

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Bakalářská práce**

**Problematika nezaměstnanosti a podpora uchazečů  
Úřadu práce v Ústeckém kraji**

**Lenka Dieneltová**

© 2018 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Lenka Dieneltová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Problematika nezaměstnanosti a podpora uchazečů Úřadu práce v Ústeckém kraji**

Název anglicky

**The issue of unemployment and support candidates of employment office in the Usti Region**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je nastínit pojem nezaměstnanost, její typy a příčiny. Zhodnotit nástroje a aktivity ÚP ČR včetně projektů na podporu zaměstnanosti, zejména z pohledu vlivu a dopadu na uchazeče o zaměstnání.

Analytická část pak bude zaměřena na statistické ukazatele vývoje nezaměstnanosti a detailní zhodnocení projektu cíleného na podporu osob pečujících o dítě do 15 let věku a osob pečujících o závislé členy rodiny v Ústeckém kraji.

Klíčovým bodem cílů bakalářské práce bude analyzování a ověření nastavených hypotéz, zaměřených na efektivnost aktivit ÚP ČR v boji s nezaměstnaností a vlivy regionálních individuálních projektů na motivaci uchazečů a případné snížení nezaměstnanosti. V závěru práce bude provedeno zhodnocení výstupů, hypotéz a splnění cílů práce.

### Metodika

Při tvorbě bakalářské práce bude v teoretické části práce použita deskriptivní metoda a dále metoda statistické analýzy (u porovnání nezaměstnanosti, míry nezaměstnanosti, jejího vývoje a dalších statistických ukazatelů v rámci Ústeckého regionu v jednotlivých letech).

Následně bude aplikována metoda sběru dat při shromažďování číselných výstupů z projektu.

V samotném závěru pak bude provedena komparace jednotlivých dat při porovnání ukazatelů nezaměstnanosti a plnění indikátorů projektu.

**Doporučený rozsah práce**

30 – 40 stran

**Klíčová slova**

Úřad práce, nezaměstnanost, uchazeč, trh práce, Operační program, projekt, indikátor, cílová skupina.

---

**Doporučené zdroje informací**

- BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Nezaměstnanost. 2. upr. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- KREBS, Vojtěch a kolektiv. Sociální politika. 6. upr. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 568 s. ISBN 978-80-7478-921-2.
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. Sociální práce v praxi: specifikace různých cílových skupin a práce s nimi. 2. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2010. 352 s. ISBN 978-80-7367-818-0.
- SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- TAUER, Vladimír, ZEMÁNKOVÁ, Helena, ŠUBRTOVÁ, Jana. Získejte dotace z fondů EU. Brno : Computer Press, a.s., 2009. 150 s. ISBN 978-80-251-2649-3.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2017/18 LS – PEF

**Vedoucí práce**

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 3. 7. 2017

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

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 1. 11. 2017

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 01. 11. 2017

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Problematika nezaměstnanosti a podpora uchazečů Úřadu práce v Ústeckém kraji" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 3. 2018

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí bakalářské práce doc. PhDr. Ing. Lucii Severové, Ph.D. za odbornou pomoc při tvorbě mé bakalářské práce a její cenné rady. Poděkování rovněž patří mé rodině, přátelům a známým za čas a jejich podporu, kterou mi věnovali.

# Problematika nezaměstnanosti a podpora uchazečů Úřadu práce v Ústeckém kraji

## Souhrn

Tématem bakalářské práce je Problematika nezaměstnanosti a podpora uchazečů Úřadu práce ČR se zaměřením na Ústecký kraj. Teoretická část práce se věnuje nezaměstnanosti, jako hlavnímu ukazateli trhu práce a to jak z pohledu příčin, důsledků, výpočtu míry nezaměstnanosti, tak i z pohledu koeficientu potřebnosti, který Úřad práce využívá pro nastavení výše finančních prostředků, určených pro aktivní politiku zaměstnanosti. Další část teoretické práce je zaměřena na aktivity Úřadu práce, které tato organizace realizuje při práci s klienty s cílem snížení nezaměstnanosti a opětovného uplatnění na trhu práce. Podrobně jsou následně rozklíčovány cílené programy s mezinárodní účastí, kde je stěžejním pro Úřad práce především Operační program zaměstnanost, v rámci kterého jsou čerpány prostředky na projekty, zaměřené na práci s uchazeči.

V analytické části je práce zacílena na Ústecký kraj z pohledu charakteristiky kraje, vývoje nezaměstnanosti a řešení problémů uchazečů o zaměstnání při vstupu na trh práce, prostřednictvím projektů, které Úřad práce realizuje. Podrobně se práce věnuje projektu Flexibilně do práce, jeho aktivitám, cílům a výstupům. V rámci dosažených výsledků pak zhodnocuje úspěšnost či neúspěšnost tohoto projektu.

V závěru jsou analyzovány dopady na účastníky projektu a celkovou nezaměstnanost v rámci Ústeckého kraje. Zároveň jsou navržena doporučení na budoucí vývoj v oblasti projektové činnosti v rámci navazujících projektů.

**Klíčová slova:** Úřad práce, nezaměstnanost, uchazeč, trh práce, podpora, aktivní politika zaměstnanosti, Operační program, prioritní osa, projekt, indikátor, aktivita, cílová skupina.

# **The issue of unemployment and support candidates of employment office in the Ústí Region**

## **Summary**

The topic of the bachelor thesis is the Unemployment problematic and Support of Applicants of the Labour Office with focus on the Ústí nad Labem Region. The theoretical part deals with unemployment as the main indicator of the labour market, both from the point of view of causes, consequences, calculation of unemployment rate, and from the point of view of the coefficient of necessity used by the Labour Office for the adjustment of the funds intended for the active employment policy. Another part of the theoretical work focuses on the work of the Labour Office, which this organization implements when working with clients in order to reduce unemployment and re-employ it on the labour market. Detailed programs with international participation are detailed, where support for the Labour Office is primarily the Employment Program, which draws on the funds for projects focusing on job applicants.

In the analytical part, the work is focused on the Ústí nad Labem region in terms of region characteristics, development of unemployment and problem-solving of job seekers, who are entering the labour market through projects, which are implemented by the Labour Office. It takes a close look at the project “Flexibly of work”, its activities, goals and outputs. Then, within the achieved results, it evaluates the success or failure of this project.

At last, the impacts on project participants are assessed and total unemployment in the Ústí nad Labem region and recommendations for future developments in subsequent projects are proposed.

**Keywords:** the Labour Office, unemployment, candidate, the labour market, support, active politics of employment, the operational programme, priority axis, the project, indicator, activity, the target group.

# Obsah

<b>1. Úvod.....</b>	<b>13</b>
<b>2. Cíl práce a metodika .....</b>	<b>14</b>
2.1. Cíl práce .....	14
2.2. Metodika .....	14
<b>3. Teoretická východiska .....</b>	<b>16</b>
3.1. Nezaměstnanost jako ukazatel trhu práce .....	16
3.1.1. Základní příčiny a druhy nezaměstnanosti ve vztahu k její délce .....	17
3.1.2. Rizikové skupiny .....	19
3.1.3. Míra nezaměstnanosti .....	20
3.1.4. Koeficient potřebnosti.....	21
3.1.5. Vliv nezaměstnanosti na ekonomické ukazatele .....	22
3.1.6. Důsledek ztráty zaměstnání na jedince .....	23
3.2. Aktivity Úřadu práce ČR .....	24
3.2.1. Působnost krajských poboček Úřad práce ČR.....	25
3.2.2. Realizace a cíle politiky zaměstnanosti .....	26
3.3. Operační program zaměstnanost.....	29
3.3.1. Hlavní cíle a prioritní osy OPZ.....	29
3.3.2. Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly .....	30
3.3.3. Sociální začleňování a boj s chudobou .....	31
3.3.4. Sociální inovace a mezinárodní spolupráce.....	32
3.3.5. Efektivní veřejná správa .....	33
3.3.6. Technická pomoc .....	34
<b>4. Analytická část .....</b>	<b>35</b>
4.1. Charakteristika Ústeckého kraje .....	35
4.2. Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji .....	36
4.2.1. Hlavní faktory ovlivňující vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.....	36
4.2.2. Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.....	38
4.3. Regionální individuální projekty.....	41
4.4. Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly .....	41
4.4.1. Projekty realizované v Ústeckém kraji v rámci prioritní osy 1 .....	42
4.4.2. Formy podpory regionálních projektů v Ústeckém kraji.....	44
4.5. Flexibilně do práce v Ústeckém kraji.....	46
4.5.1. Aktivity projektu .....	48
4.5.2. Výstupy projektu.....	51



<b>5. Výsledky a diskuse .....</b>	<b>55</b>
5.1. Analyzování výsledků projektu.....	55
5.2. Zhodnocení úspěšnosti projektu.....	61
<b>6. Závěr.....</b>	<b>62</b>
<b>7. Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>65</b>
<b>8. Přílohy .....</b>	<b>66</b>

## Seznam grafů

Graf 1	Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 14-64 let v okresech Ústeckého kraje, stav k 30. 6. 2017.....	39
Graf 2	Vývoj počtu Uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v Ústeckém kraji v letech 2015 - 2017.....	40
Graf 3	Počty evidovaných uchazečů cílové skupiny projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2015.....	47
Graf 4	Počty nastavených indikátorů a jejich plnění v projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017.....	54
Graf 5	Výše alokovaných prostředků v poměru k reálnému čerpání financí na dotovaná pracovní místa v projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017.....	56
Graf 6	Počty umístěných osob na dotovaná pracovní místa v porovnání s plánovanými indikátory projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017.....	56
Graf 7	Počty umístěných účastníků projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ v rámci jednotlivých forem flexibilního zaměstnávání .....	58
Graf 8	Počty účastníků projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ dle jejich nejvyššího dokončeného vzdělání k 30. 6. 2017.....	59
Graf 9	Struktura pracovních pozic vytvořených v rámci projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017.....	60

## Seznam tabulek

Tabulka 1	Přehled investiční strategie OPZ Prioritní osy 1 .....	31
Tabulka 2	Přehled investiční strategie OPZ Prioritní osy 2 .....	32
Tabulka 3	Přehled investiční strategie OPZ Prioritní osy 3 .....	33
Tabulka 4	Přehled investiční strategie OPZ Prioritní osy 4 .....	33
Tabulka 5	Nezaměstnanost v okresech Ústeckého kraje a ČR k 30. 6. 2017.....	39
Tabulka 6	Přehled realizovaných regionálních projektů Úřadu práce ČR, Krajské pobočky Ústí n/L v programovém období 2014 – 2020.....	42
Tabulka 7	Počet uchazečů a osob pečujících o dítě do 15 let věku evidovaných na Úřadu práce v Ústeckém kraji, stavy k 30. 6. ....	47
Tabulka 8	Počty nastavených indikátorů projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ .....	52
Tabulka 9	Počty zapojených účastníků projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ do jednotlivých klíčových aktivit od počátku realizace.....	53
Tabulka 10	Porovnání plánu a skutečnosti finančních prostředků a osob v rámci dotovaných pracovních míst projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017.....	55
Tabulka 11	Počty účastníků projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“, využívající formy flexibilního zaměstnávání k 30. 6. 2017.....	57
Tabulka 12	Vzdělanostní struktura účastníků projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017.....	59
Tabulka 13	Struktura pracovních pozic vytvořených v rámci projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017.....	60

## **Seznam zkratek**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
EU	Evropská unie
KrP	Krajská pobočka
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
OPZ	Operační program zaměstnanost
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP ČR	Úřad práce České republiky

# 1. Úvod

Tématem této bakalářské práce je „Problematika nezaměstnanosti a podpora uchazečů Úřadu práce v Ústeckém kraji“ a bylo zvoleno právě proto, že problematika nezaměstnanosti je neustálé, ožehavé, ekonomické i politické téma a to nejen v rámci jednotlivého státu. Jde o otázku celosvětového charakteru, a to ať už svět prochází hospodářskou recesí nebo hospodářským růstem.

Komplexně tato práce propojuje jak pohled jedince a společnosti na nezaměstnanost, její příčiny a důsledky, tak především praktickou možnost, jak využít operačních programů a projektových záměrů, které Úřad práce nabízí svým klientům k podpoře a odstranění jednotlivých překážek, bránících získání vhodného zaměstnání.

Problematikou nezaměstnanosti se zabývala a zabývá celá řada autorů odborné literatury, jako např. Božena Buchtová, Josef Šmajš a Zdeněk Boleloucký s velice zajímavou publikací „Nezaměstnanost“, která tuto problematiku posuzuje z několika pohledů. Řeší ji z hlediska osobnostního, kulturního či psychologického. Sociální pohled nezaměstnanosti pak rozklíčováává ve své knize „Nezaměstnanost jako sociální problém“ Petr Mareš, nebo Oldřich Matoušek, Jana Koláčková a Pavla Kodymová v knize „Sociální práce v praxi“.

Bakalářská práce bude zaměřena především na praktický způsob řešení nezaměstnanosti z pohledu možností Úřadu práce ČR a to zejména prostřednictvím cílených projektů v rámci Operačního programu zaměstnanost. Právě regionální individuální projekty usilují o řešení a odstraňování dílčích překážek jednotlivých cílových skupin uchazečů, které jim brání při vstupu na trh práce.

Podstatné je tedy nalézt příčiny nezaměstnanosti, což Úřad práce v rámci své projektové činnosti skutečně dělá, a společnými silami tyto konkrétní příčiny odstranit, nikoli pouze hledat důvody, proč to vlastně není možné.

## **2. Cíl práce a metodika**

### **2.1. Cíl práce**

Cílem bakalářské práce je nastínit pojem nezaměstnanost, přiblížit a rozklíčovat jednotlivé typy a zdůvodnit příčiny jejího vzniku. Část práce bude také věnována sociologickému pohledu důsledku ztráty zaměstnání na jedince. Hlavním cílem práce pak bude zhodnocení jednotlivých nástrojů a aktivit ÚP ČR, včetně projektů na podporu zaměstnanosti v rámci Operačního programu zaměstnanost, zejména z pohledu vlivu a dopadu na uchazeče o zaměstnání. Stěžejním je zjistit, jak Úřad práce může skutečně pomoci a pomáhat uchazečům o zaměstnání ke znovuuplatnění na trhu práce.

Analytická část pak bude zaměřena konkrétně na Ústecký kraj, statistické ukazatele vývoje nezaměstnanosti a nabídku aktuálně realizovaných individuálních projektů, které uchazečům napomáhají k získání zaměstnání, včetně rozklíčování jednotlivých forem podpory a možností jejich využití.

Detailnější zhodnocení výstupů a výsledků podpory Úřadu práce ve vztahu k uchazečům o zaměstnání bude zaměřeno na projekt „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“, určený na pomoc osobám pečujícím o dítě do 15 let věku či o závislé členy rodiny.

Klíčovým bodem cílů bakalářské práce bude analyzování a ověření nastavených hypotéz, zaměřených na efektivnost aktivit ÚP ČR v boji s nezaměstnaností a vlivy regionálních individuálních projektů na motivaci uchazečů a na případné snížení nezaměstnanosti. V závěru práce bude provedeno zhodnocení výstupů, hypotéz a splnění cílů práce.

### **2.2. Metodika**

V teoretické části bakalářské práce bude použita především deskriptivní metoda, v rámci které budou informace čerpány z odborné literatury a dalších dostupných zdrojů. Následně bude proveden rozbor stěžejních bodů práce, jako jsou nezaměstnanost, příčiny, druhy, důsledky s hlavním cílením na Operační program zaměstnanost.

Při tvorbě bakalářské práce bude využita metoda statistické analýzy, především u porovnání nezaměstnanosti, míry nezaměstnanost, jejího vývoje a dalších statistických ukazatelů v rámci Ústeckého regionu v jednotlivých okresech a letech.

Jednotlivá data budou porovnáována formou tabulkových a grafických výstupů se zaměřením na stěžejní údaje nezaměstnanosti v kraji.

Následně bude aplikována metoda sběru dat při shromažďování číselných údajů a indikátorů vývoje klíčových aktivit projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ a zhodnocení výstupů projektu k plnění nastavených cílů.

V samotném závěru pak bude provedena komparace jednotlivých dat při porovnání ukazatelů nezaměstnanosti a výstupů projektu s návrhy na zlepšení a udržitelnost aktivit v budoucích letech.

### 3. Teoretická východiska

#### 3.1. Nezaměstnanost jako ukazatel trhu práce

Pojem nezaměstnanost se stal v posledních letech velice frekventovaným a často skloňovaným slovem. Patří k zásadním makroekonomickým ukazatelům vyspělých zemí. Mnohdy je nezaměstnanost také využívána v rámci politických kampaní jednotlivých stran, zejména jako ukazatel úspěšnosti či neúspěšnosti při hodnocení současných či minulých vlád.

Na druhé straně pokles či růst nezaměstnanosti je současně odrazem vývoje situace u zaměstnavatelů v daném regionu a signalizuje různé ekonomické změny, způsobené např. zánikem některých odvětví, přílivem nových zaměstnavatelů, odlivem stávajících zaměstnavatelů, technologickým vývojem či sezónními výkyvy. Tyto důsledky je však třeba ve vazbě na monitoring podnikatelské sféry důkladně rozklíčovat.

Nezaměstnanost jako taková je především spojována s existencí trhu práce a je důsledkem nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Obecně můžeme nezaměstnanost označit za stav na trhu práce, kdy část obyvatelstva není schopna nebo ochotna najít si placené zaměstnání, přičemž za nezaměstnaného je považována osoba, která je starší 15 let, aktivně hledá práci a je připravena k nástupu do práce do 14 dnů.

Z pohledu zákona, je pak právo na zaměstnání právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovně právním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytování dalších služeb za podmínek stanovených zákonem.<sup>1</sup>

Vývoj nezaměstnanosti má nejen u nás, ale i v řadě vyspělých států bezesporu také dopad na sociální zabezpečení a systém sociální pomoci. Právě růst nezaměstnanosti vede k deficitům v důchodovém pojištění, neboť se snižují jeho příjmy a naopak rostou výdaje z důvodu většího počtu předčasných důchodů.

S růstem nezaměstnanosti se současně zvyšují náklady na pasivní politiku zaměstnanosti, na kterou následně po určité době navazuje finanční krytí právě ze systému sociální pomoci.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> § 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>2</sup> KREBS, V., et al.: *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 188



Pokud tedy dochází ve společnosti k růstu nezaměstnanosti a doba trvání jednotlivých případů se prodlužuje, stává se centrem pozornosti nejen lidí, kteří o práci přicházejí, ale celé společnosti. Pro vládu může dlouhodobě vysoká nezaměstnanost znamenat problémy finančního charakteru (nárůst nákladů na sociální podporu těchto osob), organizačního charakteru (zvyšující se byrokratický aparát) či sociálního charakteru (ohrožení sociálního smíru, nárůst kriminality či tlaků společnosti na změnu společenských hodnot).<sup>3</sup>

Je nutné však poznamenat, že pokud se nezaměstnanost pohybuje na určité přijatelné hranici, není považována za vážný ekonomický či sociální problém. Samotná existence nezaměstnanosti je takovým fenoménem společnosti, založeným na tržním mechanismu a demokracii, kdy jde jak o pohyb pracovníků v čase, tak i o jejich svobodné rozhodování, zda přijmou zaměstnání či budou existenčně závislí na jiných příjmech (dávky sociálního státu).<sup>4</sup>

V praxi se však mnohem více využívá pojem Míra nezaměstnanosti, nyní Podíl nezaměstnaných osob, která tento ukazatel charakterizuje z procentuálního pohledu.

### **3.1.1. Základní příčiny a druhy nezaměstnanosti ve vztahu k její délce**

Podle příčin vzniku nezaměstnanosti můžeme nezaměstnanost rozdělit na několik základních typů a to na nezaměstnanost Frikční, Strukturální, Cyklickou či Sezónní. Každá z těchto druhů nezaměstnanosti má odlišnou příčinu vzniku a představuje různě velký zásah do života lidí a celkové ekonomiky státu. Důležitá je, ať už z pohledu ekonomiky státu či vlivu na jedince, nejen specifikace příčin a dopadů, ale také vztah a důsledek délky nezaměstnanosti.

V rámci **Frikční nezaměstnanosti** můžeme hovořit o tzv. přechodné nezaměstnanosti, kdy dochází k mobilitě pracovníků ať už z osobních či jiných důvodů. Mnohdy je tato situace také označována anglickým spojením „people between two jobs“,

---

<sup>3</sup> MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém* 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 11

<sup>4</sup> MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém* 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 11

jako krátkodobá epizoda, která je spojena s běžným vývojem společnosti.<sup>5</sup> Tato nezaměstnanost trvá zpravidla krátce a nepřekračuje 2% z celkové míry nezaměstnanosti. Můžeme zde tedy hovořit o krátkodobé, spíše dobrovolné nezaměstnanosti.

Obdobně je tomu z pohledu délky také u **Sezónní nezaměstnanosti**, s tou výjimkou, že k tomuto typu nezaměstnanosti dochází především v odvětvích zemědělství, stavebnictví či rybolovu a způsobují jí především výkyvy v nabídce práce, spojené s ročními obdobími. Je to tedy takový typ krátkodobé, nedobrovolné nezaměstnanosti.<sup>6</sup>

O krátkodobé nezaměstnanosti nemůžeme však hovořit v případě, kdy dochází k nesouladu mezi nabídkou práce určitého druhu, odvětví a poptávkou po práci, ať už z pohledu věku, kvalifikace či pohlaví. Stejně tak i v případě, kdy dochází k úplnému zániku některých odvětví v daném regionu. Tento typ nezaměstnanosti označuje v ekonomii jako **Strukturální nezaměstnanost** a trvá mnohem déle než nezaměstnanost Frikční. Současně také představuje větší zásah do života lidí, neboť z důvodu nesouladu poptávky a nabídky práce dochází k profesním změnám u pracovníků, resp. nezaměstnaných. Úřad práce může podpořit vývoj zaměstnanosti prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, avšak délka nezaměstnanosti se u tohoto typu blíží spíše k nezaměstnanosti dlouhodobé.<sup>7</sup>

Obdobně jako Strukturální nezaměstnanost můžeme také spíše do dlouhodobé nezaměstnanosti zařadit **nezaměstnanost Cyklickou, neboli Konjunkturální**.

V rámci této nezaměstnanosti není téměř možné se rekvalifikovat na jinou profesi, neboť nezaměstnanost panuje ve všech odvětvích a ekonomika je v recesi. Někdy také hovoříme o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky.

Dalším typem či jevem nezaměstnanosti je fakt, že se v určitých oblastech často soustřeďuje do sociálních skupin, kde vliv nezaměstnaných rodičů má negativní dopad na potomky. Často celé generace žijí ze sociálních dávek a podpor a nezaměstnanost berou, jako normální stav.

---

<sup>5</sup> MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém* 1.vydání. Praha: Sociologické nakladatelství,1994. s. 17

<sup>6</sup> MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J.: *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi* 2. vydání. Praha: Portál, 2010. s. 300

<sup>7</sup> Za dlouhodobou nezaměstnanost je považována nezaměstnanost v délce trvání nad 6 měsíců. Některé finanční příspěvky či dotace jsou však vázány na nezaměstnanost s délkou trvání min. 1 rok.

V takovémto prostředí mluvíme o **vícegenerační nezaměstnanosti**. „*Jako se v rodinách dědí řemeslo, tak se v některých rodinách dědí nezaměstnanost*“.<sup>8</sup>

### 3.1.2. Rizikové skupiny

Nezaměstnané osoby, evidované uchazeče na úřadu práce, pro které je obtížné uplatnit se na trhu práce, označujeme jako problémové, nebo rizikové skupiny osob. Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 33 do rizikových skupin, kterým se věnuje zvýšená péče, řadíme:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- fyzické osoby pečující o dítě do 15let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; např. osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, osoby společensky nepřizpůsobené, osoby po výkonu trestu, odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence či osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí.

Z pohledu cílení aktivit úřadu práce na nezaměstnané uchazeče lze konstatovat, že mezi nejrizikovější skupiny patří zejména uchazeči dlouhodobě evidovaní, tj. déle než 5 měsíců, kteří s rostoucí délkou evidence ztrácejí motivaci pro své znovu uplatnění a pracovní návyky. Mnohdy tento stav může vyústit až v sociální izolaci.

---

<sup>8</sup> MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J.: *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi* 2. vydání. Praha: Portál, 2010. s. 307

### 3.1.3. Míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti můžeme charakterizovat jako podíl nezaměstnaných osob ke všem osobám schopným pracovat, tedy zaměstnaným i nezaměstnaným. Jde tedy o procentuální podíl nezaměstnaných osob z celkové pracovní síly, neboli ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Při stanovování míry nezaměstnanosti se ve většině civilizovaných zemí vychází z koncepce Mezinárodní organizace práce (ILO)<sup>9</sup>, jako mezinárodní vládní organizace systému Organizace Spojených národů (OSN), kde se setkávají k diskusím o záležitostech z oblasti trhu práce a sociálních věcí vlády, zaměstnavatelé a odbory, jako rovnocenní partneři. Podle charakteristiky ILO je za nezaměstnanou osobu považována osoba, která přesáhla určitou věkovou hranici, nemá práci, ale je schopna pracovat a aktivně si práci hledá.<sup>10</sup>

Základem pro výpočet míry nezaměstnanosti vyjádřené v procentech, je vzorec:

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} \times 100$$

Jde tedy o podíl počtu nezaměstnaných osob (evidovaných na Úřadu práce) k počtu pracovních sil (součet zaměstnaných i nezaměstnaných osob, tj. ekonomicky aktivních).

Míra nezaměstnanosti se vyjadřuje v procentech a vykazuje se jako průměrný údaj za celou zemi, nebo jako specifický údaj za jednotlivé regiony.

V České republice můžeme hovořit o tzv. obecné a registrované míře nezaměstnanosti. U obecné míry nezaměstnanosti jde o ukazatel zjišťovaný Českým statistickým úřadem na základě výběrového šetření pracovních sil, tedy reprezentativního vzorku společnosti. Naopak u registrované míry nezaměstnanosti je tento ukazatel vypočítáván na základě údajů Úřadu práce.

---

<sup>9</sup> ILO - Mezinárodní organizace práce, anglicky International Labour Organization, je specializovaná organizace, která usiluje o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv. Byla založena v roce 1919 ve Versailles. Od roku 1946 je organizací OSN se sídlem v Ženevě se 186 členy.

<sup>10</sup> SIROVÁTKA, T., MAREŠ P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. s. 45

Tento ukazatel byl od roku 2013 nahrazen ukazatelem zvaným Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.

$$\text{Podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{počet osob v produktivním věku}} \times 100$$

Ze způsobu konstrukce vzorce vyplývá, že v porovnání s původní metodikou výpočtu registrované míry nezaměstnanosti jde o nižší hodnotu, neboť počet evidovaných nezaměstnaných dělíme vyšším číslem, tj. počtem osob v produktivním věku 15-64, nikoli počtem ekonomicky aktivních lidí.<sup>11</sup>

Výše uvedení ukazatele slouží k různým účelům sledování a srovnávání. Míra nezaměstnanosti slouží například pro mezinárodní srovnávání ekonomického stavu země. Podíl nezaměstnaných osob je využíván například k podrobnějším analýzám regionální koncepce či výši prostředků směřující na aktivní politiku zaměstnanosti v daných regionech. Finanční prostředky pro jednotlivé regiony, respektive krajské pobočky Úřadu práce ČR jsou propočítávány na základě koeficientu potřebnosti.

#### **3.1.4. Koeficient potřebnosti**

Jde o průměrný koeficient složený z několika dílčích koeficientů, pomocí něhož se určuje např. výše rozpočtu finančních prostředků určených pro aktivní politiku zaměstnanosti či rozdělení financí na realizaci projektů do jednotlivých regionů Úřadu práce ČR. Koeficient potřebnosti pro jednotlivé kraje propočítává nadřízený orgán krajských poboček, kterým je Generální ředitelství Úřad práce ČR a schvaluje ho Ministerstvo práce a sociálních věcí.

---

<sup>11</sup> JUREČKA, V. a kol.: *Makroekonomie, 3. aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2017. s. 156

Koeficient potřebnosti je pro jednotlivé Krajské pobočky Úřadu práce vypočten na základě vybraných dílčích koeficientů:

- počet uchazečů v evidenci Úřadu práce ČR
- míra nezaměstnanosti
- počet uchazečů do 25 let v evidenci Úřadu práce ČR
- počet uchazečů nad 50 let v evidenci Úřadu práce ČR
- počet zdravotně postižených osob v evidenci Úřadu práce ČR
- počet volných pracovních míst
- počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů v evidenci Úřadu práce ČR.

Jedná se o průměrné roční statistické údaje, ze kterých jsou vypočteny dílčí koeficienty. Dílčí koeficient je vypočten jako podíl uchazečů uvedené specifické skupiny v konkrétním kraji k celkovému počtu uchazečů v této kategorii v ČR (v případě volných pracovních míst se počítá s obrácenou hodnotou).

Z jednotlivých dílčích koeficientů se následně vypočítá průměrný, tzv. koeficient potřebnosti, jenž se vynásobí sumou finančních prostředků vyčleněných na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti či na realizaci projektu pro získání podílu připadajícího na jednotlivý region.

### **3.1.5. Vliv nezaměstnanosti na ekonomické ukazatele**

Nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti má vliv na řadu ekonomických ukazatelů. První ekonom, který se zabýval vztahem mezi nezaměstnaností a cenovými změnami byl Irving Fisher, na něj posléze navázal novozélandský ekonom A. W. Phillips, který prokázal, že mezi mírou nezaměstnanosti a mírou nominálních mezd existuje nepřímý úměrný vztah. Tento vzájemný vztah lze znázornit pomocí tzv. Phillipsovi křivky.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> JUREČKA, V. a kol.: *Makroekonomie, 3. aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2017. s. 171

### **Phillipsova křivka**

Phillipsova křivka vyjadřuje vzájemný vztah mezi výší mezd a mírou nezaměstnanosti. Čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím nižší je míra růstu mezd a naopak. Při nižší míře nezaměstnanosti musí firmy nabídnout vyšší mzdy k získání, nebo udržení stávajících pracovníků.

Phillipsova křivka však nepřipouští nulovou míru nezaměstnanosti, protože vždy existuje nějaká frikční nezaměstnanost, která souvisí s životním cyklem obyvatelstva (stěhování z jednoho regionu do jiného, hledání prvního zaměstnání, či hledání vhodnějšího zaměstnání s lepším uplatněním). Tato nezaměstnanost zajišťuje přirozený a efektivní vývoj hospodářství.

### **Okunův zákon**

Okunův zákon byl nazván dle svého autora amerického ekonoma A. M. Okuna, vyjadřuje vzájemný vztah mezi koeficientem poměru skutečného produktu a potencionálního produktu k míře nezaměstnanosti. Zjednodušeně řečeno vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu.<sup>13</sup>

Tento zákon tedy vyjadřuje fakt, že při růstu nezaměstnanosti nad její přirozenou úroveň úměrně klesá hrubý domácí produkt.

#### **3.1.6. Důsledek ztráty zaměstnání na jedince**

Práce je významným faktorem existence člověka a jeho životní dráhy. Určuje začátek a konec ekonomické aktivity jedince. Práce neslouží jen k výrobě statků a služeb, ale vytváří jedinci sociální pole, kde může realizovat své schopnosti, rozvíjet dovednosti a znalosti, navazovat kontakty a uzavírat nová přátelství.

Práce tedy přináší člověku nejen materiální prospěch, ale současně mu dává i pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Pokud se člověk ocitne mimo pracovní proces, ztrácí své místo ve společnosti, prestiž, společenské vztahy a nezaměstnanost tak devaluje jeho lidský kapitál.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> BRČÁK, J., SEKERKA, B., STARÁ, D.: *Makroekonomie-teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. s. 149

<sup>14</sup> BROŽOVÁ, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2003. s. 44

Ztrátou zaměstnání mizí jedinci finanční zdroj k uspokojování základních životních potřeb, čímž dochází v rodině k ekonomické nejistotě, ale současně dochází k omezení sociálních kontaktů a k postupné ztrátě pracovních návyků a dovedností. Z těchto důvodů je tedy náhlá ztráta zaměstnání pro mnoho lidí traumatizujícím zážitkem a podle řady našich i zahraničních průzkumů má vyřazení z pracovní aktivity na jedince negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky.<sup>15</sup>

Negativním sociálním důsledkem je především snížení životní úrovně člověka a ztráta sociálního statusu, který Giddens definuje jako „sociální prestiž“ určité skupiny lidí v očích ostatní veřejnosti.<sup>16</sup>

Nezaměstnanost však nepostihuje stejnou měrou všechny skupiny osob. Zvláště problematická je především u tzv. rizikových skupin, které se ocitají mimo pracovní trh a jsou trvale závislé na systému podpor. Jedná se především o zdravotně znevýhodněné občany, mladé lidi bez praxe, resp. absolventy škol, lidé s nízkou kvalifikací, ženy s malými dětmi či jedince nad 55 let, tedy osoby v předdůchodovém věku. U těchto skupin osob je nezaměstnanost pravděpodobnější a nalezení nového pracovního místa mnohem složitější.

Z těchto důvodů je tedy podpora Úřadu práce u výše uvedených rizikových skupin upřednostňována a finančně zvýhodňována, ať už ve vztahu k její délce, tak i výši příspěvků.

### **3.2. Aktivity Úřadu práce ČR**

Úřad práce České republiky, dále jen Úřad práce ČR, je organizační složkou státu a správním úřadem s celostátní působností. Byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Jeho nadřízením správním úřadem, který ho současně i řídí je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

---

<sup>15</sup> BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z.: *Nezaměstnanost 2. Přepřacované a aktualizované vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. s. 49

<sup>16</sup>MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J.: *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi 2*. vydání. Praha: Portál, 2010. s. 305



Stěžejními aktivitami Úřadu práce ČR jsou koordinování realizace státní politiky zaměstnanosti, rozvoj lidských zdrojů a zabezpečení spolupráce na trhu práce v příslušném správním obvodu. Pro tyto účely vytváří Úřad práce ČR tzv. poradní sbory, složené ze zástupců organizací zaměstnavatelů, odborových organizací, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávních celků. Tyto sbory se pak vyjadřují k významným programům a opatřením v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti či podpoře rovného zacházení s fyzickými osobami.<sup>17</sup> Hlavní činnost a aktivity Úřad práce ČR vychází z jeho působnosti. Úřad práce tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou menší kontaktní pracoviště.

### **3.2.1. Působnost krajských poboček Úřad práce ČR**

V rámci České republiky působí 14 krajských poboček Úřadu práce ČR, respektive 13 krajských a 1 pro hlavní město Prahu. Tyto pobočky pak plní v rámci kraje zejména následující úkoly:<sup>18</sup>

- vytvářejí podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením,
- spolupracují při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany s významnými aktéry trhu práce,
- soustavně monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- vedou evidenci volných pracovních míst,
- zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- poskytují fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské služby v oblasti volby či změny povolání, dalšího profesního vzdělávání,

---

<sup>17</sup> § 7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>18</sup> § 8a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a poskytují služby pracovní rehabilitace,
- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti
- zabezpečují výkon agend zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR,
- zajišťují výkon agendy podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, nepojistných sociálních dávek, povolování výkonu činnosti dítěte,
- zajišťují agendu inspekce sociálních služeb,
- zajišťují agendu dávek pěstounské péče dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí,
- podílí se na realizaci projektů, pro které je Úřad práce ČR příjemcem, nebo kde jsou krajské pobočky zapojeny do realizace národních a systémových projektů, pro které je ministerstvo příjemcem.

### **3.2.2. Realizace a cíle politiky zaměstnanosti**

*„Politiku zaměstnanosti lze definovat jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“.*<sup>19</sup>

Z pohledu politiky zaměstnanosti jsou rozlišovány 2 skupiny těchto opatření a nástrojů, kterými Úřad práce může disponovat a jejich aktivity realizovat. Jedná se o pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti.

#### **Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí poskytování sociálních dávek osobám, které se po určitou dobu, stávají dočasně nezaměstnanými uchazeči. Hlavním cílem těchto dávek je dočasně snížit sociální a ekonomický dopad nezaměstnanosti na jedince.

Jde jednak o dávky související s náhradou pravidelného příjmu tzv. podpora v nezaměstnanosti a dále pak také podpora při rekvalifikaci v případě, že se uchazeč o zaměstnání účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce.

---

<sup>19</sup> BRČÁK, J., SEKERKA, B., STARÁ, D.: *Makroekonomie-teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. s. 147

Jejich výši a délku stanoví zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 43 a § 50. Současně se do pasivní politiky zaměstnanosti řadí také dávky státní sociální podpory a dávky hmotné nouze, z nichž některé jsou závislé na výši příjmu a jiné nikoli. Mezi dávky státní sociální podpory patří: rodičovský příspěvek, příspěvek na bydlení, porodné, pohřebné a dávky pěstounské péče. Mezi dávky hmotné nouze pak řadíme: dávku mimořádné okamžité pomoci, pomoc v hmotné nouzi, doplatek na bydlení, příspěvek na živobytí a příspěvek na péči.

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn nástrojů a opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti v daném regionu. Při její realizaci se Úřad práce ČR řídí metodickými pokyny a právními předpisy upravující postup těchto opatření.<sup>20</sup>

Výše příspěvků na jednotlivé nástroje APZ je pak stanovena podle aktuální situace na trhu práce, v závislosti na množství přidělených finančních prostředků a na základě nastavených kritérií vedoucího orgánu, tj. Generálního ředitelství ÚP ČR.

Mezi nejvíce využívané nástroje APZ patří:

- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- rekvalifikace,
- příspěvek na zapracování,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa,
- příspěvek na úhradu provozních nákladů v rámci chráněného pracovního místa.

Méně frekventovanými nástroji APZ jsou následně:

- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- příspěvek v částečné nezaměstnanosti,
- investiční pobídky.

---

<sup>20</sup> § 104 - 117 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Cílem APZ je podpořit, resp. umístit do pracovního poměru, zejména takové uchazeče o zaměstnání, u kterých je použití finančního příspěvku nezbytné. Jde především o uchazeče s kumulací handicapů na trhu práce, přičemž za handicap je považován zhoršený zdravotní stav, dlouhodobá nezaměstnanost, trvalé bydliště v lokalitě s vysokou nezaměstnaností, věk uchazeče, nízké vzdělání, péče o dítě či osobu blízkou aj.

Pracovní místa vytvořená či zřízená s podporou APZ, tj. financovaná z rozpočtu Úřadu práce pro aktivní politiku, jsou určená zejména uchazečům o zaměstnání, kterým nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Při využití těchto nástrojů a schvalování jednotlivých žádostí je však nutné dodržovat zásady hospodárnosti, efektivnosti a účelnosti, tedy kritéria 3E.<sup>21</sup>

V závislosti na regionální situaci a průběhu realizace aktivní politiky zaměstnanosti, dále jen APZ v předchozích letech si každá krajská pobočka ÚP ČR stanoví několik základních kvantifikovatelných cílů, kterých by v aktuálním roce chtěla v rámci realizace APZ dosáhnout. Jedná se např. o snížení dlouhodobé nezaměstnanosti, nezaměstnanosti vybraných cílových skupin uchazečů, snížení nezaměstnanosti v nejvíce postižených regionech či lokalitách apod.

Problémy celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být také řešeny prostřednictvím cílených programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie.<sup>22</sup> Mezi nejvíce využívaný program Úřadu práce na podporu zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání s určitým handicapem na trhu práce patřil v letech 2007-2013 Operační program lidské zdroje a zaměstnanost, tzv. OP LZZ. V současném programovém období pak na tento program navázal Operační program zaměstnanosti, tzv. OPZ.

---

<sup>21</sup> § 2 zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě

<sup>22</sup> § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

### **3.3. Operační program zaměstnanost**

Operační program zaměstnanosti, dále jen OPZ, je program, zaměřený na podporu zaměstnanosti v rámci programového období 2014-2020. Vymezuje čtyři základní prioritní osy, zaměřené jak na problematiku podpory zaměstnanosti, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, rovných příležitostí žen a mužů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování, tak i na snahu zefektivnit fungování veřejné správy a veřejných služeb, prohloubit mezinárodní spolupráci a podpořit sociální inovace v oblasti zaměstnanosti.

Program byl vypracován ve vazbě na požadavky platné legislativy EU. Primárně vychází z Dohody o partnerství mezi ČR a EU, Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 1303/2013, Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 1304/2013 a souvisí se zrušením Nařízení č. 1083/2006 a č. 1081/2006, platných pro minulé programové období 2007-2013.<sup>23</sup> Program plně respektuje základní strategické dokumenty ČR, jakou jsou např. Strategie regionálního rozvoje ČR 2014-2020, Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR 2012-2020, Strategie Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby, Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, Strategie sociálního začleňování 2014-2020, Národní program reforem ČR, Národní akční plán, Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením atd.

Současně program vychází z řady relevantních dokumentů EU, jako např. Sdělení komise „Evropa 2020“, „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa“, „Evropská platforma pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení“, „Digitální agenda pro Evropu“, „Strategie pro rovnost žen a mužů“ atd.<sup>24</sup>

#### **3.3.1. Hlavní cíle a prioritní osy OPZ**

Na základě výše zmíněných strategických dokumentů byly stanoveny pro programové období 2014-2020 tematické cíle pro Evropské strukturální a investiční fondy.

---

<sup>23</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR.: *Operační program Zaměstnanost 2014-2020, verze schválena Evropskou komisí dne 6. května 2015.* Praha: MPSV, 2015. s. 5

<sup>24</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR.: *Operační program Zaměstnanost 2014-2020, verze schválena Evropskou komisí dne 6. května 2015.* Praha: MPSV, 2015. s. 24

Pro Operační program zaměstnanost je pak podporováno financování projektů v rámci třech základních tematických cílů:

- Cíl 8 Podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních místa a mobility pracovních sil,
- Cíl 9 Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě a diskriminaci,
- Cíl 11 Posilování institucionální kapacity veřejných orgánů, zúčastněných stran a účinné veřejné správy.

V rámci intervence podpory Evropského sociálního fondu na jednotlivé tematické cíle je Operační program zaměstnanost rozdělen na 5 prioritních os:<sup>25</sup>

- Prioritní osa 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly
- Prioritní osa 2: Sociální začleňování a boj s chudobou
- Prioritní osa 3: Sociální inovace a mezinárodní spolupráce
- Prioritní osa 4: Efektivní veřejná správa
- Prioritní osa 5: Technická pomoc

### **3.3.2. Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly**

Prioritní osa 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly je zaměřena na naplňování tematického cíle 8 Podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a mobility pracovních sil, z něhož je rovněž financovaná. V rámci této prioritní osy jsou podporovány zejména projekty zaměřené na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, rozvoj dalšího vzdělávání, podpora konkurenceschopnosti podniků, modernizace veřejné správy či podpora mladých lidí a lidí s určitým handicapem, prostřednictvím jejich umisťování na trh práce.

Prioritní osa 1 je rozdělena na 5 investičních priorit a to 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 a 1.5 (Tabulka 1). Každá z těchto investičních priorit je následně zaměřena na určitou problematiku daného tematického cíle.

---

<sup>25</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR.: Operační program Zaměstnanost 2014-2020, verze schválena Evropskou komisí dne 6. května 2015. Praha: MPSV, 2015. s. 24

**Tabulka 1 Přehled investiční strategie OPZ Prioritní osy 1**

Tematický cíl	Číslo investiční priority	Zaměření investiční priority
Cíl 8 Podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a mobility pracovních sil.	1.1	Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, vč. dlouhodobě nezaměstnaných a osob vzdálených trhu práce. Podpora zaměstnanosti a mobility.
	1.2	Rovnost žen a mužů, sladění pracovního a soukromého života, vč. podpory stejné odměny za stejnou práci.
	1.3	Pomoc podnikům, podnikatelům a pracovníkům přizpůsobovat se změnám na trhu práce.
	1.4	Modernizace veřejných a soukromých služeb zaměstnanosti. Adaptace na potřeby trhu práce, zlepšení nadnárodní mobility pracovníků a lepší spolupráce mezi institucemi.
	1.5	Podpora začleňování mladých lidí na trh práce, vč. těch, kterým hrozí sociální vyloučení, prostřednictvím podpory vzdělávání, profesní přípravy či zaměstnávání.

Zdroj: zpracováno dle Operační program Zaměstnanost 2014-2020, verze schválena Evropskou komisí dne 6. května 2015. Praha: MPSV, 2015. s. 32

Nejčastěji aplikovanými aktivitami v rámci dílčích investičních priorit patří zejména zprostředkování zaměstnání, poradenské programy, bilanční a pracovní diagnostika, rekvalifikace, pracovní rehabilitace, motivační programy, podpora tvorby nových pracovních míst či obsazování uvolněných pracovních míst, flexibilní formy zaměstnávání, podpora při zahájení výdělečné činnosti a další související doprovodná opatření umožňující začlenění cílových skupin na trh práce. Projekty podpořené v rámci prioritní osy 1 mohou být realizovány na celém území ČR včetně Prahy.

### **3.3.3. Sociální začleňování a boj s chudobou**

Prioritní osa 2 Sociální začleňování a boj s chudobou je dělena na tři investiční priority 2.1, 2.2 a 2.3, jejichž hlavním tematickým cílem je podpora sociálního začleňování

osob a boj proti chudobě a diskriminaci (Tabulka 2). Specifické cíle a aktivity v rámci prioritní osy 2 pak vycházejí z dílčího zaměření jednotlivých investičních priorit.

**Tabulka 2 Přehled investiční strategie OPZ Prioritní osy 2**

Tematický cíl	Číslo investiční priority	Zaměření investiční priority
Cíl 9 Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě a diskriminaci	2.1	Aktivní začleňování, podpora rovných příležitostí a zlepšení zaměstnatelnosti cílové skupiny.
	2.2	Zlepšování přístupu ke kvalitním a udržitelným službám, včetně služeb ve zdravotnictví a sociální oblasti.
	2.3	Podpora strategie místního rozvoje (především sociální začleňování ve venkovských oblastech).

Zdroj: zpracováno dle Operační program Zaměstnanost 2014-2020, verze schválena Evropskou komisí dne 6. května 2015. Praha: MPSV, 2015. s. 33

Projekty v rámci prioritní osy 2 jsou cíleny především na zvýšení uplatnitelnosti osob sociálně vyloučených na trhu práce, nebo osob ohrožených sociálním vyloučením, jako prevence. Jedná se např. o osoby zdravotně postižené, osoby dlouhodobě nezaměstnané, národnostní menšiny, osoby po výkonu trestu, atd.

Současně se prioritní osa zaměřuje také na rozvoj služeb pro rodiny s dětmi, podporu sociálního podnikání a řešení problémů v oblasti zaměstnanosti na lokální úrovni, jako např. zapojení místních samospráv a dalších aktérů do řešení problémů a jejich prevence v oblasti sociálního začleňování.<sup>26</sup>

### 3.3.4. Sociální inovace a mezinárodní spolupráce

Prioritní osa 3 Sociální inovace a mezinárodní spolupráce je zaměřena na mezinárodní spolupráci a inovační prvky v oblasti přístupu k zaměstnávání a mobility pracovní síly (Tabulka 3). Současně přispívá k naplňování všech tematických cílů OPZ, tj. 8, 9 a 11.

<sup>26</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR.: Operační program Zaměstnanost 2014-2020, verze schválena Evropskou komisí dne 6. května 2015. Praha: MPSV, 2015. s. 25



**Tabulka 3 Přehled investiční strategie OPZ Prioritní osy 3**

Tematický cíl	Číslo investiční priority	Zaměření investiční priority
Cíl 8 Podpora udržitelné zaměstnanosti a mobility pracovních sil. Cíl 9 Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě a diskriminaci. Cíl 11 Podpora kapacity veřejných orgánů, přispívání k účinné veřejné správě	3.1	Podpora aktivního začleňování cílové skupiny s cílem zvýšení zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání a neaktivních osob, podpora mobility pracovní síly a zvyšování efektivního fungování veřejné správy.

Zdroj: zpracováno dle Operační program Zaměstnanost 2014-2020, verze schválena Evropskou komisí dne 6. května 2015. Praha: MPSV, 2015. s. 33

### 3.3.5. Efektivní veřejná správa

V rámci této prioritní osy jde o posilování institucionálních kapacit veřejných orgánů, tzn. naplňování tematického cíle 11, který je zaměřen především na řešení příčin nízké efektivity veřejné správy, nízké úrovně profesionalizace pracovníků a vysoké administrativní zátěže (Tabulka 4). Tato prioritní osa obsahuje intervence systémového charakteru, tudíž projekty podpořené v jejím rámci mohou být realizována na celém území ČR.

**Tabulka 4 Přehled investiční strategie OPZ Prioritní osy 4**

Tematický cíl	Číslo investiční priority	Zaměření investiční priority
Cíl 11 Podpora kapacity veřejných orgánů, přispívání k účinné veřejné správě	4.1	Investice do institucionálních kapacit a efektivity veřejných služeb na celostátní, regionální i místní úrovni. Optimalizace veřejné správy prostřednictvím efektivního řízení, snížení administrativní zátěže, profesionalizace a vzdělávání pracovníků.

Zdroj: zpracováno dle Operační program Zaměstnanost 2014-2020, verze schválena Evropskou komisí dne 6. května 2015. Praha: MPSV, 2015. s. 33

### **3.3.6. Technická pomoc**

Prioritní osa 5 Technická pomoc je zaměřena zejména na financování opatření souvisejících s podporu řízení, implementace, monitorování, hodnocení dílčích aktivit v rámci Operačního programu zaměstnanost, kontroly, auditu či řešení stížností.

V rámci této osy tedy nejde o podporu cílových skupin, ale především o podporu posílení kapacit implementačních orgánů a předkladatelů projektů. Jejím cílem je tedy efektivní a pružné řízení procesů v rámci jednotlivých programů, uplatňování srozumitelných pravidel s maximální transparentností a spolupráce s vnějšími partnery, vedoucí k co největšímu informování veřejnosti. Projekty realizované v rámci této výzvy jsou tedy spíše otázkou budoucnosti v návaznosti na vyhodnocování výstupů dílčích projektů.

## 4. Analytická část

### 4.1. Charakteristika Ústeckého kraje

V rámci Ústeckého kraje je z dlouhodobého hlediska jeho poloha poměrně příznivá. Kraj se nachází při severozápadní hranici ČR, kde hraničí se Spolkovou republikou Německo, konkrétně se spolkovou zemí Sasko. Na severovýchodě sousedí s Libereckým, na západě s Karlovarským a částečně i Plzeňským krajem. Jihovýchodním sousedem je pak kraj Středočeský.

Rozloha kraje je 5 335 km<sup>2</sup>, což představuje 6,8 % rozlohy ČR. Zemědělská půda pak zaujímá více než 52 % území, lesy se rozkládají na 30 % a vodní plochy na 2 % území kraje. Povrch kraje je z geografického hlediska velmi rozdílný. Podél hranic s Německem je oblast uzavřena pásmem Krušných hor, Chráněnou krajinnou oblastí, dále jen CHKO, Labské pískovce a dále pokračuje v CHKO Lužické hory. Na jihovýchodě kraje se rozprostírají roviny, tzv. Česká křídlová tabule s historicky nejznámější horou Čech, Říp a CHKO České středohoří se svým nejvyšším vrcholem Milešovkou. Největšími vodními toky na území kraje jsou řeky Labe, Ohře a Bílina. Největší vodní plochu tvoří Nechanická nádrž vybudovaná na řece Ohři v západní části kraje.

Ústecký kraj se skládá ze 7 okresů, se kterými jsou shodné správní obvody úřadů práce. Dále 354 obcí (58 se statutem města), které jsou administrativně rozděleny do 16 obcí s rozšířenou působností - Chomutov, Louny, Most, Teplice, Ústí n. Labem, Děčín, Litoměřice, Kadaň, Podbořany, Žatec, Roudnice n. Labem, Lovosice, Bílina, Litvínov, Varnsdorf a Rumburk a 30 obcí s pověřeným obecním úřadem.<sup>27</sup>

V Ústeckém kraji v současnosti žije 821 tisíc obyvatel. Obyvatelstvo je převážně koncentrováno do pánevní a z části do průmyslové oblasti, kde je průměrná hustota přes 200 obyvatel na km<sup>2</sup> a soustřeďuje se zde více než 80 % městských sídel.

Lze tedy konstatovat, že vzhledem ke koncentraci obyvatelstva a především průmyslu, představuje Ústecký kraj z hlediska ČR poměrně významný trh, dobře dostupný z hlavního města Prahy i ze sousedního Saska.

---

<sup>27</sup> ÚŘAD PRÁCE ČR, KRAJSKÁ POBOČKA ÚSTÍ NAD LABEM.: *Zpráva o realizaci monitoringu trhu práce. Mapování predikce trendů zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů.* Ústí n Labem : ÚP ČR, 2017. s. 4.

Negativní dopad na kraj z pohledu kvality životního prostředí však má historická průmyslová činnost. Silně rozvinutá povrchová těžba značně poškodila přirozenou tvář krajiny, která se postupně obnovuje jen velmi nákladnou rekultivací. Dobře známy jsou i problémy s emisní situací v Ústeckém kraji. V posledním desetiletí došlo k výraznému zlepšení, ale i přesto je kraj vnímán jako oblast s nejpoškozenějším životním prostředím.

## **4.2. Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji**

Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých regionech či krajích je vždy závislý na mnoha aspektech posuzovaného území. Odráží jej především celková charakteristika území, jako je rozloha a umístění daného regionu, geografické hledisko, počet obyvatel a jejich struktura, stav a vývoj jednotlivých hospodářských odvětví, počty zaměstnavatelů, existence průmyslových zón, dopravní infrastruktura atd.

### **4.2.1. Hlavní faktory ovlivňující vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji**

Mezi faktory ovlivňující zaměstnanost a nezaměstnanost v daném regionu patří především geografická poloha, obyvatelstvo, infrastruktura, existence zahraničních investorů, dopravní dostupnost, bydlení, vzdělanostní struktura obyvatelstva atd.

Ovlivňující faktory tedy můžeme rozdělit do 2 skupin a to na faktory pozitivně ovlivňující zaměstnanost tzv. silné stránky kraje a faktory negativně působící na zaměstnanost, tzv. slabé stránky kraje. V rámci Ústeckého kraje se jedná o tyto faktory<sup>28</sup>:

#### **Silné stránky kraje**

- výhodná geografická poloha mezi Prahou a Saskem,
- převážně průmyslová aglomerace s vybudovanou energetickou, vodohospodářskou infrastrukturou,
- pozice na hlavní střeoevropské dopravní ose z Berlína přes Prahu na Vídeň,
- nadprůměrně hustá silniční a železniční síť, propojení center uvnitř regionu,

---

<sup>28</sup> ÚŘAD PRÁCE ČR, KRAJSKÁ POBOČKA ÚSTÍ NAD LABEM.: *Analýza Ústeckého kraje 1. čtvrtletí 2017*. Ústí n/ Labem : ÚP ČR, 2017. s. 3.

- rozsáhlá nabídka volných výrobních budov a ploch (územní rezervy umožňující rozsáhlou výstavbu a určité množství nevyužitých objektů),
- rostoucí tendence nabídky volných pracovních míst od roku 2015 (Graf 2),
- možnosti zahraničních investic v regionu s prokázaným zvýšením produktivity,
- zásoby nerostných surovin,
- tradice průmyslové výroby, zavedený těžební, energetický a chemický průmysl,
- relativně nízké náklady na pracovní sílu, levné bydlení,
- příznivá věková struktura obyvatelstva v porovnání s ostatními kraji,
- síť středních odborných škol,
- solidní kulturní a sportovní zázemí.

### **Slabé stránky kraje**

- vysoký podíl nezaměstnaných ve věku 15 - 64 let (Graf 1, Tabulka 5),
- nedostatečná integrace minoritních skupin obyvatelstva,
- vysoká kriminalita a výskyt sociálně-patologických jevů,
- nepříznivá image kraje z hlediska životního prostředí,
- malá přitažlivost života v kraji pro stávající obyvatele, hlavně pro vysokoškolsky vzdělané obyvatele,
- silné zaměření ekonomiky na průmyslová odvětví s velkou materiálovou náročností,
- koncentrace ekonomických subjektů v centrech kraje,
- malý počet dlouhodobě prosperujících středních a malých podniků,
- horší dopravní obslužnost v některých odlehlých lokalitách kraje,
- vysoký podíl obyvatel se základním vzděláním,
- nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel kraje (chybějící regionální univerzity),
- existence sociálně vyloučených lokalit a vysoké zastoupení nezaměstnaných v těchto lokalitách,
- ztráta základních pracovních návyků a nezájem o zvyšování vlastního vzdělání či kvalifikace u vybrané části obyvatelstva,
- nevhodná skladba učňovských a studijních programů,

- nesoulad mezi kvalifikačními požadavky zaměstnavatelů a vzdělání či praxí uchazečů o zaměstnání,
- častý požadavek na směnný provoz ze strany zaměstnavatelů,
- špatná pověst určitých zaměstnavatelů, neochota zaměstnanců nastupovat do těchto podniků,
- vysoká fluktuace zaměstnanců u vybraných profesí, často spojená s nízkou mzdovou hladinou,
- nízké mzdy v porovnání se systémem poskytování nepojistných sociálních dávek (problém téměř celé ČR),
- vysoká zadluženost některých uchazečů o zaměstnání spojená s hrozbou exekučního zabavení majetku a odstavením bankovního účtu.

#### 4.2.2. Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

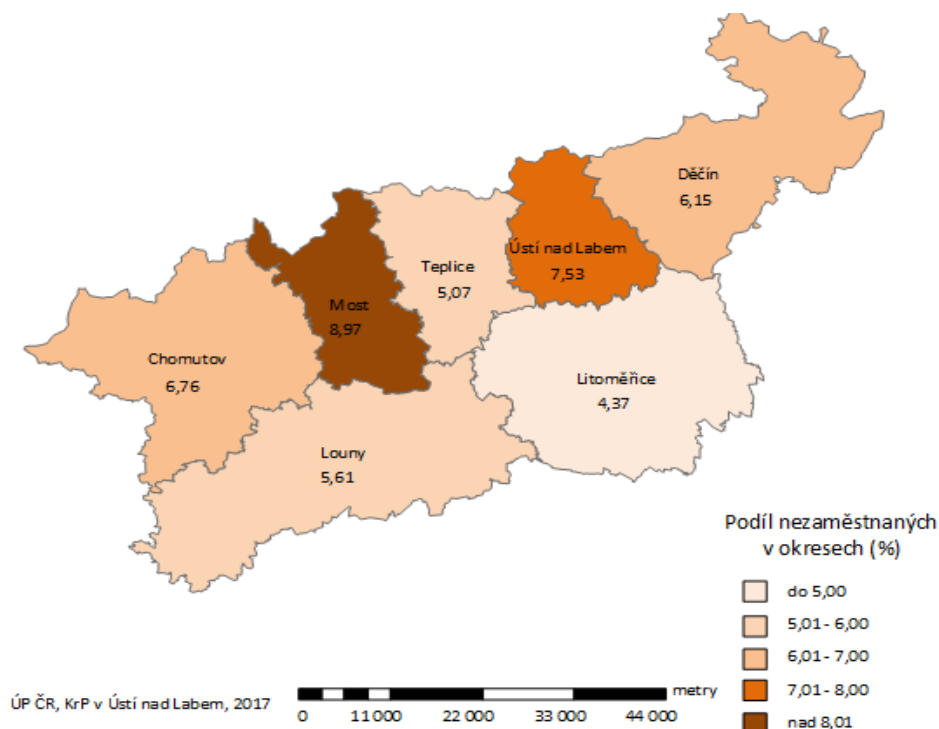
K 30. 6. 2017 evidoval Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ústí nad Labem celkem 36 723 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet byl o 1 641 nižší než na konci předchozího měsíce a ve srovnání se stejným obdobím minulého roku nižší o 10 689 osob. Z tohoto počtu bylo 34 185 dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let. Bylo to o 1 542 osob méně než na konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím minulého roku byl jejich počet nižší o 11 160 uchazečů.

Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu stejného věku k 30. 6. 2017 meziměsíčně klesl v Ústeckém kraji na 6,35 %. Nejvyšší podíl nezaměstnaných vykázal okres Most (8,97 %), naopak nejnižší byl zaznamenán v okresech Litoměřice (4,37 %) a Teplice (5,07 %). Ostatní okresy se pohybovaly mezi hodnotami 7,53 až 4,34 % (Graf 1).

Kraj evidoval k 30. 6. 2017 celkem 10 069 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 3,6 uchazeče, z toho nejvíce v okrese Ústí nad Labem, nejméně v okrese Teplice (Tabulka 5).<sup>29</sup>

<sup>29</sup> ÚŘAD PRÁCE ČR, KRAJSKÁ POBOČKA ÚSTÍ NAD LABEM.: *Měsíční statistická zpráva Ústeckého kraje červen 2017*. Ústí n/ Labem : ÚP ČR, 2017. s. 3.

**Graf 1 Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15-64 let v okresech Ústeckého kraje, stav k 30. 6. 2017**



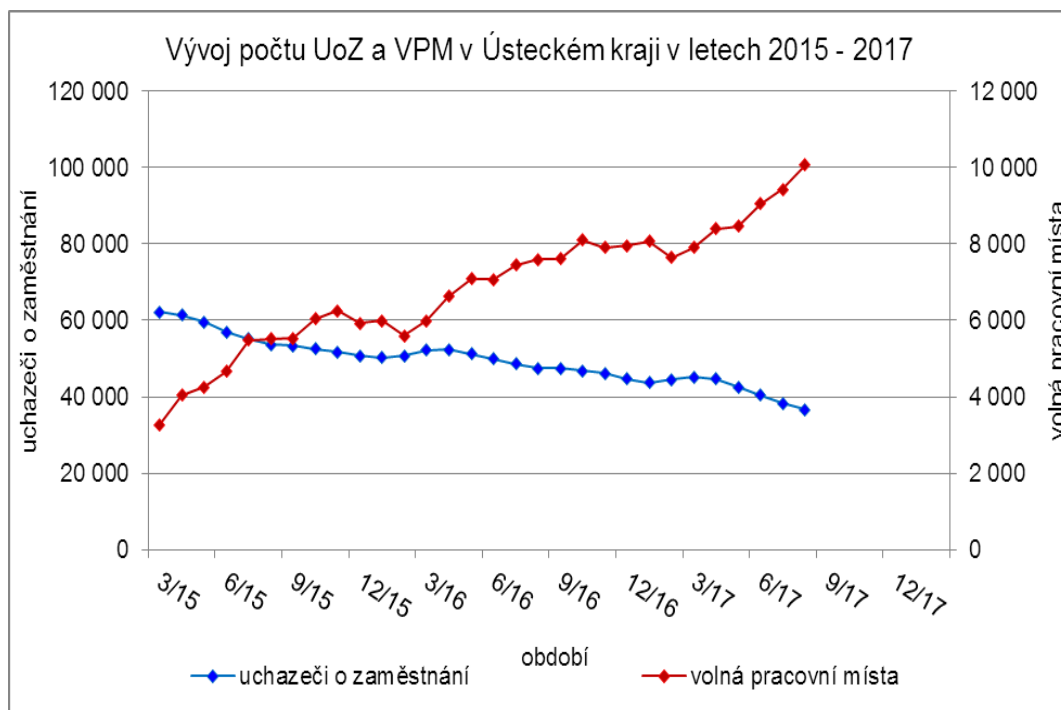
Zdroj: Zpráva o realizaci monitoringu trhu práce Mapování predikce trendů zaměstnanosti a potřeb zaměstnavatelů. Ústí nad Labem: ÚP ČR, KrP Ústí nad Labem, 2. čt. 2017. s. 2.

**Tabulka 5 Nezaměstnanost v okresech Ústeckého kraje a ČR k 30. 6. 2017**

Okres	Počet nezaměstnaných		Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM	Podíl nezaměst. osob (v %)
	Celkem	z toho ženy			
Děčín	5 543	2 831	1 390	3,99	6,15
Chomutov	6 010	3 303	1 456	4,13	6,76
Litoměřice	3 641	2 024	1 467	2,48	4,37
Louny	3 660	1 960	1 426	2,57	5,61
Most	6 791	3 744	1 379	4,92	8,97
Teplice	4 869	2 681	2 048	2,38	5,07
Ústí nad Labem	6 209	3 043	903	6,88	7,53
<b>Ústecký kraj</b>	<b>36 723</b>	<b>19 586</b>	<b>10 069</b>	<b>3,65</b>	<b>6,35</b>
Česká republika	297 439	158 327	183 500	1,62	3,97

Zdroj: Měsíční statistická Zpráva, KrP Ústí nad Labem: ÚP ČR, červen 2017. s. 4.

**Graf 2 Vývoj počtu Uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v Ústeckém kraji v letech 2015 - 2017**



Zdroj: Měsíční statistická Zpráva, KrP Ústí nad Labem: ÚP ČR, červen 2017. s. 8.

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že nezaměstnanost v Ústeckém kraji od roku 2015 klesá, naopak počet volných pracovních míst značně vzrůstá. K 30. 6. 2017 činil počet uchazečů o zaměstnání 36 723 osob a počet volných pracovních míst 10 069, což odpovídá cca 3,65 osobám na 1 volné pracovní místo.

Počet uchazečů od roku 2015 klesl v Ústeckém kraji o cca polovinu současného stavu, tj. o cca 3000 osob, avšak počet volných pracovních míst vzrostl o více než 3 násobek, z cca 3,5 tis. na více než 10 tis. Počet volných pracovních míst tedy roste mnohem rychleji, avšak tyto místa se nedaří obsazovat.

Ze statistických výstupů lze konstatovat, že v evidenci uchazečů o zaměstnání zůstává i nadále určité procento nezaměstnaných, kteří nemohou či nechtějí zaměstnání nalézt, ať už z důvodu nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce, nebo z důvodu nastavení sociálních dávek či ze specifických důvodů charakteristických pro určitou oblast (špatná dopravní dostupnost) či skupinu lidí (osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkou kvalifikací, osoby ze sociálně vyloučených lokalit, osoby pečující o děti či osobu blízkou či osoby vykonávající nelegální zaměstnání).



### **4.3. Regionální individuální projekty**

Zaměření regionálních individuálních projektů, které realizuje Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ústí nad Labem, je soustředěno především na regionální priority spojené s řešením problémů v oblasti lidských zdrojů. Realizace projektů pokrývá území kraje případně jeho část, a to v závislosti na konkrétních potřebách jednotlivých lokalit. Projekty mají regionální rámec a jsou vždy cíleny na určité specifické cílové skupiny uchazečů či zájemců o zaměstnání. Mezi hlavní aktivity těchto cílených projektů patří zejména motivační kurzy, individuální poradenství, rekvalifikační kurzy a v neposlední řadě především zprostředkování zaměstnání, neboť hlavní snahou všech zainteresovaných pracovníků je najít účastníkovi projektu vhodné zaměstnání a vrátit ho zpět na trh práce.

### **4.4. Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly**

Prioritní osa 1 nazývaná Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly je zaměřena jak na intervence systémového charakteru, tak především na intervence vůči jednotlivcům, tj. poskytování podpory cílovým skupinám projektů na celém území ČR, včetně Prahy. V rámci této prioritní osy se tedy realizuje většina projektů Úřadu práce ČR prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti.

Jedná se o projekty zaměřené na cílovou skupinu mladých uchazečů a zájemců o zaměstnání ve věku 15-29 let, kteří potřebují především velkou míru motivace a osvojení si pracovních návyků a dalších kompetencí, aby byli včas integrováni na pracovní trh. Dále se jedná např. o uchazeče dlouhodobě evidované s nízkou kvalifikací, kteří trpí sociálním vyloučením, nebo jim sociální vyloučení hrozí. V těchto případech jde zejména o pomoc při řešení finanční situace, bytových otázek, získání zaměstnání či nepřímo o prevenci kriminality. Nebo jde o podporu uchazečů s určitým handicapem na trhu práce, kde se za handicap nepovažuje pouze zdravotní omezení či postižení jedince, ale nepřímo se za handicap při získání zaměstnání považuje také bydliště (špatná dopravní dostupnost do zaměstnání), nedostatečné vzdělání (především nízká kvalifikace či nesoulad v kvalifikačních požadavcích v rámci nabídky a poptávky na trhu práce), osoby (především ženy) vracející se na trh práce z mateřské/rodičovské dovolené či osoby pečující o osobu blízkou.

#### 4.4.1. Projekty realizované v Ústeckém kraji v rámci prioritní osy 1

V rámci prioritní osy 1 realizuje Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Ústí nad Labem tři regionální individuální projekty financované Evropským sociálním fondem v Operačním programu Zaměstnanost (Tabulka 6), které jsou zaměřeny jak na mladé uchazeče, tak na uchazeče o zaměstnání s určitým typem handicapu, jako je nízká kvalifikace, péče o dítě či péče o osobu blízkou.

**Tabulka 6** Přehled realizovaných regionálních projektů Úřadu práce ČR, Krajské pobočky Ústí n/L v programovém období 2014 – 2020

Název projektu	Doba realizace	Cílová skupina	Stav realizace
„Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji“	1. 2. 2016 - 31. 12. 2018	Uchazeči o zaměstnání ve věku 15 až 29 let včetně	Projekt v realizaci
„Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“	1. 5. 2016 - 31. 3. 2019	Dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání s nízkou kvalifikací	Projekt v realizaci
„Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“	1. 1. 2016 - 30. 6. 2019	Uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let věku nebo jinou závislou osobu.	Projekt v realizaci

Zdroj: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty\\_esf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf)

#### **Projekt Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji**

Tento projekt se začal realizovat v únoru 2016 a bude ukončen v prosinci 2018. Cílovou skupinou jsou osoby ve věku 15 až 29 let včetně, které nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě, žijící v Ústeckém kraji nezávisle na tom, zda jsou registrovány na ÚP ČR jako uchazeči o zaměstnání či nikoli. Hlavním cílem projektu je řešit nepříznivou životní situaci mladých lidí ve věkové skupině 15 – 29 na trhu práce osvojením si pracovních návyků a dalších kompetencí tak, aby došlo k včasnému a trvalému uchycení se na pracovním trhu a tím ke snížení nadprůměrně vysoké míry nezaměstnanosti mladých lidí.

Cílem projektu je motivovat účastníky k prohloubení odborných znalostí a pracovních dovedností potřebných k výkonu konkrétní pracovní činnosti požadované trhem práce a vyrovnávat tak nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Projekt zároveň usiluje o motivování účastníků ke zvýšení jazykové vybavenosti a pracovní mobility v rámci zahraničního pracovního trhu. Dalším cílem projektu je umožnit mladým návrat do škol, a tím získat potřebné vzdělání k následnému lepšímu uplatnění na trhu práce.

Mezi hlavní aktivity projektu patří motivační školení, skupinová poradenství, rekvalifikační kurzy a zejména pak zprostředkování zaměstnání. Projektová aktivita zprostředkování zaměstnání má různé formy podpor. Nejvíce využívanou formou podpory je Odborná praxe, která nabízí uchazečům o zaměstnání získání až roční odborné praxe v rozsahu plného pracovního úvazku. Zaměstnavatelé mají možnost získat v rámci uvedené aktivity měsíční příspěvek na úhradu mzdových nákladů účastníků projektu. Výše mzdového příspěvku je závislá na dosaženém vzdělání uchazeče o zaměstnání a také délkou jeho evidence na úřadu práce.

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

Realizace tohoto projektu byla spuštěna v květnu 2016 a ukončení je plánováno na březen 2019. Projekt řeší problematiku dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů s nízkou kvalifikací, kteří trpí sociálním vyloučením, nebo jim sociální vyloučení hrozí. Tato cílová skupina se významně podílí na celkové nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Předmětem projektového záměru je zprostředkovat účastníkům takový komplex služeb, který jim pomůže zapojit se do běžného života. Jde především o pomoc při řešení finanční situace, bytových otázek, získání zaměstnání, ale i dalších problematických oblastí s ohledem na potřeby cílové skupiny. Realizace projektu je důležitá především z toho důvodu, že pomáhá při uplatnění cílové skupiny na trhu práce. Stabilizace životní situace, potažmo získání zaměstnání, pak působí jako motivační prvek pro ostatní členy komunity a zároveň jako jeden z prvků prevence kriminality.

Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání, kteří splňují alespoň dva z uvedených požadavků - evidence na ÚP ČR delší než 12 měsíců (popř. dlouhodobá evidence), dosažení nižšího vzdělání než vyššího sekundárního nebo pobírání dávek hmotné nouze.

Projekt účastníkům nabízí řadu aktivit. Těmi stěžejními jsou poradenské aktivity, v rámci nichž je účastníkům poskytováno individuální či skupinové poradenství, pracovní či bilanční diagnostika či motivační aktivity probíhající formou motivačního školení v celkovém rozsahu 20 hodin. Stěžejní aktivitou projektu jsou rekvalifikace, kdy je účastníkům nabídnuto rozšíření, či prohloubení dosavadní kvalifikace, vedoucí ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce.

Tento projekt volně navazuje na projekt realizovaný v předchozím programovém období „Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje“, který byl Úřadem práce ČR realizován od března 2014 do konce listopadu 2015 s cílem podpory sociální integrace a prevence sociálního vyloučení osob žijících v sociálně vyloučených lokalitách.

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

Regionální individuální projekt „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ se začal realizovat v lednu 2016 a má být ukončen v červnu 2019. Projekt je zaměřen na řešení problémů se zaměstnaností osob pečujících o dítě do 15 let věku a osob pečujících o závislé členy rodiny. Tato skupina tvoří výraznou část z nezaměstnaných v Ústeckém kraji. Projekt účastníkům nabízí široké poradenství, možnost rozšíření odborných znalostí prostřednictvím školení a rekvalifikace. Dále možnost proplacení příspěvků na vstupní lékařské prohlídky, cestovní výdaje, proplacení hlídání dětí či pečovatelské služby pro závislé osoby nebo seniory. Mezi hlavní aktivity pak patří zprostředkování zaměstnání. Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou vytvořit pracovní místo pro účastníka projektu, pak mají možnost získat mzdový příspěvek.

Projekt „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ nepřímo navazuje na úspěšné projekty realizované Úřadem práce v minulém programovém období (operační program Lidské zdroje a zaměstnanost) a to „Rodina a práce na Mostecku“ a „Sladění práce a rodiny“.

#### **4.4.2. Formy podpory regionálních projektů v Ústeckém kraji**

Mezi základní formy podpory regionálních projektů patří Práce na zkoušku, Společensky účelné pracovní místo, dále jen SÚPM, Stáže v zahraničí, Návrat do vzdělávání a Rekvalifikace.

Jde o významné podpory, které se nabízejí účastníkům regionálních projektů. Pokud uchazeč o zaměstnání není účastníkem projektu, pak mu Úřad práce může nabídnout pouze dvě z těchto podpor a to SÚPM a Rekvalifikace.

### **Práce na zkoušku**

Aktivita, která pomáhá účastníkům při hledání vhodného zaměstnání. Její rozsah je nejdéle 3 měsíce při maximálně polovině stanovené týdenní pracovní doby (20 hod.). Účastníci si díky této krátké pracovní praxi mohou zlepšit svou orientaci na pracovním trhu. Zaměstnavatelé, kteří se zapojí do této aktivity, získají finanční příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů.

### **Společensky účelné pracovní místo vyhrazené**

Úřad práce zaměstnavateli poskytuje příspěvek na mzdu nebo plat účastníka projektu, a to až po dobu 12 měsíců. Příspěvek na mzdové náklady je poskytován ve výši až 13 000 Kč měsíčně, respektive až 15 000 Kč v případě, kdy evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce přesáhla 24 měsíců. Příspěvek je poskytován zaměstnavatelům zpětně a poskytuje se pouze na úhradu skutečně vynaložených mzdových nákladů včetně všech zákonných odvodů.

### **Stáže v zahraničí**

Prostřednictvím této aktivity mají možnost účastníci projektu, mimo těch s vysokoškolským vzděláním, zprostředkování zaměstnání v zahraničí na dobu minimálně 3 měsíců. Součástí tohoto zprostředkování může být i jazyková příprava a příspěvek na cestovné a ubytování v zahraničí.

### **Návrat do vzdělání**

Účastníkům, kteří předčasně ukončili vzdělávací proces, projekt poskytuje podporu pro návrat do škol, kde pak mohou získat potřebné vzdělání, a tím zvýšit svoji šanci na získání vhodného zaměstnání. Těmto účastníkům projekt nabídne pomoc při hledání vhodné školy a nutnou podporu při studiu. V průběhu vzdělávání jsou pak účastníci dále podporováni příspěvkem na úhradu cestovného, stravného, ubytování či na nákup školních pomůcek.

## **Rekvalifikace**

Rekvalifikace je nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který slouží k získání nové kvalifikace nebo ke zvýšení, rozšíření či prohloubení již dosažené kvalifikace. Pomocí rekvalifikace je možné si také kvalifikaci udržovat nebo obnovovat. Pomocí rekvalifikace může získat kvalifikaci i fyzická osoba, která žádnou kvalifikaci nezískala.

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

Stěžejním obsahem regionálního individuálního projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ je aktivní pomoc pro rodiče, především ženy, vracející se z mateřské či rodičovské dovolené a další osoby pečující o osobu závislou. Tyto osoby zjišťují, že dlouhodobým pobytem mimo pracovní trh ztratily svoje pracovní dovednosti a návyky. Jejich šance na trhu práce jsou tak značně limitované. Součástí projektu jsou z uvedených důvodů především aktivity zaměřené na odstraňování překážek bránících v účasti na trhu práce, podpora vhodných forem zaměstnávání a pomoc s péčí o závislou osobu.

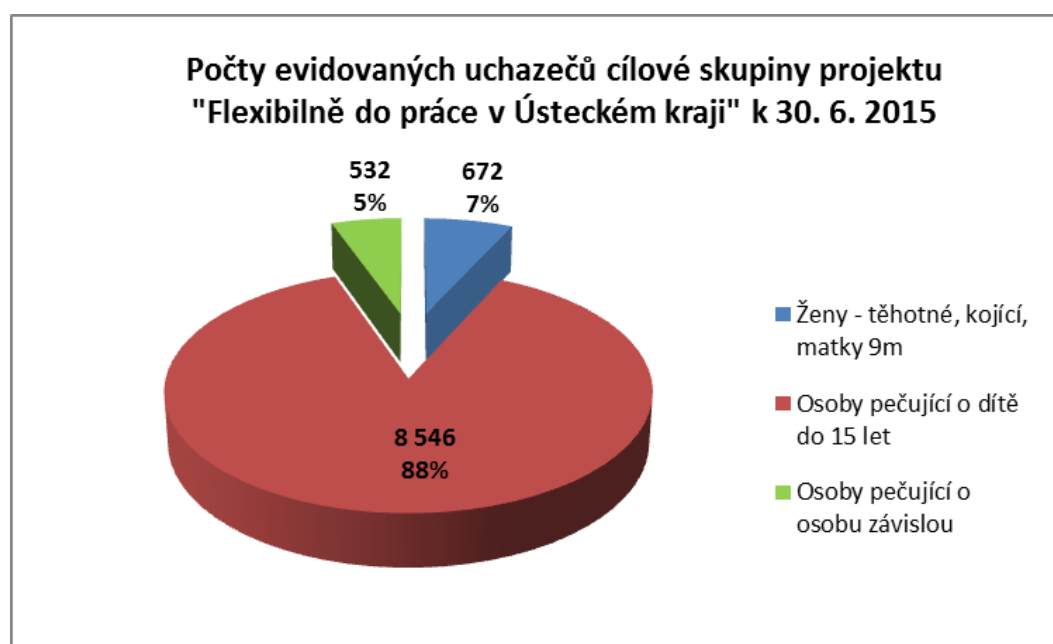
#### **Hlavní problém řešený projektem**

Jaký problém projekt řeší? Jedná se o potíže související se zaměstnaností cílové skupiny osob pečujících o dítě do 15 let věku a osob pečujících o závislé členy rodiny. Tato skupina se výrazně početně podílí na nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Z celkového počtu 53 678 evidovaných uchazečů o zaměstnání bylo na základě analýzy Úřadu práce, která byla provedena těsně před podáním projektové žádosti, tj. k 30. 6. 2015 identifikováno 9 750 osob pečujících o dítě do 15 let věku, osob pečujících o závislé členy rodiny a žen těhotných, kojících a matek (Graf 3). I přesto, že absolutní počet nezaměstnaných v Ústeckém kraji dlouhodobě klesá, podíl osob pečujících o nezaopatřené členy rodiny v evidenci Úřadu práce ČR naopak stoupá (Tabulka 7). Značná část těchto osob současně trpí i dlouhodobou nezaměstnaností.

Tyto osoby jsou tak jednou z největších ohrožených skupin uchazečů, neboť u osob pečujících o děti do 15 let věku, o zdravotně postižené či o seniory dochází mnohdy k bezvýchodné situaci vzhledem k omezeným časovým možnostem nastoupit do zaměstnání na plný pracovní úvazek s pevnou pracovní dobou nerespektující praxi asistenčních, školních či předškolních zařízení. Nízké šance na uplatnění pečujících osob

jsou umocněny skutečností, že během dlouhodobého pobytu doma pozbývají tito lidé dříve získané dovednosti, popř. tyto dovednosti ztrácejí na své aktuálnosti. Neaktuální dovednosti, nedostatek sebevědomí pro návrat do práce, ale také malé využívání flexibilních forem zaměstnávání ze strany zaměstnavatelů, např. formou práce z domova, pružné pracovní doby, sdílené pracovní místo nebo částečného pracovního úvazku jsou tak hlavní důvody, které brání cílové skupině ke vstupu na trh práce. Toto často doprovází obava zaměstnavatelů z časté absence způsobené péčí o závislou osobu.

**Graf 3** Počty evidovaných uchazečů cílové skupiny projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2015



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR: ÚP ČR, KrP Ústí nad Labem.

**Tabulka 7** Počet uchazečů a osob pečujících o dítě do 15 let věku evidovaných na Úřadu práce v Ústeckém kraji, stavy k 30.6.

Rok	celkový počet uchazečů	Osoby pečující o dítě do 15 let věku	
		Počet osob	Podíl v %
2013	65 820	6 858	10,4
2014	61 845	8 917	14,4
2015	53 678	8 546	15,9
2016	47 412	7 549	15,9
2017	36 723	7 324	19,9

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

#### 4.5.1. Aktivity projektu

Jednotlivé projektové aktivity se liší v závislosti na cílové skupině projektu. V případě projektů pro mladé je větší cílení na stáže do zahraničí a práce na zkoušku, u projektů pro cílovou skupinu matky s dětmi či klienty pečující o osobu závislou se větší důraz klade na poradenské aktivity a flexibilní formy zaměstnání, jako např. zkrácené úvazky či práce z domova pro možnost sloučení rodinného a pracovního života.

Mezi stěžejní aktivity projektu Flexibilně do práce patří:

- **Řízení a administrace projektu**

Hlavním cílem aktivity je zajištění podmínek pro úspěšnou realizaci projektu. Jde zejména o vytváření vnitřní metodiky, postupů, procesů, oběhu dokumentů a informací. Následně pak provádění jejich pravidelných kontrol a případných aktualizací. Kromě metodické podpory do aktivity dále spadá technická a materiální podpora členů realizačního týmu, která je nezbytná pro práci s cílovou skupinou. Aktivita zahrnuje i zajištění publicity, tak aby se informace o projektu dostaly k nejširšímu okruhu cílové skupiny. Publicita v projektu probíhá zejména prostřednictvím informačních setkání a workshopů realizovaných pro klienty, plakátů, letáků a samolepek umístěných v MHD a dalších navštěvovaných místech, či formou inzercí v regionálních médiích a na portálu MPSV.

- **Výběr účastníků projektu**

Výběr účastníků je zajištěn jednotlivými kontaktními pracovišti Úřadu práce ČR v Ústeckém kraji. Z evidence jsou průběžně během trvání projektu vybíráni uchazeči o zaměstnání splňující definici cílové skupiny. Při výběru sekundární skupiny uchazečů pečujících o závislé členy rodiny je důležitá spolupráce s oddělením zprostředkování, kdy jde o cílený výběr v závislosti na poskytnutých informacích a předchozí práci s účastníkem. Základní informace o projektu jsou poskytovány uchazečům o zaměstnání při pravidelných schůzkách od pracovníků oddělení zprostředkování, kteří při předání informace využijí znalost cílové skupiny a osloví právě ty uchazeče, k nimž je pomoc směřována. Potencionální zájemci jsou osloveni také formou mediální propagace (letáky, portál MPSV, inzerce v novinách aj.). Pro bližší seznámení se s projektem jsou uchazeči o zaměstnání zváni na informační



schůzky pořádané Odbornými pracovníky projektu, realizované především skupinovou formou.

Na informační schůzce jsou uchazeči blíže seznámeni se záměrem projektu, jeho cíli, aktivitami a doprovodnými opatřeními. S každým, kdo se rozhodne na základě získaných informací vstoupit do projektu, je uzavřena dohoda. Po sepsání této dohody pak následuje vstupní schůzka, na které je s účastníkem sepsán vstupní dotazník a proběhne školení BOZP, PO a účastníkovi je založena osobní složka.

Důležité u této aktivity je konstatovat, že vstup do projektu stojí plně na bázi dobrovolnosti, zda klient chce svojí dosavadní situaci řešit, či nikoli.

- **Poradenské aktivity**

Tato klíčová projektová aktivita se skládá ze tří základních služeb a to Individuální poradenství, Skupinové poradenství a Bilanční nebo Pracovní diagnostika.

Individuální poradenství každý účastník absolvuje přibližně 1x měsíčně. Toto osobní setkávání účastníka a pracovníka ÚP lze částečně realizovat i formou telefonického kontaktu. Cílem aktivity je efektivněji zapojit účastníky do projektu a aktivizovat je k dalším činnostem v projektu.

**Toto spočívá zejména v získání odpovědí na otázky, které uchazeče o zaměstnání aktuálně trápí a zajímají, jako např.:**

- ✓ Jakým způsobem mám zaměstnavatele kontaktovat?
- ✓ Jak být úspěšný v pohovoru u zaměstnavatele?
- ✓ Čeho se vyvarovat při vstupním pohovoru?
- ✓ Co vše uvádět do životopisu, jak ho strukturovat a co do něj naopak neuvádět?
- ✓ Co je důležité při sebezprezentaci a sebezprosazení?
- ✓ Jaké náležitosti musí mít pracovní smlouva?
- ✓ Jaké druhy pracovního poměru existují a který je pro mne ten nejvýhodnější?
- ✓ Jaké doklady předložit při nástupu do zaměstnání a jaké doklady mi musí zaměstnavatel dát při ukončení pracovního poměru? Atd.

Mezi poradenské aktivity patří i osobní asistence pracovníka ÚP při pohovorech u zaměstnavatelů, jež účastníkům poskytuje psychickou a morální podporu. Dále je poskytována podpora v pracovně právní problematice, a to jak účastníkům projektu

při zprostředkování zaměstnání, tak samotným zaměstnavatelům. V neposlední řadě je zaměstnavatelům umožňována pomoc při řešení problémů s účastníky, jako je nedostatečná znalost pracovních návyků, řešení konfliktů na pracovišti, které vznikají jak mezi zaměstnanci tak i mezi zaměstnavatelem, jež vedou k předčasnému ukončení pracovního poměru. Do poradenských aktivit jsou zařazeny i veškeré aktivity ve prospěch účastníka, které mu pomohou se stabilizací životní situace a umístěním na volný trh práce.

- **Motivační aktivity**

Motivačního školení v celkovém rozsahu 20 hodin zajišťuje pro účastníky projektu odborný lektor. V rámci této aktivity jsou účastníkům podávány bližší informace o projektu a nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi hlavní témata školení patří tvorba životopisu, psaní motivačního dopisu, hledání nového zaměstnání, psychologie osobnosti a měkké dovednosti, jako jsou verbální a neverbální komunikace a příprava na pracovní pohovor.

Další části školení jsou spíše odborného zaměření, jako např. základy Zákona o zaměstnanosti, Zákoníku práce, finanční gramotnosti, plánování kariéry, charakteristika systému sociálních dávek a další podobná témata dle potřeb účastníků projektu.

Cílem motivačního školení je účastníky zaujmout a ujistit je o okamžitém efektu jejich zapojení do projektu spočívající v získání odpovědí na otázky, které je aktuálně trápí.

- **Rekvalifikace**

Účastníkům je na základě výstupů z ostatních projektových aktivit (zejména z poradenské aktivity) nabídnuto rozšíření, či prohloubení dosavadní kvalifikace. Při volbě a doporučení konkrétního rekvalifikačního kurzu jsou zohledňovány možnosti, schopnosti, zdravotní stav a potřeby účastníka ve vztahu k trhu práce. S ohledem na specifika cílové skupiny jsou upřednostňovány takové kurzy, které jsou kratšího rozsahu a v přijatelné dojezdové vzdálenosti. V případě potřeby a po posouzení se mohou účastníci zúčastnit i dvou na sebe navazujících kurzů. Součástí aktivity jsou i konzultace a další nutná jednání, která vedou k výběru vhodné rekvalifikace, její úspěšné realizaci a následnému uplatnění získané kvalifikace.

- **Zprostředkování zaměstnání**

V rámci této významné aktivity je podporována činnost související s vyhledáváním zaměstnání pro cílovou skupinu projektu. Současně probíhá i poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Jsou podporována umístění na uvolněná pracovní místa, vytváření nových pracovních míst nebo míst vyhrazených pro cílovou skupinu osob, včetně podpory začínajících OSVČ<sup>30</sup>. Vzhledem k specifickým cílové skupiny, jsou podporovány např. flexibilní formy zaměstnání jako další způsob vytváření podmínek na trhu práce (zkrácený pracovní úvazek, rotace na pracovním místě, sdílení pracovního místa, home office apod.). Spolupráce se zaměstnavateli je zajišťována v rámci monitoringu trhu práce, při kterém jsou osobně navštěvováni jednotliví zaměstnavatelé s cílem informovat je o projektu, jeho aktivitách a možnostech. Zaměstnavatelům je nabízeno využití dotovaných pracovních míst a dále také možnost zaměstnat zrekvalifikované a proškolené účastníky tohoto projektu.

- **Doprovodná opatření**

Cílem těchto opatření je dále podpořit účastníky např. formou využívání služby proplácení prokazatelných cestovních nákladů při účasti na aktivitách projektu či úhrada nákladů za hlídání dětí a další závislé osoby v případech, kdy jim toto bránilo v účasti na projektových aktivitách. Toto opatření se tedy snaží dále motivovat uchazeče k účasti na aktivitách projektu, usnadnit jí cestu vedoucí k možnosti nalezení vhodného zaměstnání.

#### **4.5.2. Výstupy projektu**

Součástí každé projektové žádosti (při podání) a následně realizovaného projektového záměru (po schválení řídicím orgánem) jsou výstupy, které si každý zadavatel v rámci projektu individuálně nastavuje. Je to takové „předsevzetí“ či stanovený cíl, který chtějí realizátoři splnit. Odborně jsou tyto výstupy označovány jako indikátory.

---

<sup>30</sup> Osoba samostatně výdělečně činná je termín používaný v českých zákonech o dani z příjmů, o sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění. Jde o fyzickou osobu, která má příjmy z podnikání, nebo samostatné výdělečné činnosti, např. živnostník, samostatný zemědělec, umělec, soudní znalec aj.

Každá prioritní osa má v rámci Operačního programu zaměstnanost nastavené společné a specifické výsledkové indikátory. Další výstupové indikátory si pak zadavatel volí sám dle zaměření, specifikace a nastavení klíčových aktivit projektu, neboť každý projekt je originálem a nelze tedy indikátory obecně nastavit pro všechny projekty shodně. U regionálních projektů tvoří nejčastěji nastavované indikátory např. počty zapojených účastníků projektu, počet absolventů rekvalifikací, počet účastníků motivačních či poradenských kurzů, počet podpořených osob či počty účastníků, kteří získali kvalifikaci či zaměstnání po ukončení své účasti v projektu, nebo se vrátili zpět do procesu vzdělávání a odborné přípravy na budoucí povolání.

V rámci projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ jsou stěžejními indikátory, sledovanými a vykazovanými během realizace projektu (Tabulka 8): počet zapojených účastníků projektu, počet osob absolvující poradenství a motivace a především pak počet osob umístěných zpět na trh práce. Mluvíme-li o osobách a účastnících projektu, myslíme tím cílovou skupinu, kterou jsou rodiče, především ženy, vracející se z mateřské či rodičovské dovolené a další osoby pečující o osobu závislou.

**Tabulka 8 Počty nastavených indikátorů projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“**

Nastavené indikátory projektu	KA 02	KA 03	KA 04	KA 06
	Počet zapojených účastníků projektu	Počet osob absolvující poradenství	Počet osob absolvující motivační kurz	Počet osob umístěných na trh práce
Hodnota indikátoru	1100	1100	880	795

Zdroj: Data z projektové žádosti „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ ÚP ČR: ÚP ČR, KrP Ústí n/Labem. KA – klíčová aktivita, číslo označuje pořadí projektové aktivity

Hodnoty nastavených indikátorů představují zapojení více než 11 % uchazečů z cílové skupiny 9 750 osob (osoby vracející se z mateřské či rodičovské dovolené a další osoby pečující o osobu závislou) na základě provedené analýzy Úřadu práce před podáním projektové žádosti. Z výše uvedeného počtu 1 100 osob (Tabulka 8) je pak předpoklad u všech absolvování poradenského kurzu, u 80 % účast na motivačním kurzu a stěžejním záměrem projektu je více než 72 % zapojených osob umístit zpět na trh práce.

**Tabulka 9 Počty zapojených účastníků projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ do jednotlivých klíčových aktivit od počátku realizace**

Klíčová aktivita	KA 02 Výběr účastníků do projektu								KA 03	KA 04	KA 05	KA 06	
	Počet oslovených osob	Podpořené osoby			Vzdělání				POR <sup>31</sup>	MO <sup>32</sup>	RK <sup>33</sup>	ZAM <sup>34</sup>	
Období		Počet účastníků projektu	z toho muži	z toho ženy	ZŠ	SŠ	VOŠ	VŠ	Počet osob	Počet osob	Počet osob	Počet osob	
2016	III.	159	108	6	102	28	73	0	7	39	28	0	0
	IV.	66	40	0	40	9	28	0	2	93	100	0	34
	V.	137	79	4	75	16	54	0	9	15	28	0	27
	VI.	46	31	0	31	4	26	0	0	91	89	1	45
	VII.	4	4	0	4	0	4	0	0	12	4	2	25
	VIII.	2	2	0	2	0	2	0	0	7	6	0	20
	IX.	65	50	0	50	11	33	0	5	24	36	0	23
	X.	39	38	1	37	6	29	0	3	45	29	2	28
	XI.	82	72	0	72	10	37	2	5	52	72	0	20
	XII.	36	25	1	24	7	16	0	2	43	38	0	44
2017	I.	112	66	0	66	14	47	1	4	57	63	0	28
	II.	67	42	2	40	12	31	2	3	49	32	2	45
	III.	76	68	1	67	11	41	1	0	59	68	7	64
	IV.	89	80	3	77	15	54	0	6	42	73	4	48
	V.	95	62	0	62	20	34	1	7	101	70	6	56
	VI.	55	43	1	42	13	31	1	6	50	49	1	58
<b>Celkem</b>	<b>1130</b>	<b>810</b>	<b>19</b>	<b>791</b>	<b>176</b>	<b>540</b>	<b>8</b>	<b>59</b>	<b>779</b>	<b>785</b>	<b>25</b>	<b>565</b>	

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, výstupy projektu: ÚP ČR, KrP Ústí n. Labem.

Z uvedených výstupů projektu (Tabulka 9) vyplývá, že největší procento účastníků, respektive účastnic, neboť 97 % představují ženy, jsou účastnice se středoškolským vzděláním a dále pak se základním vzděláním.

<sup>31</sup> POR – poradenské aktivity (individuální poradenství, skupinové poradenství a bilanční / pracovní diagnostika).

<sup>32</sup> MO – Motivační aktivity (soft skills, psychologie osobnosti, verbální a neverbální komunikace, finanční gramotnost, pracovní právo).

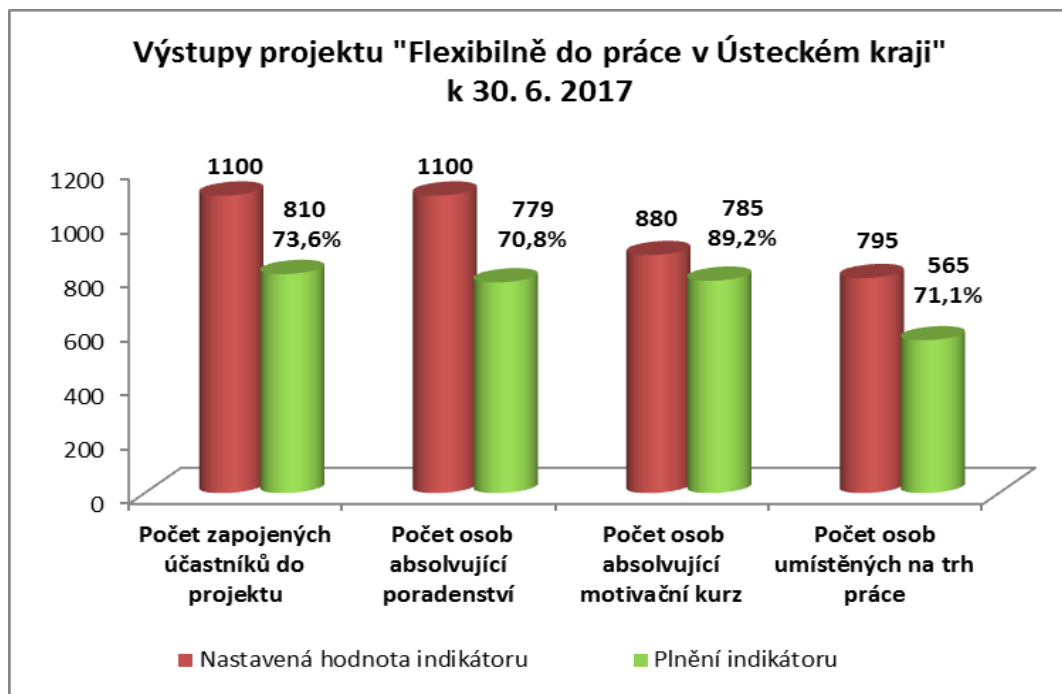
<sup>33</sup> RK – Rekvalifikace (zvolená či zabezpečená).

<sup>34</sup> ZAM – Zprostředkování zaměstnání (umístění účastníků projektu na dotovaná či nedotovaná pracovní místa).

Účastnice s vyšším a vysokoškolským vzděláním tvoří mnohem nižší podíl. Tyto ukazatele odráží samotný vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, kde s nižším vzděláním počty evidovaných uchazečů rostou.

Co se týče samotných indikátorů projektu a jejich plnění, tak během realizace projektu (1,5 roku) je již naplněno ve všech nastavených výstupech více než 70 % požadované hodnoty (Graf 4), přičemž samotná předpokládaná realizace projektu bude trvat min. ještě 2 roky.

**Graf 4** Počty nastavených indikátorů a jejich plnění v projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, výstupy projektu: ÚP ČR, KrP Ústí n. Labem

## 5. Výsledky a diskuse

### 5.1. Analyzování výsledků projektu

Projekt „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ je projekt určen v rámci zachování rovných příležitostí pro všechny osoby, tj. muže i ženy, pečujících o dítě do 15 let věku a pro osoby pečující o závislé členy rodiny. Během realizace projektu se však potvrdilo to, co zadavatel při přípravě projektu očekával, že projekt využily z více než 97% právě ženy, neboť ony byly, jsou a budou tou stěžejní osobou při péči o malé děti. Statistické výstupy tyto skutečnosti osvědčily. Projekt pomohl více než 700 ženám v rámci poradenství a motivací a přes 560 z nich vrátil zpět na trh práce s finanční dotací až ve výši 15 tis. Kč/měsíčně po dobu 1 roku na jedno nově vytvořené či obsazené pracovní místo. Tato finanční podpora tedy směřovala ze strany Úřadu práce zaměstnavatelům, kteří přijali účastníka projektu do pracovního poměru.

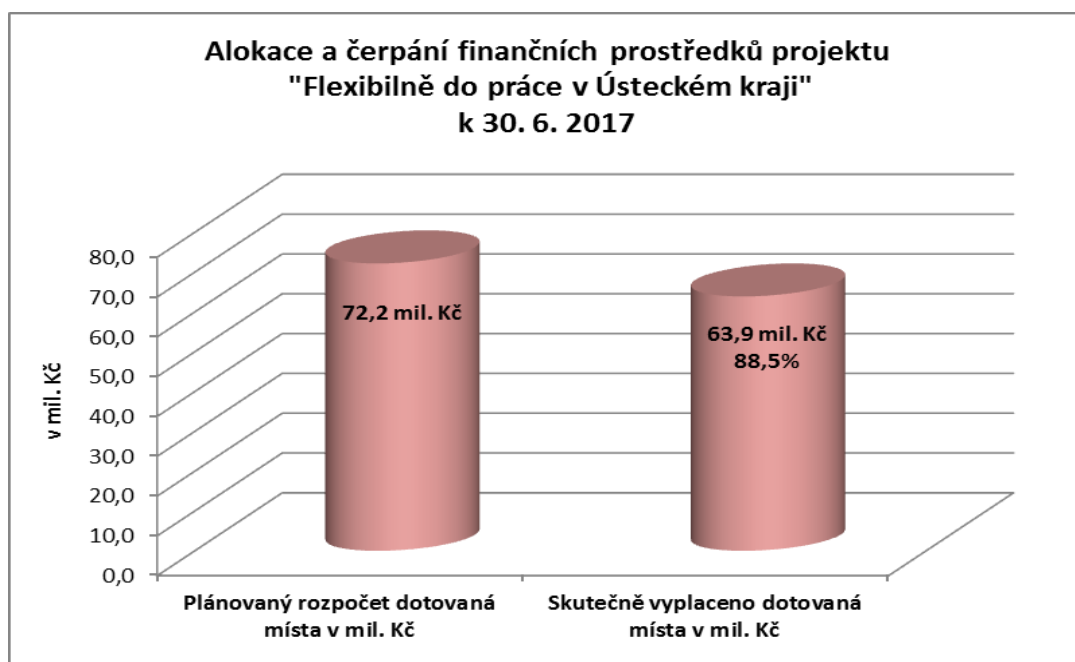
Celkem bylo v projektovém záměru naplánováno podpořit do konce realizace projektu, tj. do 30. 6. 2019 až 600 osob na dotovaná pracovní místa v celkové výši 72,2 mil. Kč. Avšak díky značnému zájmu jak z řad uchazečů o zaměstnání, tak i ze strany zaměstnavatelů se podařilo již během prvních 18ti měsíců realizace projektu vyčerpat více než 88% celkového plánovaného rozpočtu a umístit 468 osob na dotovaná pracovní místa, což představuje cca 78 % všech plánovaných míst (Tabulka 10, Graf 5, Graf 6).

**Tabulka 10 Porovnání plánu a skutečnosti finančních prostředků a osob v rámci dotovaných pracovních míst projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017**

Plánovaný rozpočet dotovaná místa v mil. Kč	Skutečně vyplaceno dotovaná místa v mil. Kč	Plánovaný počet osob umístěných na dotovaná místa	Skutečně umístěné osoby na dotovaná místa
72,2	63,9	600	468

Zdroj: Data ze Zpráv o realizaci projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ ÚP ČR.

**Graf 5** Výše alokovaných prostředků v poměru k reálnému čerpání financí na dotovaná pracovní místa v projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017



Zdroj: Data ze Zpráv o realizaci projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ ÚP ČR.

**Graf 6** Počty umístěných osob na dotovaná pracovní místa v porovnání s plánovanými indikátory projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017



Zdroj: Data ze Zpráv o realizaci projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ ÚP ČR.



Kromě povinně sledovaných indikátorů projektu, které si zadavatel na počátku nastavil v projektové žádosti, je významným faktorem při hodnocení úspěšnosti dané aktivity posouzení efektivity vynaložených prostředků z pohledu dopadu na jedince a samotný trh práce. Toto posouzení je možné provádět nejen na konci projektu, ale také průběžně.

Z průběžného hodnocení projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017 lze vyvodit, že na pracovní místa bylo umístěno téměř 8 % osob, které jsou v evidenci Úřadu práce a současně pečující o dítě do 15 let věku či osobu závislou, což je významný počet. Celkem bylo vytvořeno 468 dotovaných pracovních míst, z nichž již skončila finanční dotace ze strany ÚP u 131 míst. K ukončení došlo uplynutím max. doby délky poskytování finanční podpory, u dalších míst finanční podpora stále ještě pokračuje. Z těchto 131 míst bylo 82 míst i nadále zaměstnavateli zachováno tzn., že pracovníci získali u současného zaměstnavatele pracovní poměr na dobu neurčitou, což představuje více než 62 % úspěšnost projektu.

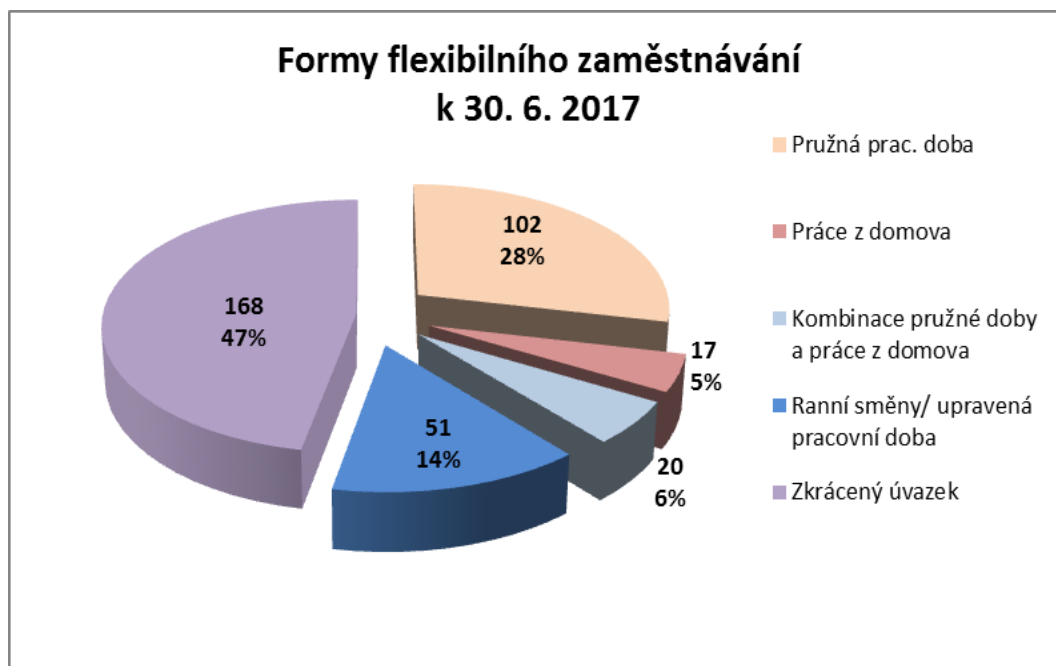
Jelikož je projekt zaměřen především na odstranění překážek účastníků při návratu do pracovního procesu, byly v rámci uzavírání pracovních poměrů u zaměstnavatelů hojně využívány také flexibilní formy zaměstnávání (Tabulka 11, Graf 7), které účastníkům v maximální možné míře napomáhaly při sladování pracovního a rodinného života. Šlo zejména o zkrácené pracovní úvazky, pružnou či upravenou pracovní dobu, v menší míře pak také o práci z domova nebo kombinaci práce z domova s pružnou pracovní dobou.

**Tabulka 11 Počty účastníků projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“, využívající formy flexibilního zaměstnávání k 30. 6. 2017**

Druhy Flexi forem	Počet osob umístěných k zaměstnavateli	Flexibilní formy celkem	z toho				
			Pružná prac. doba	Práce z domova	Kombinace pružné doby a práce z domova	Ranní směny/ upravená prac. doba	Zkrácený úvazek
Počty osob	565	358	102	17	20	51	168

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, výstupy projektu: ÚP ČR, KrP Ústí n. Labem.

**Graf 7 Počty umístěných účastníků projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ v rámci jednotlivých forem flexibilního zaměstnávání**



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, výstupy projektu: ÚP ČR, KrP Ústí n. Labem.

Flexibilní formu zaměstnávání využilo více než 63 % žen umístěných k zaměstnavatelům na nová pracovní místa. Stejně tak lze konstatovat, že zaměstnavatelé díky poradenství ze strany Úřadu práce a finanční podpoře, kterou získali při vytvoření nového místa pro tyto účastníky, velice ochotně přistupovali na jednotlivé možnosti flexi zaměstnání dle situace a možnosti samotného klienta.

Při hodnocení obsazování klientů projektu na volná pracovní místa u zaměstnavatelů je současně důležité porovnat vzdělanostní strukturu účastníků projektu v provazbě na nejčastěji obsazované profese (Tabulka 12, Graf 8).

V projektu byli nejčastěji zastoupeni uchazeči se středním vzděláním, kteří představovali více než 66 % všech účastníků. Druhou nejpočetnější skupinu pak tvořili uchazeči se základním vzděláním, tj. cca 20 %. Nejmenší zastoupení představovali klienti s vyšším odborným vzděláním (cca 1 %) či vysokoškoláci (cca 7 %).

**Tabulka 12** Vzdelanostní struktura účastníků projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017

Počet účastníků projektu celkem	Nejvyšší dosažené vzdělání účastníků projektu				
	Bez vzdělání	ZŠ	SŠ	VOŠ	VŠ
810	27	176	540	8	59

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, výstupy projektu: ÚP ČR, KrP Ústí n. Labem

**Graf 8** Počty účastníků projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ dle jejich nejvyššího dokončeného vzdělání k 30. 6. 2017



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, výstupy projektu: ÚP ČR, KrP Ústí n. Labem

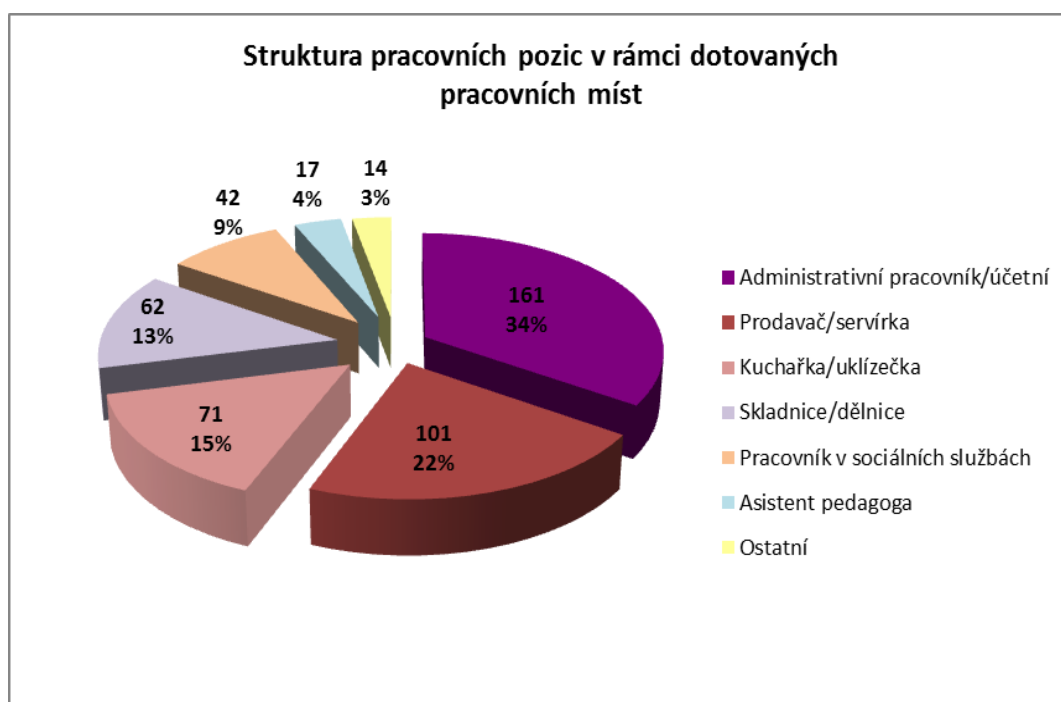
Vysoký počet klientů se středním vzděláním současně odráží výstupy z pohledu nejčastěji obsazovaných profesí v rámci dotovaných pracovních míst u zaměstnavatelů. V rámci projektu patřily mezi nejčastěji obsazované pracovní pozice administrativní pracovníce a účetní, následně prodavačky, uklízečky, kuchařky, skladnice a dělnice (Tabulka 13, Graf 9).

**Tabulka 13** Struktura pracovních pozic vytvořených v rámci projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017

Dotovaná pracovní místa celkem	Nejčastější pracovní pozice						
	Administrativní pracovník/účetní	Prodavač/servírka	Kuchařka/uklízečka	Skladnice/dělnice	Pracovník v sociálních službách	Asistent pedagoga	Ostatní
468	161	101	71	62	42	17	14

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, výstupy projektu: ÚP ČR, KrP Ústí n. Labem

**Graf 9** Struktura pracovních pozic vytvořených v rámci projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ k 30. 6. 2017



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, výstupy projektu: ÚP ČR, KrP Ústí n. Labem

Z výše uvedených záznamů (Tabulka 13, Graf 9) vyplývá, že více než třetina účastníků projektu se středoškolským vzděláním získala největší uplatnění v oblasti administrativy a účetnictví a to zejména u malých a středních firem v rámci kraje.

Naopak uchazeči s nižším vzděláním své uplatnění našli především v oblasti služeb jako sociální pracovníci v domovech pro seniory a domech s pečovatelskou službou a dále pak také jako prodavačky, uklízečky či kuchařky v pohostinství.

Pracovní poměry na pozice skladnic a dělnic uzavíraly s klienty projektu především velké firmy v rámci průmyslových zón Ústeckého kraje.

Vysokoškolsky vzdělaní uchazeči získali nové zaměstnání především na základních a středních školách na pozicích asistenti pedagoga. Do okruhu ostatní byly zahrnuty individuální pracovní pozice, které v rámci projektu vznikaly v počtu řádově dvou až tří pracovních míst u každé dílčí profese. Jde například o profese masérka, zahradnice, ošetřovatelka koní, kadeřnice, kosmetička, pedikérka, manikérka, švadlena či cukrářka. Podíl ostatních míst však činil zanedbatelnou výši, tj. cca 3 % ze všech uzavřených dotovaných pracovních míst.

## **5.2. Zhodnocení úspěšnosti projektu**

Projekt „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ během své téměř dvouleté existence a realizace na kontaktních pracovištích Úřadu práce v rámci Ústeckého regionu, aktivně zapojil, při posuzování výstupů k 30. 6. 2017, 810 uchazečů o zaměstnání, kteří již delší dobu setrvali v evidenci a ztratili naději na své znovu uplatnění. Těmto uchazečům poskytl projekt poradenské a motivační aktivity pro jejich znovu nastartování aktivního, pracovního života. Některým z nich také zajistil rekvalifikační kurzy, pro možnost změny kvalifikace, na aktuální pracovní nabídky na trhu práce v daném regionu.

565 uchazečům o zaměstnání bylo díky projektu nalezeno nové pracovní místo u zaměstnavatelů, což je téměř 70% úspěšnost umístění. V rámci dotovaných pracovních míst již 131 místům uplynula délka, kdy byla dotovaná finančním příspěvkem. I přesto zůstalo 62%, tj. 82 míst, zachováno i po skončení dotace, tzn. to, že si zaměstnavatelé uchazeče ponechali na pracovních místech i nadále a pracovníci získali pracovní poměr na dobu neurčitou.

Z výše uvedených výsledků realizace projektu, tabulkových a grafických výstupů v plnění indikátorů lze jednoznačně konstatovat, že projekt „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ patří mezi úspěšný projekt, který byl a stále je účastníky velmi využívaný.

Flexibilní formy zaměstnávání pak patřily a stále patří v projektu ke stěžejní podpoře, která napomohla účastníkům k odstranění individuálních překážek a jejich opětovnému sebeuplatnění na trhu práce.

## 6. Závěr

Problematika nezaměstnanosti je zásadním úkolem k řešení nejen Ústeckého kraje či jeho specifických spádových okresů jako jsou například Most, Chomutov či Děčín, ale jde o problém celé České republiky, který však řeší mnoho dalších států po celém světě. Výše nezaměstnanosti je jedním z ekonomických ukazatelů dané země a odráží celkový stav trhu práce příslušného státu z pohledu úspěšnosti či neúspěšnosti politiky zaměstnanosti.

Právě prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti či realizací cílených programů a projektů s finanční dotací z evropských fondů bojuje Úřad práce ČR s nezaměstnaností a napomáhá tak k posílení a aktivizaci pracovních sil na trhu práce. Vynakládání finančních prostředků na tvorbu nových pracovních míst, na podporu stávajících míst, veřejně prospěšné práce, dotace začínajícím podnikatelům či zvyšování kvalifikace a motivace uchazečů o zaměstnání má bezesporu značný pozitivní dopad na snižování nezaměstnanosti a podporu lokálního trhu práce. Bez této aktivní činnosti by byl úřad práce pouze pasivní loutkou v systému dávkových výplat v oblasti nepojistných sociálních dávek či dávek hmotné nouze. Motivace uchazečů na jedné straně a snaha zaměstnavatelů na straně druhé by byla minimální.

Významný vliv na snižování nezaměstnanosti a aktivizaci uchazečů o zaměstnání má rovněž projektová činnost, kterou realizuje Úřadu práce již od roku 2003 ve zkráceném programovém období (operační program Rozvoje lidských zdrojů), následně v letech 2007 - 2013 v dalším programovém období (operační program Lidské zdroje a zaměstnanost) a aktuálně v programovém období 2014 – 2020 (operační program Zaměstnanost). Operační programy cílené na lidské zdroje nejsou směřovány za každou cenu na sledování určitých kvót či vyčerpání finančních prostředků evropských fondů, ale na pomoc uchazečům o zaměstnání v konkrétní oblasti se zaměřením na specifický, individuální problém dané skupiny, na kterou se přímo projekt soustřeďuje. Proto také mají označení Regionální individuální projekty.

V rámci Ústeckého kraje se v aktuálním programovém období průběžně zapojilo do realizace regionálních individuálních projektů již téměř 4 tis. uchazečů o zaměstnání, z nich více než 3 tis. absolvovalo motivační kurzy a více než polovině bylo nalezeno nové pracovní uplatnění na trhu práce.

Na základě těchto výsledků lze konstatovat, že cílené Regionální individuální projekty mají ve vztahu k činnosti úřadu práce podstatný vliv a jsou významnou oporou aktivní politiky zaměstnanosti, které směřujeme zejména k zabezpečení zaměstnanosti, souběžně se snahou zajistit individuální přístup klientům.

V případě, že by Úřad práce tyto projektové aktivity nerealizoval, byl by stav evidovaných uchazečů o zaměstnání o více než 2 tisíce osob vyšší a míra nezaměstnanosti, resp. podíl nezaměstnaných osob by dosahoval ve srovnatelném období výše 6,8 %, což je o téměř 0,5 % více než stav k 30. 6. 2017. (Příloha B).

Z pohledu projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“, který byl stěžejní pro vyhodnocení a rozbor výstupů v analytické části bakalářské práce, je možné prohlásit, že tento projekt je velice úspěšnou aktivitou Úřadu práce, jenž značně napomáhá k zapojování ohrožené skupiny uchazečů na trhu práce a jejich aktivnímu návratu do pracovního života. Během 18 měsíců realizace projektu bylo umístěno na trh práce v Ústeckém kraji více než 500 osob, z nichž téměř třetina získala pracovní poměr na dobu neurčitou. Bezmála 800 osob absolvovalo poradenství a motivační bloky, neboť pro tuto cílovou skupinu žen vracející se po rodičovské dovolené je velice důležité, aby znovu nabyly sebevědomí, aby získaly přehled v oblasti pracovněprávních vztahů, dovednosti sestavit si životopis, motivační dopis či umění dokázat se prosadit u přijímacího pohovoru po tak dlouhé době strávené s dětmi v domácnosti. Právě aktivity zaměřené na poradenství a motivaci klientů velkou měrou přispívají k směřování klienta zpět do reality, k odstraňování překážek bránících získání zaměstnání a návratu cílové skupiny zpět na trh práce.

Projekt „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ tedy patří mezi nejúspěšnější projekty Ústeckého kraje, a proto došlo k jeho prodloužení až do června 2023. V rámci pokračování projektu bude kladen větší důraz na individuální práci s klientem, která se v první fázi velice osvědčila a současně budou upřednostňováni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě evidováni na ÚP ČR, tudíž jejich motivace k nalezení práce je značně snižena.

A jak bude vypadat budoucnost v oblasti realizace projektů? Časové období aktuálního programového období 2014-2020 se postupně uskutečňuje. Projekty se budou moci realizovat v rámci Operačního programu zaměstnanost až do roku 2023, ale co nás čeká dále? Budou moci i v dalším časovém horizontu uchazeči o zaměstnání využívat úspěšné projektové aktivity?

Praxe nepochybně ukazuje, že realizace malých projektových záměrů cílených na specifickou skupinu uchazečů v daném regionu je mnohem účinnější, než realizace plošných projektových záměrů napříč celou ČR.

Domnívám se tedy, že v tomto duchu by měly Úřady práce pokračovat i nadále a ministerstvo by mělo usilovat o upožďování celoplošných projektů a větší cílení a podporu by mělo směřovat na malé regionální projekty. Současně by bylo vhodné plánovat a s časovým předstihem vyřešit budoucí samofinancování projektových aktivit státem, nikoli zůstat závislými na dotacích Evropského sociálního fondu, které v budoucím programovém období nemusí být pro Českou republiku tak příznivé.



## 7. Seznam použitých zdrojů

### Seznam literatury

BRČÁK, Josef., SEKERKA, Bohuslav., STARÁ, Dana. *Makroekonomie-teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUDÍK, Josef. *Evropské strukturální fondy a jejich využívání*. Praha: vsfs, o.p.s., 2009. 79 s. ISBN 978-80-7408-014-2.

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost. 2. upr. vyd.* Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

JUREČKA, Václav. a kol. *Makroekonomie, 3. aktualizované a rozšířené vydání*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2017. 368 s. ISBN 978-80-271-9266-3.

KREBS, Vojtěch a kolektiv. *Sociální politika. 6. upr. vyd.* Praha: Wolters Kluwer, 2015. 568 s. ISBN 978-80-7478-921-2.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce: závěrečná zpráva*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. 62 s. ISBN 80-239-0818-9.

MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: specifikace různých cílových skupin a práce s nimi. 2. vyd.* Praha: Portál, s.r.o., 2010. 352 s. ISBN 978-80-7367-818-0.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. 155 s. ISBN 978-80-86878-92-8.

SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

TAUER, Vladimír, ZEMÁNKOVÁ, Helena, ŠUBRTOVÁ, Jana. *Získejte dotace z fondů EU*. Brno : Computer Press, a.s., 2009. 150 s. ISBN 978-80-251-2649-3.

## **Další zdroje a legislativní normy**

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, *Operační program Zaměstnanost 2014-2020*. Praha : MPSV, 2015.

Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. *Sbírka zákonů České republiky*. 2004.

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. *Sbírka zákonů České republiky*. 2006.

Zákon č. 320/2001 Sb., ze dne 9. srpna 2001, o finanční kontrole ve veřejné správě. *Sbírka zákonů České republiky*. 2001.

## **Internetové odkazy**

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online] [Citace: 20. prosinec 2017]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz./upcr/kp/ulk/projekty\\_esf](http://portal.mpsv.cz./upcr/kp/ulk/projekty_esf).

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online] [Citace: 10. ledna 2018]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

## **8. Přílohy**

- Příloha A Publicitní plakát projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“
- Příloha B Počty účastníků zapojených do regionálních individuálních projektů v Ústeckém kraji k 30. 6. 2017
- Příloha C Podíl nezaměstnaných osob v letech 2007 - 2017

# FLEXIBILNĚ DO PRÁCE V ÚSTECKÉM KRAJI

PEČUJETE O DÍTĚ DO 15 LET VĚKU, ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉHO ČLENA RODINY NEBO SENIORA? KONČÍ VÁM MATEŘSKÁ NEBO RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ? HLEDÁTE ZAMĚSTNÁNÍ NA ZKRÁCENÝ NEBO PLNÝ ÚVAZEK? POMŮŽEME VÁM!

## Nabízíme:

- aktivní pomoc při hledání nového zaměstnání na **zkrácený i plný úvazek**,
- poradenství skupinovou či individuální formou,
- **rekvalifikace dle Vašich potřeb** a požadavků trhu práce,
- příspěvek na hlídání dětí nebo pečovatelskou službu v době účasti na aktivitách projektu.

## Pro více informací kontaktujte odborné pracovníky

### CHOMUTOV:

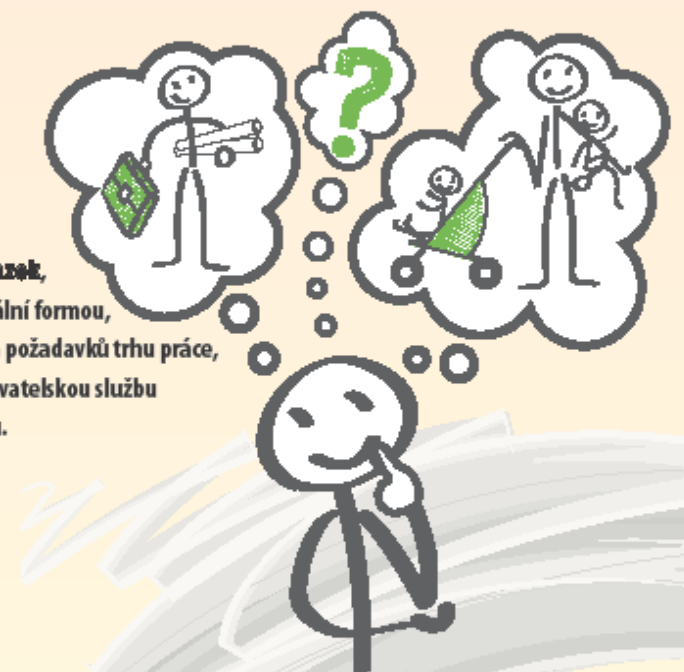
Mgr. Markéta Kubátová  
tel.: 950 118 330  
e-mail: marketa.kubatova@cv.mpsv.cz

### LITOMĚŘICE:

Mgr. Miroslava Holémá  
tel.: 950 133 330  
e-mail: miroslava.holema@lt.mpsv.cz

### LOUNY:

Lenka Dieneltová  
tel.: 950 134 333  
e-mail: lenka.dieneltova@ln.mpsv.cz



### MOST:

Ing. Zuzana Hladíková  
tel.: 950 137 381  
e-mail: zuzana.hladikova@mo.mpsv.cz

### TEPLICE:

Bc. Kateřina Holzknechtová  
tel.: 950 167 456  
e-mail: kateřina.holzknechtova@tp.mpsv.cz

### DĚČÍN:

Bc. Marcela Uhřecká  
tel.: 950 111 621  
e-mail: marcela.uhreda@ul.mpsv.cz

### ÚSTÍ NAD LABEM:

Lenka Vlčková  
tel.: 950 171 616  
e-mail: lenka.vlckova@ul.mpsv.cz

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty\\_esf/](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/)

Registrační číslo projektu CZ.03.1.48/0.0/0.0/15\_010/0000039



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



**Příloha B Počty účastníků zapojených do regionálních individuálních projektů v Ústeckém kraji k 30. 6. 2017**

Název projektu	Počet účastníků projektu	Počet osob na motivačním školení	Počet osob umístěných zpět na trh práce
Flexibilně do práce v Ústeckém kraji	810	785	565
Společně to dokážeme v Ústeckém kraji	824	689	328
Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji	2 351	1 566	1 620
<b>Celkem</b>	<b>3 985</b>	<b>3 040</b>	<b>2 513</b>

- Výpočet míry nezaměstnanosti u podílu zapojených uchazečů do projektových aktivit

$$u = \frac{U}{L} \times 100 \quad L = E + U$$

$$u = \frac{2\,513}{540\,254} \times 100 = 0,465 \%$$

- Míra nezaměstnanosti k 30. 6. 2017 a její předpokládaná výše v případě, že by se regionální individuální projekty nerealizovaly.

$$u = \frac{34\,307}{540\,254} \times 100 = 6,35 \% \quad 6,35 + 0,465 = 6,82\%$$

$$u = \frac{36\,820}{540\,254} \times 100 = 6,82 \%$$

**Příloha C Podíl nezaměstnaných osob v letech 2007 – 2017**

Kraj, okres/ Region	Podíl nezaměstnaných osob v %, stav k 30. 6.										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Praha</b>	<b>2,0</b>	<b>1,6</b>	<b>2,6</b>	<b>3,4</b>	<b>3,5</b>	<b>3,7</b>	<b>4,7</b>	<b>5,3</b>	<b>4,5</b>	<b>3,8</b>	<b>2,9</b>
Benešov	2,2	1,9	2,9	3,7	3,9	3,8	4,8	4,5	3,4	2,7	1,9
Beroun	2,8	2,4	4,4	5,5	5,0	5,3	6,2	6,3	5,2	4,3	3,1
Kladno	5,0	4,0	5,9	6,7	7,0	7,0	7,9	8,5	7,5	6,4	5,2
Kolín	4,2	3,6	5,6	6,7	7,2	7,3	8,1	8,2	7,0	5,9	4,2
Kutná Hora	4,7	3,5	5,8	6,3	6,4	7,0	7,6	7,5	5,9	5,5	4,0
Mělník	4,1	3,6	5,1	6,6	6,3	6,2	7,3	7,9	7,0	5,8	4,3
Mladá Boleslav	2,2	1,8	3,4	4,4	4,1	3,9	4,5	4,3	3,7	2,9	2,2
Nymburk	4,5	3,9	5,9	6,8	7,1	6,8	7,7	7,6	7,0	5,8	4,3
Praha-východ	1,4	1,2	2,2	2,9	2,9	2,7	3,2	3,4	2,8	2,0	1,4
Praha-západ	1,2	1,1	2,2	3,1	3,0	3,2	3,9	4,5	3,9	3,4	2,2
Příbram	4,2	3,7	6,1	7,1	6,9	6,7	8,2	8,4	7,5	6,1	4,3
Rakovník	3,7	3,1	5,0	6,1	6,1	6,8	7,1	7,3	5,9	4,8	3,7
<b>Středočeský kraj</b>	<b>3,3</b>	<b>2,8</b>	<b>4,5</b>	<b>5,4</b>	<b>5,4</b>	<b>5,4</b>	<b>6,2</b>	<b>6,4</b>	<b>5,4</b>	<b>4,5</b>	<b>3,3</b>
České Budějovice	2,5	2,2	3,9	4,1	4,2	4,5	5,2	5,4	4,0	3,4	2,3
Český Krumlov	4,5	3,9	6,4	6,5	6,6	6,8	8,2	8,3	6,5	5,6	4,5
Jindřichův Hradec	3,3	2,0	4,4	4,6	4,4	4,3	5,3	5,1	3,7	2,6	1,7
Písek	3,3	2,6	4,6	4,5	4,4	4,5	5,2	5,4	3,7	3,3	2,0
Prachatice	2,7	2,5	4,4	4,3	4,0	4,4	4,7	4,5	3,1	3,2	2,3
Strakonice	4,0	3,6	5,9	6,3	6,1	6,4	7,1	6,7	5,3	4,6	3,0
Tábor	3,4	2,8	5,8	6,4	6,7	6,4	6,9	7,2	5,9	5,3	4,0
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>3,2</b>	<b>2,7</b>	<b>4,9</b>	<b>5,1</b>	<b>5,1</b>	<b>5,2</b>	<b>5,9</b>	<b>6,0</b>	<b>4,6</b>	<b>3,9</b>	<b>2,7</b>
Domažlice	3,4	2,9	6,4	6,5	5,6	5,6	6,0	5,5	4,7	4,0	2,3
Klatovy	4,1	3,6	5,3	6,0	5,8	5,1	5,9	5,5	4,3	3,5	2,3
Pízeň-město	3,4	2,5	4,7	5,4	5,1	4,8	5,9	5,6	4,7	3,6	2,4
Pízeň-jih	2,5	1,9	4,4	4,8	4,2	3,9	4,8	4,7	4,1	3,3	2,2
Pízeň-sever	3,5	2,7	5,2	5,4	4,9	4,7	5,5	5,2	4,4	3,5	2,9
Rokycany	3,5	2,7	5,5	5,5	4,3	4,3	4,9	4,6	3,6	3,2	2,7
Tachov	4,9	4,8	9,7	9,7	8,2	7,4	8,1	7,0	5,7	4,9	3,4
<b>Pízeňský kraj</b>	<b>3,6</b>	<b>2,9</b>	<b>5,5</b>	<b>6,0</b>	<b>5,4</b>	<b>5,0</b>	<b>5,9</b>	<b>5,5</b>	<b>4,5</b>	<b>3,7</b>	<b>2,5</b>
Cheb	4,4	4,0	7,2	7,2	6,8	6,2	7,3	6,2	5,1	3,8	2,3
Karlovy Vary	6,0	4,9	7,8	8,1	7,7	7,6	8,5	8,0	7,0	5,9	3,9
Sokolov	7,0	5,5	8,6	9,0	9,2	9,2	10,4	9,8	8,7	7,8	5,8
<b>Karlovarský kraj</b>	<b>5,8</b>	<b>4,8</b>	<b>7,9</b>	<b>8,1</b>	<b>7,9</b>	<b>7,6</b>	<b>8,7</b>	<b>8,0</b>	<b>7,0</b>	<b>5,8</b>	<b>4,0</b>
Děčín	8,7	7,4	9,9	10,3	9,7	9,8	10,4	10,1	8,7	7,9	6,1
Chomutov	8,1	5,8	9,2	9,5	9,2	9,9	11,5	11,2	10,0	9,1	6,8
Litoměřice	6,4	4,9	6,8	7,3	6,8	7,2	8,5	9,1	7,8	6,3	4,4
Louny	8,1	6,1	8,5	9,4	8,6	8,8	10,4	10,1	8,4	7,4	5,6
Most	12,8	8,9	11,1	11,2	11,2	11,8	13,4	13,2	11,9	11,0	9,0
Teplice	8,5	6,5	7,9	9,1	8,6	9,4	9,9	9,5	7,9	6,9	5,1
Ústí nad Labem	8,4	6,8	8,9	9,9	10,3	10,8	12,1	12,6	11,2	9,7	7,5
<b>Ústecký kraj</b>	<b>8,7</b>	<b>6,6</b>	<b>8,9</b>	<b>9,6</b>	<b>9,2</b>	<b>9,7</b>	<b>10,9</b>	<b>10,8</b>	<b>9,4</b>	<b>8,3</b>	<b>6,4</b>
Česká Lípa	4,8	4,2	9,4	8,6	7,9	8,2	8,6	8,2	5,9	4,2	3,0
Jablonec nad Nisou	3,9	3,5	6,9	7,8	6,4	6,1	6,9	6,9	5,8	5,2	3,9
Liberec	4,9	4,3	7,0	7,8	7,3	7,0	8,0	8,4	7,2	6,2	4,8
Semily	4,1	3,8	6,7	6,8	6,5	6,7	7,8	7,5	6,3	5,1	4,0
<b>Liberecký kraj</b>	<b>4,5</b>	<b>4,0</b>	<b>7,5</b>	<b>7,8</b>	<b>7,1</b>	<b>7,1</b>	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>	<b>6,4</b>	<b>5,3</b>	<b>4,1</b>
Hradec Králové	3,2	2,7	4,0	4,7	4,8	5,3	6,6	6,9	5,6	4,6	3,2
Jičín	4,1	3,5	5,9	5,9	4,8	4,8	5,4	5,1	3,8	2,8	2,0
Náchod	3,1	2,4	4,9	5,3	5,0	4,7	5,8	5,6	4,4	4,0	3,1
Rychnov nad Kněžnou	2,1	1,7	4,8	4,7	4,1	4,2	5,6	4,6	3,3	1,9	1,2
Trutnov	5,1	3,9	6,6	6,2	6,1	6,5	8,1	7,9	5,7	4,3	3,2
<b>Královéhradecký kraj</b>	<b>3,6</b>	<b>2,9</b>	<b>5,1</b>	<b>5,3</b>	<b>5,0</b>	<b>5,2</b>	<b>6,4</b>	<b>6,3</b>	<b>4,8</b>	<b>3,8</b>	<b>2,7</b>

Chrudim	3,8	3,3	6,1	6,4	6,0	5,5	6,7	6,3	4,7	3,5	2,4
Pardubice	2,8	2,5	4,4	4,8	4,6	4,6	5,7	5,3	4,0	3,5	2,5
Svitavy	5,8	5,0	7,4	7,8	7,2	6,9	7,6	7,5	5,9	4,7	3,4
Ústí nad Orlicí	3,7	3,1	6,7	6,9	5,9	5,8	6,6	5,8	4,5	3,7	2,4
<b>Pardubický kraj</b>	<b>3,9</b>	<b>3,3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,3</b>	<b>5,8</b>	<b>5,6</b>	<b>6,5</b>	<b>6,1</b>	<b>4,6</b>	<b>3,8</b>	<b>2,6</b>
Havlíčkův Brod	3,1	2,7	6,8	6,2	5,8	5,6	6,3	6,0	5,2	4,6	3,2
Jihlava	3,9	3,3	6,4	6,3	5,7	5,9	6,7	6,4	5,3	4,3	3,2
Pelhřimov	2,1	2,1	5,1	4,8	4,0	3,8	4,5	4,4	3,7	3,0	1,9
Třebíč	6,4	4,9	7,2	8,1	7,9	7,8	8,6	8,2	7,2	6,1	4,4
Žďár nad Sázavou	4,4	3,8	6,2	6,5	6,6	6,3	7,0	6,8	5,8	5,1	4,1
<b>Vysočina</b>	<b>4,2</b>	<b>3,5</b>	<b>6,4</b>	<b>6,5</b>	<b>6,2</b>	<b>6,1</b>	<b>6,8</b>	<b>6,5</b>	<b>5,6</b>	<b>4,8</b>	<b>3,5</b>
Blansko	4,0	3,5	7,0	6,8	6,2	6,2	6,7	6,6	5,5	4,7	3,2
Brno-město	5,3	4,2	6,1	7,2	6,9	6,9	8,2	8,8	7,9	7,1	5,8
Brno-venkov	3,4	2,8	4,8	5,8	5,3	5,3	6,3	6,5	5,3	4,4	3,4
Břeclav	5,5	3,9	6,7	7,1	7,5	6,7	7,4	7,1	5,6	4,7	3,5
Hodonín	7,4	6,4	9,1	10,1	9,7	9,4	10,0	9,8	8,1	7,3	5,9
Vyškov	3,9	2,8	5,3	6,1	5,5	5,9	6,2	5,8	4,5	3,7	2,7
Znojmo	7,3	5,9	7,9	8,3	8,5	8,3	9,0	9,2	8,1	7,1	5,8
<b>Jihomoravský kraj</b>	<b>5,3</b>	<b>4,2</b>	<b>6,6</b>	<b>7,3</b>	<b>7,0</b>	<b>6,9</b>	<b>7,8</b>	<b>8,0</b>	<b>6,8</b>	<b>5,9</b>	<b>4,7</b>
Jeseník	7,3	5,9	8,0	9,0	9,2	9,1	10,0	9,7	7,8	6,6	5,6
Olomouc	4,2	3,5	7,1	7,2	6,8	6,8	8,3	8,4	6,9	5,7	4,1
Prostějov	3,3	2,5	5,1	6,8	6,8	6,5	7,2	6,8	4,9	3,8	2,9
Přerov	6,3	4,8	7,6	8,3	8,2	8,3	9,1	9,7	8,1	6,7	5,5
Šumperk	5,5	4,6	9,1	8,5	7,9	8,1	9,1	8,7	6,8	5,9	4,5
<b>Olomoucký kraj</b>	<b>4,9</b>	<b>4,0</b>	<b>7,3</b>	<b>7,8</b>	<b>7,5</b>	<b>7,5</b>	<b>8,5</b>	<b>8,5</b>	<b>6,8</b>	<b>5,7</b>	<b>4,4</b>
Kroměříž	5,2	4,3	7,3	8,0	7,3	7,3	8,3	8,1	6,9	5,8	4,2
Uherské Hradiště	3,8	3,3	6,2	6,6	6,1	6,0	6,9	6,4	5,0	4,2	3,3
Vsetín	5,4	4,4	8,0	8,0	7,3	7,0	8,7	8,1	6,7	5,6	4,1
Zlín	3,9	3,2	6,0	6,8	5,7	5,8	6,6	6,4	5,2	3,9	2,9
<b>Zlínský kraj</b>	<b>4,5</b>	<b>3,7</b>	<b>6,8</b>	<b>7,2</b>	<b>6,5</b>	<b>6,4</b>	<b>7,5</b>	<b>7,1</b>	<b>5,8</b>	<b>4,7</b>	<b>3,5</b>
Bruntál	7,7	6,3	9,9	10,1	10,5	11,2	12,3	12,5	10,6	8,8	6,7
Frýdek-Místek	6,1	4,2	6,3	6,3	5,7	5,7	6,7	7,0	5,6	4,7	3,6
Karviná	10,6	8,5	10,2	10,1	10,0	10,2	11,7	12,3	11,3	10,6	9,5
Nový Jičín	4,8	3,3	8,4	8,1	6,5	6,1	7,2	7,0	5,3	4,1	3,3
Opava	6,1	4,7	6,7	6,9	6,9	6,8	7,6	7,9	6,6	5,4	4,0
Ostrava-město	8,1	5,9	8,2	8,5	8,3	8,7	10,8	11,3	10,3	9,5	7,7
<b>Moravskoslezský kraj</b>	<b>7,6</b>	<b>5,7</b>	<b>8,3</b>	<b>8,3</b>	<b>8,0</b>	<b>8,1</b>	<b>9,5</b>	<b>9,8</b>	<b>8,6</b>	<b>7,6</b>	<b>6,2</b>
<b>Celkem ČR</b>	<b>4,7</b>	<b>3,8</b>	<b>6,1</b>		<b>6,3</b>	<b>6,4</b>	<b>7,3</b>	<b>7,4</b>	<b>6,2</b>	<b>5,2</b>	<b>4,0</b>