

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Bakalářská práce

**Analýza nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením
v České republice**

Petra Vlachová

© 2016 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Petra Vlachová

Podnikání a administrativa

Název práce

Analýza nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice

Název anglicky

Analysis of unemployment handicapped people in the Czech Republic

Cíle práce

Cílem práce je provést analýzu nezaměstnanosti v České republice se zaměřením na analýzu vývoje, příčin, souvislostí a možných řešení nezaměstnanosti zdravotně postižených v České republice.

Metodika

Práce bude rozdělena do dvou částí, první část je teoretická, druhá část praktická. V práci budou použity deskriptivní a komparativní metody zkoumání, základní statistické metody.

Doporučený rozsah práce

40 – 60 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, zdravotně postižená osoba, trh práce, pracovní příležitost, míra nezaměstnanosti

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, J. – SEKERKA, B. – STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

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

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Mansoor Maitah, Ph.D. et Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 25. 2. 2016

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 26. 2. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 09. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Analýza nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice" 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 neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 3. 2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Mansoor Maitah, Ph.D. et Ph.D., za odborné vedení a cenné připomínky k bakalářské práci.

Analýza nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice

Souhrn

Tato bakalářská práce je věnována problematice nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice. Nezaměstnanost je jedním z negativních ekonomických jevů, se kterým se v dnešní době potýkají všechny tržní ekonomiky, a osoby se zdravotním postižením jsou rizikovou skupinou na trhu práce.

V práci byly použity deskriptivní a komparativní metody zkoumání, základní statistické metody. Teoretická východiska, vymezení základních pojmů a přiblížení tématu nezaměstnanosti jsou zahrnuty v teoretické části. Tato část byla zpracována na základě studia odborné literatury. Praktická část bakalářské práce se věnuje analýze nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v rámci území České republiky. Spolu s nezaměstnaností se práce zabývá vývojem počtu osob se zdravotním postižením, jejich vzděláním, ekonomickou aktivitou, vývojem počtu pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením na standardním, ale i chráněném trhu práce. Poslední kapitola praktické části se zabývá porovnáním krajů České republiky mezi sebou. Z provedené analýzy vyplývá, že situace osob se zdravotním postižením na trhu práce není ideální, proto je zde uveden návrh na zlepšení situace. V závěru této práce jsou shrnuty poznatky z analytické části práce.

Klíčová slova: nezaměstnanost, osoba se zdravotním postižením, pracovní příležitost, míra nezaměstnanosti, trh práce, poptávka po práci, nabídka práce.

Analysis of unemployment of handicapped people in the Czech Republic

Summary

This bachelor thesis is devoted to problems of unemployment of handicapped persons in the Czech Republic. Unemployment is one of the negative economic phenomena with which today face all market economies and handicapped people are a risk group in the labor market.

In this bachelor thesis were used descriptive and comparative methods of examination, basic statistical methods. Theoretical background, basic concepts and approach the topic of unemployment are included in the theoretical part. This part was undertaken on the basis of the study of literature. In the practical part of the thesis is devoted to the analysis of unemployment of handicapped persons within the territory of the Czech Republic. Along with unemployment, the thesis deals with the development of people with disabilities, their education, economic activity, development of jobs for persons with disabilities on the standard, but also protected labor market. In the last chapter practical part deals with comparing regions of the Czech Republic among themselves. Because the situation of handicapped persons in the labor market is not ideal, there is presented a proposal to improve the situation. The findings from the analytical part are summarized in the end.

Keywords: Unemployment, handicapped people, job opportunity, rate of unemployment, labour market, work demand, work supply.

Obsah

1 Úvod	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	13
3.1 Nezaměstnanost.....	13
3.2 Nezaměstnaný	14
3.3 Ukazatelé nezaměstnanosti	14
3.3.1 Míra nezaměstnanosti	14
3.3.2 Míra pracovní participace	16
3.4 Druhy a příčiny nezaměstnanosti	16
3.4.1 Frikční nezaměstnanost.....	16
3.4.2 Strukturální nezaměstnanost	17
3.4.3 Cyklická nezaměstnanost.....	17
3.4.4 Sezónní nezaměstnanost	18
3.4.5 Další druhy nezaměstnanosti	18
3.4.5.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	18
3.4.5.2 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost	18
3.4.5.3 Neúplná nezaměstnanost	19
3.4.5.4 Nepravá nezaměstnanost	19
3.5 Trh práce	20
3.5.1 Poptávka po práci.....	20
3.5.2 Nabídka práce	21
3.5.3 Rovnováha na trhu práce	22
3.5.4 Modely trhu práce	23
3.5.5 Primární a sekundární trh práce	24
3.5.6 Formální a neformální trh práce	25
3.5.7 Externí a interní trh práce	25
3.5.8 Handicapy pracovní síly na trhu práce	25
3.6 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	26
3.7 Politika nezaměstnanosti.....	26
3.8 Dopady nezaměstnanosti.....	28
3.9 Význam práce pro člověka.....	28
4 Praktická část	30

4.1	Zaměstnávání OZP	30
4.1.1	Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP	30
4.1.1.1	Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP v pracovním poměru	31
4.1.1.2	Plnění povinného podílu zaměstnávání odvodem do státního rozpočtu	31
4.1.1.3	Plnění povinného podílu zaměstnávání odebráním výrobků a služeb	32
4.1.2	Výhody zaměstnávání OZP	32
4.1.3	Rekvalifikace	32
4.1.4	Rehabilitace	33
4.1.5	Sociální podnikání a sociální podniky	33
4.1.6	Nadační fond osob se zdravotním postižením	33
4.2	Vývoj počtu osob se ZP	34
4.3	Vzdělání osob se zdravotním postižením	36
4.4	Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením	37
4.5	Vývoj nezaměstnanosti OZP	39
4.6	Volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením	42
4.6.1	Vývoj počtu volných míst na chráněném trhu práce	44
4.6.2	Volná pracovní místa vhodná pro OZP a počet uchazečů se ZP	45
4.7	Porovnání regionů	47
4.8	Návrh zlepšení situace OZP na trhu práce	49
5	Závěr	51
6	Seznam použitých zdrojů	52
7	Přílohy	54

Seznam grafů

Graf č. 1:	Křivka poptávky po práci	20
Graf č. 2:	Křivka nabídky práce	22
Graf č. 3:	Rovnováha na trhu práce	23
Graf č. 4:	Počet OZP v roce 2006	35
Graf č. 5:	Počet OZP v roce 2012	35
Graf č. 6:	Vzdělání OZP v roce 2012	36
Graf č. 7:	Porovnání struktury vzdělání OZP v letech 2004 - 2014	37
Graf č. 8:	Ekonomická aktivita OZP porovnání roku 2006 a 2012	38
Graf č. 9:	Vývoj počtu uchazečů o práci se ZP	39
Graf č. 10:	Vývoj vhodných pracovních míst pro OZP	42
Graf č. 11:	Porovnání volných míst vhodné pro OZP a počet uchazečů se ZP	46
Graf č. 12:	Vývoj počtu uchazečů se ZP v krajích ČR 1	48
Graf č. 13:	Vývoj počtu uchazečů se ZP v krajích ČR 2	49

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vzdělání OZP v roce 2006.....	37
Tabulka č. 2: Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o práci	41
Tabulka č. 3: Bazický index	41
Tabulka č. 4: Volná místa pro OZP 2004 - 2014.....	43
Tabulka č. 5: Bazický index	44
Tabulka č. 6: Porovnání počtu volných míst vhodných pro OZP a uchazečů se ZP 2004 - 2014	47

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání	48
---	----

Seznam příloh

Příloha č. 1: Volná pracovní místa 2004 – 2005.....	54
Příloha č. 2: Volná pracovní místa 2006 – 2008.....	55
Příloha č. 3: Volná pracovní místa 2009 – 2011.....	56
Příloha č. 4: Volná pracovní místa 2012 – 2014.....	57
Příloha č. 5: Počet uchazečů v jednotlivých krajích 2004 – 2014	58

1 Úvod

Podíl nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením na celkové nezaměstnanosti je podstatný, a proto je důležité se tímto problémem zabývat. Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je složitá. V současné době stále není situace těchto osob na trhu práce ideální. Mnoho zaměstnavatelů dosud není dostatečně seznámeno s problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Cílem mé bakalářské práce je analýza nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením. První část této práce je věnována teoretickým východiskům, vymezením základních pojmů a přiblížení tématu nezaměstnanosti. Teoretická část je rozdělena do několika kapitol. První kapitola se zabývá pojmem nezaměstnanost – jeho definicí. Dále je zde řešen pojem, který úzce souvisí s nezaměstnaností, a to je nezaměstnaný. Následující kapitola se zabývá ukazateli nezaměstnanosti, jejich definicí a výpočtem. Další kapitola se zaměřuje na druhy nezaměstnanosti, na jejich rozdělení a popis. Nezbytnou součástí teoretické části je kapitola o trhu práce, která se zabývá poptávkou, nabídkou, rovnováhou na trhu práce a modely trhu práce. V závěru je pasáž věnována politice nezaměstnanosti České republiky, dopady nezaměstnanosti a významu práce pro člověka.

Druhá část bakalářské práce je vlastní práce čili praktická část. Záměrem této části je analýza nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením. První kapitola se věnuje zaměstnávání osob s handicapem. Rozebírá, jaké mají zaměstnavatelé povinnosti vůči zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jaké výhody jim to přináší. Následující kapitoly jsou zaměřeny na vývoj počtu osob se zdravotním postižením, jejich vzdělání, ekonomickou aktivitu a vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice, rovněž také na jejich uplatnění na trhu práce. Stěžejním bodem je analýza nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v celé České republice a srovnání hodnot regionů mezi sebou. Neméně důležitá je otázka podpory zaměstnanosti handicapovaných osob. Poslední kapitolou je návrh na zlepšení situace osob se zdravotním postižením na trhu práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je provést analýzu nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením (OZP) v České republice od roku 2004 do roku 2014 se zaměřením na vývoj, příčiny, souvislosti a možná řešení nezaměstnanosti. Cílem bakalářské práce je v teoretické části přiblížit dané téma nezaměstnanosti a v části praktické provést analýzu. Hlavním cílem je provést analýzu nezaměstnanost v ČR jako celku, ale i porovnat vybrané regiony mezi sebou, a na základě zjištění poznatků navrhnout zlepšení aktivní politiky nezaměstnanosti. Mezi dílčí cíle pak patří studium odborné literatury a shrnutí dat.

2.2 Metodika

Práce je rozdělena do dvou částí, první část je teoretická, druhá část praktická. V práci budou použity deskriptivní a komparativní metody zkoumání a základní statistické metody. První část tvoří zpracovaná teoretická východiska pro část analytickou. Podklady k teoretickému základu byly získány studiem odborné literatury zabývající se makroekonomií, tedy i nezaměstnaností.

V analytické části je nejprve představen systém pro zaměstnávání zdravotně postižených osob. Podklady pro tuto část byly poskytnuty Úřadem práce v Praze 3. Poté je praktická část věnována analýze vývoje počtu osob se zdravotním postižením, ekonomické aktivitě, vzdělání, dále vývoji nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Analýza nezaměstnanosti je provedena v rozmezí let 2004 až 2014. Mezi metody bakalářské práce patří: sběr dat, vytváření grafů a analýza vývoje. Výsledky zkoumání vývoje jsou zaznamenány v přehledných tabulkách a grafech. Závěr bakalářské práce je věnován vyhodnocení výsledků a návrhu zlepšení situace osob se zdravotním postižením na trhu práce.

3 Teoretická východiska

V této části bakalářské práce se budu věnovat vymezení základních pojmů a jejich definicím. Důležitými pojmy, které bych chtěla zde popsat, jsou: nezaměstnanost, poptávka, nabídka, trh práce a pracovní příležitost. Cílem této kapitoly je přiblížit nezaměstnanost jako jev ekonomický a psychologický. V každé ekonomice, kde je jedním z výrobních faktorů lidská práce, může existovat nezaměstnanost.

Zákon o zaměstnanosti České republiky v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí. Státní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména zabezpečování práva na zaměstnání, ale i opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce. (ČR, 2004)

3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost vzniká, když na trhu práce převažuje nabídka nad poptávkou. Nabídku práce vytváří, při určité mzdové úrovni domácnosti, poptávku firmy.

Nezaměstnanost je negativním aspektem tržního ekonomického systému. Z psychologického a sociálního pohledu je nezaměstnanost brána za negativní. Avšak z pohledu ekonomického je přirozená míra nezaměstnanosti ve vyspělých ekonomikách považována za jev přirozený a nezbytný. Tato míra je ovlivnitelná makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti. V odborné literatuře se někdy hovoří i o tzv. funkční nezaměstnanosti, která je považována jak z hlediska ekonomického, tak sociálního za pozitivní. Motivuje nezaměstnané vyhledávat si práci a přizpůsobovat se trhu práce. Důležité je, že funkční nezaměstnanost není původcem sociální krize. (Krebs, 2010) Nezaměstnanost jako jev je možné zkoumat různými ekonomickými směry a proudy. Každý z nich přikládá nezaměstnanosti jinou váhu. Ve vztahu k hospodářství rozlišujeme

přístup makroekonomický, který zkoumá ekonomii jako celek, analyzuje vlastnosti a zákonitosti spojené s jejím vývojem. Dále se jedná o přístup mikroekonomický. Ten zkoumá především motivaci jednání konkrétních subjektů v hospodářství. (Buchtová, 2002)

3.2 Nezaměstnaný

K nezaměstnanosti dochází, pokud se v ekonomice nacházejí osoby, které nejsou v pracovním poměru a ani samy nepodnikají. Pokud lidé při dané mzdové sazbě nemají zájem pracovat, jedná se o dobrovolnou nezaměstnanost. Pokud ale nemohou najít volné místo, jsou tyto osoby nezaměstnané nedobrovolně. Mezi nezaměstnané osoby nepatří všichni, kteří nejsou v pracovním vztahu nebo nepodnikají. Při výpočtu ukazatelů nezaměstnanosti se obyvatelé dělí do několika skupin. Za nezaměstnané osoby se dle definice Eurostatu považují: osoby starší 15 let, bez práce (nebyly v pracovním vztahu ani nebyly sebezaměstnané), hledající aktivně práci (registrovaly se na úřadu práce nebo u soukromé agentury zprostředkovávající práci nebo hledají práci přímo ve firmách, využívají inzerce, podnikají kroky pro založení vlastní firmy, podaly žádost o pracovní povolení a licenci nebo hledají zaměstnání jiným způsobem), připravené nastoupit do práce (jsou během referenčního období k dispozici okamžitě nebo později do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání). (Brčák a další, 2014 str. 140) Ti, kteří nesplňují alespoň jednu z těchto podmínek, jsou zaměstnaní, anebo ekonomicky neaktivní. Mezi ekonomicky neaktivní se řadí lidé ve starobním důchodu, osoby v domácnosti, studenti, lidé, kteří se vzdali hledání práce. Všichni ostatní jsou ekonomicky aktivní obyvatelé. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří zaměstnané osoby (pracovní síla) a nezaměstnané osoby, tedy ty, které práci aktivně hledají.

3.3 Ukazatelé nezaměstnanosti

3.3.1 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je podíl počtu nezaměstnaných na počtu ekonomicky aktivních obyvatel vyjádřený v procentech.

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

Míra nezaměstnanosti je označena u , U je počet nezaměstnaných, E vyjadřuje počet zaměstnaných. L označuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které je tvořeno součtem zaměstnaných (E) a nezaměstnaných (U).

Do nezaměstnanosti se započítávají lidé, kteří jsou registrováni na úřadech práce. Zaregistrovaní lidé pobírají podporu v nezaměstnanosti a úřady jim také práci pomáhají nalézt. Proto jde o tzv. registrovanou nezaměstnanost. (Holman, 2002)

Dále je potřeba uvést nezaměstnanost skrytou. Jedná se o nezaměstnané, kteří nejsou nahlášeni na úřadu práce. Může se jednat o občany, kteří práci našli, ale ještě do ní nenastoupili – krátkodobá nezaměstnanost. Na druhé straně jsou občané dlouhodobě nezaměstnaní, kteří již nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti a pobírají sociální dávky. V neposlední řadě jsou to pracovníci s nuceným zkráceným úvazkem, kteří se počítají za zaměstnané.

V současné době je Českým statistickým úřadem vykazován podíl nezaměstnaných (evidovaných na úřadech práce) na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let. Tento ukazatel nahradil do roku 2012 zveřejňovaný ukazatel míry registrované nezaměstnanosti, který vycházel z podílu všech dosažitelných uchazečů o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. (Brčák a další, 2014)

Ke dni 30. 11. 2015 tento ukazatel pro Českou republiku vykazoval hodnotu 5,9 %. Míra ekonomicky aktivity pro 4. čtvrtletí roku 2014 je 59,6 %.¹ Nejvyšší zaměstnanost je v hlavním městě Praha, nejhůře na tom bývá Ústecký kraj. Česká republika si ve srovnání tzv. harmonizované míry v rámci EU nevede špatně. I při zhoršení ekonomického růstu nedošlo k tak výraznému nárůstu nezaměstnanosti, jako například ve Španělsku a Řecku. Při posuzování harmonizované míry nezaměstnanosti dosahují po delší dobu nejlepších výsledků Německo, Rakousko a Holandsko. (Brčák a další, 2014 str. 143)

¹ Údaje zveřejněné Českým statistickým úřadem: www.czso.cz/csu/czso/aktualniinformace

Míra nezaměstnanosti je ukazatel, který slouží nejen pro vyjádření nezaměstnanosti, ale také pro srovnání. Srovnáváme z hlediska regionu, věkových skupin, vzdělání, pohlaví, sektoru, oboru apod.

Když měříme objem nezaměstnaných, hledáme míru stupně nedostatečného využívání pracovní síly v ekonomice. Nicméně to jen přesně měří nedostatečné využívání pracovní síly, pokud budeme předpokládat, že nezaměstnaní jsou zcela nezaměstnaní a zaměstnaní jsou plně využíváni. (Knight, 1987 str. 9)

3.3.2 Míra pracovní participace

Míra nezaměstnanosti není jediný ukazatel nezaměstnanosti. Dalším ukazatelem je míra pracovní participace. Tento ukazatel vyjadřuje poměr pracovních sil (ekonomicky aktivní obyvatelstvo) L k počtu osob v produktivním věku F na území daného státu k danému období.

$$Lp = \frac{L}{F}$$

3.4 Druhy a příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme třídit na základě více kritérií. Pokud budeme nezaměstnanost rozlišovat z hlediska příčiny vzniku, třídíme ji na nezaměstnanosti frikční, strukturální, cyklickou a sezonní.

Nejedná se pouze o členění z důvodu přehlednosti, ale hlavně „pomáhá ekonomům při odhadech kondice a stavu pracovního trhu“. (Samuelson a další, 2008)

3.4.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je přechodný jev, který se vyskytuje v důsledku přirozené fluktuace pracovních sil na trhu práce. Běžně dochází k změnám pracovního místa, zániku či vzniku nových pracovních míst. Důvodů, proč pracovník mění pracovní místo, může být několik, například vlastní potřeby – hledání lépe placeného místa, lepší uplatnění, změna bydliště. Na druhé straně může být odchod z pracovního místa nedobrovolný, například propuštění.

Frikční nezaměstnanost vzniká vstupem nové pracovní síly na trh, dříve ekonomicky neaktivní osoby se stávají ekonomicky aktivní, například studenti, kteří dokončili studium

a hledají práci, matky po mateřských dovolených. Pracovní příležitost se obvykle nenaskytne ihned. Frikční nezaměstnaností tedy charakterizujeme krátkodobé období mezi jednotlivými zaměstnáními. Tento druh nezaměstnanosti je ovlivněn dobou, kterou nezaměstnaní jsou ochotni věnovat hledání nového zaměstnání. Frikční nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost není spojená s nedostatkem pracovních příležitostí, je to doba, po kterou si nezaměstnaný hledá nové uplatnění. Je označována za dobrovolnou nezaměstnanost. (Holman, 2002).

3.4.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká jako reakce na změnu rozvoje určitého odvětví. Některé sektory se mohou rozvíjet a expandovat velice rychle (například elektronika, IT), zatímco u jiných sektorů dochází k útlumu. Větší podniky expandují, zatímco jiné podniky upadají, tlumí produkci nebo z trhu odcházejí. Rozdíl mezi nabídkou práce a poptávkou po práci vzniká v důsledku strukturálních změn na trhu práce. Pracovní pozice a příležitosti se přesunují mezi odvětvími. Tyto pohyby jsou označovány jako sektoriální přesuny. Tímto se mění poptávka po práci v rámci odvětví a regionů. Tento druh nezaměstnanosti má dlouhodobější charakter a je, stejně tak jako nezaměstnanost frikční, součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Obě tyto nezaměstnanosti jsou formy dobrovolné nezaměstnanosti.

Strukturální nezaměstnanost je důsledek rozporu mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy prací a volnými pracovními místy a kvalifikací pracovníků hledajících práci na daném území v určitém období. (Brčák a další, 2014 str. 145)

Tento druh nezaměstnanosti může být podmíněn existencí bariér v pohybu pracovní síly a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce. (Buchtová, 2002 str. 67)

Řešením tohoto druhu nezaměstnanosti je rekvalifikace pracovníků nebo jejich přesun na jiné území, kde je po nich poptávka.

3.4.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je nezaměstnanost nedobrovolná. Jak už sám název napovídá, jedná se o nezaměstnanost, která se odvíjí od hospodářského cyklu – ekonomického vývoje. Jde o rozdíl mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti. V určitém

období klesá počet pracovních příležitostí ve více než jednom sektoru zároveň. Ve fázi ekonomického růstu zaměstnavatel najímá více pracovních sil, ty jsou pak ale ve fázi ekonomického poklesu zátěží, a tudíž je nutné je propustit.

Cyklická nezaměstnanost je rozdílem mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti je součástí skutečné míry nezaměstnanosti. (Brčák, a další, 2014 str. 145)

3.4.4 Sezónní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnaností chápeme cyklickou nezaměstnanost spojenou s přírodním cyklem, nikoli ekonomickým. Jedná se především o zimní propouštění spojené s prací ve stavebnictví, cestovním ruchu, zemědělství nebo také s letním propouštěním zaměstnanců horských středisek. (Mareš, 2002). Je to tedy nezaměstnanost spojená s ročním obdobím.

3.4.5 Další druhy nezaměstnanosti

3.4.5.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaná osoba je ta, která není ochotna pracovat za mzdovou sazbu, za kterou firmy poptávají pracovní sílu, a hledá tak lepší placenou pracovní příležitost.

Zatímco nedobrovolně nezaměstnané osoby jsou ty, které jsou ochotné pracovat při nízké mzdové sazbě, která je na trhu. Někteří by byli ochotni pracovat i za nižší mzdu, avšak nemohou pracovní místo nalézt. Tato nezaměstnanost se vyskytuje především u pracovníků, kteří nemají alternativní příležitosti, pro které je rekvalifikace a změna profese obtížná.

3.4.5.2 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Dle délky pak můžeme nezaměstnanost dělit na krátkodobou a dlouhodobou.

Za krátkodobou nezaměstnanost považujeme nezaměstnanost do šesti měsíců. Řadí se sem frikční nezaměstnanost. Nezaměstnaný aktivně hledající práci neztrácí svou kvalifikaci a pracovní návyky, má motivaci k například k rekvalifikaci. Na opačné dlouhodobá nezaměstnanost trvá rok a déle. Dlouhodobá nezaměstnanost je mnohem závažnější jak pro jedince, tak i pro společnost. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím má menší šanci práci získat.

Dlouhodobá nezaměstnanost představuje nebezpečí především pro málo flexibilní a dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu (čím stabilnější místo měli lidé před ztrátou práce, tím hůře se na pracovním trhu uplatňují nebo jsou hůře adaptabilní na nové pracovní podmínky), nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním, osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapy, příslušníky etnických minorit a pro emigranty (zejména ve spojení s dalšími handicapy, primárně vzdělanostním a kvalifikačním), obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí, zdravotně postižené, mladistvé, zejména mladé problémové jedince. (Mayerová, a další, 2001)

3.4.5.3 Neúplná nezaměstnanost

Neúplná nezaměstnanost zahrnuje pracovníky, kteří musí vykonávat práci na snížený úvazek, či práce nevyužívá plně jejich kvalifikaci. Touto cestou se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastější forma této nezaměstnanosti je zkrácená pracovní doba, sdílení pracovního místa.

Specifickou formou jsou pokusy o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení počtu pracovních hodin tak, aby trh práce absorboval především mladé nezaměstnané. V posledních letech tyto nové formy zaměstnaneckých poměrů nabývají značného rozšíření jak v zemích ES, tak i v USA. Část takto zaměstnaných osob se však ocitá bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení a neúplná zaměstnanost je někdy chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnucení horších pracovních podmínek zaměstnancům ze strany zaměstnavatelů. (Mareš, 2002 str. 22)

Pro zaměstnavatele je výhodné takto zaměstnávat pracovníky. Sníží se jim nejen mzdové náklady – vyloučením ze sociálního pojištění a zaměstnaneckých výhod, ale přináší jim to i větší flexibilitu – větší volnost propouštění a najímání pracovníků.

3.4.5.4 Nepravá nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti se vyznačuje občany, kteří jsou registrováni jako nezaměstnaní, ale současně práci nehledají a v některých případech přijmout práci odmítají. Spíše vyčerpávají v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Do tohoto typu nezaměstnanosti patří i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně – v šedé ekonomice. V neposlední řadě je zapotřebí zmínit jev

– tzv. *job stagnation*. Je to jev, kdy vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. (Mareš, 2002 str. 23)

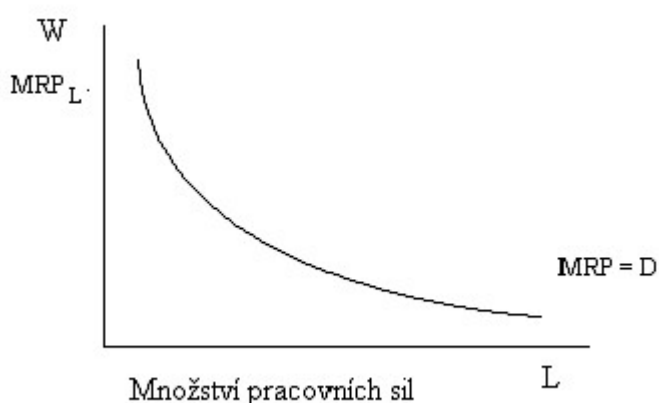
3.5 Trh práce

Trh práce můžeme definovat jako místo, kde se střetává nabídka a poptávka. Nabídku práce tvoří občané, kteří nabízejí svou práci – hledají práci. Poptávku tvoří firmy a organizace, které poptávají po zaměstnancích – nabízejí práci. Nástrojem sladění nabídky a poptávky po práci je cena práce – mzda. Na trhu práce tedy působí tři základní faktory, které ho ovlivňují: nabídka práce, poptávka po práci, cena práce (mzda).

3.5.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci má klesající charakter vzhledem ke mzdové úrovni. Čím nižší je mzdová sazba, tedy cena práce, tím více firmy budou práci poptávat. (Brčák a další, 2014 str. 144) Od spotřebitelské poptávky po finálních statcích, které jsou vyráběny pomocí práce, je odvozená poptávka po práci, jde o tzv. odvozenou poptávku. Dále je závislá na různých omezeních – například změna technologie, která ovlivňuje produktivitu výrobních faktorů. Při najímání pracovní síly, firmy vychází z výnosů, které získají při vynaložených nákladech na tuto práci. (Holman, 2002 str. 11)

Graf č. 1: Křivka poptávky po práci



Zdroj: JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9

Mezní produkt práce (MPL) je přírůstek produkce, který je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky práce za předpokladu ostatních faktorů nezměněných.

Mezní náklady na práci (MCL) je přírůstek celkových nákladů firmy, který je vyvolán tím, že tato firma získala dodatečnou jednotku práce; představují cenu práce – mzdovou sazbu.

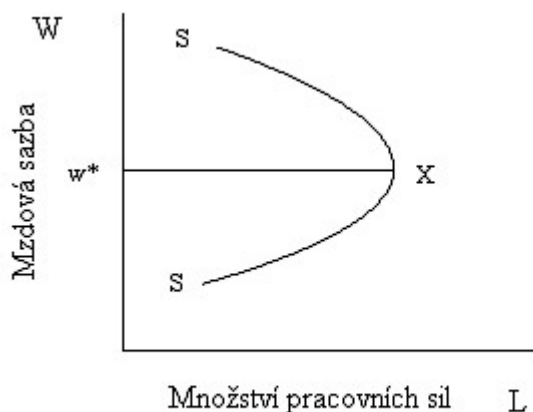
Každá další jednotka práce na vstupu přináší dodatečný příjem, který firma získá zaměstnáním této dodatečné jednotky práce (za předpokladu ostatních faktorů nezměněných). Tento dodatečný příjem je násobkem mezního produktu práce MRPL a příjmu, který byl získán prodejem dodatečné jednotky výstupu.

3.5.2 Nabídka práce

Nabídka práce má rostoucí charakter, jelikož čím vyšší je mzdová sazba, tím více lidé práci nabízejí. Tam, kde se střetává poptávka po práci a nabídka práce, dochází k tzv. vyčištění trhu práce, trh se dostává do rovnováhy. (Brčák a další, 2014 str. 144)

Nabídka práce se odvíjí od rozhodnutí člověka pracovat či nepracovat. Podnětem ke snaze získání práce může být uspokojení z vykonané práce nebo společenské uznání. Primárním podnětem je však mzda, kterou člověk získá a za kterou si může pořídit různé statky. Na druhé straně pokud se člověk rozhodne nepracovat, získá volný čas, který může vnímat jako statek, který mu přináší rovněž uspokojení. Cenu volného času můžeme vyjádřit jako ušlou mzdu, kterou bychom získali, kdybychom se rozhodli pracovat. Pokud se tedy mzda zvýší, dojde ke zdražení volného času a působení tzv. substitučního efektu zvýšení mzdy – kupování méně volného času a větší nabídky práce. Za mzdu si ale také můžeme pořizovat více statků – volný čas je také statek – tudíž zvýšení mzdy umožňuje nakupování více volného času a vede ke snížení nabídky práce, dochází tedy k tzv. důchodovému efektu zvýšení mzdy. Oba efekty působí protichůdně, záleží tedy, který z těchto efektů převládne.

Graf č. 2: Křivka nabídky práce



Zdroj: JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9

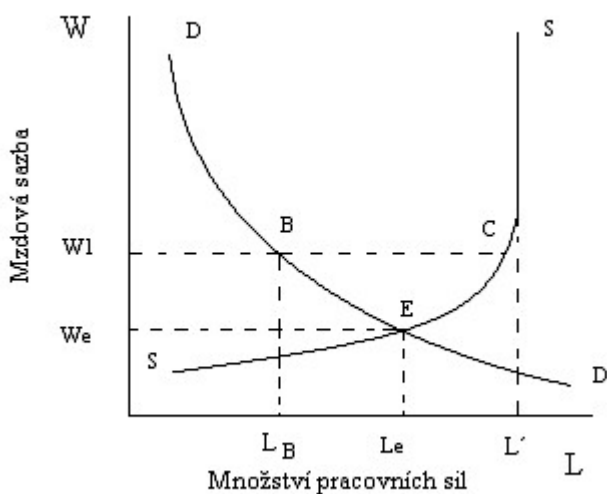
Na grafu je vyobrazeno, že s růstem mzdové sazby nabízí spotřebitel více práce, protože každá další hodina práce přináší více důchodu. Ale při dalším růstu mzdy začíná klesat nabízené množství práce a dochází k převládnutí důchodového efektu nad substitučním. Substituční efekt je výrazný při nižších mzdách, lidé potřebují uspokojit základní potřeby, jako jídlo, bydlení apod. a na pořízení těchto statků potřebují mzdu.

S růstem mzdy mají lidé dostatek prostředků na pořízení těchto nezbytných statků a začínají více vnímat potřebu volného času, proto obětují mzdu, kterou by mohli získat, kdyby pracovali. Pracovníci nabízejí při vyšší mzdové sazbě menší množství práce – působí důchodový efekt. (Jírová, 1999)

3.5.3 Rovnováha na trhu práce

Když je tedy nabízeno i poptáváno stejné množství práce, trh je v rovnováze a je poptáváno a nabízeno při tzv. trh vyčišťující mzdové sazbě. V případě, že mzdová sazba převyšuje rovnovážnou mzdovou sazbu, vzniká přebytek práce a vzniká nezaměstnanost. V opačném případě se potýkáme s nedostatkem volné pracovní síly.

Graf č. 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9

V bodě E, který je průsečíkem křivky nabídky práce S a poptávky po práci D, nastává na trhu práce rovnováha a to při rovnovážné mzdové sazbě W_e a při rovnovážném množství práce L_e . Při mzdě nižší než W_e by na trhu nebylo nabízeno dostatečné množství práce, zájem o pracovní síly ze strany firem tedy stoupá, což vede k růstu mezd a tedy k růstu nabízeného množství práce (posun po křivce nabídky nahoru) a zároveň k poklesu poptávaného množství práce (posun po křivce poptávky dolů) až do okamžiku, kdy opět dojde k rovnovážné situaci. Při vyšší mzdě (W_1) podnikatel již nezaměstná L_e pracovních sil, nýbrž pouze L_B (vyšší mzdy jsou pro podnikatele vyššími náklady, a tudíž při vyšší mzdě bude poptávat menší množství práce). Osoby, které jsou ochotny nastoupit do práce při původní mzdě W_e , zobrazuje horizontální vzdálenost bodů B a C. Z těchto osob se po zvýšení mzdové sazby na W_1 stanou nedobrovolně nezaměstnaní. Zbytek pracovní síly (horizontální vzdálenost bodu C a vertikály L') jsou dobrovolně nezaměstnaní. Tato část pracovní síly raději upřednostňuje volný čas před prací. (Jírová, 1999)

3.5.4 Modely trhu práce

Mezi modely trhu práce patří Klasický model a Keynesiánský model trhu práce.

V klasickém modelu trhu práce předpokládáme, že mzdy jsou dokonale flexibilní a na trhu dochází k utváření rovnováhy, všichni, kdo jsou ochotni pracovat, práci najdou a firmy

najdou při dané mzdové sazbě pracovníky a obsadí pracovní místa. Ekonomika pak operuje na úrovni potencionálního produktu a nezaměstnanost je pouze na úrovni přirozené míry. Naproti tomu v Keynesiánském modelu je předpoklad, že nominální mzdy nejsou pružné, a tudíž nedochází v krátkém období k utváření rovnováhy na trhu práce. Zde existuje nezaměstnanost vyšší než její přirozená míra. (Brčák a další, 2014 str. 144)

Dle sociologického pohledu je trh práce sociální systém a místo, kde působí sociální instituce, které pomáhají najít zaměstnání. Nepůsobí tedy jen mzdové mechanismy, ale i celá řada sociálních norem a institucí, které vytváří možnosti pohybu na trhu práce. Například najímání pracovní síly, status a prestiž profesí a konkrétních pracovních míst, kolektivní vyjednávání o mzdách a v neposlední řadě hledání práce. Mezi institucionalizované mechanismy patří pracovní právo a obecná legislativa, ale i zvyklosti na trhu práce. Trh práce je podobně jako i jiné formy sociálního, politického a ekonomického života, založen na institucích, které působí svým tlakem i legitimizací. Podle Jonese (1996) jde zejména o tři základní rysy, které tvoří rámec institucionální regulace trhu práce: oprávnění (povinnosti a práva jedince působícího na trhu práce), autorita (moc zasahující legitimně do procesů na trhu práce), práva vymezující rozsah směny na trhu práce a prostor, v němž jsou určeny pracovní povinnosti a odměna za práci. (Mareš, 2002 str. 55)

Dle Fligsteina a Fernandezze na trhu práce působí zejména dva subjekty: pracovníci a firmy. Oba subjekty zaujímají na trhu práce určité racionální strategie. Ty mohou být individuální nebo skupinové – sdílené s ostatními subjekty (koalice). Na straně pracovníků jsou dvě základní strategie. V první je snaha omezit počet osob s určitou kvalifikací a v druhé odmítnout vzájemné soupeření mezi jednotlivými skupinami pracovníků. Na straně firem jsou dvě tendence – na jedné straně je snaha omezovat úroveň poptávky po práci a vytvářet méně pracovních příležitostí – což je ekonomicky iracionální strategie, na druhé straně jde o vytváření koalice, která se snaží potlačit soutěž o pracovníky mezi firmami.

3.5.5 Primární a sekundární trh práce

Primární trh je charakterizován koncentrací lepších a výhodnějších pracovních pozic s vyšší prestiží, lepšími pracovními podmínkami, poskytujícími řadu výhod. Je zde snazší zvýšit si kvalifikaci a tím zvýšit bezpečí ochrany před ztrátou zaměstnání. Tento trh se také

vyznačuje nízkou fluktuací (pracovník nemění pracovní pozici často). Na druhé straně sekundární trh práce je vyznačován pracovními místy s nižší prestiží a mzdovou úrovní. Pracovníci se snadno stávají nezaměstnanými, ale oproti primárnímu trhu práce je zde snazší místo najít. Je zde velmi nízká, ne-li nulová šance na zvýšení kvalifikace, což udržuje pracovníky v uzavřeném cyklu. Tento sektor je naopak charakterizován vysokou fluktuací.

3.5.6 Formální a neformální trh práce

Pahl rozlišuje formální a neformální trh práce. Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí a zároveň je kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci. Neformální trh je většinou mimo kontrolu těchto institucí – tyto aktivity se obvykle řadí do tzv. šedé nebo dokonce černé ekonomiky – nelegální podnikání od zcela kriminální povahy až po obcházející pracovní či daňové zákony. Týká se to i domácích prací. (Mareš, 2002 str. 61)

3.5.7 Externí a interní trh práce

Vnitřní trh je uvnitř jednotlivých podniků. Na tomto trhu dochází k umístování pracovníků pomocí administrativních pravidel a mechanismů. Firmy mají snahu vytvářet interní trhy kvůli návratnosti investic do zaškolování a zvyšování kvalifikace pracovníků. Zároveň je zde faktor, že s délkou praxe se zvyšují zkušenosti, dovednosti a schopnosti. Podmínka nutná pro existenci vnitřního trhu je loajalita pracovníků. Externí trh představuje trh, na kterém si firmy navzájem konkurují.

3.5.8 Handicapy pracovní síly na trhu práce

Trh práce je asymetrický. Na straně nabídky je množina strategií menší než na straně poptávky. Zaměstnavatelé mají tedy větší volnost než pracovníci. S pracovní silou je obchodováno jako se zbožím, i když její charakter je jiný. Zboží je omezováno jeho očekávaným prodejem. Naproti tomu nabídka pracovní síly je ovlivňována řadou faktorů, které nejsou závislé na strategii pracovníků. Faktory, které ovlivňují nabídku, jsou demografické, socioekonomické procesy.

3.6 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti u^* existuje, je-li skutečný produkt Y na úrovni potenciaálního produktu Y^* a jestliže je ekonomika v dlouhodobé rovnováze. Pokud produkt Y je pod úrovní potenciaálního produktu Y^* , existuje nezaměstnanost překračující přirozenou míru. Přirozenou míru nezaměstnanosti tvoří frikční a strukturální nezaměstnanost. Ekonomika se stále pohybuje kolem dlouhodobé vývojové tendence – „trendové linie“. Skutečný produkt je tedy střídavě pod a nad úrovní potenciaálního produktu a to způsobuje pohyb nezaměstnanosti pod a nad úrovní její přirozené míry.

Přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňuje mnoho faktorů. Mezi obecné determinanty patří: čas, který vyžaduje hledání práce, a nepružnost nominálních mezd. Mezi další determinanty patří: demografická skladba obyvatelstva země a její vývoj, pojištění osob v nezaměstnanosti, státem garantovaná či uzákoněná minimální mzda, systém přeškolování, tempo růstu rozdílných sektorů ekonomiky, mzdové dohody uzavírané mezi odbory a zaměstnavateli, efektivní mzdy, celkový systém sociálního zabezpečení a další ekonomické, sociální, historicko-institucionální a jiné faktory. (Brčák a další, 2014 str. 143)

O přirozené míře nezaměstnanosti se také hovoří jako o váženém průměru přirozených měř nezaměstnanosti pro rozdílné demografické skupiny. Tak jak se mění podíl demografických skupin, tak je ovlivňována přirozená míra nezaměstnanosti. Další faktor, který ovlivňuje přirozenou míru nezaměstnanosti je pojištění osob v nezaměstnanosti. Ovlivňuje to jak moc člověk, který je nezaměstnaný, hledá práci. Toto pojištění má vliv na míru zatížení nezaměstnaných lidí. Snižováním podpory, tzv. pojištění v nezaměstnanosti, motivujeme nezaměstnané hledat novou práci a tím zkrátit průměrnou délku nezaměstnanosti. Důležitá je přesná a včasná evidence volných pracovních míst v jednotlivých firmách. (Brčák a další, 2014 str. 144)

3.7 Politika nezaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu. Jejím cílem je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci. Politiku zaměstnanosti lze definovat jako „soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“. (Winkler, a další, 1999)

Státní politika má za úkol zabezpečení práva na zaměstnání. Dalšími oblastmi, kterými se politika zaměstnanosti zabývá, jsou: vyhodnocováním a sledováním situace na trhu práce, koordinací opatření a tvorbou a koordinací programů rozvoje lidských zdrojů a v oblasti zaměstnanosti, zapojením do mezinárodních programů rozvoje zaměstnanosti a jejich tvorbou, uplatňováním aktivní politiky zaměstnanosti, hospodařením s prostředky určenými na politiku zaměstnanosti, poskytováním poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce atd.

Politiku nezaměstnanosti lze rozlišit na dvě politiky: aktivní a pasivní. Cílem aktivní politiky je snížení nezaměstnanosti podporou zaměstnanosti za pomoci odstranění nevýhodných podmínek. Zatímco pasivní politika se snaží vytvářet akceptovatelné sociální podmínky pro dočasně nezaměstnané, pasivní politika je označována za méně efektivní. Jelikož když jsou podmínky pro nezaměstnané příliš dobré, je to demotivující pro snahu nalézt novou práci.

System davek v nezaměstnanosti má přímý vliv na připravenost nezaměstnaných zaplnit volná pracovní místa. Vlastnosti systému, které jsou důležité: úroveň dávek, jejich pokrytí, délka doby, po kterou jsou k dispozici a přísnost, se kterou je systém provozován. Mnoho vládních politik se zaměřuje na zvýšení schopnosti a ochoty nezaměstnaných přijmout zaměstnání. (Layard a další, 2005 str. 15)

Mezi nástroje aktivní politiky se řadí: příprava a výcvik na práci (rekvalifikační kurzy), programy pro mladé nezaměstnané, absolventy a programy pro handicapované osoby, zprostředkování práce, kariérní poradenství, úřady práce. Mezi nástroje pasivní politiky patří: finanční podpora v nezaměstnanosti a možnost odchodu do předčasného důchodu. Státní politika nezaměstnanosti je zaměřená nejen na nezaměstnané, ale také na zaměstnané osoby.

Nabídka i poptávka po práci může být ovlivněná státem. Tím, že mění: věk odchodu do důchodu a podmínky setrvání v zaměstnání i po dosažení důchodového věku, příspěvky zaměstnavatelům, kteří přijmou nového pracovníka z určité skupiny (handicapovaného atd.), maximální pracovní dobu, práci přesčas, podmínky ochrany proti neoprávněnému propuštění z práce, podmínky zaměstnávání přistěhovalců se ovlivňuje poptávka po práci. Nabídku práce může ovlivnit tím, že mění: podmínky a výši placené mateřské a rodičovské dovolené, podněty k zaměstnávání zahraničních pracovníků na domácím trhu práce,

rekvalifikační kurzy a další formy vzdělávání, podporu regionální migrace, minimální mzdu.

3.8 Dopady nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti můžeme dělit na dopady ekonomické a sociální. Mezi ekonomické dopady patří ztráta produkce, protože při nezaměstnanosti vyšší než její přirozená míra, nedochází k využití zdrojů výrobního faktoru práce a to má za následek nižší produkci. Dalším dopadem nezaměstnanosti na ekonomiku je ztráta kvalifikace pracovníků. Pokud se zvýší nezaměstnanost, je to pro stát ekonomickou zátěží, stát musí vyplácet vyšší objem finančních prostředků rozpočtu v podobě podpor. Při zvýšené nezaměstnanosti trpí i příjmy i do státního rozpočtu. Daňové příjmy do státního rozpočtu se vypočítávají z mezd a platů zaměstnaných osob a ze zisku právnických osob.

Sociální dopady nezaměstnanosti můžeme dělit na dopady na jedince a na společnost. Ztráta zaměstnání může mít za následek u některých osob značné psychické problémy. Dle výsledků studií ze zemí s rozvinutou tržní ekonomikou opakovaně ukazují, že ztráta zaměstnání nebo i jen obavy ze ztráty zaměstnání, mohou mít za následek frustraci s negativním dopadem na duševní zdraví člověka. Podle C. D. Dooleyho a R. A. Catalano existuje vztah mezi výkyvy nezaměstnanosti a prožívanými depresemi. (Buchtová, 2002 str. 76)

Sociálním problémem se nezaměstnanost stává, když je dlouhodobá a masová a má dopady na zvýšení chudoby jedinců, tzv. na snížení životní úrovně, na psychiku člověka, promítá se do nárůstu patologických jevů ve společnosti (kriminalita, drogová závislost) apod. (Brčák a další, 2014 str. 147)

Nezaměstnanost může mít i pozitivní důsledky, jako je například konkurence na trhu práce, upevnění pracovní kázně a morálky, zájem o zvyšování kvalifikace, lepší úroveň motivace pracovníků. (Sakslová a další, 2013 str. 55)

3.9 Význam práce pro člověka

Práce je pro člověka významnou složkou jeho života. Práce nepřináší člověku jen materiální prospěch, ale i pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Díky pracovnímu poměru může člověk navazovat nové vztahy, komunikovat, uzavírat nová přátelství. Práce člověka zařazuje do sociálních vztahů a uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeúcty

a sebeuplatnění. Pokud pracujeme ve skupině, pracujeme v sociálním prostředí, ve kterém se můžeme hodnotit a srovnávat se s ostatními spolupracovníky. Ke každé konkrétní práci potřebuje člověk určité schopnosti, dovednosti. Rozvíjí se lidská identita. Při plnění určitých úkolů může pracovník objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. V naší společnosti je ztráta zaměstnání velkým zásahem do života, někdy dokonce i traumatizujícím existenciálním zážitkem, i přesto, že dnes žijeme v demokratickém sociálním státě, který nám zajišťuje slušný život i bez dočasné mzdy za práci. Ztráta zaměstnání přináší negativní důsledky – jak sociální, ekonomické, tak i psychologické a zdravotní. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky. (Buchtová, 2002 str. 76)

Brenner se zabýval zejména vztahem mezi psychickým zdravím a nezaměstnaností. Dle jeho výsledků se změnou míry nezaměstnanosti mění i míra psychických onemocnění a potíží. Pro všechny je nezaměstnanost důvodem k obavám a starostem. Nejen finanční obavy jsou důvodem narušujícím psychickou rovnováhu, ale velký vliv na psychiku má vyloučení člověka z institucí, které před ztrátou zaměstnání v jeho životě dominovaly, a ztráta zaměstnání tak naruší životní rutiny. Se ztrátou zaměstnání se rozvíjí pocity podřadnosti, ztrácí sebedůvěru a obecně je ohrožena jeho morálka. Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být úzkostnější, mají vyšší výskyt depresí, trpí poruchami spánku. Důležité je, že psychické potíže, které jsou důsledkem nezaměstnanosti, neustí vždy v psychickou poruchu. To se stává spíše lidem, kteří mají k tomuto předpoklady (dědičnost). Často je psychická porucha spíše příčinnou než důsledkem. (Mareš, 2002 str. 85)

4 Praktická část

Tato část práce je zaměřena na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, povinnosti zaměstnavatelů a výhody, které jim zaměstnávání osob se zdravotním postižením přináší. Také se věnuje vývoji počtu osob se zdravotním postižením, jejich vzdělání, ekonomické aktivitě a vývoji nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice. Dále také jejich uplatnění na trhu práce.

V praktické části práce bude provedena analýza vývoje nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v celé České republice a srovnání hodnot regionů mezi sebou. Dále bude zmíněna podpora zaměstnanosti handicapovaných osob.

Jelikož podíl osob se zdravotním postižením (OZP) na celkovém počtu uchazečů je značný, v roce 2014 činil 11,3 %, Úřad práce ČR na podporu jejich zaměstnávání poskytl během roku 2014 celkem 4, 104 mld. Kč.

4.1 Zaměstnávání OZP

Podstatným bodem aktivní politiky zaměstnanosti České republiky je podpora zaměstnávání zdravotně postižených osob. Ochrana osob se zdravotním postižením se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a v prováděcí vyhláškou č. 518/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Fyzickým osobám se zdravotním postižením je poskytnuta zvýšená ochrana na trhu práce. Přesnou definici osob se zdravotním postižením nám poskytuje ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti takto: osoby se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány: invalidními ve třetím stupni, invalidními v prvním nebo druhém stupni, anebo zdravotně znevýhodněnými. Fyzická osoba musí dodat posudek nebo potvrzení orgánu sociálního zabezpečení o zdravotním postižení. (ČR, 2004)

4.1.1 Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP

Ze zákona vyplývá povinnost zaměstnavatelů plnit kvóty zaměstnávání OZP. Je určený povinný podíl zaměstnávání osob s handicapem. Ti zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, mají povinnost dle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % povinného podílu na celkovém počtu jejich zaměstnanců. (ČR, 2004)

Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit několika způsoby: zaměstnávat OZP v pracovním poměru, odvodem do státního rozpočtu, odebíráním výrobků nebo služeb od subjektů zaměstnávajících v průměrném ročním přepočteném počtu více než 50 % OZP na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech nebo od osob samostatně výdělečně činných, které jsou OZP a nezaměstnávají žádné zaměstnance. Způsob plnění povinného podílu zaměstnávání OZP, zaměstnavatel musí písemně ohlásit do 15. února na příslušném úřadu práce, v jehož územním obvodu je jeho sídlo (PO) nebo bydliště (FO). Ohlášení se provádí vyplněním tiskopisu „Oznámení o plnění povinného podílu OZP na celkovém počtu zaměstnanců.“

4.1.1.1 Plnění povinného podílu zaměstnáváním OZP v pracovním poměru

Zaměstnavatel si spočítá, kolik OZP by měl zaměstnávat. Při tomto výpočtu se vychází z přepočteného ročního počtu zaměstnanců.²

Příklad:

Zaměstnanci odpracovali 235 000 hodin při osmihodinové pracovní době. Fond pracovní doby je 2 016 hodin.

$$(235\ 000 / 2\ 016) \times 4\ \% = 4,66$$

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnávat 4,66 osob zdravotně postižených.

4.1.1.2 Plnění povinného podílu zaměstnávání odvodem do státního rozpočtu

Pokud zaměstnavatel nezaměstnává OZP, může svou povinnost zaměstnávání OZP splnit odvodem do státního rozpočtu. Částku k odvodu je 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku. Tuto částku musí odvést za každou OZP, kterou by měl zaměstnávat. Plnění do státního rozpočtu se počítá na dvě desetinná místa. Výsledná vypočtená částka se zaokrouhlí na celé koruny nahoru.

² Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se vypočítá jako podíl počtu odpracovaných hodin, do kterých se započítávají všechny skutečně odpracované hodiny (i hodiny přesčas) zaměstnanců v pracovním poměru k ročnímu fondu pracovní doby bez svátků (stanovený u zaměstnavatele nebo vyplývající z obecně závazných právních předpisů).

4.1.1.3 Plnění povinného podílu zaměstnávání odebráním výrobků a služeb

Zaměstnavatel, který má povinnost plnit zákonem stanovené povinné zaměstnávání OZP, ale nenašel vhodného zaměstnance se zdravotním postižením, nebo nemůže/nechce vytvořit vhodné pracovní místo pro takového zaměstnance, může svou povinnost splnit odebráním výrobků a služeb nebo zadáváním zakázek od subjektů zaměstnávajících v průměrném ročním přepočteném počtu více než 50 % OZP na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech nebo od osob samostatně výdělečně činných, které jsou OZP a nezaměstnávají žádné zaměstnance. Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek se provede podle § 18 vyhlášky tak, že se cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek (vše bez DPH) vydělí sedminásobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí daného kalendářního roku. Výsledná částka se rovná počtu OZP, které je možno započítat do plnění povinného podílu. (ČR, 2004)

4.1.2 Výhody zaměstnávání OZP

Zaměstnavatel má nárok na příspěvek na zaměstnance se zdravotním postižením. S 1. – 3. stupněm invalidity, ÚP ČR mu může poskytovat příspěvek až do výše 8 000 Kč měsíčně. Na osobu zdravotně znevýhodněnou činí příspěvek 5 000 Kč měsíčně. Po roce může zaměstnavatel uplatnit nárok na zvýšení příspěvku nejvíce však o 1 000 Kč měsíčně, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou, anebo o 2 000 Kč měsíčně, jde-li o osobu v 1. – 3. stupni invalidity.

Další výhodou jsou slevy na dani. Pokud zaměstnavatel zaměstnává pracovníka s 1. nebo 2. stupněm invalidity, činí sleva na dani 18 tis. Kč, v případě zaměstnance ve 3. stupni invalidity, pak 60 tis. Kč ročně.³

4.1.3 Rekvalifikace

Rekvalifikace nabízí osobám možnost osvojit si nové dovednosti či získat kvalifikaci pro nové zaměstnání, ale i pro udržení stávající práce. Rekvalifikací můžeme získat novou kvalifikaci či zvýšit, rozšířit nebo prohloubit dosavadní. Rozsah a obsah rekvalifikace je určen dosavadní kvalifikací, zdravotním stavem, schopnostmi a zkušenostmi fyzické

³ https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/02/2015_02_04_tz_podpora_zamestnavani_ozp.pdf

osoby. Fyzické osoby musí pro zařazení do rekvalifikačního kurzu úřadu práce splňovat podmínky: musí být zaevidovány na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, mít předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a také pro výkon profese, na kterou rekvalifikaci potřebuje (vzdělání, dovednosti). Rekvalifikace musí být potřebná a účelná.

4.1.4 Rehabilitace

Právo na pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením je uzákoněno v zákoně o zaměstnanosti. Pracovní rehabilitací se rozumí souvislá činnost, která je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se ZP. Pracovní rehabilitaci zabezpečují a hradí krajské pobočky úřadu práce. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. (ČR, 2004)

4.1.5 Sociální podnikání a sociální podniky

Sociální podnikání je takové podnikání, které je prospěšné společnosti – zaměřené na tvorbu nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením nebo sociálním znevýhodněným. Pro sociální podnik je důležité jak dosahování zisku, tak i zvýšení společenského prospěchu. Zisk z takového podnikání je z většiny určen pro jeho další rozvoj. Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2015 vyčlenilo 100 milionů Kč z operačního programu Zaměstnanost a z evropských fondů na podporu sociálního podnikání – na podporu nově vznikajících podniků, ale také na rozšiřování stávajících podniků.⁴

4.1.6 Nadační fond osob se zdravotním postižením

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (NFOZP) je jediným nadačním fondem (neziskovou organizací) v ČR, který se zabývá výhradně problematikou zaměstnávání postižených osob. Vznikl v roce 2007 a jeho cílem je snaha zlepšit situaci postižených osob na trhu práce. Tato organizace se věnuje nejen aktivnímu vytváření pracovních míst pro OZP, ale i vzdělávání personalistů i vedení firem, které OZP

⁴ <http://www.mpsv.cz/>

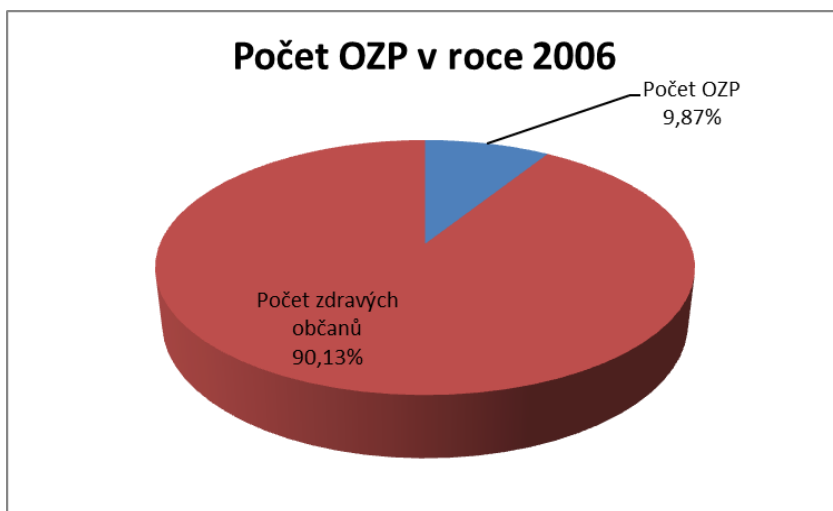
zaměstnávají nebo se tak chystají učinit. Dále také dělají aktivní lobbying, který vede k pozitivním změnám v legislativě, týkající se neziskového sektoru, zaměstnanosti. NF komunikuje se státní správou, komerčním sektorem a se zdravotně postiženými a napomáhá při řešení problematiky zaměstnávání postižených osob v ČR. Mezi zaměstnanci jsou samozřejmě i osoby se zdravotním postižením. Hlavní poslání NF je cíleně pomáhat, informovat, podporovat a spojovat zdravé a nemocné, při podpoře zaměstnávání osob s handicapem. Mezi projekty, které tato organizace vytvořila patří: Srdcerváci (pro dostatek férové práce pro zdravotně postižené), Ochranná značka "Práce postižených" (projekt, který byl v roce 2010 přijat do Programu Česká kvalita. Značka se uděluje na výrobky a služby, na kterých se svojí prací zdravotně postižené osoby podílely alespoň ze 75 %), Start bez překážek (pro možnost studentů a absolventů vysokých škol se zdravotním postižením zapojit se do pracovních stáží ve významných firmách v České republice)⁵.

4.2 Vývoj počtu osob se ZP

Český statistický úřad ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky ČR provedli v roce 2006 historicky první Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. Toto šetření bylo zopakováno v roce 2012. Cílem těchto šetření bylo zjistit, a následně i analyzovat, základní charakteristiky zdravotně postižených osob v ČR. Na základě údajů z těchto šetření vyplývá, že v roce 2006 byl počet osob se zdravotním postižením 1 015 548 (z toho žen 525 121 – 51,7 % a mužů 490 427 – 48,3 %). Tehdejší populace činila 10 287 189. To tedy znamená, že podíl postižených osob na celkové zdravé populaci byl 9,87 %, viz graf č. 4.

⁵ <http://www.nfozp.cz/>

Graf č. 4: Počet OZP v roce 2006

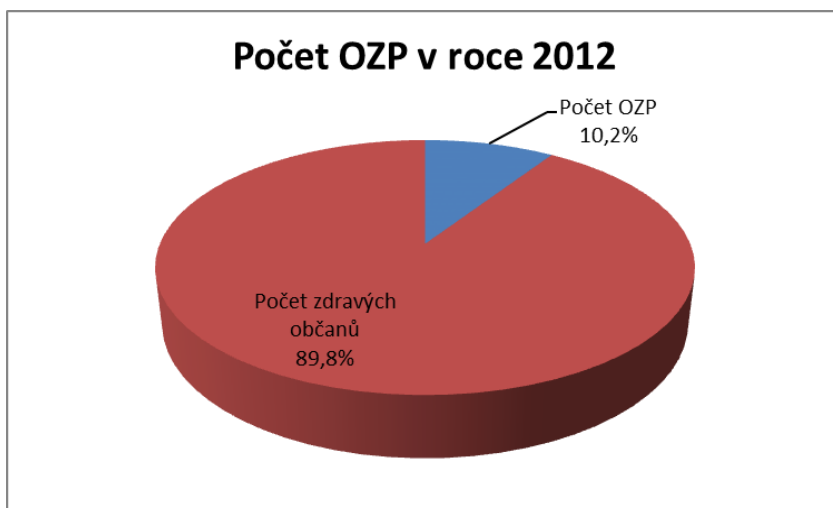


Zdroj dat: Statistické ročenky MPSV, graf: vlastní zpracování

V roce 2012 vzrostla populace na 10 516 125, ale i počet osob se zdravotním postižením vzrostl na 1 077 673, tj. 10,2 % z celkové populace. Z celkového počtu handicapovaných osob bylo žen 564 912 (52,4 %) a mužů 512 761 (47,6 %), viz graf č. 5.

Celkový nárůst osob se zdravotním postižením byl 0,33 %. Procentuální zastoupení žen ve skupině zdravotně postižených se zvýšil 0,7 %, u mužů se snížil o 0,6 %, avšak u obou pohlaví došlo k růstu počtu.

Graf č. 5: Počet OZP v roce 2012



Zdroj dat: Statistické ročenky MPSV, graf: vlastní zpracování

Početně nejvyšší zastoupení věkové skupiny u osob se zdravotním postižením je věk 60 – 74 let (v obou letech). V roce 2006 to bylo 283 274 a v roce 2012 333 211 osob. Druhou nejpočetnější skupinou je pak věk 75+, která v roce 2012 představovala 27,7 %.

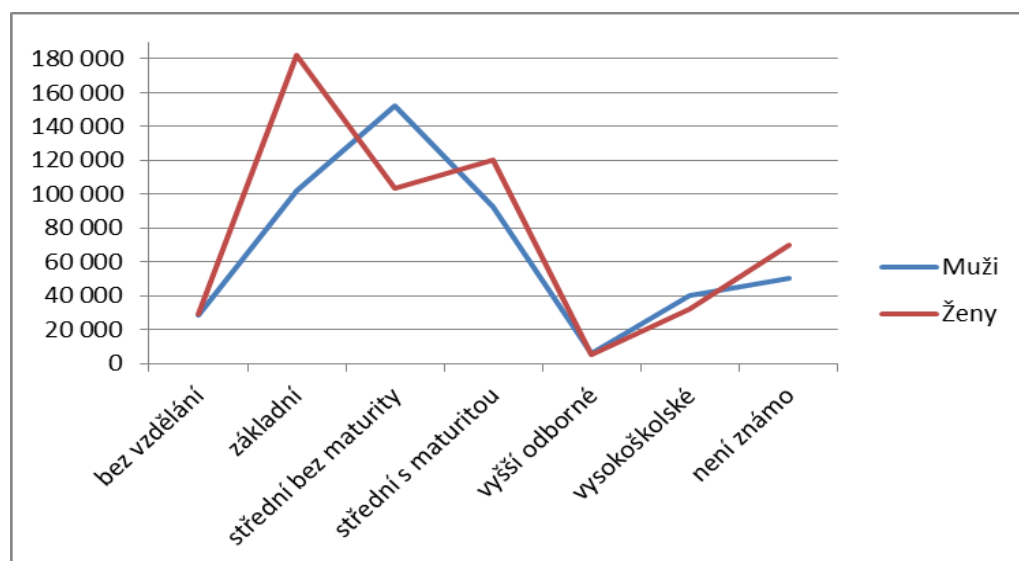
4.3 Vzdělání osob se zdravotním postižením

Velkým a trvalým problémem je umisťování uchazečů o práci s nízkým vzděláním – základním vzděláním či vyučením, a to u celé populace v České republice. U osob se zdravotním postižením je velký počet osob se základním vzděláním.

Na grafu č. 6 je znázorněna struktura vzdělání u osob se zdravotním postižením v roce 2012. Nejvíce zastoupené vzdělání u OZP je vzdělání základní. Toto vzdělání má 284 024 osob, což je 28 % z celkového počtu. Dále pak je to střední vzdělání bez maturity, kterého dosáhlo 254 975 osob (25,2 %) a střední vzdělání s maturitou 212 818 lidí (21 %).

Vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání má dohromady 8,3 %. Na druhé straně bez vzdělání je 5,7 % osob se zdravotním postižením.

Graf č. 6: Vzdělání OZP v roce 2012

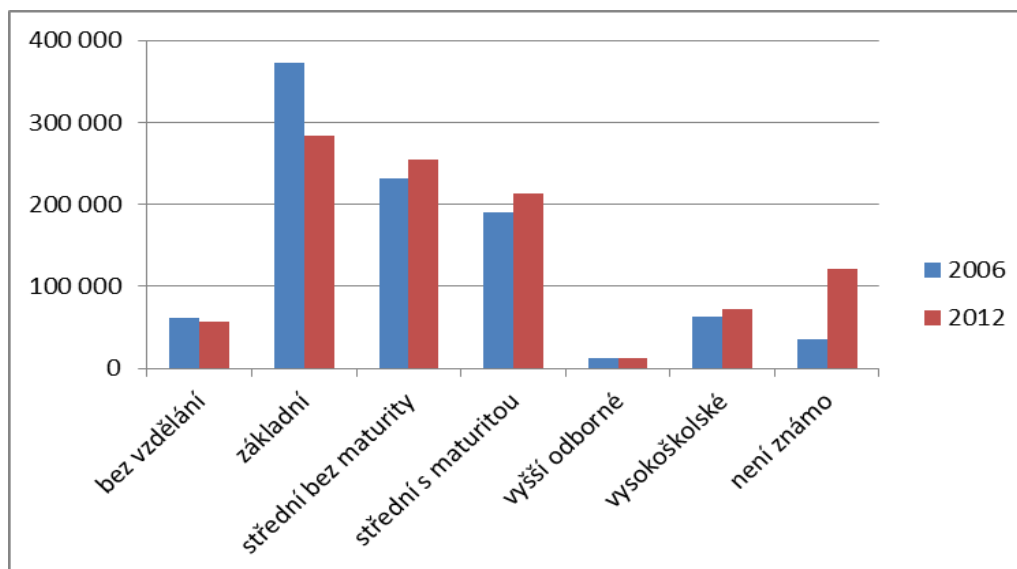


Zdroj: Veřejné šetření postižených osob 2012 – ČSÚ

Pokud bychom chtěli úroveň vzdělání dělit ještě dle pohlaví, můžeme říci, že zhruba platí s menšími odchylkami pro muže i ženy. Tři nejsilněji zastoupené stupně vzdělání (základní, střední bez maturity a s maturitou) mají značnou převahu nad zbývajícími.

Se vzděláním jsou na tom lépe muži nežli ženy. Žen bez vzdělání a se základním je více než mužů. Naopak mezi vysokoškolsky vzdělanými lidmi je více mužů.

Graf č. 7: Porovnání struktury vzdělání OZP v letech 2004 - 2014



Zdroj: Veřejné šetření postižených osob 2006 a 2012 ČSÚ

V porovnání s rokem 2006: nejvíce zastoupené skupiny zůstaly stejné (základní vzdělání, střední bez maturity a s maturitou). Oproti roku 2006 klesl počet osob bez vzdělání a se základním vzděláním, naopak se zvýšil počet osob se středním vzděláním (bez maturity i s ní) a s vysokoškolským, viz graf č. 7.

Přehled struktury vzdělání – počet osob s určitým vzděláním se nachází v tabulce číslo 1.

Tabulka č. 1: Vzdělání OZP v roce 2006

Rok	bez vzdělání	základní	střední bez maturity	střední s maturitou	vyšší odborné	vysokoškolské	není známo
2006	61 946	372 159	231 531	190 149	13 089	63 360	35 479

Zdroj dat: Veřejné šetření postižených osob 2006

4.4 Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením

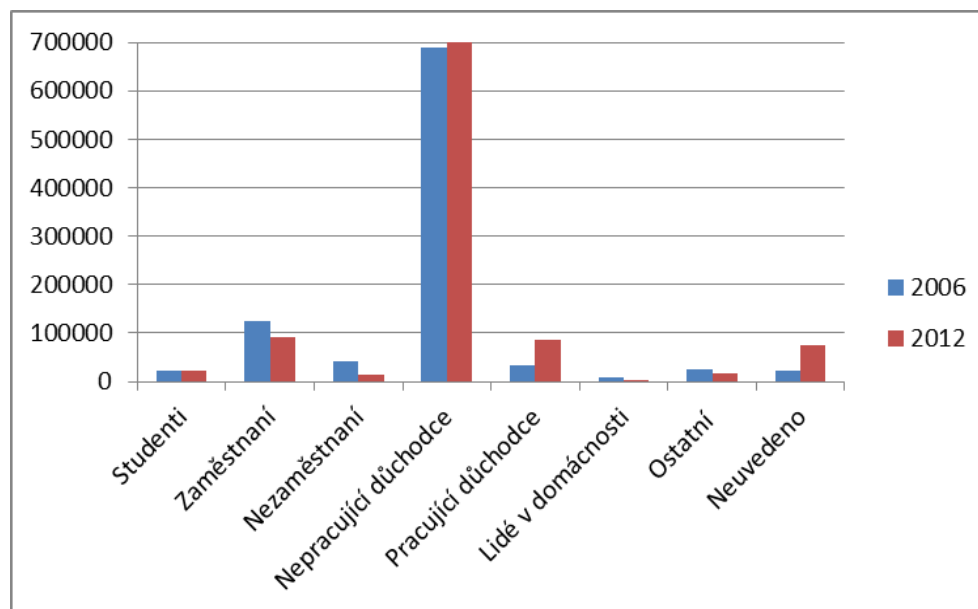
Graf číslo 8 nám ukazuje strukturu populace se zdravotním postižením. Skupiny, které jsou zastoupeny v populaci se ZP: studenti, nezaměstnaní, zaměstnaní, důchodci pracující

a nepracující, ostatní, neuvedeno. V roce 2006 bylo 21 741 studentů. Zaměstnaných osob a osob samostatně výdělečně činných bylo 124 539. Nezaměstnaných bylo 42 755. Největší skupinu tvořili nepracující důchodci, kterých bylo 689 031. Oproti nim pracující důchodci netvořili velkou skupinu – 34 520 osob. Nejméně lidí zůstalo v domácnosti 8 415 osob.

Počet studentů se zdravotním postižením v roce 2012 oproti roku 2006 vzrostl na 23 270 (2,3 % z celkového počtu OZP). V roce 2012 zaměstnaných osob se ZP bylo 91 620 (což tvoří 9% z celkového počtu). Nejpočetnější skupinou zůstali nepracující důchodci, kterých bylo 699 134 lidí (69 %). Oproti nim pracujících důchodců bylo 87 075, tj. 8,6 %. Nezaměstnaní tvoří 1,5 % – 14 690 osob. Nejmenším zastoupením byli lidé v domácnosti, kteří tvořili 0,3 % (3 268).

Od roku 2006 se do roku 2012 rozrostly skupiny studentů, nepracujících i pracujících důchodců. Naopak se snížil počet zaměstnaných a lidí v domácnosti. Největší rozdíl mezi roky jsou ve skupině lidí v domácnosti. Zde se počet osob snížil o 38 %. Počet nezaměstnaných klesl o 34,4 %.

Graf č. 8: Ekonomická aktivita OZP porovnání roku 2006 a 2012

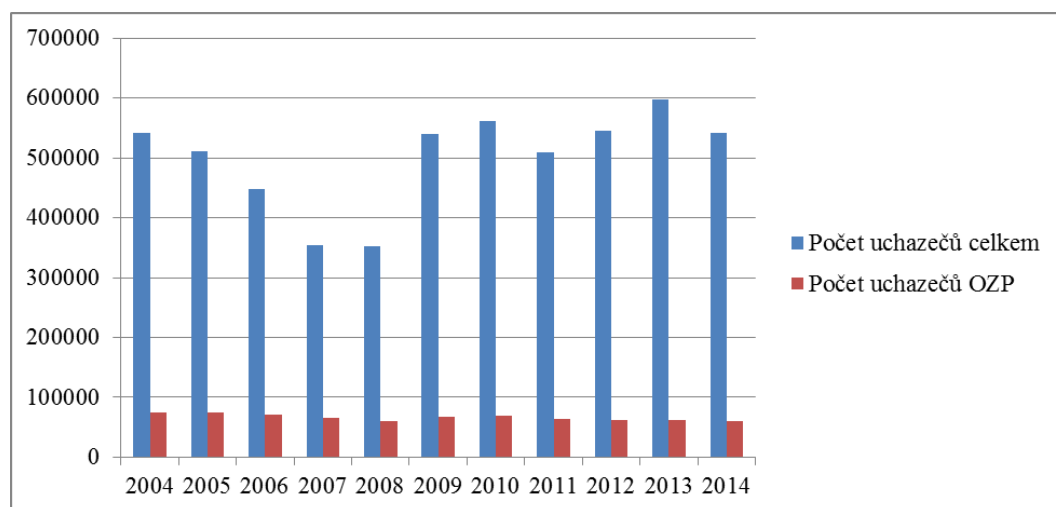


Zdroj: Statistické ročenky MPSV, graf: vlastní zpracování

4.5 Vývoj nezaměstnanosti OZP

V České republice žije zhruba milion lidí s handicapem. V roce 2014 hledalo práci 61 100 lidí se zdravotním postižením. V zaměstnávání osob se zdravotním postižením hraje důležitou roli stát. Státní politika nezaměstnanosti poskytuje různé výhody zaměstnávání osob se ZP. Ať už se jedná o příspěvky na zřízení chráněného pracovního místa, příspěvky na provozní náklady a příspěvky na mzdy či úlevy na daních. Důležitá je motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. V současné době zájem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením roste. Hlavní zásluhu na tom má právě aktivní politika nezaměstnanosti. Bohužel někteří zaměstnavatelé jsou přesvědčeni o tom, že osoby se zdravotním postižením nedokáží pracovat nebo že práci nepotřebují. Dokonce se domývají, že by byly pro firmu přítěží. Mnohdy stačí jen vhodně přizpůsobit pracovní prostředí či pracovní dobu a zaměstnavatel tak může získat kvalitního a spolehlivého zaměstnance.

Graf č. 9: Vývoj počtu uchazečů o práci se ZP



Zdroj dat: Statistické ročenky MPSV, graf: vlastní zpracování

Na grafu č. 9 je znázorněn vývoj počtu uchazečů o práci se zdravotním postižením ve srovnání s počtem uchazečů celkem od roku 2004 do roku 2014. V roce 2004 se ucházelo o práci 541 762 osob, z toho osob se zdravotním postižením bylo 74 689. Podíl OZP na celkovém počtu nezaměstnaných činil 13,79 %. V roce 2005 se počet uchazečů snížil na 510 416, ale počet uchazečů se zdravotním postižením se zvýšil na 75 316 osob, tudíž se

i nutně musel zvýšit jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných, a to na 14,76 %. K 31. 12. 2006 evidovaly úřady práce celkem 448 545 osob, 71 318 osob se zdravotním postižením, tj. 15,9 %. Došlo tedy k poklesu celkového počtu uchazečů i počtu uchazečů se zdravotním postižením. Rok 2007 byl charakterizován stálým poklesem uchazečů o zaměstnání, úřady práce evidovaly 354 878 osob a 65 216 osob se zdravotním postižením, což tvoří 18,4 % z celkového počtu. Počet uchazečů o práci klesal až do roku 2008, kdy činil 352 250 osob, 61 136 osob se zdravotním postižením, což tvoří 17,4 %. V roce 2009 došlo k nárůstu celkového počtu uchazečů o práci i uchazečů se zdravotním postižením. V tomto roce úřady práce evidovaly 539 136 osob, z toho 67 738 osob se zdravotním postižením (12,6 % z celkového počtu nezaměstnaných). K 31. 12. 2010 byl zaznamenán stálý růst uchazečů o zaměstnání 561 551 osob, 69 499 osob se ZP (12,4 % z celkového počtu uchazečů). Od roku 2008 ovlivňovala ekonomická a finanční krize situaci na trhu práce. V roce 2011 byl vývoj nezaměstnanosti příznivější než v roce 2010, avšak celkový počet uchazečů měl degresivní tendenci a klesl na 508 451. Stejný vývoj byl i u osob se zdravotním postižením. Jejich počet klesl na 63 092 osob, tj. 12,4 % z celkového počtu uchazečů o práci. V letech 2012 a 2013 došlo k nárůstu počtu uchazečů. V roce 2012 bylo evidováno 545 311 uchazečů o zaměstnání a 62 038 uchazečů se zdravotním postižením, podíl nezaměstnaných OZP na celkovém počtu nezaměstnaných činil 11,4 %. Rok 2013 měl stejnou progresivní tendenci jako rok 2012, počet uchazečů o zaměstnání vystoupal na 596 833 osob, což je v rozmezí let 2004 – 2014 nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání. Počet OZP byl 62 789, což tvoří 10,5 % z celkového počtu nezaměstnaných.

K 31. 12. 2014 úřad práce evidoval celkem 541 914 uchazečů o zaměstnání a 61 146 osob se zdravotním postižením, tj. 11,3 % z celkového počtu nezaměstnaných.

Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením byl v roce 2005 (75 316 osob). Ovšem největší podíl uchazečů se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů byl v roce 2007 (18,4 %). Protiklad je rok 2013, ve kterém byl nejnižší podíl uchazečů se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů – 10,5 %. Nejméně uchazečů o práci se zdravotním postižením evidoval úřad práce na konci roku 2014.

V tabulce č. 2 jsou uvedeny podíly OZP na celkovém počtu uchazečů k jednotlivým rokům.

Tabulka č. 2: Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o práci

ROK	Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o práci v %
2004	13,79
2005	14,76
2006	15,9
2007	18,4
2008	17,4
2009	12,6
2010	12,4
2011	12,4
2012	11,4
2013	10,5
2014	11,3

Zdroj dat: Statistické ročenky MPSV, tabulka: vlastní zpracování

Pro srovnání počtu uchazečů se zdravotním postižením v jednotlivých letech byl použit bazický index, viz tabulka č. 3. Za bázi byl určen rok 2004 – jako základní období. Bazický index ukazuje, jak se změnil počet uchazečů se zdravotním handicapem v určitém roce oproti roku 2004.

Tabulka č. 3: Bazický index

Báze	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Bazický index	1,008	0,95	0,87	0,818	0,907	0,93	0,845	0,831	0,841	0,818

Zdroj: vlastní zpracování

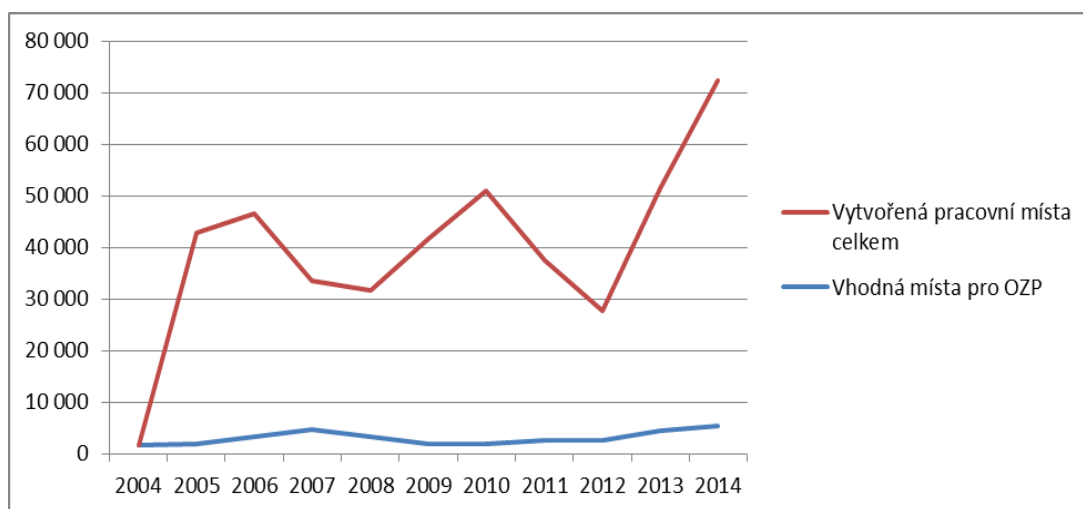
V roce 2005 se počet uchazečů zvýšil na 100,8 % tedy o 0,8 %. V dalším roce nastal pokles uchazečů se ZP o 5 %. Nadcházející roky se počet uchazečů se ZP o zaměstnání vždy snižoval oproti bázi – roku 2004. V roce 2007 se počet uchazečů snížil o 13 %, v roce 2008 o 18,2 %, v roce 2009 o 9,3%, v roce 2010 o 7 %, v roce 2011 o 15,5 %, v roce 2013 o 15,9 % a v roce 2014 o 18,2 %. Oproti roku 2004 byla největší změna v počtu uchazečů

v roce 2008 a 2014. Jediný přírůstek uchazečů se zdravotním postižením ve srovnání s rokem 2004 byl v roce 2005.

4.6 Volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením

Osobám zdravotně postiženým poskytuje zákon o zaměstnání zvýšenou ochranu na trhu, kvůli horšímu uplatnění na trhu práce. Na tzv. chráněném trhu se pro osoby s handicapem zřizují chráněná pracovní místa, která jsou pro takového zaměstnance speciálně upravena a zařízena. Na běžném trhu práce se také nachází volná pracovní místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením. Poptávka po zaměstnancích se zdravotním postižením zvyšuje, proto od roku 2009 počet volných míst vhodných pro OZP roste.

Graf č. 10: Vývoj vhodných pracovních míst pro OZP



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 10 ukazuje počty volných míst pro osoby se zdravotním postižením ve srovnání s počty volných míst celkem k 31. 12. od roku 2004 do roku 2014, přehledy přesných počtů jsou v tabulce č. 4. Celkový počet volných míst k 31. 12. a celkový počet vytvořených míst není totožný. V roce 2006 bylo vytvořeno 43 454 pracovních míst, což znamenalo nárůst o 6,1 % oproti roku 2005 (40 995 nově vytvořených pracovních příležitostí). Následující rok počet vytvořených pracovních míst poklesl o 32,9 %. Celkový počet vytvořených pracovních míst činil 29 013 pracovních míst.

Tabulka č. 4: Volná místa pro OZP 2004 - 2014

ROK	Počet volných míst pro OZP k 31.12.	Počet volných míst celkem k 31.12.
2004	1 704	51 203
2005	1 802	52 164
2006	3 170	93 425
2007	4 568	141 066
2008	3 290	91 189
2009	1 771	30 927
2010	1 934	30 803
2011	2 628	35 784
2012	2 485	34 893
2013	4 471	35 178
2014	5 312	58 739

Zdroj dat: Statistické ročenky MPSV, tabulka: vlastní zpracování

Rok 2008 měl stejnou degresivní tendenci jako rok 2007, v tomto roce počet vytvořených míst klesl na 28 257 pracovních míst – o 2,6 %. Po dvou letech poklesu následovaly dva roky růstu (2009 a 2010). V roce 2009 vytvořilo 39 915 pracovních míst, což znamenalo nárůst oproti roku 2008 o 41,3 %, a v roce 2010 bylo vytvořeno 49 014 pracovních míst (nárůst o 28,9 % oproti roku 2009). Následoval rok 2011 a s ním i pokles na 34 835 vytvořených pracovních míst (28,9 %).

Pro osoby se zdravotním postižením v roce 2012 bylo vhodných 2 485 pracovních míst z celkového počtu 25 176 (pokles oproti roku 2011 o 27,7 %). V tomto roce připadlo na jedno volné pracovní místo 25 osob se zdravotním postižením. V roce 2013 přibýlo volných míst pro osoby se zdravotním postižením, bylo jich 4 471. Ubylo tedy osob se zdravotním postižením na jedno volné pracovní místo – 14 osob. Celkový počet vytvořených pracovních míst v tomto roce byl 46 929 (zvýšení o 86,4 %).

Růst probíhal i v roce 2014, kdy bylo celkově vytvořeno 67 131 pracovních pozic. Z celkového počtu nahlášených volných míst bylo 5 312 vhodných pro osoby se zdravotním postižením. Tento rok připadalo 11,5 OZP na jedno volné pracovní místo.

Tabulka č. 5: Bazický index

Báze	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004	2004
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Bazický index	1,058	1,86	2,681	1,931	1,039	1,135	1,542	1,458	2,624	3,117

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 5 vyplývá, o kolik procent se změnil počet volných míst vhodných pro OZP oproti základnímu období – roku 2004. Za sledované období v rozmezí let 2004 až 2014 se počet vhodných míst pro OZP oproti základnímu období 2004 stále zvyšoval. Největší nárůst byl v roce 2014, kdy se počet míst zvýšil o 211,7 %. Druhé největší zvýšení proběhlo v roce 2007, to se počet míst zvýšil o 168,1 %. V roce 2013 se počet volných míst zvýšil o 162,4 %, což je třetí největší nárůst. Nejmenší růst volných pracovních míst vhodných pro OZP byl v roce 2009, to počet míst vzrostl jen o 3,9 %. V roce 2005 došlo k nárůstu o 5,8 %, v roce 2006 o 86 %, v roce 2008 o 93,1 %, v roce 2010 o 13,5 %, v roce 2011 o 54,2 % a v roce 2012 o 45,8 %.

4.6.1 Vývoj počtu volných míst na chráněném trhu práce

Na tzv. chráněném trhu práce dochází k vymezení a zřizování pracovních míst v rámci chráněných dílen a chráněných pracovních míst. Chráněná dílna je organizace či její část určená pro práci lidí se zdravotním postižením. Chráněné dílny se zabývají rozličnými činnostmi, nejčastěji však výrobou různých předmětů, které pak prodávají a vydělávají si tak na svoji činnost. Chráněné pracovní místo je definováno v zákoně o zaměstnanosti jako pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR. Na takovéto pracovní místo je zaměstnavateli poskytnut příspěvek od státu pod podmínkou, že bude obsazeno po dobu 3 let. Pokud zaměstnavatel chce příspěvek od státu, musí podat žádost na příslušném úřadu práce. Tento příspěvek lze použít na pořízení potřebného zařízení či vybavení. Podmínkou ale je, že výše může dosahovat maximálně osminásobků průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí. Od roku 2012 dochází k vymezení chráněného pracovního místa, dle nové právní úpravy vzniká nárok na příspěvek podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb.,

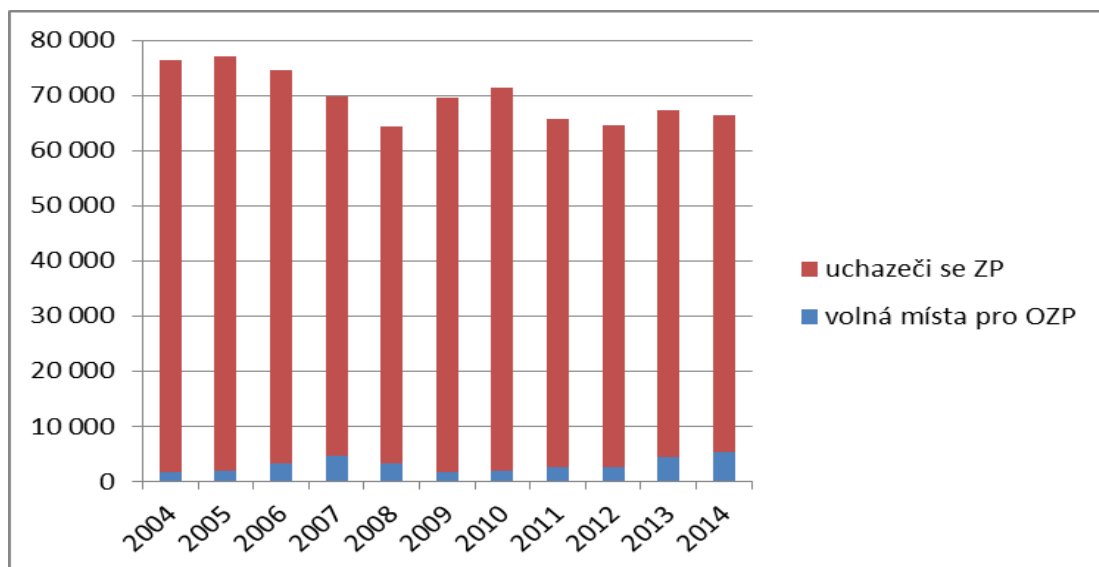
o zaměstnanosti zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají zaměstnance se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.

Například v roce 2006 v rámci chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst (včetně samostatné výdělečné činnosti OZP) vzniklo 1 179 míst. V roce 2007 klesl počet míst o více jak 52 % na 624 nových míst. O rok později počet těchto míst opět klesl a to na hodnotu 522. Stejně tak jako se v roce 2009 zvýšil počet nově vytvořených míst celkově, tak se zvýšil i počet chráněných pracovních míst a to na 1 069 nových míst. V tento rok úřad práce poskytl příspěvek na 10 315 zaměstnanců těchto pracovních míst. Podobně tomu bylo i v roce 2010, kdy přibýlo 12 nových chráněných pracovních míst oproti roku 2009. Nově vytvořených pracovních příležitostí v rámci chráněných dílen a míst bylo 1 081. V roce 2010 bylo umístěno na tyto místa 1 640 osob se zdravotním postižením. V roce 2011 dochází k poklesu vytvořených chráněných pracovních míst a pracovních příležitostí v rámci chráněných dílen. Bylo vytvořeno pouze 769 míst. Umístěno však bylo 1 405 uchazečů. Příspěvek na provoz chráněných pracovních míst, chráněných dílen a samostatně výdělečných osob se zdravotním postižením byl poskytnut na 14 620 zaměstnanců. 644 nových míst bylo zřízeno v roce 2012. Vymezeno bylo 30 466 chráněných pracovních míst. Umístěno bylo pouze 817 OZP. Příspěvek na provoz byl poskytnut na 1 514 zaměstnanců těchto zařízení. Rok 2013 byl charakterizován zřízením 706 chráněných pracovních míst a vymezením 8 399. Na tato místa se umístilo 768 OZP. Příspěvek na provoz chráněných pracovních míst a osob se zdravotním postižením samostatně výdělečně činných byl poskytnut na 92 zaměstnanců těchto zařízení. V roce 2014 bylo celkově vytvořeno 67 131 pracovních pozic. V rámci chráněných pracovních míst, včetně samostatné výdělečné činnosti osob se zdravotním postižením, bylo zřízeno 1 115 a vymezeno 5 980 míst. Z celkového počtu těchto míst jich bylo nejvíce vymezeno v okresech Děčín a Praha. V roce 2014 bylo umístěno 1 132 uchazečů. Na 125 zaměstnanců byl poskytnut příspěvek na provoz.

4.6.2 Volná pracovní místa vhodná pro OZP a počet uchazečů se ZP

Počet volných pracovních míst vhodných pro OZP a počet uchazečů o práci se zdravotním postižením je nevyvážený. Grafické znázornění tohoto porovnání je v grafu č. 11.

Graf č. 11: Porovnání volných míst vhodné pro OZP a počet uchazečů se ZP



Zdroj dat: Statistické ročenky MPSV 2004 – 2014

Nejnižší počet vhodných míst pro OZP byl v roce 2004 a byl to i rok, kdy počet uchazečů se ZP byl druhý nejvyšší. V roce 2005 byl nejvyšší počet uchazečů o práci a vhodných míst oproti roku 2004 přibylo. V rozmezí let 2006 – 2008 stoupal počet volných míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením a počet uchazečů o práci se zdravotním postižením klesal. V roce 2009 počet volných míst vhodných pro OZP klesl oproti předchozímu roku o 53,8 % a počet uchazečů se zdravotním postižením vzrostl o 10,7 %. Od roku 2010 do roku 2014 počet volných míst vhodných pro OZP stále rostl. Počet uchazečů se zdravotním postižením kolísal, ale měl klesající tendenci. Přehled počtu volných míst vhodných pro OZP a uchazečů se ZP je v tabulce číslo 6.

Tabulka č. 6: Porovnání počtu volných míst vhodných pro OZP a uchazečů se ZP 2004 - 2014

Rok	Volná místa pro OZP	Uchazeči se ZP
2004	1 704	74 689
2005	1 802	75 316
2006	3 170	71 318
2007	4 568	65 216
2008	3 290	61 136
2009	1 771	67 738
2010	1 934	69 499
2011	2 628	63 092
2012	2 485	62 038
2013	4 471	62 789
2014	5 312	61 100

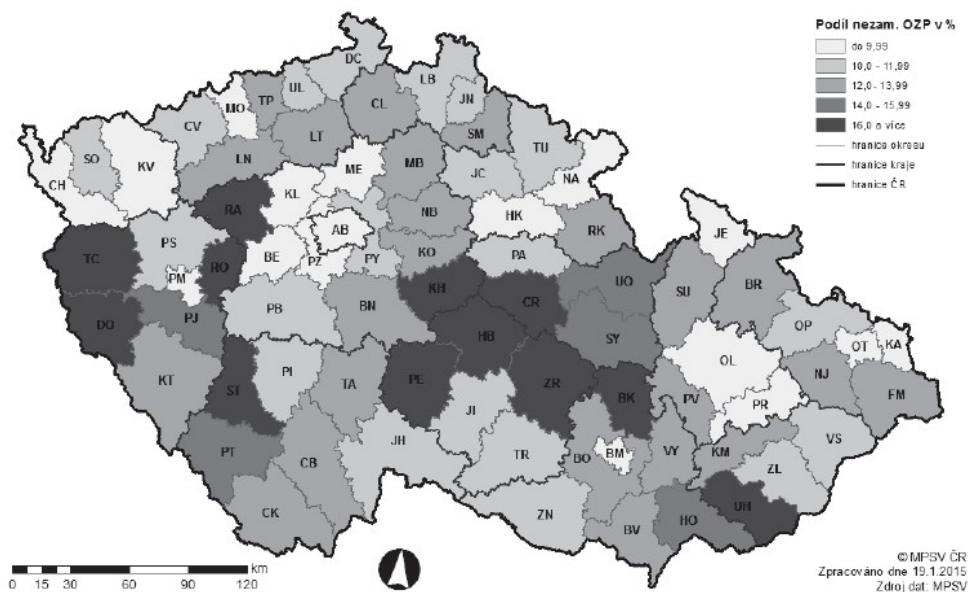
Zdroj dat: Statistické ročenky MPSV 2004 – 2012

4.7 Porovnání regionů

Na obrázku číslo 1 je zachycen podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání na území České republiky. Tyto podíly jsou pro rok 2014. Nejmenší podíl nezaměstnaných osob se zdravotním postižením (do 9,99 %) je většinou ve větších městech například: Karlovy Vary, Plzeň, Praha, Hradec Králové, Brno, Olomouc, Jeseník, Ostrava. Podíl v rozmezí 10 – 11,99 % je zastoupen mimo jiné v: Sokolově, Ústí nad Labem, Děčíně, Liberci, Písku, Pardubicích, Znojmu a Zlíně. Nejvíce zastoupený podíl nezaměstnaných OZP je 12 – 13,99 %. Tento podíl se vyskytuje například: v Klatovech, Českém Krumlově, Českých Budějovicích, Benešově, Kolíně, Mladá Boleslav, České Lípě, Šumperku, Bruntále, Novém Jičíně. 14 – 15,99 % nezaměstnaných OZP je pouze v Prachaticích, Ústí nad Orlicí a v Hodoníně. Mezi oblasti, kde podíl nezaměstnaných OZP v roce 2014 dosahoval 16% a více patří: Tachov, Domažlice, Rakovník, Rokycany, Strakonice, Kutná Hora, Pelhřimov, Havlíčkův Brod, Blansko a Uherské Hradiště.

Nejmenší podíly nezaměstnaných OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání vykazuje Olomoucký kraj, Středočeský, Královohradecký kraj, Karlovarský kraj. Naopak největší podíly nezaměstnaných OZP se vyskytují na Vysočině, v Pardubickém kraji, dále pak Jihočeském a Jihomoravském kraji. V průběhu let (2006 – 2014) se podíly v rámci krajů nijak obzvláště nezměnily. Například v Berouně v průběhu těchto let zůstal podíl nezaměstnaných OZP vždy do 10 %. Od roku 2006 do roku 2014 podíl nezaměstnaných OZP v Praze zůstal do 10 %, vyjma roku 2007 a 2008, kdy byl do 15 %.

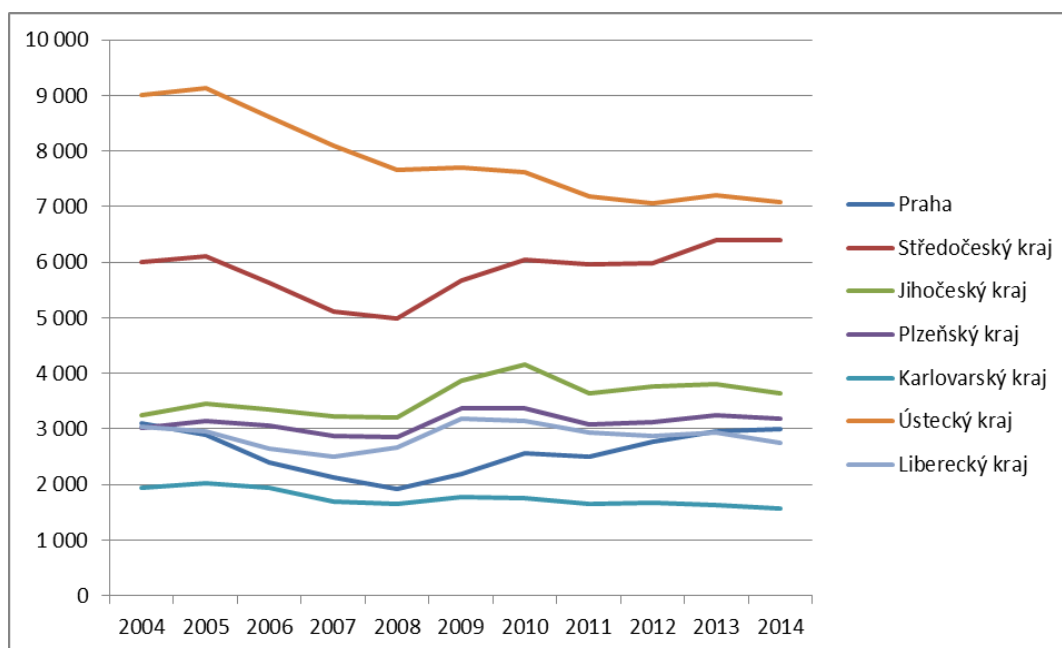
Obrázek č. 1: Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání



Zdroj: Statistická ročenky MPSV 2014

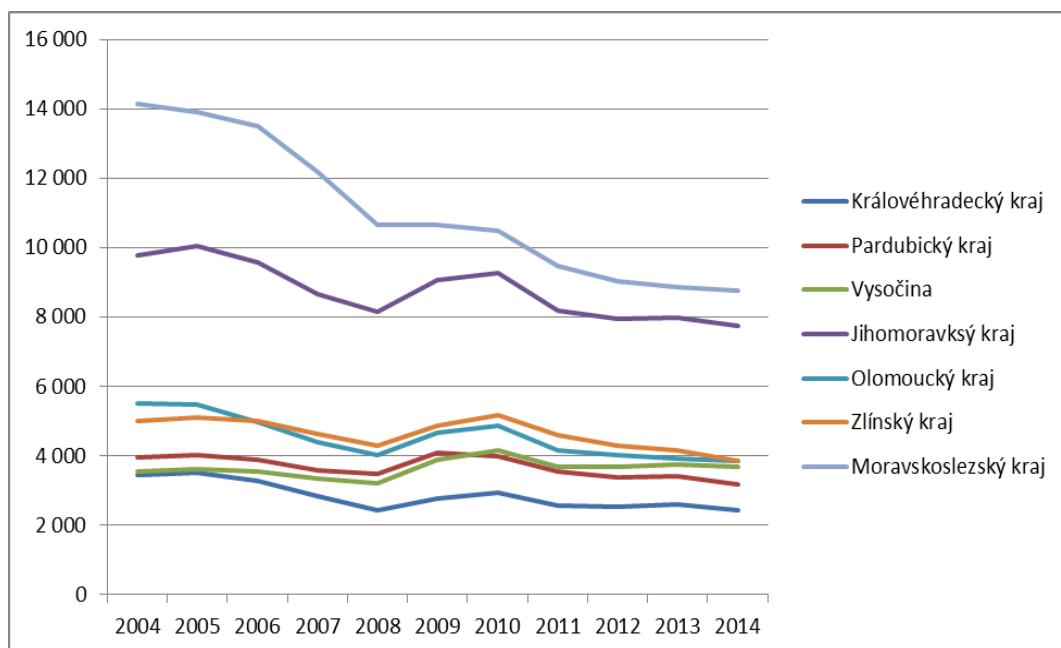
Na grafech č. 12 a 13 můžeme sledovat vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením ve všech krajích České republiky.

Graf č. 12: Vývoj počtu uchazečů se ZP v krajích ČR 1



Zdroj dat: Statistiky MPSV, graf: vlastní zpracování

Graf č. 13: Vývoj počtu uchazečů se ZP v krajích ČR 2



Zdroj dat: Statistiky MPSV, graf: vlastní zpracování

Největší počet uchazečů se zdravotním postižením byl v Moravskoslezském kraji po celé sledované období (2004 – 2014). Naopak nejnižší počet uchazečů se ZP vykazuje Karlovarský kraj. Tendence vývoje počtu uchazečů ve všech krajích je klesající. Ve většině krajů je počet uchazečů se zdravotním postižením relativně stálý. Největší změna proběhla v Moravskoslezském kraji o 38 % a to mezi rokem 2004, kdy počet uchazečů dosahoval 14 138 a rokem 2014 – 8 759 uchazečů se ZP.

4.8 Návrh zlepšení situace OZP na trhu práce

Protože situace na trhu pro osoby s handicapem není ideální, mohli bychom se inspirovat v zahraničí – u ekonomicky vyspělých zemí. Například v Německu se snaží najít uchazeči o zaměstnání práci využívají služeb neziskové organizace či agentury práce. Úřad práce vyplácí stanovenou částku, jako odměnu za umístění nezaměstnaného. Úřady práce v České republice by měli více spolupracovat s nestátními podniky a zvýšit tak možnost nalezení práce pro osoby se zdravotním handicapem. Nejen stát, ale i soukromý sektor by měl více finančních prostředků investovat do zaměstnávání rizikovým skupin na trhu práce, zejména osob se zdravotním postižením.

Aktivní politika zaměstnanosti České republiky by se měla zaměřit na zaměstnávání osob se zdravotním postižením na běžném trhu práce (ne tedy na chráněném – dotovaném trhu práce). Mělo by se vytvářet více vhodných pracovních pozic na standardním trhu práce. Dalším problémem jsou odměny za vykonanou práci osob se zdravotním handicapem. Kvůli zkrácené pracovní době OZP vydělávají méně peněz. V porovnání s osobami bez zdravotního postižení vydělávají o 60 % méně. Vhodnou kompenzací by mohlo být další snížení daňového zatížení osob se zdravotním postižením, anebo jejich zaměstnavatelů.

5 Závěr

Problém nezaměstnanosti se snaží řešit řada tržních ekonomik ve světě. Do roku 1989 byl pojem nezaměstnanost pro naši ekonomiku cizí. Nezaměstnanost je brána jako negativní ekonomický jev. Nezaměstnanost sebou nese pouze negativní ekonomický dopad, ale také i negativní dopad na psychiku člověka. Při dlouhodobé nezaměstnanosti jsou pak důsledky závažnější. Avšak nezaměstnanost nelze zcela eliminovat. Jedná se o jev, který se vyskytuje ve všech tržních ekonomikách na světě a každá se ho snaží co nejvíce snížit.

Cílem této práce bylo provést analýzu nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v letech 2004 až 2014. V průběhu těchto let se podíl nezaměstnaných OZP měnil s degresivní tendencí. Největší podíl nezaměstnaných se zdravotním postižením na celkovém počtu nezaměstnaných byl v roce 2007, kdy dosáhl 18,4 %. Nejnižší podíl byl v roce 2013 – 10,5 %. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením byl v roce 2005 (75 316 osob). Nejméně uchazečů o práci se zdravotním postižením evidoval úřad práce na konci roku 2014. Trend vývoje volných pracovních pozic vhodných pro OZP na standardním trhu práce je pozitivní – tedy se zvyšuje. Nejvyšší počet volných pracovních míst pro OZP byl v roce 2014 (5 312 pracovních míst).

V současnosti se situace osob se zdravotním postižením na trhu práce zlepšuje. Avšak jejich postavení na trhu práce pořád není ideální. Bohužel zaměstnávání osob se zdravotním postižením stále není běžnou záležitostí. Někteří zaměstnavatelé jsou trvale přesvědčeni o tom, že osoby se zdravotním postižením nemohou pracovat stejně tak dobře jako osoby bez postižení. Důležitá je tedy snaha o začlenění osob se zdravotním postižením do standardního pracovního trhu, nejen do chráněného trhu práce (na dotovaných pozicích), a větší informovanost zaměstnavatelů. V České republice zatím není dostatečná informovanost o této problematice, zároveň nejsou dostupné patřičné finanční prostředky na vytvoření rovných příležitostí v zaměstnávání. Osobám s postižením chybí zejména informovanost a cílená podpora k získání práce, kterou by mohli bez překážek vykonávat.

6 Seznam použitých zdrojů

- Brčák, Josef, Sekera, Bohuslav a Stará, Dana. 2014. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. 978-80-7380.492-3.
- Buchtová, Božena. 2002. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing, 2002. 80-247-9006-8.
- Holman, Robert. 2002. *Ekonomie*. Praha: C.H.Beck, 2002. 80-7179-681-6.
- Jírová, Hana. 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti* . Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 80-707-9635-9.
- Knight, K.G. 1987. *Unemployment: An Economic Analysis*. New Jersey: Barnes and Nobles books, 1987. 0-389-20662-X.
- Krebs, Vojtěch. 2010. *Sociální politika*. 5 vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 978-80-7357-585-4.
- Layard, P., Nickell, S. a Jackman, Richard. 2005. *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. Oxford : Oxford University Press, 2005. 01-992-7917-9.
- Mareš, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 80-86429-08-3.
- Mayerová, Marie a Růžička, Jiří . 2001. *Sociologie v ekonomické praxi*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2001. 80-708-2834-X.
- Sakslová a Šimková. 2013. *Základy řízení lidských zdrojů: Systematický přehled základní personální problematiky*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013. 978-80-7435-331-4.
- Samuelson, Paul a Nordhaus, William. 2008. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 2008. 978-80-205-0590-3.
- Winkler, Jiří a Wildmannová, Mirka. 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. 80-722-6195-9.

Internetové zdroje:

- ČR. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *portál MPSV*. [Online] [Citace: 20. 1. 2016] 2004. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf.
- Český statistický úřad. *Český statistický úřad*. [Online] 2015. <http://www.czso.cz/csu/czso/aktualniinformace>.

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [Online] [Citace: 15. 2 2016.] <http://www.nfozp.cz/>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [Online] [Citace: 12. 2 2016.] <http://www.mpsv.cz/>.

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [Online] [Citace: 15. 2 2016.] <http://www.nfozp.cz/>.

7 Přílohy

Příloha č. 1: Volná pracovní místa 2004 – 2005

	Neumíst. ke konci sled.měs.	V rekvalifikaci ke konci sled. měs.	Počet osob s příspěvkem v rekvalifikaci s příspěvkem ke konci sledovaného měsíce				Volná pracovní místa			Přirůstek neumíst. občanů v %	Míra nezaměstnanosti v %
			celkem	z toho			celkem	z toho pro			
				ženy	osoby se ZP	absolventi a mladiství		občany se ZP	absolventy a mladistvé		
prosinec 2003	542 420	6 581	4 444	3 031	138	2 581	40 188	1 587	6 608	4,1	9,2
leden	569 474	7 584	5 019	3 481	184	2 620	41 653	1 394	6 803	5,0	9,7
únor	570 787	9 088	5 839	3 937	206	2 887	43 917	1 392	6 701	0,2	9,7
březen	559 822	10 457	6 470	4 381	235	2 890	42 406	1 391	6 552	-1,9	9,5
duben	535 091	10 381	6 269	4 199	276	2 698	42 657	1 377	6 463	-4,4	9,0
2 květen	520 442	8 808	5 224	3 593	221	2 171	44 660	1 483	7 317	-2,7	8,8
0 červen	517 526	5 990	3 704	2 533	161	1 636	45 426	1 611	8 165	-0,6	8,9
0 červenec	532 128	3 186	1 916	1 339	54	1 065	45 737	1 432	8 089	2,8	9,2
4 srpen	536 012	3 321	2 030	1 389	79	1 070	48 543	1 683	9 043	0,7	9,3
září	530 239	7 824	4 928	3 526	176	2 230	47 104	1 526	8 153	-1,1	9,1
říjen	517 812	8 022	2 033	1 534	126	272	49 026	1 591	7 344	-2,3	8,9
listopad	517 726	9 384	2 859	2 040	161	129	50 316	1 689	6 761	0,0	8,9
prosinec	541 675	5 576	1 239	899	66	58	51 203	1 704	6 027	4,6	9,5
leden	561 662	6 730	1 802	1 222	108	68	54 180	1 591	5 979	3,7	9,8
únor	555 046	7 378	2 210	1 428	128	84	56 037	1 416	5 995	-1,2	9,6
březen	540 456	7 427	2 290	1 451	130	63	55 866	1 298	5 669	-2,6	9,4
duben	512 557	6 710	2 013	1 368	105	65	55 864	1 258	5 949	-5,2	8,9
2 květen	494 576	6 687	2 041	1 362	135	37	57 172	1 332	6 491	-3,5	8,6
0 červen	489 744	4 318	1 260	799	92	13	56 998	1 262	6 866	-1,0	8,6
0 červenec	500 325	2 060	441	242	27	7	56 789	1 316	7 418	2,2	8,8
5 srpen	505 254	2 256	587	348	31	5	59 296	1 517	8 400	1,0	8,9
září	503 396	5 467	1 773	1 182	120	5	55 798	1 444	8 281	-0,4	8,8
říjen	491 878	8 242	2 578	1 773	191	22	55 133	1 565	8 425	-2,3	8,5
listopad	490 779	9 176	2 679	1 849	214	34	53 006	1 560	7 950	-0,2	8,4
prosinec	510 416	5 566	1 231	898	90	32	52 164	1 802	7 853	4,0	8,9

Příloha č. 2: Volná pracovní místa 2006 – 2008

	Neumíst. ke konci sled.měs.	V rekvalifikaci ke konci sled. měs.	Počet uchazečů s nárokem na podporu v rekvalifikaci					Volná pracovní místa			Přírůstek neumíst. občanů v %	Míra nezaměst- nanosti v %
			ke konci sledovaného měsíce					celkem	z toho pro			
			celkem	z toho			absolventi a mladiství		občany se ZP	absolventy a mladistvé		
				ženy	osoby se ZP							
prosinec 2005	5 10 416	5 566	1 231	898	90	32	52 164	1 802	7 853	4,0	8,9	
leden	531 235	7 106	1 944	1 252	131	46	59 359	1 982	8 557	4,1	9,2	
únor	528 154	8 858	2 590	1 651	159	71	66 487	1 985	9 551	-0,6	9,1	
březen	514 759	9 271	2 750	1 805	148	85	70 473	2 161	9 980	-2,5	8,8	
duben	486 163	8 188	2 312	1 574	138	77	74 148	2 098	10 795	-5,6	8,3	
2 květen	463 042	8 470	2 588	1 668	165	75	80 902	2 309	12 819	-4,8	7,9	
0 červen	451 106	6 197	1 867	1 200	139	48	85 945	2 528	14 594	-2,6	7,7	
0 červenec	458 270	3 863	1 046	609	87	40	88 217	2 514	15 688	1,6	7,9	
6 srpen	458 729	3 716	1 127	664	86	48	94 217	2 948	17 515	0,1	7,9	
září	454 182	6 326	2 032	1 389	165	63	97 543	3 190	18 187	-1,0	7,8	
říjen	439 788	9 964	3 152	2 174	231	128	101 139	3 195	18 514	-3,2	7,4	
listopad	432 573	10 406	3 284	2 262	226	143	98 966	3 228	17 699	-1,6	7,3	
prosinec	448 545	6 415	1 626	1 149	107	98	93 425	3 170	17 477	3,7	7,7	

leden	465 458	8 056	2 297	1 470	155	130	97 896	3 332	18 089	3,8	7,9
únor	454 737	9 297	2 897	1 772	194	150	104 877	3 682	19 135	-0,6	7,7
březen	430 474	9 275	2 738	1 787	197	155	107 709	3 834	19 074	-2,5	7,3
duben	402 932	9 757	2 905	1 866	233	145	113 895	3 964	21 455	-5,6	6,8
2 květen	382 599	9 092	2 897	1 923	221	105	119 492	4 141	22 353	-4,8	6,4
0 červen	370 791	4 848	1 448	922	89	32	123 269	4 161	23 956	-2,6	6,3
0 červenec	376 608	3 714	1 091	673	88	26	123 951	4 059	25 342	-2,6	6,4
7 srpen	372 759	3 659	1 200	783	112	32	133 407	5 104	29 925	0,1	6,4
září	364 978	6 250	2 220	1 548	191	64	137 429	4 929	30 335	-1,0	6,2
říjen	348 842	8 914	3 219	2 272	269	106	143 467	4 626	32 352	-3,2	5,8
listopad	341 438	9 088	3 208	2 226	274	113	141 280	4 650	30 160	-1,6	5,6
prosinec	354 878	4 802	1 405	976	137	68	141 066	4 568	29 336	3,7	6,0

leden	364 544	5 970	1 986	1 366	177	81	145 921	4 438	31 087	2,7	6,1
únor	355 033	6 958	2 554	1 699	249	85	150 328	4 526	30 523	-0,6	5,9
březen	336 297	7 893	2 895	2 078	281	91	151 311	4 457	29 174	-2,5	5,6
duben	316 118	7 801	2 674	2 098	254	110	152 267	4 706	28 987	-5,6	5,2
2 květen	302 507	6 188	2 340	1 719	226	61	151 344	4 461	29 403	-4,8	5,0
0 červen	297 880	3 709	1 384	969	130	29	151 881	4 303	28 339	-4,8	5,0
0 červenec	310 058	1 626	573	349	52	15	150 240	4 567	27 106	-2,6	5,3
8 srpen	312 333	1 084	378	239	36	13	150 907	4 677	28 306	0,1	5,3
září	314 558	3 105	1 499	1 071	141	26	139 557	4 585	24 482	-1,0	5,3
říjen	311 705	4 476	2 088	1 578	178	53	130 124	3 939	21 417	-3,2	5,2
listopad	320 299	4 810	2 129	1 574	189	56	111 307	3 754	17 657	-1,6	5,3
prosinec	352 250	2 510	999	740	66	45	91 189	3 290	14 311	3,7	6,0

Příloha č. 3: Volná pracovní místa 2009 – 2011

	Neumíst. ke konci sledov. měsíce	V rekval. ke konci sled. měs.	Počet uchazečů s nárokem na podporu v rekvalifikaci					Volná pracovní místa			Přírůstek neumíst. občanů v %	Míra nezam. v %
			ke konci sledovaného měsíce					celkem	z toho pro			
			celkem	z toho			abs. a mladiství		občany se ZP	absol. a mladistvé		
				ženy	osoby se ZP							
prosinec 2008	352 250	2 510	999	740	66	45	91 189	3 290	14 311	3,7	6,0	
2009												
leden	398 061	1 802	691	539	36	41	68 494	2 905	10 926	13,0	6,8	
únor	428 848	1 996	851	601	50	43	64 881	2 648	9 198	-0,6	7,4	
březen	448 912	3 256	1 515	928	90	45	55 412	2 484	7 040	-2,5	7,7	
duben	456 726	3 728	1 757	1 085	95	48	50 517	2 468	6 490	-5,6	7,9	
květen	457 561	3 587	1 696	1 082	90	18	48 254	2 436	6 469	-4,8	7,9	
červen	463 555	3 761	1 532	836	89	7	43 402	2 065	5 839	-4,8	8,0	
červenec	485 319	2 896	1 040	575	65	5	41 763	2 321	5 654	-4,8	8,4	
srpen	493 751	3 811	1 296	688	97	4	41 297	2 368	5 654	0,1	8,5	
září	500 812	6 909	2 044	1 279	143	8	38 844	2 275	5 389	-1,0	8,6	
říjen	498 760	8 355	2 431	1 604	144	20	35 803	1 937	4 564	-3,2	8,5	
listopad	508 909	10 030	2 911	1 813	191	22	32 924	1 876	4 326	-1,6	8,6	
prosinec	539 136	4 617	1 104	745	64	10	30 927	1 771	4 011	3,7	9,2	
2010												
leden	574 226	5 439	1 262	796	88	11	31 557	1 850	4 155	6,5	9,8	
únor	583 135	8 460	1 962	1 144	123	26	32 120	1 987	4 337	1,6	9,9	
březen	572 824	10 684	2 576	1 445	173	31	33 137	2 214	4 208	-1,8	9,7	
duben	540 128	10 694	2 418	1 443	127	27	32 913	2 150	4 537	-5,7	9,2	
květen	514 779	9 979	2 207	1 355	127	15	33 105	2 107	4 501	-4,7	8,7	
červen	500 500	7 063	1 543	957	102	10	32 927	2 096	4 835	-2,8	8,5	
červenec	505 284	4 458	871	522	73	4	33 479	2 084	5 022	1,0	8,7	
srpen	501 494	5 423	1 238	746	112	4	36 567	2 140	5 413	-0,8	8,6	
září	500 481	8 292	1 994	1 295	131	7	35 100	2 070	5 456	-0,2	8,5	
říjen	495 161	4 612	962	666	68	9	33 651	2 108	5 137	-1,1	8,5	
listopad	506 640	6 197	1 396	850	119	16	32 337	1 968	4 318	2,3	8,6	
prosinec	561 551	2 760	500	339	35	7	30 803	1 934	4 719	10,8	9,6	
2011												
leden	571 863	3 707	673	417	51	5	31 393	1 906	5 136	1,8	9,7	
únor	566 896	6 102	1 383	753	112	13	32 164	2 417	4 510	-0,9	9,6	
březen	547 762	8 670	2 045	1 166	155	23	33 931	2 203	4 852	-3,4	9,2	
duben	513 842	7 941	1 632	1 015	129	24	36 053	2 207	5 545	-3,2	8,6	
květen	489 956	8 602	1 868	1 114	146	17	37 649	2 345	5 825	-4,6	8,2	
červen	478 775	4 216	851	516	62	1	38 416	2 482	6 068	-2,3	8,1	
červenec	485 584	2 007	353	209	32	0	38 898	2 443	6 072	1,4	8,2	
srpen	481 535	1 864	277	165	23	1	40 758	2 594	6 498	-0,8	8,2	
září	475 115	3 290	710	508	67	4	39 795	2 674	6 409	-1,3	8,0	
říjen	470 618	5 097	1 090	789	92	5	38 732	2 601	6 055	-0,9	7,9	
listopad	476 404	4 968	1 182	812	93	4	36 832	2 585	5 459	1,2	8,0	
prosinec	508 451	1 647	276	198	24	3	35 784	2 628	5 053	6,7	8,6	

Příloha č. 4: Volná pracovní místa 2012 – 2014

	Neumíst. ke konci sledov. měsíce	Volná pracovní místa			Meziměs. přírůstek neumíst. občanů v %	Míra nezam. v %	Podíl nezam. osob v %		
		celkem	z toho pro				celkem	ženy	muži
			občany se ZP	absol. a mladistvé					
prosinec 2011	508 451	35 784	2 628	5 053	6,7	8,6	6,8	6,7	6,8
leden	534 089	34 471	2 434	4 971	5,0	9,1	7,1	6,9	7,4
únor	541 685	36 671	2 430	5 174	1,4	9,2	7,2	7,0	7,5
březen	525 180	39 906	2 668	5 383	-3,0	8,9	7,0	6,9	7,2
duben	497 322	41 707	2 833	5 523	-5,3	8,4	6,6	6,7	6,6
2 květen	482 099	43 665	2 965	6 162	-3,1	8,2	6,4	6,6	6,3
0 červen	474 586	42 779	3 034	6 281	-1,6	8,1	6,4	6,6	6,1
1 červenec	485 597	41 093	2 997	5 994	2,3	8,3	6,5	6,9	6,1
2 srpen	486 693	42 559	3 082	6 199	0,2	8,3	6,5	7,0	6,1
září	493 185	40 809	3 119	5 973	1,3	8,4	6,6	7,0	6,3
říjen	496 762	40 729	2 658	5 017	0,7	8,5	6,7	7,0	6,3
listopad	508 498	38 806	2 506	4 641	2,4	8,7	6,8	7,1	6,6
prosinec	545 311	34 893	2 485	4 228	7,2	9,4	7,4	7,3	7,4
leden	585 809	33 794	2 568	4 419	7,4	:	8,0	7,5	8,4
únor	593 683	34 635	2 918	4 543	1,3	:	8,1	7,6	8,5
březen	587 768	38 863	3 242	5 334	-1,0	:	8,0	7,6	8,4
duben	565 228	39 763	3 398	5 867	-3,8	:	7,7	7,5	7,9
2 květen	547 463	42 632	3 383	6 430	-3,1	:	7,5	7,4	7,5
0 červen	540 473	44 032	3 406	6 696	-1,3	:	7,3	7,4	7,3
1 červenec	551 096	40 175	4 617	9 657	2,0	:	7,5	7,7	7,3
3 srpen	551 731	40 579	4 462	9 875	0,1	:	7,5	7,8	7,3
září	557 058	41 422	4 696	9 352	1,0	:	7,6	7,8	7,4
říjen	556 681	39 137	4 519	9 694	-0,1	:	7,6	7,8	7,4
listopad	565 313	37 501	4 681	9 894	1,6	:	7,7	7,8	7,6
prosinec	596 833	35 178	4 471	9 572	5,6	:	8,2	8,0	8,3
leden	629 274	36 394	3 891	7 889	5,4	:	8,6	8,2	9,0
únor	625 390	38 301	4 137	8 191	-0,6	:	8,6	8,2	9,0
březen	608 315	40 808	4 226	7 932	-2,7	:	8,3	8,0	8,6
duben	574 908	44 246	4 551	8 626	-5,5	:	7,9	7,8	8,0
2 květen	549 973	48 023	4 846	9 646	-4,3	:	7,5	7,6	7,5
0 červen	537 179	49 479	4 770	10 111	-2,3	:	7,4	7,6	7,2
1 červenec	541 364	51 079	4 891	11 322	0,8	:	7,4	7,9	7,0
4 srpen	535 225	54 724	5 159	12 700	-1,1	:	7,4	7,8	6,9
září	529 098	56 556	5 506	13 214	-1,1	:	7,3	7,6	6,9
říjen	519 638	58 217	5 380	14 570	-1,8	:	7,1	7,5	6,8
listopad	517 508	59 397	5 503	14 505	-0,4	:	7,1	7,4	6,8
prosinec	541 914	58 739	5 312	14 021	4,7	:	7,5	7,5	7,4

Příloha č. 5: Počet uchazečů v jednotlivých krajích 2004 – 2014

Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Praha	3 100	2 890	2 392	2 130	1 911	2 192	2 565	2 490	2 761	2 957	3 000
Středočeský	6 001	6 108	5 623	5 104	4 994	5 680	6 053	5 967	5 978	6 388	6 402
Jihočeský	3 239	3 456	3 351	3 232	3 208	3 867	4 151	3 632	3 758	3 804	3 648
Plzeňský	3 023	3 151	3 067	2 868	2 858	3 362	3 365	3 084	3 116	3 240	3 187
Karlovarský	1 935	2 019	1 946	1 682	1 650	1 777	1 762	1 644	1 678	1 637	1 568
Ústecký	9 000	9 137	8 619	8 091	7 671	7 712	7 611	7 188	7 061	7 208	7 084
Liberecký	3 042	2 946	2 636	2 506	2 658	3 180	3 138	2 937	2 870	2 927	2 746
Královéhradecký	3 422	3 499	3 272	2 828	2 420	2 769	2 926	2 562	2 520	2 604	2 437
Pardubický	3 951	4 019	3 862	3 580	3 486	4 087	3 996	3 528	3 371	3 398	3 178
Vysočina	3 535	3 594	3 551	3 348	3 205	3 870	4 159	3 684	3 683	3 749	3 687
Jihomoravský	9 787	10 058	9 553	8 665	8 136	9 046	9 281	8 187	7 950	7 984	7 732
Olomoucký	5 518	5 459	4 977	4 375	4 012	4 672	4 859	4 152	4 008	3 907	3 857
Zlínský	4 981	5 090	4 982	4 623	4 285	4 863	5 166	4 579	4 270	4 133	3 861
Moravskoslezský	14 138	13 890	13 487	12 184	10 642	10 661	10 467	9 458	9 014	8 853	8 759