

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

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

Bc. Jana Veverková

© 2023 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jana Veverková

Ekonomika a management
Provoz a ekonomika

Název práce

Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kolín

Název anglicky

Unemployment and instruments of active employment policy in the Kolin district

Cíle práce

Cílem diplomové práce je zhodnocení využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kolín v letech 2010-2020.

Díličí cíle práce jsou definovány následovně:

- zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v okrese Kolín;
- zhodnocení dopadů a efektů využívání aktivní politiky na míru nezaměstnanosti v okrese Kolín;
- identifikace klíčových nástrojů aktivní politiky v okrese Kolín;
- identifikace rizikových skupin a struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Kolín;
- zhodnocení výdajů na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kolín;
- sběr informací a primárních dat pomocí řízených rozhovorů na úřadu práce v okrese Kolín, pro zkoumání umístitelnosti uchazečů o zaměstnání na trhu práce za pomoci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Metodika

Teoretická východiska práce budou získána na základě literární rešerše a následně zpracována metodou deskripce. Využita zde bude také metoda komparace informací získaných z různých zdrojů. V diplomové práci budou vysvětleny základní pojmy spjaté s nezaměstnaností, trhem práce a aktivní politikou zaměstnanosti. Budou specifikovány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a způsob jejich využití. Rovněž bude sledován Evropský sociální fond, ze kterého jsou na určité nástroje politiky zaměstnanosti čerpány finance na jejich uplatnění.

V praktické části práce bude využita metoda empirické analýzy časových řad pro zhodnocení makroekonomických veličin na trhu práce ve vybraném okrese, jejíž pomocí budou vyjádřeny změny ve vývoji. Pro analýzu budou využita sekundární data získaná z Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a úřadu práce. Primární data budou získána pomocí metody řízených rozhovorů s pracovníky úřadu práce v okrese Kolín.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, rizikové skupiny, okres Kolín.

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013. ISBN ISBN 978-80-247-4282-3

HOLMAN, Robert. Ekonomie. 6. vydání. Praha: C.H.Beck, 2016. ISBN ISBN 978-80-7400- 278-6.

JUREČKA, Václav. Makroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

ZÁKON č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti

Předběžný termín obhajoby

2022/23 ZS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Lenka Kopecká, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 14. 11. 2022

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 11. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2023

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 31.3.2023

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala *Ing. Lence Kopecké*, Ph.D. za cenné rady, pomoc a připomínky při zpracování diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala zaměstnancům Úřadu práce ČR pracoviště Kolín za poskytnutí dat pro zpracování praktické části práce.

Nezaměstnanost a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kolín

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti a využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kolín. Hlavním cílem práce je zhodnotit využívání těchto nástrojů.

V první části práce jsou definována teoretická východiska, jako je trh práce a jeho vymezení, nezaměstnanost, její rozdělení a možnosti měření. Dále je definována politika zaměstnanosti, a to jak její pasivní, tak aktivní nástroje.

Praktická část práce se zaměřuje na nezaměstnanost v okrese Kolín v letech 2010 až 2020. Na základě vybraných ukazatelů je zhodnocen vývoj nezaměstnanosti, struktura uchazečů o zaměstnání a jsou identifikovány rizikové skupiny osob v okrese. Dále se práce zaměřuje na analýzu využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zhodnocení dopadů těchto nástrojů na vývoj nezaměstnanosti.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, rizikové skupiny, okres Kolín, Úřad práce

Unemployment and instruments of active employment policy in the Kolin district

Abstract

This diploma thesis deals with the issue of an unemployment and the usage of tools of an active employment policy in the Kolin district. The main goal of this thesis is to evaluate the usage of the employment tools. The thesis contains two parts the theoretical and practical.

In the first theoretical part of the thesis, the starting points are defined. The main focus points are labour market and its definition, unemployment and its distribution and measurement of possibilities. Furthermore, the employment policy is defined by both its passive and active instruments.

The second practical part of the work focuses on unemployment in the Kolin district between years 2010 to 2020. On the basis of selected indicators, the development of unemployment, the structure of job seekers and the identification of risk groups of people in the district are evaluated. Furthermore, the work focuses on the analysis of the usage of an active employment policy tools and the evaluation of the impact of these tools on the development of unemployment.

Keywords: labour market, unemployment, active employment policy, rate of unemployment, job seeker, vulnerability groups, Kolin district, Employment Office

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	11
3 Teoretická východiska	13
3.1 Trh práce	13
3.1.1 Vymezení trhu práce	13
3.1.2 Nabídka a poptávka na trhu práce.....	16
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	18
3.2 Nezaměstnanost.....	19
3.2.1 Měření a míra nezaměstnanosti	20
3.2.2 Typy nezaměstnanosti.....	21
3.2.3 Dopady a důsledky nezaměstnanosti	23
3.2.4 Rizikové skupiny	23
3.2.5 Nezaměstnanost v České republice v letech 2005–2022	25
3.3 Politika zaměstnanosti.....	27
3.3.1 Úřad práce České republiky.....	28
3.3.2 Uchazeč o zaměstnání.....	28
3.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	28
3.3.4 Aktivní politika zaměstnanosti	30
3.4 Politika zaměstnanosti EU	34
4 Praktická část	36
4.1 Charakteristika okresu Kolín.....	36
4.1.1 Významní zaměstnavatelé okresu.....	37
4.2 Nezaměstnanost v okrese Kolín v letech 2010-2020	38
4.2.1 Podíl nezaměstnaných osob	38
4.2.2 Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce	40
4.2.3 Pracovní místa v evidenci úřadu práce	41
4.2.4 Uchazeči celkem na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce	42
4.2.5 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa	43
4.2.6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání.....	44
4.2.7 Věková struktura uchazečů	45
4.2.8 Uchazeči o zaměstnání dle délky trvání evidence na ÚP	46
4.2.9 Struktura uchazečů o zaměstnání dle KZAM.....	47
4.2.10 Počet OZP v evidenci uchazečů o zaměstnání v okrese Kolín	49
4.2.11 Rizikové skupiny v okrese Kolín.....	49

4.3	Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Kolín	52
4.3.1	Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.....	52
4.3.2	Projekty aktivní politiky zaměstnanosti.....	54
4.3.3	Veřejně prospěšné práce	57
4.3.4	Společensky účelná pracovní místa	60
4.3.5	Rekvalifikace	62
4.3.6	Ostatní využití nástroje APZ v okrese Kolín	66
4.4	Uchazeči o zaměstnání podpoření nástroji APZ v porovnání s podílem nezaměstnaných osob v okrese Kolín v letech 2010 až 2020	67
4.5	Rozhovory s uchazeči o zaměstnání	68
4.5.1	Uchazečka o zaměstnání, paní Tereza	68
4.5.2	Uchazeč o zaměstnání, pan David	69
4.5.3	Uchazečka o zaměstnání, paní Veronika	70
4.5.4	Uchazeč o zaměstnání, pan Matouš.....	71
4.5.5	Uchazečka o zaměstnání, paní Ivana	72
4.6	Rozhovor s pracovníky Úřadu práce České republiky, pracoviště Kolín	74
4.6.1	Otázky o evidenci uchazečů o zaměstnání	74
4.6.2	Otázky zaměřené na APZ v okrese Kolín.....	75
5	Výsledky a diskuse	79
5.1	Vývoj nezaměstnanosti v okrese Kolín v letech 2010 až 2020.....	79
5.2	Využívání nástrojů APZ v okrese Kolín v letech 2010 až 2020	81
5.3	Zhodnocení rozhovorů	83
5.4	Diskuze.....	84
6	Závěr.....	86
7	Seznam použitých zdrojů	89
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	93
8.1	Seznam obrázků	93
8.2	Seznam tabulek	93
8.3	Seznam grafů.....	93
8.4	Seznam použitých zkratk.....	94
	Přílohy.....	95

1 Úvod

Nezaměstnanost je přirozeným jevem, který se ve společnosti v určité míře běžně vyskytuje. Začne-li se ale tato míra zvyšovat, začíná být nezaměstnanost problémem. Následky nezaměstnanosti mají dopad jak na jedince, který se stane nezaměstnaným, tak v případě vysoké míry nezaměstnanosti i na společnost. Dopady nezaměstnanosti jsou nejen ekonomické, ale i společenské a v případě jednotlivců i psychologické. Nezaměstnanost je jedním z klíčových makroekonomických ukazatelů, kterým je potřeba věnovat patřičnou pozornost. Stát využívá k regulaci nezaměstnanosti politiku zaměstnanosti, která je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí. Politika zaměstnanosti využívá pasivní a aktivní nástroje.

Předkládaná práce se zabývá nezaměstnaností v okrese Kolín, jejím vývojem v letech 2010-2020, a dále také možnostmi její regulace za pomoci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Práce je rozdělena na dvě části. První část je tvořena literární rešerší, a jsou v ní vysvětleny pojmy z oblasti trhu práce, hlavně jeho vymezení, rozdělení trhu práce, nabídka, poptávka a rovnováha na trhu práce. Dále je zde definována nezaměstnanost, ohrožené skupiny, její druhy a způsoby měření. Hlavní úsek teoretické části je poté zaměřen na vysvětlení politiky zaměstnanosti, a jejích nástrojů, a to jak pasivních, tak aktivních, a dále je zde definován Úřad práce České republiky a uchazeč o zaměstnání. Teoretickou část práce poté uzavírá politika zaměstnanosti Evropské unie.

Druhá část práce je tvořena praktickou částí. V této části je představen okres Kolín, jeho geografická poloha, demografické a socioekonomické údaje. Dále jsou představeni nejvýznamnější zaměstnavatelé okresu. Pomocí několika ukazatelů je zde zhodnocen vývoj nezaměstnanosti v okrese Kolín v letech 2010-2020. Rozebrána je také struktura uchazečů o zaměstnání dle věku, dosaženého vzdělání nebo délky evidence na Úřadu práce. Analýzy praktické části jsou doplněny o rozhovory s uchazeči o zaměstnání, kteří byli nebo jsou v evidenci Úřadu práce ČR a rozhovorem s pracovníci Úřadu práce ČR z pracoviště Kolín. Výsledky jsou následně porovnány a výsledkem je doporučení, které by vedlo ke zlepšení pomoci uchazečům a zjednodušení komunikace s Úřadem práce ČR.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavní cílem diplomové práce je zhodnotit využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kolín v letech 2010-2020.

Dílčími cíli práce je zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v okrese Kolín, zhodnocení dopadů a efektů využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na míru nezaměstnanosti v okrese Kolín, identifikace klíčových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a identifikace rizikových skupin a struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Kolín.

2.2 Metodika

Předkládaná diplomová práce je tvořena teoretickou a praktickou částí. Teoretická část práce se zaměřuje na vysvětlení teoretických pojmů souvisejících s tématem nezaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti. Za tímto účelem byla pomocí deskriptivní metody na základě odborných knih, článků a legislativních dokumentů vypracována literární rešerše. V té jsou vysvětleny pojmy z oblasti trhu práce, konkrétně jeho definice, rozdělení, nabídka a poptávka na trhu práce a také rovnováha na tomto trhu. Dále je vysvětlen pojem nezaměstnanost, včetně typů nezaměstnanosti, dopadů nezaměstnanosti na společnost a jedince, definování rizikových skupin osob na trhu práce a v neposlední řadě je prostor věnován také vysvětlení metod, které se k měření nezaměstnanosti využívají. Největší prostor je věnován státní politice zaměstnanosti. Ve zkratce je představena pasivní politika zaměstnanosti. Následně je podrobněji rozebrán teoretický základ aktivní politiky zaměstnanosti, včetně jejích nástrojů. Vysvětlen je také Úřad práce ČR a pojem uchazeč o zaměstnání. V poslední části se teoretická část věnuje politice zaměstnanosti Evropské unie.

V praktické části práce byl pomocí deskriptivní metody představen okres Kolín, jeho geografická poloha, demografické a socio-ekonomické údaje. K představení okres Kolín byla využita sekundární data dostupná z veřejných statistik zveřejněných na webu Českého statistického úřadu.

Dále je v praktické části analyzován vývoj nezaměstnanosti v okrese Kolín ve sledovaném období let 2010 až 2020. K tomu byla opět využita sekundární data získaná z Českého statistického úřadu, Úřadu práce České republiky a Ministerstva práce

a sociálních věcí České republiky. Využita byla data o podílu nezaměstnaných osob, počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP, počtu pracovních míst v evidenci ÚP, počet uchazečů na 1 pracovní místo. Ke zhodnocení dat byla využita metoda empirické analýzy časových řad. Dále byla využita metoda komparace, konkrétně byla porovnávána data za okres Kolín, Středočeský kraj a průměr za celou Českou republiku. Metoda komparace byla dále využita i k porovnání počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst.

Uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce ČR v okrese Kolín byly následně rozděleni podle různých kritérií. Na základě tohoto rozdělení došlo k identifikaci rizikových skupin osob na trhu práce v okrese. Struktura uchazečů o zaměstnání byla sledována na základě věku, dosaženého vzdělání, doby, po kterou byly v evidenci Úřadu práce ČR a dále dle kategorie zaměstnání, které vykonávali před příchodem do evidence uchazečů o zaměstnání. Zdrojem sekundárních dat pro toto rozdělení a následnou analýzu struktury uchazečů v okrese Kolín byl Úřad práce České republiky, kontaktní pracoviště v Kolíně a Český statistický úřad.

Metoda komparace dat byla využita i v následující části, kdy dochází ke zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kolín. Zdrojem sekundárních dat byl pro tuto část Úřad práce České republiky kontaktní pracoviště v Kolíně. Jsou zde porovnány náklady na aktivní politiku zaměstnanosti v okrese Kolín s náklady za Středočeský kraj. Dále dochází ke zhodnocení vývoje využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, včetně umístění uchazečů z identifikovaných rizikových skupin a následné zhodnocení nákladů na tyto nástroje.

Primární data pro praktickou část práce byla získána pomocí strukturovaného rozhovoru. Na základě pokládaných otázek bylo cílem zjistit, zda respondenti, kteří byli, případně stále jsou, v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v okrese Kolín, mají povědomí o aktivní politice zaměstnanosti a nástrojích, které jsou její součástí. Dílčím cílem bylo zjistit, zda nové zaměstnání získali na základě některého z nástrojů APZ.

Dále byl proveden rozhovor s pracovníkem Úřadu práce České republiky kontaktní pracoviště Kolín. Tento rozhovor byl zaměřen na získání informací o využívání nástrojů APZ v okrese z pohledu pracovníka úřadu. K porovnání poznatků z rozhovorů s uchazeči a rozhovoru s pracovníkem úřadu byla využita metoda komparace.

3 Teoretická východiska

Teoretická část práce se zabývá vysvětlením a definováním jednotlivých teoretických pojmů, jejichž znalost je nutná ke správnému porozumění. Jedná se o teoretické pojmy související s tématem práce, tedy vysvětlení trhu práce a jeho součástí, nezaměstnanosti, jejich typů, způsobů měření a dopadů na obyvatelstvo a v neposlední řadě také o vysvětlení státní politiky zaměstnanosti a jejich pasivních a aktivních nástrojů.

3.1 Trh práce

K tomu, aby bylo možné správně definovat trh práce, je nutné zaměřit se nejprve na vysvětlení samotného pojmu práce. Na práci lze nahlížet z různých úhlů pohledu – jinak vnímá a definuje práci sociologie, právo či ekonomie. Z pohledu sociologa lze práci definovat jako činnost, která je produktivní a zacílená, při které jsou využívány jednoduché i složité nástroje včetně technologií a působí na přírodní zdroje a prostředí (Havlík, 2015, s. 33). Z pohledu práva je na práci nahlíženo jako na závislou činnost vykonávanou člověkem za úplatu, a tato činnost podléhá pracovně právním vztahům.

Z pohledu ekonoma je práce jedním ze tří základních výrobních faktorů, ale lze ji označit za faktor nejdůležitější. Profesor Jurečka (2018, s. 31) definuje práci jako „*vědomou a účelnou lidskou činnost, jejímiž nositeli jsou lidé se svými rozličnými tělesnými a duševními schopnostmi a talenty*“, práce je tedy vědomá činnost, jejíž pomocí člověk mění zdroje s cílem uspokojit své potřeby. Z ekonomického pohledu je práce primárním

a nejdůležitějším výrobním faktorem. Práci lze podle Vávry (2015, s. 39) definovat také jako nejdůležitější prostředek pro získávání adekvátních ekonomických zdrojů, které jsou podstatné pro blahobyt a participaci člověka na současném společenském životě. Velmi významnou roli má práce také v identitě člověka, ovlivňuje jeho sociální roli i sociální status.

3.1.1 Vymezení trhu práce

Trh práce je trhem, na kterém dochází k nákupu a prodeji výrobních faktorů. Oproti trhům kapitálu nebo půdy má ale trh práce své zvláštnosti. Ty podle Jurečky (2018, s. 258) plynou ze skutečnosti, že nositelem práce je člověk, tedy lidská bytost, která má

své biologické a psychické charakteristiky a lidská práva. Z toho důvodu podléhá trh práce vládním intervencím, které mají podobu pracovního práva.

Jurečka (2018, s. 258) uvádí, že při obchodování na trzích výrobních faktorů dostávají jejich vlastníci za poskytnuté faktory zapláceno. Platba za práci je označována jako mzda. Mzdu lze chápat jako pracovní příjem, tedy odměnu za práci, která náleží zaměstnancům u soukromých zaměstnavatelů. Za jednu z forem mzdy je považován plat. Ten je peněžní odměnou, která je vyplácena zaměstnancům, kteří pracují pro stát, obce nebo příspěvkové organizace.

Autoři zabývající se problematikou trhu práce se na jeho definici většinou shodují. Nejčastěji využívanými slovními obraty v těchto definicích je nabídka práce, poptávka po práci a střet. Stručně definoval trh práce Holman (2004, s. 154), který říká že „Na trhu práce se střetává poptávka po práci s nabídkou práce“. Rievajová (2009, s. 5) pak definuje trh práce jako prostor, na kterém dochází ke vzájemné interakci mezi zaměstnavateli a jejich poptávkou po práci a zaměstnanci, s jejich nabídkou práce.

Jak vyplývá z obou zmíněných definic, trh práce je tedy místem, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Na straně nabídky zde vystupují domácnosti, jako vlastníci pracovní síly, na straně poptávky poté zaměstnavatelé, kteří pracovní sílu poptávají.

Trh práce má v ekonomice velký význam. Z celkového pohledu jej lze podle Rievajové (2009, s. 8) označit za jakýsi převodový mechanismus mezi výrobou statků a služeb a jejich spotřebou. Vynakládání práce, jakožto výrobního faktoru, který se nakupuje, ovlivňuje náklady na výrobu a také mzdy, které jsou za práci vypláceny. Mzdy zároveň tvoří důchody domácností, výše mzdy tedy ovlivňuje kupní sílu domácností a zároveň i kupní sílu společnosti.

Na trh práce lze pohlížet nejen z ekonomického pohledu, ale také z pohledu sociologického. Jak uvádí Rievajová (2009, s. 29) poukazuje tento pohled na to, že vzniklé nerovnosti na trhu práce jsou na straně jednotlivce, jehož snahou je vybudovat si co nejlepší vlastní pozici na trhu práce, tak aby tato jeho pozice vedla k čerpání co největšího užitku. Mnoho ekonomů a sociologů zastává názor, že trh práce je jednotný, ve skutečnosti tomu tak ale není, jak rovnováha na trhu práce, tak jeho homogenita jsou spíše abstraktním pojmem. Jurečka (2018, s. 272) uvádí že „V reálném hospodářství funguje mnoho dílčích trhů práce, z nichž každý má svou poptávku, nabídku a cenu“. S ohledem na výše zmíněné je potřeba trh práce rozdělit.

Rievajová (2009, s. 30) trh rozděluje na primární a sekundární, formální a neformální, externí a interní. Na **primárním trhu** práce jsou podle ní soustředěny lepší a výhodnější pracovní nabídky s vyšší prestiží, které poskytují více příležitostí, možnosti profesionálního růstu, lepší pracovní podmínky a vyšší ochranu před ztrátou zaměstnání. Na primárním trhu je práce s dobrým ohodnocením, zabezpečením růstu mzdy a nízkou fluktuací. **Sekundární trh** je naopak tvořen pracovními místy s nižší prestiží a s tím související nižší mzdou. V podstatě zde nelze hovořit o kariéře, neboť ta je často přerušována různě dlouhými obdobími nezaměstnanosti. S ohledem na vysokou fluktuaci je zde vyšší šance získat nové zaměstnání. Bohužel pro osoby na tomto trhu práce je velmi malá až nulová možnost zvýšení kvalifikace, proto často dochází k jejich zacyklení a nemožnosti přejít na trh primární. Mzdová hladina v sekundárním sektoru je více ovlivňována úrovní nezaměstnanosti než v sektoru primárním.

Formálnost trhu je podle Rievajové (2009, s. 33) určena legislativním pohledem. **Formální trh** práce je takový trh, na kterém jsou nabízeny oficiální pracovní příležitosti, které jsou kontrolovány a regulovány určenými institucemi. **Neformální trh** je pak mimo kontrolu těchto institucí, a řadí se sem i činnosti z tzv. šedé a černé ekonomiky. **Interní trh** práce je takový trh, který funguje uvnitř jedné firmy, není tedy trhem v pravém slova smyslu, ale spíše zde dochází k rozmisťování zaměstnanců v rámci firmy. **Externí trh** práce je pak místem, kde si navzájem konkurují různé firmy a poptávají tak pracovní síly.

Trh práce má také své specifické rysy, ty jsou dány hlavně rozdílnými nároky, které jsou na vykonavatele práce kladeny v různých odvětvích. Mezi tyto rysy jsou podle Brčáka (2013, s. 235) zařazeny:

- Profesionální segmentace – je dána rozlišností v charakteru práce v jednotlivých oborech, a často nulové zastupitelnosti.
- Regionální segmentace – v různých oblastech je různá nabídka i poptávka práce
- Institucionalizace – do trhu práce zasahují různé subjekty – profesní svazy, velké firmy a odbory, zároveň k ní přispívá i to, že trh práce je regulován státem
- Strnulost mezd – mzdy mají tendenci reagovat na změny ekonomických proměnných velmi pomalu, mezi hlavní příčiny se řadí vliv odborů a časté využívání fixních mzdových tarifů, které jsou většinou smluvně stanoveny na delší dobu

- Diskriminace – dělí se tržní a netržní, mezi tržní diskriminací lze zařadit například rozdílnost mezi nabídkou a poptávkou v daném regionu, netržní diskriminací je pak diskriminace dle rasy, pohlaví, náboženství apod.

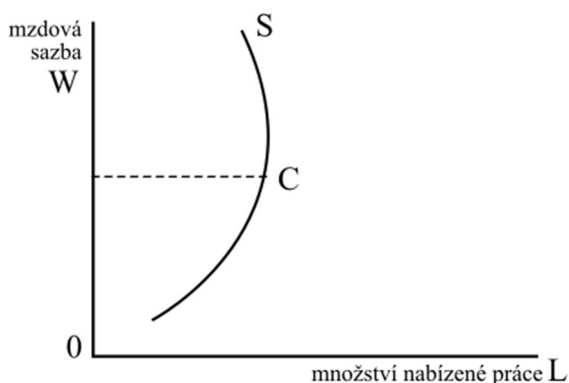
3.1.2 Nabídka a poptávka na trhu práce

Brčák (2013, s. 238) uvádí, že nabídka práce je vzájemným vztahem mzdy a množství práce. Vlastník výrobního faktoru je ochoten nabídnout jeho určité množství při určité hodinové mzdě potenciálnímu zaměstnavateli. Pro vlastníky práce je důležité, jakou výši důchodu získají za práci v podobě mzdy, a jaký užitek z ní budou mít, respektive jakou výši spotřeby si budou moci dovolit. Obdobný názor má také Holman (2018, s.), který říká že ochota zaměstnance pracovat závisí jak na jeho preferencích, tak na mzdě, protože při rozhodování, jaké množství práce bude nabízet volí mezi volným časem a spotřebou.

Tržní nabídka práce je tvořena součtem individuálních nabídek práce. Dle Jurečky (2018, s. 264) vychází individuální nabídka práce, a tedy počet hodin, které firmě pracovník nabízí z jeho vlastního rozhodnutí. V reálné situaci však tato skutečnost ve většině případů neplatí, neboť rozsah pracovní doby je udávám zaměstnavateli, nikoli zaměstnanci. Zaměstnanec může délku pracovní doby ovlivnit jen málo, zpravidla svou ochotou pracovat přesčas, případně může volit z možností plného či zkráceného pracovního úvazku.

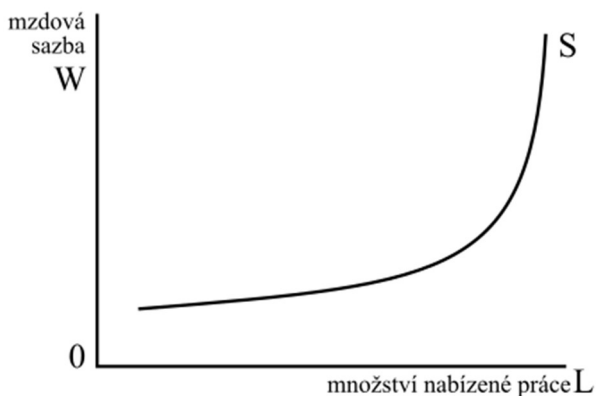
Růst mzdy má na nabízené množství práce má dle Jurečka (2018, s.262) dva protisměrné efekty – substituční a důchodový. Substituční efekt vyjadřuje to, že si zaměstnanec kupuje svůj volný čas, protože se vzdává mzdy za čas, který nevěnuje práci. Lze tedy říct, že mzda je cenou volného času. Důchodový efekt znamená, že získaná mzda činí zaměstnance bohatším, předpoklad říká, že růst důchodu má vliv na poptávku po zboží, včetně volného času. Působení obou efektů na nabídku práce pak vyjadřuje zpětně zahnutá křivka individuální nabídky práce, jak je znázorněno na obrázku 1, kdy v horní části křivky převládá působení důchodového efektu, ve spodní části naopak substitučního.

Obrázek 1: Křivka individuální nabídky práce



zdroj: vlastní zpracování, Jurečka (2018)

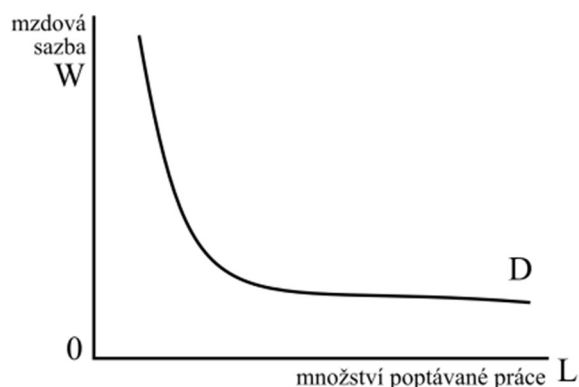
Obrázek 2: Tržní nabídka práce



Zdroj: vlastní zpracování, Brčák (2013)

Obdobně jako tomu bylo u nabídky práce, i tržní poptávka po práci je tvořena součtem všech poptávek po práci ze strany všech firem při určitých mzdových sazbách (Jurečka, 2018, s. 269). Z toho vyplývá, že poptávajícími na trhu práce jsou firmy, které nakupují určité množství práce (Brčák, 2013, s. 236). Dostupné zdroje se shodují, že funkce poptávky po práci je určena funkcí příjmů z mezního produktu práce. Brčák (2013, s. 269) uvádí závislost mezního produktu práce na kvalitě pracovních vstupů, množství a kvalitě ostatních výrobních faktorů a v neposlední řadě také na míře technického pokroku. Funkce mezního produktu je vyjádřena vzorcem $MR_L = P * MP_L$ kde: MR je mezní příjem, P je cena práce a MP je mezní produkt práce.

Obrázek 3: Poptávka po práci

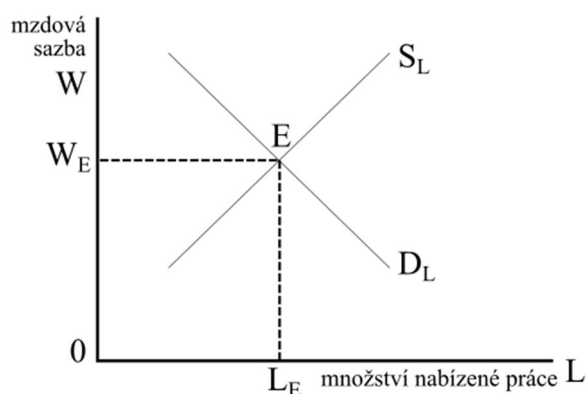


Zdroj: vlastní zpracování, Brčák (2013)

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Jak uvádí Brčák (2018, s. 165) křivka nabídky práce má rostoucí charakter, protože je ovlivňována výší mzdy – čím vyšší mzdu zaměstnanec získá, tím více práce nabízí. Poptávka má potom křivku klesající, čím nižší je cena práce, tím více práce firmy poptávají. V bodě, ve kterém dojde k protnutí obou křivek pak dochází k tzv. vyčištění trhu a ten se dostává do rovnováhy. Ta je znázorněna na obrázku č. 4.

Obrázek 4: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování, Jurečka (2018)

Brčák (2018, s. 165) dále k tomuto tématu uvádí, že při rovnováze je na trhu práce nabízeno a poptáváno rovnovážné množství práce při rovnovážné mzdové sazbě. V případě že je mzdová sazba nižší než rovnovážná, trh nemá dostatek volné pracovní síly. Při vyšší, než rovnovážné mzdové sazbě je na trhu přebytek pracovní síly a vzniká nezaměstnanost.

3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je většinou společností vnímána jako negativní jev, a to zejména kvůli jejím nepříznivým dopadům na ekonomickou, sociální a psychickou stránku člověka. Pro každou ekonomiku je běžné, že se v ní vyskytují nezaměstnané osoby, a pokud je výše nezaměstnanosti pouze mírná, nepředstavuje pro zemi ekonomický problém.

Jak uvádí Jurečka (2018, s. 154), k definování nezaměstnanosti z ekonomického hlediska je nutné vymezit určité kategorie obyvatel, protože nezaměstnanost se týká jen určité části z nich, konkrétně **obyvatelstva v produktivním věku**. Ten tuto část obyvatelstva definuje jako osoby od ukončení povinné školní docházky do odchodu do penze. Tuto skupinu lze dále rozdělit na **ekonomicky aktivní** a **ekonomicky neaktivní** obyvatelstvo. První z jmenovaných skupin je tvořena lidmi, kteří jsou zaměstnaní na plný či částečný úvazek. Druhá skupina je pak tvořena těmi, kteří zaměstnání nemají, ale aktivně jej hledají, což znamená že jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce, dochází na pravidelné schůzky a na pracovní místo jsou schopni nastoupit v co nejkratší lhůtě. Do skupiny ekonomicky neaktivních se pak řadí ostatní lidé, kteří zaměstnání nemají a z nejrůznějších důvodů jej ani aktivně nehledají. V této skupině jsou zastoupeni studenti připravující se na budoucí povolání v denní formě studia, osoby v domácnosti, pečující o děti či indisponované rodinné příslušníky, zdravotně postižení, kterým jejich postižení nedovoluje pracovat a osoby, které po dlouhodobé snaze o získání pracovního místa ztratili na jeho získání naději. Jak uvádí Krebs (2015, s. 287) nezaměstnanost více ohrožuje ženy, mladistvé a absolventy, hendikepované osoby a také osoby ve věku blížícím se odchodu do penze.

Rievajová (2009, s. 163) definuje nezaměstnanost jako „*sociálně-ekonomický jev spojený s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy na trhu práce, mezi nabídkou a poptávkou po práci. Vzniká však v důsledku celého souboru jevů a procesů v ekonomické, sociální a politické oblasti.*“ Podle mezinárodní definice ILO (Nezaměstnanost) jsou za nezaměstnané považovány všechny osoby starší 15 let, které ve sledovaném období souběžně splňovaly uvedené tři podmínky:

1. Nebyly zaměstnané
2. Aktivně hledaly práci
3. Byly připraveny k nástupu do práce, a to buď okamžitě nebo nejdéle do 14 dnů.

Pokud není splněna alespoň jedna z podmínek, jsou tyto osoby klasifikovány jako zaměstnaní případně jako ekonomicky neaktivní.

Z časového hlediska se nezaměstnanost dělí na krátkodobou a dlouhodobou. Toto rozdělení využívá i Jurečka (2018, s. 157), který definuje krátkodobou nezaměstnanost jako nezaměstnanost, jejíž doba trvání se pohybuje v řádu několika týdnů. Pro nezaměstnanou osobu znamená i tato krátká doba zátěž, ať už psychologickou či ekonomickou. Přesto lze říct, že krátkodobá nezaměstnanost je jev, který doprovází dynamiku vývoje každé ekonomiky. Naproti tomu dlouhodobá nezaměstnanost představuje pro nezaměstnaného již podstatně větší zátěž, a to nejen ekonomickou, ale do značné míry ovlivňuje i sociální pozici dané osoby a také její psychický stav. A to i z toho důvodu, že se obvykle jedná o nezaměstnanost delší než jeden rok. Zároveň působí i na zaměstnavatele, kteří mohou dlouhodobě nezaměstnané osoby považovat za nevhodné, protože délka nezaměstnanosti může vést ke snížení kvalifikace pracovníka či snížit jeho chuť pracovat.

3.2.1 Měření a míra nezaměstnanosti

Výchozím bodem pro měření zaměstnanosti je rozdělení obyvatelstva, které je uvedeno v předchozí kapitole. Pro měření nezaměstnanosti se využívají 3 ukazatelé. Podle Jurečka (2018, s. 154-157) jsou to míra nezaměstnanosti, podíl nezaměstnaných osob a míra ekonomické aktivity.

Míra nezaměstnanosti

Je vykazována jako průměrný údaj za celou zemi, ale také za její jednotlivé regiony, vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných osob na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. V případě podrobnějšího zkoumání trhu práce lze využít i určení míry nezaměstnanosti dílčích skupin obyvatel, např. podle pohlaví, věku, dosaženého vzdělání apod. Výsledný ukazatel je vyjádřen v procentech. Jedná se o ukazatel využívaný pro mezinárodní srovnání.

$$\text{míra nezaměstnanost} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} \times 100 \quad (1)$$

Podíl nezaměstnaných osob

Podíl nezaměstnaných osob je ukazatelem sloužícím hlavně pro analýzy na úrovni ČR, například porovnávání nezaměstnanosti na regionální úrovni v rámci ČR. Ukazatel vypočítává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Jedná se o poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let evidovaných na úřadech práce a počtem všech obyvatel. Výsledná hodnota se uvádí v procentech.

$$\text{míra ekonomické aktivity} = \frac{\text{dosažitelní uchaz či o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} \times 100 \quad (2)$$

Míra ekonomické aktivity

Výpočet míry ekonomické aktivity se provádí jako poměr mezi počtem ekonomicky aktivních obyvatel a obyvatel v produktivním věku. Ukazatel se vyjadřuje v procentech.

$$\text{míra ekonomické aktivity} = \frac{\text{počet ekonomicky aktivních osob}}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} \times 100 \quad (3)$$

V České republice provádí šetření za účelem měření nezaměstnanosti Český statistický úřad. Průzkum probíhá na výběrovém vzorku domácností a nazývá se Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), na jeho základě pak ČSÚ stanovuje hodnotu obecné míry nezaměstnanosti. Tato hodnota se poté využívá nejen k hodnocení situace v rámci trhu práce České republiky, ale také jako podklad pro mezinárodní srovnání.

Podle Brčáka (2018, s. 162) má měření nezaměstnanosti své nedostatky. Těmi jsou například horší zaznamenávání sezónní nezaměstnanosti, či fakt, že některé osoby nedobrovolně pracují na nižší týdenní či měsíční pracovní dobu.

3.2.2 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze rozdělit na několik druhů, v této práci bude zmíněno rozdělení z hlediska dobrovolnosti, tedy na nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou, a také z hlediska příčiny vzniku nezaměstnanosti. Ekonomové se zpravidla shodují na tomto rozdělení, Brčák (2013, s. 166) rozděluje nezaměstnanost na:

- Frikční
- Strukturální
- Cyklickou
- Sezónní

Toto základní rozdělení pak lze doplnit ještě o nezaměstnanost institucionální (Jurečka, 2018, s. 160).

Frikční nezaměstnanost je považována za nezaměstnanost dobrovolnou, její příčinou je zpravidla způsob života obyvatelstva. Jurečka (2018, s.159) uvádí, že tento typ nezaměstnanosti je spojen hlavně s pohybem obyvatelstva, tedy stěhováním z jednoho regionu do jiného, dále také hledáním zaměstnání po absolvování školy či hledáním lepšího pracovního uplatnění, než jaké měl zaměstnanec doposud. Hledání lepšího pracovního uplatnění má zároveň dopad na celou společnost, protože zvyšuje její efektivitu. Frikční nezaměstnanost je tedy přirozeným jevem, dotyčná osoba nehledá zaměstnání příliš dlouhou dobu a míra frikční nezaměstnanosti je součástí přirozené míry nezaměstnanosti (Brčák, 2015, s. 166).

Jak uvádí Brčák (2015, s. 166) vzniká strukturální nezaměstnanost v případě, kdy mezi nabízenou a poptávanou prací dochází k nesouladu požadavků na kvalifikaci v určitém čase a na daném území. Dále uvádí, že příčinou strukturální nezaměstnanosti jsou změny ve struktuře ekonomiky, buď na celém území či v jednotlivých regionech. V této době může docházet k útlumu v jednotlivých odvětvích, a na trh práce tak přicházejí pracovníci, kteří mají odbornou kvalifikaci na práci, která není v danou chvíli na trhu práce poptávána. Řešením dané situace může být přesun pracovníků do jiného regionu, kde je po nich poptávka, případně jejich rekvalifikace, aby mohli najít uplatnění v jiném odvětví. Jurečka (2018, s. 159) poté uvádí že příčinou strukturální nezaměstnanosti může být také technický pokrok, kdy díky rozvoji automatizace dochází ke snižování počtu pracovních míst nebo jejich zániku, protože pracovní síla je nahrazena stroji. Vzhledem k ekonomickým a sociálním dopadům bývá strukturální nezaměstnanost považována za nejzávažnější.

Cyklická nezaměstnanost je dle Brčáka (2015, s. 166) považována za jedinou nedobrovolnou formu nezaměstnanosti, protože její míra se odvíjí od hospodářského cyklu dané země. Je tvořena odchylkou mezi skutečnou mírou nezaměstnanosti a přirozenou mírou nezaměstnanosti. Její negativní dopady jsou umocněny faktem, že postihuje plošně celou ekonomiku, nejen určité sektory či odvětví (Jurečka, 2018, s. 160).

Specifickým druhem nezaměstnanosti je sezónní nezaměstnanost, odvíjející se od pravidelných ročních výkyvů, kterými jsou například roční období a zpravidla se vyskytuje v odvětvích jako je zemědělství, cestovní ruch, stavebnictví apod (Jurečka, 2018, s. 161). Brčák (2015, s. 167) uvádí, že sezónní nezaměstnanost je součástí nezaměstnanosti frikční a podílí se tedy na přirozené míře nezaměstnanosti.

Jurečka (2018, s.160) pak rozšiřuje typy nezaměstnanosti o nezaměstnanost institucionální, která je tvořena zásahy podmínek svobodného trhu, a je minimálně

ovlivňována dobrovolným rozhodnutím nezaměstnaných. Je spojena se zásahy „pro pracovního“ zákonodárství, zpravidla snahou zvýšit mzdové sazby nad jejich rovnovážnou úroveň.

3.2.3 Dopady a důsledky nezaměstnanosti

Z pohledu na celkovou ekonomiku může mít nezaměstnanost i pozitivní dopady. Těmi jsou vliv na změny ve struktuře ekonomiky a podpora motivace a flexibility pracovníků (Krebs, 2010, s. 290). V reálném pohledu převažují negativní dopady, zejména v oblasti ekonomické a sociální.

Brčák (2018, s. 167) řadí mezi ekonomické dopady nezaměstnanosti ztrátu produkce, která je způsobena nevyužitím zdrojů práce, poté snižování či ztrátu kvalifikace zaměstnanců, zvýšení výdajů státu na podporu v nezaměstnanosti, která je vyplácena osobám, jež ztratily zaměstnání a splňují podmínky pro nárok na tuto podporu, a s tím související snížení daňových příjmů, které se od výše mezd odvíjejí, protože při snižování produkce a následném propouštění zaměstnanců dochází ke snižování výše vyplácených mezd, tudíž stát přichází o část daní z příjmu, a zároveň jsou nižší i odvody na sociální a zdravotní pojištění.

Psychické dopady rozděluje Brčák (2018, s. 167) na dopady na jednotlivce a na společnost, kdy ztráta zaměstnání může mít u jedince vliv na jeho psychickou pohodu, která následně ovlivní i fyzický stav nebo vztahy. Vlivem těchto skutečností se u lidí po ztrátě zaměstnání mohou rozvinout deprese, v horším případě dochází i k nárůstu patologických jevů ve společnosti, jako je kriminalita, užívání drog a vznik závislosti či hazardní hry. Pokud se s vysokou a dlouho trvajícím nezaměstnaností potýká celá společnost, mění se v sociální problém. Často v takové situaci dochází k protivládním demonstracím, případně může docházet k radikalizaci postižených skupin, a mohou se začít objevovat extrémistické nepokoje, včetně těch s rasovou motivací.

3.2.4 Rizikové skupiny

Jak již bylo zmíněno, trh práce není heterogenním trhem a oproti jiným trhům má své specifika. Protože práci jako výrobní faktor nabízejí domácnosti, respektive lidé, je nutné počítat s rozdíly v osobnosti člověka. Zároveň je uplatnění na trhu práce často podmíněno vlastnostmi či charakteristikami, jako je pohlaví, dosažené vzdělání, věk, předpoklady pro výkon zaměstnání, ale také zdravotní a psychický stav nebo příslušnost k etniku.

S ohledem na rozdělení tohoto trhu dochází k identifikaci několika skupin osob, které jsou nezaměstnaností ohroženy více než skupiny ostatní, případně je jejich přístup k volným pracovním pozicím ztížen. Buchtová (2013, s. 115) ve své publikaci jako rizikové skupinu jmenuje absolventy a mladé lidi, osoby s nízkým dosaženým vzděláním, ženy s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením, starší osoby, příslušníky romského etnika a imigranty. Všem těmto skupinám je potřeba věnovat na trhu práce zvýšenou míru pozornosti.

Absolventi a mladí lidé – jedná se zpravidla o absolventy středních nebo vysokých škol, kteří se ucházejí o své první pracovní místo, a v konkurenci ostatních uchazečů jsou často znevýhodněni, hlavně z důvodu absence praktických zkušeností či pracovních návyků.

Osoby s nízkým dosaženým vzděláním – jedná se hlavně o pracovníky s nízkou kvalifikací, často se jedná o mladé lidi, kteří jsou obtížně vzdělatelní a nemají o zaměstnání velký zájem. Zároveň lze do této skupiny zařadit jedince vykazující deviantní chování, jako jsou alkoholici, narkomani, recidivisté či propuštění z výkonu trestu apod. Tato skupiny lidí má obvykle velmi malé možnosti výběru zaměstnání, a pozice, na které by tito lidé mohli nastoupit jsou velmi často zabezpečovány levnějšími a přesnějšími stroji.

Ženy s malými dětmi – ženy se při hledání zaměstnání často setkávají s preferencí zaměstnavatele obsadit volné místo mužem, protože muži obvykle nebývají zatíženi starostmi o domácnost a zároveň u se u muže neočekává, že by odešel na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Další nevýhodou při zaměstnávání matek je fakt, že s ohledem na vyšší nemocnost dětí se zvyšuje i jejich absence na pracovišti, což vede k narušení plynulosti pracovního procesu a k negativnímu hodnocení žen. Řešením by bylo rozšíření možností zkrácených úvazků, čemuž ale většina firem není nakloněna, a chybí zde i větší podpora ze strany státu.

Osoby se zdravotním postižením – tito lidé často narážejí na problémy s požadavky na výkon a produktivitu práce, kdy tyto požadavky nezvládají plnit, často i při snaze najít zaměstnání zůstávají v evidenci úřadu práce několikanásobně déle než zdraví jedinci. Situace často vede k situaci, kdy osoba se zdravotním postižením je závislá na ostatních členech rodiny.

Starší osoby – pro tuto kategorii osob bývá ztráta zaměstnání nejtěživější, obvykle se u nich dostavuje strach, nejistota a bezradnost, protože pro zaměstnavatele nejsou již tolik atraktivní, a to i přes to, že zpravidla mívají dlouholeté zkušenosti, je vyšší věk jejich

negativem. Z pohledu zaměstnavatele jsou starší lidé horší „investicí“ než mladý člověk s vyšším potenciálem. Zároveň tito lidé často ztrácí chuť a motivaci pracovat, protože sami vnímají svůj věk jako hendikep při vstupu na pracovní trh.

3.2.5 Nezaměstnanost v České republice v letech 2005–2022

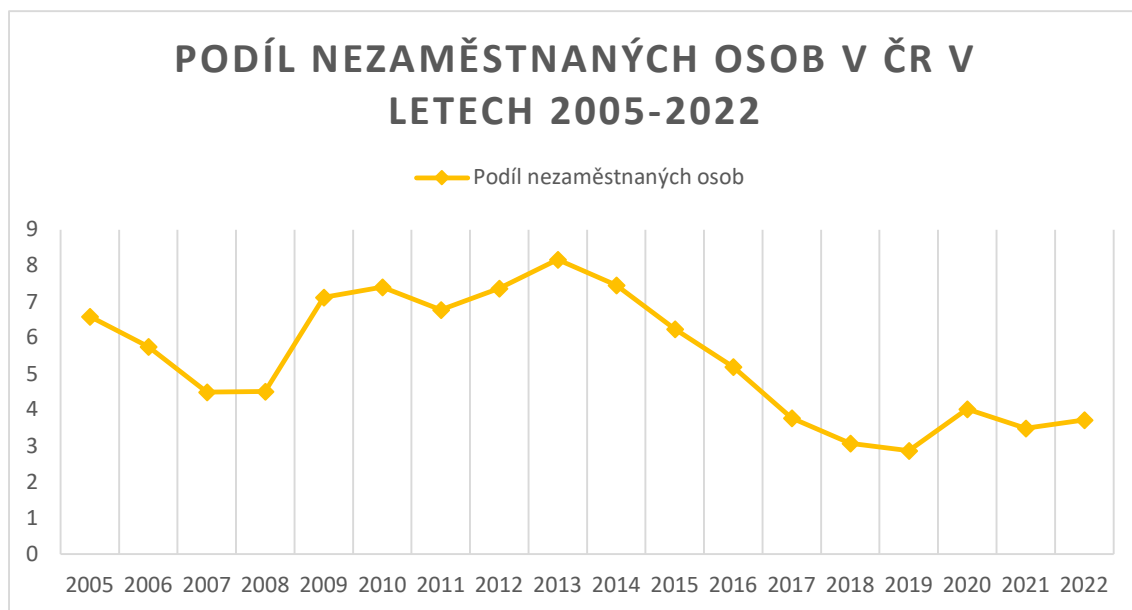
Vývoj nezaměstnanosti bezpochyby velmi úzce koreluje s tím, jak se vyvíjí společnost, respektive jaký je stav a vývoj počtu obyvatel, protože výše nezaměstnanosti úzce souvisí s množstvím ekonomicky aktivních obyvatel (Brčák, 2011, s. 91).

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob v ČR v letech 2005–2022

Rok	Podíl nezaměstnaných osob v ČR (%)
2005	6,59
2006	5,75
2007	4,49
2008	4,51
2009	7,12
2010	7,40
2011	6,77
2012	7,37
2013	8,17
2014	7,46
2015	6,24
2016	5,19
2017	3,77
2018	3,07
2019	2,87
2020	4,02
2021	3,49
2022	3,72

Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2023)

Graf 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR v letech 2005-2022



Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2023)

Z tabulky č. 1 vyplývá, že nejvyšší podíl nezaměstnaných osob byl v roce 2013, kdy dle MPSV (2014) docházelo vlivem recese ekonomiky již od 2. pololetí roku 2012 k nárůstu počtu nezaměstnaných osob, a tento trend pokračoval i v roce 2013. Přestože ve 4. čtvrtletí roku 2013 nastala změna ve vývoji trendu ekonomiky, kdy začalo docházet k meziročnímu růstu HDP, tato změna se na trhu práce projevila až od poloviny roku 2014, kdy začala nezaměstnanost opět klesat a dosáhla obdobné procentuální výše jako nezaměstnanost v době ekonomické krize v letech 2009 až 2010. Od roku 2014 se podíl nezaměstnaných osob dále snižoval.

V letech 2021 a 2022 probíhala ve světě pandemie onemocnění Covid-19. V České republice byla zaváděna řada restriktivních opatření, která měla za cíl omezit šíření tohoto onemocnění a zamezit jeho přenosu. S ohledem na tato omezení, docházelo k uzavírání provozoven obchodů a služeb a vlivem světové pandemie byla oslabena výroba či dodávky dílů, se očekával vliv na nezaměstnanost. Dle hodnocení České národní banky (Gec, 2021), kterému odpovídá i vývoj počtu nezaměstnaných ve zmiňovaných letech, lze konstatovat, že vliv pandemie a souvisejících opatření na nezaměstnanost byl nižší, než se očekávalo. Z ekonomického pohledu za tímto výsledkem může být fakt, že například ženy pracující na částečné úvazky odešly mimo pracující, kdy dlouhodobě pečovaly o malé děti, vlivem zavřených škol a školek. Tato skutečnost měla vliv na snížení ekonomické aktivity obyvatel České republiky. Velmi významnou roli sehrál také program Antivirus,

jehož pomocí vláda zcela či částečně kompenzovala zaměstnavatelům mzdové náklady na zaměstnance, čímž docházelo k podpoře zaměstnanců a omezení propouštění ze strany zaměstnavatelů. Podíl na tomto výsledku má také snížení množství pracovníků ze zahraničí, kteří v době pandemie a uzavření hranic nemohli do České republiky přijíždět, tudíž se růst jejich počtu na území zastavil. Někteří cizinci, kteří byli v Česku zaměstnaní pak území ČR opustili a vrátili se do vlasti.

S ohledem na aktuální světovou situaci a probíhající válku na Ukrajině, kdy dle dat MPSV (2023) v roce 2022 dorazilo do České republiky zhruba 480 000 uprchlíků lze očekávat, že vliv uzavření hranic v době pandemie a odliv zahraničních pracovníků neměl na nezaměstnanost v roce 2022 již dopad. Dle dat MPSV si k říjnu 2022 našlo v České republice práci 160 000 uprchlíků s dočasnou ochranou.

3.3 Politika zaměstnanosti

Mareš (1994, s. 105) uvádí, že instituce zaměřené na služby zaměstnanosti v českých zemích fungovaly již od roku 1903. Základ systému těchto decentralizovaných institucí tvořili samostatné okresní zprostředkovatelské práce, které byly doplňovány okresními ústředními ústavami pro zprostředkování práce, které mimo jiné sloužily také pro zprostředkování práce mezi různými územními celky, dále tuto soustavu doplňovaly zemské ústřední ústavy pro zprostředkování práce, které byly důležitou součástí při zprostředkovávání odborné práce, jednalo se například o práce při chmelové či cukrovarnické kampani.

Realizace politiky zaměstnanosti spadá v České republice do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí, pod které spadá Úřad práce České republiky. Základní právní předpis v oblasti politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kdy tento zákon definuje jako cíl politiky zaměstnanosti dosažení plné zaměstnanosti a ochranu osob proti nezaměstnanosti (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.). Zákon o zaměstnanosti zahrnuje například právo na zaměstnání, uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, hospodaření s prostředky určenými na politiku zaměstnanosti, poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci, ale upravuje také zaměstnávání osob se zdravotním postižením či zahraničních zaměstnanců. Kromě státu se na politice zaměstnanosti podílí také zaměstnavatelé, odbory, samosprávné územní celky a další subjekty činné na trhu práce.

Jak uvádí Brožová (2018, s. 133) cílem politiky zaměstnanosti je zabezpečení práva na zaměstnání pro občany státu, které vyplývá z Listiny práv a svobod, konkrétně článku 26. Právem na zaměstnání se označuje možnost svobodně si zvolit zaměstnání, případně pak právo na zprostředkování zaměstnání. Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na politiku aktivní a politiku pasivní.

3.3.1 Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky byl zřízen dne 1. 4. 2011 na základě Zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů, který stanovuje organizační členění a úkoly úřadu práce. Jedná se o správní úřad s celostátní působností. Jeho nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zákon č. 73/2011 Sb., stanovuje Úřadu práce plnění úkolů v následujících oblastech:

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

3.3.2 Uchazeč o zaměstnání

Zákon č. 435/2004 Sb. definuje uchazeče o zaměstnání jako „*fyzickou osobu, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidenci uchazečů o zaměstnání*“. Zákon dále vymezuje, kdo se uchazečem o zaměstnání stát může, a kdo nikoli.

3.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politiku zaměstnanosti lze označit za politiku, která má za úkol řešit následek, tedy ztrátu zaměstnání (Rievajová, 2009, s.240). Jurečka (2017, s. 168) poté uvádí,

že pasivní politika zaměstnanosti pomáhá zmírňovat negativní dopady nezaměstnanosti na nezaměstnané osoby. Jedná se o zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, které je spojeno s bezplatným poskytováním informací o volných pracovních místech a poradenskou činností úřadů práce. Informační a poradenskou činnosti pak doplňuje ještě dávka sociální finanční podpory – podpora v nezaměstnanosti, kterou vyplácí příslušný úřad práce, u kterého je uchazeč evidován. Zprostředkováním zaměstnání se podle MVČR (Správa na úseku zaměstnanosti, 2008) rozumí pomoc občanovi, který se o zaměstnání uchází, najít vhodné zaměstnání a zároveň pomoc zaměstnavatelům, kteří hledají nové pracovní síly, vyhledat vhodné zaměstnance.

Jak uvádí MPSV (Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti, 2023) je evidence uchazečů o zaměstnání vedena na úřadu práce, a zařazena do ní může být kterákoli fyzická osoba, která nemá zaměstnání a na Úřadu práce v místě, kde má trvalé bydliště, osobně požádá o zprostředkování zaměstnání a splní zákonem stanovené podmínky.

Zprostředkování zaměstnání je dle MPSV (Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti, 2022) činnost, která pomáhá najít občanovi bez zaměstnání, který je registrovaný v evidenci uchazečů o zaměstnání na příslušném úřadu práce, vhodné pracovní místo. Součástí zprostředkování zaměstnání jsou pravidelné schůzky s přiděleným pracovníkem úřadu, které mají charakter informačních a poradenských schůzek. Druhou částí pasivní politiky zaměstnanosti je poté podpora v nezaměstnanosti. Ta je vyplácena osobám po ztrátě zaměstnání, které jsou registrovány na úřadu práce a splňují podmínky pro její získání stanovené zákonem o zaměstnání. Základní podmínkou pro získání podpory je splnění doby důchodového pojištění v délce trvání alespoň 12 měsíců v rozhodné době posledních 2 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Možností je také započtení náhradní doby, za kterou se považuje například příprava osoby se zdravotním postižením na budoucí povolání, pobírání invalidního důchodu při invaliditě třetího stupně, osobní péče o dítě do 4 let věku a další.

Podpora v nezaměstnanosti je, jak uvádí MPSV (Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti, 2022) finanční podporou sloužící k překlenutí období, ve kterém si uchazeč o zaměstnání hledá vhodné pracovní místo ve spolupráci s Úřadem práce České republiky. O podporu žádá uchazeč na úřadě, na kterém je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. K jejímu získání musí splnit podmínky, které stanovuje zákon č. 435/2011 Sb., o zaměstnanosti. Ten udává jako základní podmínku povinnost získat dobu

důchodového pojištění v délce trvání alespoň 12 měsíců v rozhodném období, které činí poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Doba pobírání podpory v nezaměstnanosti se označuje jako podpůrná doba a její délka trvání se odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání. Dle zákona č. 435/2011 Sb. činí u uchazečů do 50 let věku délka podpůrné doby 5 měsíců, u uchazečů v rozmezí 50-55 let je podpůrná doba 8 měsíců a u osob nad 56 let činí tato doba 11 měsíců. Na podporu v nezaměstnanosti nemá nárok osoba, která je starobním důchodcem, osoba pobírající nemocenské dávky, osoby ve výkonu trestu nebo osoby pobírající výsluhy ve vyšší výši, než je podpora v nezaměstnanosti. Výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od průměrného čistého měsíčního výdělku pobíraného v posledním zaměstnání a také od doby pobírání, jak je zobrazeno v tabulce číslo dvě.

Tabulka 2: Výše podpory v nezaměstnanosti v %

Délka podpůrné doby	Výše podpory (% z průměrného čistého měsíčního výdělku)
První 2 měsíce	65 %
2. – 4. měsíc	50 %
Po zbytek doby	45 %

Zdroj: vlastní zpracování; Zákon č.435/2011 Sb. o zaměstnanosti (2011)

3.3.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je prováděna ve spolupráci MPSV a Úřadu práce ČR. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je dle MPSV (Aktivní politika zaměstnanosti, 2022) odstraňování bariér omezujících vstup osob na trh práce, přispívání k vytváření souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, pomoc se zvyšováním kvalifikace pracovních sil a aktivizace osob ze skupin ohrožených nezaměstnaností nebo osob vyloučených z trhu práce. Dílčím cílem APZ je podporovat utváření rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem osob. Pro její vykonávání využívají instituce nástroje jako rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, investiční pobídky a příspěvky – překlenovací, na dopravu zaměstnanců, na zapracování nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí APZ jsou i programy, které jsou přímo zacílené na řešení nezaměstnanosti a také poradenská činnost.

Rievajová (2009, s. 234) definuje následující cíle aktivní politiky zaměstnanosti, které vychází ze směrnic EU o zaměstnanosti:

1. Vytváření rovnováhy na trhu práce – snižování nákladů na hledání zaměstnání, pomoc při přizpůsobování se pracovním požadavkům trhu práce, jako je rekvalifikace či psychologické poradenství
2. Řešení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin
3. Umožnění prvního kontaktu s trhem práce či jeho udržení při delším přerušení
4. Prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování kvality života nezaměstnaných

Rekvalifikace je velmi významnou částí aktivní politiky zaměstnanosti. Pomocí rekvalifikace si uchazeč o zaměstnání může rozšířit kvalifikaci či prohloubit stávající kvalifikaci, zároveň rekvalifikace přispívá i k udržení či obnovení kvalifikace stávající. Jak uvádí MPSV (Aktivní politika zaměstnanosti, 2022) je rekvalifikace určena pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, jak je vymezuje § 109 zákona o zaměstnanosti, a dále pro zaměstnavatele, který provádí rekvalifikaci zaměstnanců, tuto část upravuje § 110 zákon o zaměstnanosti. V případě první skupiny buď úřad práce uhradí účastníkovi rekvalifikace náklady na rekvalifikaci včetně možnosti poskytnout příspěvek na prokázané nutné náklady s ní spojené, nebo rekvalifikaci zajistí přímo úřad práce příslušný dle místa bydliště uchazeče o zaměstnání. Ve druhém případě poté úřad práce uhradí náklady na rekvalifikaci zaměstnavateli nebo zařízení, které rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, a to buď v plné nebo částečné výši, včetně nákladů s ní spojených.

Investiční pobídky jsou dle MPSV (Aktivní politika zaměstnanosti, 2022) určeny k podpoře vytváření nových pracovních míst, rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců u zaměstnavatelů, kterým bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky dle zvláštních právních předpisů. Investiční pobídky upravuje § 111 zákona o zaměstnanosti. Dále se může jednat o finanční podporu pro zaměstnavatele, který v daném regionu bude vyvářet nová pracovní místa. Pro získání investiční pobídky je nutné splnit podmínku minimální míry nezaměstnanosti na daném území, což znamená, že míra nezaměstnanosti v oblasti v posledních dvou ukončených pololetích dosahovala nejméně průměrné míry nezaměstnanosti v ČR. Výši této podpory a její formu poskytnutí stanovuje svým nařízením vláda České republiky.

Veřejně prospěšné práce jsou dle § 112 zákona o zaměstnanosti vymezovány jako časově ohraničené pracovní příležitosti jež spočívají v údržbě veřejných prostranstvích, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch

obcí, státních institucí nebo jiných obecně prospěšných institucí. Za jiné činnosti se považuje osobní asistence osobám se zdravotním postižením, pomocné práce pro charitu, sociální nebo kulturní oblast či pomocné práce ve školách. Příspěvek je vyplácen maximálně po dobu 6 měsíců ve výši 16 000 Kč.

Společensky účelná pracovní místa jsou dalším nástrojem využívaným v aktivní politice zaměstnanosti. Dle § 113 zákona o zaměstnanosti se jedná o místa, která jsou zaměstnavatelem vytvářena případně vyhražována po dohodě s úřadem práce a jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, pro které nelze získat uplatnění jiným způsobem. Příspěvek je poskytován jako procentní sazba ze skutečně vynaložených nákladů na mzdu nebo plat, a dále je zohledněna doba vedení umístěného uchazeče v evidenci uchazečů o zaměstnání a míře jeho znevýhodnění. Poskytnutý příspěvek je účelově vázán, může být tedy použit výhradně na účely uvedené v dohodě. Společensky účelné pracovní místo musí být udrženo minimálně 365 kalendářních dní.

Překlenovací příspěvek dle § 114 zákona o zaměstnanosti poskytuje úřad práce na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a které byl poskytnut příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti. Výše příspěvku je maximálně 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství ze I. až III. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Příspěvek je poskytován na dobu maximálně 5 měsíců.

Příspěvek na dojížděku je dle MPSV (Aktivní politika zaměstnanosti, 2022) poskytován žadateli, který je:

- veden jako uchazeč o zaměstnání s nepřetržitou délkou evidence 5 a více měsíců,
- uchazeč o zaměstnání, který před vstupem do evidence ztratil zaměstnání z důvodu hromadného propouštění,
- zájemce o zaměstnání, jehož pracovní poměr skončil z důvodu hromadného propouštění bezprostředně před vstupem do evidence zájemců o zaměstnání nebo v průběhu jeho vedení v evidenci.

Podmínkou pro přiznání příspěvku je uzavření smlouvy na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 6 měsíců a výše výdělku nesmí dosáhnout více než 1,5 násob průměrné mzdy národního hospodářství za I. – III. čtvrtletí předcházejícího roku. Výše příspěvku se dále odvíjí od vzdálenosti dojíždění. Výše příspěvku je uvedena v následující tabulce.

Tabulka 3: Výše příspěvku na dojížděku

Dojížděná vzdálenost	Výše příspěvku
10 km včetně	1 000 Kč
10–25 km	1 500 Kč
25–50 km	2 500 Kč
Více než 50 km	3 500 Kč

Zdroj: vlastní zpracování, MPSV.cz (2022)

Příspěvek na zapracování je definován v § 116 zákona o zaměstnanosti, a je poskytován zaměstnavateli úřadem práce na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je úřadem práce věnována zvláštní péče. Tyto osoby definuje zákon o zaměstnanosti, konkrétně § 67 zejména jako:

- osoby se zdravotním postižením,
- osoby do 25 let věku,
- absolventi vysokých škol do 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- těhotné a kojící ženy, matky do 9 měsíců po porodu,
- osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- osoby starší 50 let,
- osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 6 měsíců,
- osoby vyžadující zvláštní pomoc – osoby v mimořádně obtížných poměrech, osoby nepřizpůsobivé, osoby propuštěné z výkonu trestu, osoby ze znevýhodněného prostředí.

Příspěvek je poskytován ve výši maximálně poloviny minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která nově přijatého zaměstnance zapracovává. Doba poskytnutí příspěvku je nejdéle 3 měsíce a vyplácí se zpětně, za celé období.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je dle § 117 zákona o zaměstnanosti poskytován na základě dohody s úřadem práce zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu, jaký stanovuje týdenní pracovní doba. Tímto přechodem se rozumí taková změna podnikatelského programu, při které dochází k zásadním technologickým změnám nebo ke změnám v předmětu podnikání zaměstnavatele. Příspěvek je poskytován maximálně po dobu 6 měsíců a je určen na částečnou náhradu mzdy, příslušné

zaměstnancům dle pracovněprávních předpisů. Na jednoho zaměstnance může tento příspěvek činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením je dle MPSV (Aktivní politika zaměstnanosti, 2022) příspěvek, který je zaměstnavateli vyplácen na základě dohody uzavřené s úřadem práce. Tato dohoda se uzavírá na dobu 3 let, a na jejím základě přispívá úřad práce na pořízení předmětů a vybavení, které je nezbytné pro zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Rozsah a využití finančního příspěvku je vždy přesně vymezen v dohodě. Výše příspěvku se řídí zákonem o zaměstnanosti, konkrétně § 75 tohoto zákona.

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáním osoby se zdravotním postižením je poskytován zaměstnavateli na základě dohody s úřadem práce. Jeho poskytnutí se řídí § 72 zákona o zaměstnanosti, a je určen pro zaměstnavatele, který zaměstnává OZP. Příspěvek se neposkytuje v případě, že OZP pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele, je dočasně přidělena na práci u uživatele nebo se zároveň jedná o osobu znevýhodněnou. Příspěvek je poskytován maximálně ve výši 48 000 Kč na 1 pracovní místo na rok.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce dle § 78 zákona o zaměstnanosti, jeho poskytnutí je podmíněno uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Chráněný trh práce je takový trh, kde zaměstnavatelé zaměstnávají z celkového počtu zaměstnanců více než 50 % osob se zdravotním postižením a zároveň mají s Úřadem práce České republiky uzavřenou dohodu o uznání.

3.4 Politika zaměstnanosti EU

Počátky společné politiky zaměstnanosti EU sahají až do roku 1997. V té době se členské státy zavázaly, že stanoví společné cíle politiky zaměstnanosti, aby v celé Unii docházelo ke zvyšování kvality pracovních míst a také jejich počtu (Evropská strategie zaměstnanosti, 2017).

Jak uvádí Evropský parlament (Makay, 2022), právní základ pro společnou politiku zaměstnanosti Evropské unie je tvořen Článkem 3 Smlouvy o Evropské unii a následně články 8-10, 145-150, 156-159 a 162-164 Smlouvy o fungování Evropské unie. Článek 3 SEU udává, že povinností EU je usilovat o plnou zaměstnanost a společenský pokrok. Zaměstnanost pak dále rozvíjí článek 151 smlouvy o fungování Evropské unie,

který říká že společnými cíli EU a členských států v oblasti politiky zaměstnanosti jsou podpora zaměstnanosti, zlepšování pracovních a životních podmínek, rozvoj lidských zdrojů s cílem zajistit trvale vysokou zaměstnanost a také prevence sociálního vyloučení. Členské státy pak mají za povinnost pracovat na rozvoji koordinované strategie, založené hlavně na podpoře kvalifikace a vzdělávání pracovníků a na přizpůsobování pracovníků i trhů práce na změny v hospodářském vývoji.

Tři hlavní cíle, kterých chce EU dosáhnout do konce desetiletí stanovuje akční plán pro provádění evropského pilíře sociálních práv, dle Evropské komise (Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv, 2022) jsou:

1. Zaměstnanost by měla dosahovat 78 % u lidí ve věku mezi 20 až 64 lety do roku 2030.
2. Alespoň 60 % všech dospělých by se mělo každoročně podílet na rozvoji a školeních v oblasti odborné přípravy.
3. Redukce chudoby u 15 milionů lidí, kteří jí jsou ohroženi nebo jim hrozí sociální vyloučení.

Dále byly dle EK (Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv, 2022) v rámci ustanovení SFEU v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí přijaty směrnice, nařízení a rozhodnutí, která mají vést k zajištění minimálních norem v dotčených oblastech ve všech členských státech. Jedná se o normy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, rovnosti v příležitostech pro ženy a muže, ochranu proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy, věku, vyznání či sexuální orientace, dále v oblastech pracovních podmínek, jako jsou minimální mzda, pracovní doba. V oblasti základních svobod upravují předpisy EU také volný pohyb osob, služeb a kapitálu. V oblasti zaměstnanosti poskytuje EU řadu podpor a finančních programů. Jedním z těchto fondů je Evropský sociální fond plus, zkráceně ESF+ (European Social Fund plus (ESF+) 2022), který je hlavním nástrojem EU pro investice do lidí, zejména se jedná o iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých lidí, fond pomoci pro nejchudší osoby, program pro zaměstnanost a sociální inovace. Hlavním cílem ESF+ je řešení sociálních a ekonomických dopadů pandemie Covid-19, podpora vysoké úrovně zaměstnanosti a rozvoj kvalifikované pracovní síly. Pro podporu pracovníků, kteří přišli o zaměstnání v důsledku strukturálních změn světového obchodu, digitalizace, automatizace a přechodu na nízkouhlíkové hospodářství funguje Fond pro přizpůsobení se globalizaci.

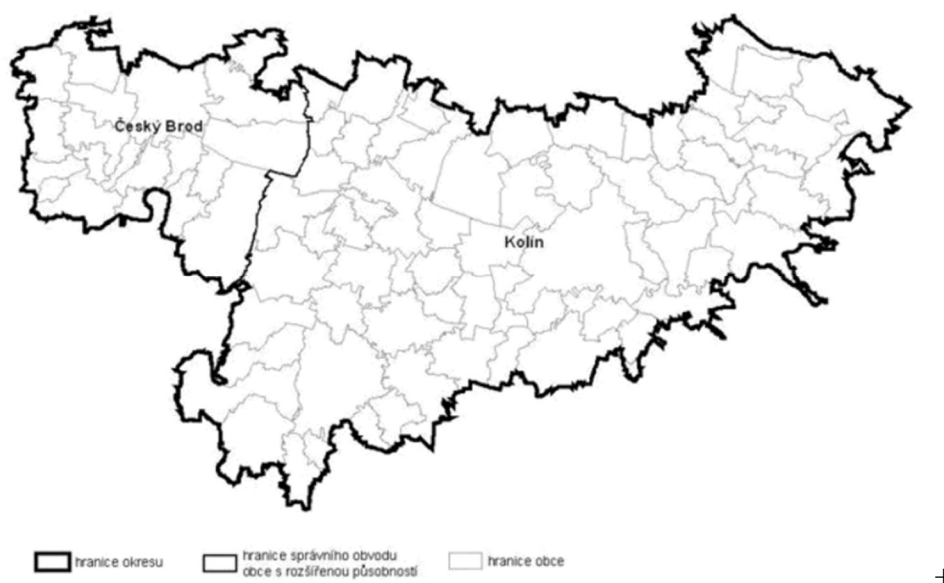
4 Praktická část

V této části práce dochází ke zhodnocení dat souvisejících s nezaměstnaností v okrese Kolín, a to za pomoci vybraných ukazatelů za období 2010-2020. Dále je provedena analýza využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese, včetně výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. Zhodnocena je také spolupráce mezi největšími zaměstnavateli a Úřadem práce a uchazeči o zaměstnání a Úřadem práce.

4.1 Charakteristika okresu Kolín

Dle informací dostupných z Českého statistického úřadu (Okres Kolín) se okres Kolín rozkládá ve východní části Středočeského kraje, má rozlohu 748 km² a je tvořen dvěma správními obvody obcí s rozšířenou působností, kterými jsou Kolín a Český Brod. Rozdělení okresu je znázorněno na obrázku 5. Celkem žije v okrese zhruba 100 000 obyvatel. Okres má společnou hranici s okresy Hradec Králové, Pardubice, Nymburk a Praha-východ. Je tvořen celkem 90 obcemi, z nichž 6 má status města, největší z nich jsou Kolín s 32 tisíci obyvatel, Český Brod se 7 tisíc obyvatel a Pečky s 5 tisíci obyvatel. Charakter okresu je průmyslově-zemědělský. Rozkládá se na Polabské nížině, která umožňuje intenzivní rostlinnou výrobu. Z průmyslu dominuje v tomto okrese strojírenství, elektrotechnika a polygrafie. Nejvýznamnějším zaměstnavatelem v okrese je automobilový závod TPCA v průmyslové zóně Ovčáry, nedaleko Kolína. Ke konci roku 2021 bylo v okrese evidováno 24 296 ekonomických subjektů, převážně z oblasti zemědělství, lesnictví, průmyslu, stavebnictví a dále také velkoobchodu a maloobchodu. Ke stejnému datu bylo v okrese evidováno celkem 2 446 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, podíl nezaměstnaných osob byl 3,47 %, což je 5. nejvyšší nezaměstnanost ve Středočeském kraji.

Obrázek 5: Administrativní rozdělení okresu Kolín



Zdroj: ČSÚ (2023), dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/kolin>

4.1.1 Významní zaměstnavatelé okresu

Dlouhodobě nejvýznamnějším zaměstnavatelem byla automobilka TPCA Kolín (Toyota-Peugeot-Citroen Automobile Czech s.r.o.). Společnost vznikla v roce 2002, kdy se na jejím vzniku dohodly společnosti PSA Peugeot Citroën a Toyota Motor Corporation. Výrobní závod společnosti vznikl v Kolíně-Ovčárech a výroba se v něm rozjela v roce 2005. Automobilka se specializovala na výrobu minivozů, jednalo se o modely Toyota Aygo, Citroën C1 a Peugeot 107. Automobilka zaměstnávala 2 260 zaměstnanců a více než polovina z nich byla obyvateli okresu Kolín.

V roce 2018 došlo k dohodě o ukončení spolupráce mezi PSA Peugeot Citroën a Toyota Motor Corporation, která skončila ke konci roku 2020 a od 1.1. 2021 převzala automobilku pouze Toyota, nyní pod názvem Toyota Motor Manufacturing Czech (TMMCZ). Pod vedením TMMCZ došlo k rozšíření výrobních prostor a také náboru nových zaměstnanců, více méně z řad zahraničních pracovníků. Aktuálně společnost zaměstnává 3 200 zaměstnanců.

Dalšími významnými zaměstnavateli okresu jsou Nemocnice Kolín, která zaměstnává okolo 300 zaměstnanců, Isover Saint-Gobain a jeho pobočka v Českém Brodě, která zaměstnává zhruba 100 zaměstnanců, družstvo Bohemia Apple, které zaměstnává 100 stálých zaměstnanců a v době sklizně najímá sezónní zaměstnance.

Významným zaměstnavatelem bývalo také PARAMO v Kolíně, to ale v roce 2021 postupně ukončovalo výrobu a propustilo většinu zaměstnanců.

4.2 Nezaměstnanost v okrese Kolín v letech 2010-2020

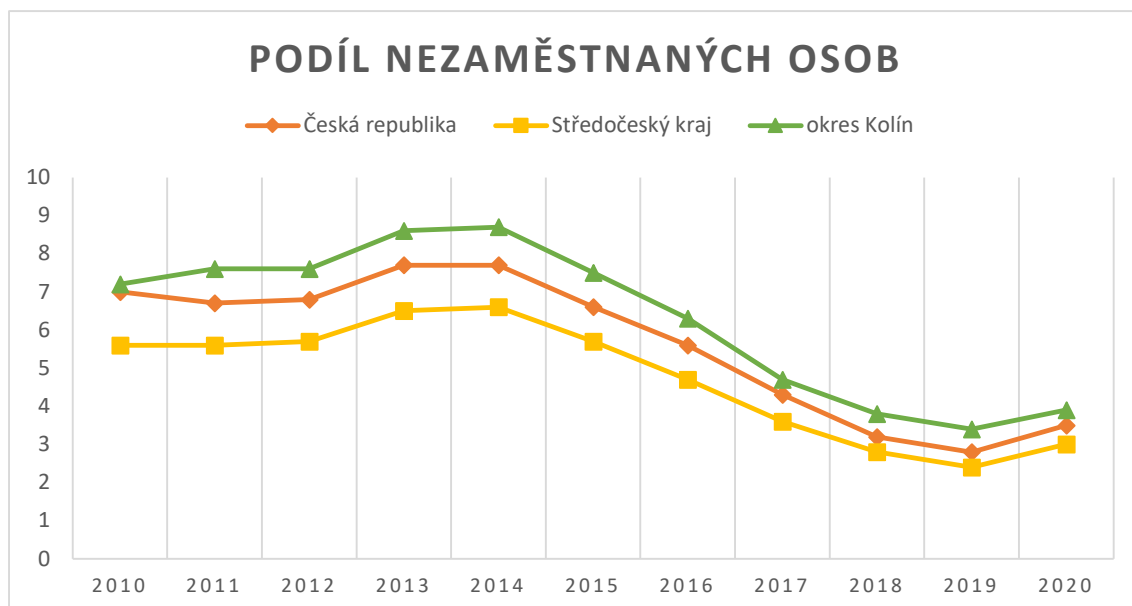
V následující kapitole dochází ke shrnutí vybraných ukazatelů nezaměstnanosti za období 2010-2021. Těmito ukazateli jsou podíl nezaměstnaných osob, počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP, pracovní místa v evidenci ÚP a celkový počet uchazečů na 1 pracovní místo v evidenci ÚP.

Okres Kolín patřil k okresům, které byly v 90. letech minulého století nejvíce postiženy změnou režimu a restrukturalizací hospodářství. Ekonomickým přínosem pro region je ale blízkost Prahy, se kterou je celý středočeský kraj ekonomicky propojen. Mnoho obyvatel z Kolínska dojíždí denně za zaměstnáním právě do Prahy.

4.2.1 Podíl nezaměstnaných osob

Graf č. 2 ukazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Kolín v porovnání s podílem nezaměstnaných osob ve středočeském kraji a s průměrem za celou Českou republiku.

Graf 2: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR, Středočeském kraji a okrese Kolín



Zdroj: vlastní zpracování, MPSV (2023)

Z grafu 2 vyplývá, že podíl nezaměstnaných osob v okrese Kolín je v celém sledovaném období vyšší, než jsou průměrné hodnoty v České republice i ve Středočeském

kraji. Ve sledovaném období let 2010 až 2020 byl rozdíl hodnot podílu nezaměstnaných osob v okrese Kolín a průměru za celou Českou republiku v rozmezí 0,2 až 1procentního bodu. Nejnižší rozdíl byl v roce 2010, nejvyšší pak v roce 2014. Podíl nezaměstnaných osob dosáhl nejvyšší hodnoty v okrese Kolín v roce 2013, kdy tato hodnota byla 8,7 %. Nejnižší hodnota podílu nezaměstnaných osob v okrese byla dosažena v roce 2019, kdy tato hodnota byla 3,4 %. Z grafu je zřejmé, že od roku 2014, kdy byl podíl nezaměstnaných osob ve sledovaném období na svém maximu, začalo docházet ke klesání. Ze začátku hodnoty klesaly v průměru o 1,2procentního bodu ročně, posléze došlo ke zpomalení poklesu na půl procentního bodu. Následně v roce 2020 je vidět zvýšení podílu nezaměstnaných osob, a to jak v okrese Kolín, tak v republikovém průměru. Toto zvýšení bylo způsobeno vlivem pandemie onemocnění COVID-19 a souvisejících restriktivních opatření. Ta sice přetrvávala i v následujícím roce, ale i tak došlo ke snížení podílu nezaměstnaných osob.

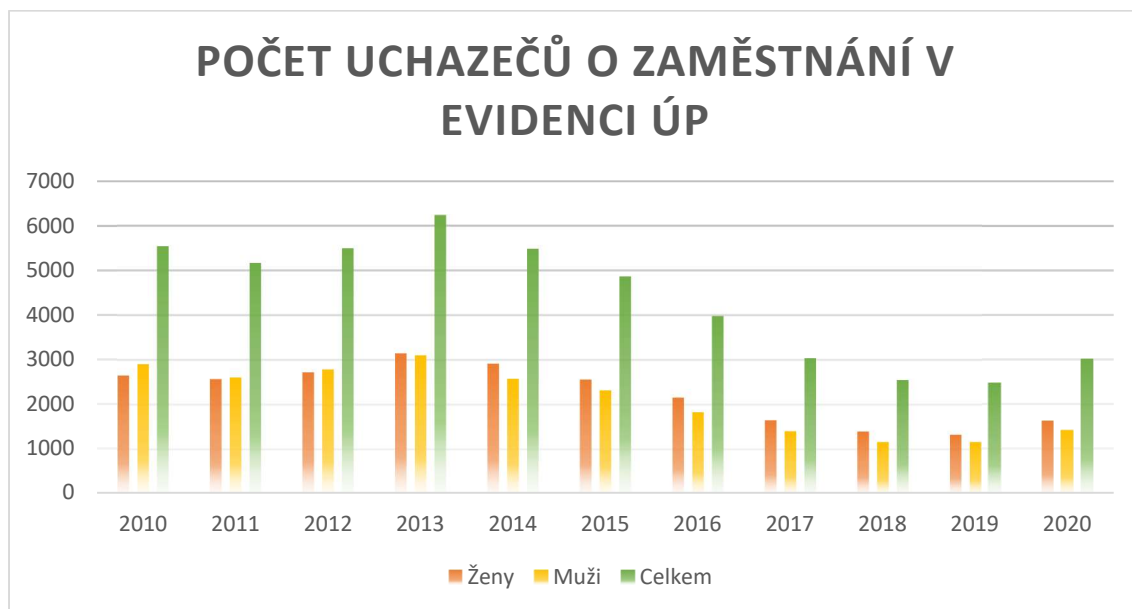
Z porovnání mezi okresem Kolín a Středočeským krajem je zřejmé, že podíl nezaměstnaných osob v okrese je vždy vyšší než průměr za Středočeský kraj. Tento rozdíl je v rozmezí 0,9 až 2,1procentního bodu. Nejvyšších rozdílů bylo dosaženo v letech 2013 a 2014, kdy rozdíl mezi průměrem kraje a okresem Kolín dosahoval 2,1 %, nejnižší rozdíl byl pak v roce 2020, konkrétně 0,9 %.

Z dlouhodobého hlediska kopíruje křivka vývoje nezaměstnanosti v okrese Kolín svým průběhem křivku republikového průměru i vývoje v kraji, hodnotově však obě zmíněné křivky převyšuje a vykazuje tak v letech 2010 až 2020 vyšší než průměrnou nezaměstnanost.

4.2.2 Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce

Graf č. 3 ukazuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce v okrese Kolín, jak celkový počet uchazečů, tak rozdělení uchazečů na muže a ženy.

Graf 3: Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP v okrese Kolín



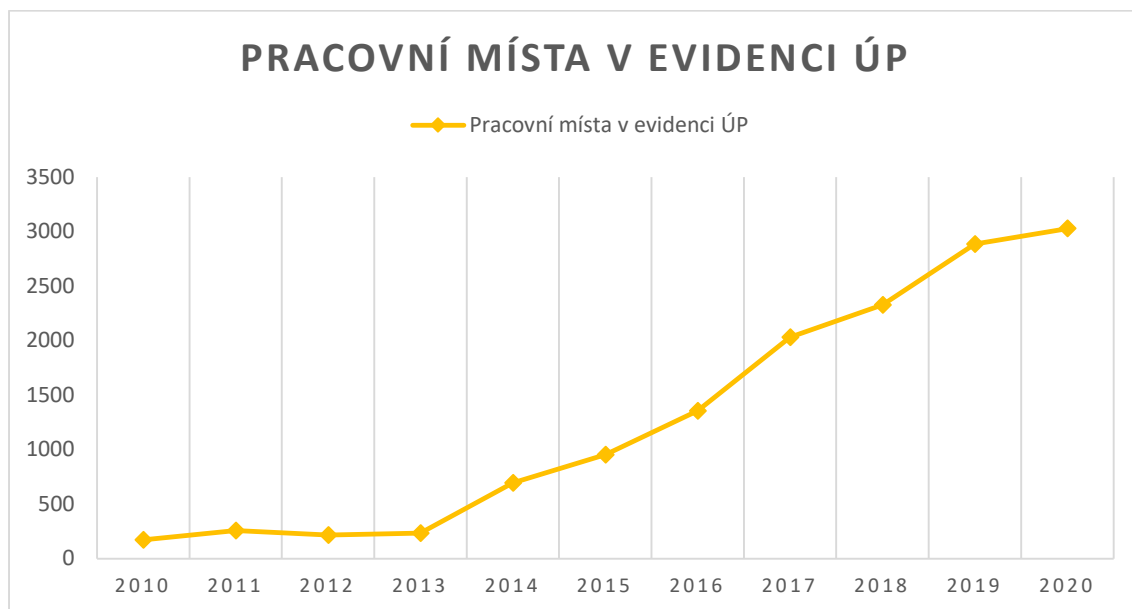
Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

Z grafu 3 vyplývá, že nejvíce uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce bylo v roce 2013, celkem 6 231, z čehož více než polovinu tvořily ženy. Na první pohled je z grafu zřejmé, že od roku 2014 mezi uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce jasně převyšují ženy. Více mužů, než žen bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání v letech 2010 až 2012. Největší rozdíl byl v roce 2010, kdy bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání o 255 mužů více než žen. V roce 2011 tento rozdíl klesl, v evidenci bylo pouze o 40 mužů více a v roce 2012 došlo k nepatrnému nárůstu a v evidenci uchazečů o zaměstnání, kdy bylo o 64 mužských uchazečů více. Od roku 2013 již v evidenci uchazečů o zaměstnání převažovaly ženy. Nejmenší rozdíl byl právě v roce 2013, kdy rozdíl v počtu žen a mužů v evidenci uchazečů byl pouze 43 žen. V následujících letech se již rozdíl pouze zvyšoval. Největší rozdíl mezi ženami a muži v evidenci uchazečů o zaměstnání byl v roce 2014, kdy v evidenci bylo o 337 žen více než mužů. Tato skutečnost potvrzuje, že ženy jsou skupinou, která je na trhu práce více ohrožena nezaměstnaností.

4.2.3 Pracovní místa v evidenci úřadu práce

Graf č. 4 ukazuje vývoj počtu pracovních míst v evidenci úřadu práce v období let 2010 až 2020.

Graf 4: Počet pracovních míst v evidenci Úřadu práce v okrese Kolin



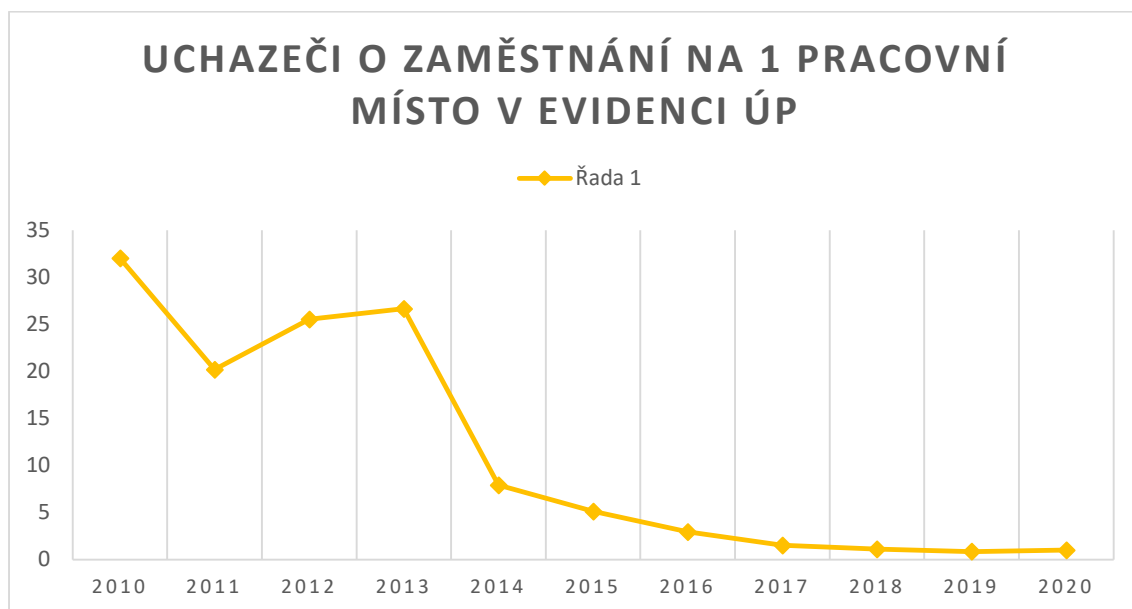
Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

Z grafu č. 4 vyplývá, že počet pracovních míst v evidenci úřadu práce se od roku 2010 kontinuálně zvyšoval. Zatímco do roku 2013 se počet těchto míst pohyboval pod úrovní 500 míst, od roku 2014 docházelo k postupnému nárůstu. Největší rozdíl byl pak mezi lety 2016 a 2017, kdy došlo k nárůstu o 677 pracovních míst v evidenci ÚP.

4.2.4 Uchazeči celkem na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce

Graf č. 5 se věnuje vývoji počtu uchazečů na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce.

Graf 5: Uchazeči o zaměstnání na 1 pracovní místo v evidenci ÚP v okrese Kolín



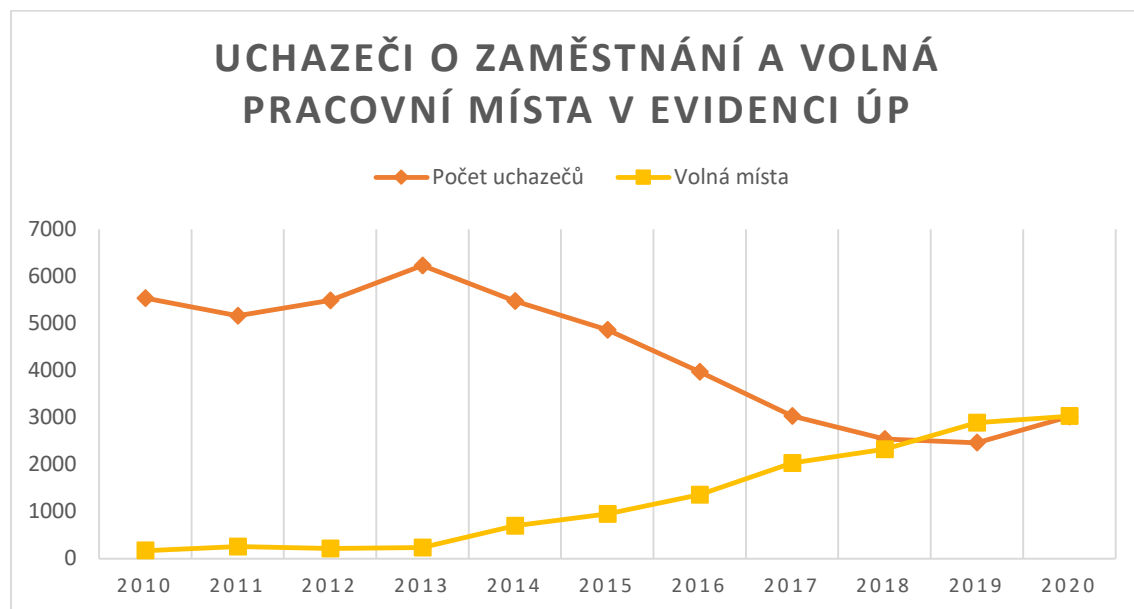
Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

Z grafu 5 vyplývá, že ve sledovaném období let 2010 až 2020 došlo k velmi významnému snížení počtu uchazečů na 1 pracovní místo. Zatímco v roce 2010 připadalo na jedno pracovní místo 31 uchazečů o zaměstnání, v roce 2020 připadal na 1 pracovní místo jeden uchazeč. Mezi lety 2010 a 2020 tak došlo k poklesu o 97 %. Nejvyšší pokles je vidět mezi rokem 2013 a 2014. V roce 2013 připadalo na 1 pracovní místa 26,63 uchazečů, ale v roce 2014 to bylo jen 7,88 uchazečů. Zde je meziroční pokles o 70 %.

4.2.5 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa

Graf 6 ukazuje porovnání vývoje počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP a počtu pracovních míst v evidenci ÚP.

Graf 6: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v evidenci ÚP v okrese Kolín



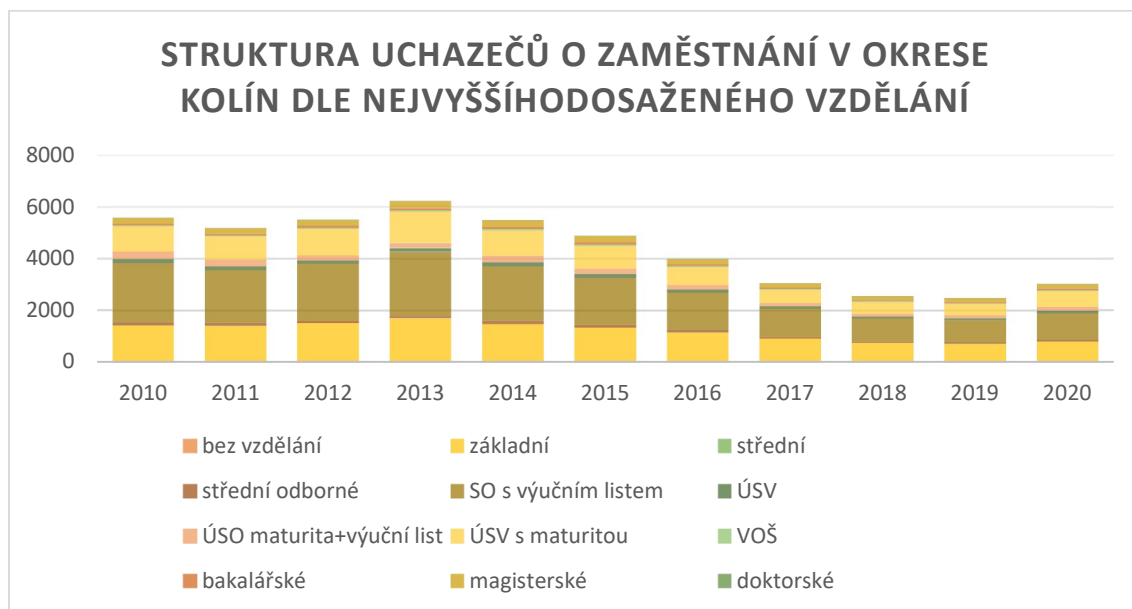
Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2022)

Z grafu 6 vyplývá, že mezi lety 2010 a 2020 došlo k nárustu počtu volných pracovních míst v evidenci úřadu práce, a zároveň se snižoval počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP. Vývoj tedy jasně koreluje s předchozím grafem č. 5, který ukazuje počet uchazečů o zaměstnání na 1 pracovní místo. Dále je z grafu patrné, že v roce 2018 zhruba odpovídal počet uchazečů o zaměstnání počtu pracovních míst. Největší rozdíl byl v roce 2010, kdy v evidenci ÚP bylo 5 537 uchazečů o zaměstnání, ale pouze 173 pracovních míst. Na jedno pracovní místo tak připadalo 32,01 uchazečů. Obdobná situace se opakovala v roce 2013, kdy v evidenci ÚP bylo 6 231 uchazečů o zaměstnání a 234 pracovních míst. Na jedno pracovní místo tak připadalo 26,63 uchazečů o zaměstnání. V roce 2020 připadal na jedno pracovní místo 1 uchazeč, což znamená že v té době si uchazeči mohli z volných pracovních míst vybírat.

4.2.6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání

Následující graf č. 7 ukazuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Kolín dle věkové struktury.

Graf 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Kolín



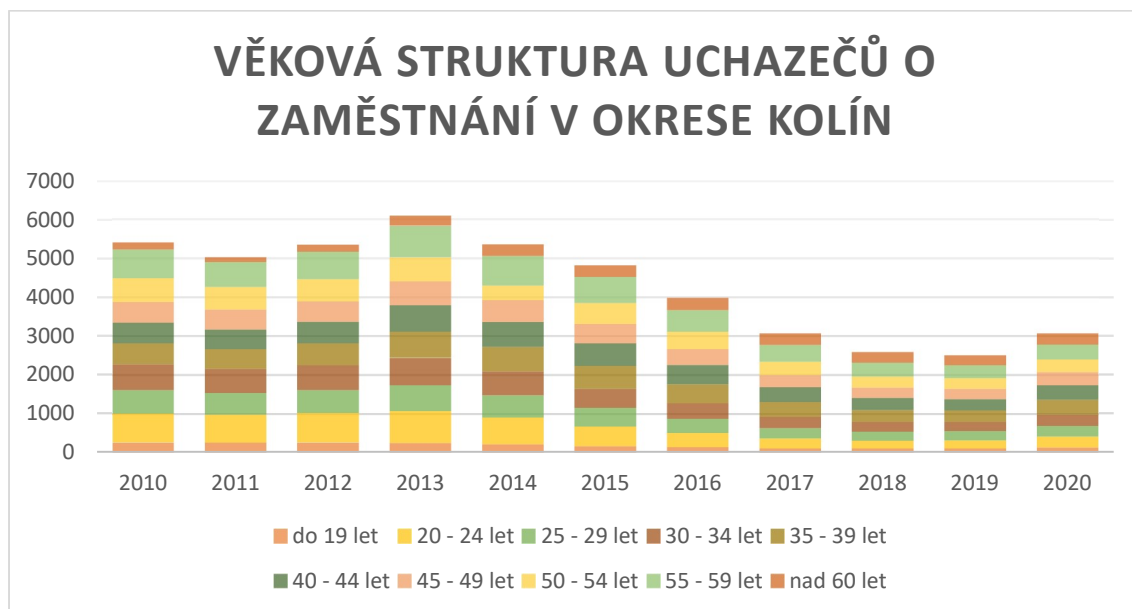
Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR pracoviště Kolín (2023)

Z grafu č. 7 vyplývá, že největší část uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce v okrese Kolín je tvořena osobami se středním vzděláním. Jedná se buď o osoby se středním odborným vzděláním, osoby s výučním listem, nebo se středoškolským vzděláním s maturitou. Z grafu je patrné, že podíl těchto osob začal od roku 2016 klesat, a to úměrně s poklesem počtu osob v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nejvíce osob se středním vzděláním bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání v roce 2013, celkem 4 144 osob, nejméně osob z této skupiny bylo v evidenci v roce 2019, celkem 1 532 osob. V každém z let ve sledovaném období tvořily osoby se středoškolským vzděláním více než 60 % všech uchazečů o vzdělání. Druhá největší skupina je pak tvořena osobami bez vzdělání, nebo s dokončeným základním vzděláním. Nejvíce osob z této kategorie bylo v evidenci v roce 2013, celkem 1 676. Nejméně poté v roce 2019, celkem 703 osob bez vzdělání nebo jen se základním vzděláním. Naopak dlouhodobě nejmenší skupina uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP je tvořena lidmi s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním. Nejvíce osob s vyšším odborným nebo vysokoškolským vzděláním bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání taktéž v roce 2013, celkem 429 osob, nejméně poté v roce 2018, celkem 225 osob.

4.2.7 Věková struktura uchazečů

Tato kapitola se věnuje struktuře uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce v okrese Kolín dle jejich věku. Vývoj ukazuje graf č. 8.

Graf 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Kolín



Zdroj: vlastní zpracování, ÚP ČR pracoviště Kolín (2023)

Z grafu č. 8 vyplývá, že věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Kolín se v průběhu let 2010 až 2020 příliš neměnila. Průběžně se snižoval celkový počet uchazečů, ale poměr věkové struktury zůstává zachován. Nejvíce uchazečů o zaměstnání je z věkových kategorií 20–24 let, 35–39 let a 55–59 let.

Nejvíce uchazečů o zaměstnání ve věku 20–24 let v absolutní hodnotě bylo v roce 2013, celkem 816 osob. Podíl osob ve věku 20 – 24 let na celkové počtu uchazečů o zaměstnání v procentech byl poté nejvyšší v roce 2011, kdy z celkového počtu uchazečů bylo 14,3 % ve věku 20 – 24 let. Podíl mladých osob se začal postupně snižovat a po roce 2015 je patrné, že začínají převažovat uchazeči od věku 35 let výše. V celkovém podílu tvořily osoby ve věkovém rozmezí 35–39 let mezi lety 2015 až 2020 12 % všech uchazečů. Nejvíce osob ve v tomto věku bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání v roce 2013, celkem 375 osob. Nejvyšší procentuální podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání byl skupinou osob ve věku 35–39 let v roce 2016, kdy tvořily 12,5 %.

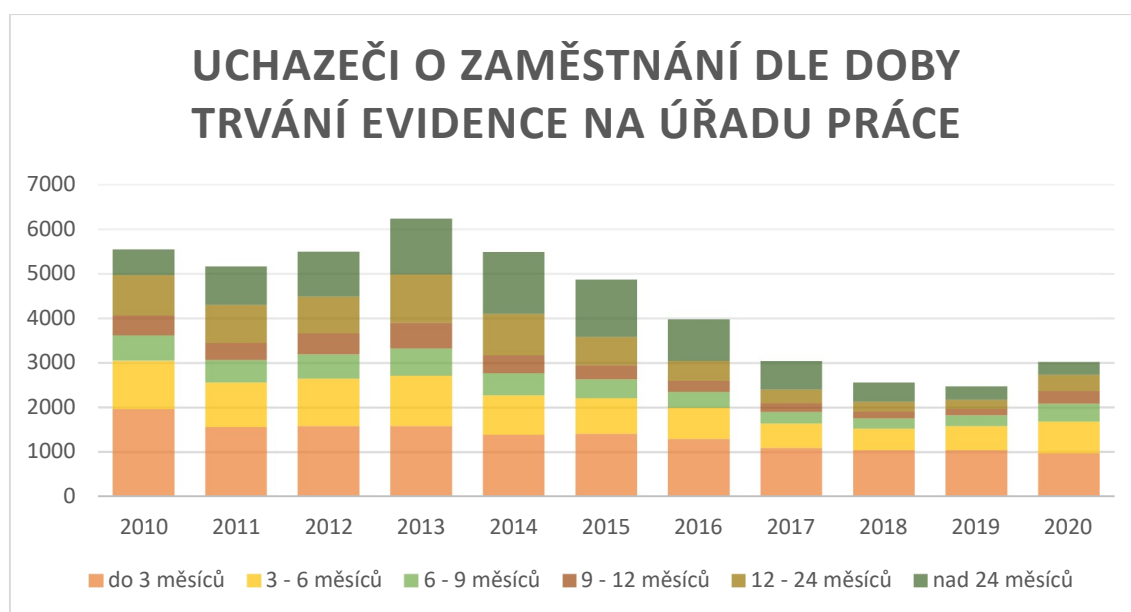
Skupinou, jejíž podíl na všech uchazečích byl v průběhu sledovaného období celkem stálý jsou pak uchazeči ve věku 55–59 let. Ti tvořili ve sledovaném období průměrně 13,5 % všech uchazečů o zaměstnání. Nejvíce osob v tomto věku bylo v evidenci uchazečů

o zaměstnání v roce 2013 – celkem 809 osob. Procentuálně nejvíce jich bylo v roce 2014, kdy osoby ve věku 55–59 let tvořily 14,2 % všech uchazečů o zaměstnání.

4.2.8 Uchazeči o zaměstnání dle délky trvání evidence na ÚP

Následující graf č. 9 se zaměřuje na délku doby, kterou uchazeči registrovaní v evidenci ÚP stráví, než najdou nové uplatnění na trhu práce.

Graf 9: Uchazeči o zaměstnání dle doby trvání evidence na ÚP



Zdroj: vlastní zpracování, ÚP ČR pracoviště Kolín (2023)

Z grafu č. 9 jasně vyplývá, že nejvíce uchazečů o zaměstnání stráví v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce dobu do 3 měsíců od ztráty zaměstnání. V letech 2010 až 2013 nejčastěji uchazečů trvalo získat nové uplatnění na trhu práce v rozmezí do 6 měsíců. V roce 2014 se poměr změnil, a zatímco stále nejvíce uchazečů o zaměstnání našlo uplatnění do 3 měsíců od registrace, druhou nejčetnější skupinu začali tvořit uchazeči, kteří v evidenci uchazečů o zaměstnání na ÚP byli déle než 24 měsíců. Tento jev je v grafu velmi výrazně patrný do roku 2015, kdy nejvíce osob, které byly v evidenci déle než 24 měsíců, bylo v roce 2014, celkem to bylo 1 387 uchazečů o zaměstnání. Od roku 2016 docházelo ke snižování celkového počtu uchazečů v evidenci ÚP a zároveň se snižoval i počet uchazečů, kteří strávili v evidenci déle než 24 měsíců. Uchazeči o zaměstnání, kteří stráví v evidenci ÚP takto dlouho dobu jsou jednou z rizikových skupin na trhu práce, protože u nich klesá motivace pracovat a touha zaměstnání získat, zároveň mají často pocit, že práci nenajdou a nezaměstnanost má na tyto jedince kromě ekonomických dopadů často dopad

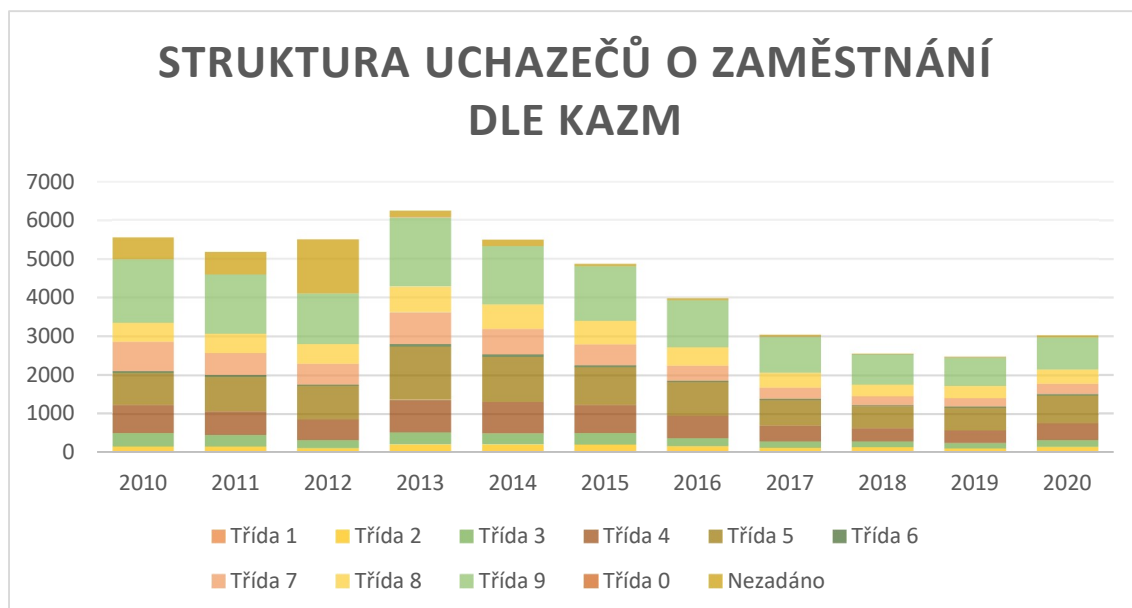
i psychický, kdy dochází k rozvíjení různě závažných psychických obtíží, jakou jsou úzkosti, panické ataky či deprese. Od roku 2018 je pak patrný výrazný pokles v této skupině uchazečů a opět výrazně dominuje doba trvání evidence na ÚP do 3 měsíců, případně v rozmezí 3 až 6 měsíců.

4.2.9 Struktura uchazečů o zaměstnání dle KZAM

KZAM je standardní metodou Klasifikace zaměstnání a využívá ji například Český statistický úřad. Metoda rozděluje zaměstnání do hlavních tříd a následně do jednotlivých podtříd. Základní dělení na třídy je dle ČSÚ následující:

- Třída 1 - Zákodárci, vedoucí a řídicí pracovníci
- Třída 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci
- Třída 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech
- Třída 4 – Nižší administrativní pracovníci
- Třída 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě
- Třída 6 – Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech
- Třída 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři
- Třída 8 – Obsluha strojů a zařízení
- Třída 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
- Třída 0 – Příslušníci armády

Graf 10: Struktura uchazečů o zaměstnání dle KAZM



Zdroj: vlastní zpracování, ÚP ČR pracoviště Kolín (2023)

Z grafu č. 10 je patrné, že nejvíce uchazečů o zaměstnání je dle klasifikace zaměstnání z kategorie pomocného a nekvalifikovaného personálu, tedy třída 9. Nejvíce nezaměstnaných z této třídy bylo v roce 2013, kdy v této kategorii bylo v okrese Kolín celkem 1 774 uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP. Nejméně uchazečů ze třídy 9 bylo v roce 2019, pouze 733. Od roku 2013 do roku 2019 tedy došlo k poklesu nezaměstnaných v této třídě o 1 041, což je pokles o 41,32 %. Druhou nejpočetnější skupinou jsou poté uchazeči z třídy 5, tedy provozní pracovníci ve službách a obchodu. Z této třídy bylo maxima dosaženo také v roce 2013, konkrétně se jednalo o 1 366 uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP. Minima v této třídě zaměstnanců bylo dosaženo v roce 2018, celkem 563 uchazečů o zaměstnání, což je pokles 41,22 %.

Velmi málo uchazečů o zaměstnání je také z kategorie zákonodárců a vedoucích a řídicích pracovníků, kteří spadají do třídy 1. Nejvíce uchazečů z této třídy bylo v roce 2016, celkem 38 osob. Nejméně v roce 2012, kdy z této třídy přišlo do evidence uchazečů o zaměstnání pouze 7 osob. Mezi lety 2012 a 2016 tak došlo k nárůstu o 542,86 %. Stabilně nejméně nezaměstnaných přichází do evidence uchazečů o zaměstnání z třídy 0, což jsou příslušníci armády.

4.2.10 Počet OZP v evidenci uchazečů o zaměstnání v okrese Kolín

Následující tabulka ukazuje, jak se v okrese Kolín vyvíjel podíl nezaměstnaných osob a kolik z těchto osob bylo se zdravotním postižením.

Tabulka 4: Počet OZP na podílu nezaměstnaných osob v okrese Kolín v letech 2010-2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Podíl nezaměstnaných osob	5537	5160	5486	6231	5477	4860	3970	3033	2541	2466	3016
OZP	670	578	565	611	667	616	631	555	504	460	447
% OZP na nezaměstnaných	12,10	11,20	10,30	9,81	12,18	12,67	15,90	18,30	19,83	18,65	14,82

Zdroj: vlastní zpracování, ÚP ČR pracoviště Kolín (2023)

Z tabulky č. 4 vyplývá, že počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením se v letech 2010 až 2016 pohyboval v rozmezí 565 až 670 osob. Nejvíce osob se zdravotním postižením bylo evidováno v roce 2010, celkem 670. Od roku 2017 nastal v počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením pokles. Nejméně osob se zdravotním postižením bylo evidováno v roce 2019 – celkem 460 osob. V porovnání s celkovým podílem nezaměstnaných osob bylo ale maxima dosaženo v roce 2018, kdy z celkového počtu 2 541 nezaměstnaných osob bylo celkem 504 osob se zdravotním postižením, což je 19,83 %. Nejméně nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v porovnání s celkovým počtem nezaměstnaných osob bylo dosaženo v roce 2013, kdy z celkového počtu nezaměstnaných osob 6 231 bylo celkem 611 osob se zdravotním postižením, což je 9,81 %.

4.2.11 Rizikové skupiny v okrese Kolín

Rizikové skupiny osob ohrožených nezaměstnaností v okrese Kolín v letech 2010 až 2020 byly identifikovány na základě hodnocení vybraných ukazatelů z předchozích kapitol. Hodnoty byly porovnány k podílu nezaměstnaných osob a následně bylo vypočítáno, z kolika procent se daná kategorie podílí na podílu nezaměstnaných osob v okrese. Nejvýznamnější kategorie nezaměstnaných osob jsou uvedeny níže, v tabulce č. 5. Rizikové skupiny jsou v tabulce tučně zvýrazněny.

Tabulka 5: Identifikace rizikových skupin osob ohrožených nezaměstnaností v okrese Kolín

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Podíl nezaměstnaných osob	5537	5160	5486	6231	5477	4860	3970	3033	2541	2466	3016
ženy	2641	2560	2711	3137	2907	2551	2148	1638	1387	1314	1622
% žen na nezaměstnaných	47,70	49,61	49,42	50,35	53,08	52,49	54,11	54,01	54,58	53,28	53,78
muži	2896	2600	2775	3094	2570	2309	1822	1395	1154	1152	1394
% mužů na nezaměstnaných	52,30	50,39	50,58	49,65	46,92	47,51	45,89	45,99	45,42	46,72	46,22
absolventi	731	715	754	816	688	512	364	252	199	205	282
% absolventů na nezaměstnaných	13,20	13,86	13,75	13,10	12,56	10,53	9,17	8,31	7,85	8,31	9,35
OZP	670	578	565	611	667	616	631	555	504	460	447
% OZP na nezaměstnaných	12,10	11,20	10,30	9,81	12,18	12,67	15,90	18,30	19,83	18,65	14,82
20-24 let	731	715	754	816	688	512	364	252	199	205	282
% 20-24 let na nezaměstnaných	13,20	10,56	13,75	13,10	12,56	10,53	9,17	8,31	7,85	8,31	9,35
35-39 let	667	651	709	820	764	630	492	352	270	258	332
% 35-39 let na nezaměstnaných	12,05	9,61	12,92	13,16	13,94	12,95	12,40	11,62	10,61	10,45	11,02
55-59 let	738	638	704	809	759	673	553	432	352	338	380
% 55-59 let na nezaměstnaných	13,33	9,42	12,82	12,98	13,85	13,85	13,92	14,25	13,87	13,71	12,59
V evidenci déle než 24 měsíců	578	863	1004	1254	1387	1290	935	641	432	301	290
% v evidenci déle než 24 měsíců na nezaměstnaných	10,44	16,72	18,30	20,12	25,32	26,54	23,56	21,12	17,01	12,22	9,63

Zdroj: vlastní zpracování, podklady ÚP ČR pracoviště Kolín (2023)

Z tabulky číslo 5 vyplývá několik rizikových skupin osob. Z hlediska pohlaví jsou rizikovou skupinou v okrese Kolín ženy, které od roku 2014 tvořily více než 50 % nezaměstnaných osob. Další ohroženou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením, jejichž podíl na nezaměstnaných osobách se od roku 2015 zvyšoval, a v roce 2018 dosahoval k necelým 20 %.

Na základě věku uchazečů o zaměstnání byly vybrány 3 potenciální rizikové skupiny, kdy na základě procentuálního podílu vyplývá, že ohroženou skupinou jsou z dlouhodobého

hlediska hlavně uchazeči ve věkové kategorii 55-59 let. Podíl osob na nezaměstnaných osobách v průběhu sledovaného období rostl, svého maxima dosáhl v roce 2017, kdy podíl nezaměstnaných osob v tomto věku na celkovém počtu nezaměstnaných osob byl 14,28 %.

Jako poslední rizikovou skupinu lze identifikovat uchazeče o zaměstnání, kteří v evidenci ÚP stráví dobu delší než 24 měsíců. Ve sledovaném období let 2010-2020 dosáhl tento podíl svého maxima v roce 2015, kdy procentuální vyjádření dlouhodobě evidovaných nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných byl 26,54 %. Následně začaly tyto hodnoty klesat a v roce 2020 bylo dlouhodobě evidovaných nezaměstnaných nejméně za celé sledované období, v procentuálním vyjádření to bylo 9,63 % nezaměstnaných.

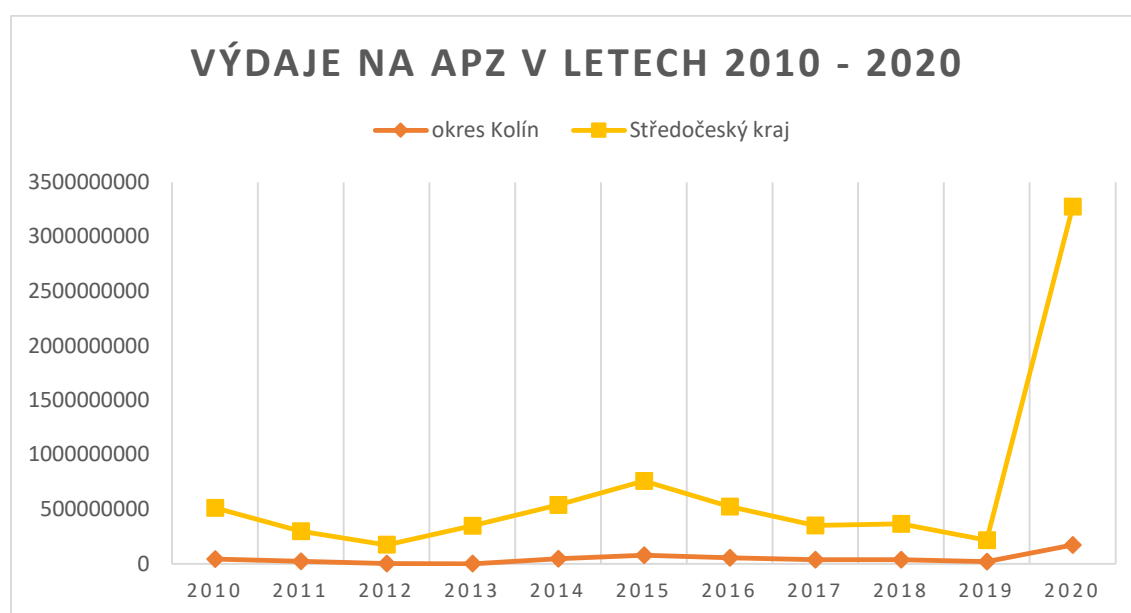
4.3 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Kolín

Tato kapitola se věnuje zhodnocení využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kolín ve zkoumaném období let 2010 až 2020 a zhodnocení nákladů na tyto nástroje. Zároveň krátce představuje projekty, které ve sledovaném období v okrese Kolín běžely.

4.3.1 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

Následující graf č. 11 srovnává vynaložené náklady na aktivní politiku zaměstnanosti v okrese Kolín v porovnání s celkovými výdaji na aktivní politiku zaměstnanosti za Středočeský kraj ve sledovaném období let 2010 až 2020.

Graf 11: Výdaje na APZ v letech 2010–2020 v okrese Kolín v porovnání se Středočeským krajem



Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR pracoviště Kolín (2023)

Z grafu č. 11 vyplývá, že výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v okrese Kolín se ve sledovaném období pohybovaly na podobné úrovni. Nejvyšší náklady jsou zaznamenány v roce 2020, celkem na APZ okres vynaložil 171 669 532 Kč. To je způsobeno výdaji v rámci programu ANTIVIRUS, který měl pomoci snížit dopady vládních opatření na míru nezaměstnanosti v době pandemie.

Druhou nejvyšší hodnotu výdajů na APZ v okrese vykazuje poté rok 2015, kdy celkové výdaje dosáhly hodnoty 76 442 085 Kč. Naopak nejnižší výdaje na APZ byly

v roce 2012, pouze 436 501 Kč. Průměrná hodnota výdajů na APZ v okrese ve sledovaném období byla 47 189 158,6 Kč za rok. Rok 2013 vystupuje v grafu s nulovou hodnotou. Dle sdělení pracovníka ÚP Kolín nejsou pro tento rok údaje pouze pro okres Kolín k dispozici. Výdaje na APZ okresu Kolín v porovnání s výdaji za Středočeský kraj dále ukazuje tabulka č. 6.

Tabulka 6: Porovnání nákladů na APZ v okrese Kolín a ve Středočeském kraji

	Okres Kolín (Kč)	Středočeský kraj (Kč)	Podíl okresu Kolín z výdajů SČK (%)
2010	43 211 190	512 891 000	8,43
2011	21 116 985	297 536 000	7,10
2012	463 501	174 388 000	0,27
2013	0	346 634 000	0
2014	45 614 969	538 672 000	8,47
2015	76 442 085	757 761 000	10,09
2016	55 306 347	522 654 000	10,58
2017	37 240 539	351 507 000	10,59
2018	36 246 235	364 929 000	9,93
2019	17 629 359	214 748 000	8,21
2020	171 669 532	3 276 827 000	5,24
Celkem za období	588 696 714	7 358 547 000	
Průměr za rok	53 517 883	1 226 424 500	7,17

Zdroj: vlastní zpracování, Úřad Práce ČR pracoviště Kolín (2023)

Jak vyplývá z tabulky č.6, výdaje na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kolín jsou v průměru ve výši 7,17 % z celkových nákladů ve Středočeském kraji. V roce 2012, kdy náklady za okres dosahovaly jen 463 501 Kč to bylo pouze 0,27 % z celkových výdajů kraje na APZ. V porovnání mezi výdaji kraje a okresu pak nejvíce bylo v roce 2017, kdy se výdaje v okrese Kolín na celkových výdajích kraje pohybovaly na úrovni 10,59 %.

4.3.2 Projekty aktivní politiky zaměstnanosti

Následující kapitola jmenuje některé z projektů aktivní politiky zaměstnanosti, které byly aktivní ve sledovaném období let 2010 až 2020. Primárně jsou zde zmíněny projekty, které jsou cíleny na identifikované rizikové skupiny. Dále jsou zahrnuty projekty, jejichž doba trvání přesahuje sledované období.

Praxe je začátek

Projekt „Praxe je začátek“ byl dle ÚP ČR (Analýza trhu práce v kraji za rok 2010) regionálním projektem Středočeského kraje a byl cílen na uchazeče o zaměstnání ve věku do 25 let, s ukončeným úplným středním či vyšším vzděláním a jejichž praxe nebyla delší než 6 měsíců. Projekt zajišťoval uchazečům o zaměstnání praxi u subjektů státní správy, jednalo se o úřady, soudy či okresní správu sociálního zabezpečení. Tato praxe měla uchazečům umožnit lepší start kariéry díky získání kvalitních pracovních návyků, a snížit u nich riziko nezaměstnanosti. Na tento projekt v roce 2011 navázal projekt „Praxe je začátek 2“.

Od kolébky do práce

Projekt „Od kolébky do práce“ (Analýza trhu práce v kraji za rok 2010) byl cílen na uchazeče o zaměstnání, kteří hledali uplatnění na trhu práce po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené. Cílem projektu bylo zvýšit zaměstnatelnost těchto osob a podpořit jejich znovu začlenění na trhu práce. Obsahem projektu byla hlavně školení, která byla uchazeči o zaměstnání doporučena individuálně, na základě vstupního modulu, na základě, kterého došlo k vyhodnocení možností a cílů klienta.

Začínáme po 50

Dalším z programů určených na podporu zaměstnanosti osob z rizikových skupin je program „Začínáme po 50“ (Analýza trhu práce v kraji za rok 2011). Ten byl cílen na uchazeče o zaměstnání ve věku 50 a více let. Pomocí nástrojů zaměřených na osobní rozvoj, finanční gramotnost, rozšíření počítačových dovedností a dále pomocí rekvalifikací bylo cílem projektu zvýšit zaměstnatelnost těchto osob.

POVEZ II

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II, zkráceně POVEZ II, je projektem Úřadu práce (Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II), 2022) a je spolufinancován z Evropského sociálního fondu. Projekt je realizován v období 1.12.2015 až 31.12.2023. Je určen k zvyšování kvalifikace a odbornosti zaměstnanců tak,

aby mezi nimi nedocházelo k nesouladu. Pomáhá tak firmám zvyšovat jejich konkurenceschopnost a rozšiřovat jejich činnosti pomocí kvalifikované pracovní síly. Zároveň je program zaměřen na řešení neochoty zaměstnavatelů investovat do odborného vzdělávání zaměstnanců. Projekt je určen jak pro stávající zaměstnance, tak pro potenciální zaměstnance. Zaměstnavatel, který se do projektu přihlásí získává finanční podporu na vzdělání zaměstnanců a náhradu jejich mzdy po dobu školení. Zaměstnavatel se na financování vzdělávání zaměstnanců podílí pouze 15 %, zbylých 85 % je financováno z projektu.

POVEZ II navazuje na projekty podpory odborného rozvoje zaměstnanců, které v České republice fungují od roku 2009. Konkrétně POVEZ II navazuje na projekt POVEZ, který nahradil předchozí projekt „Vzdělávejte se pro růst!“.

VDTP II

Program vzdělávání a dovednosti pro trh práce II, zkráceně VDTP II je, jak uvádí Úřad práce (Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II), 2023) zaměřen na řešení problémů spojených s problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR. Program je realizován v období 1.1.2016 až 31.8.2023 a je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Jeho cílem je, aby kvalifikace uchazečů o zaměstnání odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů. V rámci programu je uchazečům poskytnuta možnost rozšířit či doplnit si kvalifikaci pomocí rekvalifikace, tak aby odpovídala požadavkům zaměstnavatelů. V rámci poradenské činnosti je pozornost zaměřena na pomoc s orientací uchazečů na trhu práce a dále je obsahem programu nácvik komunikace s potenciálními zaměstnavateli nebo rozvoj kompetencí uchazeče pro vyhledávání a získání vhodného zaměstnání.

EFES

Program efektivní služby zaměstnanosti, zkráceně EFES je programem realizovaným v období 1.2.2016-30.11.2023 Úřadem práce ČR (Efektivní služby zaměstnanosti (EFES), 2022) a je spolufinancován ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu. Cílem programu je prostřednictvím kvalitního zázemí a podmínek pro zaměstnance zefektivnit služby poskytované Úřadem práce ČR. Kromě materiálně-technického vybavení, které má být v rámci projektu zajištěno, by se díky programu měla zlepšit kvalita služeb a informací, které jsou ÚP ČR poskytovány klientům. Mimo jiné by mělo dojít ke zlepšení v oblasti individuální práce s klientem tak, aby klient obdržel

co nejvíce relevantních informací v pro něj srozumitelné formě a pracovní ÚP měl na klienta dostatek prostoru.

Záruky pro mladé ve Středočeském kraji

Projekt Záruky pro mladé v ... kraji je realizován Úřadem práce ČR (Záruky pro mladé v ... kraji, 2023) ve všech krajích v době 1.12.2015 až 31.5.2023 a je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu. Problém, na který se projekt zaměřuje je nezaměstnanost osob do 30 let, což je riziková skupina na trhu práce, protože tyto osoby mají často pouze minimální pracovní zkušenosti a mají tak potíže s umístěním na trhu práce. Zároveň se na trhu práce často špatně orientují a nemají příliš konkrétní představu o svém budoucím povolání. V rámci projektu jsou uchazečům z této skupiny nabízeny různé nástroje, jako je rekvalifikace, práce na zkoušku, poradenská činnost, návrat do vzdělávání, stáže v zahraničí nebo odborná praxe, s jejichž pomocí se mají snáze zorientovat na trhu práce a v co nejkratším čase najít uplatnění a získané zaměstnání si udržet. Projekt navazuje na úspěšné regionální projekty „Odborné praxe pro mladé do 30 let v ... kraji“.

ANTIVIRUS

Program ANTIVIRUS byl dle MPSV (Analýza programu ANTIVIRUS: A, A+, B, 2022) určen na ochranu zaměstnanosti a podporu ekonomiky během pandemie onemocnění Covid-19. Hlavním cílem programu bylo ochránit ekonomiku před vysokým nárůstem nezaměstnanosti a jejích dopadů. Program měl pomocí udržení nízké nezaměstnanosti zabránit sociálním dopadům nezaměstnanosti na občany a zachovat tak pracovní místa i vazby mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Celkem bylo podpořeno 1 073 133 zaměstnanců a v rámci programu bylo ve všech třech režimech vyplaceno více než 50 miliard Kč. Nejvíce podpory bylo směřováno do sektoru pohostinství a ubytování, obchodu a zpracovatelského průmyslu.

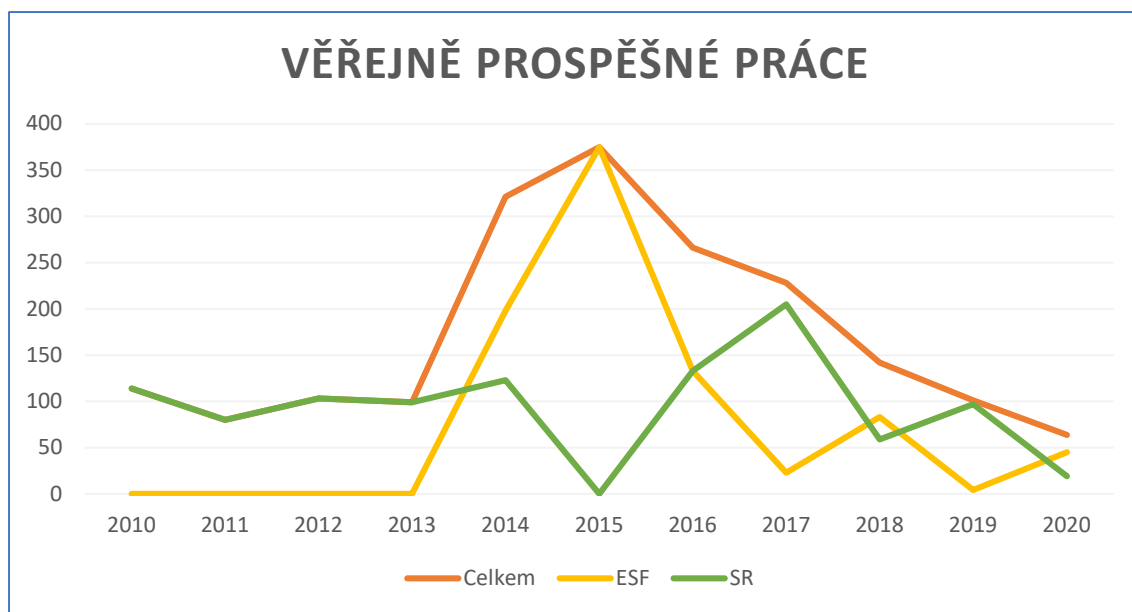
Režimy programu byly následující:

- Režim A byl určen na financování náhrady mzdy, pokud se zaměstnanec dostal do karantény, nebo v případě, že díky mimořádným opatřením vlády došlo k omezení či úplnému uzavření provozu
- Režim B byl určen k financování náhrady mzdy, pokud došlo k omezením na úrovni vstupních výrobních faktorů nebo na úrovni odbytu
- Režim A+ byl určen k financování náhrady mzdy, pokud došlo k uzavření provozu a zaměstnavatelům pokrýval 100 % nákladů

4.3.3 Veřejně prospěšné práce

Graf č. 12 zobrazuje počet uchazečů o zaměstnání, kteří našli uplatnění díky využití nástroje veřejně prospěšných prací. Za grafem následuje tabulka č. 7, ve které je rozepsáno kolik osob z rizikových skupin našlo díky VPP uplatnění.

Graf 12: Veřejně prospěšné práce v okrese Kolín



Zdroj: Vlastní zpracování, Úřad práce ČR pracoviště Kolín (2023)

Z grafu číslo 12 je vidět, že nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo umístěno díky nástroji veřejně prospěšné práce v roce 2015, kdy bylo umístěno celkem 375 uchazečů. Umístění všech uchazečů v roce 2015 bylo financováno ze zdrojů Evropského sociálního fondu. Nejméně uchazečů bylo umístěno v roce 2020, celkem 64 uchazečů.

Za roky 2012 a 2013 je k dispozici pouze souhrnný údaj počtu umístěných uchazečů. Zdroj financování ani složení uchazečů není z důvodu zamýšlené změny systému v době působení ministra Drábka k dispozici.

Umístění uchazeči z rizikových skupin

Tabulka 7: Uchazeči z řad rizikových skupin umístění díky VPP v okrese Kolín v letech 2010 až 2020

Uchazeči z řad rizikových skupin											
	Celkem uchazečů	Ženy		Absolventi (do 30 let)		OZP		Nad 55 let		V evidenci ÚP dlouhodobě	
		celkem	%	celkem	%	celkem	%	celkem	%	celkem	%
2010	114	50	43,86	21	18,42	22	19,30	16	14,04	0	0
2011	80	29	36,25	1	1,25	11	13,75	18	22,5	0	0
2012	103	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2013	99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2014	321	3	0,93	12	3,74	1	0,31	0	0	0	0
2015	375	139	37,07	128	34,13	30	8	75	20	96	25,6
2016	266	60	22,56	39	14,66	32	12,03	65	24,44	80	30,08
2017	228	109	47,81	55	24,12	33	14,47	63	27,63	70	30,07
2018	142	64	45,07	30	21,13	31	21,83	53	37,32	27	19,01
2019	101	57	56,44	25	24,75	15	14,85	38	37,62	21	20,79
2020	64	38	59,38	8	12,5	16	25	26	40,63	13	20,31
Průměr			31,76		14,06		11,78		20,38		13,32

Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR pracoviště Kolín (2023)

Procentuálně nejvyšší zastoupení mají mezi umístěnými uchazeči ženy. Na složení uchazečů o zaměstnání umístěných na veřejně prospěšné práce se podílí v rozmezí 23–59 % z celkového počtu. Druhou nejpočetnější skupinou jsou poté osoby ve věku nad 55 let. V průměru za sledované období je 20,38 % umístěných uchazečů z věkové kategorie nad 55 let. Nejvíce osob z této skupiny našlo uplatnění v roce 2015, celkem 75, nejméně pak v roce 2010, kdy to bylo pouze 16 osob. Procentuálně velmi početné zastoupení v umístěných uchazečích mají také osoby, které jsou v evidenci Úřadu práce dlouhodobě. Data o umístění osob z této skupiny jsou ale k dispozici až v letech 2015–2020, takže za sledované období byl průměr této skupiny jen 13,32 %. Nejvíce osob z této kategorie bylo umístěno díky VPP v roce 2015, celkem 96 osob. Nejméně pak v roce 2020, pouze 13 osob.

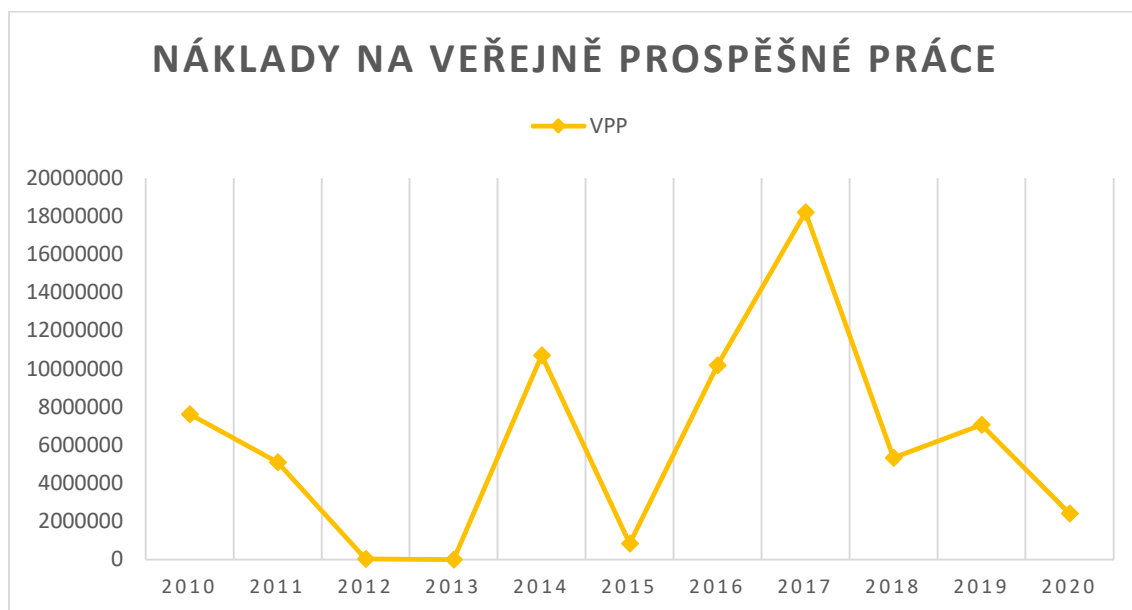
Za nevýhodu lze u veřejně prospěšných prací označit to, že v každé obci jsou tato místa vytvářena dle konkrétních potřeb obce, tzn. že zatímco někde jsou lidé na toto místo umístěni na celý rok, jinde jsou tato místa vytvářena na kratší období. Jedná

se zpravidla o sezónní práce jako je úklid veřejných prostor, údržba městské zeleně či v zimních měsících odklizení sněhu a údržba chodníků.

Náklady na Veřejně prospěšné práce v okrese Kolín

Následující graf č. 13 ukazuje vývoj nákladů na nástroj veřejně prospěšné práce v okrese Kolín v letech 2010 až 2020. Pro rok 2013 nejsou dostupná data na úrovni okresu. Důvodem je původně plánovaná změna v systému, která způsobila že data v dotčených letech jsou pouze na úrovni krajů, nikoli okresů.

Graf 13: Náklady na VPP v okrese Kolín v letech 2010–2020



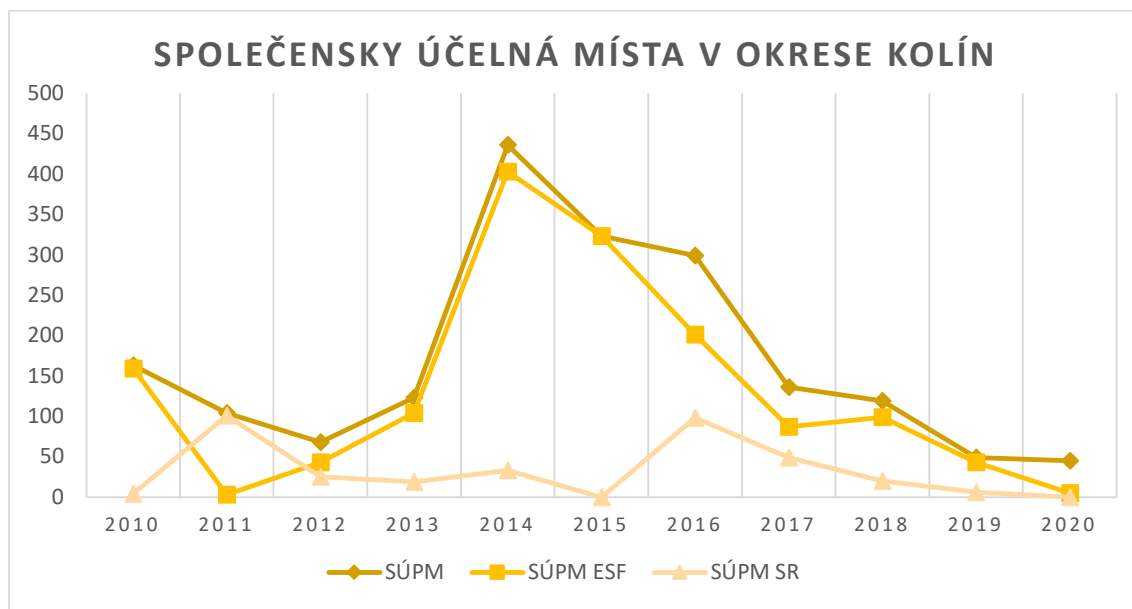
Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR pracoviště Kolín (2023)

Z grafu č. 13 vyplývá, že náklady na veřejně prospěšné práce se ve sledovaném období velmi výrazně měnily a jsou zde vidět jasné výkyvy. V roce 2014 byly náklady na VPP v okrese Kolín ve výši 10 702 319 Kč, zatímco v roce 2015 došlo k prudkému poklesu a náklady v tomto roce činily pouze 828 885 Kč. Meziroční pokles tak dosáhl 93,3 %. Nejvyšší náklady na veřejně prospěšné práce pak byly v roce 2017, kdy tyto náklady dosahovaly 18 203 500 Kč. V porovnání s rokem 2015 je to nárůst o více než 2 000 %. V následujícím roce, tedy roce 2018 opět došlo k poklesu těchto nákladů. Ty činily 5 325 401 Kč, což je meziroční pokles o 70,7 %.

4.3.4 Společensky účelná pracovní místa

Graf č. 14 ukazuje počet uchazečů umístěných na společensky účelná pracovní místa v letech 2010 až 2020 v okrese Kolín a zdroj financování těchto míst.

Graf 14: Společensky účelná pracovní místa v okrese Kolín a jejich financování v letech 2010 až 2020



Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR pracoviště Kolín (2023)

Z grafu č. 14 vyplývá, že vývoj počtu uchazečů umístěných na společensky účelná pracovní místa se v letech velmi výrazně měnil. Nejvíce uchazečů bylo umístěno v roce 2014, celkem 436 uchazečů. V tomto roce bylo i nejvíce SÚPM financováno z prostředků Evropského sociálního fondu, konkrétně 403 míst. Nejméně společensky účelných pracovních míst bylo poté zřízeno a obsazeno uchazeči o zaměstnání v roce 2020, pouze 45 míst.

Největší skok lze pozorovat mezi lety 2013 a 2014, kdy se zvýšil počet společensky účelných pracovních míst ze 123 na 436, což je nárůst o 355 %. Mezi lety 2016 a 2017 pak došlo k výraznějšímu snížení počtu společensky účelných míst, z 299 klesl jejich počet na 136, což je meziroční pokles o 46 %.

Umístění uchazeči z rizikových skupin

Následující tabulka č. 8 ukazuje, jaké bylo zastoupení uchazečů o zaměstnání umístěných díky společensky účelným pracovním místům z řad rizikových skupin. Pro roky 2012 a 2013 nejsou k dispozici data jednotlivých skupin, ale pouze celkový počet umístěných uchazečů. Dle sdělení pracovníka Úřadu práce je důvodem této absence dat zamýšlená změna systému, která byla plánována za doby působení ministra Drábka.

Tabulka 8: Zastoupení uchazečů z rizikových skupin při využívání nástroje SÚPM

Uchazeči z řad rizikových skupin											
	Celkem uchazečů	Ženy		Absolventi (do 30 let)		OZP		Nad 55 let		V evidenci ÚP dlouhodobě	
		celkem	%	celkem	%	celkem	%	celkem	%	celkem	%
2010	163	3	1,84	1	0,61	0	0	0	0	0	0
2011	93	63	67,74	3	3,23	5	5,38	16	17,20	0	0
2012	68	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2013	123	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2014	384	231	60,16	148	38,54	10	2,60	32	8,33	35	9,11
2015	333	183	54,95	140	42,04	13	3,90	24	7,21	97	29,13
2016	299	188	62,88	131	43,81	15	5,02	29	9,70	117	39,13
2017	131	61	46,56	56	42,75	7	5,34	20	15,27	52	39,69
2018	122	83	68,03	55	45,08	15	12,30	13	10,66	32	26,23
2019	43	25	58,14	25	58,14	3	6,98	4	9,30	6	13,95
2020	36	17	47,22	18	50	3	8,33	7	19,44	11	30,56
Průměr		77,64	42,50	52,45	29,47	6,45	4,53	13,18	8,83	31,82	17,07

Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR pracoviště Kolín (2023)

Z tabulky č. 8 vyplývá, že nejpočetnější zastoupení mají uchazeči z rizikové skupiny ženy. Ve sledovaném období tvořily ženy průměrně 42,5 % všech uchazečů umístěných pomocí nástroje SÚPM. Nejvíce žen bylo umístěno v roce 2014, celkem 231. Nejméně pak v roce 2010, pouze 3 ženy. Od roku 2010 do roku 2014 došlo tedy k nárůstu o 228 žen.

Druhou nejpočetnější skupinu, která byla ve sledovaném období umisťována na základě SÚPM byli absolventi ve věku do 30 let. Nejvíce jich bylo umístěno v roce 2014, celkem 148. Nejméně pak v roce 2010, kdy to byl pouze 1 uchazeč z této skupiny. Průměrně tvořili absolventi ve sledovaném období 29,47 % umístěných uchazečů.

Náklady na Společenský účelná pracovní místa v okrese Kolín v letech 2010 až 2020

V grafu č. 15 je zobrazeno, jak se vyvíjely náklady na nástroj SÚPM v okrese Kolín v letech 2010 až 2020. Vlivem původně plánované, a nakonec neuskutečněné změny systému ÚP nejsou k dispozici data za roky 2012 a 2013.

Graf 15: Náklady na SÚPM v okrese Kolín v letech 2010 až 2020



Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR pracoviště Kolín (2023)

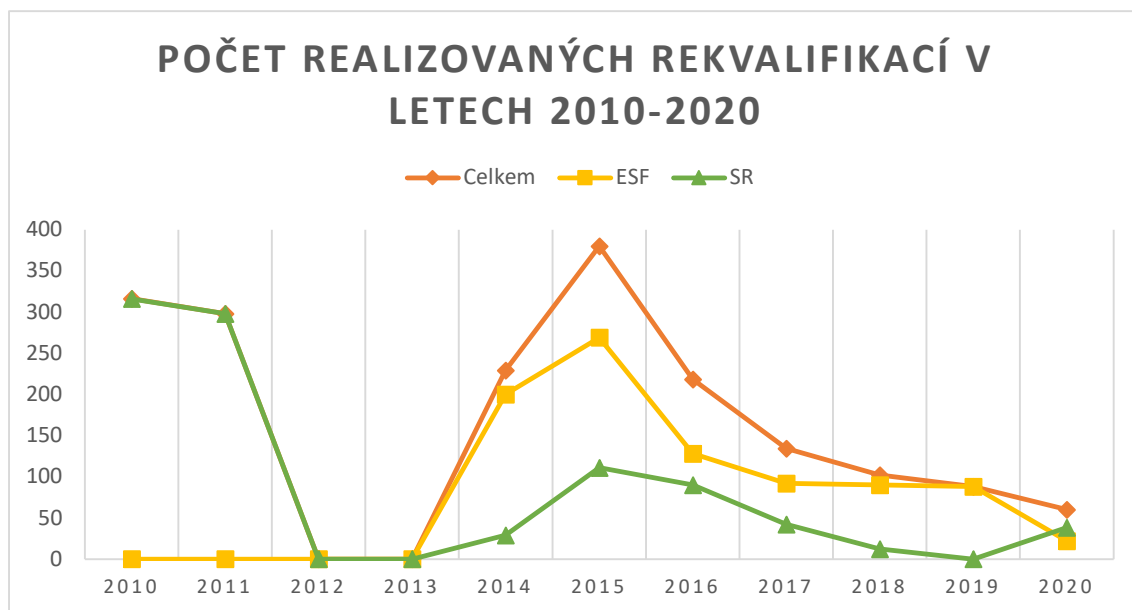
Z grafu č. 15 vyplývá, že nejvyšší náklady na společensky účelná pracovní místa v okrese Kolín byly v roce 2016 – celkem 4 740 011 Kč. Nejnižší náklady pak v roce 2020, kdy bylo realizováno žádné společensky účelné pracovní místo v okrese. Nejvyšší nárůst byl pak mezi rokem 2010, kdy náklady na SÚPM byly 401 912 Kč a rokem 2011, kdy náklady dosahovaly 3 649 103 Kč. To znamenalo meziroční nárůst o 907,93 %. Důvodem, proč i přes realizaci 45 SÚPM v okrese Kolín jsou nulové náklady je to, že tyto náklady jsou financovány ze státního rozpočtu, ale SÚPM v roce 2020 byla financována z Evropského sociálního fondu.

4.3.5 Rekvalifikace

Graf č. 16 ukazuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání, kteří byli v letech 2010 až 2020 podpořeni v rekvalifikaci. Jedná se o souhrn za všechny druhy rekvalifikací, tedy za rekvalifikace zvolené, zabezpečované i rekvalifikace zaměstnanců.

V grafu nejsou zahrnuta data pro roky 2012 a 2013, která nejsou pro okres Kolín k dispozici. Důvodem jsou původně plánované změny v systému za ministra Drábka, kdy se sbírala data pouze pro kraje a nikoli jednotlivé okresy.

Graf 16: Počet realizovaných rekvalifikací v letech 2010 až 2020 v okrese Kolín



Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR pracoviště Kolín (2023)

Z grafu č. 14 vyplývá, že nejvyšší počet uchazečů, kteří absolvovali rekvalifikační kurz financovaný Úřadem práce bylo v roce 2015. Celkem bylo realizováno 380 rekvalifikačních kurzů, z toho 269 bylo financováno z Evropského sociálního fondu, což bylo zároveň nejvíce za sledované období, a 111 rekvalifikačních kurzů bylo financováno ze státního rozpočtu. Nejméně rekvalifikací pak bylo uskutečněno v roce 2020, pouze 60 kurzů, více než polovina byla hrazena ze státního rozpočtu. Mezi lety 2015 a 2020 tak došlo v počtu rekvalifikací k 75 % poklesu. Mezi lety 2014 a 2015 naopak došlo k poměrně výraznému nárůstu, konkrétně se počet realizovaných rekvalifikací zvýšil o 65 %. Následně se počet opět snížil, mezi lety 2015 a 2016 došlo k poklesu o 42,63 %.

Mezi nejčastější obory rekvalifikací se dle sdělení pracovníka ÚP pracoviště Kolín u žen řadí kurzy práce s počítačem, poté kosmetické kurzy, kurzy pro pracovníky v sociálních službách nebo kurzy účetnictví. U mužů se kromě kurzů pro práci s počítačem jedná o odborné kurzy typu svářeč, obsluha vysoko zdvižného vozíku nebo rozšíření řídičského oprávnění.

Uchazeči z rizikových skupin

Následující tabulka č. 9 zobrazuje počet uchazečů z rizikových skupin, kteří prošli rekvalifikací ve sledovaném období let 2010 až 2020.

Tabulka 9: Účastníci rekvalifikace z řad uchazečů z rizikových skupin v okrese Kolín

Uchazeči z řad rizikových skupin											
	Celkem uchazečů	Ženy		Absolventi (do 30 let)		OZP		Nad 55 let		V evidenci ÚP dlouhodobě	
		celkem	%	celkem	%	celkem	%	celkem	%	celkem	%
2010	316	187	59,18	49	15,51	15	4,75	16	5,06	0	0
2011	298	185	62,08	9	3,02	11	3,69	20	6,71	0	0
2012	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2013	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2014	229	151	65,94	63	27,51	13	5,68	27	11,79	18	7,86
2015	380	219	57,63	127	33,42	32	8,42	40	10,53	61	16,05
2016	218	119	54,59	64	29,36	21	9,63	25	11,47	28	12,84
2017	134	66	49,25	39	29,10	14	10,45	17	12,69	15	11,19
2018	102	46	45,10	43	42,16	4	3,92	6	5,88	8	7,84
2019	88	61	69,32	30	34,09	5	5,68	11	12,50	1	1,14
2020	60	21	55,26	50	83,33	0	0	2	3,33	3	5,00
Průměr			45,28		27,05		4,75		7,27		5,63

Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR pracoviště Kolín (2023)

Z tabulky č. 9 vyplývá, že nejpočetnější skupinou účastníků rekvalifikací byly ženy. Ty tvořily průměrně 45,28 % absolventů. Nejvíce žen absolvovalo rekvalifikační kurz v roce 2015, celkem 219. V procentuálním vyjádření bylo do rekvalifikace zařazeno nejvíce žen v roce 2014, kdy z celkového počtu 229 účastníků rekvalifikací bylo 151 žen, což je 65,94 %. Naopak v tomto vyjádření nejméně žen bylo do rekvalifikací zařazeno v roce 2018, kdy z celkového počtu 102 rekvalifikací bylo 46 žen, to je 45,1 %.

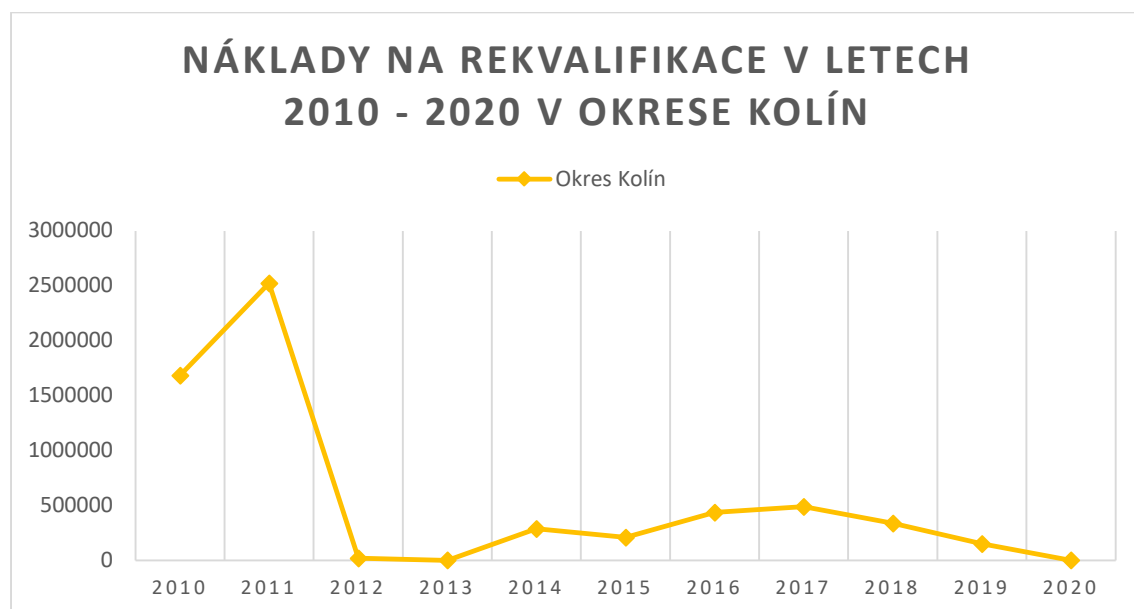
Druhou nejpočetnější skupinou byli poté absolventi. Jejich počet se pohyboval v rozmezí 9–127 účastníků. Nejvíce, tedy 127 absolventů, bylo do rekvalifikace zařazeno v roce 2015. Z celkového počtu 380 účastníků rekvalifikací připadlo 127 míst na absolventy. V procentuálním vyjádření je to 33,42 %. Naopak nejméně účastníků z řad absolventů bylo v roce 2011, kdy z celkového počtu 298 účastníků bylo pouze 9 ze skupiny absolventů. Procentuálně to byly pouze 3,02 %.

Rekvalifikace jsou naopak nejméně využívaným nástrojem APZ u rizikové skupiny osob se zdravotním postižením. Tyto osoby tvořily v průměru pouze 4,75 % účastníků rekvalifikací. Nejvíce OZP bylo do rekvalifikací zařazeno v roce 2015, celkem 32 osob. Nejméně to bylo v roce 2020, kdy ze skupiny OZP nebyl do rekvalifikací zařazen žádný uchazeč.

Náklady na nástroj rekvalifikace v okrese Kolín v letech 2010 až 2020

Vynaložené náklady na rekvalifikace v okrese Kolín ve sledovaném období shrnuje graf č. 17. Pro roky 2012 a 2013 nejsou data k dispozici z důvodu původně plánované, avšak nerealizované změny v systému ÚP, následkem čehož nejsou dostupná data na úrovni okresů.

Graf 17: Náklady na rekvalifikace v letech 2010–2020 v okrese Kolín



Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce ČR pracoviště Kolín (2023)

Z grafu č. 17 vyplývá, že od roku 2011 náklady vynaložené na rekvalifikace klesaly. To je dáno tím, že postupně se zdrojem pro financování rekvalifikačních kurzů stal Evropský sociální fond. Bohužel data k porovnání nákladů na jednotlivé nástroje APZ financované z ESF nejsou na úrovni okresu Kolín k dispozici. Stejně tak nejsou k dispozici data za rok 2013, v této době byla původně plánována změna systému ÚP a data se sledovala za kraj, nikoli okresy.

Celkové náklady uhrazené ÚP Kolín za sledované období let 2010 až 2020 jsou 6 120 661,8 Kč. Z dostupných dat je vidět, že nejvíce rekvalifikačních kurzů bylo financováno Úřadem práce v roce 2011, kdy náklady na rekvalifikace činily

2 523 213 Kč. V roce 2014 už to bylo pouze 285 625 Kč. To je pokles o 88,68 %. Od roku 2015 se náklady na rekvalifikace lehce zvyšovaly, nejvíce činily v roce 2017, kdy tyto náklady byly 486 452 Kč. V následujících letech vynaložené prostředky opět klesaly. V roce 2020 byly náklady na rekvalifikace uhrazené ÚP Kolín nulové.

4.3.6 Ostatní využití nástroje APZ v okrese Kolín

Chráněná pracovní místa

Ve sledovaném období došlo k podpoře uchazečů vzniku chráněných pracovních míst v letech 2014 až 2017. Za toto období bylo podpořeno celkem 340 uchazečů, kteří tak díky CHPM našli uplatnění na trhu práce. V letech 2015 a 2017 bylo podpořeno shodně 112 uchazečů, v roce 2014 to bylo 45 uchazečů a v roce 2016 celkem 71 uchazečů. Mezi roky 2014 a 2015 tak došlo k nárustu o 249 %.

Práce na zkoušku

Projekt Úřadu práce ČR „Práce na zkoušku“ (Práce na zkoušku, 2022) je určen pro zaměstnavatele, kteří chtějí do pracovního poměru na zkrácený úvazek a dobu max. tří měsíců, přijmout uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadu práce. Za tuto dobu si zaměstnavatel i zaměstnanec mohou ověřit, zda je pro uchazeče práce vhodná a zvládne ji vykonávat. Zaměstnavateli je poskytován příspěvek na částečnou náhradu nákladů na mzdu či plat zaměstnance.

V okrese Kolín bylo v rámci tohoto projektu podpořeno celkem 126 uchazečů. V roce 2014 bylo podpořeno 95 uchazečů, z toho 4 osoby se zdravotním postižením a 73 osob ve věku do 30 let. V roce 2018 bylo podpořeno 12 uchazečů, z toho 1 OZP a 10 osob do 30 let. V roce 2019 bylo podpořeno 7 uchazečů z kategorie do 30 let. V roce 2020 bylo podpořeno celkem 12 uchazečů, z nichž 10 bylo z kategorie do 30 let.

Záruky pro mladé

Projekt je určen na podporu nezaměstnaných osob do 30 let věku, a cílem projektu je pomoci získat uchazečům o zaměstnání z této věkové kategorie potřebnou praxi a pomoci jim tak se zařazením na trh práce. Celkem bylo v letech 2016 až 2020 podpořeno v rámci tohoto projektu 110 uchazečů o zaměstnání, z toho 1 osoba byla se zdravotním postižením.

Příspěvek na dojížděku

Příspěvek na dojížděku za zaměstnáním byl uchazečům v okrese Kolín vyplácen v letech 2017, 2018 a 2020. Celkem bylo tímto příspěvkem podpořeno 17 uchazečů, z toho 2 osoby se zdravotním postižením a 3 uchazeči o zaměstnání ve věku do 30 let.

Vyplaceno bylo celkem 750 000Kč. Nejvíce peněz bylo vyplaceno v roce 2017 – celkem 500 000 Kč pro 8 uchazečů. V roce 2018 činila vyplacená částka 200 000 pro 3 uchazeče. Poslední rok, tedy 2020, byly podpořeni 3 uchazeči celkovou částkou 50 000 Kč.

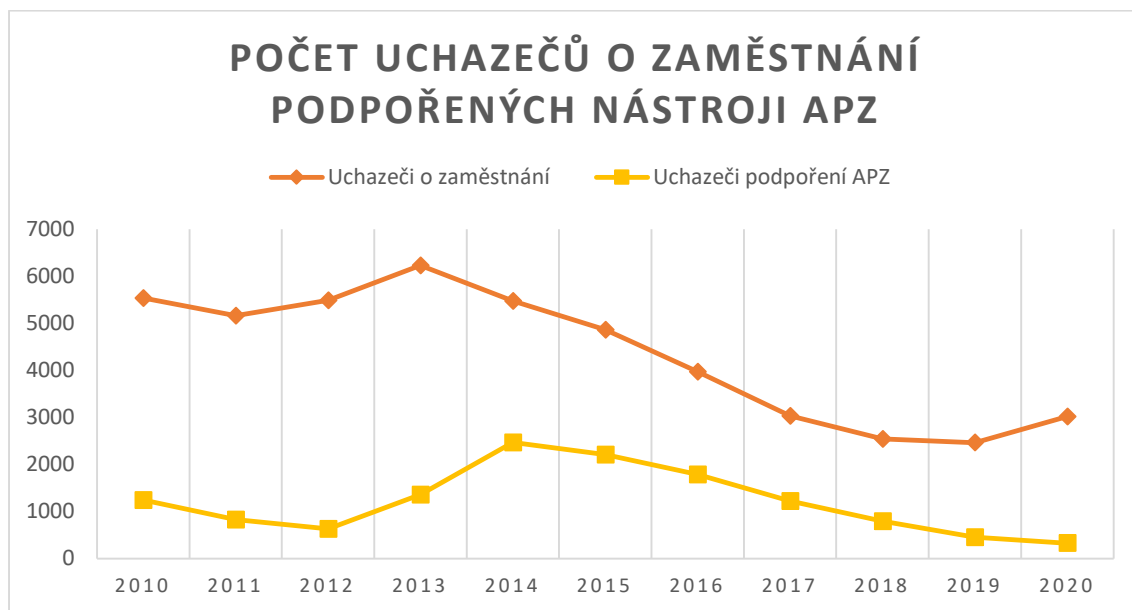
Další nástroje

V roce 2020, kdy začala pandemie onemocnění COVID-19, která přinesla mnoho různých restriktivních omezení, včetně uzavírání provozoven služeb a obchodu, byl představen také projekt ANTIVIRUS, na podporu udržení zaměstnanosti. V rámci tohoto projektu bylo v roce 2020 v okrese Kolín podpořeno celkem 350 zaměstnavatelů.

4.4 Uchazeči o zaměstnání podpoření nástroji APZ v porovnání s podílem nezaměstnaných osob v okrese Kolín v letech 2010 až 2020

Tato kapitola se věnuje porovnání celkového počtu umístěných uchazečů o zaměstnání s podílem nezaměstnaných osob v okrese Kolín v letech 2010 až 2020. Toto porovnání znázorňuje graf č. 19.

Graf 18: Počet uchazečů o zaměstnání podpořených nástroji APZ v okrese Kolín v letech 2010 až 2020



Zdroj: vlastní zpracování, Úřad práce České republiky pracoviště Kolín (2023)

Z grafu č. 18 vyplývá, že počet podpořených uchazečů kopíruje tvar počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce v okrese Kolín. Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo podpořeno nástroji APZ v roce 2014, celkem tuto podporu získalo 2 469 uchazečů z celkového počtu 5 477 uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce. To je v procentuálním vyjádření 45,1 %. Naopak nejméně uchazečů bylo nástroji APZ

podpořeno v roce 2020, pouze 330 z celkového počtu 3 016 uchazečů o zaměstnání. V tomto případě je to dáno částečně i faktem, že od března tohoto roku se pozornost přesunula na pandemii onemocnění COVID-19 a z nástrojů APZ byl financován program ANTIVIRUS, s cílem zabránit zvyšování nezaměstnanosti v důsledku restriktivních opatření.

Průměr podpořených uchazečů nástroji APZ v okrese Kolín ve sledovaném období je 1 211 podpořených uchazečů ročně. Nejvíce uchazečů bylo podporováno v letech 2014 až 2016, kdy některým z nástrojů APZ bylo každoročně podpořeno 45 % uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce.

4.5 Rozhovory s uchazeči o zaměstnání

Tato část práce je zaměřena na zjištění průběhu spolupráce mezi uchazečem o zaměstnání a Úřadem práce v okrese Kolín. Celkem bylo provedeno 5 rozhovorů s uchazeči o zaměstnání, kteří jsou z různých věkových skupin, mají různé vzdělání a v evidenci byli různě dlouhou dobu.

4.5.1 Uchazečka o zaměstnání, paní Tereza

Paní Tereza žije ve vesnici Nová Ves II, nedaleko Českého Brodu. Je jí 26 let a její nejvyšší dosažené vzdělání je střední odborné s maturitou s ekonomickým zaměřením. Evidována byla na Úřadu práce ČR, detašované pracoviště Český Brod. V době, kdy byla v evidenci uchazečů o zaměstnání pobírala podporu v nezaměstnanosti. Rozhovor s paní Terezou proběhl dne 15.3.2023 prostřednictvím on-line rozhovoru přes platformu Zoom.

Do evidence uchazečů o zaměstnání se paní Tereza přihlásila po tom, co odešla ze svého původního zaměstnání. Před přihlášením do evidence uchazečů pracovala na hlavní pracovní poměr v Černokosteleckém pivovaru jako servírka. Odejít se rozhodla poté, co se významně změnil přístup vedení k zaměstnancům a přestala být v práci spokojená. Původně zde začala pracovat jako brigádník při studiu, nakonec nastoupila na HPP.

V evidenci uchazečů o zaměstnání byla na jaře v roce 2020 a strávila v ní necelé 4 měsíce. Vstup a spolupráci s ÚP jí zkomplikovala začínající pandemie onemocnění COVID-19. Vlivem omezení pracovní doby ÚP i jeho fungování neprobíhala spolupráce úplně ideálně. Po zaregistrování do evidence uchazečů o zaměstnání bylo paní Tereze

sděleno, že jí následně bude přidělený pracovník kontaktovat a domluví se s ní na dalším postupu. Po delší odmlce se nakonec pracovník ozval, ale první informační/poradenská schůzka byla naplánována až na červenec. S Úřadem práce tedy uchazečka po první osobní návštěvě komunikovala jen telefonicky.

Naplánovaná schůzka se nakonec neuskutečnila, během 4měsíčního čekání na ni si paní Tereza našla zaměstnání sama, z vlastní iniciativy a bez pomoci Úřadu práce. Průběh schůzek ani jejich případný vliv tak nelze v jejím případě hodnotit. V době trvání evidence absolvovala asi 15 pohovorů, všechny na základě vlastního hledání vhodného zaměstnání. K tomu využívala hlavně inzertní portály jako je jobs.cz, několik pohovorů si domluvila i na základě doporučení známých. Uplatnění našla nakonec v administrativě, což je sice její původně studovaný obor, ale neměla v něm dosud žádnou praxi. Dále paní Tereza uvedla, že jí možnost využít některý z nástrojů APZ Úřade práce nebyla nabídnuta, tudíž nemohla vést ani k získání zaměstnání.

Paní Tereza uvedla, že by byla ochotná si zvýšit nebo rozšířit kvalifikaci pomocí rekvalifikačního kurzu, pokud by jí to přineslo novou práci. Dále byla ochotná do zaměstnání dojíždět, a to v okruhu 50 km od svého bydliště. Naopak by nebyla nakloněna stěhování za práci. Tuto možnost by zvažila pouze v případě, že by nabídka byla velmi dobře placená a zajímavá, případně by v rozhodování hrála roli i možnost získat služební byt.

Z otázek zaměřených na APZ vyplývá, že pojem „politika zaměstnanosti“ paní Tereza nezná. Domnívá se ale, že se jedná o regulaci nezaměstnanosti a že by do PZ mohla spadat například rekvalifikace. Pojem rekvalifikace totiž zná, ví že se jedná o možnost rozšířit si kvalifikaci díky absolvování různých kurzů. K otázce na SÚPM a VPP uvedla, že zná veřejně prospěšné práce, ale že pro ni nemají příjemný podtext. Spojuje si VPP s odsouzenými.

4.5.2 Uchazeč o zaměstnání, pan David

Pan David žije v Českém Brodě, kde byl taktéž registrován na Úřadu práce ČR. Je mu 36 let a má dokončené vysokoškolské vzdělání. Do evidence uchazečů o zaměstnání se přihlásil poté, co v době pandemie onemocnění Covid-19 skončila restaurace, ve které poslední 4 roky pracoval jako číšník. Rozhovor s panem Davidem proběhl dne 12.3.2023 prostřednictvím on-line rozhovoru přes platformu Zoom.

V evidenci uchazečů o zaměstnání byl 6 měsíců, s ohledem na uzavření restauračních zařízení v době pandemie nemohl sehnat práci v oboru. Protože měl původně vystudovanou

SOŠ informatiky a spojů, využil čas, kdy byl doma k rekvalifikaci do oblasti IT. Bohužel nevěděl o možnosti využít na rekvalifikaci příspěvek ÚP – tato možnost mu nebyla nabídnuta a sám si ji nevyhledal.

Spolupráce s ÚP probíhala tak, že se osobně zaregistroval, vzhledem k probíhající pandemii už následná komunikace probíhala telefonicky – zhruba jednou za měsíc až dva se mu ozvala úřednice, zeptala se na aktuální situaci, zda si pan David našel zaměstnání a případně se domluvila že mu e-mailem pošle nabídky. Jinou pomoc při hledání zaměstnání mu ÚP neposkytl. Pan David absolvoval za půl roku asi 13 pohovorů, ale na místa, na která neměl kvalifikaci či dostatečnou praxi, a z tohoto důvodu ho nikam nepřijali. Následně se tedy rozhodl že absolvuje kurz programování, aby měl větší šanci najít uplatnění. Po půl roce od ztráty zaměstnání nastoupil jako junior programátor do IT oddělení v mezinárodní společnosti v Praze. Zaměstnání si nakonec našel sám, díky doporučení školitele z kurzu.

Při hledání práce byl pan David ochotný za prací dojíždět, zhruba do vzdálenosti 40 km od místa bydliště. Odmítal se ale kvůli práci stěhovat, a to ani v případě že by dostal lukrativní nabídku. Naopak, byl velmi nakloněn tomu, kdyby mohl pracovat z domova a trávit více času s rodinou. V době evidence na ÚP pobíral podporu v nezaměstnanosti.

Pan David v rozhovoru uvedl, že neví, co je to politika zaměstnanosti. Pojem rekvalifikace zná díky kurzu, který absolvoval. O možnosti uhrazení kurzu Úřadem práce ČR nevěděl, dozvěděl se to až na kurzu. Ze strany ÚP tato možnost nepadla. Dále uvedl, že zná pojem veřejně prospěšné práce, podle něj je přiděluje soud a vykonávají je odsouzení lidé. Společensky účelná pracovní místa nezná. Možnost využít některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti mu ze strany ÚP tedy nabídnuta nebyla, byť mu k získání nového zaměstnání nakonec pomohl rekvalifikační kurz.

4.5.3 Uchazečka o zaměstnání, paní Veronika

Paní Veronika žije v Kolíne, je jí 24 let a registrována je na Úřad práce ČR pracoviště Kolín. Do evidence uchazečů o zaměstnání se přihlásila po tom, co jí skončila pracovní smlouva, kterou měla na dobu určitou jako záskok za mateřskou dovolenou. Pracovala v Praze, ve společnosti FTV Prima jako redaktor skladby programu. Rozhovor s paní Veronikou proběhl dne 17.3.2023 prostřednictvím on-line rozhovoru přes platformu Zoom.

V evidenci uchazečů o zaměstnání je v současné době, zatím 3 měsíce. Po celou dobu pobírá podporu v nezaměstnanosti. Pravidelně každý měsíc dochází na informační schůzku

s pracovníci ÚP, kde probírají aktuální situaci – zda si paní Veronika našla práci, byla na nějakém pohovoru atp. S ohledem na to, že se paní Veronika rozhodla pro rekvalifikační kurz, domluvila si schůzku i s úřednicí z oddělení rekvalifikací. Dále se sama několikrát snažila zjistit informace, které jí na schůzkách nebyly řečeny. Komunikace s úřadem tedy probíhá, jak osobně, tak telefonicky a e-mailem. Schůzky probíhají každý měsíc ve stejný týden, a jedna schůzka trvá okolo 15 minut.

Schůzky nehodnotí jako přínosné, nabídky, které jí byly předány z ÚP pro ni nebyly zajímavé, takže se rozhodla hledat zaměstnání spíše po vlastní ose. Na schůzkách tedy vždy jen informovala úřednici o aktuálním stavu. Práci si hledá přes inzertní portály jako je jobs.cz anebo na profesní sociální síti LinkedIn. Absolvovala kurz Make-up artisty a aktuálně hledá uplatnění jako vizážistka. Než se pro rekvalifikaci rozhodla, absolvovala 3 pohovory.

Paní Veronika uvedla, že by si byla ochotná zvýšit kvalifikaci pro získání práce, to dokazuje i fakt, že úspěšně ukončila rekvalifikační kurz. Možnost absolvovat kurz jí ale ze strany ÚP nabídnuta nebyla, dozvěděla se o ní sama a poté začala možnosti kurzu financovaného ÚP řešit. Naopak již není ochotná za práci dojíždět a hledá práci v blízkém okolí. V době, kdy pracovala pro společnost FTV Prima dokončovala svá studia mediální tvorby na vysoké škole, proto jí nevadilo do Prahy za práci dojíždět. Co se týče stěhování, tam by byla ochotná jej zvážit v případě, že by dostala zahraniční atraktivní nabídku. V rámci ČR ale o stěhování za práci neuvažuje.

Pod pojmem politika zaměstnanosti si paní Veronika představuje nástroje, které aktivně pomáhají uchazeči ke zvýšení šancí na nalezení zaměstnání. S ohledem na to, že sama absolvovala rekvalifikační kurz ví, co je to rekvalifikace a jaký je její cíl. Ohledně VPP si myslí, že jsou to práce prospěšné pro veřejné blaho, jako je úklid ulic, udržování zeleně apod. Na práci není potřeba kvalifikace a je podle ní neplacená. Pojem SÚPM nezná, nikdy se s ním nesešla.

4.5.4 Uchazeč o zaměstnání, pan Matouš

Pan Matouš pochází z obce Velim, je mu 23 let a má ukončené střední odborné vzdělání s maturitou, obor chov exotických zvířat. V evidenci uchazečů o zaměstnání byl na Úřadu práce ČR pracoviště Kolín. Do evidence se přihlásil z důvodu ukončení studia. Jako čerstvý absolvent neměl praxi a nepovedlo se mu najít zaměstnání tak, aby navazovalo

na ukončení SŠ. V evidenci uchazečů o zaměstnání nakonec strávil pouze 2 týdny. Rozhovor s panem Matoušem proběhl dne 10.3.2023 prostřednictvím on-line rozhovoru přes platformu Zoom.

Tím že doba evidence byla velmi krátká, nebyla ani spolupráce s ÚP nijak intenzivní. Poté co se pan Matouš osobně zaregistroval, absolvoval jednu informační schůzku, na které mu byla nabídnuta aktuálně volná místa. Jiný, než osobní způsob komunikace s ÚP nevyužil. Následně proběhlo vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Důvodem bylo, že pan Matouš získal zaměstnání díky vlastní iniciativě. Celkem došlo ke 2 schůzkám, které probíhaly 1x týdně.

Zaměstnání hledal pan Matouš, kromě nabídek, které dostal na ÚP, na internetu. Využíval různé portály zaměřené na nabídku práce. Nakonec absolvoval jeden pohovor a na toto místo nakonec nastoupil. Aktuálně tedy pracuje jako prodavač specialista – obsluha čerstvých úseků v prodejné řetězce Kaufland v Kolíně.

K otázkám na politiku zaměstnanosti pan Matouš uvedl, že pojem politika zaměstnanosti nezná. Z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je mu znám pojem rekvalifikace, která je podle něj zaměřena na získání nových dovedností a rozšíření kvalifikace. Dále uvedl že zná pojmy SÚPM a VPP. Využití nástrojů APZ pro jeho uplatnění na trhu práce mu ale ze strany ÚP nebylo nabídnuto.

4.5.5 Uchazečka o zaměstnání, paní Ivana

Paní Ivaně je 57 let, žije v Plaňanech a má vysokoškolské vzdělání ekonomického směru. Do evidence uchazečů o zaměstnání se přihlásila poté, co jí byla dána výpověď ze strany zaměstnavatele pro nadbytečnost. Ve firmě pracovala 13 let, věnovala se účetnictví a daním. Rozhovor s paní Ivanou proběhl dne 20.3.2023 prostřednictvím on-line rozhovoru přes platformu Zoom.

V evidenci uchazečů o zaměstnání je stále, skoro 13 měsíců. První osobní schůzka byla registrace, kde vyplnila potřebné formuláře, následně začala docházet na pravidelné informační schůzky. S ÚP po celou dobu komunikuje osobně. Schůzky hodnotí jako ne úplně přínosné, obvykle se úřednice zeptá, zda má paní Ivana nějakou práci, jestli byla na pohovorech, nabídne vytisknutí aktuální nabídky zaměstnání. V poslední době vzhledem k věku paní Ivany a délce její nezaměstnanosti začaly s úřednicí ÚP řešit možnost rekvalifikace. Z rozhovoru vyplynulo, že již dříve byla paní Ivaně nabídnuta možnost příspěvku na SÚPM – SVČ, kdy by díky svým mnohaletým zkušenostem v oblasti mohla

poskytovat služby účetní jako samostatně výdělečná osoba. Paní Ivana ale uvedla, že se na „stará kolena“ nechce učit podnikat, ale být raději zaměstnancem. Zároveň by ráda našla uplatnění ve svém oboru, nechce obor měnit, protože v oboru účetnictví a daní má praxi a znalosti. V oblasti účetnictví se navíc mění i legislativa, takže 13měsíční výpadek je pro paní Ivanu hendikepem.

Práci zprvu hledala paní Ivana aktivně, pomocí inzertních portálů. Bohužel ale nebyla úspěšná, absolvovala několik pohovorů, ale vždy ji firmy informovaly o tom, že vybraly vhodnějšího uchazeče. Hendikepem paní Ivany je věk, dále také neznalost cizích jazyků a pouze základní znalost práce na počítači (kromě účetního softwaru, který využívala v předchozím zaměstnání). Toho si je paní Ivana vědoma a ráda by se v případné rekvalifikaci zaměřila právě na zlepšení svých dovedností v práci s počítačem.

Vzhledem ke svému věku uvedla, že se odmítá za práci stěhovat. V otázce dojíždění je ochotná dojíždět za prací MHD, maximálně do vzdálenosti 45 minut od místa bydliště. Co se týče podpory v nezaměstnanosti, tu paní Ivana pobírala, vzhledem k věku dosáhla na podporu v délce 11 měsíců, ale s ohledem na délku trvání nezaměstnanosti již podporu nepobírá.

K otázkám o politice zaměstnanosti uvedla, že politika zaměstnanosti je zájem státu o co nejnižší nezaměstnanost a zároveň je to solidární podpora nezaměstnaných. Z nástrojů APZ zná pojem rekvalifikace, což je podle ní získání znalostí v novém oboru nebo prohloubení znalostí v oboru stávajícím s cílem získat lepší uplatnění na trhu práce. Veřejně prospěšné práce jsou podle ní udělovány jako trest, případně jsou na ně přiřazování osoby, které dlouhodobě nemohou najít zaměstnání. Sama ale doufá, že na VPP nebude přiřazena. Ke společensky účelným místům se nevyjádřila, byť jí tato možnost byla nabízena ze strany ÚP. Stejně tak jí byla nabízena možnost rekvalifikace. Zatím jí ale žádný z nástrojů APZ k získání zaměstnání nepomohl. Rekvalifikaci se chystá absolvovat v nejbližší době.

Z rozhovoru s paní Ivanou bylo patrné, že jí její situace trápí. Z finanční stránky je sice dlouhodobá nezaměstnanost problém, zvláště když již nemá nárok ani na podporu v nezaměstnanosti. Více ale bylo znát, že se tato situace podepisuje hlavně na její psychické pohodě. Bylo patrné že má strach z toho, že si již práci nenajde a sama se zmínila, že jí často odmítají zaměstnavatelé právě kvůli jejímu věku.

4.6 Rozhovor s pracovníky Úřadu práce České republiky, pracoviště Kolín

Tato kapitola praktické části diplomové práce je věnována rozhovorům s pracovníky Úřadu práce ČR z pracoviště Kolín. Na otázky odpovídaly dvě pracovnice ÚP ČR, konkrétně z oddělení trhu práce a oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti. Na základě dohody s vedením ÚP ČR pracoviště Kolín nebudou v práci zveřejněna jména úřednic. Pro účely citování v následujícím textu bude využíváno oslovení Paní Věra a Paní Iveta. Rozhovory se uskutečnily osobně, dne 20.3.2022 na pracoviště Úřadu práce ČR v Kolíně. Doplňující komunikace pak probíhala formou e-mailové komunikace.

4.6.1 Otázky o evidenci uchazečů o zaměstnání

Na otázky, které byly zaměřeny na evidenci uchazečů o zaměstnání odpovídala Paní Věra, ta je referentkou oddělení zprostředkování, evidence a podpor v nezaměstnanosti.

Na první otázku paní Věra uvedla, že pokud se osoba ocitne bez zaměstnání, má 2 možnosti. Může si práci hledat po vlastní ose bez nutnosti registrovat se do evidence uchazečů o zaměstnání, anebo se do evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR přihlásí. Výhodou zaevidování uchazeče o zaměstnání je, že v době evidence je za osobu placeno zdravotní pojištění. Pokud se do evidence uchazečů o zaměstnání nepřihlásí, musí si zdravotní pojištění hradit sám. Při registraci vyplní uchazeč žádost o zprostředkování zaměstnání, v případě splnění podmínek pro podporu v nezaměstnanosti i žádost o tuto podporu.

K registraci potřebuje doklad totožnosti, doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, zápočtový list z předchozího zaměstnání, výpověď nebo dohodu o ukončení pracovního poměru. Dále uchazeč uvede, své pracovní zkušenosti, dovednosti a případně další podstatné skutečnosti (například nutnost vyzvedávat děti ve školce/škole), a v neposlední řadě také to, o jakou práci by měl zájem.

Doba, kterou uchazeč stráví v evidenci, je velmi individuální. Zařazení na trh práce ovlivňuje jeho věk, praxe, zkušenosti a vzdělání. Průměrně je to u nerizikových uchazečů doba v rozmezí 2 až 3 měsíců.

Nabídky dostávají uchazeči hlavně ve svém oboru, dle informací, které uvedou v žádosti. Na základě vzdělání, praxe a zkušeností mu ale může být doporučena i nabídka, která je mimo jeho obor.

Spolupráce s uchazeči probíhá v několika krocích. Prvním kontaktem je samotné zařazení do evidence a vyplnění všech potřebných dokumentů. Následně musí docházet na všechny dohodnuté schůzky. Pokud se na schůzku nedostaví, je povinen se omluvit a nahlásit důvod, např. u nemoci je potřeba dodat neschopenku od lékaře. V případě, že uchazeč na domluvené schůzky nechodí a neomluví se, může být na půl roku z evidence uchazečů sankčně vyřazen. Na základě informací, které o uchazeči máme ho lze zařadit do projektů, které ÚP nabízí. Pokud je u uchazeče vidět, že nedodrжуje pravidla, nebo již v minulosti byl z evidence sankčně vyřazen, pak dostává nabídky na všechny pracovní pozice, nezávisle na jeho původním oboru.

Úspěšnost nalezení vhodného uplatnění uchazečů není dle slov paní Věry hodnocena. Uchazeči o zaměstnání si většinou hledají takovou práci, která je zajímavá a ve většině případů odchází z evidence na vlastní žádost. V evidenci uchazečů o zaměstnání v posledních letech převládají ženy.

Rizikové skupiny jsou vyhodnocovány na základě různých kritérií, většinou podle věku, praxe, vzdělání. Rizikovou skupinou jsou vždy také osoby se zdravotním postižením. V okrese Kolín jsou do rizikových skupin zařazeny ženy, hlavně pokud mají malé děti, absolventi, a také osoby ve věku nad 50 let. Poradenská činnost je poskytována také uchazečům, kteří jsou v evidenci dlouhodobě, tedy déle než 18 měsíců.

S uchazeči o zaměstnání obvykle pracovníci Úřadu práce ČR hledají jakékoli vhodné zaměstnání, většinou je ze strany uchazečů velká snaha si zaměstnání najít, protože chtějí pracovat a získat práci co nejdříve. U uchazečů z rizikových skupin je spolupráce složitější v tom, že ne všichni chtějí pracovat a najít si uplatnění. Na druhou stranu jsou tu pak třeba maminky s dětmi, které pracovat chtějí, ale naráží na neochotu zaměstnavatelů vyjít jim vstříc se zkráceným úvazkem nebo prací z domova. Hodně taky záleží na sociálním původu uchazečů, a také dostupnosti pracovních míst v lokalitě, kde žijí. Mělo by ale vždy platit, že ke každému uchazeči se přistupuje individuálně. Ne vždy je na to ale dostatek prostoru, klientů je hodně a času na ně málo.

4.6.2 Otázky zaměřené na APZ v okrese Kolín

Na otázky zaměřené na aktivní politiku zaměstnanosti v okres Kolín odpovídala referentka oddělení trhu práce, paní Iveta.

Ta uvedla, že aktivní politika zaměstnanosti v okrese Kolín je zaměřena hlavně na podporu uchazečů o zaměstnání z rizikových skupin. Pomocí nástrojů APZ jsou

ale podporování i zájemci o zaměstnání. Při rozhodování o poskytnutí příspěvku v rámci nástrojů APZ jsou mezi sebou porovnávána kritéria: věk, sociální znevýhodnění, vzdělání, délka evidence, péče o osobu blízkou či zda se jedná o osobu se zdravotním postižením. V rámci investičních pobídek či SÚPM SVČ se posuzuje udržitelnost projektu a jeho životaschopnost. Tato kritéria jsou pak mezi sebou porovnávána a na jejich základě se rozhoduje o poskytnutí příspěvku a jeho případné výši.

Nejčastěji je využívána možnost vytvoření pracovních příležitostí, ať už v rámci společensky účelných pracovních míst nebo případně veřejně prospěšných prací. Rozdíl je v tom, že VPP mohou zřizovat příspěvkové organizace nebo spolky, zatímco SÚPM mohou zřídit i soukromé subjekty. Společensky účelné pracovní místo – samostatná výdělečná činnost je naopak využíván zřídka, paní Iveta se domnívá, že příspěvek je poskytován tak 5x do roka.

Rekvalifikace jsou hojně využívaným nástrojem. Mezi uchazeči, ale i zájemci, o zaměstnání je to rozšířený způsob, jak si zvýšit kvalifikaci anebo naopak svou kvalifikaci změnit. Měsíčně je u nás posuzováno přibližně 20 a více žádostí. Rekvalifikace jsou určeny všem, nabízeny jsou primárně uchazečům z rizikových skupin. Posuzováno je také jejich vzdělání, praxe, dovednosti a zkušenosti. Dále záleží také na tom, jaký kurz si vyberou. Podmínkou je, že v evidenci ÚP musí být po celou dobu trvání kurzu. Nejčastěji si uchazeči vybírají kurzy zaměřené na rozšíření řídicího oprávnění o skupiny C, T, D, dále pak obsluha vysokozdvizných vozíků, svářečské průkazy, u žen se často jedná o kurzy kosmetička, pedikérka nebo třeba chůva. Často jsou propláceny kurzy účetnictví a daňové evidence, Programátor www aplikací, Tvorba www stránek. Starší uchazeči využívají možnost absolvovat kurzy zaměřené na práci s počítačem.

VPP jsou určeny hlavně pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání s cílem navrátit je zpět do pracovního procesu. Uchazeč je zaměstnán pouze po dobu, kdy je organizaci poskytován příspěvek. Většinou se jedná o práce spojené s údržbou a úklidem veřejných prostranství, údržba zeleně či odklizení sněhu, tyto práce nejčastěji vypisují obce, délka trvání je různá, zpravidla od 3 měsíců do 1 roku. Do evidence se vrací téměř všichni umístění uchazeči. Ideálním stavem by bylo, kdyby se umístění uchazeči, kteří se osvědčí jako spolehliví pracovníci, stali stálými zaměstnanci. Bohužel příspěvkové organizace jsou často vázány na rozpočet a na zaměstnání těchto osob nemají v rozpočtu místo. Cestou by bylo zřídit pro takového uchazeče SÚPM, kdy první smlouvu by dostal

na rok, a pokud se osvědčí, byla by mu smlouva prodloužena na neurčito. V prvním roce by navíc toto místo mohlo být podporováno ze strany ÚP.

Cílem společensky účelných pracovních míst je zařadit uchazeče zpět do pracovního procesu, kdy zaměstnavatel dostává finanční podporu na mzdové náklady na umístěného uchazeče. A v době, kdy je místo podporováno si uchazeče zaučí. SÚPM nejsou uchazečům cíleně nabízena, protože příspěvek není poskytován jim, ale zaměstnavatelům. O možnosti umístění na SÚPM jsou ale informováni. Výjimku tvoří SÚPM SVČ, tedy místo zřízení za účelem zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazeče. Ne všichni uchazeči ale mají předpoklady k podnikání. Výhodou pro uchazeče umístěné v rámci SÚPM ale je jakási jistota, kdy ví, že má smlouvu alespoň na 1 rok, s vidinou prodloužení, pokud se spolupráce osvědčí.

Nástroje jsou různé, respektive souběžně je aktivních mnoho různých programů, které pomáhají uchazečům najít vhodné místo. Kromě již jmenovaných je občas využíván ještě příspěvek na dojížděku. Efektivita využívání nástrojů APZ je sledována hlavně ve vztahu k rozpočtu. Je dáno, kolik prostředků je v rozpočtu alokováno na APZ a případně její jednotlivé nástroje. Následně je sledováno, kolik již bylo vyčerpáno. Dále je sledována také návratnost podpořených uchazečů zpět do evidence.

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu. V posledních letech se zvyšuje podíl financování z ESF, v rámci operačního programu Zaměstnanost, vždy je tam ale spoluúcast, paní Iveta uvedla, že rozdělení financování je tak 70:30, kdy 70 % je hrazeno z ESF a 30 % ze státního rozpočtu.

Paní Iveta uvedla, že podle jejího osobního názoru by žádný z nástrojů APZ nevyřadila. Jsou nástroje, které se nevyužívají, nicméně je dobré mít je v záloze. Jedním z nich je třeba kurzarbeit, který se využíval v době pandemie Covid-19, nebo třeba i příspěvek při přechodu na nový podnikatelský záměr. Ten se v podstatě nevyužívá nikdy, a vzhledem ke stavu národního rozpočtu si jeho využití v blízké době paní Iveta ani nedovede představit, i tak by jej ale nerušila. Podle jejího názoru je ale důležitým a potřebným nástrojem příspěvek na mobilitu. Ten aktuálně běží v rámci Ústeckého a Moravskoslezského kraje, ale paní Iveta se domnívá, že by bylo potřeba motivovat lidi k dojíždění za prací celorepublikově. Příspěvek by podle ní musel být trvalý, pro uchazeče, kteří by splnili dané podmínky, například danou délku evidence atd. Spousta lidí dojíždí za prací třeba do Prahy, kde je i přes velký počet lidí stále vysoká poptávka po zaměstnancích, a těm lidem, kteří dojíždí se to vlastně nevyplatí. Oni sice mají vyšší plat, než by měli v Kolíně a blízkém

okolí, ale ve výsledku dají ten rozdíl za dopravu. Jedinou výhodou je tak pro ně to, že mají vyšší hrubou mzdu, která se jim počítá do důchodu.

5 Výsledky a diskuse

Praktická část práce byla zaměřena na zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v okrese Kolín. Dále bylo zhodnoceno využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a analyzovány náklady na aktivní politiku zaměstnanosti ve sledovaném období let 2010 až 2020. Náhled do reálného využívání nástrojů APZ pak přinesly rozhovory s uchazeči. Praktickou část práce uzavírá rozhovor s pracovníky Úřadu práce České republiky v Kolíně. Následující část práce shrnuje výsledky praktické části.

5.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Kolín v letech 2010 až 2020

První analyzovaný ukazatel byl podíl nezaměstnaných osob. Jeho hodnoty na úrovni okresu Kolín byly porovnány s hodnotami za Středočeský kraj a s průměrem České republiky. Bylo zjištěno, že podíl nezaměstnaných osob v okrese Kolín se pohybuje nad úrovní hodnot Středočeského kraje i České republiky. Podíl nezaměstnaných osob byl ve sledovaném období s okrese Kolín o 0,2 až 1 % vyšší než průměrné hodnoty za Českou republiku. Podíl nezaměstnaných osob v okrese Kolín byl o 0,9 až 2,1 % vyšší než ve Středočeském kraji.

Následovalo zhodnocení počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR v okrese Kolín a rozdělení dle pohlaví. Z tohoto rozdělení vyplynulo, že zatímco do roku 2012 bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání více mužů, od roku 2013 převažují ženy. Mezi lety 2010 a 2013 docházelo v počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání k nárůstům, kdy v roce 2013 byl tento počet absolutně nejvyšší za sledované období – v evidenci uchazečů o zaměstnání bylo celkem 6 231 osob. Mezi lety 2013 a 2019 došlo k poměrně výraznému snížení počtu uchazečů o zaměstnání. V roce 2020 došlo opět k mírnému nárůstu. Je velmi pravděpodobné, že tento nárůst byl způsoben pandemií onemocnění Covid-19 a s ní souvisejícími restriktivními opatřeními, kterými bylo mimo jiné uzavření obchodů a služeb, ale i továren a dalších provozů. Důvodem zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání dále mohly být i problémy s dovozem součástek, jejichž následkem docházelo k omezení výroby v továrnách.

Hodnocen byl také vývoj počtu pracovních míst v evidenci Úřadu práce v okrese Kolín a jeho porovnání s počtem uchazečů o zaměstnání. Z tohoto porovnání vyplývá, že zatímco v roce 2010 bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání 5 537 osob na 137 pracovních míst, což znamená že na jedno pracovní místo připadalo 32 uchazečů, v roce 2020 se tento poměr

obrátil. V evidenci bylo 3 029 volných pracovních míst a 3 016 uchazečů o zaměstnání. Na jedno pracovní místo tak v roce 2020 připadal zhruba jeden uchazeč o zaměstnání.

Struktura uchazečů o zaměstnání byla posuzována podle věku, stupně vzdělání, dle doby trvání evidence na Úřadu práce ČR a v poslední řadě také podle předchozího zaměstnání dle KAZM. Z pohledu vzdělání uchazečů je nejpočetnější skupina uchazečů o zaměstnání tvořena z osob s dokončeným středoškolským vzděláním. Největší skupina uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP ČR v okrese Kolín je dlouhodobě tvořena osobami se středoškolským vzděláním. Druhou nejpočetnější skupinou jsou poté osoby se vzděláním základním. Osoby s dosaženým středním vzděláním tvořily v každém ze sledovaných let více než 60 % uchazečů o zaměstnání. Dle věku je nepočetnější skupina uchazečů o zaměstnání tvořena osobami ve věku 20-24 let, 35-39 let a nad 55 let. Zjištění o věkové struktuře uchazečů potvrzují teoretické poznatky, kdy mladí lidé a absolventi a poté osoby ve věku nad 55 let jsou označovány za rizikovou skupinu. U osob 35-39 let je nezaměstnanost často spojena s touhou změnit své dosavadní zaměstnání. Dále do této skupiny mohou spadat ženy, které se do pracovního procesu vrací po mateřské/rodičovské dovolené, která pro ně často znamená i 6 či více letou pauzu v případě, že měly více dětí po sobě.

Nejvíce uchazečů o zaměstnání je z evidence Úřadu práce ČR vyřazeno v době do 3 měsíců nebo do 6 měsíců od registrace. Obě tyto skupiny tvořily ve sledovaném období více než 50 % všech uchazečů o zaměstnání. Osoby, které v evidenci stráví více než 12 nebo dokonce 24 měsíců jsou poté další rizikovou skupinou na trhu práce. V okrese Kolín ve sledovaném období tvoří uchazeči o zaměstnání s délkou evidence nad 12 měsíců průměrně 13,3 % ze všech uchazečů a uchazeči s délkou evidence nad 24 měsíců 18,3 % všech uchazečů. U uchazečů s delší dobou trvání nezaměstnanosti začíná být problém s umístěním na vhodné pracovní místo, protože tyto osoby přestávají mít motivaci či zájem pracovat a ztrácí pracovní návyky. Zaměstnavatelé pak vůči těmto lidem ztrácí důvěru a nechtějí je zaměstnávat.

Dle KAZM přichází do evidence uchazečů o zaměstnání nejvíce osob z třídy 9, která je tvořena pomocným a nekvalifikovaným personálem. Průměr u třídy 9 za sledované období let 2010 až 2020 v okrese Kolín byl 1 237 osob ročně. Žádná jiná třída zaměstnání těchto hodnot nedosáhla. Druhou nejpočetnější skupinu je pak tvořena třídou 5, což jsou pracovníci služeb a obchodu. Průměr této třídy byl 857 osob v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Na základě všech analyzovaných ukazatelů bylo v okrese Kolín identifikováno 5 hlavních rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Tyto skupiny vyžadují zvláštní zacházení a pomoc ze strany Úřadu práce. Rizikovými skupinami jsou ženy, kterými je tvořena více než polovina uchazečů o zaměstnání, dále jsou to uchazeči ve věku 55–59 let, kteří jsou často zaměstnavateli odmítáni kvůli vyššímu věku a blížícímu se odchodu do důchodu, a z pohledu zaměstnavatelů jsou tak „nevýhodnou“ investicí. Třetí riziková skupina je tvořena absolventy a mladými dospělými do 25 let věku. Absolventi jsou ohroženou skupinou hlavně z důvodu, že po studiu mají mnoho teoretických znalostí, ale často je neumí aplikovat v praxi a praktické zkušenosti jim chybí. Další rizikovou skupinou jsou poté osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 24 měsíců. Tyto osoby ztrácí pracovní návyky i motivaci k tomu si zaměstnání najít. Poslední skupina je pak tvořena osobami se zdravotním postižením, které vyžadují zvláštní zacházení ve většině případů. Identifikované rizikové skupiny potvrzuje i rozhovor s pracovnící Úřadu práce v Kolíně, která uvedla že ÚP pro okres Kolín eviduje stejné rizikové skupiny. Jediný rozdíl je u skupiny absolventů, z analýz byli za rizikovou skupinu označeni absolventi do 25 let, dle ÚP je tato skupina rozšířena až do věku 29 let včetně.

5.2 Využívání nástrojů APZ v okrese Kolín v letech 2010 až 2020

Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje jsou způsobem, jakým stát přistupuje k regulaci nezaměstnanosti a pomáhá návratu nezaměstnaných osob na trh práce. Zároveň díky nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti mohou najít uplatnění na trhu práce i osoby znevýhodněné – například osoby ve věku nad 55 let nebo osoby se zdravotním postižením.

V okrese Kolín jsou nejvyužívanějšími nástroji APZ veřejně prospěšné práce, rekvalifikace a společensky účelná pracovní místa. Větší část APZ je financována z Evropského sociálního fondu. Průměrná částka, která byla ve sledovaném období let 2010 až 2019 investována do nástrojů APZ je 33 327 121 Kč. V roce 2020 byl z prostředků APZ financován také projekt ANTIVIRUS, určený k podpoře zaměstnanců a zaměstnavatelů v době pandemie onemocnění Covid-19 tak, aby nedocházelo k nadměrnému propouštění a zvyšování nezaměstnanosti. Výdaje na APZ tak v roce 2020 dosáhly 171 669 532 Kč, což je oproti roku 2019 nárůst o 974 %. Vyjma roku 2020 byly nejvyšší náklady na aktivní politiku zaměstnanosti v okrese Kolín v roce 2016, kdy investice do APZ činily 55 306 347 Kč. Podíl nákladů na APZ v okrese Kolín v rámci celkových nákladů na APZ ve Středočeském kraji byl nejvyšší v roce 2017, kdy náklady

na APZ v okrese Kolín tvořily 10,59 % celkových nákladů na APZ v kraji. Obecně lze konstatovat, že vývoj nákladů na aktivní politiku zaměstnanosti v okrese Kolín je proměnlivý, záleží na počtu uchazečů o zaměstnání, ale také na kritériích pro využívání jednotlivých nástrojů APZ a v neposlední řadě také na tom, kolik bude do nástrojů APZ investováno z Evropského sociálního fondu.

Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo v okrese Kolín umístěno díky nástrojům veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa (včetně SÚPM – samostatná výdělečná činnost) a pomocí rekvalifikací.

Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo díky nástroji VPP umístěno v roce 2015, celkem 375 osob. Nejčastěji jsou na VPP umisťováni uchazeči z řad rizikových skupin. VPP jsou, stejně jako ostatní nástroje APZ, financovány ze dvou zdrojů – státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Poměr financování je v jednotlivých letech velmi individuální, zatímco v roce 2015 byly veškeré VPP financovány ze státního rozpočtu a podíl z ESF byl tak nulový, v roce 2017 tomu bylo naopak, z ESF bylo financováno 205 míst, zatímco ze státního rozpočtu pouze 23 míst.

Společensky účelná pracovní místa, včetně SÚPM – SVČ (samostatně výdělečná činnost) je druhým využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kolín. Jejich počet rapidně stoupl v roce 2014, kdy bylo podpořeno celkem 436 uchazečů, od roku 2014 ale počet SÚPM klesal. V roce 2020 už bylo podpořeno jen 45 uchazečů. Společensky účelná pracovní místa jsou dlouhodobě financována hlavně z Evropského sociálního fondu, státní rozpočet se na jejich financování podílí menší měrou. Nejčastěji jsou pomocí SÚPM podporovány ženy, dále absolventi do 30 let věku, a také uchazeči, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR dlouhodobě.

Rekvalifikace jsou třetím nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kolín. To je dáno poměrně širokými možnostmi, které rekvalifikace nabízí. Využívají je v podstatě všechny kategorie uchazečů o zaměstnání, kdy absolvováním rekvalifikačního kurzu mohou naprosto změnit své profesní zaměření. Nejvíce uchazečů o zaměstnání absolvovalo rekvalifikaci v roce 2016, celkem 380 uchazečů. Nejméně to bylo v roce 2020, pouze 60 uchazečů. I u rekvalifikací platí, že jsou zaměřeny hlavně na podporu uchazečů z rizikových skupin, nejčastěji jsou podporovány ženy a absolventi do 30 let. Ženy mají často zájem o rekvalifikace z oblasti služeb spojených s péčí o tělo – masáže, kosmetické kurzy apod., díky kterým následně zakládají vlastní živnost.

Financování rekvalifikací ze státního rozpočtu postupně klesá. Většina rekvalifikací ve sledovaném období byla financována z Evropského sociálního fondu.

Podpora uchazečů pomocí nástrojů APZ je v okrese Kolín celkem rozsáhlá. Křivka počtu podpořených uchazečů o zaměstnání a celkového počtu uchazečů o zaměstnání má podobný průběh. Počet podpořených uchazečů je v každém roce různý, nejvíce uchazečů bylo podporováno v letech 2014 až 2016, byť již v té době docházelo k poklesu. V tomto období bylo ale nástroji APZ ročně podporováno 45 % uchazečů o zaměstnání.

5.3 Zhodnocení rozhovorů

Většina respondentů, kteří již nejsou v evidenci uchazečů o zaměstnání se shodla na tom, že pro ně spolupráce s Úřadem práce ČR nebyla přínosná. Schůzky obvykle probíhaly tak, že přidělenou úřednici informovali o aktuální situaci, zda mají práci případně nějaké pohovory, od pracovnice dostali nabídku zaměstnání a dál si práci hledali po vlastní ose. Dva z uchazečů absolvovali rekvalifikaci, ani jeden o možnosti hrazení rekvalifikace Úřadem práce ČR nebyl informován. Paní Veronika si o proplacení zažádala, pan David si rekvalifikační kurz uhradil sám. Všichni respondenti si našli uplatnění sami, z vlastní iniciativy.

Většina respondentů uvedla, že nezná pojem politika zaměstnanosti. Po jmenování nejznámějších nástrojů většina uvedla, že zná pojem rekvalifikace i k čemu má rekvalifikace sloužit. Veřejně prospěšné práce si spojují s trestem, který uděluje soud. Jen paní Ivana v rozhovoru uvedla, že jsou na VPP přiřazováni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání dlouhodobě. Té také jako jedinému z respondentů byla nabídnuta možnost rekvalifikace. Nejspíš proto, že spadá hned do 3 rizikových skupin, jedná se o ženu ve věku nad 55 let a v evidenci uchazečů o zaměstnání ÚP ČR je déle než rok.

Z rozhovorů tedy vyplynulo, že povědomí o politice zaměstnanosti nemají ani lidé, kteří byli v evidenci uchazečů o zaměstnání. Možnosti využít některý z nástrojů nebo programů jim ve většině případů nebyla nabídnuta.

Rozhovory s pracovníci Úřadu práce ČR, pracoviště s Kolíně potvrzují výsledky z analýz ukazatelů nezaměstnanosti a využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Z rozhovorů vyplývá, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou nabízeny ani určeny pro všechny uchazeče o zaměstnání, ale pro rozhodnutí o vhodnosti nástroje a podpory v rámci APZ je potřeba individuálně vyhodnotit situaci klienta, jeho předpoklady a skutečnosti, které ovlivňují jeho začlenění zpět na trh práce.

Nejčastěji je využívána možnost vytvoření pracovní příležitosti, kam spadají jak společensky účelná pracovní místa, tak místa v rámci veřejně prospěšných prací. Příspěvek zde je určen ne přímo uchazeči o zaměstnání, ale zaměstnavateli, tak aby mu alespoň částečně kompenzoval náklady spojené s vytvořením pracovního místa a zaměstnáním uchazeče o zaměstnání z evidence Úřadu práce ČR.

Rozhovor dále potvrzuje, že rizikové skupiny identifikované na základě analýzy struktury uchazečů o zaměstnání v okrese Kolín, byly identifikovány správně. Dle rozhovoru jsou v okrese Kolín 4 hlavní rizikové skupiny – ženy, které pečují o malé děti, absolventi a mladí lidé do 30 let, osoby nad 50 let a uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci nad 18 měsíců.

Na společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce jsou nejvíce umisťováni uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu práce dlouhodobě. Cílem je, aby byly zařazeni zpět na trh práce a obnovili se u nich pracovní návyky. U společensky účelných míst je podstatně nižší návratnost umístěných uchazečů zpět do evidence uchazečů o zaměstnání než u veřejně prospěšných prací. Z VPP se do evidence uchazečů po jejich skončení vrací skoro 100 % umístěných uchazečů.

Nástroje APZ jsou financovány ze dvou zdrojů – státního rozpočtu ČR a z Evropského sociálního fondu. Poměr financování je zhruba 30:70, kdy 30 % je hrazeno ze státního rozpočtu a 70 % z operačních programů ESF. Spoluúcast státu je podmínkou pro financování z tohoto fondu.

5.4 Diskuze

Z dostupných statistik vyplývá, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou v okrese Kolín poměrně efektivně využívány, nicméně u nástroje veřejně prospěšné práce je bohužel návratnost umístěných uchazečů do evidence uchazečů o zaměstnání 100 %. Je otázkou, zda by v tomto případě nebylo na místě navrhnout zlepšující opatření, která by obce motivovala k tomu, že uchazeče, který se osvědčí budou chtít zaměstnat na plný úvazek se smlouvou na dobu neurčitou. Tímto opatřením by mohlo být například zjednodušení podmínek pro zřízení společensky účelného pracovního místa pro obce nebo spolky nebo možnost čerpat na tato místa větší příspěvek.

Z rozhovorů s uchazeči o zaměstnání vyplývá, že nikdo z nich nebyl spokojen s přístupem, respektive pomocí ze strany Úřadu práce. Schůzky byly velmi krátké, pokud vůbec probíhaly. Obvykle se nesly v duchu informování o aktuálním stavu, předání

nabídek ze strany Úřadu práce a domluvení se na příštím termínu. Pokud měl některý z uchazečů otázky, často se na ně nedozvěděl odpověď, nebo se k odpovědi složitě dostával přes několikeré doptávání a opakované informování se. Přestože vybraní respondenti byli z rizikových skupin (ženy, absolventi do 30 let, osoba nad 55 let), nebyla jim možnost využití nástrojů APZ aktivně nabídnuta. Jedinou výjimkou je paní Ivana, která je v evidenci uchazečů o zaměstnání necelý rok a na jedné z posledních schůzek jí byla nabídnuta možnost rekvalifikace.

Je nutné změnit způsob, jakým probíhá komunikace s uchazeči o zaměstnání, ideálně rozšířit kapacity zaměstnanců na Úřadu práce tak, aby měli na klienty více prostoru, mohli jim věnovat více času a zodpovědět veškeré otázky, případně dát doporučení, kde práci hledat a jak se v nabídkách zorientovat. Komunikace je totiž klíčová. Uchazeči o zaměstnání jsou často ze své situace zmatení a potřebují ujistit v tom, co mají dělat. Na místě by určitě byla i možnost rozšířit komunikaci i na on-line prostor, nejen ve vztahu ke klientům. Reakční doba pracovníků Úřadu práce ČR je totiž často velmi dlouhá, například na e-maily reagují obvykle po několik dnech až týdnech.

Zjednodušením práce pro úředníky by bylo také rozšíření povědomí lidí o možnost žádat o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání elektronicky, prostřednictvím datové schránky nebo identity občana.

Na zlepšení poskytovaných služeb klientům Úřadu práce ČR je zaměřen projekt EFES II, který má zajistit lepší podmínky pro zaměstnance Úřadu práce ČR a jehož součástí je i implementace nových metodických postupů. Ukončení projektu je plánováno na listopad 2023, jeho vyhodnocení bude k dispozici nejdříve v příštím roce. S ohledem na to, že projekt je v běhu již od roku 2016 a komunikace s Úřadem práce a poskytované služby nejsou uchazeči o zaměstnání hodnoceny zrovna pozitivně je otázkou, zda má projekt Efektivní služby zaměstnanosti (EFES) nějaké výsledky.

6 Závěr

Hlavním cílem diplomové práce bylo zhodnotit využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kolín v letech 2010 až 2020.

V teoretické části práce byly vymezeny základní teoretické pojmy z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti. Kromě vymezení trhu práce byla vysvětlena nabídka a poptávka na tomto trhu a také rovnováha na trhu práce. Nezaměstnanost byla vysvětlena z různých, nejen ekonomických, pohledů, včetně typů nezaměstnanosti, jejích důsledků a dopadů na jedince i společnost. Rozebrány byly také metody měření nezaměstnanosti. Vysvětleny byly také rizikové skupiny osob, které jsou nezaměstnaností více ohroženy a měla by jim být na trhu práce věnována zvláštní pozornost. Největší část teoretické části pak byla věnována politice zaměstnanosti, stručně byla představena její pasivní část, více prostoru bylo věnováno aktivní politice zaměstnanosti. V této kapitole byl vymezen cíl aktivní politiky zaměstnanosti a její jednotlivé nástroje. Poslední kapitola teoretické části byla věnována politice zaměstnanosti Evropské unie.

V úvodu praktické části byl vymezen okres Kolín, jeho geografická poloha, demografické údaje a charakter a zaměření okresu, včetně nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese.

Následující kapitoly byly věnovány zhodnocení nezaměstnanosti v okrese Kolín v letech 2010 až 2020. Tímto zhodnocením byl splněn první z dílčích cílů práce. Hodnoceným ukazatelem byl podíl nezaměstnaných osob. Z analýzy vyplynulo, že podíl nezaměstnaných osob v okrese Kolín se v období let 2010 až 2020 pohyboval v rozmezí 3,9 až 8,7 %, což převyšuje jak republikový průměr, tak hodnoty za Středočeský kraj. Dále byl hodnocen počet osob v evidenci uchazečů o zaměstnání ÚP ČR. Ten se pohyboval v rozmezí 2 466 až 6 231 osob. Dále byla hodnocena struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví, věku, dosaženého stupně vzdělání, dle délky trvání evidence a dle původně vykonávaného zaměstnání. Na základě těchto analýz byly identifikovány rizikové skupiny v okrese Kolín. Identifikovanými rizikovými skupinami jsou ženy, absolventi a mladí dospělí do 30 let věku, osoby se zdravotním postižením, osoby ve věku nad 55 let a poslední skupinu tvoří osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 24 měsíců. Tím byl splněn další z dílčích cílů. Tyto identifikované skupiny potvrzují i informace získané z rozhovoru s pracovníci Úřadu práce ČR pracoviště Kolín.

Na základě analýz nákladů na aktivní politiku zaměstnanosti a využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byly identifikovány klíčové nástroje. Těmi jsou rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Náklady na jednotlivé nástroje APZ se v průběhu let velmi lišily, stejně jako počty umístěných uchazečů. Nejvyšší náklady na nástroje APZ byly v roce 2020, kdy za okres Kolín byly náklady 171 669 532 Kč. V roce 2020 byl z prostředků APZ financován program Antivirus, který byl určen na podporu zaměstnanosti v době pandemie onemocnění Covid-19. Mimo tento rok byly nejvyšší náklady na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2015, kdy dosahovaly 76 442 085 Kč. Nejvíce financí bylo investováno do veřejně prospěšných prací. Nejvyšší náklady na VPP byly v roce 2017, kdy bylo investováno 18 203 500 Kč. Nejvyšší výdaje na společensky účelná pracovní místa byly v roce 2016, kdy bylo investováno 4 740 011 Kč. Nejvyšší náklady na rekvalifikace byly v roce 2011, kdy tyto náklady činily 2 523 213 Kč. Tyto náklady pocházejí ze státního rozpočtu. Proto jsou náklady na rekvalifikace v porovnání s ostatními nástroji podstatně nižší.

Počet podpořených uchazečů pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se v letech také měnil. Nejvíce uchazečů bylo podporováno v letech 2014 až 2016, kdy bylo podporováno přibližně 45 % uchazečů o zaměstnání. V následujících letech počet podpořených uchazečů klesal.

Z rozhovorů s uchazeči vyplynulo, že pomoc ze strany Úřadu práce ČR nebyla podle jejich očekávání. Přestože byly vybráni respondenti z rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, z rozhovorů vyplývá, že jim nebyla věnována zvláštní péče. Poradenská činnost ze strany Úřadu práce obvykle znamenala předání nabídek práce a domluvení příští schůzky. Povědomí uchazečů o politice zaměstnanosti je nízké. V podstatě nikdo z respondentů nebyl o možnostech využití nástrojů APZ informován, pouze respondentce Ivaně, která je v evidenci uchazečů o zaměstnání v současné době skoro 13 měsíců byla v poslední době nabídnuta možnost rekvalifikace. Paní Veronika, která absolvovala rekvalifikační kurz Make-up Artistky požádala o proplacení kurzu až poté, co o možnosti byla informována přímo na kurzu. Druhý respondent, pan David, který taktéž absolvoval rekvalifikační kurz o možnosti proplacení kurzu Úřadem práce ČR taktéž nevěděl, a nakonec o proplacení ani nepožádal.

Protože nejvyužívanějšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kolín jsou veřejně prospěšné práce je efektivita tohoto nástroje diskutabilní, protože většina umístěných uchazečů se po absolvování VPP vrací zpět do evidence uchazečů o zaměstnání.

Mnoho uchazečů o zaměstnání využívá možnost absolvování rekvalifikačních kurzů, které vedou k následnému lepšímu uplatnění uchazečů na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je v okrese Kolín využívána primárně pro uplatnění uchazečů z rizikových skupin, čímž přispívá ke snižování nezaměstnanosti v okrese a pomáhá navracet do pracovního procesu i osoby, které ztratily pracovní návyky.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborné publikace

BRČÁK, Josef, 2012. *Česká republika ve světle ekonomických teorií*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-369-8.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA, Lucie SEVEROVÁ a Dana STARÁ, 2018. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-708-5.

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Roman SVOBODA. *Mikroekonomie: teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-453-4.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Vyd. 2., dopl. V Praze: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

HAVLÍK, Radomír. *Úvod do sociologie*. Vyd. 6., přeprac. Praha: Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-2843-1.

HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. Praha: C.H. Beck, 2004. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-717-9764-2.

HOLMAN, Robert, 2018. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 3. aktualizované vydání. V Praze: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-807-4003-974.

JUREČKA, Václav, 2017. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0146-7.

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

MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4.

RIEVAJOVÁ, Eva a kol. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.

VÁVRA, Jan, Miloslav LAPKA a Eva CUDLÍNOVÁ. *Ekonomika v souvislostech*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2015. ISBN 978-80-7308-571-1.

Legislativní zdroje

Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.) [online]. [cit. 2023-02-01].

Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/aktualni-zneni>

Zákon o Úřadu práce České republiky (Zákon č. 73/2011 Sb.) [online]. [cit. 2023-02-02].

Dostupné z WWW: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_73_2011

Internetové zdroje

Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv. In: *Evropská komise* [online]. 21.6.2021 [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://1url.cz/CrvR7>

Aktivní politika zaměstnanosti. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 21.2.2022 [cit. 2023-02-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

Aktivní politika zaměstnanosti: Příspěvky pro zaměstnavatele. In: *Úřad práce České republiky* [online]. Praha [cit. 2023-02-08].

Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-politika-zamestnanosti1>

Analýza programu ANTIVIRUS: A, A+, B, 2022. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2022 [cit. 2023-03-21]. Dostupné

z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/Anal%C3%BDza+Antiviru.pdf/>

Analýza trhu práce v kraji za rok 2010. *Úřad práce České republiky* [online]. [cit. 2023-03-23]. Dostupné

z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni_SCK_2010.pdf/a4b39533-601a-611e-2d9f-8ae9bbd1f3cb

Analýza trhu práce v kraji za rok 2011. *Úřad práce České republiky* [online]. [cit. 2023-03-23]. Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/917761/Rocni_SCK_2011.pdf/4f4c39e1-0dcb-00c1-8186-78fb31bf6ec4

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2013 [cit. 2023-02-04]. Dostupné z: <https://1url.cz/5rSbd>

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2014 [cit. 2023-02-04]. Dostupné z: <https://1url.cz/5rSbj>

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 2013 [cit. 2023-02-04]. Dostupné z: <https://1url.cz/prSb4>

Efektivní služby zaměstnanost (EFES), 2022. *Úřad práce České republiky* [online]. Praha, 27.10.2022 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/efektivni-sluzby-zamestnanosti>

European Social Fund plus (ESF+). *European Commission* [online]. Brusel [cit. 2023-02-22]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=en>

Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha [cit. 2023-02-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

Evropská strategie zaměstnanosti. In: *Sociální politika* [online]. 1.8.2017 [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2017/08/evropska-strategie-zamestnanosti/>

GEC, Jaromír, 2021. Covid na Českém trhu práce. In: *Česká národní banka* [online]. Praha, 30.4.2021 [cit. 2023-02-04]. Dostupné z: https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Covid-na-ceskem-trhu-prace/

Nezaměstnanost. In: *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2023-03-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>

Okres Kolín. In: *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2023-02-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11240/17822577/okr_kolin.pdf/6589bc52-120d-4936-9685-58843e89c4b3?version=1.19

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II), 2022. In: *Úřad práce České republiky* [online]. Praha, 15.6.2022 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-odborneho-vzdelavani-zamestnancu-ii>

Podpora zaměstnanosti. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha [cit. 2023-02-08]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/podpora-zamestnanosti>

Správa na úseku zaměstnanosti. In: *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Praha [cit. 2023-02-04]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Vybrané ukazatele za okres Kolín, 2022. In: *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11240/99266630/004_Kol.pdf/f5fdc1f2-14a7-4e09-8d95-d52ce1a73664?version=1.47

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II), 2023. *Úřad práce České republiky* [online]. Praha, 2.2.2023 [cit. 2023-03-21]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/web/cz/vzdelavani-a-dovednosti-pro-trh-prace-ii>

Záruky pro mladé ... v kraji, 2023. *Úřad práce České republiky* [online]. Praha, 18.1.2023

[cit. 2023-03-21]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/zaruky-pro-mlade1>

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1: Křivka individuální nabídky práce.....	17
Obrázek 2: Tržní nabídka práce.....	17
Obrázek 3: Poptávka po práci.....	18
Obrázek 4: Rovnováha na trhu práce.....	18
Obrázek 5: Administrativní rozdělení okresu Kolín.....	37

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1: Podíl nezaměstnaných osob v ČR v letech 2005–2022.....	25
Tabulka 2: Výše podpory v nezaměstnanosti v %.....	30
Tabulka 3: Výše příspěvku na dojížděku.....	33
Tabulka 4: Počet OZP na podílu nezaměstnaných osob v okrese Kolín v letech 2010-2020	49
Tabulka 5: Identifikace rizikových skupin osob ohrožených nezaměstnaností v okrese Kolín.....	50
Tabulka 6: Porovnání nákladů na APZ v okrese Kolín a ve Středočeském kraji.....	53
Tabulka 7: Uchazeči z řad rizikových skupin umístění díky VPP v okrese Kolín v letech 2010 až 2020.....	58
Tabulka 8: Zastoupení uchazečů z rizikových skupin při využívání nástroje SÚPM.....	61
Tabulka 9: Účastníci rekvalifikace z řad uchazečů z rizikových skupin v okrese Kolín	64

8.3 Seznam grafů

Graf 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR v letech 2005-2022.....	26
Graf 2: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR, Středočeském kraji a okrese Kolín	38
Graf 3: Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP v okrese Kolín.....	40
Graf 4: Počet pracovních míst v evidenci Úřadu práce v okrese Kolín.....	41
Graf 5: Uchazeči o zaměstnání na 1 pracovní místo v evidenci ÚP v okrese Kolín	42
Graf 6: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v evidenci ÚP v okrese Kolín.....	43
Graf 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Kolín.....	44

Graf 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Kolín.....	45
Graf 9: Uchazeči o zaměstnání dle doby trvání evidence na ÚP.....	46
Graf 10: Struktura uchazečů o zaměstnání dle KAZM.....	48
Graf 11: Výdaje na APZ v letech 2010–2020 v okrese Kolín v porovnání se Středočeským krajem	52
Graf 12: Veřejně prospěšné práce v okrese Kolín	57
Graf 13: Náklady na VPP v okrese Kolín v letech 2010–2020	59
Graf 14: Společensky účelná pracovní místa v okrese Kolín a jejich financování v letech 2010 až 2020.....	60
Graf 15: Náklady na SÚPM v okrese Kolín v letech 2010 až 2020.....	62
Graf 16: Počet realizovaných rekvalifikací v letech 2010 až 2020 v okrese Kolín.....	63
Graf 17: Náklady na rekvalifikace v letech 2010–2020 v okrese Kolín.....	65
Graf 18: Počet uchazečů o zaměstnání podpořených nástroji APZ v okrese Kolín v letech 2010 až 2020.....	67

8.4 Seznam použitých zkratk

ČR Česká republika

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

ČSÚ Český statistický úřad

atd. a tak dále

apod. a podobně

OZP osoba se zdravotním postižením

APZ aktivní politika zaměstnanosti

ÚP Úřad práce

ÚSV Úplné střední vzdělání

ÚSO Úplné střední odborné vzdělání

KAZM Klasifikace zaměstnání

SÚPM Společensky účelné pracovní místo

VPP Veřejně prospěšné práce

ČR Česká republika

SVČ Samostatně výdělečná činnost

Přílohy

Otázky pro strukturovaný rozhovor s uchazeči o zaměstnání

1. Proč jste se do evidence ÚP přihlásil/a? (ztráta zaměstnání, výpověď, konec pracovní smlouvy na dobu určitou...)
2. Kde jste pracoval před ztrátou zaměstnání?
3. Jste v současné době v evidenci uchazečů o zaměstnání? Pokud ano, jak dlouho? Pokud ne, jak dlouhou dobu jste v evidenci strávil/a?
4. Jak probíhala vaše spolupráce s ÚP?
5. Jak vypadala komunikace s ÚP? (Elektronicky, osobně, telefonicky, datovou schránkou...)
6. Jak často jste docházel na schůzky?
7. Byly pro vás tyto schůzky přínosné?
8. Získal/a jste nové zaměstnání díky pomoci ze strany ÚP nebo z vlastní iniciativy?
9. Kolik pohovorů jste za dobu evidence absolvoval/a?
10. Našel jste uplatnění díky ÚP nebo z vlastní iniciativy?
11. Pokud z vlastní iniciativy, kde jste nabídky práce hledal/a?
12. Jaké možnosti vám byly ze strany ÚP nabídnuty?
13. Byl/a byste ochotný/á zvýšit si kvůli nové práci kvalifikaci?
14. Byl/a byste ochotný/á dojíždět za prací? Pokud ano, tak do jaké vzdálenosti?
15. Byl/a byste ochotný/á se kvůli práci stěhovat? Pokud ano, jak daleko?
16. Pobíral/a jste v době evidence na ÚP podporu v nezaměstnanosti?
17. V jakém oboru jste nakonec našel/la uplatnění?
18. Je to obor, ve kterém máte vzdělání/zkušenosti nebo jste mimo svůj původní obor?
19. Znáte pojem politika zaměstnanosti? Pokud ano, co o ní víte?
20. Víte, co je to rekvalifikace a k čemu slouží?
21. Znáte pojmy společensky účelné pracovní místo nebo veřejně prospěšné práce?
22. Byla vám nabídnuta možnost využít pro získání zaměstnání některý z výše zmíněných nástrojů? Pokud ano o jaký nástroj se jednalo?
23. Pomohlo vám to k získání zaměstnání?
24. Pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání, bydliště, na jakém UP byl uchazeč evidován

Otázky pro strukturovaný rozhovor s pracovníkem Úřadu práce České republiky

1. Co čeká osobu, která ztratila zaměstnání při registraci do evidence uchazečů o zaměstnání?
2. Jakou dobu v průměru trvá, než uchazeč najde uplatnění?
3. Mohou si uchazeči z nabídek vybírat, nebo musí přijmout nabídku kterou jim zprostředkuje ÚP?
4. Dostává uchazeč nabídky v oboru, nebo mimo jeho obor?
5. Jak probíhá spolupráce s uchazečem o zaměstnání?
6. Jak vysoká je úspěšnost najít vhodné uplatnění pro uchazeče?
7. Převládají v evidenci ÚP v okrese Kolín muži nebo ženy?
8. Jaké rizikové skupiny osob identifikujete v okrese Kolín?
9. Jak se liší poradenská a zprostředkovatelská činnost u běžných uchazečů a u uchazečů z rizikových skupin?
10. Jak funguje APZ v okrese Kolín?
11. Jaká jsou kritéria při rozhodování o poskytnutí příspěvků v rámci APZ?
12. Které nástroje APZ jsou nejčastěji využívány?
13. Jak často jsou využívány rekvalifikační kurzy?
14. Kterým uchazečům je nabízena možnost využití rekvalifikace? Jak vysoký je o ni zájem? Jaké je nejčastější zaměření rekvalifikací v okrese Kolín?
15. Pro koho je určen nástroj APZ veřejně prospěšné práce? Co je cílem tohoto nástroje? Kde nachází v rámci VPP uchazeči uplatnění? Kolik uchazečů se z VPP vrací zpět do evidence ÚP?
16. Jaký je cíl společensky účelných pracovních míst? Jak jsou k jejich zřízení zaměstnavatelé motivováni? Pro koho jsou SÚPM určena? Jaký je o SÚPM zájem ze strany uchazečů?
17. Jaké další nástroje a opatření APZ nejčastěji využíváte?
18. Jak je sledována účinnost a efektivita jednotlivých nástrojů APZ?
19. Jak jsou nástroje APZ v okrese Kolín financovány? Ze státního rozpočtu nebo z Evropských fondů?
20. Je nějaký nástroj, který podle vás v APZ úplně chybí, a který by bylo dobré zařadit? Případně naopak, který nástroj není tolik využíván a bylo by dobré jej vyřadit?