zdravotně postiženou osobou se rozumí osoba, která splňuje dvě základní podmínky:

- Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav (délka trvání alespoň jeden rok)
- Omezená možnost pracovního uplatnění, v důsledku dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu

Skupinu osob se zdravotním postižením rozlišujeme na dvě kategorie dle stupně handicapu – občan se zdravotním postižením a občan s těžším zdravotním postižením. U některých případů zdravotně postižených uchazečů, kdy dochází v důsledku zdravotních důvodů k jistému pracovnímu omezení, mnohdy nastává problém s výběrem zaměstnání. Tyto případy lze pokládat téměř za nezaměstnatelné. Jedná se především o zdravotní důvody, jež umožňují výkon práce pouze za specifických podmínek. Příkladem mohou být chráněné dílny. Oproti ostatním uchazečům o zaměstnání, je délka evidence u této skupiny více než dvojnásobně vyšší [3, s. 116-117].

### 3.3.2 Mladiství uchazeči o zaměstnání

Tato skupina představuje zastoupení fyzických osob do 20 let. Vyznačuje se jako občansky i pracovně nezkušenou skupinu většinou se základním vzděláním. Výrazně omezená možnost uplatnění na trhu práce (zapříčiněno mimo jiné i legislativními oprávněními a předpisy) je způsobena především nedostatečnou kvalifikací a absencí předešlých pracovní zkušeností. Řešení o znovuzaražení mladistvých do pracovního procesu je několik. Jednou z aktivit je například opatření k podpoře přípravy na povolání [3, s. 120].

### 3.3.3 Absolventi škol

Postavení absolventů na trhu práce se postupem času napříč celou Českou republikou zlepšovalo. V důsledku toho došlo k novelizaci Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., která nabyla v platnosti od 1.1. 2009. Ta se týkala zrušení poskytování zvýšené péče této skupin osob, která do té doby spolu se skupinou mladistvých (fyzické osoby do 20 let) do této kategorie spadala. Příčinami nezaměstnanosti absolventů jsou jednak rozpory mezi profesním složením absolventů a potřebami trhu práce a zároveň nedostatečná praktická zkušenost. Dalším důvodem jsou často nereálné požadavky ze strany absolventů na jejich finanční ohodnocení, tedy neschopnost reálného zhodnocení svého uplatnění na trhu práce. S tím souvisí také neodpovídající představa o výši platu. U absolventů je také často shledávána neochota změny své původní profese. Zápis do evidence přináší většině absolventů hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti. Mnohdy příjem z hmotného zabezpečení převyšuje výdělek ze zaměstnání. Tento fakt způsobuje nízkou motivaci k hledání stálého zaměstnání. S tím souvisí i takzvaná *přechodná evidence*. Tento jev se týká absolventů středních škol, kteří před pokračováním v dalším studiu využívají možnost pobírání hmotného zabezpečení. V porovnání s ostatními skupinami nezaměstnaných, průměrná délka nezaměstnanosti u absolventů vykazuje nejnižší hodnoty [17, s. 130].

Návrhy pro realizaci nástrojů APZ pro mladistvé a absolventy jsou:

- Motivační kurzy
- Individuální a skupinové poradenství
- Rekvalifikace [3, s. 120].

### **3.3.4 Ženy po návratu z mateřské dovolené**

Do této kategorie spadají osoby, které jsou primárně angažovány péčí o rodinu, nezletilé děti. Problém s jejich uplatněním na trhu práce souvisí především s jistým omezením při jejich zaměstnání. Obtížnost nastoupení do vícesměnného provozu či přesčasové práce, nemocnost osoby (nezletilých dětí), a z toho vyplývající absence v zaměstnání. Při nástupu po mateřské dovolené se ženy často potýkají s tíživější situací. Návrat do nové pracovní pozice pro ně mnohdy nebývá snadný, v důsledku dlouholeté absence na trhu práce bývá jejich sebedůvěra menší a objevuje se problém se seberealizací. Tento handicap se projevuje zejména z hlediska ztráty profesních znalostí a pracovních zkušeností [3, s. 121].

Doporučení pro realizaci nástrojů APZ pro ženy po návratu z MD jsou:

- Rekvalifikace
- Společensky účelná pracovní místa
- Zahájení vlastní samostatné výdělečné činnosti [3, s. 120].

### **3.3.5 Starší osoby**

V praxi bývá tato kategorie osob upozadována. Zaměstnavatelé dávají při přijímání nových pracovníků přednost mladším věkovým skupinám. Jedním z hlavních důvodů jsou zvýšené požadavky na znalost jazyků, práce s moderní technikou či pracovní flexibilita, které se u mladších osob předpokládají ve větší míře. Příčiny ze strany zaměstnanců jsou vyšší mzdové nároky, které u starších osob vyplývají z délky dosavadní praxe. U mnoha lidí starší věkové kategorie dochází, díky celoživotnímu setrvání v jedné profesi, na jednom místě k omezeným pracovním dovednostem. Na trhu práce dochází u těchto osob k nesouladu jejich kvalifikace se strukturou pracovních příležitostí. Úspěšnost pracovního umístění se odvíjí od schopnosti adaptace na současné požadavky trhu práce [17, s. 132].

### **3.3.6 Nekvalifikovaní uchazeči**

Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání se rozumí osoby s nedostatečnými zkušenostmi a nízkou kvalifikací. Další atributy spojené s nízkou kvalifikací se řadí etnická příslušnost, věk, absence praktických zkušeností či sociální nepřizpůsobivost [18, s. 127]. Osoby této skupiny spoléhají na pomoc okolí a očekávají nereálné mzdové ohodnocení. Před uplatněním na trhu práce dávají přednost vyplácení sociálních dávek [3, s. 120].

### 3.3.7 Zákon o zaměstnanosti a legislativní opora státní politiky zaměstnanosti

„V rámci politiky zaměstnanosti a oblasti trhu práce upravuje a zastává činnost konkrétní právní norma – zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti (dále jen ZoZ).

ZoZ – hlavní části:

- 1) Úvodní ustanovení
- 2) Zprostředkování zaměstnání
- 3) Zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- 4) Zaměstnávání cizinců
- 5) Aktivní politika zaměstnanosti
- 6) Výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte
- 7) Kontrolní činnost
- 8) Společná, přechodná a závěrečná ustanovení” [2, s. 199-200].

### 3.4 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti (dále jen SPZ) patří mezi nejvýznamnější oblast veřejné politiky a tvoří důležitou součást hospodářské politiky státu. Prostřednictvím politiky zaměstnanosti usiluje stát o vytvoření rovnováhy mezi pracovní nabídkou a poptávkou [19, s. 13]. S nástupem tržní ekonomiky nastává potřeba řešit situaci nezaměstnanosti. V rámci SPZ rozlišujeme dvojí úlohu řešení vztahu k nezaměstnaným a nezaměstnanosti – aktivní (návrat na trh práce) a pasivní (dávky) [2, s. 198].

Obrázek č. 7 zobrazuje schéma SPZ, konkrétně rozdělení z hlediska APZ a PPZ.

**Obrázek č. 7 – Schéma státní politiky zaměstnanosti a její rozdělení**



Zdroj: [2, s. 198]



„SPZ v České republice zahrnuje zejména:

- Uplatňování APZ
- Sledování, vyhodnocování situace na trhu práce
- Sestavování předpovědí a programů pro další pracovní uplatnění občanů
- Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- Poskytování podpory v nezaměstnanosti

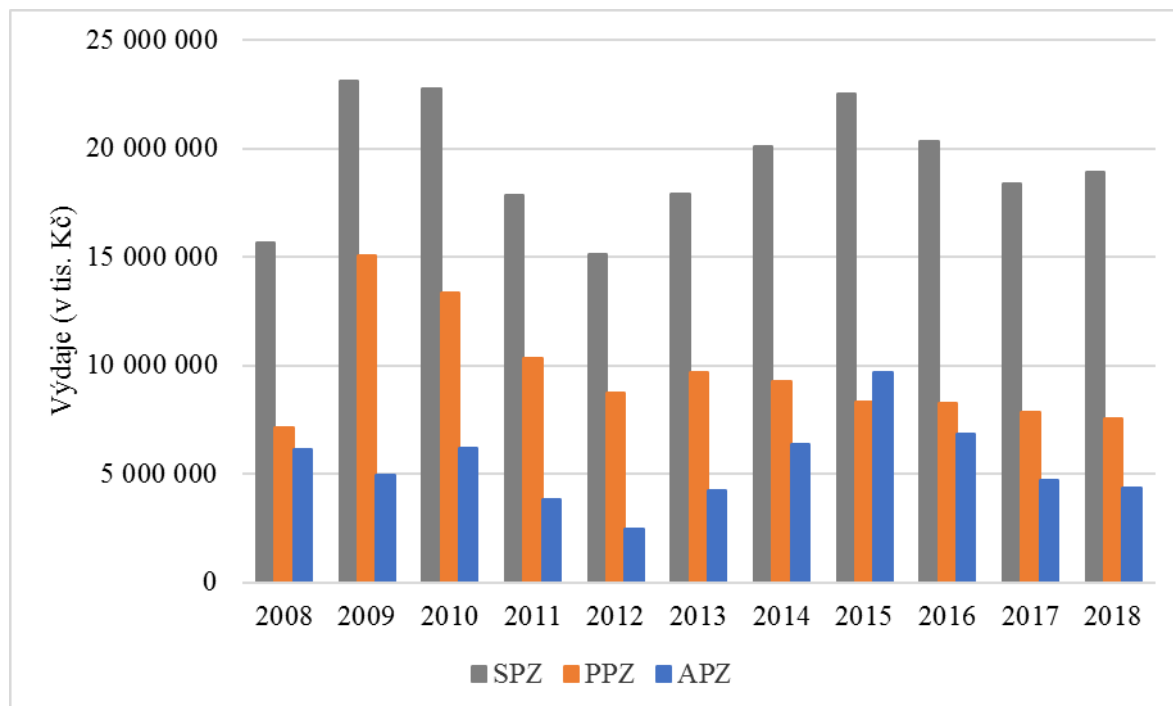
*V oblasti SPZ zajišťují státní správu Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné Úřady práce České republiky” [20].*

Graf č. 1 zobrazuje vývoj vynakládaných finančních prostředků v ČR na SPZ v rozmezí 11 let. Vývojová křivka SPZ zobrazuje pravidelný kolísavý charakter. Nejvyšší udaný výdaj vykazuje během druhého roku v rámci sledovaného období tedy rok 2009, ve kterém zároveň byla naměřena také nejvyšší hodnota pro ukazatel PPZ. Množství výdajů během tohoto roku činí 23 123 000 tis. Kč. Následující rok 2010 se množství poskytnutých výdajů na SPZ téměř nezměnilo. Srovnatelné hodnoty vykazuje graf též v roce 2015. Nejvyšší propad je zaznamenán v roce 2008 a 2012, které udávají hodnotu zprostředkovaných výdajů na hranici 15 000 000 tis. Kč. Tento fakt lze připisovat k projevu tzv. „hospodářské krize”. V posledním sledovaném roce 2018 bylo vydáno 19 000 000 tis. Kč na výdaje SPZ, což činí průměrnou hodnotu během celého sledovaného období. Ukazatel PPZ vykazuje klesající tendenci. Kromě počátečního sledovaného roku 2008 a přelomu roku 2009, výdaje na PPZ v průměru každoročně klesají. Stav výdajů k poslednímu sledovanému roku 2018 se téměř rovná hodnotě počátečního roku 2008, konkrétně 7 500 000 tis. Kč [2, s. 199].

Poslední ukazatel v grafu uvádí výdaje APZ. Lze sledovat, že v rámci SPZ jsou vykazovány nižší výdaje u APZ v porovnání s ukazatelem PPZ. Křivka zobrazuje pravidelný kolísavý charakter. Pozitivní fakt lze pozorovat mezi lety 2012-2015, kdy dochází k nárůstu financování APZ. Rok 2015 zároveň představuje dominanci APZ před pasivní politikou. Nejvyšší hodnoty jsou naměřené v roce 2015, i přes to množství výdajů nepřekročilo hranici 10 000 000 tis. Kč. V posledním sledovaném roce 2018 byla naměřena třetí nejnižší vykázaná hodnota výdajů 4 340 000 tis. Kč, téměř srovnatelná s rokem 2013. Z grafu je patrné, že vynakládaný objem finančních prostředků na SPZ v ČR v období 2008-2018 tvoří dynamický charakter. V rámci uplatňování PPZ lze brát v potaz povinné zajišťování výdajových položek (ve formě dávek) v rámci povinnosti

státu. Tento fakt zapříčiňuje, že výši těchto výdajů vláda nelze nijak ovlivnit. Na rozdíl od nenárokových výdajů APZ, které lze uplatnit dle potřeby. Je tedy zřejmé, že vyplácení dávek (PPZ) je upřednostňováno před financováním APZ.

**Graf č. 1 – Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 2008-2018 (v tis. Kč)**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě: [21]

Poznámka: SPZ = státní politika zaměstnanosti, PPZ = pasivní politika zaměstnanosti, APZ = aktivní politika zaměstnanosti

### 3.4.1 Cíle státní politiky zaměstnanosti

SPZ usiluje o dosažení cílů:

- Rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- Produktivnímu využití zdrojů pracovních sil
- Zabezpečení práva občanů na zaměstnání [22].

### 3.5 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika nezaměstnanosti (dále jen PPZ) představuje sociální zabezpečení uchazečů o práci. Jedná se o hmotné zajištění v podobě dávkové podpory příslušným úřadem práce. Samotná podpora může mít několik forem, například podpora

v nezaměstnanosti či dávky hmotné nouze, sociální podpory a další [2, s. 197]. Pro nezaměstnané osoby se tento způsob zdá vhodný, z pohledu státu je nezbytný, avšak podstatu problému nezaměstnanosti neřeší [22].

### 3.6 Aktivní politika zaměstnanosti

ZoZ č. 435/2004 Sb §104 odst. 1 definuje aktivní politiku zaměstnanosti takto: „Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je souhrn opatření směřující k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti” [20].

APZ usiluje především o tvorbu nových pracovních míst na pracovním trhu, prostřednictvím motivace zaměstnavatelů k umístění rizikových či jinak znevýhodněných osob, které nenacházejí uplatnění na trhu práce. Opatření, pomocí kterých tuto činnost zprostředkovávají, nazýváme nástroje APZ. Obecně prostředky APZ představují formy finančních dotací zaměstnavatelů na mzdu zaměstnance či jiné pobídky [2, s. 197].

Součástí APZ dále představují cílené programy, které usilují o řešení nezaměstnanosti s podporou financování Strukturálních fondů EU. Doplnkovým nástrojem slouží poradenská činnost, která nabízí služby, jež zprostředkovává příslušný úřad práce. Nabízí pomoc při výběru a zprostředkování zaměstnání a vhodného nástroje APZ pro uchazeče o zaměstnání a OZP [3, s. 86-87].

*§ 104 (2) Zákon. č. 435/2004 o zaměstnanosti:*

*„Nástroje, jimiž je realizována APZ představují:*

- *Rekvalifikace*
- *Investiční pobídky*
- *Veřejně prospěšné práce*
- *Společensky účelná pracovní místa*
- *Překlenovací příspěvek*
- *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program”* [20].

APZ primárně zabezpečuje příslušný úřad práce ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV).

#### 3.6.1 Cíle aktivní politiky zaměstnanosti

Hlavním smyslem politiky zaměstnanosti je navrácení nezaměstnaného co nejdříve zpět na trh práce a zajištění jeho finanční soběstačnosti [2, s. 197].

### 3.6.2 Programy APZ

V rámci Evropských sociálních fondů (dále jen ESF) dochází k podpoře zaměstnanosti prostřednictvím operačních programů, řízené orgánem MPSV ČR. Zřízené operační programy umožňují žádost o poskytnutí finanční podpory a následné přerozdělování financí dle individuální potřeby pro konkrétní projekt MPSV.

*„Jedním z operačních programů v rámci ESF je OP Zaměstnanost (OPZ), pokrývající oblasti:*

- *Podpory zaměstnanosti*
- *Rovných příležitostí žen a mužů*
- *Adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů*
- *Dalšího vzdělávání” [23].*

Poskytnuté finanční prostředky jsou přerozdělovány jednotlivým úřadům práce a slouží k realizování konkrétních projektů, které vznikají za podpory MPSV. Přidělování příspěvků funguje na základě metodiky koeficientu potřebnosti, která se mění v souvislosti vývoje trhu práce. V rámci rozsahu projektu rozdělujeme projekty do dvou kategorií – národní a regionální individuální projekty [24].

**Národní individuální projekty** (dále jen NIP) slouží k podpoře jednotlivých nástrojů APZ, konkrétně pro zařazování uchazečů o zaměstnání dle příslušného nástroje.

*„NIP jsou zaměřeny na nástroje:*

- *Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená*
- *Veřejně prospěšné práce*
- *Rekvalifikace a poradenská činnost” [24].*

#### **Regionální individuální projekty**

Projekty se zaměřením na realizaci priorit v konkrétním regionu. V porovnání s NIP řeší problémy na úrovni regionu, především v oblasti lidských zdrojů. Realizovaný projekt dosahuje na území příslušného kraje, dle potřeb jednotlivých lokalit [25].

Obsahem každého projektu je doba realizace, stanovení cíle a cílové skupiny a forma podpory. Aktuálně probíhající projekty lze sledovat na internetových stránkách MPSV.

## 3.7 Nástroje APZ

### 3.7.1 Rekvalifikace

Trh práce je velice proměnlivý. Působením globalizačních vlivů se mění životní i pracovní cyklus. Mění se model mono-profesní celoživotní kariéry u jednoho zaměstnavatele. V soukromém sektoru není častá změna zaměstnavatele výjimkou. Tento jev však přináší určitá úskalí. Častá změna zaměstnání vyžadují jistou profesní přípravu [26, s. 110]. S postupem času a nových trendů vznikají nové profese, jiné naopak zanikají. Poptávka se zvyšuje a snižuje v závislosti na daných profesích. Člověk se tak může ocitnout v situaci, kdy je nemožné najít uplatnění ve svém oboru. V daném případě je nutná změna profese, či zvýšené potřebné kvalifikace. V této situaci může být nápomocná rekvalifikace [27]. Rekvalifikace slouží jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Neslouží však jako nahrazení vzdělání, které je možné jinak získat studiem na střední a vysoké škole.

*„Pojem rekvalifikace představuje:*

- *Osvojení nové kvalifikace (rekvalifikovaná osoba disponuje předchozí pracovní kvalifikací)*
- *Rozšíření a prohloubení stávající kvalifikace, popřípadě její obnovení či udržení*
- *Získání kvalifikace bez předchozí zkušenosti pro pracovní uplatnění” [22].*

Realizování rekvalifikací zajišťuje Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Rozsah a obsah nové kvalifikace se určuje dle dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu a daných schopností a zkušeností fyzické osoby, které se rekvalifikace týká, nejčastěji formou získání teoretických a praktických znalostí a dovedností v oblasti profesního vzdělávání.

*„Rekvalifikaci může dle §108 odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb. provádět:*

- *Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem*
- *Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu*
- *Škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu*
- *Zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu” [20].*

### 3.7.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) spolu s nástrojem rekvalifikace jsou nejčastěji využívané prostředky v praxi.

*„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v méně kvalifikovaných pracích při údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech vykonávaných ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí” [28].*

VPP neslouží jako nástroj pro komerční firmy, nýbrž pro obce, popřípadě pro ostatní neziskové instituce. Hlavním přínosem VPP je všeobecné blaho, které představuje údržby veřejných prostranství, úklid a údržby veřejných budov a komunikací. VPP jako nástroj APZ je pouze dočasný. Umístění a dotování uchazeče o zaměstnání trvá po dobu maximálně 12 měsíců. Úřad práce uzavírá dohodu s daným uchazečem, která mimo jiné obsahuje finanční příspěvek na VPP pro zaměstnavatele, určen k částečné úhradě vyplacených mzdových nákladů zaměstnance. Příspěvek VPP je variabilní, tudíž nelze konkrétně vymezit konkrétní částku. Záleží na více faktorech, které výši příspěvku ovlivňují. Závisí to například na počtu přidělených uchazečů danému subjektu, či požadavku žadatele [2, s. 226].

Zákon o zaměstnanosti §112 odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb. podmínky příspěvku specifikuje takto:

*„Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance” [20].*

VPP bývá často veřejností zaměňována s veřejnou službou. Další odborný termín, který veřejnost zaměňuje, avšak s nástroji APZ nesouvisí, jsou obecně prospěšné práce (dále jen „OPP”). Na rozdíl od VPP a veřejné služby, nemá úřad práce ohledně OPP žádné kompetence. OPP jsou v plné kompetenci soudu a slouží jako alternativní forma trestu pro pachatele s méně závažným proviněním. Společný charakter, který mají všechny tři zmíněné termíny (VPP, veřejná služba, OPP), se týká pouze všeobecného blaha [2, s. 227].

### 3.7.3 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Prostřednictvím nástrojů APZ usiluje stát o podpoření osob se zdravotním postižením (dále jen OZP). V České republice problematiku zaměstnávání OZP upravuje zákon, který stanovuje zaměstnancům povinné kvóty. Přesná definice Zákona o zaměstnanosti §81 odst. 1 zák. č. 435/2004 Sb. zní:

*„Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %” [20].*

Úřady práce poskytují dotace na vytvořená místa, kde mohou nastoupit OZP – chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny.

#### **Chráněný trh práce**

Zaměstnávání osob na volném a chráněném trhu se značně liší. Od konce roku 2017, došlo k rozlišení těchto dvou prostorů. Od 1. 1. 2018 vzniká novela Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která přináší pojem chráněný trh práce, a odlišuje ho od dosavadního volného pracovního trhu. Chráněný pracovní trh lze charakterizovat jako prostor, kde z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, tvoří trh více než 50 % OZP. Rizikové skupiny uzavírají s příslušným úřadem práce takzvanou písemnou dohodu o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Zaměstnavatelé poskytující umístění na CHTP pro cílovou skupinu OZP v rámci dohody o uznání uzavřené s příslušným úřadem práce mají nárok na čerpání příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. Forma příspěvku představuje vynaložené prostředky na mzdy a platy, včetně pojistného na zdravotní a sociální pojištění. Hodnota příspěvku je omezená, u invalidních osob nejvýše 12000 Kč, částka 5000 Kč pro OZP [29].

Tabulka č. 1 zobrazuje změny v rozlišování pojmů dle nového právního předpisu. Přehled novely Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti platné od 1.1. 2018.

**Tabulka č. 1 – Změny v rozlišování pojmů dle nového právního předpisu**

<b>Do 31. 12. 2017</b>	<b>Změny od 1. 1. 2018</b>
„Vymezování či zřizování chráněného pracovního místa”	„Dohoda o uznání za zaměstnavatele osob se zdravotním postižením (dohoda o uznání)”
„Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa”	„Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením”
„Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa”	„Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením”

Zdroj: *Vlastní zpracování na základě: [30]*

Souhrnný přehled příspěvků pro zaměstnavatele OZP na volném a chráněném trhu práce, jež představuje tabulka č. 2.

**Tabulka č. 2 – Přehled příspěvků pro OZP na volném a chráněném trhu práce**

<b>Příspěvek</b>	<b>Volný trh práce – zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců</b>	<b>Chráněný trh práce – zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců</b>
<b>Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP</b> (ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti)	ANO	ANO
<b>Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP</b> (ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti)	ANO	NE (nelze aplikovat souběžně s volným trhem práce)
<b>Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce</b> (ustanovení § 77 zákona o zaměstnanosti)	NE (neslučuje se s volným trhem práce)	ANO

Zdroj: *Vlastní zpracování na základě: [31]*

### **Chráněná pracovní místa**

V rámci smluvené dohody příslušného úřadu práce se zaměstnavatelem vzniká chráněné pracovní místo (dále jen CHPM) pro OZP. Vytvořené místo lze provozovat po dobu nejméně 3 let. Na podporu zaměstnávání OZP a provoz pracovních míst poskytuje úřad práce příspěvek pro zaměstnavatele. V případě vykonávání samostatné výdělečné činnosti OZP lze provozovat za pomoci příspěvku od úřadu práce [32].



### **Chráněná pracovní dílna**

Chráněná pracovní dílna (dále jen CHPD) je pracoviště zaměstnavatele pro OZP, které vzniklo a základě sjednané dohody příslušného ÚP. Počet zaměstnanců OZP tvoří nejméně 60 % ročního průměrného přepočteného počtu. Sjednaná provozní doba CHPD činí dobu nejméně 2 roky. Prostřednictvím nástroje APZ podporuje ÚP vznik a provoz CHPD poskytováním příspěvku [3, s. 117-118].

#### **3.7.4 Společensky účelná pracovní místa**

Nástroj společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) slouží k nalezení uplatnění především znevýhodněných osob v evidenci ÚP. Příslušný ÚP v rámci nástroje SÚPM finančně podporuje i uchazeče, kteří zahájili výkon samostatné výdělečné činnosti [3, s. 88].

Zákon o zaměstnanosti odst. §113 odst. 1 č. 435/2004 Sb.:

*„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí 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” [20].*

Výše příspěvku se odvíjí dle míry nezaměstnanosti a počtu vytvořených míst v regionu.

V rámci SÚPM existují dvě formy příspěvků:

- Příspěvek na zřízení SÚPM – jednorázový příspěvek na pokrytí počátečních nákladů, které souvisí s přijetím nového uchazeče o zaměstnání
- Příspěvek na vyhrazení SÚPM – opakovaný příspěvek, který slouží pro dlouhodobé dotování mzdových nákladů na uchazeče o zaměstnání [2, s. 228].

#### **3.7.5 Příspěvek na zapracování**

V rámci nástroje APZ příspěvku na zapracování věnují úřady práce zvýšenou pozornost uchazečům o zaměstnání při zprostředkování pracovního poměru. Pro poskytování zvláštní péče, při které vznikají náklady na zapracování rizikových skupin nezaměstnaných osob vzniká nárok na poskytnutí příspěvku na zapracování pro daný ÚP. Doba čerpání příspěvku na zapracování činí 3 měsíce [3, s. 88-89].

Zákon o zaměstnanosti §116 odst. 1 č. 435/2004 Sb.:

*„Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči” [20].*

### **3.7.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Vývoj v ekonomice čím dál častěji nabírá rychlejší tempo změn. Pro udržení konkurenceschopnosti a splnění požadavků zákazníků jsou firmy nucené reagovat změnou. Forma změny může být úzce spojená s obměnou podnikatelského programu zaměstnavatele. Spočívá ve změně výroby či poskytování služeb, spojené s technologickými obměnami či novým typem podnikání. Při zavádění nového programu není zaměstnavatel schopen pokrýt rozsah stanovené pracovní doby a poskytnout stávajícím zaměstnancům práci. ÚP nabízí ochranu v podobě příspěvku v rámci nástroje APZ. Hlavním smyslem je uchránit zaměstnavatele (firmu) před propouštěním zaměstnanců, které může vést k navýšení osob v evidenci na ÚP, či personální nestabilitě [3, s. 89]. Dle Zákona o zaměstnanosti §117 odst. 1 č. 435/2004 Sb. definujeme nástroj příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program takto:

*„Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní dob” [20].*

### **3.7.7 Investiční pobídky**

Zákon o zaměstnanosti §111 odst. 1 č. 435/2004 Sb. definuje investiční pobídky takto:

*„Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje:*

- *Vytváření nových pracovních míst*
- *Rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových místech” [20].*

Formu zvláštního předpisu lze obecně vnímat jako projevení zájmu ze strany žadatele (firmy) o podporu. Kritériem pro uznání příspěvku je míra nezaměstnanosti v příslušném regionu, kde žadatel působí [2, s. 224].

## 4 Vlastní práce

### 4.1 Charakteristika Ústeckého kraje

Ústecký kraj se nachází v severozápadní části České republiky, při státní hranici se Spolkovou republikou Německo. Podél těchto hranic se lemuje pásmo pohoří Krušných hor. Na českém území kraj sousedí celkem se čtyřmi dalšími kraji České republiky. Sousedícími kraji jsou Liberecký kraj na severovýchodě, dále Středočeský kraj na jihovýchodě, západní hranice je tvořena Karlovarským krajem a z malé části s krajem Plzeňským [33].

Počet okresů tvořících Ústecký kraj činí sedm (Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem). V rámci Ústeckého kraje vzniklo 16 správních obvodů obcí s rozšířenou působností. Kraj se rozprostírá na rozloze 5 339 km<sup>2</sup>, což tvoří 6,8 % celkové rozlohy České republiky. Zemědělská půda pokrývá 52 % území kraje, z toho lesy téměř 31 % [33].

Celkový počet obyvatel činí 820 481 obyvatel [34]. V rámci celostátního průměru ukazatele hustoty obyvatel (134 obyvatel/km<sup>2</sup>) vykazuje kraj nadprůměr 154 obyvatel/km<sup>2</sup> (rok 2017) a ve srovnání s ostatními kraji České republiky je Ústecký kraj čtvrtý nejzaldněnější [33].

Z geografického hlediska je kraj rozdílný a rozmanitý. Strategická poloha určuje významné místo pro hospodářskou spolupráci (i přeshraniční aktivity), dostupnost hlavního města Prahy a sousedních krajských center. V rámci dopravy a infrastruktury představuje významnou roli pro silniční a železniční dopravní osu (Berlín-Praha-Vídeň) a labskou vodní cestu [35]. Průmysl představuje v kraji významnou roli. Tento význam je dán historicky. V oblasti převládá nerostné bohatství v podobě rozsáhlých ložisek (například hnědého uhlí, sklářských písků či stavebního kamene) [33].

Ústecký kraj lze rozdělit do čtyř oblastí, které se od sebe liší sociální strukturou a hospodářským zaměřením. Hustě osídlená oblast s většími městy s výrazným zastoupením průmyslu, kterému dominuje těžba uhlí, chemická výroba a energetika se nazývá Pánevní oblast. Této oblasti vévodí okresy Chomutov, Most a Teplice. Nízké zastoupení průmyslu a velký počet venkovských sídel dominuje v oblasti zemědělské, do které spadá okres Litoměřice a Louny. Třetí a čtvrtou oblast představuje Děčínsko a Krušné hory [35].

V rámci hrubého domácího produktu v České republice se kraj podílí v poměru 5,7 % [33]. V celorepublikovém srovnání Ústecký kraj dominuje druhým nejvyšším podílem nezaměstnaných osob (ve věku 15 až 64 let) v poměru 3,8 %. Tento trend způsobuje jednostranně zatížený průmysl (především těžební, těžký, chemický) a zánik tradičního způsobu života původních obyvatel, kteří byli vysídleni v důsledku rozšiřování průmyslu. Nezaměstnanost v kraji souvisí se sociální strukturou a nevyváženou vzdělaností obyvatelstva. Zavedený sociální systém nezaměstnané osoby nemotivuje k práci. Finanční prostředky v podobě sociálních dávek dosahují mnohdy vyšší částku, než kterou dokáží uchazeči svými schopnostmi vydělat [36, s. 4-5].

Dle výběrového šetření pracovních sil, se v kraji nachází 383 000 zaměstnaných osob. Počet ekonomických subjektů činí 173 683 jednotek, z nichž převažují fyzické osoby s počtem 136 551 oproti obchodním společnostem s výsledkem 20 723 subjektů [36]. Ve 2. čtvrtletí 2019 činila hrubá měsíční mzda 31 220 Kč, ve srovnání s předchozím rokem (2018) činil přírůstek 2 133 Kč [37].

Z hlediska klasifikace odvětví ekonomických subjektů převládá zastoupení obchodu a oprav motorových vozidel a spotřebního zboží. Největší zastoupení podle klasifikace NACE tvoří zaměstnání ve zpracovatelském průmyslu. K nejvýznamnějším zaměstnavatelům v Ústeckém kraji se řadí Mostecká uhelná společnost, Chemopetrol, Severočeské doly a Krajská zdravotní a.s., která sdružuje celkem pět nemocnic v rámci kraje. Ke konci roku 2018 počet nabízených pracovních míst v Ústeckém kraji dosáhl historického maxima (od zavedení krajů 1. 1. 2001) s počtem 15 619 [33].

## **4.2 Charakteristika regionu Teplice**

### **4.2.1 Obecná charakteristika regionu Teplice**

Pro charakteristiku trhu práce dané oblasti je vhodné zmínit základní informace o samotném okrese Teplice. Správní obvod Teplice leží v Ústeckém kraji a rozprostírá se v severozápadní části České republiky při hranicích se SRN. Na severu je region lemován Krušnými horami, které zároveň tvoří přirozenou státní hranici. Na jižní straně obklopuje region České středohoří. Právě přes oblast Krušných hor a Českého středohoří vedly v minulosti důležité obchodní cesty [38].

Sousedí se správními obvody Most a Louny na jihozápadě, na východě s Ústím nad Labem a jihovýchodě s okresem Litoměřice. Na území okrese Teplice se nacházejí dva hraniční přechody, Cínovec a Moldava [39].

Svou hustotou 308 obyvatel/km<sup>2</sup> je druhým nejhustěji osídleným obvodem v Ústeckém kraji. Rozloha regionu dosahuje 469 km<sup>2</sup>, čímž přiřazuje svojí velikostí 5. místo mezi sedmi okresy Ústeckého kraje. Z celkové rozlohy teplického okresu zaujímá zemědělskou půdu 34,33 %, větší část je tvořena lesními porosty 65,67 % rozlohy [38].

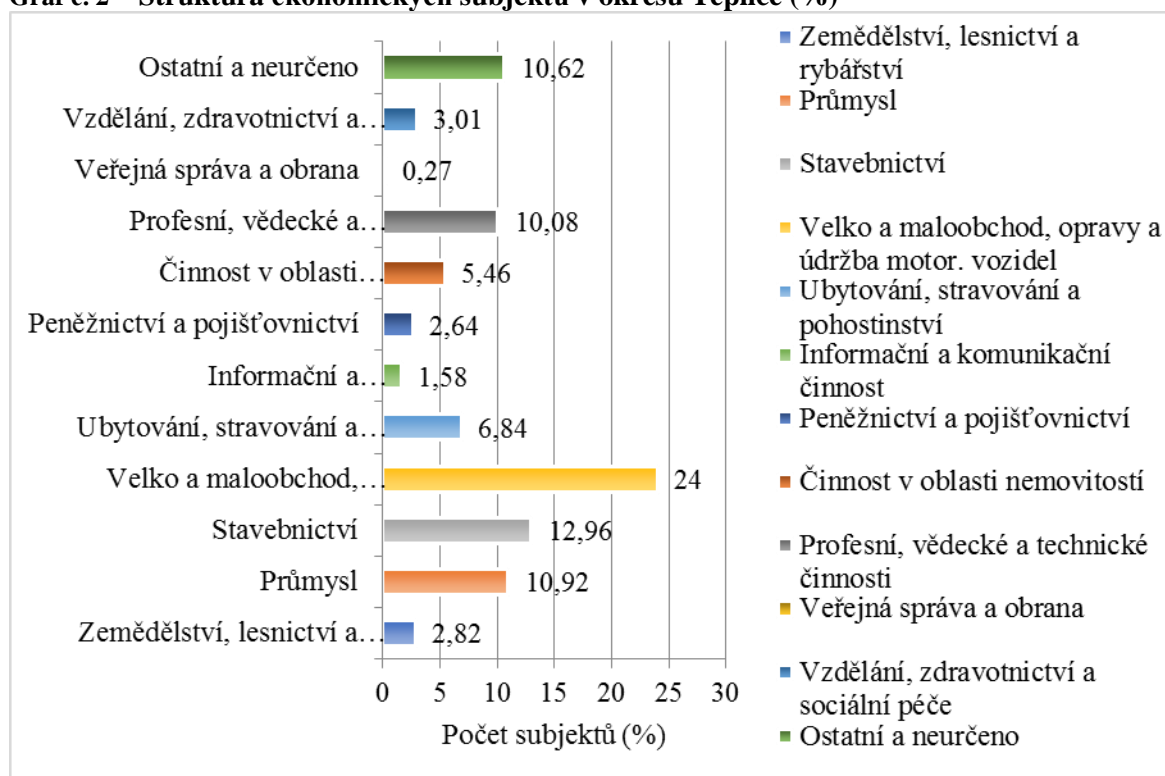
Počet obyvatel k roku 2018 činí přibližně 129 000. Od roku 2000, kdy počet dosahoval 126 000 obyvatel, se každým rokem zvyšuje. V roce 2008 dosáhl nejvyšší hodnoty téměř 130 000. Od té doby má hodnota spíše klesající charakter. Dle posledního sčítání lidu v roce 2011 bylo v okresu Teplice 57 000 ekonomicky aktivních obyvatel. Z toho 20 % pracuje ve zpracovatelském průmyslu, ve zdravotnictví a sociální péči 5,6 % a v zemědělství 1 % [38].

Geografické umístění má vliv na celkový charakter regionu. Ten se nalézá v oblasti hnědouhelné pánve. V druhé polovině 19. století nastal prudký průmyslový rozvoj, v důsledku rozsáhlé těžby hnědého uhlí. Mimo uhelné naleziště, se v okolí nachází také naleziště sklářských a slévárenských písků. Tento fakt vedl ke vzniku skláren a nových továren, především chemických a keramických. Současné podniky na tradici průmyslu skla navazují i v současnosti [38]. Město Teplice má bohatou lázeňskou historii, která sahá až do 8. století, kdy se objevily první zmínky o přítomnosti léčebných pramenů. To vedlo ke vzniku lázeňského komplexu. Jedná se o nejstarší české lázně [40].

#### **4.2.2 Struktura ekonomických subjektů**

Následující graf č. 2 obsahuje strukturu subjektů v okresu Teplice. V Registru ekonomických subjektů (RES) bylo k 31.3.2019 evidováno 26 183 subjektů v okresu Teplice. S tímto počtem subjektů se okres nachází na 4. místě v porovnání s ostatními okresy Ústeckého kraje. Meziročně se počet subjektů v RES zvýšil o 157 ekonomických subjektů (tj. + 0.6 %). Jak znázorňuje graf, největší podíl z hlediska převažující činnosti zastává oblast velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel (tj. nákup a prodej bez dalšího zpracování). Takovýchto subjektů bylo k 1. čtvrtletí 2019 celkem 6283 (tj. 24 % z celkového množství). Další významnou oblast tvoří stavebnictví s počtem 3393 subjektů (tj. 13 %), průmysl 2860 subjektů (tj. 11 %), profesní, vědecké a technické činnosti 2638 subjektů (tj. 10 %).

**Graf č. 2 – Struktura ekonomických subjektů v okrese Teplice (%)**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě: [41].

### 4.3 Nezaměstnanost v regionu Teplice v letech 2014-2018

#### Počet obyvatel

V období mezi lety 2014-2018 má ukazatel počtu obyvatel v teplickém regionu dle tabulky č. 3 stálý a neměnný charakter. Během období pěti let žilo v okrese v průměru 128 683 obyvatel, z toho 64 517 žen.

#### Počet uchazečů

Příznivý vývoj české ekonomické situace se výrazně projevil i ve sféře zaměstnanosti. V evidenci ÚP počet uchazečů v průběhu pěti let výrazně klesl. Od roku 2014, kdy počet uchazečů činil 8114 osob v evidenci ÚP, se počet osob snížil na 2942 uchazečů, tedy rozdíl o 36,5 %. Celkový meziroční pokles činí v průměru 1288 osob. Největší pokles nastal u kategorie absolventů škol, konkrétně z počtu 204 osob za rok 2014 činí stav v roce 2018 celkem 57 absolventů (tj. pokles o 72,06 % během pěti let). Meziročně klesl počet absolventů v evidenci o průměr 37 osob ročně. Značný úbytek lze pozorovat v oblasti dosažitelných uchazečů ve věku 15-64 let, tedy osob, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa. Meziroční

pokles činí v průměru 1282 osob ročně. V celkovém období pěti let nastal pokles o 66,18 %.

### **Pracovní místa**

K opačnému vývoji došlo v počtu volných pracovních míst. Během sledovaného období pěti let došlo k nárůstu v evidenci ÚP. Jak můžeme vidět v tabulce č. 3, v roce 2014 bylo uvedeno 703 míst. V dalších letech jejich počet narůstal až v roce 2018 dosáhl počtu 2785 nabízených pracovních míst. Meziroční nárůst činí v průměru 521 míst. Poslední aktualizace v období 1.čtvrtletí 2019 na Kontaktním pracovišti ÚP Teplice eviduje 2966 volných pracovních míst. Z toho vyplývá, že v současné době na trhu práce v regionu Teplice je více nabízených míst zaměstnání než reálných uchazečů o zaměstnání. Tento trend se již pomalu projevuje ve zpomalení růstu zaměstnanosti a zároveň snížení dynamičnosti nezaměstnanosti.

### **Podíl nezaměstnaných osob**

V tabulce č. 3 můžeme vidět, že podíl nezaměstnaných osob od loňského roku 2018 stagnuje na hodnotě 3,1 % k 1.čtvrtletí 2019. Tento fakt úzce souvisí s projevem sezónní nezaměstnanosti, jejíž důsledek se projevuje dlouhodobě. Avšak rozdíl s prvním sledovaným rokem 2014, který vykazoval podíl nezaměstnaných osob 8,95 %, činil 5,85 %. Meziročně docházelo k poklesu v průměru o 1,46 %.

### **Uchazeči o zaměstnání na 1 pracovní místo (v evidenci ÚP)**

V tabulce č. 3 je znázorněn vývoj počtu uchazečů na 1 pracovní místo. Od roku 2014, kdy byla hodnota nejvyšší, tedy necelých 12 uchazečů se hodnoty postupně snižovaly, až do roku 2018, kdy se počet zastavil na 1,1 uchazeče. V období 2014 a 2015 došlo meziročně k nejvyššímu poklesu, tedy o 6,6 uchazečů. V 1.čtvrtletí 2019 počet stagnuje na hodnotě 1,0. Okres Teplice vykázal v porovnání s ostatními okresy nejlepší poměr, mezi počtem uchazečů a volným pracovním místem.

**Tabulka č. 3 – Analýza okresu Teplice v období 2014-2018 dle počtu obyvatel, uchazečů o zaměstnání, pracovních míst, podílu nezaměstnaných osob, uchazečů o zaměstnání na 1 pracovní místo**

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Počet obyvatel (os.)</b>	128 958	128 936	128 713	128 376	128 432
<b>Z toho ženy</b>	64 856	64 678	64 441	64 289	64 320
<b>Uchazeči o zaměstnání (v evidenci ÚP)</b>	8114	6760	6014	3772	2961
<b>Z toho ženy</b>	4140	3554	3217	2082	1658
<b>Pracovní místa (v evidenci ÚP)</b>	703	1375	1470	2258	2785
<b>Podíl nezaměstnaných osob (%)</b>	8,95	7,36	6,43	3,96	3,12
<b>Uchazeči o zaměstnání na 1 pracovní místo (v evidenci ÚP)</b>	11,5	4,9	4,1	1,7	1,1

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě: [42-52].*

Pozn.: podíl nezaměstnaných osob = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let / počet obyvatel ve věku 15-64 let v %

#### **4.4 Struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Teplice**

Pro zjištění charakteristických rysů zaměstnanosti v regionu je nezbytné provést analýzu zaměstnanosti z různých hledisek (pohlaví, věk, vzdělání, odvětví, a další). Na základě této analýzy lze určit faktory, které vývoj zaměstnanosti nejvíce ovlivnily [15, s. 121].

##### **Struktura uchazečů dle věku v letech 2014-2018**

V tabulce č. 4 je zaznamenán vývoj průměrného věku uchazečů o zaměstnání za daný rok. V období 2014-2017 vykazuje tento ukazatel rostoucí charakter. Zatímco v roce 2014 byl průměrný věk 40 let, během čtyř let se průměrný věk navýšil na hodnotu 42,7 let. Tento fakt je způsoben růstem ve věkové kategorii 65 a více let. Jako jediný ukazatel (kromě průměrného věku) má rostoucí vlastnost, což se projevuje na celkovém průměru věku uchazečů o zaměstnání. V obecném pojetí je tento jev způsobem stárnutím populace a prodlužujícím se průměrným věkem dožití. Ovšem v roce 2018 došlo k výkyvu, kdy došlo k poklesu průměrného věku na hodnotu 41,8 let. Nejčtenější skupinou dle dosaženého věku v evidenci o zaměstnání tvoří osoby ve věku 55-64 let s počtem 645 uchazečů. Průměrný meziroční rozdíl od roku 2014 činí 153 osob. V těsné závěsu stojí skupina lidí ve věku 45-54 let s celkovým počtem 860. Obě tyto kategorie patří do rizikových skupin uchazečů o zaměstnání.



Tabulka č. 4 – Analýza skupiny o zaměstnání dle věku v letech 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP celkem</b>	8114	6760	6014	3772	2961
<b>Do 24 let</b>	1261	1012	898	486	537
<b>25-34 let</b>	1809	1380	1192	720	598
<b>35-44 let</b>	2018	1656	1441	799	605
<b>45-54 let</b>	1760	1497	1295	860	642
<b>55-64 let</b>	1256	1198	1168	866	645
<b>65 a více let</b>	10	17	20	21	33
<b>Průměrný věk</b>	40,0	40,7	41,1	42,7	41,8

Zdroj: Vlastní zpracování na základě: [53-61].

### Struktura uchazečů dle dosaženého vzdělání v letech 2014-2018

Nejpočetnější skupinu v evidenci dle dosaženého vzdělání v roce 2017 tvoří osoby se základním vzděláním s celkovým počtem 1546. Od roku 2014 došlo k poklesu o více než polovinu uchazečů, konkrétně o 2158. Na druhém místě s počtem 1093 se nachází lidé s vyučením. Rostoucí charakter hodnot lze v tabulce č. 5 pozorovat pouze u skupiny bez dosaženého vzdělání. Nejvyšší nárůst nastal mezi rokem 2016 a 2017. Meziroční nárůst v tomto období je 26násobný oproti předchozímu roku. U ostatních skupin dosaženého vzdělání lze pozorovat klesající tendenci. Nejnižší hodnota v tabulce za rok 2017 náleží skupině s vyšším dosaženým vzděláním, konkrétně 11 uchazečů.

Tabulka č. 5 – Analýza skupiny uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání v letech 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP celkem</b>	8114	6760	6014	3772	2961
<b>Bez vzdělání</b>	4	8	11	286	177
<b>Základní vzdělání</b>	3704	3280	2939	1546	1222
<b>Vyučení</b>	2503	1964	1719	1093	819
<b>Střední vzdělání bez maturity</b>	352	251	240	170	7
<b>Vyučení s maturitou</b>	225	174	138	103	75
<b>Úplné střední všeobecné s maturitou</b>	220	143	142	82	72
<b>Úplné střední odborné s maturitou</b>	883	732	621	376	300
<b>Vyšší vzdělání</b>	24	28	33	11	9
<b>Vysokoškolské vzdělání</b>	199	180	171	150	65

Zdroj: Vlastní zpracování na základě: [54-62].

### Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky doby evidence

Z hlediska délky doby evidence uchazečů o zaměstnání byla v roce 2017 nejvíce zastoupena skupina do 3 měsíců s hodnotou 3772 osob. V porovnání s ostatními kategoriemi došlo k nejmenší změně v rámci daného období. Od roku 2014 do roku 2017 činil rozdíl v poklesu o 377 osob. Na druhém místě s hodnotou 851 uchazečů se nachází délka doby více než 24 měsíců.

Všechny kategorie zastoupené v tabulce č. 6 vykazují klesající charakter. U většiny kategorií (kromě kategorie do 3 měsíců) nastal pokles o více než polovinu původní hodnoty z roku 2014. Prostřednictvím ukazatele průměrné délky evidence uchazečů lze pozorovat průměrný počet dnů v průměru strávených čekáním na vhodné zaměstnání. Meziroční rozdíl mezi lety 2016 a 2017 tvoří počet dvou dnů.

Tabulka č. 6 – Analýza skupiny uchazečů o zaměstnání dle délky doby evidence v regionu Teplice v letech 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP celkem</b>	8114	6760	6014	3772	2961
<b>Do 3 měsíců</b>	1703	1654	1663	1326	1182
<b>Více než 3 měsíce až 6 měsíců</b>	1161	1126	997	559	624
<b>Více než 6 měsíců až 9 měsíců</b>	735	623	590	327	309
<b>Více než 9 měsíců až 12 měsíců</b>	615	448	486	256	197
<b>Více než 12 měsíců až 24 měsíců</b>	1514	907	837	453	233
<b>Více než 24 měsíců</b>	2386	2002	1441	851	416
<b>Průměrná délka evidence (dny)</b>	711	719	661	663	486

Zdroj: Vlastní zpracování na základě: [53-61].

## 4.5 Aktivní politika zaměstnanosti v regionu Teplice

### 4.5.1 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání v regionu Teplice v letech 2014-2018

#### Zdravotně postižené osoby

V tabulce č. 7 můžeme vidět, že hodnoty ve sledovaném období pěti let mají klesající tendenci, s výjimkou roku 2016, kdy meziroční růst oproti předchozímu roku 2016 činí 7 osob. V roce 2014 sčítal počet postižených osob 1095, oproti loňskému roku 2018, kdy množství kleslo na hodnotu 674 osob. U osob zdravotně znevýhodněných lze pozorovat v období pěti let kolísavý charakter. Od roku 2014, kdy hodnota činila 51

uchazečů, vzrostl počet osob v roce 2018 celkem o 3 uchazeče, tedy na počet 54. Nejvyšší množství je možno sledovat v roce 2017 s hodnotou 68 osob.

Dle jednotlivých stupňů invalidity, nejvyšší zastoupení uchazečů se nachází v kategorii 1.stupně invalidity s počtem 399 osob, následuje 2.stupeň s množstvím 219 osob a nejtěžší stupeň invalidity zastupují celkem dva uchazeči. Největší procentuální rozdíl v poklesu uchazečů v celkovém období pěti let byl zaznamenán u 3. stupně invalidity, konkrétně o 71 %.

### **Mladiství uchazeči o zaměstnání**

Riziková skupina lidí do 20 let prošla během pětiletého období klesajícím vývojem. Výjimku tvoří rok 2015, kdy došlo naopak k nárůstu uchazečů, konkrétně na hodnotu 474 osob. Od počátku sledovaného roku 2014 bylo v evidenci 416 mladistvých osob, kdežto oproti roku 2018 se tento počet snížil o necelou polovinu, konkrétně 195 uchazečů. Nejvyšší meziroční rozdíl ve snížení počtu uchazečů se objevil mezi lety 2016 a 2017, který činil úpadek o 181 mladistvých uchazečů.

### **Absolventi škol**

Stejně jako u předchozí kategorie zdravotně postižených osob, skupina absolventů v období 2014-2018 klesá. Rozdíl v počtu absolventů během pěti let tvoří 147 osob. Průměrný meziroční pokles činí 37 osob. Ze všech kategorií rizikových skupin uchazečů o zaměstnání v regionu Teplice v letech 2014-2018 nastal největší rozdíl ve snížení počtu osob během období pěti let právě u skupiny absolventů.

V posledních letech se mezi mladými lidmi rozvíjí trend, kdy během svého statusu studenta, již práci hledají. Na trhu práce se objevuje řada zaměstnavatelů, kteří upouštějí od vysokých, někdy až nereálných podmínek na odpracovanou praxi absolventů. Využívají možnosti vlastního zaučení daného absolventa [63].

### **Ženy**

Uchazeček o zaměstnání dle níže uvedené tabulky klesá. V roce 2014 činil počet 4140 žen, v porovnání s rokem 2018 při počtu 1658 lze sledovat úbytek o 2482 osob (tj. o 60 %). Průměrný meziroční úbytek tak činí 621 osob. Kategorie žen těhotných, kojících a matek po porodu vykazuje v roce 2018 hodnotu 53 osob. I v této oblasti můžeme hovořit klesajícím trendu, s výjimkou loňského roku, kdy se počet oproti roku 2017 navýšil o 11 uchazeček.

### Starší osoby

Dle analýzy u kategorie osob starších 50 let nastalo během měřeného období pěti let k poklesu těchto uchazečů. V roce 2014 bylo v evidenci 2141 osob. Konečný rok 2018 uvádí o 1165 lidí méně, tedy 976 osob. Průměrný meziroční pokles činí 291 uchazečů.

### Nekvalifikovaní uchazeči

Do této kategorie spadají osoby bez vzdělání či neúplného vzdělání a s dokončeným základním vzděláním. V porovnání s ostatními rizikovými skupinami v tabulce č. 7 zaujímá v posledním sledovaném roce 2018 druhý nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání s počtem 1460 osob. Oproti roku 2014 činí rozdíl 2248 uchazečů

Tabulka č. 7 - Analýza skupiny uchazečů o zaměstnání dle rizikových skupin uchazečů o zaměstnání v regionu Teplice v letech 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Ženy</b>	4140	3554	3217	2082	1658
<b>Ženy těhotné, kojící a matky do 9. měsíce po porodu</b>	99	94	75	42	53
<b>Osoby se zdravotním postižením (OZP)</b>	1095	1075	1082	933	674
<b>Osoby zdravotně znevýhodněné</b>	51	48	58	68	54
<b>1.stupeň invalidity</b>	693	697	681	558	399
<b>2.stupeň invalidity</b>	341	322	334	301	219
<b>3.stupeň invalidity</b>	7	6	9	6	2
<b>Absolventi škol</b>	204	149	140	61	57
<b>Mladiství</b>	416	474	434	253	195
<b>Starší osoby</b>	2141	1942	1850	1375	976
<b>Lidé s nízkým vzděláním (bez vzdělání, neúplné a základní vzdělání)</b>	3708	3288	2950	1832	1460

Zdroj: Vlastní zpracování na základě: [64].

#### 4.5.2 Nástroje APZ v regionu Teplice

Následující část je věnovaná analýze počtu vytvořených míst a umístění uchazečů ve sledovaném období k 31.12. daného roku.

V tabulce č. 8 jsou zaznamenány počty vytvořených míst a umístění uchazečů dle jednotlivých nástrojů APZ dle ÚP Teplice. Následující porovnávání těchto počtů je prováděné během sledovaného období pěti let, konkrétně od roku 2014–2018. Z tabulky vyplývá, že nejvíce obsazované nástroje APZ v regionu Teplice jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a zřízení pracovních míst pro OZP.

U kategorie veřejně prospěšných prací (dále jen VPP) v roce 2018 lze sledovat obsazenost 142 uchazečů celkového počtu 170 vytvořených pracovních míst, což činí 84%

celkové obsazenosti. V předchozím roce 2017 byl rozdíl v počtu pracovních míst o 211 více, tj. o + 45 % míst k uplatnění. Co se týče umístění uchazečů, obsazenost udává 311 osob, to znamená 169 uchazečů více oproti roku 2018. Nejvyšší hodnoty během sledovaného období vykazuje rok 2015 s počtem 389 umístěných osob z celkového množství 449 vytvořených míst.

VPP se zaměřují na uchazeče o zaměstnání, kteří mají potíže s pracovním uplatněním, které představují zejména nedostatečná úroveň kvalifikace, vysoký věk, zdravotní omezení, a další. Nástroj VPP usiluje o získání a obnovení pracovních návyků při dlouhodobé nezaměstnanosti. Prostřednictvím pracovního uplatnění podporuje společenskou integraci u sociálně nepřizpůsobivých osob. Realizace probíhá ve formě příspěvku pro zaměstnavatele (mzdové náklady), který vytváří časově omezené pracovní příležitosti pro uchazeče. V praxi se jedná zejména o úklid a údržbu veřejných prostranství, veřejných budov, komunikací, lesů a zimní údržbě.

Při uplatňování VPP jako nástroje APZ, závisí na několika objektivních faktorech. Mezi ně patří například počet aktivních obyvatel, uchazečů o zaměstnání v dané obci dle evidence příslušného ÚP, aktuální rozpočet pro APZ. Významnou roli při rozhodování hraje umístění okresu, konkrétně jestli se jedná o oblast průmyslovou, zemědělskou či horskou. V krajních případech může situaci ovlivnit nenadálá situace, například sněhová kalamita.

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) usilují o dlouhodobější uplatnění uchazečů o zaměstnání s handicapem (mezi které patří starší osoby, ženy po mateřské a rodičovské dovolené, nedostatek zkušeností a další), kteří v současné době nemohou najít uplatnění jiným způsobem. Při tvorbě speciálního pracovního místa pro dané rizikové uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatel získá podporu ve formě úhrady mzdových nákladů.

Vývojový trend u nástroje SÚPM vykazuje během období pěti let klesající charakter. Rok 2018 představuje nejnižší počet jak vytvořených míst, tak počet umístěných uchazečů. Prostřednictvím SÚPM bylo v tomto roce vytvořeno 147 volných pracovních míst a obsazenost 136 osob. Meziroční pokles činí o 67 míst a 40 uchazečů. V roce 2014 nastala situace, kdy se počet vytvořených míst plně obsadil množstvím 23 osob. O rok později 2017 byla kapacita celkového umístění téměř vyčerpaná, s rozdílem 15 uchazečů. Ovšem meziroční nárůst mezi lety 2014 a 2015 činil o 512 nových poskytnutých míst

s celkovou obsazeností 497 osob. Rok 2015 vykazuje nejvyšší hodnoty v celkové evidenci SÚPM v období 2014-2018.

V roce 2018 zahájilo samostatnou výdělečnou činnost (dále jen SVČ) celkem 6 uchazečů. Během roku předchozí došlo k poklesu o 2 osoby. Největší počet podpořených účastníků o SVČ eviduje rok 2015. Srovnání let 2014 a 2018 ukazuje, že množství podpořených uchazečů klesl téměř o 1/3, při počtu 18 osob v roce 2014.

Zřízení pracovních míst (PM) pro OZP jinak chráněná pracovní místa (CHPM) jsou dlouhodobě součástí nástrojů APZ se zaměřením na zdravotně handicapované osoby. Mezi příčiny, které brání začleňování OZP patří ze strany zaměstnavatelů omezená poptávka po pracovní síle se zdravotním handicapem, na druhé straně nabídka pracovní síly, jenž neodpovídá požadavkům zaměstnavatele.

Vývojová tendence u kategorie CHPM má kolísavý charakter. Rok 2014 eviduje celkem 78 vytvořených míst s počtem 50 podpořených uchazečů o zaměstnání. V porovnání s koncovým sledovaným rokem 2018, vykazuje stav v průběhu pěti let nárůst o jedno chráněné pracovní místo s nárůstem obsazenosti o + 23 osob se zdravotním postižením. Nejvyšší hodnoty jsou zaznamenány v roce 2017, kdy počet vytvořených míst a umístěných uchazečů byl těsně pod hranicí hodnoty 100. Meziroční rozdíl oproti roku 2018 činí pokles o 17 volných míst a 21 podpořených osob.

U kategorie zřízených pracovních míst pro OZP se zahájením SVČ byly v roce 2018 podpořeny celkem 2 osoby. Od roku 2017 tento počet stagnuje. V předchozím roce 2016 vykazovala evidence nejvyšší počet umístěných uchazečů, a sice 3 osoby. Ve sledovaných letech 2014 a 2015 došlo k podpoře pouze u jedné osoby.

Příspěvek na zapracování slouží pro zaměstnavatele, který umístí do svého pracoviště zaměstnance, jenž vyžaduje zvýšenou péči a jeho zapracování je nezbytné pro výkon dané profese. Příčiny mohou být zdravotní stav, věk, či jiné závažné důvody. Během sledovaného období 2014-2018 nedošlo ze strany zaměstnavatele k využití příspěvku na zapracování [65].

Tabulka č. 8 – Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v letech 2014-2018

		2014	2015	2016	2017	2018
<b>Veřejně prospěšné práce</b>	Vytvořená místa	204	449	321	381	170
	Umístění uchazeči	180	389	260	311	142
<b>Společensky účelná pracovní místa</b>	Vytvořená místa	23	535	209	214	147
	Umístění uchazeči	23	520	183	176	136
<b>Samostatná výdělečná činnost</b>	Umístění uchazeči	18	21	17	8	6
<b>Zřízení PM pro OZP</b>	Vytvořená místa	78	59	94	96	79
	Umístění uchazeči	50	45	74	94	73
<b>Zřízení PM pro OZP-SVČ</b>	Umístění uchazeči	1	1	3	2	2
<b>Příspěvek na provoz PM pro OZP a OZP-SVČ</b>	Zaměstnanci, OSVČ	0	0	2	1	1
<b>Příspěvek na zapracování</b>	Zaměstnanci	0	0	0	0	0
<b>Překlenovací příspěvek</b>	Osoby SVČ	2	2	0	0	2
<b>Rekvalifikace</b>	Uchazeči	0	0	0	0	0
<b>Zvolená rekvalifikace</b>	Uchazeči	26	19	11	2	9

Zdroj: Vlastní zpracování na základě: [66-70].

#### 4.5.3 Projekty ESF

Evropský sociální fond (dále jen ESF) je finanční nástroj Evropské unie, usilující o realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. V porovnání s tradičními APZ jsou projekty ESF jsou dlouhodobější a souhrnnější [71, s. 61]. Součástí strategie jsou snižování nezaměstnanosti, rozvoj v oblasti trhu práce se zaměřením na podporu začleňování osob. ESF slouží k podpoře projektů s různým zaměřením. Příkladem jsou speciální programy pro OZP, děti, znevýhodněné skupiny obyvatel, podpora začínajícím OSVČ, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru či tvorba inovativních a vzdělávacích programů pro zaměstnance [72].

ESF si klade za cíle:

- „Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly” [72].

V rámci Ústeckého kraje je v provozu pět regionálních individuálních projektů se zaměřením na rizikové skupiny uchazečů [73].

## **Společně to dokážeme v Ústeckém kraji**

První projekt s názvem „*Společně to dokážeme v Ústeckém kraji*” je realizován od dubna 2016 a předpokládané ukončení je v červnu 2022. Projekt se zaměřuje na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče s nízkou kvalifikací, ze sociálně vyloučených lokalit Ústeckého kraje. Hlavním cílem je poskytování komplexních služeb, které pomáhají zapojení cílové skupiny do běžného života a uplatnění na trhu práce. Pro zúčastnění v projektu musí uchazeči splňovat alespoň dvě kritéria – evidence na ÚP ČR déle než 12 měsíců, dosažené nižší vzdělání, věk nad 50 let, pobírání dávek hmotné nouze.

V sociálně vyloučených lokalitách Ústeckého kraje fungují informační poradenská centra s kvalifikovanými pracovníky projektu. Nabízí řadu poradenských aktivit, které uchazečům poskytnou individuální a skupinové poradenství, motivační aktivitu formou školení, rekvalifikaci či jinou podporu při zprostředkování vhodného zaměstnání.

Jednou z aktivit projektu je *Práce na zkoušku* (dále jen PNZ), usilující o vytvoření spolupráce mezi účastníkem a zaměstnavatelem. PNZ lze uzavřít v rozsahu 1 až 3 měsíce se stanovenou pracovní dobou 20hod./týden. V případě uzavření pracovního poměru získává zaměstnavatel finanční podporu na částečnou úhradu mzdových nákladů [74].

Tabulka č. 9 zahrnuje údaje o využívání projektu „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji”, v rámci Ústeckého kraje a kontaktního pracoviště Teplice k 30. 9. 2019. Program zajistil zařazení téměř 217 uchazečům o zaměstnání (z celkového počtu 2 143 osob). Službu individuálního a skupinového poradenství využilo 12 % osob z kontaktního pracoviště Teplice, s počtem 2 130 osob. V oblasti poradenství převládá individuální oproti skupinovému. Největší počet zájemců v rámci celého programu činí aktivita individuálního poradenství s celkovým počtem 2 021 osob. Skupinové poradenství využilo pouhých 109 osob. Rekvalifikaci absolvovali 3 účastníci z celkových 68 osob v rámci Ústeckého kraje. Řada zaměstnavatelů obdržela mzdový příspěvek, pomocí kterého vytvořila pracovní místa pro budoucí uchazeče o zaměstnání. Počet účastníku zaměstnaných na dotovaných místech činí 54, z celkového množství 864 osob. V oblasti nedotovaných pracovních míst bylo umístěno 29 uchazečů. Aktivita *Práce na zkoušku* nebyla v rámci kontaktního pracoviště příliš úspěšná. Účast v této aktivitě činí pouhé 4 zájemce z celkového počtu 84 osob v rámci kraje.



**Tabulka č. 9 – Informační data k projektu „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“**

Společně to dokážeme v Ústeckém kraji	Termín realizace: 1. 4. 2016 – 30. 6. 2022	
	Celkem Ústecký kraj k 30. 9. 2019	Kontaktní pracoviště Teplice
<b>Počet zařazených účastníků</b>	2 143	217
<b>Individuální poradenství</b>	15 875	2 021
<b>Skupinové poradenství</b>	1 898	109
<b>Rekvalifikace</b>	68	3
<b>Motivační školení</b>	1 912	176
<b>Zaměstnání s mzdovým příspěvkem (Odborná praxe – SUPM)</b>	864	54
<b>Práce na zkoušku</b>	84	4
<b>Nedotovaná pracovní místa</b>	250	29

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat poskytnutých pí Jelínkovou 6. 11. 2019 z Úřadu práce v Teplicích prostřednictvím emailové korespondence [online]*

### **Flexibilně do práce v Ústeckém kraji**

Další projekt nese název „*Flexibilně do práce v Ústeckém kraji*“, jehož cílovou skupinou jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání v Ústeckém kraji pečující o dítě maximálně do 15 let věku nebo závislé členy rodiny. Delší pobyt pečujících osob mimo trh práce zvyšuje dlouhodobou nezaměstnanost v Ústeckém kraji a způsobuje nižší šanci na případné uplatnění v zaměstnání. Osoby dlouhodobě odkázané mimo pracovní trh pozbývají dříve nabyté dovednosti, což vede ke snižování sebevědomí [75].

Předmětem programu je odstraňování překážek, které brání v návratu do pracovního procesu. Zabývá se především zharmonizovat rodinné a pracovní formy flexibilních pracovních míst. Flexibilní pracovní místa představují zkrácené úvazky či práce z domova. Projekt byl poprvé realizován v lednu 2016 a plánované ukončení je v červnu 2022 [76].

V tabulce č. 10 lze sledovat informační data k projektu. K 30. 9. 2019 činil počet zařazených účastníků projektu 1 915 celkem v Ústeckém kraji, z toho 13,5 % tvoří osoby z Kontaktního pracoviště v Teplicích. Nejvíce využívaným nástrojem jsou poradenské aktivity s počtem 1 870 osob celkem, v rámci ÚP v Teplicích 250 osob. V těsném závěsu stojí motivační školení s rozdílem 83 osob celkem. Nejméně obsazené jsou rekvalifikace,

kteří činí 88 osob celkem, z toho 4 uchazeči v rámci ÚP v Teplicích. V celkovém srovnání dle nejvyššího podílového zastoupení zařazených účastníků v rámci Kontaktního pracoviště Teplice ve srovnání s celkovým počtem osob v Ústeckém kraji vede nástroj nedotovaná pracovní místa s 17,5 %, v opačném případě nástroj rekvalifikace tvoří 4,5 %.

**Tabulka č. 10 – Informační data k projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“**

<b>Flexibilně do práce v Ústeckém kraji</b>	<b>Termín realizace: 28. 1. 2016 – 30. 6. 2022</b>	
	<b>Celkem Ústecký kraj k 30.9.2019</b>	<b>Kontaktní pracoviště Teplice</b>
<b>Počet zařazených účastníků</b>	1 915	258
<b>Poradenské aktivity</b>	1 870	250
<b>Rekvalifikace</b>	88	4
<b>Motivační školení</b>	1 787	245
<b>Zaměstnání s mzdovým příspěvkem (Odborná praxe – SUPM)</b>	1 028	114
<b>Nedotovaná pracovní místa</b>	360	63

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat poskytnutých pí. Jelínkovou 6. 11. 2019 z Úřadu práce v Teplicích prostřednictvím emailové korespondence [online]*

### **Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS2 Severozápad v Ústeckém kraji**

Předposledním realizovaným projektem Ústeckého kraje je „*Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS2 Severozápad v Ústeckém kraji*“, jehož doba realizace byla stanovena v období listopad 2015 s ukončením v červenci 2019. Projekt je určen pro cílovou skupinu osob ve věku 15 až 29 let, kteří se v dané situaci nenachází ve vzdělávací ani profesní přípravě, žijící v Ústeckém kraji. Usiluje o napomáhání osvojení pracovních návyků a motivace mladých nezaměstnaných osob k zdokonalení odborných vlastností, čímž uchazečům usnadní návrat do škol a následně zlepší uplatnění na trhu práce [76].

Projekt nabízí několik forem podpory, v rámci kterých mají zaměstnanci možnost získat příspěvek na úhradu mzdových nákladů účastníků projektu. Jedna z forem podpory je odborná praxe až v ročním rozsahu pracovního úvazku. Dalšími druhy jsou stáže v zahraničí či návrat do vzdělání [77].

Následující tabulka č. 11 obsahuje informační data k projektu. V rámci Ústeckého kraje činí celkový počet 4 517 zařazených účastníků k 31. 7. 2019. Celkem 18 710 uchazečů využilo nástroj individuálního poradenství, konkrétně 2 585 osob prostřednictvím ÚP v Teplicích. Nejmenší počet umístěných uchazečů je evidováno v rámci programů „Stáže do zahraničí“ a „Návrat do vzdělání“, jejichž součet tvoří 169 účastníků, Kontaktní pracoviště ÚP Teplice eviduje pouhých 26 osob.

**Tabulka č. 11 – Informační data k projektu „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS2 Severozápad v Ústeckém kraji“**

<b>Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS2 Severozápad v Ústeckém kraji</b>	<b>Termín realizace: 1. 11. 2015 – 31. 7. 2019</b>	
	<b>Celkem Ústecký kraj k 31.7.2019</b>	<b>Kontaktní pracoviště Teplice</b>
<b>Počet zařazených účastníků</b>	4 517	531
<b>Individuální poradenství</b>	18 710	2 585
<b>Skupinové poradenství</b>	1 835	205
<b>Rekvalifikace</b>	216	27
<b>Motivační školení</b>	2 748	373
<b>Zaměstnání s mzdovým příspěvkem (Odborná praxe – SUPM)</b>	2 365	275
<b>Práce na zkoušku</b>	455	94
<b>Počet zaměstnaných účastníků v rámci „Stáže do zahraničí“</b>	92	18
<b>Počet účastníků umístěných do škol v rámci „Návrat do vzdělání“</b>	77	8

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat poskytnutých pí Jelínkovou 6. 11. 2019 z Úřadu práce v Teplicích prostřednictvím emailové korespondence [online]*

## Outplacement v Ústeckém kraji

Projekt v Ústeckém kraji nese název „*Outplacement*”. Doba realizace je plánovaná od ledna 2018 do prosince 2021. Cílovou oblastí programu jsou především podniky, které prochází strukturálními změnami, a jsou tak nuceny z různých důvodů propouštět své zaměstnance. Do projektu se mohou zapojit lidé, kterým ukončili pracovní poměr dohodou či na dobu určitou. Snížení nezaměstnanosti cílové skupiny lze docílit nalezením dalšího příhodného pracovního místa. Uchazečům o zaměstnání mají možnost se zúčastnit komplexu poradenských a vzdělávacích aktivit. Formy projektu jsou například pracovní diagnostika, rekvalifikace a jiné. Cílovou skupinou programu jsou zaměstnanci s rizikem ztráty vlastního zaměstnání, nebo již jsou ve výpovědní době z důvodu hromadného propouštění [78].

V tabulce č. 12 lze sledovat, že během jednoho a půl roku eviduje program „*Outplacement*” v Ústeckém kraji počet 189 zařazených účastníků, z toho 24 osob v rámci ÚP v Teplicích. Kontaktní pracoviště Teplice poskytla nástroj individuálního poradenství celkem 89 osobám, což činí 12,5 % celkem v Ústeckém kraji. Počet 11 osob udává nástroj zaměstnání s mzdovým příspěvkem. Žádný uchazeč o zaměstnání nevyužil možnost vzdělávací aktivity u nového zaměstnavatele a pouhý jeden účastník podstoupil rekvalifikaci.

Tabulka č. 12 – Informační data k projektu „*Outplacement v Ústeckém kraji*”

Outplacement v Ústeckém kraji	Termín realizace: 1. 1. 2018 – 31. 12. 2021	
	Celkem Ústecký kraj k 31.7.2019	Kontaktní pracoviště Teplice
Počet zařazených účastníků	189	24
Individuální poradenství	709	89
Rekvalifikace	20	1
Zaměstnání s mzdovým příspěvkem	103	11
Vzdělávací aktivity u nového zaměstnavatele	3	0
Nedotovaná pracovní místa	35	3

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat poskytnutých pí Jelínkovou 6. 11. 2019 z Úřadu práce v Teplicích prostřednictvím emailové korespondence [online]

### **Záruky pro mladé v Ústeckém kraji**

Projekt „Záruky pro mladé“ navazuje na program „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS2 Severozápad v Ústeckém kraji“. Doba realizace činí leden 2019 až prosinec 2021. Usiluje o zapojení cílové skupiny mladých lidí ve věku 15-29 let na trhu práce spojené se snížením nadprůměrně vysoké nezaměstnanosti těchto osob. Jedná se o osoby, které nejsou ve vzdělání, v zaměstnání či profesní přípravě. Osvojení dostatečných pracovních návyků vede k trvalému uchycení na pracovním trhu. Program se zaměřuje především na motivaci konkrétních účastníků a zvýšení pracovních a odborných dovedností požadovaných trhem práce. Projekt usiluje také o možnosti návratu mladých lidí do škol, a tím zvýšit uplatnění na trhu práce [74].

Obsah tabulky č. 13 se týká stanoveného termínu realizace projektu. Program *Záruky pro mladé v Ústeckém kraji* vznikl v návaznosti, na již ukončený projekt zaměřující se na mladé osoby věkové kategorie 15-29 let. Doba trvání projektu činí 2 roky, předpokládané ukončení projektu udává 30. 12. 2021. Vzhledem k začátku realizace 1. 1. 2019, nejsou k dispozici informační data projektu.

**Tabulka č. 13 – Termín realizace projektu „Záruky pro mladé v Ústeckém kraji“**

<b>Záruky pro mladé v Ústeckém kraji</b>	<b>Termín realizace: 1. 1. 2019 – 30. 12. 2021</b>
--	--

*Zdroj: Vlastní zpracování na základě: [74]*

#### **4.5.4 Výdaje na projekty ESF v Ústeckém kraji**

Následující tabulka č. 14 zobrazuje přehled financování projektů ESF v rámci Ústeckého kraje. Skládá se z celkově vynaložených zdrojů financí, příspěvků unie a prostředků ze státního rozpočtu. Největší poměr v souladu s celkovými zdroji představují finance poskytnuté jako příspěvek unie. Ve srovnání celkových zdrojů, vykazuje nejvyšší vynaloženou částku 497 447 592 Kč projekt *Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS2 Severozápad v Ústeckém kraji*. Zároveň 92 % z této sumy tvoří příspěvky poskytnuté unií. Druhé místo obsadil projekt *Outplacement v Ústeckém kraji* s celkovým počtem 138 235 717 Kč, z níž 85 % činí právě příspěvek unie. Nejméně vynaložených financí připadá projektu *Flexibilně do práce v Ústeckém kraji*, jež tvoří celkové množství 66 000 000 Kč.

Tabulka č. 14 – Přehled financování projektů ESF v Ústeckém kraji (v Kč)

	<b>Příspěvek unie</b>	<b>Prostředky ze státního rozpočtu</b>	<b>Celkové zdroje</b>
<b>Společně to dokážeme v Ústeckém kraji</b>	109 142 890,00	19 260 510,00	128 403 400,00
<b>Flexibilně do práce v Ústeckém kraji</b>	56 100 000,00	9 900 000,00	66 000 000,00
<b>Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS2 Severozápad v Ústeckém kraji</b>	457 114 003, 44	40 333 588,56	497 447 592,00
<b>Outplacement v Ústeckém kraji</b>	117 500 359,45	20 735 357,55	138 235 717,00
<b>Záruky pro mladé v Ústeckém kraji</b>	81 002 676,10	14 294 589,90	95 297 266,00

Zdroj: [79-83]

\*financování v rámci konkrétních okresů není k dispozici

#### 4.5.5 Výdaje na APZ a pasivní politiku zaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2014-2018

Tabulka č. 15 vykazuje částky vynaložené na dotování nástrojů politiky zaměstnanosti. V rámci APZ slouží finanční prostředky pro veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, zřízená pracovní místa pro OZP či rekvalifikaci. Výdaje PPZ slouží k sociálnímu zabezpečení uchazečů o práci prostřednictvím dávkové podpory.

Tabulka č. 15 – Čerpání výdajů v ukazateli APZ a PPZ v Ústeckém kraji v letech 2014-2018 (v tis. Kč)

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
<b>Výdaje na APZ</b>	759 318	1 375 903	1 079 862	727 933	719 559
<b>Výdaje na PPZ</b>	713 248	651 343	659 093	631 892	629 613

Zdroj: Vlastní zpracování na základě: [21]

V grafu č. 3 lze sledovat průběh čerpání výdajů na nástroje politiky zaměstnanosti v rámci Ústeckého kraje během pětiletého období.

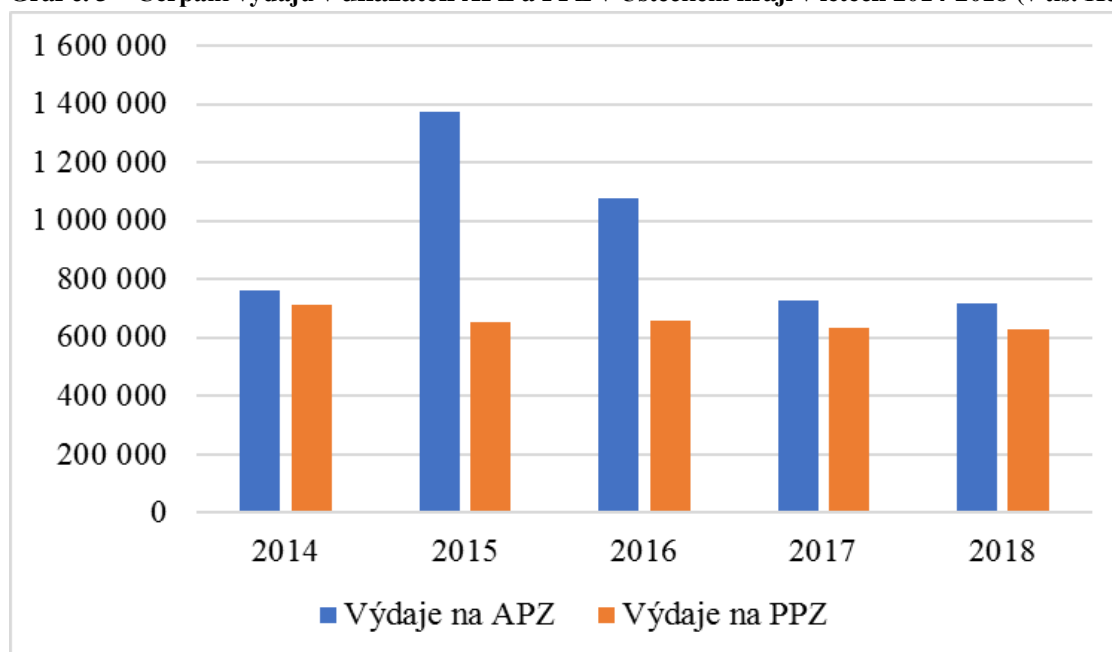
Z grafu je patrné, že v Ústeckém kraji převládá financování APZ oproti PPZ. Z hlediska APZ graf vyjadřuje spíše klesající charakter. Nejvyšší množství vynaložených finančních prostředků lze sledovat v roce 2015, kdy výdaje na realizaci APZ činí 1 376 000 Kč. Ve srovnání s předchozím rokem 2014 došlo k navýšení o téměř 617 000 Kč. Tento stav lze přisuzovat vzhledem k příznivé ekonomické situaci v ČR a pozitivním vývojem hospodářství, který vedl k oživení poptávky po pracovní síle na straně zaměstnavatelů [84].

Rok 2015 přinesl opatření v rámci inovací a nových nástrojů při zprostředkování zaměstnání v podobě poradenských programů, pracovních diagnostik či motivačních a dalších doprovodných aktivit. Rekordní čerpání finančních prostředků souvisí s programovým ukončením určitých projektů v rámci Ústeckého kraje právě v roce 2015.

Během posledních dvou let sledovaného období dochází ke stagnaci vývoje čerpání finančních prostředků v rámci APZ. Rok 2018 vykazuje nejmenší sumu výdajů. V porovnání s rekordním množstvím v roce 2015 téměř polovinu menší částku, konkrétně 719 000 Kč.

V rámci PPZ vykazuje graf během sledovaného období stálý, téměř neměnný charakter. Nejvyšší množství vynaložených prostředků PPZ zobrazuje rok 2014. V tomto roce bylo poskytnuto v rámci dávkové podpory v nezaměstnanosti celkem 713 000 Kč. Obdobně jako u APZ, v posledním sledovaném roce 2018 byla vyplacena nejnižší částka, konkrétně 627 000 Kč.

Graf č. 3 – Čerpání výdajů v ukazateli APZ a PPZ v Ústeckém kraji v letech 2014-2018 (v tis. Kč)



Zdroj: Vlastní zpracování na základě: [21]

#### 4.5.6 Výdaje na APZ a PPZ v okrese Teplice v letech 2014-2018

Součástí státní politiky zaměstnanosti je vyčlenění prostředků na nástroje APZ a PPZ. Poskytnuté příspěvky jsou financovány ze dvou zdrojů, konkrétně zdroj národní (ze státního rozpočtu) a Evropský sociální fond. Dle zdroje, v rámci kterého jsou finanční prostředky čerpány, se liší skladba využívaných nástrojů a vynaloženého množství dotace.

Následující tabulka č. 16 a graf č. 4 zachycuje časovou řadu rozdělení výdajů APZ a PPZ v rámci okresu Teplice během pětiletého období v letech 2014-2018.

Tabulka č. 16 – Vynaložené prostředky na politiku zaměstnanosti Úřadem práce ČR v okrese Teplice v letech 2014-2018 v Kč.

Rok	APZ		PPZ
	Prostředky – celkem v Kč*	Z toho prostředky ESF v Kč.	Prostředky – celkem v Kč*
2014	65 047 452	41 620 316	89 708 422
2015	123 633 632	107 142 032	89 284 045
2016	129 602 694	111 193 438	91 954 829
2017	67 243 497	12 781 423	81 942 528
2018	45 300 757	22 724 317	83 501 277

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat poskytnutých pí Kočovou 23. 10. 2019 z Úřadu práce v Teplicích prostřednictvím emailové korespondence [online]

\*zahrnuje prostředky přerozdělené ze zdrojů státního rozpočtu ČR a ESF



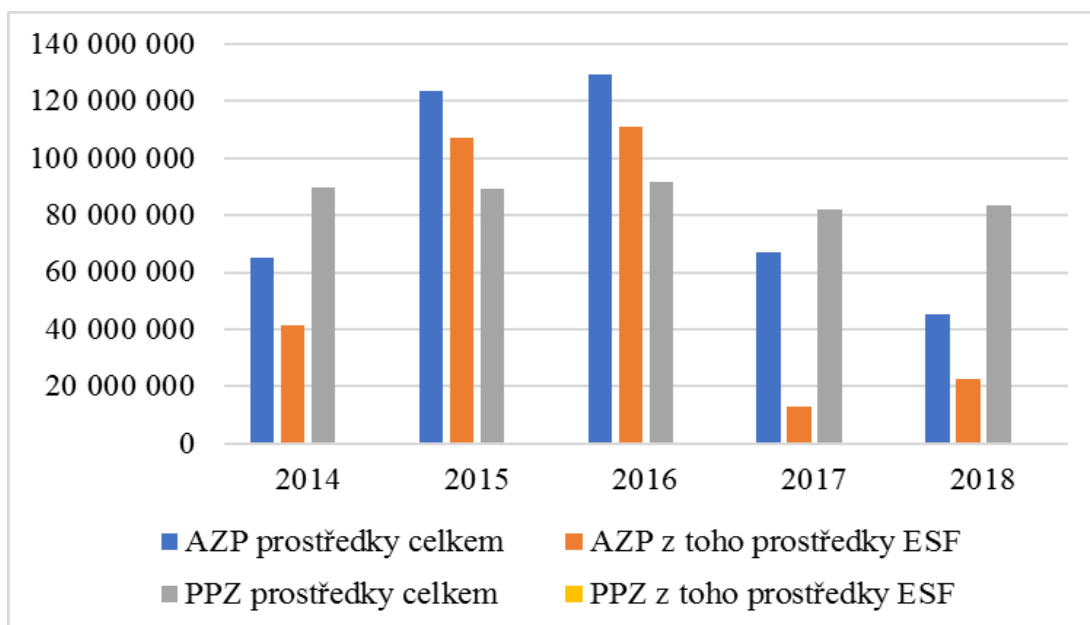
V grafu č. 4 lze sledovat vývojový trend dat čerpání výdajů v okrese Teplice téměř totožný s časovou řadou data v rámci celého Ústeckého kraje.

Z hlediska celkových prostředků APZ vykazuje časová křivka kolísavý charakter. Od počátku sledovaného roku 2014 celkové výdaje rostou. Nejvyšší částku lze sledovat v roce 2016, kdy množství celkových vynaložených prostředků činí 128 805 328 Kč. Následující rok 2017 došlo k výraznému propadu téměř o 52 %, konkrétně 67 243 497 Kč. Poslední sledovaný rok 2018 vykazuje pokles o 21 942 740 Kč ve srovnání s předchozím rokem.

Výdaje čerpání z Evropského sociálního fondu v rámci APZ zastupují minoritní část. V období 2015-2016 jsou vynaložené prostředky obdobné. Nejvyšší dosažené množství činí 111 193 400 Kč během roku 2016. V roce 2017 tvořily prostředky ESF z APZ pouhých 12 781 400 Kč. Jedná se o nejnižší množství čerpaných příspěvků z ESF v rámci sledovaného období. Ve srovnání s předchozím rokem 2016 činí pokles o 88,5 %. Mírný nárůst lze sledovat v následujícím roce 2018, konkrétně o 10 000 000 Kč.

Z grafu lze sledovat vývoj časové řady dat vynaložených prostředků na PPZ. Ve srovnání s APZ jsou výdaje PPZ stále během celého sledovaného období. Tento vývoj koresponduje s čerpáním prostředků v rámci celého Ústeckého kraje. V období mezi lety 2014-2016 vedla preference upřednostňování podpory trhu práce prostřednictvím APZ oproti podpoře nezaměstnaných v rámci sociálního dávkového systému. Během roku 2016 nastalo čerpání z národních prostředků ve výši 91 955 000 Kč, čímž se jedná o nejvyšší hodnotu v rámci sledovaného období. Následující rok 2017 nastal obrat ve vynaložených prostředcích. Do popředí vstupuje dotování PPZ před nástroji APZ, i přes mírný pokles o 11 % ve srovnání s předchozím rokem 2017. Rok 2018 zobrazuje nárůst o 1 559 000 Kč, což tvoří necelá 2 % navíc poskytnutých financí pro PPZ.

**Graf č. 4 - Vynaložené prostředky na politiku zaměstnanosti Úřadem práce ČR v okrese Teplice v letech 2014-2018 v Kč.**



*Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat poskytnutých pí Kočovou 23. 10. 2019 z Úřadu práce v Teplicích prostřednictvím emailové korespondence [online]*

#### **4.5.7 Výdaje na APZ v okrese Teplice v letech 2014-2018**

Jedním ze způsobů financování nástrojů APZ je prostřednictvím využití národního zdroje. Následující tabulka č. 17 poskytuje data čerpání výdajů v rámci národního zdroje v okrese Teplice pro konkrétní druhy nástrojů APZ.

V tabulce lze sledovat časovou řadu výdajů na APZ v okrese Teplice. V průběhu pětiletého období vykazuje celkový počet poskytnutých prostředků kolísavý, nestálý charakter. Struktura podpořených nástrojů APZ je nevyrovnaná. Množství čerpaných výdajů úzce souvisí s aktuální situací nezaměstnanosti na trhu práce a strukturou uchazečů o zaměstnání. V meziročním srovnání konečného časového období let 2017 a 2018 lze sledovat klesající trend vynaložených finančních prostředků ze státního rozpočtu.

Dle struktury nástrojů a jejich financování lze určit nejvyužívanější v rámci okresu Teplice. Mezi nejvíce dotované nástroje APZ v rámci národního zdroje spadají veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a zřízení pracovních míst pro OZP.

Z tabulky lze vysledovat, že nejvíce prosazovaným nástrojem národní APZ jsou VPP. Z celkového počtu poskytnutých příspěvků tvoří největší poměr ve srovnání s ostatními využívanými nástroji APZ. V roce 2018 připadl rekordní poměr z národních

prostředků téměř 91,5 % na VPP, 6 % výdajů na SÚPM, 1 % na PM pro OZP a zbylá část se rozdělila mezi překlenovací příspěvek a regionální mobilitu. Rok 2017 vykazuje počet 54 462 000 Kč, což činí nejvyšší dosažené množství finančních dotací v rámci sledovaného období. Ve srovnání s předchozím rokem 2016, který vykazuje druhou nejnižší dosaženou hodnotu příspěvku, činí rozdíl o téměř 36 052 818 Kč. Meziroční nárůst připadá o 66 %. K poklesu o více než polovinu poskytnutých financí došlo mezi roky 2017 a 2018, kdy množství za poslední sledovaný rok činí 22 576 000 Kč. Téměř srovnatelnou hodnotu vykazuje počáteční rok 2014. Rozdíl mezi oběma roky je 851 000 Kč. Následující rok 2015 představuje v rámci celé časové řady nejnižší hodnotu čerpaných příspěvků, konkrétně 16 492 000 Kč.

V letech 2015 a 2017 byla skladba nástrojů APZ částečně omezena na menší počet dotačně podpořených, ve srovnání s ostatními roky. V průběhu sledovaného období si lze povšimnout ustoupení od čerpání příspěvků na nástroj rekvalifikace. Během posledních dvou let časového vývoje nedošlo k čerpání dotace z národního zdroje na tento nástroj. Vliv souvisí s preferencí zaměstnavatelů realizování nástroje rekvalifikace v rámci projektů ESF, který jej zároveň finančně podporuje.

Časový vývoj přinesl v souvislosti s nástroji APZ jisté inovace. V průběhu roku 2016 byl spuštěn nástroj regionální mobility, který se týká podpoření uchazečů o zaměstnání, kteří dojíždí či se stěhují za prací. Tento nástroj je hrazen pouze z národního zdroje APZ, nikoliv ze zdroje ESF.

Tabulka č. 17 – Struktura národních výdajů na nástroje AZP v okrese Teplice v letech 2014-2018 v Kč.

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Veřejně prospěšné práce</b>	15 824 708	9 892 385	10 449 273	49 564 694	20 655 447
<b>Společensky účelná pracovní místa</b>	3 956 973	2 544 133	3 213 455	2 014 390	1 066 433
<b>Společensky účelná PM (SÚPM) – OSVČ</b>	485 000	1 137 000	948 000	505 000	270 000
<b>Překlenovací příspěvek</b>	9 555	80 448	19 500	0	57 500
<b>Zřízení PM pro OZP</b>	2 935 000	1 694 000	2 738 000	2 057 000	275 000
<b>OSVČ – PM pro OZP zřízení</b>	100 000	0	195 000	0	0
<b>OSVČ – PM pro OZP provoz</b>	0	0	29 012	20 790	24 160
<b>Aktivizační pracovní příležitosti</b>	19 200	0	0	0	0
<b>Regionální mobilita – dojíždka</b>	0	0	19 650	200 200	177 900
<b>Regionální mobilita – stěhování</b>	0	0	0	100 000	50 000
<b>Rekvalifikace UoZ a ZoZ*</b>	0	65 211	0	0	0
<b>Rekvalifikace– zvolená</b>	96 700	1 078 423	797 366	0	0
<b>Celkem</b>	23 427 136	16 491 600	18 409 256	54 462 074	22 576 440

Zdroj: Data poskytnuta pí Kočovou 23. 10. 2019 z Úřadu práce v Teplicích prostřednictvím emailové korespondence [online]

### Nástroje financované z Evropského sociálního fondu

Význačným zdrojem na aktivity služeb zaměstnanosti v rámci finančních prostředků je Evropský sociální fond. Prostředky z ESF lze čerpat prostřednictvím realizovaných projektů v rámci Operačních programů. Zaměření daných projektů se liší dle konkrétního problému trhu práce a skupiny uchazečů. Dosažení stanovených cílů projektů

lze dosáhnout využitím kombinací nástrojů. V důsledku toho nastává proměnlivá skladba nástrojů financovaných z ESF. V závislosti na probíhajících projektech se velikost čerpaných prostředků liší v čase.

Následující tabulka č. 18 a graf č. 5 zobrazují příspěvky poskytnuté v rámci ESF pro region Teplice, které jsou odlišné ve srovnání s národním zdrojem financování. Nejvíce podporovanými nástroji dle ESF jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa a rekvalifikace zaměstnanců.

V grafu č. 5 korespondujícím s daty obsažených v tabulce č. 18 lze sledovat v časovém horizontu proměnlivý trend. Struktura nástrojů APZ je zastoupena v menším počtu ve srovnání se skladbou nástrojů financovaných z národního zdroje. Výše čerpaných příspěvků souvisí s probíhajícími regionálními projekty v kraji. V rámci okresu Teplice v průběhu sledovaného pětiletého období 2014-2018 činil aktuálních stav projektů počet čtyři. V kontextu s jejich průběhem souvisí vývoj čerpaných výdajů z ESF.

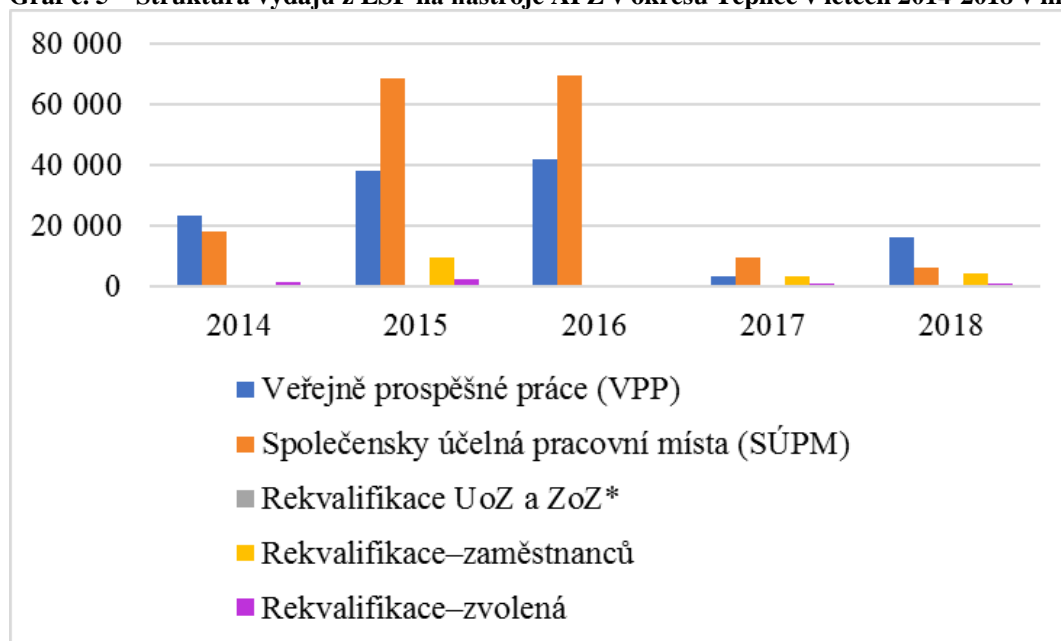
Dle srovnání celkových vynaložených prostředků na nástroje APZ zaznamenal nejvyšší počet rok 2015 hodnotou 119 958 640 Kč. Z toho 32 % tvoří VPP, 57 % SÚPM a 11 % rekvalifikace. Následující rok 2016 vykazuje pokles v rámci celkových příspěvků o necelých 6 %. Oblast nástrojů VPP a SÚPM udává naopak zvýšení poskytnuté podpory. Rok 2017 představuje nejnižší zaznamenanou hodnotu během sledovaného období, konkrétně 17 701 142 Kč. Meziroční pokles s předchozím rokem činí rozdíl 86 %. Ke snížení příspěvků v daném roce došlo v rámci celé struktury nástrojů s výjimkou rekvalifikace zaměstnanců. Poslední rok sledovaného časového období vykazuje nárůst celkových výdajů o 10 670 696 Kč v poměru 38 %. Nejvyšší meziroční nárůst výdajů v roce 2018 zaznamenal nástroj VPP s rozdílem v poměru 80 %, konkrétně 13 002 634 Kč ve srovnání s rokem 2017.

Tabulka č. 18 – Struktura výdajů z ESF na nástroje AZP v okrese Teplice v letech 2014-2018 v Kč.

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Veřejně prospěšné práce</b>	23 273 000	38 311 323	41 793 491	3 300 815	16 303 449
<b>Společensky účelná pracovní místa</b>	18 047 316	68 728 709	69 399 947	9 480 608	6 420 868
<b>Rekvalifikace UoZ a ZoZ*</b>	373 969	307 232	450 996	198 366	156 125
<b>Rekvalifikace–zaměstnanců</b>	337 638	9 875 543	297 123	3 442 304	4 567 908
<b>Rekvalifikace–zvolená</b>	1 823 311	2 681 833	860 645	1 279 049	923 488
<b>Celkem</b>	43 855 234	119 958 640	112 802 202	17 701 142	28 371 838

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat poskytnutých pí Kočovou 23. 10. 2019 z Úřadu práce v Teplicích prostřednictvím emailové korespondence [online]

Graf č. 5 – Struktura výdajů z ESF na nástroje APZ v okrese Teplice v letech 2014-2018 v mil. Kč.



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat poskytnutých pí Kočovou 23. 10. 2019 z Úřadu práce v Teplicích prostřednictvím emailové korespondence [online]

## 4.6 Vlastní výzkum

V rámci vlastního výzkumu se zaměřuji na analýzu a zpracování dat uplatňování nástrojů APZ v regionu Teplice. Forma vlastního výzkumu je vypracována na základě dotazníkového šetření. Zaměření dotazníků se týká uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Kontaktního pracoviště ÚP ČR Teplice. Všechny poskytnuté údaje jsou anonymní. Sběr dat byl realizován formou osobního předání cílové skupině uchazečů o zaměstnání, tudíž jsem měla možnost s danými osobami komunikovat osobně. Průzkum jsem absolvovala ve dnech 18. 10. 2019 – 1. 11. 2019. V rámci průzkumu jsem oslovila celkem 110 respondentů. Celkový počet dosažených dotazníků činí 80. Návratnost dotazníků dosahuje 73 %.

Dotazník obsahuje celkem 12 otázek. Otázky jsou složené z forem uzavřených a polootevřených otázek, jejichž odpovědi se zaznamenávají zakřížkováním. Doplňující otázka č. 11 je položena formou otevřené otázky, tudíž respondenti odpovídali formou textové odpovědi.

V rámci struktury položených otázek lze dotazník rozdělit do čtyř částí. V první části se nachází otázky všeobecného charakteru. Zaměřují se na pohlaví, věk, dosažené vzdělání a vystudovaný obor. Další část se zabývá příčinou a dobou strávenou v evidenci ÚP, pokládá otázku, zda daný respondent spadá do kategorie rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Třetí část se týká otázek aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně využívání a zapojení se do nástrojů APZ. Poslední část obsahuje doplňující otázky zaměřené na konkrétní nástroj rekvalifikaci, která dle očekávání má v regionu Teplice zvýšené zastoupení.

### *Otázka č. 1: Pohlaví*

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 80 respondentů. V tabulce č. 19 lze vidět rozlišení dotazovaných osob dle pohlaví. Na průzkumu se podílelo téměř 70 % žen ve srovnání s 31 % mužů.

**Tabulka č. 19 – Pohlaví respondentů**

	<b>Žena</b>	<b>Muž</b>	<b>Celkem</b>
<b>Respondenti</b>	55	25	80
<b>Poměr (%)</b>	68,75	31,25	100

*Zdroj: Vlastní zpracování*

## Otázka č. 2: Věk

Tabulka č. 20 zobrazuje strukturu uchazečů dle věkového složení. V rámci šetření jsem rozdělila věkovou skladbu do čtyř kategorií. Zároveň určení věku daného uchazeče o zaměstnání slouží k případnému rozlišení, do jaké rizikové skupiny uchazečů spadá. V souvislosti s tabulkou lze sledovat, že nejvyšší zastoupení tvoří lidé ve věku 41-49 let v poměru 30 %. V těsném závěsu se nachází kategorie v produktivním věku 26-40 let v poměru téměř 29 %, třetí místo zaujímá riziková skupina uchazečů osob v kategorii 50 let a více s 23,75 %. Nejnižší zastoupení činí mladiství do 25 let s poměrem 17,50 %.

Tabulka č. 20 – Věk respondentů

	Do 25 let	26-40 let	41-49 let	50 a více let
<b>Respondenti</b>	14	23	24	19
<b>Poměr (%)</b>	17,50	28,75	30,00	23,75

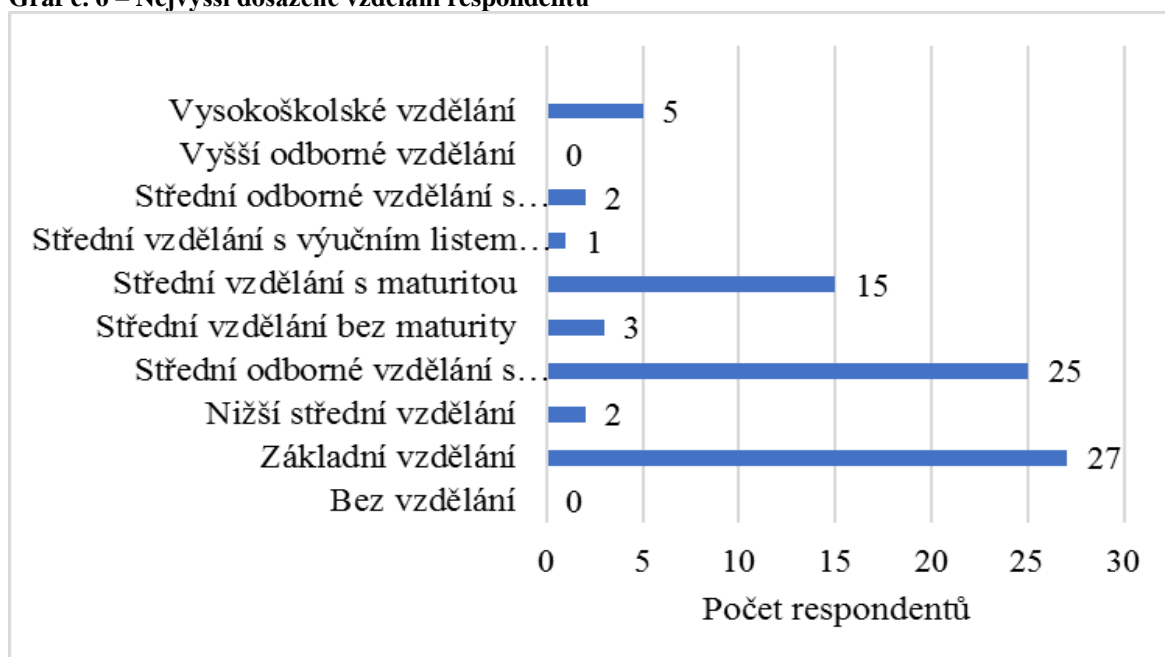
Zdroj: Vlastní zpracování

## Otázka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvyšší zastoupení dosaženého vzdělání dle grafu č. 6 představuje kategorie *základního vzdělání* s počtem 27 dotázaných respondentů v poměru 33,75 %, tvoří tedy více než třetinu z celkového počtu všech respondentů. Druhá v pořadí nejpočetnější skupina osob se *středním odborným vzděláním s výučním listem* dosahuje množství 25 dotázaných osob. Za zmínku stojí také kategorie respondentů se *středním vzděláním s maturitou* s počtem 15 odpovědí. Jedná se především o uchazeče věkové kategorie do 25 let, kteří jsou v evidenci o zaměstnání dobu kratší 3 měsíců. Lze usuzovat, že se jedná o čerstvé absolventy středních škol, kteří úspěšně ukončili studium zakončené maturitní zkouškou. Výsledky nejpočetnějších zastoupení dosaženého vzdělání nejsou nijak překvapivé. Osoby se základním vzděláním spadají do rizikových skupin osob ucházejících se o zaměstnání. Zásadním problémem osob se základním vzděláním je absence zaměření v rámci vystudovaného oboru.



Graf č. 6 – Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

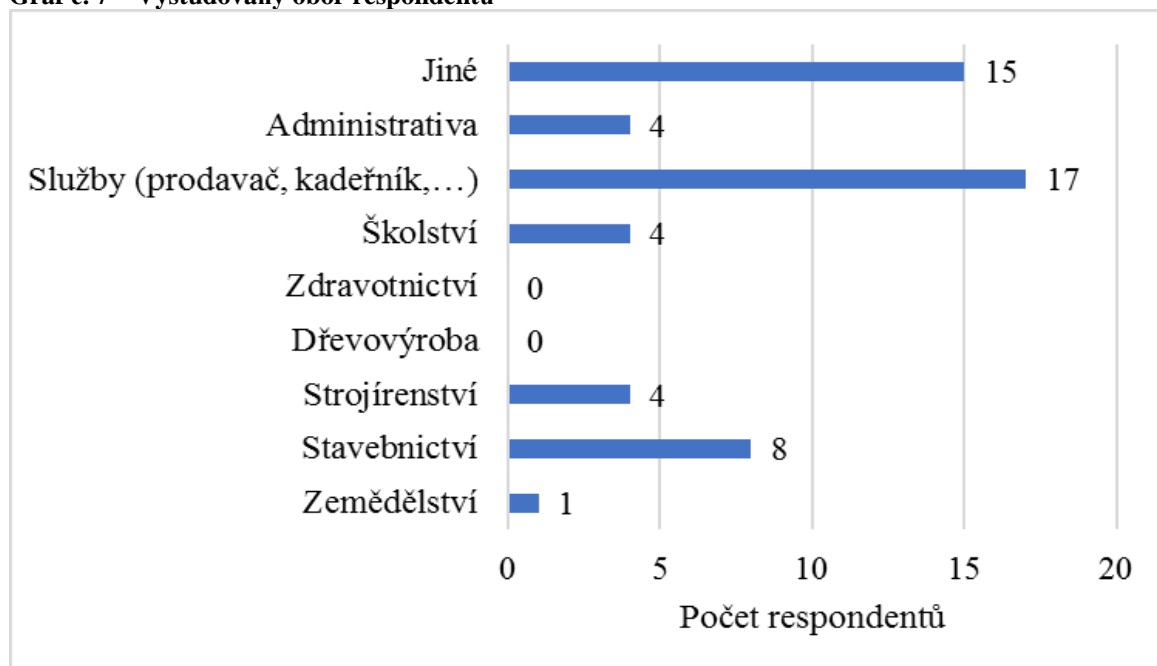


Zdroj: Vlastní zpracování

#### Otázka č. 4: V jakém oboru jste vystudovaný(á)?

Mezi respondenty převažují dvě oblasti v rámci vystudovaného oboru. Jedná se o obor *služeb*, mezi které patří například profese řemeslné či prodejní s celkovým poměrem zastoupení 32 % mezi respondenty. Druhé místo obsadila kategorie *jiné* s poměrem 28 %. Do této kategorie spadají všechny zbylé obory, které nebyly uvedeny v ostatních nabízených variantách. S poměrem 15 % respondentů uvedlo svůj vystudovaný obor v oblasti *stavebnictví*. V menším poměru zastoupení jsou obory *školství*, *administrativa* a *strojírenství*, které nedosahují ani 10 %. Mezi dotazovanými respondenty nebyl přítomen zástupce kategorií oborů *dřevovýroba* a *zdravotnictví*.

Graf č. 7 – Vystudovaný obor respondentů

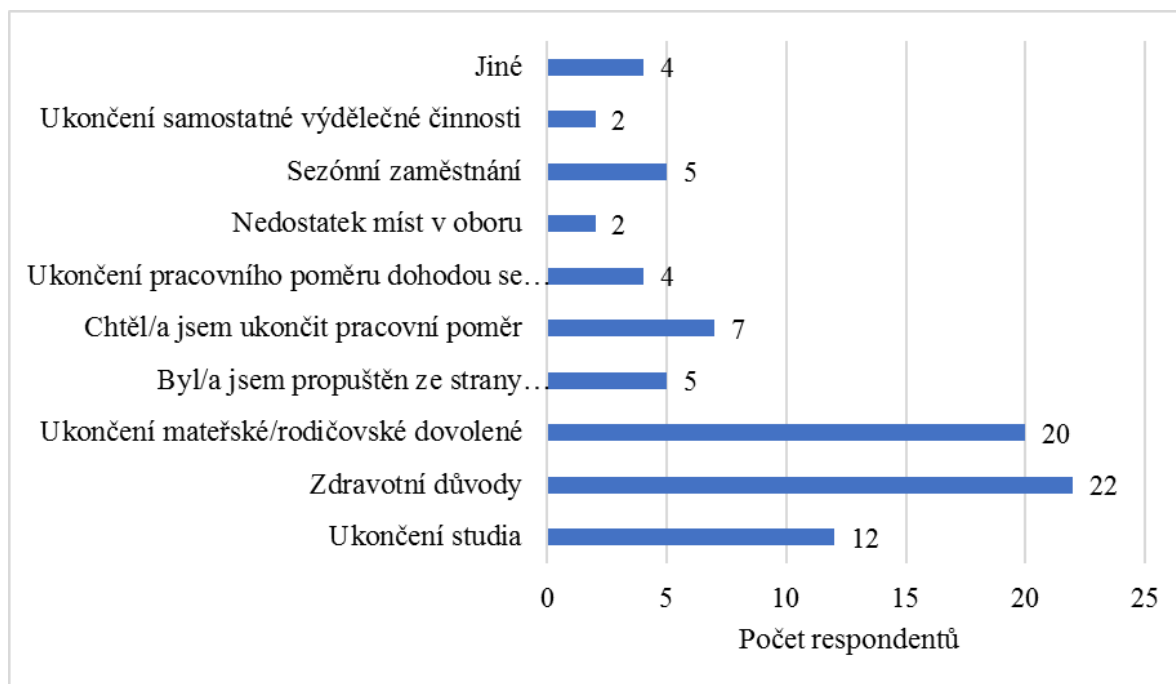


Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 5: Důvod, proč jsem v evidenci na Úřadu práce (možnost více odpovědí)**

Otázka č. 5 se zabývá důvody, které zapříčinily přítomnost dotazovaných uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP. V rámci dotazníkového šetření uvedla čtvrtina dotazovaných respondentek příčinu *ukončení mateřské/rodičovské dovolené*. Nejčtenější příčina evidence na ÚP jsou *zdravotní důvody*, které uvedlo celkem 22 osob. Téměř o polovinu méně respondentů tvoří osoby s *ukončením studia*. K příčině *ukončení pracovního poměru ze strany uchazeče o zaměstnání* se přihlásilo 7 osob. *Sezónní zaměstnanost a propuštění ze strany zaměstnavatele* přivedla k evidenci na ÚP 5 respondentů. *Ukončení pracovního poměru dohodou* se týkalo 4 osob. Zároveň stejný počet osob uvedlo možnost *jiné*.

**Graf 8 – Příčina evidence na Úřadu práce**



*Zdroj: Vlastní zpracování*

#### **Otázka č. 6: Jak dlouho jste nezaměstnaný(á)?**

V rámci časového rozdělení v otázce č. 6 lze určit příslušnou délku nezaměstnanosti uchazečů v evidenci ÚP, zda převažují osoby krátkodobě nezaměstnané, či nikoliv. Dle zpracování dotazníku lze sledovat souvislost délky nezaměstnanosti s věkovou strukturou oslovených respondentů.

V tabulce č. 21 lze sledovat, že největší množství respondentů zastupuje kategorie krátkodobě nezaměstnaných *do 3 měsíců* tvoří třetinu z celkového počtu dotázaných osob. Téměř 50 % v tomto časovém rozmezí tvoří osoby v produktivním věku 26-49 let. Věková struktura osob do 25 let činí 42 %. Riziková skupina uchazečů o zaměstnání ve věku 50 a více let představuje poměr pouhých 8 %.

Poměr 22,5 % náleží osobám nezaměstnaných v rozmezí *3-6 měsíců*, z toho více než polovina osob tvoří v produktivním věku 26-49 let, 28 % postproduktivní skupina osob starší 50 a více let, v poslední řadě věková skupina do 25 let činí poměr 17 %.

Kategorie *6-12 měsíců* činí, hned po kategorii *12-24 měsíců* druhý nejnižší poměr zastoupení oslovených respondentů. Z toho téměř 82 % tvoří osoby věkové skupiny 26-49 let s počtem 9 respondentů a zbylých 18 % představuje uchazeče z rizikové skupiny osob

věku 50 a více let. Žádný z respondentů do 25 let neuvedl délku nezaměstnanosti 6-12 měsíců.

K dlouhodobé nezaměstnanosti v období *více než 24 měsíců* se přihlásilo 16 respondentů, což činí 20 % v celkovém srovnání. Nejvyšší zastoupení s počtem 11 osob tvoří kategorie 26-49 let v poměru 69 %. Zbýlých 31 % tvoří osoby starší 50 let. Žádný z respondentů do 25 let neuvedl délku nezaměstnanosti *více než 24 měsíců*. Z celkového množství 10 osob tvoří 9 respondentů (v poměru 90 %) produktivního věku v rozmezí 26-49 let. Zbýlý jeden respondent uvedl svůj věk 50 a více let.

Odpověď *12-24 měsíců* zaznamenává nejnižší celkový poměr 11 % s počtem 9 oslovených respondentů. Kategorií 26-49 let a 50 a více let dosáhly téměř totožných výsledků, v poměru 45 %: 55 %. Žádný z respondentů do 25 let neuvedl délku nezaměstnanosti *12-24 měsíců*.

V rámci kategorie do 25 let lze sledovat, že všechny zúčastněné osoby spadají do krátkodobé nezaměstnanosti. Konkrétně téměř 79 % respondentů uvedlo dobu nezaměstnanosti *do 3 měsíců*.

Produktivní skupina uchazečů o zaměstnání věkové struktury 26-49 let tvoří téměř stejný poměr osob v rámci krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti.

U kategorie uchazečů 50 a více let převládá v poměru 63 % účast v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti s počtem celkem 12 respondentů, zbylých 37 % uchazečů spadá do krátkodobé nezaměstnanosti.

**Tabulka č. 21 – Délka nezaměstnanosti v evidenci ÚP**

	<b>Do 3 měsíců</b>	<b>3-6 měsíců</b>	<b>6-12 měsíců</b>	<b>12-24 měsíců</b>	<b>Více než 24 měsíců</b>	<b>Celkem</b>
<b>Respondenti</b>	26	18	11	9	16	80
<b>Do 25 let</b>	11	3	0	0	0	14
<b>26-49 let</b>	13	10	9	4	11	47
<b>50 a více let</b>	2	5	2	5	5	19

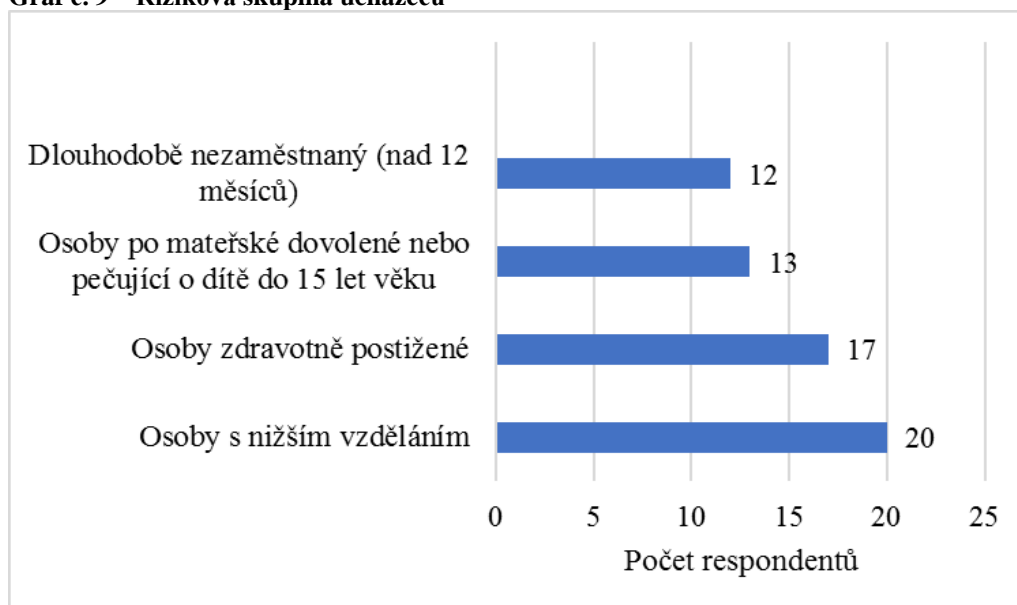
*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Otázka č. 7: Domníváte se, že patříte do některé z následujících skupin?**

Otázka č. 7 se zabývá podílu rizikových skupin uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP v Teplicích. Výsledný počet odpovídajících respondentů činí 62. Uchazeči o zaměstnání, kteří nespádají do žádné z výše uvedených kategorií, otázku nevyplňují.

V rámci dotazníkového šetření činí podíl z celkového počtu respondentů 77,5 % rizikových osob, kteří dle svého názoru spadají do některé z kategorií. Dosažené výsledky korespondují s předchozími otázkami. Dle výsledků u otázky č. 3 na nejvyšší dosažené vzdělání s nejčtenější formou odpovědi základního vzdělání lze očekávat četnost u kategorie *osob s nižším vzděláním*. V rámci rizikových skupin osob o zaměstnání tento fakt potvrdila třetina uchazečů. Na druhém místě s počtem 17 osob a poměrem 21 % se nacházejí *OZP*. 16 % respondentů se uvedlo jako *osoba po mateřské dovolené nebo pečující o dítě do 15 let věku*. V těsném závěsu stojí dlouhodobě nezaměstnaný, kteří tvoří 15 %.

**Graf č. 9 – Riziková skupina uchazečů**



Zdroj: Vlastní zpracování

**Otázka č. 8: Účastnil(a) jste se některého z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti?**

Otázka č. 8 se zabývá účastí oslovených respondentů v některém z nástrojů APZ. Forma odpovědí představovala výběr ze dvou možností – *ano, účastnil(a) nebo ne, neúčastnil(a) jsem se* jistého nástroje APZ. Kladnou odpověď s přihlášením se k některému z nástrojů APZ poskytlo 47 osob z celkového počtu 80 oslovených respondentů, tedy více než polovina uchazečů o zaměstnání. Druhá část poskytovatelů, kteří se žádného nástroje neúčastnili, tvoří poměr téměř 41 %.

V rámci zpracování dat poskytnutých prostřednictvím dotazníkového šetření lze analyzovat souvislost účasti respondentů na některém z nástrojů APZ s dosaženým

vzděláním dotazované osoby. Nejvyšší podíl na účasti tvoří osoby se *základním vzděláním*, konkrétně 36 %. Na druhém místě stojí s podílem 32 % uchazeči se *středním odborným vzděláním s výučním listem*. Další v pořadí se umístili respondenti se *středním vzděláním s maturitou* v poměru 23 %.

Následující část dotazníkového šetření se týká otázek zaměřených na dané nástroje APZ. Respondenti, kteří v otázce č. 8 zaškrtnuli odpověď *ne*, v této fázi již dál ve vyplňování nepokračují. Zbývá část respondentů, jejichž odpověď v otázce byla *ano*, pokračuje dál k otázce č. 9.

**Tabulka č. 22 – Účast respondentů některého z nástrojů APZ**

	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>
<b>Respondenti</b>	47	33

*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Otázka č. 9: Pomohlo Vám zapojení do některého z nástrojů k uplatnění na trhu práce?**

V otázce, zda zapojení do některého z nástrojů pomohlo osloveným respondentům k uplatnění na trhu práce, nastal příznivější výsledek pro odpověď *ano*. Vzájemný poměr odpovědí činí 55 % pro *ano* a 45 % pro odpověď *ne*.

**Tabulka č. 23 – Pomáhá zapojení do nástrojů APZ k uplatnění na trhu práce?**

	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>
<b>Respondenti</b>	26	21

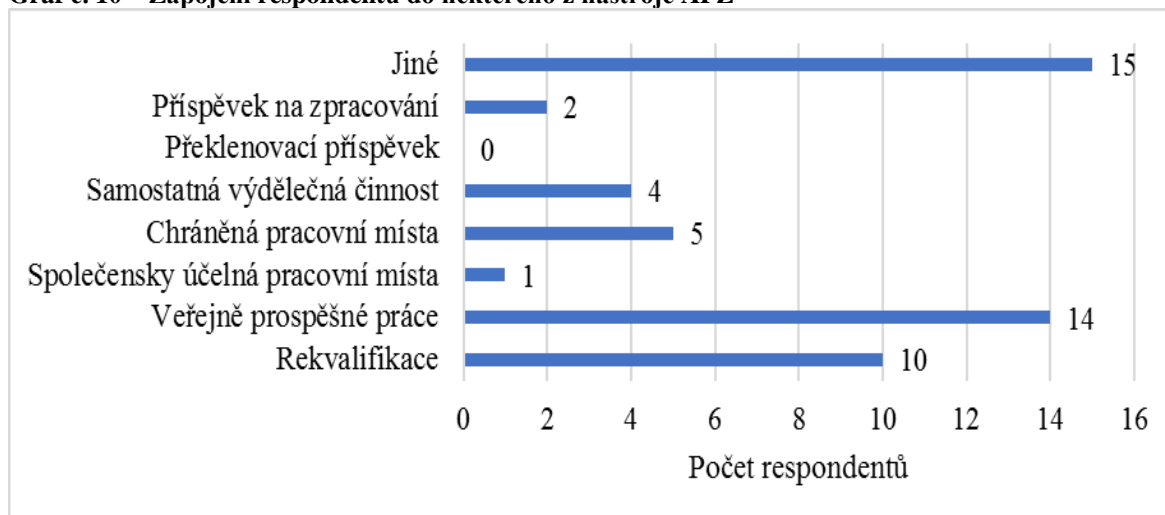
*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Otázka č. 10: Do kterého z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jste se zapojil(a)?**

Z výsledných údajů v grafu č. 10 lze vysledovat, které nástroje APZ využili dotazovaní respondenti. V rámci této otázky je možnost více odpovědí, tudíž se počet zapojených nástrojů APZ nerovná počtu respondentů. Nejvíce respondentů uvedlo nástroj kategorie *jiné*, s počtem 15 odpovědí. Tuto variantu odpovědi volili respondenti, jejichž nástroj, kterého se aktivně zúčastnili, nekorespondoval z žádnou z uvedených variant. V rámci této kategorie spadají ostatní druhy nástrojů APZ. Druhé místo obsadil nástroj *veřejně prospěšné práce*, do kterých se zapojilo 14 uchazečů dotazníkového šetření. S počtem 10 respondentů se umístil nástroj *rekvalifikace*. Nástroj *chráněná pracovní místa*

uvedlo celkem 5 osob, v těsném závěsu s počtem 4 odpovědí stojí *samostatná výdělečná činnost*.

**Graf č. 10 – Zapojení respondentů do některého z nástroje APZ**



*Zdroj: Vlastní zpracování*

Následující poslední část dotazníku se zaměřuje na konkrétní nástroj rekvalifikaci. Otázky č. 11 a 12 jsou tedy určeny pouze respondentům, jejichž odpověď v otázce č. 10 byla rekvalifikace.

#### **Otázka č. 11: O jaký konkrétní kurz se jednalo?**

V rámci doplňující otázky č. 11 je předmětem zkoumání zaměření absolvovaného kurzu rekvalifikace daným respondentem. Mezi uvedenými odpověďmi uvedlo několik respondentů kurzy, které nespádají do nástroje *rekvalifikace*. Jedná se o poradenské kurzy zabývající se profesní přípravou uchazečů o zaměstnání. V rámci APZ řadíme tyto aktivity do nástroje poradenství. V souvislosti s předchozí otázkou č.10 spádají kurzy do kategorie *jiné*. Získané odpovědi lze rozdělit do dvou kategorií dle typu kurzu – *rekvalifikační kurzy*, sloužící k získání nové kvalifikace a *poradenské kurzy*, zabývající se profesní přípravou uchazečů o zaměstnání. Absolvované kurzy poradenské činnosti nespádají do nástroje *rekvalifikace*, avšak účelem obou kurzů je zlepšení zapojení daných uchazečů do zaměstnání.

Dle výsledků v tabulce č. 24 lze zjistit, jaký typ kurzu převládá mezi oslovenými respondenty. V rámci *poradenských kurzů* si uchazeči osvojí dovednosti, které zvýší šance v nalezení budoucího povolání. Tento druh kurzu uvedlo celkem 15 respondentů, z toho individuálním poradenstvím prošlo 8 uchazečů, základy počítačové gramotnosti

podstoupilo 5 osob a 2 respondenti uvedli kurz skupinového poradenství. Oblast zaměření absolvovaných rekvalifikačních kurzů je různorodá, mezi odpovědi se nachází jak kurzy manuální, tak i nemanuální se zaměřením na administrativu. Příkladem manuálních kurzů, které se objevily v dotazníkovém šetření, jsou kurz *sváření* a *zámečnictví*. V jednotném zastoupení se objevil *zahradnický* kurz a kurz *strážného (vrátného)*. Ačkoliv žádný z oslovených respondentů neuvedl v otázce týkající se vystudovaného oboru zdravotnictví, mezi rekvalifikačními kurzy uvedla respondentka kurz *ošetřovatelky*. V oblasti nemanuální činnosti se objevily kurzy zaměřené na *administrativní činnost*, konkrétně *účetnictví* a *práce v sociálních službách*, které absolvovali celkem 4 z oslovených respondentů.

**Tabulka č. 24 – Rozdělení kurzů zapojených respondentů**

		<b>Počet respondentů</b>
<b>Kurz k získání nové kvalifikace</b>	<b>Ošetřovatelství</b>	<b>1</b>
	<b>Práce v sociálních službách</b>	<b>2</b>
	<b>Strážný</b>	<b>1</b>
	<b>Svařování</b>	<b>2</b>
	<b>Účetnictví</b>	<b>2</b>
	<b>Zahradničení</b>	<b>1</b>
	<b>Zámečnictví</b>	<b>1</b>
<b>Poradenský kurz</b>	<b>Individuální poradenství</b>	<b>8</b>
	<b>Počítačové dovednosti</b>	<b>5</b>
	<b>Skupinové poradenství</b>	<b>2</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*

**Otázka č. 12: Je dle Vašeho názoru v současné době dostatečná nabídka v rámci rekvalifikačních kurzů?**

V otázce na dostatečnou nabídku rekvalifikačních kurzů se respondenti více přiklání ke kladné odpovědi. Dle názoru 6 uchazečů je dostatečná nabídka rekvalifikačních kurzů. Opačného názoru jsou 3 respondenti. Jeden z respondentů otázku nezodpověděl.

**Tabulka č. 25 – Dostatečná nabídka rekvalifikačních kurzů**

	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>
<b>Respondenti</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

*Zdroj: Vlastní zpracování*



## 5 Výsledky a diskuze

### 5.1 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Tato část práce se zabývá shrnutím a zhodnocením zjištění v rámci výběrového dotazníkového šetření, které probíhalo na Kontaktním pracovišti ÚP ČR v Teplicích.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 80 respondentů, z celkového počtu 110 oslovených uchazečů o zaměstnání. Účast žen, jejichž počet činí 55 respondentek, převyšuje počet přítomných mužů respondentů, kterých se zúčastnilo 25. Tento fakt nelze pokládat za zjištění související se spojitostí s nezaměstnaností v důsledku pohlaví. Lze spíše předpokládat, že vyšší účast žen souvisí s větší ochotou zapojení se do průzkumu šetření. Avšak znalost pohlaví oslovených respondentů vykazuje vypovídající hodnotu v porovnání s dalšími odpovědi v rámci dotazníku. Věková skladba zúčastněných respondentů obsahuje zastoupení ve všech kategoriích věkového rozpětí. Nejpočetnější skupinu uchazečů tvoří věková kategorie 41-49 let, za ní následuje skupina 26-40 let. Z hlediska trhu práce se jedná o produktivní skupiny uchazečů. Avšak s ohledem na strukturu nezaměstnanosti v Teplicích za rok 2018, vykazuje věková skupina 41-49 let druhý nejvyšší podíl zastoupených uchazečů o zaměstnání za kategorií 55-64 let.

I přes rostoucí počet nabízených míst na trhu práce, nejpočetnější skupinu v evidenci ÚP v Teplicích tvoří uchazeči o zaměstnání s nejvyšším základním dosaženým vzděláním. Nabídky zaměstnání pro rizikové uchazeče bývají nepřímé. Zaměstnavatelé často uvádí požadavek minimálního vzdělání, přesto požadují určitou praxi, bez které dané povolání vykonávat nemohou. Z celkového počtu 80 respondentů jich takto uvedlo 27 osob. Dle analýzy struktury uchazečů o zaměstnání v rámci dosaženého vzdělání v letech 2014-2018 lze sledovat, že se jedná o dlouhodobý trend. Výsledná data sebraná prostřednictvím dotazníkové šetření tento fakt podpořila. Významným řešením pro tuto problémovou skupinu uchazečů jsou veřejně prospěšné práce. Druhé místo obsadili respondenti s dosaženým vzděláním střední odborné vzdělání s výučním listem, které uvedlo celkem 25 respondentů. I přes dostatečný počet nabídek na trhu práce pro vyučené uchazeče, dochází k neshodě mezi nabídkou a poptávkou. Zaměstnavatelé poptávají vyučené pracovníky z oborů, jejichž zastoupení na trhu práce je nedostačující. Další skupinou jsou osoby se středním vzděláním s maturitou, konkrétně 15 dotázaných. Žádný z uchazečů neuvedl možnost odpovědi bez vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání.

V souvislosti s tím, že nejvyšší poměr zastoupení v rámci účasti na nástrojích APZ tvoří osoby se základním vzděláním, ovlivňuje tento fakt počet uvedených odpovědí v následující otázce týkající se vystudovaného oboru uchazečů. Nejvyšší podíl vykazuje obor služeb 32 %. Druhé místo obsadila kategorie *jiné* s poměrem 28 %, do níž spadají všechny zbylé obory, které nebyly uvedeny v ostatních nabízených variantách. Žádný z oslovených neuvedl možnost vystudovaného oboru v oblasti dřevovýroba nebo zdravotnictví. Poslední z uvedených, obor zdravotnictví, není nikterak překvapující výsledek. Dle zprávy ČSÚ o situaci na trhu práce v Ústeckém kraji patří zdravotnické profese k nejžádanějším. V rámci nejvýznamnějších zaměstnavatelů Ústeckého kraje patří Krajská zdravotní a.s., který se výrazně podílí na zaměstnanosti právě v oboru zdravotnictví.

Druhá část dotazníku směřuje blíže otázky k nezaměstnanosti. Otázka č. 5 se týká příčin, které vedli k evidenci na ÚP. V rámci této otázky je možnost více odpovědí. Celkový počet odpovědí činí 83. V rámci zpracování otázky je patrné, že výsledky nejsou zcela jednoznačné pro jednu z uvedených možností. Zdravotní důvody uvedlo jako nejčastější příčinu v evidenci celkem 22 respondentů. V těsném závěsu s počtem 20 oslovených osob je ukončení mateřské/rodičovské dovolené. Uvedené skupiny osob se řadí mezi rizikové při uplatnění na trhu práce. Výsledky dotazníku tento fakt potvrdily. Další v pořadí počtem 12 uvedených odpovědí je příčina ukončení studia.

Dle zpracování otázky č. 6, zaměřující se na délku nezaměstnanosti vyplývá, že mezi respondenty převažuje krátkodobá nezaměstnanost. Současně lze sledovat souvislost délky nezaměstnanosti s věkovou strukturou oslovených respondentů.

Podíl uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP kratší dobu než 6 měsíců činí 55 %, tedy 44 osob z celkového počtu. Skupina osob 26-49 let představuje podíl téměř 50 % v kategorii délky nezaměstnanosti do 3 měsíců, s podílem 43 % následuje třída do 25 let a pouhých 8 % tvoří zastoupení osob starších 50 a více let. Výsledky nejsou nikterak překvapující, korespondují v souvislosti s analýzou trhu. Lze předpokládat účast v krátkodobé nezaměstnanosti především mladších a produktivnějších věkových skupin osob. Na tento fakt navazuje kategorie středně dlouhé nezaměstnanosti, tedy délka 3-6 měsíců. Největší zastoupení tvoří taktéž produktivní skupina osob 26-49 let.

V souvislosti doby v evidenci na ÚP s dosaženým vzděláním lze shledat rozdílnost. Dosažené vzdělání, převyšující v rámci krátkodobé nezaměstnanosti tvoří střední vzdělání s maturitou, s počtem 17 uvedených odpovědí. Další v pořadí se umístilo střední odborné

vzdělání s výučním listem, které uvedlo celkem 14 dotázaných osob. Dosažené základní vzdělání se zařadilo za již zmíněné střední vzdělání.

Věková struktura UoZ v souvislosti s dlouhodobou délkou nezaměstnanosti 12 a více měsíců dle výsledků dotazníku je překvapivá. Nejvyšší podíl 60 % činí produktivní skupina 26-49 let. Hodnotu 40 % představuje zastoupení osob starších 50 let. Téměř žádný UoZ nezapadal do kategorie mladší 25 let. Strukturu dlouhodobé nezaměstnanosti 12 a více měsíců tvoří z největší části lidé se základním vzděláním. V těsném závěsu stojí UoZ s uvedeným dosaženým středním vzděláním s výučním listem. Nejmenší podíl představuje střední vzdělání ukončené maturitou. Vzhledem k převažujícímu zastoupení UoZ se základním vzděláním, nebyl u těchto osob uveden obor vzdělání. U skupiny osob s vyšším, než základním vzděláním tvoří nejvyšší zastoupení obory služby a stavebnictví.

Další otázka se týká zařazení respondentů do rizikových skupin. Téměř 62 osob z celkového počtu 80 uchazečů se zařadila do některé z rizikových skupin. Nejvíce respondentů se zařadilo do kategorie osob s nižším vzděláním. Tento výsledek koresponduje s odpovědí na otázku nejvyššího dosaženého vzdělání, který v rámci zhodnocení dotazníkového šetření zaujímá přední postavení. Další v pořadí jsou osoby se zdravotním postižením. Následují osoby po mateřské/rodičovské dovolené nebo pečující o dítě do 15 let věku a poslední místo zaujímají dlouhodobě nezaměstnaní. Výsledky odpovídají struktuře rizikových skupin UoZ v rámci analýzy v regionu.

Poslední část dotazníku rozlišuje respondenty na základě účasti některého z nástrojů APZ. Celkem 59 % respondentů odpovědělo kladně. Ostatních 41 % oslovených zúčastněných osob ve vyplňování dotazníku končí. Při počtu 62 uchazečů z rizikových skupin, absolvovalo 47 osob některý z nástrojů. Podíl účasti činí 76 %. S ohledem na problematiku zařazení rizikových uchazečů na trh práce lze v budoucnu usilovat o větší zapojení problémových osob do některého z nástrojů APZ. Další otázka se zabírala názorem respondentů, zda jejich účast přispěla k uplatnění na trhu práce. Vzájemný poměr odpovědí činí 55 % pro ano a 45 % pro odpověď ne. Z tohoto výsledku nelze zcela jednoznačně usuzovat závěr.

Otázka č. 10 zkoumá, jaké z nástrojů APZ jsou mezi respondenty využívány. Nejvíce odpovědí získala kategorie s názvem jiné. Součástí tohoto nástroje jsou poradenské činnosti pro UoZ poskytující úřadem práce. Druhou příčku obsadil nástroj VPP s počtem 14 odpovědí, za ním rekvalifikace s počtem 10 odpovědí. Avšak překvapující výsledek vykazuje účast společensky účelných pracovních míst, jehož účast uvedl pouze

jeden respondent. Zapříčinění může mít souvislost s meziročním úpadkem podpořených uchazečů o zaměstnání v rámci tohoto nástroje a množství přerozdělených finančních příspěvků nástrojů APZ.

Poslední část obsahující dvě doplňující otázky určené respondentům, kteří se zapojili do nástroje rekvalifikace. Otázka č. 11 zjišťuje, jaký typ rekvalifikace UoZ absolvovali. Mezi uvedenými odpověďmi uvedlo několik respondentů kurzy, které nespádají do nástroje rekvalifikace. Jedná se o poradenské kurzy, zabývající se profesní přípravou uchazečů o zaměstnání. Výsledné odpovědi lze rozdělit do dvou kategorií, poradenské kurzy a kurzy k získání nové kvalifikace. Z průzkumu vyplývá, že nejvyužívanějším typem kurzu v rámci šetření je nástroj týkající se poradenství s účastí 60 %. Konkrétně v oblasti poradenství vede typ individuální s počtem 8 zúčastněných, za ním počítačové dovednosti a skupinové poradenství. Rekvalifikačního kurzu se účastnilo 40 % UoZ. Oblast zaměření absolvovaných rekvalifikačních kurzů je různorodá, mezi odpovědi se nachází jak kurzy manuální, tak i nemanuální se zaměřením na administrativu.

Poslední otázka úzce souvisí s předchozí otázkou č. 11. Týká se osobního názoru dotazovaných respondentů na současnou nabídku rekvalifikačních kurzů v rámci Kontaktního pracoviště ÚP v Teplicích. Dle názoru 6 uchazečů je dostatečná nabídka rekvalifikačních kurzů. Opačného názoru jsou 3 respondenti. Jeden z respondentů otázku nezodpověděl.

## **5.2 Návrhy pro jednotlivá opatření**

Následující část práce je věnována zhodnocení a návrhu opatření na řešení nástrojů APZ ve vybraném regionu Teplice. Důležitým krokem je pohled na celkovou zaměstnanost a fungování trhu práce v rámci Ústeckého kraje, jehož součástí je právě region Teplice. V rámci výše finančních příspěvků pro využívání nástrojů APZ dochází k meziroční redukci. Každým rokem klesá objem vynaložených finančních prostředků na SPZ. Co se týče APZ, v roce 2018 klesla o 21 942 740 Kč. V tomto důsledku je důležité efektivní využití těchto prostředků. Návrhem řešení je primární zacílení na podporu těch nástrojů APZ, které se největší měrou podílejí na zvýšení uplatnění rizikových uchazečů o zaměstnání.

I přes příznivý celorepublikový hospodářský vývoj, patří Ústeckému kraji dle statistik ČSÚ druhé místo s nejvyšší nezaměstnaností. Na tento fakt navazuje problém související se sociální strukturou obyvatelstva v kraji, kterému předcházela nepříznivá

historický vývoj. Jedním z navržených řešení může vést ke změně nastavení sociálního systému. Nastavené finanční prostředky ve formě sociálních dávek nemotivuje UoZ k hledání zaměstnání. PPZ poskytuje nezbytné zabezpečení potřeb nezaměstnaných osob, avšak nepředstavuje řešení daného problému v samotné podstatě. Sloužit by měla pouze jako podpůrný prostředek k APZ a přechodné řešení. Rizikové skupiny osob, které jsou na trhu práce nezaměstnaností ohroženy nejvíce, potřebují získat zpátky motivaci k znovu zapojení do procesu hledání zaměstnání. V rámci nástrojů APZ a příslušných zaměstnanců ÚP lze těmto skupinám osob pomoci efektivněji. Pokud opět nabydou přesvědčení, zvyšuje se šance oprostít se ze statusu nezaměstnaného, najít uplatnění na trhu práce a ztratí finanční závislost na dávkách podpory. APZ ve srovnání s PPZ řeší skutečnou podstatu problému a přináší efektivnější výsledky v dlouhodobějším časovém horizontu. V rámci správného fungování trhu práce je důležité věnovat oběma složkám dostatečnou pozornost. Návrh řešení spočívá v přerozdělování objemu finančních prostředků. Při analýze vynaložených finančních prostředků na SPZ na ÚP v Teplicích lze sledovat, že v předchozích dvou letech převyšovala částka přerozdělená ze zdrojů státního rozpočtu na systém podpor. Konkrétně v roce 2018 činila suma 83 501 277 Kč, kdy převyšovala množství prostředků na APZ o 38 200 520 Kč. Při pohledu na čerpání výdajů SPZ v Ústeckém kraji lze sledovat pozitivnější trend, kdy výdaje na APZ mírně převyšují objem prostředků na PPZ. Posun finančního toku směrem k APZ zajistí finanční soběstačnost UoZ, kterou v době evidence zprostředkoval stát.

Z výsledků analýzy vyplývá, že Kontaktní pracoviště ÚP Teplice nejvíce využívá proti nezaměstnanosti v regionu nástroje VPP a SÚPM. Další významnou roli v oblasti APZ hrají cílené programy ve formě projektů ESF, které se velkou měrou podílí na podpoře problémově uplatněným UoZ. V rámci Ústeckého kraje probíhají regionální individuální projekty, které zprostředkovává i ÚP v Teplicích. Součástí těchto projektů jsou individuální a skupinové poradenství, motivační školení či poradenské aktivity. Během období trvání těchto projektů činí počet zařazených osob celkem 1030. Ve srovnání s aktuálním počtem UoZ v evidenci na ÚP v Teplicích, který tvoří 2961, je zde prostor pro zapojení vyššího počtu osob. V rámci těchto programů bylo nejvíce nezaměstnaných osob zařazeno do individuálních aktivit. Toto zjištění koresponduje s výsledky dotazníkového šetření, ve kterém 8 z 15 respondentů, kteří absolvovali poradenský kurz, uvedlo právě kurz individuální. Každý UoZ je velice individuální případ. Účinnost těchto nástrojů se liší druhem absolvovaného nástroje, z nichž každý přináší odlišné výsledky (zvýšení

rekvalifikační dovednosti, práce na zkoušku, motivační školení apod.) a cílí na různorodé rizikové skupiny osob. Nicméně smysl v podpoře těchto nástrojů shledávám. Při dotazníkovém šetření několik oslovených respondentů z programu pro dlouhodobě nezaměstnané sdělilo svůj osobní názor na nástroje v souvislosti s cílovými programy. Jejich zkušenost popsali jako pozitivní, působí sebevědoměji a jsou více motivováni v hledání svého budoucího zaměstnání. Věřím, že tento postoj se kladně projeví v následné komunikaci mezi UoZ a potencionálním zaměstnavatelem. Krajská pobočka Úřadu práce ČR, která dané projekty realizuje, by se i nadále v budoucnu měla zaměřit na získání financování Operačního programu Zaměstnanost, která projekty zaštiťuje. Velký přínos shledávám v usilování návaznosti na již skončené projekty. Příkladem je projekt *Záruky pro mladé*, který navazuje, na již ukončený projekt *Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS2 Severozápad v Ústeckém kraji*. Návrh řešení, jak více podpořit zájem o nástroje APZ v rámci regionálních projektů je informovanost cílových skupin o jejich možnostech využití. Důležitým krokem ke zlepšení situace na trhu práce je motivace zaměstnavatelů přijímat tento typ uchazečů o zaměstnání prostřednictvím finančního příspěvku na tvorbu nových pracovních míst.

Realizace jednotlivých nástrojů APZ by se i nadále měla zaměřovat na rizikové skupiny osob, které jsou na trhu práce ohroženy nejvíc. V případě Kontaktního pracoviště ÚP Teplice z výsledků analýzy struktury rizikových skupin se jedná o uchazeče s nižším vzděláním. Tento fakt koresponduje s výsledky dotazníkového šetření, kde téměř čtvrtina respondentů uvedla svoji osobu spadající do kategorie rizikových osob s nízkým stupněm vzdělání. Návrh řešení situace směřuje v usilování o zlepšení pracovních návyků problémových osob. V případě osob s nedostatečným stupněm vzdělání klást důraz na důležitost potřebného stupně vzdělání, jakožto nástroj ke zlepšení uplatnění na trhu práce. Nejčastěji poskytovaným typem nástroje osobám s nízkým stupněm vzdělání jsou VPP. V rámci ÚP v Teplicích bylo v roce 2018 nejvíce vytvořených míst v oblasti APZ právě pro VPP s počtem 170 míst. Z pohledu krátkodobé nezaměstnanosti lze na VPP pohlížet jako nástroj efektivní, UoZ získají pracovní návyky a podílejí se na udržování veřejného pořádku v obci. Negativní stránka VPP spočívá v tom, že po absolvování se UoZ vrací zpět do evidence ÚP a není tak řešením dlouhodobější nezaměstnanosti. Problém u opakujících se účastí ve VPP může vést ke ztrátě motivace k hledání příležitosti na trhu práce, kdy UoZ spoléhá na zařazení do nástroje VPP.

### 5.3 Diskuze

V rámci výsledků šetření, tvoří významnou roli riziková skupina osob s nízkým stupněm vzdělání. Uplatnění takto rizikové skupiny představuje značný problém, který odráží situaci na trhu práce. V praxi se situace nepromítá na příliš vysoké úspěšnosti v zařazení do zaměstnání, která představuje umístění o jednotkách osob UoZ. Neúspěšné zařazení této kategorie osob vede ke zvyšování stavu dlouhodobě nezaměstnaných. I přes tuto souvislost, vyplývá z analýzy trhu práce a dotazníkového šetření, vyšší podíl osob spadající do kategorie krátkodobé evidence. Vzhledem dlouhodobé struktury evidovaných osob, jenž nejvyšší podíl tvoří právě lidé s nízkým vzděláním, starší osoby a OZP, tvoří nesoulad v rámci trhu práce.

V souvislosti s řešením dlouhodobé nezaměstnanosti odpovídá nejvyužívanější nástroj APZ, kterým jsou VPP. Zvolená výzkumná strategie v úvodu dotazníku, která vedla k očekávanému zvýšenému zájmu o rekvalifikace, se nepotvrdila. Výsledky dotazníkového šetření však nebyly nikterak ovlivněny. V případě nástroje SÚPM předpokládané výsledky na základě analýzy trhu práce se neshodují s průzkumem šetření. Počet odpovědí na zapojení se do nástroje APZ byl téměř zanedbatelný. Jedním z faktorů může být volba respondentů, kteří byli ochotni vyplnit dotazník.

Předpokládaný výsledek v rámci věkové struktury evidovaných osob u krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti vykazuje mírné odchýlení. V souvislosti s analýzou skupin o zaměstnání dle věku a poznatky se strukturou osob v evidenci ÚP, lze očekávat zvýšený podíl starších osob 50 a více v kategorii délky nezaměstnanosti 12 a více měsíců. Výsledky šetření vykazují nižší podíl těchto rizikových skupin osob, než je možno předpokládat. Navzdory tomu převažuje podíl osob v produktivním věku 26-49 let.

## 6 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraném regionu Teplice v České republice metodou primárního výzkumu prostřednictvím dotazníkového šetření.

Teoretická část se věnuje obecné charakteristice trhu práce a vysvětlení pojmů, které s ním souvisí. Především se jedná o oblast nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti-pasivní a aktivní politika zaměstnanosti. Představení jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a nakonec uvedení rizikových skupin uchazečů o zaměstnání a jejich obecnou charakteristiku.

Praktická část je rozdělená na tři části. První část obsahuje charakteristiku Ústeckého kraje, jehož součástí je právě region Teplice, která slouží k představení situace, v níž se kraj nachází. Dále navazuje obecná charakteristika samotného regionu, která zahrnuje základní informace o obyvatelstvu, geografickém umístění a struktuře ekonomických subjektů. Poté následuje analýza a vývoj trhu práce v Teplicích během sledovaného období 2014-2018. Součástí je charakteristika z hlediska počtu obyvatel, počtu uchazečů o zaměstnání, počtu volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob. V rámci vývoje trhu práce v regionu je struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání podle věku, dosaženého vzdělání a doby evidence na úřadu práce. Druhá část se věnuje využívání nástrojů APZ a financování pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. Konkrétně analýze struktury skupiny uchazečů o zaměstnání dle rizikových skupin osob, jež jsou na trhu práce značně znevýhodněni. Na základě dat poskytnutých z internetových zdrojů stránek Českého statistického úřadu a Kontaktního pracoviště ÚP v Teplicích je v práci analyzován vývoj výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti od roku 2014-2018. Součástí vývoje aktivní politiky zaměstnanosti jsou jednotlivé nástroje a projekty, které se podílejí na snižování nezaměstnanosti v regionu.

Třetí část praktické části obsahuje vlastní výzkum ve formě dotazníkového šetření v rámci Kontaktního pracoviště Úřadu práce Teplice, jehož vyhodnocení vede ke zhodnocení přínosu aktivní politiky zaměstnanosti vůči uchazečům o zaměstnání.

V závěru práce byly popsány návrhy opatření a zhodnocení na řešení nástrojů v rámci regionu. Každý z nástrojů cílí na jinou skupinu uchazečů o zaměstnání a je důležité najít a využívat vhodnou kombinaci nástrojů, která bude přispívat ke snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a příznivému stavu na trhu práce. Na základě šetření bylo zjištěno, že



nejvíce ohroženou skupinu představují osoby s nízkým stupněm vzdělání. Návrh řešení situace směřuje v usilování o zlepšení pracovních návyků problémových osob. V případě osob s nedostatečným stupněm vzdělání klást důraz na důležitost potřebného stupně vzdělání, jakožto nástroj ke zlepšení uplatnění na trhu práce. Významnou roli představují projekty ESF, které se velkou měrou podílí na podpoře problémově uplatněným uchazečům o zaměstnání. Součástí projektů jsou nástroje APZ, které aktivně pomáhají v boji proti dlouhodobé nezaměstnanosti a zvýšení šance potenciálního uchazeče o zaměstnání. Velký přínos shledávám v usilování návaznosti na již skončené projekty. Možným řešením, jak více podpořit zájem o nástroje APZ v rámci regionálních projektů je informovanost cílových skupin o jejich možnostech využití. Důležitým krokem ke zlepšení situace na trhu práce je motivace zaměstnavatelů přijímat tento typ uchazečů o zaměstnání prostřednictvím finančního příspěvku na tvorbu nových pracovních míst.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Seznam literatury

1. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006. 7-112 s. ISBN 80-245-1120-7.
2. KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. 7-228 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
3. VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS, 2009. 22-121 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
4. JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. 247 s. ISBN 978-80-247-4385-1.
5. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Zaměstnanost a nezaměstnanost* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-07]. Dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/documents/10180/23193150/04\\_zamestnanost.pdf/5e3931e0-217a-42ca-9aaf-851298c93299?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/23193150/04_zamestnanost.pdf/5e3931e0-217a-42ca-9aaf-851298c93299?version=1.0)
6. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Nezaměstnanost* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20564439/311106a03.doc/b2796884-65bd-42af-81bf-2a22cbfc88e2?version=1.0>
7. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Nové ukazatele nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/fd002a259d>
8. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS-Methodika* [online]. [cit. 2019-11-07]. Dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)
9. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Nové ukazatele nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/fd002a259d>
10. BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ, Dana. *Makroekonomie: teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 140-146 s. ISBN 978-80-7380-492-3.
11. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)

12. JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. 145 s. ISBN 978-80-247-4386-8.
13. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Důvod a způsob založení povinného subjektu* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/obecne-informace>
14. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Historie Úřadu práce ČR 2014* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/historie>
15. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. 121 s. ISBN 80-245-1149-5.
16. SIROVÁTKA, Tomáš, WINKLER, Jiří, ŽIŽLAVSKÝ, Martin. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: ALBERT, 2009. 80-81 s. ISBN 978-80-7326-172-6.
17. SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 130-132 s. ISBN 80-210-3048-8.
18. WINKLER, Jiří. *Účelové programy na lokálních trzích práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 127 s. ISBN 80-210-3867-5.
19. HORŇÁČEK, Josef, KLIMPLOVÁ, Lenka, PITNER, Josef, VYHLÍDAL, Jiří, WINKLER, Jiří, ZELENKOVÁ, Iveta. *Kvalitativní monitorování a prognózování trhu práce: Švédskou cestou?*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 13 s. ISBN 978-80-210-7501-6.
20. HEAGL, zákony.cz, *Zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.zakony.cz/zakony/2004/401/zakon-435-2004-Sb-SB2004435>
21. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>
22. KOLMAN, Petr, Ministerstvo vnitra České republiky, *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>
23. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Evropská unie, Evropský sociální fond, Operační program Zaměstnanost, *OP Zaměstnanost 2014-2020*, 2014 [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

24. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Národní individuální projekty* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/narodni-individualni-projekty-8>
25. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Regionální individuální projekty* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/regionalni-individualni-projekty-6>
26. SIROVÁTKA, Tomáš. *Sociální vyloučení a sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2006. 110 s. ISBN 80-210-4225-7.
27. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Rekvalifikace* [online]. [cit. 2018-09-26]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
28. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Veřejně prospěšné práce* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/verejne-prospesne-prace>
29. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Chráněný trh práce* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/chraneny-trh-prace>
30. PAZDEROVÁ, *Změny v zaměstnávání OZP přináší i rok 2018* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://chranenedilnyozp.cz/blog-zmeny-prichazejici-v-roce-2018-v-zamestnavani-ozp/>
31. ÚSTECKÝ KRAJ, *Změny v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1. 1. 2018* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: [https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id\\_org=450018&id\\_dokumenty=1719448](https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1719448)
32. KOMORA ZAMĚSTNAVATELŮ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH, *Všechno o vymezení chráněného místa* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <http://www.kzzp.cz/aktuality/vsechno-o-vymezeni-chraneneho-mista/>
33. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Charakteristika kraje* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika\\_kraje](https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_kraje)
34. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Nejnovější údaje: Ústecký kraj* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xu/1-xu>
35. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Základní informace o kraji* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <http://www.kr-ustecky.cz/zakladni-informace-o-kraji/d-183261>

36. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Vybrané ukazatele vývoje hospodářství v Ústeckém kraji v 1. až 2. čtvrtletí 2019* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/91195097/33008619q2a1.pdf/978a958b-d1f2-44a9-8b6b-5702b30b5dc8?version=1.1>
37. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Průměrná hrubá měsíční mzda ve 2. čtvrtletí 2019* [online]. [cit. 2019-11-11]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xs/prumerna-hruba-mesicni-mzda-ve-2-ctvrtleti-2019>
38. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Charakteristika okresu Teplice* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika\\_okresu\\_teplice](https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_teplice)
39. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Charakteristika správního obvodu Teplice* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/xu/spravni\\_obvod\\_teplice](https://www.czso.cz/csu/xu/spravni_obvod_teplice)
40. STATUTÁRNÍ MĚSTO TEPLICE, *O městě* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <http://www.teplice.cz/o-meste/ms-22464/p1=22464>
41. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Ekonomické subjekty podle převažující činnosti v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 3. 2019* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/91232901/33008619q1h2.pdf/c2985e9e-9d95-43ae-9788-840e343c0c36?version=1.0>
42. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistický bulletin - Ústecký kraj - 1. až 4. čtvrtletí 2014: Uchazeči o zaměstnání v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 12. 2014* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20549143/33008614q4g1.pdf/eba3de74-0554-44eb-8020-47fd7e947129?version=1.3>
43. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistický bulletin - Ústecký kraj - 1. až 4. čtvrtletí 2014: Podíl nezaměstnaných osob a volná pracovní místa v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 12. 2014* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20549143/33008614q4g2.pdf/538468e2-de1c-4053-99c2-b901f6dc4ad5?version=1.3>

44. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistický bulletin - Ústecký kraj - 1. až 4. čtvrtletí 2015: Uchazeči o zaměstnání v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 12. 2015* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20549155/33008615q4g1.pdf/124fbd5a-ede5-49a3-950a-2fce3e4bdefb?version=1.0>
45. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistický bulletin - Ústecký kraj - 1. až 4. čtvrtletí 2015: Podíl nezaměstnaných osob a volná pracovní místa v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 12. 2015* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20549155/33008615q4g5.pdf/d56ecd21-a272-48cd-80f4-fe7c75098810?version=1.0>
46. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistický bulletin - Ústecký kraj - 1. až 4. čtvrtletí 2016: Uchazeči o zaměstnání v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 12. 2016* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/32906864/33008616q4g1.pdf/e618f4da-424b-41ad-b22d-8f98988ffea7?version=1.1>
47. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistický bulletin - Ústecký kraj - 1. až 4. čtvrtletí 2016: Podíl nezaměstnaných osob a volná pracovní místa v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 12. 2016* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/32906864/33008616q4g5.pdf/0023e5e0-cc70-4625-853e-d858dbaf9845?version=1.0>
48. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistický bulletin - Ústecký kraj - 1. až 4. čtvrtletí 2017: Uchazeči o zaměstnání v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 12. 2017* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/46120841/33008617q4g1.pdf/9621572e-6e6d-4bc3-a750-78121c2ae294?version=1.1>
49. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistický bulletin - Ústecký kraj - 1. až 4. čtvrtletí 2017: Podíl nezaměstnaných osob a volná pracovní místa v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 12. 2017* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/46120841/33008617q4g5.pdf/3b3d2f88-c8e3-494a-93e0-62d09e806cb7?version=1.1>

50. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistický bulletin - Ústecký kraj - 1. až 4. čtvrtletí 2018: Uchazeči o zaměstnání v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 12. 2018* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/61165752/33008618q4g1.pdf/f2cac79b-00c2-474a-9b7f-0a5d05cd70ca?version=1.0>
51. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistický bulletin - Ústecký kraj - 1. až 4. čtvrtletí 2018: Podíl nezaměstnaných osob a volná pracovní místa v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 12. 2018* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/61165752/33008618q4g5.pdf/71ea8906-175e-433b-912c-a86265bf719a?version=1.0>
52. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Demografická ročenka okresů* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/91917306/1300561935.pdf/d424eedf-7822-4b79-862c-08ba77b922dd?version=1.0>
53. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistická ročenka Ústeckého kraje – 2015: Neumístění uchazeči o zaměstnání podle věku, vzdělání a okresů k 31. 12. 2014* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace>
54. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistická ročenka Ústeckého kraje – 2015: Neumístění uchazeči o zaměstnání a uchazeči podle délky evidence a okresů k 31. 12. 2014* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace>
55. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistická ročenka Ústeckého kraje - 2016: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle věku, vzdělání a okresů k 31. 12. 2015* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-85asuojsam>
56. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistická ročenka Ústeckého kraje – 2016: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle délky evidence a okresů k 31. 12. 2015* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-85asuojsam>
57. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistická ročenka Ústeckého kraje – 2017: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle věku, vzdělání a okresů k 31.*

12. 2016 [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-rcc9hgbqt5>
58. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistická ročenka Ústeckého kraje – 2017: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle délky evidence a okresů k 31. 12. 2016* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-rcc9hgbqt5>
59. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistická ročenka Ústeckého kraje – 2018: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle věku, vzdělání a okresů k 31. 12. 2017* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-z8rlw9j3gm>
60. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistická ročenka Ústeckého kraje – 2018: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle délky evidence a okresů k 31. 12. 2017* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-z8rlw9j3gm>
61. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistická ročenka Ústeckého kraje – 2019: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle věku, vzdělání a okresů k 31. 12. 2018* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-be49vi5114>
62. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistická ročenka Ústeckého kraje – 2019: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce podle délky evidence a okresů k 31. 12. 2018* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-be49vi5114>
63. TEPLICKÝ DENÍK, *Absolventi pokles nezaměstnanosti nezastavili. V září dosáhla tři procent* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: [https://teplicky.denik.cz/zpravy\\_region/pokles-nezamestnanosti-se-nestavil-v-zari-dosahla-tri-procent-20181008.html](https://teplicky.denik.cz/zpravy_region/pokles-nezamestnanosti-se-nestavil-v-zari-dosahla-tri-procent-20181008.html)
64. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst 2014-2018* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>
65. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/378720/letak-aktivni-politika-zamestnanosti.pdf/5c444a46-9974-a743-f966-7995b1692d44>



66. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014* [online]. (PDF). s. 135. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW:  
file:///C:/Users/LW/Desktop/Nová%20složka/Tab.%20NÁSTROJE%20APZ/mpsv\_rocenka\_2014.pdf
67. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015* [online]. (PDF). s. 135. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW:  
file:///C:/Users/LW/Desktop/Nová%20složka/Tab.%20NÁSTROJE%20APZ/ročenka2015.pdf
68. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016* [online]. (PDF). s. 7. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW:  
file:///C:/Users/LW/Desktop/Nová%20složka/Tab.%20NÁSTROJE%20APZ/stat.%20roc.%20trh%20pracE%202016.pdf
69. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2017* [online]. (PDF). s. 135. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW:  
file:///C:/Users/LW/Desktop/Nová%20složka/Tab.%20NÁSTROJE%20APZ/ročenka\_2017.pdf
70. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2018* [online]. (PDF). s. 135. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW:  
file:///C:/Users/LW/Desktop/Nová%20složka/Tab.%20NÁSTROJE%20APZ/Stati.roč.%20trhu%20práce%202018.pdf
71. WINKLER, Jiří. *Institucionální změna a veřejná politika*. Ústí nad Labem: PrintActive, 2011. 61 s. ISBN 978-80-210-5601-5.
72. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Evropská unie, Evropský sociální fond, Operační program Zaměstnanost* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: [https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset\\_publisher/BBFAoaudKGfE/content/evropsky-socialni-fond-v-cr](https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/evropsky-socialni-fond-v-cr)

73. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Projekty v realizaci* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-v-realizaci-7>
74. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Záruky pro mladé v Ústeckém kraji* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/zaruky-pro-mlade-v-usteckem-kraji>
75. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Flexibilně do práce v Ústeckém kraji* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/flexibilne-do-prace-v-usteckem-kraji>
76. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019* [online]. (PDF). [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/919002/Rocni\\_ULK\\_2018.pdf/97ba9933-9822-561b-e0b0-91df2d2e80dd](https://www.uradprace.cz/documents/37855/919002/Rocni_ULK_2018.pdf/97ba9933-9822-561b-e0b0-91df2d2e80dd)
77. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/iniciativa-podpory-zamestnanosti-mladeze-pro-region-nuts-2-severozapad-v-usteckem-kraji>
78. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Outplacement v Ústeckém kraji* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/outplacement-v-usteckem-kraji>
79. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Evropská unie, Evropský sociální fond, Operační program Zaměstnanost, *Záruky pro mladé v Ústeckém kraji* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z: [https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset\\_publisher/ODuZumtPTtTa/content/zaruky-pro-mlade-v-usteckem-kraji?inheritRedirect=false](https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/zaruky-pro-mlade-v-usteckem-kraji?inheritRedirect=false)
80. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Evropská unie, Evropský sociální fond, Operační program Zaměstnanost, *Veřejný detail projektu – Outplacement v Ústeckém kraji* [2018]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=2d945bdb-3298-4177-b001-441d6416b07d>
81. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Evropská unie, Evropský sociální fond, Operační program Zaměstnanost, *Veřejný detail projektu –*

*Flexibilně do práce v Ústeckém kraji* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW:

<https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=3AE87420-4A10-49A2-93E9-46C677CFA3B5>

82. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Evropská unie, Evropský sociální fond, Operační program Zaměstnanost, *Veřejný detail projektu – Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=3B160C22-FC51-4FE5-A94F-11F001A9C9FF>
83. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Evropská unie, Evropský sociální fond, Operační program Zaměstnanost, *Veřejný detail projektu – Společně to dokážeme v Ústeckém kraji* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=68950D71-F3DB-44AD-AFFC-7CA2F39B9C79>
84. ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, *Analýzy trhu práce v Ústeckém kraji 2015* [online] [cit. 2019-11-06]. Dostupné z WWW: <https://www.uradprace.cz/web/cz/analyzy-trhu-prace-v-usteckem-kraji>

## 8 Přílohy

### 8.1 Příloha A: Dotazník – vlastní výzkum

# Dotazník k průzkumnému šetření

Dobrý den,

Jmenuji se Lucie Wadenková a jsem studentkou 3. ročníku na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze.

Prosím Vás o vyplnění krátkého dotazníku, který slouží pro zpracování mé bakalářské práce na téma „Uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Teplice.“ Dotazník je zcela anonymní a údaje budou použity pouze pro vypracování mé bakalářské práce.

Předem děkuji za vyplnění dotazníku.

Vhodnou odpověď označte křížkem

#### 1. Pohlaví

- Žena
- Muž

#### 2. Věk

- Do 25 let
- 26-40 let
- 41-49 let
- 50 a více let

#### 3. Nejvyšší dosažené vzdělání

- Bez vzdělání
- Základní vzdělání
- Nižší střední vzdělání
- Střední odborné vzdělání s výučním listem
- Střední vzdělání bez maturity
- Střední vzdělání s maturitou
- Střední vzdělání s výučním listem a maturitou
- Střední odborné vzdělání s maturitou bez výučního listu
- Vyšší odborné vzdělání
- Vysokoškolské vzdělání

#### 4. V jakém oboru jste vystudovaný(á)

- Zemědělství
- Stavebnictví
- Strojírenství
- Dřevovýroba
- Zdravotnictví
- Školství
- Služby (prodavač, kadeřník, ...)
- Administrativa
- Jiné

**5. Důvod, proč jsem v evidenci na Úřadu práce (možnost více odpovědí)**

- Ukončení studia*
- Zdravotní důvody*
- Ukončení mateřské/rodičovské dovolené*
- Byl/a jsem propuštěn ze strany zaměstnavatele*
- Chtěl/a jsem ukončit pracovní poměr*
- Ukončení pracovního poměru dohodou se zaměstnavatelem*
- Nedostatek míst v oboru*
- Sezónní zaměstnání*
- Ukončení samostatné výdělečné činnosti*
- Jiné*

**6. Jak dlouho jste nezaměstnaný(á)**

- Do 3 měsíců*
- 3-6 měsíců*
- 6-12 měsíců*
- 12-24 měsíců*
- Více než 24 měsíců*

**7. Domníváte se, že patříte do některé z následujících skupin?**

- Osoby s nižším vzděláním*
- Osoby zdravotně postižené*
- Osoby po mateřské dovolené nebo pečující o dítě do 15 let věku*
- Dlouhodobě nezaměstnaný (nad 12 měsíců)*

**8. Účastnil(a) jste se některého z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti?**

- Ano*
- Ne*

Pokud ANO, pokračujte prosím ve vyplňování dotazníku

**9. Pomohlo Vám zapojení do některého z nástrojů k uplatnění na trhu práce?**

- Ano*
- Ne*

**10. Do kterého z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jste se zapojil(a)?**

- Rekvalifikace*
- Veřejně prospěšné práce*
- Společensky účelná pracovní místa*
- Chráněná pracovní místa*
- Samostatná výdělečná činnost*
- Překlenovací příspěvek*
- Příspěvek na zpracování*
- Jiné*

Pokud je odpověď Rekvalifikace, odpovězte prosím na otázku č.11 a 12

**11. O jaký konkrétní kurz se jednalo?**

**Napište prosím svou odpověď:**

.....

**12. Je dle Vašeho názoru v současné době dostatečná nabídka v rámci rekvalifikačních kurzů?**

- Ano*
- Ne*