

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

Bc. Zuzana Rychnovská

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Zuzana Rychnovská

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

Název anglicky

Risk groups in the labor market in the selected region

Cíle práce

Cílem diplomové práce je analýza rizikových skupin na trhu práce v letech 2008 – 2018 s podrobným zaměřením na region Louny.

V teoretické části budou pomocí deskripce vysvětleny pojmy, jako je trh práce, rizikové skupiny a jejich podrobné členění, pohled na nezaměstnanost a dopady na jedince.

V analytické části bude charakterizován region Louny včetně nejvýznamnějších zaměstnavatelů a průmyslových zón. Dále bude provedena analýza nezaměstnanosti v daném regionu v letech 2008 – 2018 se zaměřením na realizovaná opatření Úřadu práce ČR ve vztahu k rizikovým skupinám na trhu práce.

Hlavním cílem diplomové práce je kromě přiblížení problematiky zvyšující se nezaměstnanosti rizikových skupin, především konkretizace nástrojů realizovaných Úřadem práce ČR na jejich podporu ve vztahu k aktivní politice zaměstnanosti a realizaci projektů.

Metodika

Teoretická část diplomové práce bude zpracována na základě informací z odborné literatury, z materiálů Úřadu práce ČR a kontaktního pracoviště Louny. Dále budou informace čerpány z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí a z dalších zdrojů týkajících se touto problematikou. Pomocí metody deskripce budou vysvětleny nejdůležitější pojmy, jako je trh práce, nezaměstnanost a rizikové skupiny.

V aplikační části diplomové práce bude opět metodou deskripce charakterizován region Louny včetně nejvýznamnějších zaměstnavatelů. Na základě statistické analýzy bude popsána nezaměstnanost ve vybraném regionu v letech 2008 – 2018.

Statistické výstupy budou prezentovány v časových řadách, v tabulkovém i grafickém provedení. Při zpracování těchto výstupů budou použity statistické metody, jako je sběr, třídění, komparace, hypotézy aj.

V závěru práce je provedeno celkové analytické zhodnocení výstupů a stanovení opatření ke zmírnění nezaměstnanosti v regionu Louny se zaměřením na rizikové skupiny.

Doporučený rozsah práce

60 – 80

Klíčová slova

Trh práce, rizikové skupiny, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, zaměstnavatelé, Evropský sociální fond, realizovaná opatření Úřadu práce ČR

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

KOLÁČKOVÁ, J. – MATOUŠEK, O. – KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi : specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-818-0.

KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

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

NĚMEC, O. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ FAKULTA. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. ISBN 80-245-0350-6.

POTŮČEK, M. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1995. ISBN 80-85850-01-.

SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 ZS – PEF (únor 2021)

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 6. 2019

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 14. 10. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 01. 11. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. listopadu 2020

Bc. Zuzana Rychnovská

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. PhDr. Lucii Severové, Ph.D., za cenné rady a připomínky, které mi věnovala při zpracování diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala Ing. Květoslavě Laubeové, DiS., z kontaktního pracoviště Úřadu práce České republiky v Lounech a na závěr své rodině a přátelům.

Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá analýzou nezaměstnanosti vybraných rizikových skupin na trhu práce v lounském regionu v průběhu let 2008 - 2018 včetně zhodnocení nejvýznamnějších projektů Evropské unie na podporu zaměstnanosti a trvalé udržitelnosti.

V teoretické části jsou popsány základní pojmy, jako je trh práce, nezaměstnanost, její typy a metody výpočtu, rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, Evropský sociální fond či politika zaměstnanosti.

V analytické části je zhodnocen vývoj nezaměstnanosti v daném regionu v letech 2008 - 2018. Detailněji jsou popsány tři vybrané rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Jedná se konkrétně o absolventy a mladistvé, dlouhodobě nezaměstnané a ženy a matky na trhu práce. Tyto zvolené skupiny jsou rozděleny do tří statí, z nichž každá popisuje a následně vyhodnocuje vybraný regionální individuální projekt Evropské unie.

Cílem práce je zhodnocení, jsou-li aplikovaná opatření Úřadu práce České republiky a Evropského sociálního fondu efektivní ve vztahu k rizikovým skupinám, a zda projekty napomáhají k uplatňování osob na místním trhu práce, respektive zda mají pozitivní vliv na snižování nezaměstnanosti.

Klíčová slova: trh práce, rizikové skupiny, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, zaměstnavatelé, Evropský sociální fond, realizovaná opatření Úřadu práce ČR

Risk groups in the labor market in the selected region

Abstract

The diploma thesis deals with the analysis of unemployment of selected risk groups on the labor market in the Louny region during the years 2008 - 2018, including the evaluation of the most important projects of the European Union to support employment and sustainability. The theoretical part describes concepts such as the labor market, unemployment, risk groups, the European Social Fund and employment policy.

The theoretical part describes the basic concepts, such as the labor market, unemployment, its types and methods of calculation, risk groups of job seekers, the European Social Fund or employment policy.

The analytical part evaluates the development of unemployment in the region in the years 2008 - 2018. Three selected risk groups of job seekers who need increased care in job placement are described in more detail. These are, in particular, graduates and young people, the long-term unemployed and women and mothers in the labor market. These selected groups are divided into three articles, each of which describes and then evaluates a selected regional individual project of the European Union.

The aim of the work is to evaluate whether the applied measures of the Labor Office of the Czech Republic and the European Social Fund are effective in relation to risk groups, and whether the projects help to employ people in the local labor market, or whether they have a positive effect on reducing unemployment.

Keywords: labour market, risk groups, unemployment, unemployment rate, active employment policy, employers, European Social Fund, implemented measures of the Labour Office of the Czech Republic

Obsah

1	Úvod	13
2	Cíl práce a metodika	14
2.1	Cíl práce	14
2.2	Metodika	15
3	Teoretická východiska	17
3.1	Trh práce	17
3.1.1	Segmentace trhu práce	19
3.2	Nezaměstnanost	20
3.2.1	Měření nezaměstnanosti	21
3.2.2	Druhy nezaměstnanosti	22
3.2.2.1	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	22
3.2.2.2	Frikční nezaměstnanost	23
3.2.2.3	Strukturální nezaměstnanost	23
3.2.2.4	Sezónní nezaměstnanost.....	24
3.2.2.5	Skrytá nezaměstnanost	24
3.2.2.6	Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost.....	24
3.2.2.7	Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost.....	25
3.2.2.8	Přirozená nezaměstnanost	25
3.2.3	Dopady nezaměstnanosti.....	25
3.2.3.1	Psychologické dopady.....	26
3.2.3.2	Sociální a ekonomické dopady.....	27
3.3	Rizikové skupiny	28
3.3.1	Osoby se zdravotním postižením	29
3.3.2	Lidé nad 50 let věku	30
3.3.3	Absolventi a mladiství.....	31
3.3.4	Nekvalifikované osoby.....	32
3.3.5	Ženy a matky na trhu práce	32
3.3.6	Sociální menšiny	33
3.3.7	Sociálně vyloučené osoby	33
3.4	Státní politika zaměstnanosti	34
3.4.1	Aktivní politika zaměstnanosti.....	34
3.4.1.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	35
3.4.2	Pasivní politika zaměstnanosti	42
3.5	Evropský sociální fond v ČR.....	45
3.5.1	Členění projektů ESF	47

4	Analytická část.....	49
4.1	Charakteristika lounského regionu	49
4.2	Vývoj nezaměstnanosti v regionu Louny v letech 2008 – 2018.....	52
4.3	Struktura nezaměstnanosti v regionu v letech 2008 – 2019	54
4.4	Nezaměstnanost ve vztahu k rizikovým skupinám v letech 2008 – 2018	58
4.4.1	Absolventi a mladiství.....	59
4.4.1.1	Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji	61
4.4.1.2	Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji.....	63
4.4.2	Uchazeči dlouhodobě evidovaní či s určitým hendikepem.....	66
4.4.2.1	Společně to dokážeme v Ústeckém kraji	68
4.4.3	Ženy a matky na trhu práce	72
4.4.3.1	Flexibilně do práce v Ústeckém kraji.....	73
4.5	Zhodnocení nezaměstnanosti v letech 2019 – 2020	76
4.5.1	Aktuální data k současnému stavu nezaměstnanosti.....	77
4.5.2	Realizované regionální projekty v současném období.....	78
4.5.3	Záruky pro mladé v Ústeckém kraji.....	78
5	Výsledky a diskuse.....	80
6	Závěr	84
7	Seznam použitých zdrojů	86
8	Přílohy	89
	Příloha A: Leták projektu „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“.....	89
	Příloha B: Leták projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“	90
	Příloha C: Přehled národních individuálních projektů	91
	Příloha D: Přehled regionálních individuálních projektů	92
	Příloha E: Přehled soutěžních (grantových) projektů	93

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Křivka individuální nabídky práce	17
Obrázek č. 2: Rovnováha na trhu práce	18
Obrázek č. 3: Dobrovolná nezaměstnanost.....	22
Obrázek č. 4: Nedobrovolná nezaměstnanost.....	23
Obrázek č. 5: Harrisonův cyklus.....	27
Obrázek č. 6: Okresy České republiky	49

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Maximální výše podpory v letech 2008 – 2018.....	43
Tabulka č. 2: Vývoj počtu obyvatel.....	50
Tabulka č. 3: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2008 – 2019.....	55
Tabulka č. 4: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2008 – 2019	56
Tabulka č. 5: Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v letech 2008 – 2019	57
Tabulka č. 6: Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v letech 2008 - 2019..	58
Tabulka č. 7: Počet absolventů a mladistvých v letech 2008 – 2018	59
Tabulka č. 8: Nastavené indikátory projektu „Odborné praxe“	61
Tabulka č. 9: Počty zapojených uchazečů do projektu „Odborné praxe“	62
Tabulka č. 10: Nastavené indikátory projektu „Iniciativa“	64
Tabulka č. 11: Počty zapojených uchazečů do projektu „Iniciativa“	64
Tabulka č. 12: Nastavené indikátory projektu „Společně“	69
Tabulka č. 13: Počty zapojených uchazečů do projektu „Společně“	70
Tabulka č. 14: Nastavené indikátory projektu „Flexibilně“	74
Tabulka č. 15: Počty zapojených uchazečů do projektu „Flexibilně“	74
Tabulka č. 16: Přehled uchazečů a volných pracovních míst v jednotlivých regionech Ústeckého kraje k 31. 12. 2019.....	77
Tabulka č. 17: Počet uchazečů umístěných na trh práce za pomoci vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a Evropského sociálního fondu.....	80
Tabulka č. 18: Dotovaná pracovní místa vytvořená v rámci regionálních projektů v Ústeckém kraji v letech 2013 – 2018.....	81

Seznam grafů

Graf č. 1: Výše podpory v letech 2008 – 2018	44
Graf č. 2: Výše podpory v letech 2018 – 2020	44
Graf č. 3: Míra nezaměstnanosti v letech 2008 – 2018	53
Graf č. 4: Podíl absolventů a mladistvých v letech 2008 – 2018.....	60
Graf č. 5: Výstupy projektu „Odborné praxe“	62
Graf č. 6: Počet osob zapojených v projektu „Iniciativa“	65
Graf č. 7: Výstupy z projektu „Iniciativa“ z pohledu plnění indikátorů.....	66
Graf č. 8: Podíl uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v letech 2008 – 2018	67
Graf č. 9: Počet osob zapojených do projektu „Společně“	71
Graf č. 10: Výstupy z projektu „Společně“ z pohledu plnění indikátorů	71
Graf č. 11: Podíl žen v evidenci v letech 2008 – 2018	72
Graf č. 12: Počet osob zapojených do projektu „Flexibilně“	75
Graf č. 13: Výstupy z projektu „Flexibilně“ z pohledu plnění indikátorů.....	75
Graf č. 14: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2019 – 2020.....	76
Graf č. 15: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Ústeckého kraje k 31. 10. 2020.....	78
Graf č. 16: Rozpočty projektů v mil. Kč.....	82

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
Flexibilně	Flexibilně do práce v Ústeckém kraji
Iniciativa	Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji
HDP	Hrubý domácí produkt
KoP	Kontaktní pracoviště
KrP	Krajská pobočka
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Odborné praxe	Odborné praxe pro mladé v Ústeckém kraji
OZP	Osoby zdravotně postižené
PNZ	Práce na zkoušku
Společně	Společně to dokážeme v Ústeckém kraji
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
ÚP	Úřad práce
VO	Výzkumné otázky
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

1 Úvod

Moderní společnost se potýká s celou řadou problémů, ať už ekonomického nebo sociálního charakteru. Mezi tyto problémy můžeme zařadit i nezaměstnanost, se kterou se v průběhu svého života setká, byť nepřímo, asi každý z nás.

Téma diplomové práce se zabývá rizikovými skupinami na trhu práce, kam spadají zejména absolventi a mladiství, dlouhodobě evidovaní jedinci, lidé nad 50 let, ženy a matky na trhu práce nebo osoby se zdravotním postižením. Tito lidé se potýkají s určitým hendikepem, ať už z hlediska zdravotního stavu, vzdělání, věku, pohlaví nebo délky evidence na úřadu práce.

Pro většinu lidí má nezaměstnanost negativní dopad, neboť práce je pro ně nejenom zdrojem příjmů, ale i smyslem života. Přejde-li člověk o práci a stane se nezaměstnaným, může být ohroženo nejen jeho zdraví, ale i rodinné vztahy.

Nezaměstnanost je jedním z celosvětových problémů společnosti. V České republice se problematika nezaměstnanosti začala objevovat až v devadesátých letech dvacátého století. V té době však nebyla míra nezaměstnanosti tak vysoká a neznamenal tudíž zásadní problém. Do této doby se tedy společnost s tímto problémem setkávala jen ojediněle. Nezaměstnanost začala stoupat až s příchodem nového tisíciletí. Rapidní zlom přišel v roce 2008, kdy nejenom českou ekonomiku zasáhla hospodářská krize, která na několik let zpomalila ekonomický vývoj.

Poté, co se ekonomika České republiky vzpamatovala z hospodářské recese a začala vykazovat příznivé hospodářské výsledky, nastala na trhu práce situace zcela opačná, která se vyznačovala velkým nedostatkem vhodných kandidátů neboli potenciálních zaměstnanců na počet volných pracovních míst. Tato místa je potřeba obsadit volnými uchazeči o zaměstnání a mohou to být právě osoby spadající do rizikových skupin, neboť Úřad práce České republiky se zaměřuje na opatření ve vztahu k rizikovým skupinám, ať už v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nebo v rámci projektové činnosti Evropského sociálního fondu.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je analýza nezaměstnanosti vybraných rizikových skupin na trhu práce v lounském regionu potažmo v Ústeckém kraji v průběhu let 2008 - 2018 včetně zhodnocení nejvýznamnějších projektů Evropské unie na podporu zaměstnanosti a trvalé udržitelnosti.

Prvním dílčím cílem práce je vyhodnocení nezaměstnanosti z hlediska strukturálních ukazatelů, jako je vzdělanostní a věková struktura, pohlaví a délka evidence v letech 2008 - 2019.

Druhým dílčím cílem je vyhodnocení současného stavu nezaměstnanosti v okrese Louny včetně přiblížení aktuálního projektu Evropského sociálního fondu na podporu mladistvých.

V teoretické části jsou popsány základní pojmy vztahující se k dané problematice, jako je trh práce, nezaměstnanost, její typy a metody výpočtu, rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání včetně podrobného členění a dopadů na jedince z psychologického a ekonomického hlediska. Dále je nastíněna státní politika zaměstnanosti, její pojetí a nástroje vedoucí ke snížení nezaměstnanosti. V závěru teoretické části je detailně charakterizován Evropský sociální fond a jeho členění na jednotlivé projekty.

V analytické části je popsán region Louny, včetně nejvýznamnějších zaměstnavatelů a průmyslových zón. Dále je zhodnocen vývoj nezaměstnanosti v daném regionu v letech 2008 - 2018. Detailněji jsou popsány tři vybrané rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Jedná se konkrétně o absolventy a mladistvé, dlouhodobě nezaměstnané a ženy a matky na trhu práce. Tyto zvolené skupiny jsou rozděleny do tří statí neboli podkapitol, z nichž každá popisuje a následně vyhodnocuje vybraný regionální individuální projekt Evropské unie, který se zaměřuje na danou cílovou skupinu. První stat' se věnuje absolventům škol a mladistvým se zaměřením na projekty zvané „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“ a „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji“. Druhá podkapitola se zaměřuje na osoby dlouhodobě nezaměstnané, které zároveň trpí sociálním vyloučením. Na pomoc těmto

lidem vznikl projekt „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“. Poslední, tedy třetí stať se zabývá ženami a matkami na trhu práce, pro něž připravila krajská pobočka Úřadu práce České republiky v Ústí nad Labem projekt pod názvem „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“.

Cílem práce je zhodnocení, jsou-li aplikovaná opatření Úřadu práce České republiky a Evropského sociálního fondu efektivní ve vztahu k rizikovým skupinám, a zda projekty napomáhají k uplatňování osob na místním trhu práce, respektive zda mají pozitivní vliv na snižování nezaměstnanosti. Na základě cílů byly stanoveny následující výzkumné otázky (dále jen VO).

- VO₁: Regionální individuální projekty jsou velkou oporou pro místní trh práce, zejména pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým napomáhají ke znovuuplatnění v pracovním procesu.
- VO₂: Díky podpoře Evropské unie prostřednictvím regionálních individuálních projektů je financování tvorby nových pracovních míst a další podpory uchazečů mnohem intenzivnější a efektivnější.
- VO₃: Realizace regionálních individuálních projektů má velký vliv na snižování nezaměstnanosti na místním trhu práce.

2.2 Metodika

V teoretické části diplomové práce jsou definovány prostřednictvím odborné literatury a za pomoci metod *deskripce* a *dedukce* základní pojmy související s danou problematikou, jako je trh práce, nezaměstnanost včetně jejího členění, jednotlivých metod výpočtů a dopadů na jedince z několika hledisek. Studium platné právní legislativy jsou nejprve *popsány* a následně *zanalyzovány* rizikové skupiny na trhu práce včetně nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a Evropského sociálního fondu.

V úvodu analytické části je *deskriptivní* metodou popsán region Louny. Na základě statistických dat získaných z krajské pobočky Úřadu práce České republiky v Ústí nad Labem je nejprve *analyzována* nezaměstnanost v letech 2008 – 2018 a následně je provedena strukturální *analýza* jednotlivých ukazatelů nezaměstnanosti v období let 2008 – 2019. Tyto jednotlivé ukazatele jsou vyhodnoceny *komparativní* metodou.

Dále je provedena *analýza* vybraných rizikových skupin na trhu práce z hlediska vzdělání, délky evidence a pohlaví včetně regionálních individuálních projektů vedoucích ke snížení nezaměstnanosti. Pomocí *syntézy*, tabulkového a grafického znázornění jsou jednotlivé projekty vyhodnoceny a metodou *komparace* porovnány s nastavenými indikátory plnění.

V závěrečné části diplomové práce jsou představena nejaktuálnější data vztahující se k nezaměstnanosti a dochází k *vyhodnocení*, zda realizované projekty Evropské unie mají příznivý vliv na snížení nezaměstnanosti. V samotném závěru práce jsou zodpovězeny stanovené výzkumné otázky včetně predikce do budoucnosti.

3 Teoretická východiska

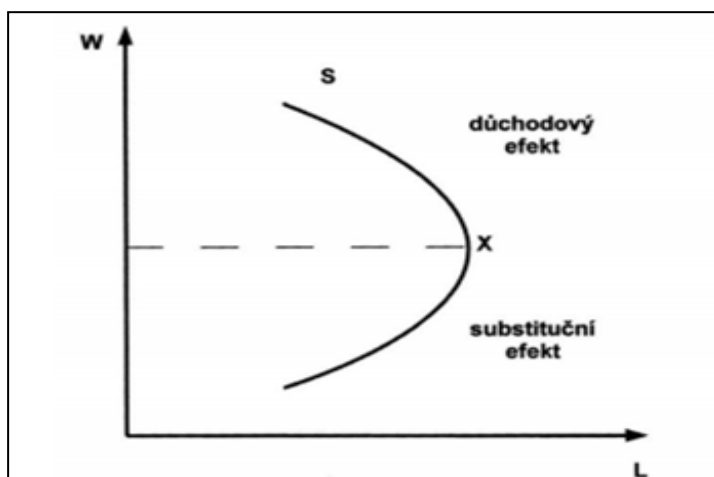
3.1 Trh práce

Trh práce je oblast, která dnes poutá pozornost nejen u ekonomů z hlediska výzkumu, ale důsledky fungování trhu práce se týkají každého z nás, neboť práce je činnost, jejímž nositelem je člověk, a je spojena s jeho duševními a fyzickými silami (Brožová, 2003, s. 9).

Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, neboť se jedná o místo, kde dochází ke střetu nabídky a poptávky. Zároveň funguje na podobné bázi jako ostatní trhy (např. trh výrobků a služeb), neboť i zde se uplatňuje mechanismus v podobě konkurence. Firmy v podobě zaměstnavatelů jsou spolu s pracovníky klíčovými aktéry na trhu práce. Za čas a kvalifikaci pracovníků jsou směřovány pracovní smlouvy a mzdy, neboť každý zaměstnanec je jedinečný z hlediska schopností, dovedností či zkušenostmi (Mareš, 1998, s. 54).

V ekonomii je nabídka chápána jako funkční vztah mezi cenou a množstvím, přičemž platí, že s rostoucí cenou se zvyšuje i nabízené množství. V případě nabídky práce jde o ochotu pracovat (Šmajsová Buchtová a kol., 2002, s. 63). Nabídku práce ovlivňuje především rozsah obyvatelstva a jeho podíl zahrnutý do pracovní síly (ekonomicky aktivní obyvatelstvo). Dále pak také průměrný počet odpracovaných hodin za rok jedním pracovníkem a kvantita a kvalita pracovního nasazení. Postavení jedinců i celých skupin na pracovním trhu je výsledkem participace, selekce a soutěžení (Mareš, 1998, s. 54).

Obrázek č. 1: Křivka individuální nabídky práce



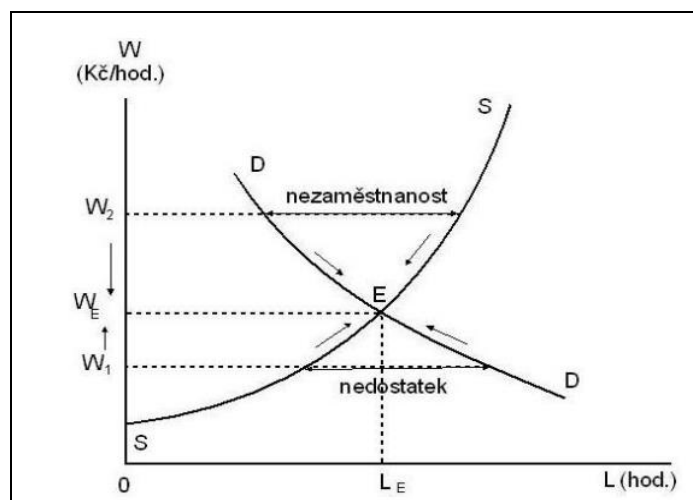
Zdroj: Holman, 2002, s. 273

Křivka individuální nabídky práce, která je zobrazena na obrázku č. 1, představuje vztah mezi nabízeným množstvím práce ze strany domácností či jednotlivců a cenou za práci v podobě mzdy. Nabídku práce ovlivňují dva efekty – substituční a důchodový. Jsou-li zaměstnanci ochotni za vyšší mzdu nabízet více práce i na úkor svého volného času, hovoří se o tzv. efektu substitučním, ale pouze do bodu kritické mzdy značeného X. Po dosažení kritické mzdy převládá efekt důchodový, což znamená, že zaměstnanci upřednostňují svůj volný čas před prací. Křivka nabídky práce zobrazuje na vodorovné ose práci měřenou v hodinách a na svislé ose mzdu (Šmajsová Buchtová a kol., 2002, s. 63).

Poptávku po práci ovlivňují firmy v podobě zaměstnavatelů, kteří maximalizují svůj zisk, srovnávají cenu práce, užitek a musí umět vyhodnotit, zda se jim vyplatí přijmout nového zaměstnance, či nikoliv (Šmajsová Buchtová a kol., 2002, s. 63).

Rovnováha na trhu práce vzniká tehdy, dojde-li k vyrovnání nabídky práce s poptávkou po práci.

Obrázek č. 2: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Holman, 2002, s. 276

Graf na obrázku č. 2 zobrazuje trh práce v rovnováze. Vodorovná osa značená L znázorňuje množství práce v hodinách. Svislá osa poté zobrazuje reálnou hodinovou mzdu, značenou písmenem W. Dojde-li k vyrovnání nabídky práce s poptávkou po práci, hovoří se o tzv. rovnováze na trhu práce, která nastává v bodě E. Mzda, při které nastává tato rovnováha, je nazývána rovnovážnou mzdou.

Nerovnováha na trhu práce, ať už se jedná o přebytek nebo nedostatek, je eliminována pohybem reálné mzdy. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že při mzdě v bodě

W_1 by byl na trhu nedostatek práce. Konkurence mezi firmami by zvedala mzdu vzhůru a situace na trhu by byla taková, že lidé by zvyšovali nabízené množství práce a firmy by naopak snižovaly poptávané množství práce. Mzda by rostla až do bodu W_E , kde by došlo k vyrovnání nabídky a poptávky. Naopak při mzdě W_2 vzniká na trhu práce přebytek neboli nezaměstnanost. Konkurence mezi lidmi, kteří hledají práci, by tlačila mzdu dolů až do bodu rovnovážné mzdy, kdy by nezaměstnanost zmizela (Holman, 2002, s. 276).

3.1.1 Segmentace trhu práce

Základy segmentace trhu práce položil v 50. letech 20. století Clark Kerr, když označil procesy odehrávající se na americkém trhu práce za „balkanizaci“. Tento pojem měl vyjadřovat rozdílné podmínky, za kterých lidé vstupují na trh práce. Na počátku devadesátých let se začal členit i náš trh práce v důsledku přechodu na tržní ekonomiku. Trh práce se klasifikuje do tří dvojic, které spolu vždy souvisí (Kuchař, 2007, s. 31).

Primární trh práce je považován za trh atraktivnější, neboť se zde soustřeďují výhodnější pracovní příležitosti, které se vyznačují vysokou prestiží s možností kariérního růstu. Pracovní místa na primárním trhu práce poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání. Sekundární trh práce je charakterizován nižší významností, ať už z hlediska pracovních míst či mezd. Pracovní kariéra je zde málo atraktivní. I když je zde snazší získat zaměstnání vzhledem k primárnímu sektoru, stávají se zaměstnanci na sekundárním trhu práce častěji nezaměstnanými. Základními charakteristikami tohoto trhu je vysoká fluktuace, nízké mzdy a téměř neexistující profesionální růst. Přejít ze sekundárního trhu na trh primární není pro osoby nacházející se na tomto trhu prakticky možné z hlediska vzdělání, kvalifikace, barvy pleti, etnického původu, pohlaví či věku. Koncentrovat se na sekundárním trhu mají tendenci hlavně ženy, absolventi, starší lidé, osoby se zdravotním postižením či s jiným hendikepem, lidé bez kvalifikace a příslušníci etnických minorit (Mareš, 1998, s. 58).

Formální trh práce je oficiální trh pracovních příležitostí, který je kontrolovaný a regulovaný institucemi. Naproti tomu neformální trh je zpravidla mimo kontrolu a patří do tzv. šedé, či dokonce černé ekonomiky. Vstupem na neformální trh práce mohou domácnosti kumulovat své příjmy a dá se předpokládat kompenzace nezaměstnanosti. Neformální trh práce je často spojován i s prací „načerno“, ať už se jedná o tuzemské

či zahraniční pracovníky, kteří pracují na našem území bez pracovního povolení (Mareš, 1998, s. 61).

Externí a interní trh práce se také nazývá trhem vnějším a vnitřním. Na externím trhu se mohou pracovníci neomezeně pohybovat a tím vzniká konkurence mezi firmami. Rozhodne-li se firma rozmístit své zaměstnance podle jistých postupů a pravidel, hovoří se o trhu interním, který není ale trhem v pravém slova smyslu, neboť se jedná o pouhé rozmístění pracovníků, což omezuje jejich mobilitu na trhu (Mareš, 1998, s. 62).

3.2 Nezaměstnanost

Dochází-li k nerovnováze na trhu práce, hovoří se o stavu nezaměstnanosti. V tomto stavu poptávka po pracovních místech převyšuje nabídku práce. Nezaměstnanost je složitou společenskou překážkou s multidimenzionálními dopady.

Ztráta zaměstnání znamená pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu, neboť pro většinu lidí je práce zdrojem osobního důchodu a zároveň smysluplnou činností. Vyloučení z pracovního procesu někteří lidé vnímají jako zpochybnění vlastních schopností uplatnit se na trhu práce a být tak plnohodnotným členem společnosti. V tomto případě lidé začnou trpět psychickými problémy, které mohou vést až k alkoholismu, gamblerství či k závažným zdravotním problémům (Brožová, 2003, s. 76).

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti definuje Okunův zákon a Phillipsova křivka. Okunův zákon, pojmenovaný podle amerického ekonoma Arthura Okuna, vyjadřuje vztah mezi hrubým domácím produktem (dále jen HDP) a nezaměstnaností. Okunův zákon říká, že pokud dojde k poklesu HDP o dvě procenta potenciálního produktu, nezaměstnanost vzroste v průměru o jeden procentní bod. Z Okunova zákona plyne, že stav nezaměstnanosti se nemění, pokud skutečný i potenciální HDP roste stejným tempem. Má-li se ale nezaměstnanost snížit, musí skutečný HDP růst rychleji než potenciální (Samuelson, Nordhaus, 2013, s. 597).

Phillipsova křivka vyjadřuje vztah mezi nezaměstnaností a inflací. Funguje na bázi nepřímé úměry, neboť čím menší je nezaměstnanost, tím vyšší je inflace a naopak (Samuelson, Nordhaus, 2013, s. 620).

V České republice (dále jen ČR) se problém nezaměstnanosti začal objevovat až v devadesátých letech dvacátého století. Do této chvíle se společnost s tímto problémem setkala jen výjimečně (Mareš, 1998, s. 10).

3.2.1 Měření nezaměstnanosti

Výpočtem nezaměstnanosti se v České republice zabývá Český statistický úřad (dále jen ČSÚ) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV).

Prvním ukazatelem výpočtu je obecná míra nezaměstnanosti, která vychází z metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO). Obecnou míru nezaměstnanosti propočítává ČSÚ, který vychází z výběrového šetření pracovních sil (dále jen VŠPS) a nezahrnuje pracovníky, kteří pracují na zkrácený úvazek nebo uchazeče o zaměstnání. VŠPS probíhá ve všech okresech ČR během celého roku a hlavním cílem je získávání pravidelných informací o situaci na trhu práce.

Obecnou míru nezaměstnanosti definuje vzorec:

$$u = \frac{U}{(L + U)} * 100 \quad (1)$$

kde u definuje obecnou míru nezaměstnanosti vyjádřenou v procentech, U počet nezaměstnaných a L počet zaměstnaných, což se nazývá ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Oproti údajům z VŠPS, které jsou určeny především k mezinárodní komparaci, údaje o registrované míře nezaměstnanosti se používají zejména k hodnocení politiky zaměstnanosti, kterou sleduje MPSV dle ukazatele:

$$\frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce (nezaměstnaní)}}{\text{ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo (pracovní síla)}} * 100 \quad (2)$$

V roce 2013 došlo k nahrazení registrované míry nezaměstnanosti výpočtem, který udává podíl nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku 15–64 let. Tento ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání v daném věku, zatímco obecná míra nezaměstnanosti poměruje uchazeče o zaměstnání pouze k osobám ekonomicky aktivním (Rychnovská, 2013, s. 16).

Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15–64 let je vyjádřen podle vzorce:

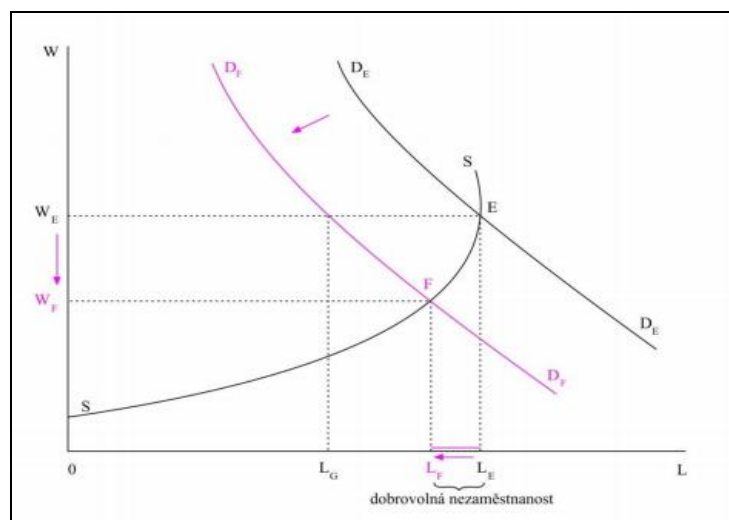
$$\frac{\text{uchazeči o zaměstnání evidováni úřadem práce ve věku 15–64 let}}{\text{počet obyvatel ve věku 15–64 let}} * 100 \quad (3)$$

3.2.2 Druhy nezaměstnanosti

3.2.2.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost nastává tehdy, jsou-li lidé ochotni přijmout práci pouze za předpokladu vyšší mzdy, než která převládá na trhu práce. Lidé se v tomto případě stávají nezaměstnanými ze své vlastní vůle. Dobrovolná nezaměstnanost je částečně závislá na sociálních dávkách. Jsou-li ovšem sociální dávky nižší a doba poskytování kratší, délka dobrovolné nezaměstnanosti se tím zkracuje (Brožová, 2003, s. 85).

Obrázek č. 3: Dobrovolná nezaměstnanost

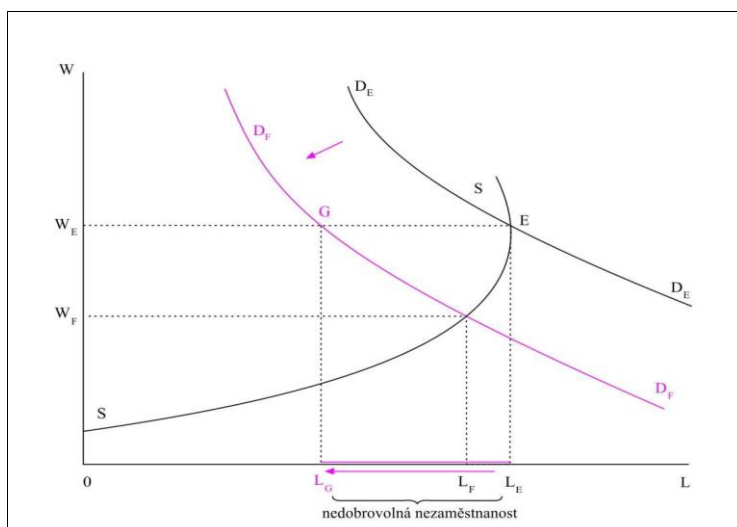


Zdroj: Holman, 2002, s. 295

Z výše uvedeného obrázku lze zjistit, že křivka nabídky D_E se posunula vlevo a tvoří křivku D_F . Tento posun vyvolává pokles zaměstnanosti z bodu L_E do bodu L_F , a tudíž dojde i k poklesu mezd na ose W z bodu W_E do W_F . Na vodorovné ose, která se značí L , dochází k posunu z bodu L_E do bodu L_F , neboť čím je nižší mzda, tím více lidí se rozhodne stát dobrovolně nezaměstnanými (Holman, 2002, s. 295).

Ti, kteří jsou nedobrovolně nezaměstnaní, práci hledají a jsou ochotni pracovat i za nižší mzdu. Tento typ nezaměstnanosti postihuje především jedince, pro které je velmi obtížné změnit profesi. Někteří lidé se nedokáží s nedobrovolnou nezaměstnaností dostatečně vyrovnat a důsledkem toho mohou být ekonomické, sociální nebo psychické problémy (Brožová, 2003, s. 86).

Obrázek č. 4: Nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Holman, 2002, s. 297

Vznik nedobrovolné nezaměstnanosti je vyvolán poklesem zaměstnanosti z bodu L_E do bodu L_G . Neklesnou-li mzdy, nedobrovolná nezaměstnanost vznikne v rozsahu bodů L_G a L_E , neboť firmy zaměstnávají pouze L_G lidí, zatímco práci hledá L_E lidí (Holman, 2002, s. 297).

3.2.2.2 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti a vzniká v důsledku migrace lidí mezi pracovními místy. Patří sem například lidé, kteří dobrovolně opustili své stávající pracovní místo a nyní jsou ve fázi vyhledávání nového pracovního místa. Dále jsou to pracovníci, kteří byli propuštěni z reorganizačních důvodů. Frikční nezaměstnanost tvoří ale i absolventi, kteří vstupují na trh práce poprvé a hledají své pracovní místo, nebo ženy vracející se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené. Charakter této nezaměstnanosti je považován za přechodný a částečně dobrovolný (Brožová, 2003, s. 82).

3.2.2.3 Strukturální nezaměstnanost

Nezaměstnanost strukturální je součástí přirozené míry nezaměstnanosti stejně jako nezaměstnanost frikční. Důsledek je vyvolán strukturálními změnami v ekonomice. Zatímco poptávka v upadajících odvětvích klesá, v nových naopak roste. V dnešní době lze mezi upadající odvětví zařadit hornictví či hutnictví. Naopak do příchodu pandemické krize v roce 2020 expandoval automobilový průmysl. Nová pracovní místa, vytvořená

v rozrůstajících se odvětvích, jsou většinou spojená s rekvalifikací, neboť vyžadují nové speciální vzdělání.

Projít rekvalifikačními kurzy a změnit profesi je pro člověka velmi náročné. Změna se většinou dotkne i jeho soukromého života. Adaptace na novou pracovní pozici vyžaduje určitý čas. Strukturální nezaměstnanost je součástí každé životaschopné ekonomiky, ale může docházet k regionálním nerovnostem. Pokud jde o nezaměstnanost krátkodobou, je považována za dobrovolnou, ale jakmile nejsou k dispozici volná nová pracovní místa, mění svůj charakter na dlouhodobou (Brožová, 2003, s. 83).

3.2.2.4 Sezónní nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti má krátkodobý charakter a projevuje se hlavně v odvětvích, která jsou závislá na počasí. Patří sem např. zemědělství, stavebnictví, rybolov a lesnictví. S problémem sezónní nezaměstnanosti se mohou potýkat i služby související s turismem (Kotýnková, Němec, 2003, s. 123).

Na podporu prací během celého roku se přijímají opatření k eliminaci sezónní nezaměstnanosti. Úřady práce kompenzují mzdu lidem, kteří přijdou o své zaměstnání v určitém ročním období. Prioritou tohoto opatření je skutečnost, že si zaměstnavatel udrží stávající pracovní kolektiv a zároveň nemusí vyplácet mzdy v období, ve kterém se nepracuje (Rychnovská, 2013, s. 20).

3.2.2.5 Skrytá nezaměstnanost

S výjimkou nezaměstnaných lidí, kteří jsou registrováni, dnes již na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR, existují i jedinci skrytě nezaměstnaní, kteří nejsou vedeni v databázi uchazečů o zaměstnání a nazývají se skrytou pracovní silou.

Mezi tyto nezaměstnané patří mladí lidé a vdané ženy, kteří již rezignovali na hledání nového pracovního místa a vyhledávají si práci napřímo (Mareš, 1998, s. 21).

3.2.2.6 Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost

Cyklická, jinak řečeno konjunkturální nezaměstnanost, bývá spojena s výkyvy v ekonomice. Nastává tehdy, kdy poptávaná služba nebo zboží není dostačující na zaměstnávání těch, kteří chtějí a jsou schopni pracovat.

Konjunkturální nezaměstnanost je typickou makroekonomickou nezaměstnaností a zasahuje do celého hospodářství. Tento zásah je způsoben poklesem agregátní poptávky (Kotýnková, Němec, 2003, s. 125).

3.2.2.7 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Poměr trvání mezi nezaměstnaností krátkodobou a dlouhodobou nelze jednoznačně stanovit. Dle Mezinárodní organizace práce (označována jako ILO) je za dlouhodobou pokládána nezaměstnanost trvající déle než dvanáct měsíců. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, nedefinuje rozdíl mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností, ale v § 33 definuje skupiny uchazečů, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Jedná se o uchazeče, kteří potřebují zvýšenou péči pro svůj zdravotní stav, věk nebo z jiných vážných důvodů. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je poskytována také formou individuálního akčního plánu, který vypracovává úřad práce (dále jen ÚP) ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání, který je v evidenci uchazečů déle než 5 měsíců. Z tohoto výroku lze tedy usoudit, že za dlouhodobě evidovaného je považován uchazeč o zaměstnání, který je v evidenci déle než 5 měsíců (Rychnovská, 2013, s. 20).

3.2.2.8 Přirozená nezaměstnanost

Přirozená nezaměstnanost nemá jednoznačnou příčinu. Vzniká v důsledku celé řady působících faktorů, a proto je velmi obtížné přirozenou míru snižovat.

Přirozená nezaměstnanost odpovídá zhruba nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti. Je to taková míra, která většinou v ekonomice převažuje. Skutečná nezaměstnanost se od ní dlouhodobě neodchyluje (Brožová, 2003, s. 80).

3.2.3 Dopady nezaměstnanosti

Nejdůležitějšími aspekty lidské existence jsou práce, zdraví a sociální vztahy. Aby se člověk dokázal lépe vyrovnat se ztrátou zaměstnání, je důležité, aby ostatní oblasti zůstávaly stabilní. Stav nezaměstnanosti bývá vnímán negativně, a to i v období, kdy je dostatek volných pracovních míst a nezaměstnanost je téměř minimální. Zvládnutí této situace je velice subjektivní a je ovlivněno např. věkem jedince, neboť s vyšším věkem rostou finanční nároky, touha po kariéře nebo rodinná očekávání. Zároveň věk uchazeče rozhoduje i o nalezení nového zaměstnání, a to především u absolventů a lidí nad padesát

let věku. Z hlediska pohlaví vnímají ztrátu zaměstnání více muži, neboť jsou považováni za živitele rodin. Pro ženu představuje rodina alternativní pracovní pole, a tudíž tlumí zátěž vyvolanou nezaměstnaností. Na základě výzkumu trpí na rozdíl od mužů ženy v době nezaměstnanosti špatnou náladou, podrážděností, depresí, nespavostí a nervozitou. Muži naopak nechtějí o svých pocitech hovořit a mají tendenci své prožitky bagatelizovat.

Dalšími faktory, které mají dopad na nezaměstnanost, jsou např. kvalifikace, finanční situace nezaměstnaného, odolnost vůči psychické zátěži, aktivní využití volného času, délka nezaměstnanosti a sociální podpora blízkého okolí (Wagnerová, 2011, s. 102).

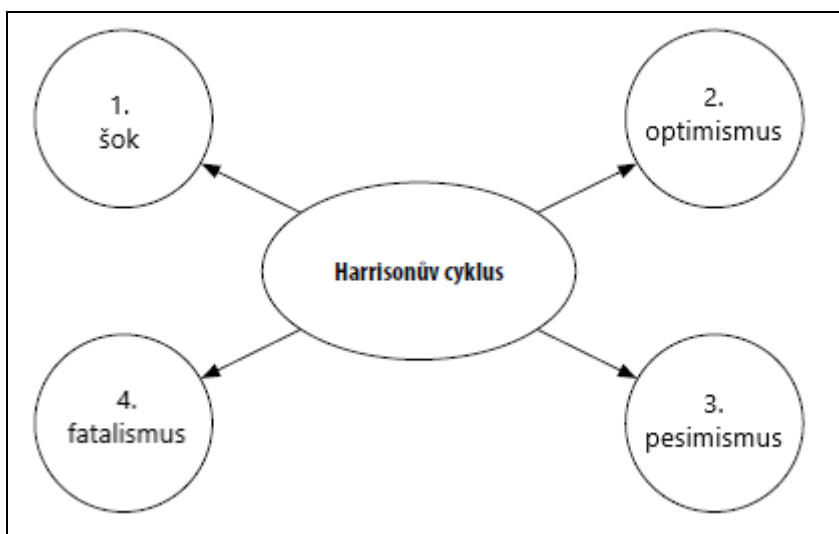
3.2.3.1 Psychologické dopady

Lidé bez práce mohou mít pocit, že nikam ve společnosti nepatří a okolí na ně pohlíží jako na nepotřebné ztroskotance, o které nejeví nikdo zájem. Čím je nezaměstnanost delší, tím horší má dopad na životní situaci jedince, který dlouhodobě strádá v oblasti základních lidských potřeb (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 119).

Z psychologického hlediska začne nezaměstnaný jedinec velmi vnímat čas, neboť vymizí téměř každodenní časová struktura a přibývá více volného času, který neumí jedinec dostatečně a smysluplně využít, neboť v době, kdy byl zaměstnaný, trávil podstatnou část svého času v pracovním procesu za účelem vydělání mzdy. Tento nevyužitý čas přináší pocity nudy, méněcennosti a může vést až k depresím. Ztráta zaměstnání postihuje celkovou psychiku člověka a projevuje se např. změnou chování, společenskou izolací a přerušením kontaktů s okolím. V tomto stavu nastávají pocity nepotřebnosti, zbytečnosti a melancholie, které mohou vést k alkoholismu, k drogám a v neposledním stadiu k myšlenkám na ukončení života. Na základě dlouhodobých výzkumů trpí dlouhodobě nezaměstnaní neurotickými potížemi, jako je např. nespavost, úzkost, vnitřní neklid, žaludeční potíže, bolesti hlavy nebo další psychosomatické obtíže (Mareš, 1998, s. 65).

Reakce, které vyvolává ztráta nezaměstnanosti, definuje tzv. Harrisonův cyklus, který se dělí na čtyři fáze.

Obrázek č. 5: Harrisonův cyklus



Zdroj: Duková a kol., 2013, s. 98

První fází Harrisonova cyklu je šok, kdy dochází k odmítání reality, k pocitu ukřivdění a bezmoci. Tato fáze trvá zhruba dva týdny a lidé, kteří se rozhodli ukončit pracovní poměr dobrovolně, bývají této fáze ušetřeni. Další fází tohoto cyklu je pocit optimismu, který nastává ve chvíli, kdy dojde k vyrovnání s počátečním šokem. V tomto období se nezaměstnaný snaží vyplnit volný čas aktivním hledáním nového zaměstnání. Nepodaří-li se nezaměstnanému najít nové pracovní místo do tří měsíců, nastává třetí fáze cyklu, pesimismus, ve které již nezaměstnaný začíná ztrácet naději a polevuje v hledání. Začínají se již také projevovat rodinné a finanční potíže. Ztratí-li nezaměstnaný zájem o opětovné zaměstnání, nastává tzv. čtvrtá fáze, fatalismus. Nezaměstnaný je smířený se svou situací bez práce a přestává hledat.

Časové intervaly mezi jednotlivými fázemi jsou pouze orientační, neboť každý vnímá jednotlivé cykly individuálně (Duková a kol., 2013, s. 98).

3.2.3.2 Sociální a ekonomické dopady

Ekonomickým dopadem na hospodaření státu jsou náklady vynaložené na nezaměstnanost související s vyplácením podpor a sociálních dávek. Dále jsou to náklady vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti. Sociální dávky, které nezaměstnaný pobírá, nepodléhají zdanění, tudíž nezaměstnaný pouze čerpá finance vyhrazené na sociální politiku, ale již nijak nepřispívá do státního rozpočtu (Duková a kol., 2013, s. 99).

3.3 Rizikové skupiny

Práce zaujímá v životě téměř každého člověka nenahraditelné místo a je podstatnou podmínkou jeho důstojné existence, neboť přináší jednak materiální užitek, ale také pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Není sporu o tom, že jednotlivé sociální skupiny reagují odlišně na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Nezaměstnanost neohrožuje stejnou měrou všechny skupiny lidí, ale existují určité skupiny osob, u nichž je ztráta zaměstnání pravděpodobnější, a pro které je velmi obtížné nalézt místo nové. Nedobrovolné vyřazení z pracovního procesu má negativní dopady především na osobní životy.

Uplatnění na trhu práce je podmíněno několika aspekty, jako je například věk, zdravotní stav, dosažené vzdělání, pohlaví nebo příslušnost k etnické skupině. V § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, se uvádí, kterým skupinám uchazečů je třeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Na tyto uchazeče se speciálními potřebami je zaměřena aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ). Lidé, kteří jsou ohroženi na trhu práce, nacházejí většinou své uplatnění na trhu práce sekundárním nebo na pozicích s minimální mzdou (Šmajsová Buchtová a kol., 2002, s. 109).

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se poskytuje zejména osobám se zdravotním postižením, starším lidem, absolventům a mladistvým, osobám bez kvalifikace, ženám a matkám vracejícím se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené nebo lidem, patřícím k určité etnické minoritě.

Ke zvýšení možností uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán, který vypracovává krajská pobočka (dále jen KrP) Úřadu práce České republiky ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání. Obsah tohoto dokumentu vychází z dosaženého vzdělání, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Jeho cílem je stanovit postup a časový harmonogram plnění jednotlivých kroků ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Uchazeč o zaměstnání však může o vypracování individuálního akčního plánu požádat ÚP kdykoliv v průběhu evidence. Je-li uchazeč v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, vypracuje vždy krajská pobočka Úřadu práce ČR tento plán a uchazeč je povinen poskytnout součinnost

a plnit podmínky, které jsou stanovené v tomto dokumentu (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

3.3.1 Osoby se zdravotním postižením

Současná doba se zaměřuje především na výkon, a proto staví často do beznadějně situace osoby zdravotně postižené, neboť jejich uplatnění na trhu práce je komplikované. Za osobu se zdravotním postižením (dále je OZP) se považuje fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Tito lidé tvoří poměrně velkou část nezaměstnaných na trhu práce. Osoby se zdravotním postižením jsou závislé nejen na sociálních dávkách, ale i na svém okolí, neboť zdravotní postižení je vnímáno jako jedna z nejtěžších životních zkoušek (Grudzińska, 2012, s. 16).

Podle § 3 písm. g) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, se rozdělují typy zdravotního postižení na tělesné (např. postižení horních a dolních končetin, páteře nebo omezení lokomoce), mentální (např. retardace), duševní (např. poruchy schizotypní, psychotické a náladové, schizofrenie), smyslové (např. postižení zraku, sluchu) nebo kombinované. Za zdravotní postižení lze také považovat cukrovku, astma nebo vysoký krevní tlak. Skupiny osob se zdravotním postižením je možné rozdělit podle celé škály kritérií. Nejčastěji se provádí dělení dle rozsahu postižení na mírné, středně těžké a těžké. Každý člověk je posuzován individuálně a na základě jeho postižení se vytváří již zmíněný individuální akční plán (Grudzińska, 2012, s. 16).

Podle § 69 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, mají OZP právo na pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce České republiky místně příslušná podle bydliště ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky. Na základě písemné dohody může krajská pobočka Úřadu práce České republiky pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

Pracovní rehabilitace je nepřetržitá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání. Zahrnuje poradenskou činnost, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Úřady práce poskytují zaměstnavatelům rovněž finanční příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro OZP. Osoba se zdravotním postižením může také získat od úřadu práce příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa k samostatné výdělečné činnosti. Doba udržitelnosti pracovního místa je stanovena na dobu tří let v obou uvedených případech. Dle § 75 může příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí kvartál předchozího kalendářního roku. Pro osobu s těžším zdravotním postižením to může být až dvanáctinásobek. Pokud zaměstnavatel zřídí na základě jedné dohody s úřadem práce deset a více chráněných pracovních míst pro OZP, může příspěvek na zřízení jednoho místa činit až desetinásobek, pro osobu s těžším zdravotním postižením dokonce až čtrnáctinásobek průměrné mzdy. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP se poskytuje za podmínek, nemá-li zaměstnavatel žádné daňové nedoplatky vůči finančnímu a celnímu úřadu, dále nemá nedoplatky na zdravotním a sociálním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti včetně penále. Výjimkou může být situace, kdy bylo zaměstnavateli povoleno splácení a posečkání daně.

Zaměstnavateli, který zaměstnává z celkového počtu svých zaměstnanců více než 50 % osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (dříve označováno jako chráněná pracovní místa), je poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených mzdových a dalších nákladů. „*Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 13 600 Kč*“ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

3.3.2 Lidé nad 50 let věku

Ztrátu zaměstnání prožívají nejvíce lidé nad 50 let věku, pro které je obtížné nalézt nové zaměstnání, neboť mají zažitě denní stereotypy a obtížně se přizpůsobují nové výzvě. Tito lidé často trpí nejistotou, bezradností, ztrátou sebedůvěry, a navíc po letech poctivé práce vnímají ztrátu zaměstnání jako ponížení či jako osobní selhání. Ztráta zaměstnání se u této skupiny promítá především po psychické stránce, neboť člověk trpí pocitem nejistoty, objevuje se společenská izolace a s ní další problémy. Starší lidé často rezignují

na aktivní vyhledávání pracovního místa a uzavírají se do sebe. Ztráta zaměstnání je pro ně velkou nejistotou v budoucnosti (Šmajsová Buchtová a kol., 2002, s. 86).

Nepříznivé postavení starších osob na trhu práce je též prohlubováno předsudky zaměstnavatelů, kteří očekávají nižší pracovní výkon. Starší lidé mají tu nevýhodu, že nejsou pro budoucí zaměstnavatele atraktivní na rozdíl od mladších kandidátů, navzdory tomu, že mohou být mnohem přínosnější svými několikaletými pracovními zkušenostmi. Dalším rizikovým faktorem mohou být finance, neboť zaměstnat a proškolit staršího člověka stojí více peněz (Sirovátka, Mareš, 2003, s. 132).

Jednou z příležitostí, jak se mohou starší lidé znovu uplatnit na trhu práce, je samostatné podnikání, které ale pro ně může být spojené s fyzickou a psychickou námahou (Šmajsová Buchtová a kol., 2002, s. 112).

Lidé v předdůchodovém věku řeší, jak si práci co nejdéle udržet, neboť v dnešní době se prodlužuje trend odchodu do důchodu. Je důležité, aby byli starší lidé zaměstnáni, a to z důvodu snížení zatížení střední generace. Jednou z možností, jak snížit nezaměstnanost u této skupiny, může být převedení na jinou pracovní pozici v rámci dané společnosti nebo snížení pracovního úvazku (Kuchař, 2007, s. 115).

3.3.3 Absolventi a mladiství

Absolventi škol a mladiství jsou při hledání svého prvního zaměstnání znevýhodněni tím, že nemají žádnou praxi, kterou většina zaměstnavatelů dnes vyžaduje, a tím pádem jsou v horší pozici před ostatními konkurenty, neboť zatím nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky. Nezapojí-li se mladí lidé ve správném čase do pracovního procesu a neosvojí-li si potřebné pracovní návyky, může se stát, že řada z nich nebude schopna systematicky pracovat v dospělosti.

Za mladistvé se považují osoby ve věku 15 až 18 let po skončení povinné školní docházky. Absolventy se rozumí osoby do 30 let, u nichž od úspěšného ukončení studia neuplynuly více než dva roky.

U absolventů a mladistvých, kteří ukončili vzdělání, nebo u lidí bez zájmu pracovat se objevují nejen ekonomické a psychické problémy, ale např. i poruchy chování, které mohou vést až k nezdravé závislosti na rodičích (Rychnovská, 2013, s. 30).

Této rizikové skupině by měla být nabídnuta např. rekvalifikace v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nebo zapojení do některého z projektů Evropského sociálního fondu (dále jen ESF), který je cílený na osoby do 30 let věku (Šmajsová Buchtová a kol., 2002, s. 110).

3.3.4 Nekvalifikované osoby

Lidé bez kvalifikace tvoří až jednu třetinu dlouhodobě nezaměstnaných. Jedná se zejména o osoby v mladším věku bez zájmu jak o práci, tak i o vzdělání. Tato skupina lidí nemá žádnou motivaci nastoupit do práce, protože místo vydělané mzdy, která je často minimální, upřednostňují pobírání sociálních dávek. Spousta jedinců činí takto vědomě a v rámci pobírání dávek si přivydělají raději nelegálně.

Do této kategorie spadají i osoby s asociálním chováním, jako jsou alkoholici, lidé propuštění z nápravných zařízení, recidivisté a sociálně nepřizpůsobiví jedinci. Lidé bez kvalifikace jsou postupně vytlačováni z trhu práce zahraniční pracovní silou, levnějšími a přesnějšími pracovními stroji, a tím nastává situace, že o tyto pracovníky zaměstnavatelé nejeví zájem a oni se stávají pro společnost častým kriminálním problémem (Šmajsová Buchtová a kol., 2002, s. 114).

Tento problém se netýká pouze České republiky, ale jedná se o problém celosvětový a zároveň trvalý. Jediným řešením, jak donutit nekvalifikované osoby pracovat, je snížení či odnětí sociálních podpor (Kuchař, 2007, s. 140).

3.3.5 Ženy a matky na trhu práce

Ženy nejsou na trhu práce upřednostňovány, neboť jsou zaměstnavateli automaticky spojovány s domácností a s péčí o děti. I když by na trhu práce neměla existovat diskriminace mezi muži a ženami, spousta zaměstnavatelů preferuje mužskou pracovní sílu. Zaměstnavatelé jen ojediněle vytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale naopak dávají přednost vícesměnnému provozu.

Nevýhodné postavení na trhu práce nemají jen matky s malými dětmi, ale i mladé ženy, pro které může být hendikepem možné těhotenství, které znamená pro zaměstnavatele druh nejistoty. Na rozdíl od mužů neprožívají ženy nezaměstnanost tak těžce, protože jejich ženská role je naplněna rolí matky, péčí o dítě a domácnost.

Zaměstnanost žen je v dnešní době problémem celosvětovým, neboť je velmi obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti (Šmajsová Buchtová a kol., 2013, s. 88).

3.3.6 Sociální menšiny

Další rizikovou skupinu tvoří sociální menšiny, zejména Romové. Hlavním problémem nezaměstnanosti Romů je vzdělání, neboť většina z nich má pouze základní vzdělání, nebo dokonce žádné (Šmajsová Buchtová a kol., 2013, s. 88).

Problém s postavením Romů ve společnosti způsobuje nízká adaptibilita, která souvisí s odlišným sociálním a kulturním vývojem. Velkou diferenciací lze spatřit v postoji ke vzdělání, neboť většina romských dětí vychází ze zvláštních škol nebo mají nedokončené základní vzdělání. Značnou roli v tom hrají nedostatečné finanční prostředky, které by měly pokrýt náklady na mateřskou školu, později na školní pomůcky a mimoškolní aktivity. Další překážkou pro vstup na trh práce může být i jazyková bariéra. Spousta romských dětí má problém s českým jazykem včetně gramatiky. Na druhé straně existují i tací, kteří jsou považováni za romskou elitu a přestávají se k romským kořenům hlásit (Kuchař, 2007, s. 158).

Romská populace využívá často sezónní práce, i když tím nezajistí pravidelný příjem a stabilitu životní jistoty. Čím dál tím častěji využívají práci v rámci tzv. šedé ekonomiky, neboť pro zaměstnavatele je to levná pracovní síla stejně jako cizinci.

Zaměstnavatelé často nezaměstnají tuto cílovou skupinu lidí už jen z principu a z nedůvěry, i když občas je to na hraně rasistické diskriminace. V místech, kde se vyskytuje ve větší míře romské obyvatelstvo, bývá zvýšená kriminalita a jsou vypjaté mezilidské vztahy.

V rámci České republiky jsou velmi často sociální menšiny odkázány na státem garantovanou sociální podporu (Šmajsová Buchtová a kol., 2013, s. 91).

3.3.7 Sociálně vyloučené osoby

Ohroženou skupinu tvoří také bývalí vězni, recidivisté, lidé zatížení exekucí či insolvencí. Dále to mohou být osoby, které byly propuštěny např. z psychiatrické léčebny. Tito lidé musí být schopni přesvědčit potenciálního zaměstnavatele, že se poučili ze své minulosti a že mají co nabídnout. Většina lidí si v rámci pobytu ve věznici

či v psychiatrické léčebně může rozšířit své stávající vzdělání, a tím se motivovat ke změně svého stávajícího života.

Jednou z podskupin sociálně vyloučených osob jsou právě lidé v dluhové pasti. Jejich sociální vyloučení je mnohdy přivádí do bezvýchodné situace a do problematiky exekucí. Ze statistických údajů vyplývá, že exekuci má každý desátý člověk. Cílovou skupinou bývají především lidé potýkající se s dlouhodobou nezaměstnaností, bývalí vězni po ukončení výkonu trestu, osoby s nízkou kvalitací nebo s finanční negramotností. Aby mohl úřad práce nabídnout pomoc těmto lidem, zejména díky projektům Evropské unie, musí si oni sami přiznat svůj problém a musí ho chtít řešit (Mapa exekucí, 2020).

3.4 Státní politika zaměstnanosti

Definice státní politiky zaměstnanosti je vymezena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Cílem státní politiky zaměstnanosti je zabezpečit právo na zaměstnání, predikovat, monitorovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce, koordinovat opatření v oblasti zaměstnanosti, rozvoje lidských zdrojů a čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, poskytování zprostředkování hospodaření s finančními prostředky, které jsou vyčleněny na státní politiku zaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci, opatření k zaměstnávání osob, které mají znevýhodněné postavení na trhu práce, usměrňování zaměstnávání cizinců na našem území a občanů ČR v zahraničí.

Státní politiku zaměstnanosti lze imaginárně rozdělit na dvě části – na aktivní a pasivní.

3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti definuje § 104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, následovně: „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty*“ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Aktivní politika zaměstnanosti je uskutečňována pomocí aktivních opatření státu na trhu práce a jejím cílem je dosáhnout maximální zaměstnanosti. Mezi nejvyužívanější nástroje APZ patří rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek, příspěvek na zřízení chráněného

pracovního místa a příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. Méně frekventovanými nástroji jsou investiční pobídky, příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program a příspěvky na úhradu provozních nákladů v rámci chráněného pracovního místa. Součástí APZ je také poradenství k zprostředkování vhodného zaměstnání, podpora zaměstnávání osob zdravotně postižených, sdílené zprostředkování a cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je vzpružit trh práce, podpořit vstup na pracovní trh rizikovým skupinám včetně upevnění pracovních návyků a přispět k harmonizaci poptávky a nabídky. Úřad práce zodpovědně zvažuje použití nástrojů APZ a finanční prostředky vynakládá dle pravidel efektivnosti, účelnosti a hospodárnosti.

Podle § 107 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, se nesmí finanční prostředky poskytovat státním příspěvkovým organizacím a organizačním složkám státu.

Nástroje a prostředky aktivní politiky zaměstnanosti jsou financovány ze státního rozpočtu ČR. V rámci projektové činnosti je možné financovat nástroje APZ také z prostředků ESF. Na pracovní místa, která jsou podporována finančními prostředky aktivní politiky zaměstnanosti, jsou umístováni především uchazeči o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. V § 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, se uvádí, že „*při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují*“ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

3.4.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

Rekvalifikací podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, se rozumí získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržení a obnovení. Za rekvalifikaci se považuje i získání nových znalostí pro pracovní uplatnění osob, které dosud nezískaly žádnou kvalifikaci. Rekvalifikace mohou zajišťovat zařízení, která mají platnou akreditaci pro nabízený vzdělávací program, školy v rámci svého vzdělávacího oboru, vysoké školy

s akreditovaným studijním programem, zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.

Na základě písemné dohody může úřad práce hradit rekvalifikačnímu zařízení náklady, které souvisí s rekvalifikací uchazeče nebo zájemce o zaměstnání.

Uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá úřad práce o zprostředkování zaměstnání a při splnění zákonných podmínek je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Naopak zájemcem o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tímto účelem požádá úřad práce o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Na rozdíl od uchazeče o zaměstnání nemusí splňovat zákonné podmínky pro zařazení do evidence. Převážně se jedná o osoby, které pracují, ale zároveň mají zájem o to, aby jim úřad práce zprostředkoval nové zaměstnání. Nárok na podporu v nezaměstnanosti může vzniknout pouze uchazeči o zaměstnání (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Rekvalifikace zvolená

Rekvalifikace zvolená je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti od roku 2012 a umožňuje uchazečům a zájemcům o zaměstnání získání nové kvalifikace nebo doplnění či zvýšení té stávající. Uchazeč si může zabezpečit rekvalifikaci sám a zároveň si může vybrat druh pracovní činnosti, na kterou chce být rekvalifikován. Samotnou rekvalifikaci provede příslušné rekvalifikační zařízení a uchazeč o zaměstnání doloží úřadu práce společně se žádostí o úhradu celkových nákladů na zvolenou rekvalifikaci tzv. potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu.

Příspěje-li zvolená rekvalifikace k uplatnění uchazeče na trhu práce, může úřad práce po jejím úspěšném ukončení uhradit rekvalifikačnímu zařízení náklady za rekvalifikaci (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace zaměstnanců se provádí v zájmu dalšího uplatnění zaměstnanců u stejného zaměstnavatele a spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. Zaměstnavatelům jsou hrazeny pouze náklady vynaložené na realizaci rekvalifikačního kurzu, nikoliv mzdové náklady či cestovné. Vyúčtování nákladů předkládá zaměstnavatel kontaktnímu pracovišti (dále jen KoP) Úřadu práce ČR.

Rekvalifikace zabezpečovaná

Zabezpečovanou rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka ÚP místně příslušná dle bydliště uchazeče o zaměstnání na základě dohody s rekvalifikačním zařízením a s uchazečem o zaměstnání. Informace o možnostech rekvalifikace získá zájemce o zaměstnání u svého poradce nebo od pracovníků oddělení poradenství a dalšího vzdělávání, kteří rozhodnou, zda je požadovaná rekvalifikace vhodná a efektivní, tj. povede k jeho znovuuplatnění na trhu práce.

V případě, že uchazeč o zaměstnání splňuje veškerá kritéria stanovená pro daný rekvalifikační kurz a úřad práce s ním uzavře dohodu o rekvalifikaci, zavazuje se tím uhradit náklady rekvalifikace. Dále může ÚP zájemci poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací, např. náklady spojené s dojížděním z místa bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět. Na úhradu těchto nákladů není právní nárok.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti vhodné pro osoby bez kvalifikace a spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, údržbě veřejných budov a komunikací. Veřejně prospěšné práce vytvářejí na základě písemné dohody s úřadem práce např. obce nebo obecně prospěšné instituce. Uzavřeny mohou být maximálně na dobu 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, avšak tyto pracovní příležitosti se mohou opakovat. Úřad práce umisťuje na VPP uchazeče o zaměstnání, kteří spadají do rizikových skupin a zároveň poskytuje zaměstnavateli finanční příspěvek na tato pracovní místa, a to až do výše skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance. Zaměstnanci, kteří vykonávají VPP, mají nárok na mzdu (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) jsou místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s úřadem práce, nebo jsou vytvořena uchazečem o zaměstnání k výkonu samostatné výdělečné činnosti. SÚPM využívají uchazeči o zaměstnání, kteří spadají do rizikových skupin a nemohou nalézt pracovní uplatnění

jiným způsobem. Má-li být u jednoho zaměstnavatele zřízeno více než 5 pracovních míst, úřad práce je povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

Výše příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy za první až třetí kvartál předchozího kalendářního roku, pokud podíl nezaměstnaných v daném okrese nedosahuje průměrného podílu nezaměstnaných osob v České republice. Pokud zaměstnavatel zřizuje více než 10 pracovních míst v rámci jedné dohody, může být příspěvek vyplacen až ve výši šestinásobku průměrné mzdy. Naopak dosahuje-li daný okres průměrného podílu nebo je vyšší, výše příspěvku činí až šestinásobek průměrné mzdy a při zřízení více než 10 pracovních míst dokonce osminásobek průměrné mzdy. Výši průměrné mzdy za první až třetí kvartál předchozího roku vyhláší MPSV na základě získaných údajů ČSÚ ve Sbírce zákonů.

Příspěvek na SÚPM vyhrazené pro konkrétního uchazeče o zaměstnání může být poskytován zaměstnavateli nejdéle 24 měsíců, a to až do výše vynaložených mzdových nákladů na přijatého zaměstnance, včetně příspěvku na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a státní politiku zaměstnanosti, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného tohoto zaměstnance (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může být poskytnut Úřadem práce ČR osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl zároveň poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo. Příspěvek slouží k úhradě provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v době, na kterou je překlenovací příspěvek poskytnut, nejdéle však na dobu 5 měsíců, v maximální výši 0,25 násobku průměrné mzdy za první až třetí kvartál předcházejícího kalendářního roku. O překlenovací příspěvek lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o společensky účelném pracovním místě. Příspěvek se poskytuje uchazeči jednorázově za celé dohodnuté období.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování slouží k pokrytí nákladů, které zaměstnavateli vzniknou se zapracováním nového zaměstnance, který byl předtím v evidenci úřadu práce a je těžce umísitelný na trhu práce. Tento příspěvek se velice často využívá v rámci dílčích aktivit

projektu jako pomocný nástroj před nástupem na dotované pracovní místo, případně jako součást dotovaného pracovního místa (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Poradenské aktivity úřadů práce

Vyjma uchazečů o zaměstnání spolupracuje úřad práce i s dalšími aktéry na trhu práce, jako jsou např. neziskové organizace, zaměstnavatelé či hospodářská komora. Hlavním účelem této spolupráce je snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. Mezi nejvyužívanější aktivity kontaktních pracovišť úřadů práce patří Job cluby, Frýdlantské dny a dluhové poradenství.

Job club

Job club je jedním z poradenských programů Úřadu práce České republiky, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat účastníky spadající do rizikových skupin k znovuuplatnění na trhu práce. Program je určen všem uchazečům o zaměstnání, kteří chtějí pracovat na svém osobním růstu, posílit si sebevědomí a naučit se zvládat stresové situace spojené se stavem nezaměstnanosti. Úřad práce nabízí pět druhů Job clubů. Zařazení uchazečů o zaměstnání do jednotlivých typů poradenského programu probíhá na základě charakteristik vybraných cílových skupin.

Job club START

Cílovou skupinou jsou fyzické osoby do 30 let věku s nedostatečnou orientací na trhu práce včetně chybějící praxe.

Job club KLASIK

Program je určen uchazečům o zaměstnání v evidenci nad 5 měsíců s různorodou úrovní kvalifikace a osobám, které pocítují obtíže při jednání o pracovních příležitostech a potřebují svůj postup zkonzultovat. Díky skupinovému poradenství získají uchazeči nejen důvěru sami v sebe, ale i motivaci a schopnosti pozitivně se prezentovat na trhu práce u potenciálních zaměstnavatelů.

Job club HELP

Za pomoci Job klubu HELP dochází k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením nebo s jiným zdravotním omezením. Díky tomuto programu získají uchazeči více informací o možnostech svého začlenění do pracovního života.

Job club NÁVRAT

Tento poradenský program se zaměřuje především na osoby, které nebyly delší dobu zaměstnány a jsou při výběru zaměstnání limitovány péčí o dítě nebo osobu blízkou. Jedná se především o matky po mateřské dovolené a osoby po rodičovské dovolené. Dále sem spadají i lidé, kteří pečují o osobu blízkou. Cílem programu je sladit pracovní život s péčí o dítě či osobu blízkou.

Job club PLUS

Pro osoby obtížně uplatnitelné na trhu práce nad 50 let věku je zaměřen program Job club PLUS. Hlavním úkolem je pomoci osobám s aktuální orientací na trhu práce.

Job club MIX

Job club MIX se zaměřuje na různorodé uchazeče o zaměstnání, které se nepodařilo zařadit do jednoho z výše uvedených programů. Hlavním cílem všech programů Job clubů je naučit uchazeče o zaměstnání orientovat se na trhu práce, vytvořit si osobní profil (strukturovaný životopis a motivační dopis), připravit se na přijímací pohovor za pomoci modelové situace, orientovat se v pracovněprávní dokumentaci, naučit se zvládat stres, zvýšit si sebevědomí, osvojit si asertivní chování, připravit se na účast v assessment centru a osvojit si metody sebepoznání, osobního růstu a relaxace.

Poradenský program Job club probíhá formou skupinového poradenství, které je rozděleno do pěti modulů:

1. modul – Úvodní schůzka,
2. modul – Orientace na trhu práce,
3. modul – Osobní portfolio a pracovní potenciál,
4. modul – Příprava na přijímací pohovor,

5. modul – Závěr a zhodnocení.

V rámci jednotlivých modulů seznamují pracovníci úřadu práce uchazeče s aktuálním seznamem volných pracovních míst, s inzertními nabídkami, s rekvalifikacemi a s projekty Evropského sociálního fondu. Dále jim je nabízeno finanční poradenství, díky němuž mohou požádat o oddlužení nebo o splátkový kalendář.

Díky poradenskému programu Job club má uchazeč o zaměstnání možnost překonat nejistoty a strach z neznámého, navázat nové kontakty, seznámit se s novými lidmi a získat zpětnou vazbu od ostatních účastníků a lektorů (Úřad práce ČR, 2020).

Frýdlantské dny

Cílem tohoto poradenského nástroje „Frýdlantské dny“ je propojení sociálního poradenství a poradenských činností úřadu práce, které směřují k návratu uchazečů na trh práce. Spolupodílí se na něm současně úřad práce a samosprávné celky, jako jsou městský nebo obecní úřad v závislosti na tom, kde se příslušná aktivita koná. Uchazeči z jednotlivých obcí nemusí dojíždět na jednotlivá kontaktní pracoviště úřadu práce, ale daná aktivita se koná přímo v místě jejich bydliště, kam za nimi pracovník úřadu práce přijede.

Projekt je cílen na dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání nebo uchazeče, kteří jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohroženi a kteří současně pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi.

Při několika setkáních probírají kvalifikovaní pracovníci úřadu práce s uchazeči jednotlivá témata, jako je orientace na trhu práce (kde a jak hledat zaměstnání), tvorbu životopisu a motivačního dopisu, základy pracovního práva, základní finanční gramotnost a v neposlední řadě je řešena zmíněná nepříznivá životní situace leckdy právě za pomoci zaměstnanců obecních úřadů.

Název „Frýdlantské dny“ získal tento projekt podle kontaktního pracoviště úřadu práce ve Frýdlantu, kde jej navrhli a s pozitivními výsledky pilotně odzkoušeli. Aktuálně se tato poradenská činnost realizuje napříč celou ČR (Město Frýdlant, 2016).

Dluhové poradenství

Pro své klienty, ale i pro lidi z řad veřejnosti, kteří se dostali do dluhové pasti, pořádá úřad práce spolu s Poradnou při finanční tísní o. p. s., Dny dluhového poradenství. Probíhají zdarma a diskrétně přímo na kontaktních pracovištích úřadu práce formou individuální poradenské schůzky. Pracovníci poradny radí klientům, jak co nejlépe zvládnout následky jejich neschopnosti splácet dluhy, vysvětlují, kdy jim skutečně hrozí exekuce, vypracovávají jim návrhy na oddlužení.

Vznikající a navyšující se dluhy se totiž promítají i do osobního života klientů i celých rodin. Tyto osoby pak rezignují, často propadnou alkoholu, čímž se stávají na trhu práce ještě rizikovější skupinou. Pokud ještě pracují, pak o zaměstnání přicházejí, a pokud jsou již nezaměstnanými, tak je jejich šance k navrácení na pracovní trh mizivá (Úřad práce ČR, 2020).

3.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zprostředkování zaměstnání a hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Aktuální zákon o zaměstnanosti již s tímto termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho lze nalézt ve vyhláškách Ministerstva financí. Cílem podpory v nezaměstnanosti je zmírnění dočasného výpadku příjmů, ovšem jsou-li tyto dávky příliš vysoké, dochází u nezaměstnaného k uspokojení a vytrácí se motivace k práci. V takovém případě se hovoří o tzv. dobrovolné nezaměstnanosti.

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který splňuje následující podmínky:

1. v rozhodném období získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce minimálně 12 měsíců. Pokud se překrývají doby důchodového pojištění, započítávají se pouze jednou. Rozhodným obdobím se rozumí poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání,
2. krajskou pobočku Úřadu práce ČR požádal o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
3. nepobírá starobní důchod ke dni, k němuž má být vyplacena podpora.

Výše podpory v nezaměstnanosti je počítána procentuálně z průměrného čistého měsíčního výdělku neboli z tzv. vyměřovacího základu. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 58 % z průměrné mzdy za první a třetí kvartál předcházejícího kalendářního roku. V průběhu času příspěvek klesá, přičemž u vyšších věkových kategorií je pokles pozvolnější. Sazba podpory v nezaměstnanosti je v prvních dvou měsících podpůrní doby 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývajících podpůrní dobu 45 %. Délka poskytování podpory v nezaměstnanosti se liší podle věku uchazeče. Do 50 let věku ji uchazeči pobírají 5 měsíců, od 50 do 55 let po dobu 8 měsíců a uchazeči, kteří jsou starší 55 let, pobírají podporu v délce 11 měsíců.

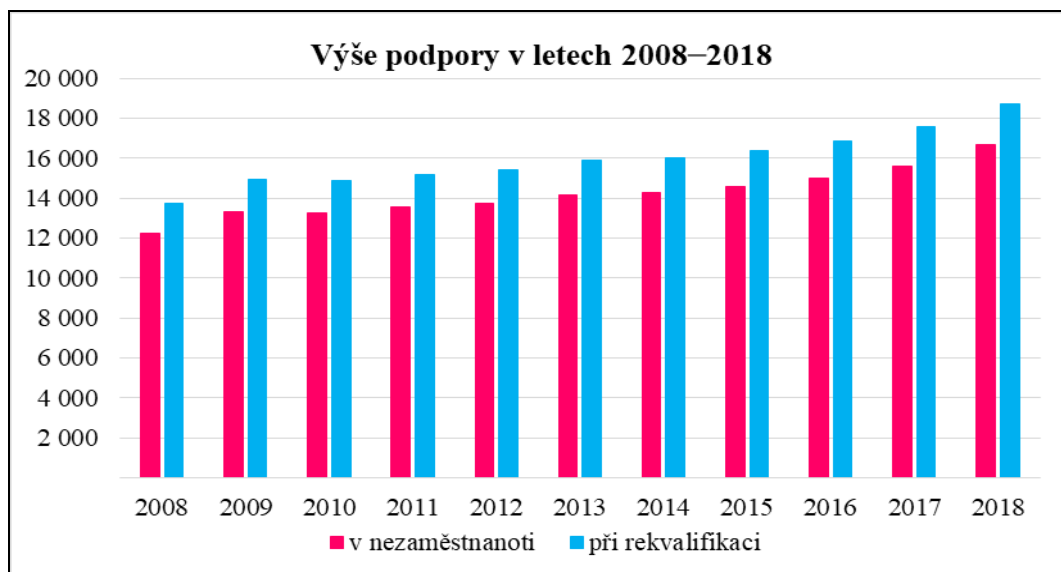
Tabulka č. 1: Maximální výše podpory v letech 2008 – 2018

Rok	Výše podpory v Kč	
	v nezaměstnanosti	při rekvalifikaci
2008	12 250	13 728
2009	13 307	14 913
2010	13 280	14 883
2011	13 528	15 161
2012	13 761	15 421
2013	14 157	15 866
2014	14 281	16 005
2015	14 604	16 367
2016	15 024	16 837
2017	15 600	17 550
2018	16 682	18 695

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

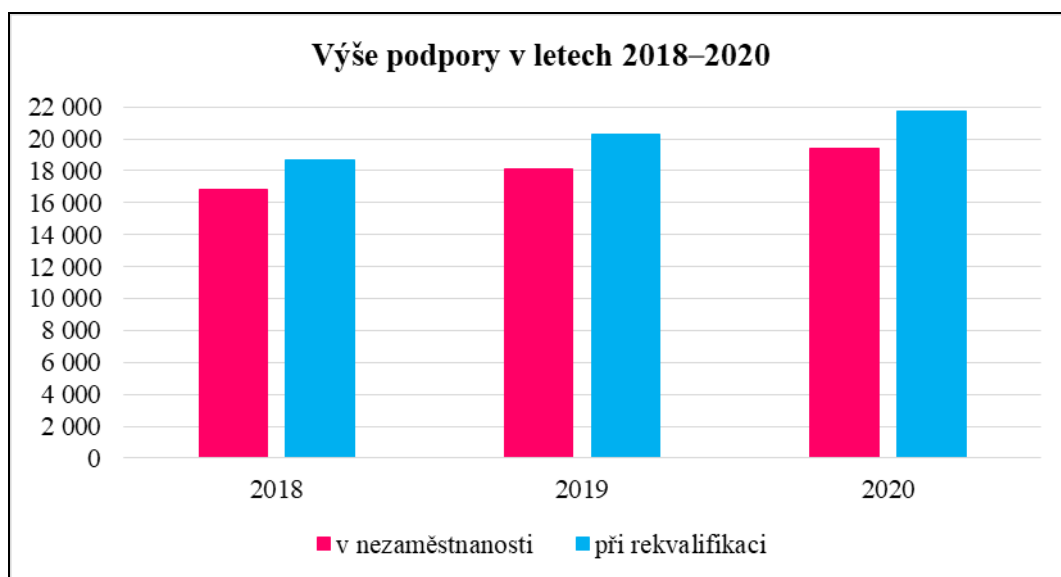
Data uvedená v tabulce č. 1 vyjadřují maximální výši měsíční podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci uchazečům o zaměstnání při doložení příjmů v letech 2008 až 2018. Vyjma roku 2010, kdy došlo k nepatrnému poklesu v řádech desítek korun, dochází každoročně k navýšení podpory. Nejvyšší přírůstek byl zaznamenán v letech 2009 a 2018.

Graf č. 1: Výše podpory v letech 2008 – 2018



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Graf č. 2: Výše podpory v letech 2018 – 2020



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Z aktuálního pohledu na částky podpory v posledních třech letech je zřejmé, že její výše i nadále neustále roste. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti v roce 2020 činí 19 389 Kč a při rekvalifikaci 21 729 Kč. V posledním roce analyzovaného období, tj. v roce 2018, činila podpora v nezaměstnanosti 16 862 Kč a při rekvalifikaci 18 695 Kč. Výše uvedený graf znázorňuje trend zvyšující se podpory od roku 2018 až do současnosti.

3.5 Evropský sociální fond v ČR

Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie (dále jen EU), jenž slouží zejména k podpoře pracovních míst včetně sociálního začleňování. Pomáhá zapojeným klientům při návratu na trh práce, slouží k integraci znevýhodněných osob do společnosti a zajišťuje rovnější příležitosti pro všechny.

Každý rok pomáhá ESF asi 10 milionům lidí najít si práci nebo zvýšit svou kvalifikaci, aby na trhu práce lépe uspěli. Toto je velice důležité jak z pohledu krátkodobého hlediska při zmírnění dopadů nezaměstnanosti, nárůstu chudoby či nesouladu nabídky s poptávkou na trhu práce, tak i z pohledu dlouhodobého hlediska ve smyslu strategie EU, jejímž cílem je vytvořit nejen nová pracovní místa, ale i inkluzivnější společnost. Mezi hlavní cíle Evropského sociálního fondu patří:

- pomoc nezaměstnaným osobám včetně rovnocenných příležitostí na trhu práce,
- podpora rizikových skupin na trhu práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované pracovní síly,
- zavádění nových způsobů organizace práce a podnikání,
- výhodnější postavení žen na trhu práce,
- sociální začleňování a boj proti diskriminaci a nerovnosti.

O dílčích strategiích a rozpočtu ESF společně jednájí a rozhodují členské státy Evropské unie, Evropský parlament a Evropská komise. Finanční prostředky jsou následně poskytovány široké škále organizací ve veřejném, soukromém i neziskovém sektoru, které lidem poskytují praktickou pomoc při hledání nového zaměstnání nebo k tomu, aby si udrželi místo současné. Sedmileté operační programy ESF navrhují členské státy a schvaluje je Evropská komise (www.esfcr.cz).

Ve zkráceném programovém období 2004 – 2006 bylo možné čerpání prostředků z ESF v těchto operačních programech (dále jen OP):

- OP Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ),
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 (JPD 3),

- Iniciativa Společenství CIP EQUAL,
- Společný regionální operační program (SROP).

Úřad práce v tomto programovém období mohl využívat na podporu nezaměstnaných právě program OP RLZ, jehož hlavním cílem bylo dosažení stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.

V programovém období 2007 – 2013 bylo možné čerpání prostředků z ESF v těchto operačních programech:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ),
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK),
- OP Praha – Adaptability (OP PA),
- Evropský nástroj pro mikrofinancování.

V tomto období čerpal úřad práce zejména z programu OP LZZ, který cílil ke zmírnění nezaměstnanosti pomocí aktivní politiky zaměstnanosti, profesního vzdělávání či začleňování osob sociálně vyloučených ze společnosti. Jednalo se o tzv. vícecílový tematický operační program.

Úřad práce se však nejaktivněji zapojil do čerpání finančních prostředků ESF v aktuálně probíhajícím programovém období, tj. letech 2014 – 2020, kde je stále možné čerpat z těchto programů:

- OP Zaměstnanost,
- OP Výzkum, vývoj a vzdělávání,
- OP Praha – pól růstu ČR.

Právě operační program Zaměstnanost, jehož řídicím orgánem je MPSV, nadřízený orgán Úřadu práce ČR, je tím stěžejním programem pro čerpání finančních prostředků na podporu zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, rozvoje dalšího vzdělávání, modernizaci veřejné správy či mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti (www.esfcr.cz).

Financování v probíhajícím programovém období, tj. letech 2014 – 2020 v rámci OP Zaměstnanost, OP Výzkum, vývoj a vzdělávání a OP Praha, je možné realizovat až do roku 2023. Znamená to tedy jak možnost předložení nových projektových záměrů, tak i dofinancování aktuálně realizovaných projektových záměrů prostřednictvím navyšování rozpočtů projektů, monitorovacích indikátorů a prodlužování doby realizace.

Aktuálně Evropský sociální fond vyčlenil na období 2020 – 2023 dalších 55 miliard EUR na boj proti negativnímu dopadu koronaviru na trh práce, což je obecně označováno zkratkou REACT-EU.

Tyto dodatečné zdroje Evropského sociálního fondu by měly být zaměřeny především na podporu:

- zachování pracovních míst prostřednictvím krátkodobých pracovních programů a podpory osob samostatně výdělečně činných za účelem ochrany jejich příjmů,
- vytváření nových pracovních míst, zejména pro osoby ve zranitelných situacích,
- opatření na podporu zaměstnanosti mladých lidí,
- vzdělávání a odborné přípravy vč. rozvoje dovedností na podporu digitálních přechodů,
- opatření ke zlepšení přístupu k sociálním a zdravotnickým službám, a to i pro děti.

3.5.1 Členění projektů ESF

Národní individuální projekty

Národní individuální projekty, jinými slovy také nadregionální či celorepublikové, jsou zaměřeny do více regionů, zpravidla plošně na celou ČR. Předkládá je Úřad práce ČR či Ministerstvo práce a sociálních věcí a cílem těchto projektů je doplnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti či řešení plošné problematiky v oblasti nezaměstnanosti. Tento typ projektů byl nejvíce využíván v době hospodářské recese. V současné době se k těmto typům projektů realizátoři začínají opět vracet, např. formou systémových projektů zaměřených na rozvoj poskytovaných služeb prostřednictvím zkvalitnění zázemí, podmínek, materiálně-technického vybavení, posílení přenosu informací a služeb směrem ke klientům či prohlubováním sítování s lokálními partnery.

Regionální individuální projekty

Tento typ projektů cílí na konkrétní regionální problematiku zaměstnanosti a realizátorem je krajská pobočka Úřadu práce České republiky. Hlavní prioritou je pomoc osobám, které mají ztížené podmínky na trhu práce za pomoci poradenství, motivačních a rekvalifikačních kurzů. Cílem projektů je zprostředkovat zaměstnání účastníkovi projektu a pomoci mu k návratu na trh práce. Tyto projekty zpravidla řeší určitou místní problematiku, která může být v jednotlivých regionech odlišná, tudíž každá krajská pobočka předkládá svoje projekty cílené na místní specifika, jako např. špatná dopravní dostupnost, sociálně vyloučené lokality či vysoký podíl menšin.

Soutěžní (grantové) projekty

Soutěžní projekty, dříve označovány jako grantové, jsou specifické projekty, které cílí na určitou rizikovou skupinu a jednotlivce. Projekty zpravidla předkládají jiné organizace než organizace státní či veřejné správy. Jedná se například o spolky, komory, vzdělávací centra, nestátní neziskové organizace atd., obecně označované jako dodavatelé soutěžních projektů.

Jelikož je většina soutěžních projektů cílena na skupinu uchazečů o zaměstnání, je důležité, aby již ve fázi sepisování projektové žádosti fungovala vzájemná kooperace mezi žadatelem a příslušným kontaktním pracovištěm Úřadu práce ČR.

Žadatel by měl seznámit příslušné kontaktní pracoviště ÚP ČR se svým záměrem a požádat jej o analýzu cílové skupiny, aby se účel projektu neminul účinkem. Je-li projekt schválen hodnotící komisí na MPSV a realizován, je důležité, aby měl příjemce podpory uzavřenou Smlouvu o spolupráci s příslušným kontaktním pracovištěm ÚP ČR dle místa realizace projektu. Zaměstnavatel může mít sídlo kdekoli na území ČR, ale činnost projektu musí být uskutečněna v regionu, pro který byla žádost podána a který bude mít prospěch z realizace projektu (www.esfcr.cz).

4 Analytická část

4.1 Charakteristika lounského regionu

Okres Louny se rozkládá v jihozápadní části Ústeckého kraje, který leží na severozápadě České republiky. V rámci Ústeckého kraje sousedí okres Louny s okresy Chomutov, Most, Teplice a Litoměřice, na jihovýchodě s okresy Rakovník a Kladno, které patří do kraje Středočeského, v jihozápadní části ČR s okresem Plzeň – sever, který se nachází v Plzeňském kraji a s okresem Karlovy Vary v Karlovarském kraji.

Obrázek č. 6: Okresy České republiky



Zdroj: ČSÚ

Okres Louny je svou rozlohou 1 118 km² největším okresem v Ústeckém kraji, avšak počtem obyvatel se řadí na poslední místo. Sídlní strukturu okresu tvoří 7 měst (Louny, Žatec, Podbořany, Postoloprty, Kryry, Blšany, Vroutek) a 63 obcí, z toho 6 městysů (Slavětín, Peruc, Cítoliby, Panenský Týnec, Ročov, Nepomyšl) (Rychnovská, 2013, s. 32).

Podle dat z ČSÚ žilo trvale k 1. 1. 2018 v tomto okrese 86 486 obyvatel.

Tabulka č. 2: Vývoj počtu obyvatel

Rok	Počet obyvatel		
	Okres Louny	Ústecký kraj	Česká republika
2008	87 197	835 198	10 467 542
2009	87 263	836 198	10 506 813
2010	86 397	828 448	10 486 731
2011	86 782	828 026	10 505 445
2012	86 613	826 764	10 516 125
2013	86 378	825 120	10 512 419
2014	86 463	823 972	10 538 275
2015	86 416	822 850	10 553 843
2016	86 346	821 377	10 578 820
2017	86 372	821 080	10 610 055
2018	86 486	820 789	10 649 800

Zdroj: Data ČSÚ, vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že počet obyvatel v okrese Louny je každoročně kolísavý. V rámci Ústeckého kraje tvoří okres Louny cca 10,5 % z celkového počtu obyvatel. Dle statistických údajů ČSÚ je hustota obyvatel v lounském okrese 77 osob na km².

V roce 2003 proběhla reforma státní správy, kdy došlo k rozčlenění okresu Louny do 3 správních obvodů, Lounsko, Žatecko, Podbořansko.

Převážná část okresu leží v nadmořské výšce 200 – 400 m n. m. a nachází se v oblasti střeoevropského klimatu. Lounský okres je považován za nejsušší oblast ČR, neboť se nachází ve srážkovém stínu Krušných hor. Přírozenou „páteř“ okresu tvoří řeka Ohře. Celý okres je poměrně chudý na přírodní zdroje.

Významný vliv v oblasti hospodářství hraje především zemědělství, neboť okres je po celé republice známý pěstováním chmele. Žatecký chmel odebírá většina významných pivovarů. Za zmínku stojí např. Plzeňský Prazdroj, a. s. nebo Královský pivovar Krušovice a.s. Chmelnice zabírají svou rozlohou 6,1 % zemědělské půdy okresu (ČSÚ).

V průmyslovém odvětví je zaměstnána více než čtvrtina ekonomicky aktivního obyvatelstva, přičemž největší průmyslové zóny se nacházejí u Loun, Žatce a Podbořan. Významným průmyslovým střediskem jsou Louny, kde převažuje strojírenský

a automobilový průmysl. Mezi eminentní lounské podniky patří stavební společnost EKOSTAVBY Louny s. r. o., Elektroporcelán Louny a. s., vyrábějící porcelánové izolátory pro energetické přenosové sítě, SEKO Aerospace a. s., zabývající se leteckým a energetickým průmyslem a CIE Praga Louny a. s., která se zabývá výrobou součástek do dopravních prostředků a obráběním kovů.

Od roku 2000 budují zahraniční firmy na Lounsku průmyslové zóny, které napomáhají snížit nezaměstnanost. Řada těchto zahraničních firem obdržela finanční prostředky na tvorbu nových pracovních míst od MPSV.

Největší průmyslová zóna v regionu Louny nese název Triangle a leží na pomezí okresů Louny, Most a Chomutov v prostorách bývalého žateckého vojenského letiště. Vlastníkem této zóny je Ústecký kraj. Průmyslová zóna je rozdělena do tří částí dle obcí. Jižní část zóny patří obci Staňkovice, proto je nazývána Staňkovice – Průmyslová zóna Triangle, na severozápadě jde o zónu Velemyšleves – Průmyslová zóna Triangle a na východě o část Bitozeves – Průmyslová zóna Triangle. V roce 2007 započaly jako první výstavbu společnosti Hitachi Home Electronics Czech s. r. o., která na konci roku 2010 změnila obchodní název na Hitachi Automotive Systems Czech, s. r. o. a IPS Alpha Technology Europe, s. r. o., známá především pod pozdějším názvem Panasonic Liquid Crystal Display Czech, s. r. o., vyrábějící panely pro LCD televizory. V letech 2008 – 2016 přicházejí na území zóny noví investoři. Například v roce 2011 zahajuje svou výrobu společnost GESTAMP LOUNY s. r. o., zabývající se výrobou kovových částí pro automobily. V roce 2013, ke konci třetího kvartálu, ukončuje svou činnost společnost Panasonic Liquid Crystal Display Czech, s. r. o., která propustila již na konci roku 2012 více než 600 zaměstnanců. V roce 2017 vstupuje na území průmyslové zóny korejská společnost Nexen Tire Europe s. r. o., která začíná stavět výrobní závod na výrobu pneumatik. Provoz zahajuje v srpnu 2019. Většina společností nabízí svým zaměstnancům pravidelný svoz do zaměstnání, proto na přelomu let 2018 a 2019 dochází k výstavbě autobusových zastávek u jednotlivých závodů.

Další významná průmyslová zóna, která napomáhá snížit stav nezaměstnanosti v okrese, se nachází na jihovýchodním okraji města Louny. Od polohy je odvozen i její název Průmyslová zóna Louny – Jihovýchod. Mezi nejvýznamnější investory patří v této zóně společnosti Aisan Industry Czech s. r. o. a Fujikoki Czech s. r. o.

Jihozápadně od Podbořan se nachází průmyslová zóna Alpka. Na území této zóny lze nalézt společnosti CONTA, s. r. o., zabývající se výrobou chladniček, nebo např. FTE automotive Czechia s. r. o., vyrábějící brzdové a spojkové komponenty. V rámci této zóny najde své uplatnění na trhu práce zhruba 2 500 zaměstnanců.

U obce Velichov se rozkládá na ploše 46 ha průmyslová zóna Astra, která se stejně jako ostatní zóny nachází u významné dopravní tepny R7, Praha – Německo. Mezi nejvýznamnější společnosti patří v zóně Astra japonská firma KOITO CZECH, s. r. o., která se zabývá výrobou předních světlometů již od roku 2002 (Invest ÚK, 2020).

4.2 Vývoj nezaměstnanosti v regionu Louny v letech 2008 – 2018

Charakterizovaný region Louny je typický svým nerovnoměrným rozložením pracovních příležitostí. Mezi silné stránky okresu patří výhodná a přímá poloha vůči hlavnímu městu Praha, kam mnoho lidí dojíždí za prací. Významná část lidí z Lounska je zaměstnána díky snadné dopravní dostupnosti ve městech Most, Litvínov a Chomutov. Na území lounského regionu existuje i mnoho obcí se špatnou dopravní infrastrukturou, což značně zhoršuje regionální stav trhu práce.

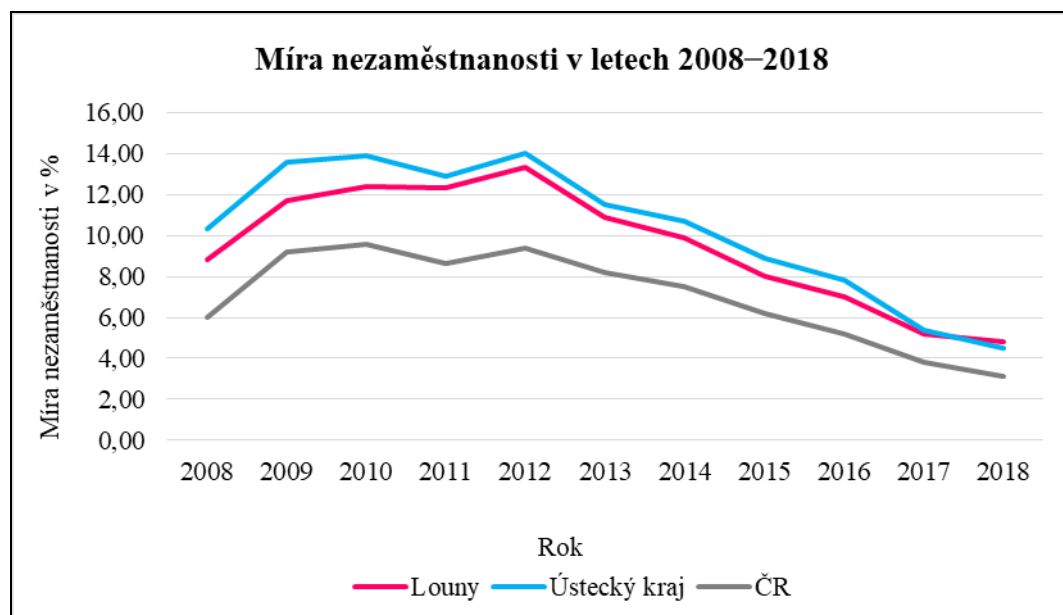
V první polovině roku 2008 se situace na trhu práce vyvíjela velmi přívětivě. Míra nezaměstnanosti dosahovala ke konci 2. kvartálu v okrese Louny 7,4 %, což bylo ve srovnání s předešlým rokem o 2,4 % méně. Zlom nastal v listopadu 2008, kdy nejen českou ekonomiku zasáhla hospodářská krize, která započala ve Spojených státech amerických.

Negativní dopad měla hospodářská krize i na politiku zaměstnanosti. Zaměstnavatelé začali snižovat stavy zaměstnanců, což bylo vyvoláno poklesem v odbytu služeb a výrobků. Hospodářská krize zapříčinila bankrot některých firem, což se především odrazilo na lidech, kteří přišli o finanční prostředky.

V období hospodářské krize přistupovali zaměstnavatelé k tzv. částečné nezaměstnanosti, kterou definuje § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. Jedná se o překážku v práci na straně zaměstnavatele a využívá se tehdy, nemůže-li zaměstnavatel svým zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu sjednaného pracovního úvazku z důvodu snížení odbytu. Zaměstnanci musí být poskytnuta náhrada mzdy v minimální výši 60 % z průměrného výdělku.

Působí-li u zaměstnavatele odbory, zaměstnavatel má povinnost s nimi projednávat využití částečné nezaměstnanosti. Pokud odborová organizace u zaměstnavatele nepůsobí, zaměstnavatel si stanoví pravidla využití částečné nezaměstnanosti vnitřním předpisem. Ve firmách, kde nepůsobily odbory, rozhodovaly do roku 2011 o povolení částečné nezaměstnanosti úřady práce.

Graf č. 3: Míra nezaměstnanosti v letech 2008 – 2018



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Z uvedených údajů v grafu č. 3 vyplývá, že míra nezaměstnanosti od roku 2008 každoročně roste až do roku 2013. Nejvyšší nárůst byl zaznamenán v roce 2009, kdy míra nezaměstnanosti vzhledem k roku 2008 vzrostla v lounském regionu o 2,9 % a dosahovala hodnoty 11,7 %. V rámci celorepublikového srovnání se jednalo o nárůst ve výši 3,2 %. V roce 2009 dosahovala míra nezaměstnanosti nejvyšší hodnoty od doby, kdy se ukazatel nezaměstnanosti začal sledovat. Tento nárůst byl důsledkem hospodářské krize, která se v ČR začala projevovat na konci roku 2008. Zásah této krize nepříznivě ovlivnil trh práce na několik let. Firmy byly nuceny přistoupit k reorganizačním změnám, které nejvíce postihly administrativní pracovníky, skladníky, operátory a dělníky ve stavebnictví či výrobě.

V tomto regionu nejvíce propouštěly firmy Hitachi Home Electronics Czech s. r. o. a IPS Alpha Technology Europe s. r. o. Tyto firmy propustily více než 1 400 zaměstnanců. Úřady práce se snažily vykompenzovat tento nepříznivý vliv zapojením uchazečů do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Začala se ve větší míře vytvářet společensky

účelná pracovní místa a pracovní příležitosti na veřejně prospěšných pracích, do kterých se zapojilo během roku 2009 celkem 726 uchazečů o zaměstnání.

Obdobný průběh vykazoval i rok 2010, kdy bylo několik společností nuceno přistoupit k hromadnému propuštění svých zaměstnanců. V tomto období se tehdejší Úřad práce v Lounech rozhodl aktivně využít dotace z fondu ESF na realizaci vlastních regionálních projektů vedoucích ke snížení nezaměstnanosti. Jednalo se o projekty „RESTART – LOUNY“ a „Vzdělávejte se!“, do kterých bylo zapojeno více než 1 500 osob ohrožených ztrátou zaměstnání (Rychnovská, 2013, s. 47).

V roce 2011 byla situace na trhu práce poměrně stabilní a ve srovnání s předchozím rokem se míra nezaměstnanosti, jak v okrese Louny, tak i ostatních regionech ČR, nepatrně snížila. Tento příznivý stav byl důsledkem realizované projektové činnosti a podpory uchazečů a zaměstnavatelů prostřednictvím nových dotovaných pracovních míst v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a evropského sociálního fondu.

Ve srovnání s předchozím rokem došlo v roce 2012 ke zhoršení ekonomické situace. I přes nepříznivý vývoj eviduje okres Louny nejméně uchazečů o zaměstnání v rámci Ústeckého kraje společně s okresem Litoměřice.

Od roku 2013 dochází každoročně k rapidnímu poklesu míry nezaměstnanosti. Krajská pobočka ÚP ČR v Ústí nad Labem začíná díky novému nástroji aktivní politiky zaměstnanosti realizovat zvolené rekvalifikace. V tomto roce se také spouští nový regionální projekt zaměřený na mladé lidi bez praxe s názvem „Odborné praxe pro mladé v Ústeckém kraji“.

V roce 2018 dosahuje míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji 4,5 %, což je o 0,3 % méně než v lounském regionu. Poprvé tak od roku 2008 vykazuje kraj nižší míru nezaměstnanosti vzhledem k charakterizovanému okresu.

4.3 Struktura nezaměstnanosti v regionu v letech 2008 – 2019

Z pohledu strukturálních ukazatelů jsou nejčastěji sledována data z hlediska vzdělanostní struktury, věkové struktury, pohlaví či délky evidence na úřadu práce.

První strukturální analýza monitoruje uchazeče o zaměstnání podle vzdělání.

Tabulka č. 3: Vzdelanostní struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2008 – 2019

Vzdělání	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bez vzdělání	30	36	46	66	50	56	52	59	69	670	793	342
Základní	1 873	2 280	2 388	2 317	2 502	2 762	2 482	2 104	1 940	929	610	885
Vyučen	1 662	2 306	2 428	2 069	2 282	2 343	2 120	1 652	1 351	992	892	838
Středoškolské bez maturity	200	293	339	314	301	281	287	224	191	142	146	120
Vyučen s maturitou	127	203	214	189	169	185	197	139	120	76	88	68
Úplné střední vzdělání	84	121	128	134	97	116	139	107	91	62	63	55
Úplné střední odborné vzdělání s maturitou	528	749	791	753	824	865	771	581	528	384	352	349
Vyšší odborné	14	16	22	16	24	19	19	15	15	12	15	15
Vysokoškolské	106	143	139	186	153	184	159	126	128	108	106	87

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Data uvedená v tabulce č. 3 znázorňují, že největší podíl evidovaných uchazečů o zaměstnání tvoří skupina osob se základním vzděláním a s kvalifikací vyučen. V roce 2017 došlo k enormnímu nárůstu uchazečů o zaměstnání bez dosaženého vzdělání. Tato skupina uchazečů je právě tou nejproblematictějšími z pohledu umístitelnosti na trhu práce, protože nedostatečné vzdělání je největší bariérou pro nalezení vhodného pracovního místa. Naopak velký pokles byl zaznamenán u kategorie uchazečů se základním vzděláním. Při porovnání této skutečnosti s rokem předešlým lze zjistit, že úbytek činil více než 1 000 osob.

Nižší zastoupení mají pak uchazeči o zaměstnání se středoškolským, vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním, neboť tato skupina uchazečů bude pro zaměstnavatele vždy perspektivnější nežli nízkokvalifikovaní pracovníci.

Zaměstnavatelé mají často nereálné požadavky na uchazeče o zaměstnání, což se odráží i ve struktuře věkové, neboť by rádi měli mladý kolektiv s bohatou praxí.

Tabulka č. 4: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2008 – 2019

Rok	Věková struktura nezaměstnaných								Celkem
	do 19 let		20–34 let		35–49 let		nad 50 let		
	osoby	%	osoby	%	osoby	%	osoby	%	
2008	287	6,21	1 531	33,11	1 411	30,51	1 395	30,17	4 624
2009	356	5,79	2 276	37,03	1 987	32,32	1 528	24,86	6 147
2010	321	4,94	2 340	36,03	2 146	33,04	1 688	25,99	6 495
2011	343	5,68	2 170	35,90	2 051	33,93	1 480	24,49	6 044
2012	369	5,76	2 316	36,18	2 167	33,85	1 550	24,21	6 402
2013	325	4,77	2 431	35,69	2 312	33,95	1 743	25,59	6 811
2014	282	4,57	2 045	33,17	2 130	34,54	1 709	27,72	6 166
2015	217	4,33	1 549	30,94	1 739	34,73	1 502	30,00	5 007
2016	199	4,49	1 335	30,12	1 488	33,57	1 411	31,83	4 433
2017	150	4,44	961	28,47	1 138	33,72	1 126	33,36	3 375
2018	140	4,57	887	28,94	996	32,50	1 042	34,00	3 065
2019	137	4,97	809	29,32	855	30,99	958	34,72	2 759

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Co se týče věkové struktury, průměrně 33,14 % tvoří lidé ve věku 35 – 49 let. Při zaměření na jednotlivé roky lze zjistit, že v letech 2008 – 2013 vykazovali nejvyšší podíl uchazeči ve věkovém rozmezí 20 – 34 let. V této skupině se nacházejí zejména absolventi středních, vyšších a vysokých škol. Od roku 2014 byli nezaměstnaností nejvíce zasaženi uchazeči ve věku 35 – 49 let a zároveň začíná přibývat uchazečů nad 50 let, kteří v posledních letech tvoří zhruba jednu třetinu všech evidovaných uchazečů.

Jak již bylo poznamenáno, starší lidé se s nezaměstnaností vyrovnávají velmi těžce a někteří jedinci řeší svoji situaci odchodem do předčasného důchodu.

Dalším srovnáním podle strukturálních ukazatelů je pohlaví.

Tabulka č. 5: Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v letech 2008 – 2019

Rok	Ženy	Muži	Celkem
2008	2 334	2 290	4 624
2009	2 931	3 216	6 147
2010	3 027	3 468	6 495
2011	2 872	3 172	6 044
2012	3 159	3 243	6 402
2013	3 362	3 449	6 811
2014	2 967	3 199	6 166
2015	2 465	2 542	5 007
2016	2 278	2 155	4 433
2017	1 730	1 645	3 375
2018	1 636	1 429	3 065
2019	1 501	1 258	2 759

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Z hlediska sledování pohlaví lze konstatovat, že v roce 2008 byl stav téměř vyrovnaný z hlediska pohlaví, neboť ženy tvořily z celkového počtu 4 624 uchazečů o zaměstnání 50,48 % a muži 49,52 %. Od roku 2009 do roku 2015 byl podíl žen nižší v průměru o 3 procentní body. Naopak od roku 2016 lze sledovat, že skupina žen v řadách evidovaných uchazečů výrazně posílila a v roce 2019 dokonce dosáhla rozdílu téměř 250 osob. Tento rozdíl odráží zejména příliv nových strojírenských a automobilových firem do průmyslových zón na Lounsku, které upřednostňují zejména mužské pracovníky.

Posledním srovnáním podle strukturálních ukazatelů je délka evidence. Tento ukazatel se začal sledovat až v roce 2001.

Z níže znázorněné tabulky č. 6 vyplývá, že nejvyšší zastoupení mají uchazeči, kteří setrvávají v evidenci déle než 12 měsíců. K jejich umístování zpět na trh práce jsou využívány především nástroje APZ a projekty ESF. Velký podíl zaujímají také uchazeči do 3 měsíců, ovšem ti nejsou považováni za rizikové, neboť jsou v evidenci krátkou dobu a mají zájem o nalezení nového zaměstnání. Kromě absolventů mají tito jedinci z velké části nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Tabulka č. 6: Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v letech 2008 - 2019

Rok	Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence										Celkem
	do 3 měsíců		3–6 měsíců		6–9 měsíců		9–12 měsíců		nad 12 měsíců		
	osoby	%	osoby	%	osoby	%	osoby	%	osoby	%	
2008	1 697	36,70	799	17,28	348	7,53	252	5,45	1 528	33,04	4 624
2009	1 891	30,76	1 201	19,54	844	13,73	604	9,83	1 607	26,14	6 147
2010	2 093	32,22	1 034	15,92	567	8,73	506	7,79	2 295	35,33	6 495
2011	1 717	28,41	1 029	17,03	528	8,74	376	6,22	2 394	39,61	6 044
2012	1 700	26,55	1 185	18,51	643	10,04	518	8,09	2 356	36,80	6 402
2013	1 509	22,16	1 085	15,93	654	9,60	630	9,25	2 933	43,06	6 811
2014	1 394	22,61	861	13,96	513	8,32	475	7,70	2 923	47,41	6 166
2015	1 359	27,14	668	13,34	373	7,45	250	4,99	2 357	47,07	5 007
2016	1 232	27,79	710	16,02	351	7,92	257	5,80	1 883	42,48	4 433
2017	1 051	31,14	538	15,94	284	8,41	206	6,10	1 296	38,40	3 375
2018	1 125	36,70	547	17,85	288	9,40	189	6,17	916	29,89	3 065
2019	1 025	37,15	555	20,12	269	9,75	202	7,32	708	25,66	2 759

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Z pohledu čtyř analyzovaných strukturálních ukazatelů lze tedy říci, že v průměru jsou nezaměstnanosti v okrese Louny nejvíce zasaženi uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním, ve věku 35 – 49 let, s délkou evidence nad 12 měsíců a s téměř vyváženým poměrem mužů a žen.

Na základě těchto analýz se snaží ÚP ČR, KrP v Ústí nad Labem, kontaktní pracoviště Louny vrátit tyto osoby zpět na trh práce, a to buď za pomoci aktivní politiky zaměstnanosti, či zapojením do jednoho z projektů ESF.

4.4 Nezaměstnanost ve vztahu k rizikovým skupinám v letech 2008 – 2018

V následujících podkapitolách bude analyzována nezaměstnanost v lounském regionu v letech 2008 – 2018 ve vztahu k vybraným rizikovým skupinám, včetně realizovaných opatření v podobě projektové činnosti Úřadu práce České republiky.

První podkapitola cílí na absolventy a mladistvé včetně projektů pod názvem „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“ a „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji“. Druhá stať

popisuje dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání včetně sociálně vyloučených jedinců a osob s nízkou kvalifikací. Na tuto cílovou skupinu se zaměřuje projekt „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“. Poslední analyzovanou rizikovou skupinou budou ženy a matky na trhu práce, pro které je realizován projekt „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“.

4.4.1 Absolventi a mladiství

Absolventi a mladiství jsou jednou z nejzranitelnějších skupin ekonomicky aktivních obyvatel na trhu práce, neboť jsou znevýhodněni nedostatkem praxe a zkušenostmi. Na druhé straně mohou při hledání nového zaměstnání konkurovat jinými přednostmi, a to zejména aktuálními odbornými znalostmi, znalostí cizích jazyků, dovednostmi v oblasti výpočetní techniky nebo větší profesní flexibilitou.

Tabulka č. 7: Počet absolventů a mladistvých v letech 2008 – 2018

Rok	Absolventi a mladiství		Počet uchazečů celkem
	Osoby	%	
2008	307	6,64	4 624
2009	383	6,23	6 147
2010	401	6,17	6 495
2011	414	6,85	6 044
2012	462	7,22	6 402
2013	455	6,68	6 811
2014	293	4,75	6 166
2015	232	4,63	5 007
2016	212	4,78	4 433
2017	163	4,83	3 375
2018	150	4,89	3 065

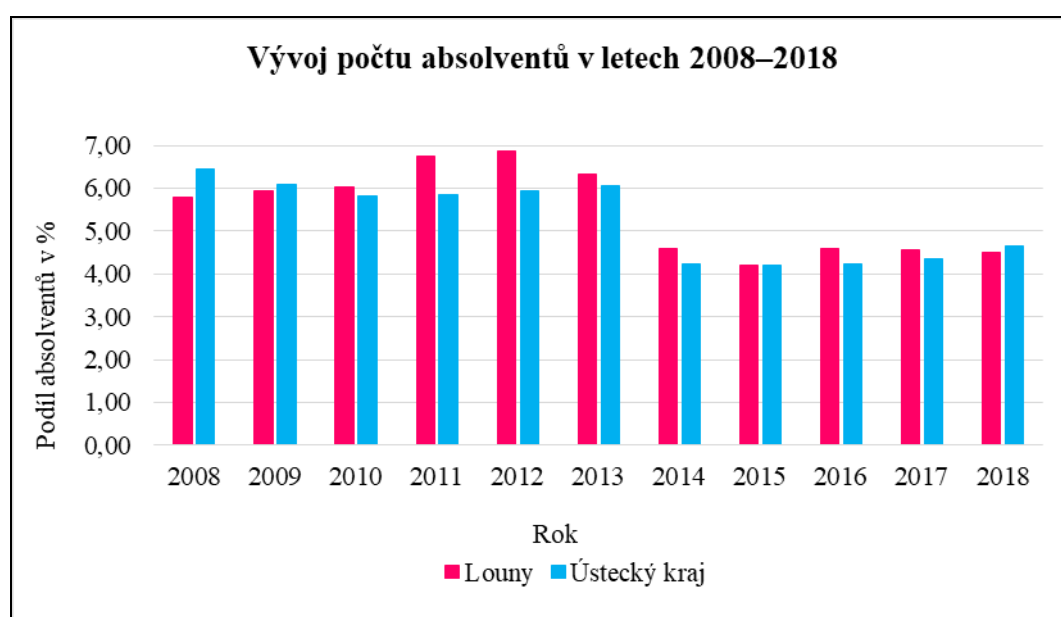
Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Z uvedené tabulky č. 7 vyplývá, kolik procent z celkového počtu uchazečů o zaměstnání tvořili v regionu Louny v letech 2008 – 2018 absolventi škol a mladiství. Před zásahem ekonomické krize vykazovala tato cílová skupina méně než 6 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. K rapidnímu nárůstu o 0,68 % došlo v roce 2011 a v roce následujícím se stav ještě zvýšil. Podíl absolventů mimo trh práce v lounském regionu tehdy činil až 7,22 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Od roku 2013 dochází ke snížení podílu nezaměstnaných absolventů a mladistvých. Důsledkem tohoto poklesu je

příznivá situace na trhu práce, celkový pokles nezaměstnanosti a zapojení uchazečů o zaměstnání do 30 let do projektu ESF zvaného „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“.

Absolventi a mladiství mají vstup na trh práce obtížnější. Přestože současný zákon o zaměstnanosti nepovažuje absolventy a mladistvé přímo za znevýhodněnou skupinu uchazečů o zaměstnání, využívá přesto úřad práce nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti k jejich umístění formou společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšných prací či odborných praxí pro mladé.

Graf č. 4: Podíl absolventů a mladistvých v letech 2008 – 2018



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Většina absolventů a mladistvých je považována za dosažitelné uchazeče o zaměstnání, což znamená, že mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa a nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí do zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, v pracovní neschopnosti, vykonávající krátkodobé zaměstnání, v rekvalifikaci nebo pobírající peněžitou pomoc v mateřství či podporu v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.

Úřad práce v Lounech čerpá nejvíce z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a z aktuálních projektů ESF, které mají napomoci uchazečů o zaměstnání. Jeden z prvních projektů nesl název „Odborné praxe pro mladé v Ústeckém kraji“ a realizován byl v letech 2013 – 2015. Od roku 2016 na něj navazoval projekt „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji“.

4.4.1.1 Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji

Projekt s názvem „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“ (dále jen „Odborné praxe“) cílil na absolventy a mladistvé do 30 let bez rozdílu vzdělání, s žádnými nebo minimálními pracovními zkušenostmi v délce max. 2 let po ukončení studia, kteří v evidenci uchazečů o zaměstnání byli déle než 4 měsíce. Projekt se realizoval v období od 1. července 2013 do 31. října 2015 krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem, která reagovala na enormní nárůst nezaměstnanosti mladých lidí do 30 let.

Hlavním účelem projektu byla šance získat roční odbornou praxi u zaměstnavatele, jak v soukromé, tak i ve veřejné sféře za předpokladu, že část zaměstnavatelů si po ukončení praxe účastníky ponechá jako své zaměstnance.

Příspěvek zaměstnavateli činil max. 24 000 Kč po dobu min. 6 měsíců a max. 1 roku. Finanční dotace sloužila na úhradu mzdových nákladů včetně odvodů zdravotního a sociálního pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. V rámci odborné praxe mohl zaměstnavatel vyčlenit jednoho stálého pracovníka, tzv. mentora, který měl za úkol dohled nad plněním odborné praxe včetně zaškolení. Mentor musel být po dobu min. tří měsíců zařazen na pracovní pozici, na kterou byla žádána dotace od ÚP, a po dobu zaškolení byl z projektu vyplácen mzdový příspěvek na základě skutečně vynaložených nákladů. Výše nákladů činila poměr mezi hrubou mzdou mentora v max. výši 30 000 Kč a počtem hodin strávených činnostmi souvisejícími s projektem (Dotační.info, 2020).

Tabulka č. 8: Nastavené indikátory projektu „Odborné praxe“

Nastavené indikátory projektu „Odborné praxe“	
Počet podpořených osob	z toho
	Odborné praxe
2 000	1 364

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Do projektu bylo původně plánováno zapojit 1 000 uchazečů o zaměstnání, ale pro velký zájem a vysoký podíl nezaměstnaných mladých lidí došlo k dvojnásobnému navýšení.

Tabulka č. 9: Počty zapojených uchazečů do projektu „Odborné praxe“

Zapojení uchazeči do projektu „Odborné praxe“			
Rok	Pololetí	Počet podpořených osob	z toho
			Odborné praxe
2013	II.	560	235
2014	I.	678	590
	II.	537	516
2015	I.	401	392
	II.	18	8
Celkem		2 194	1 741

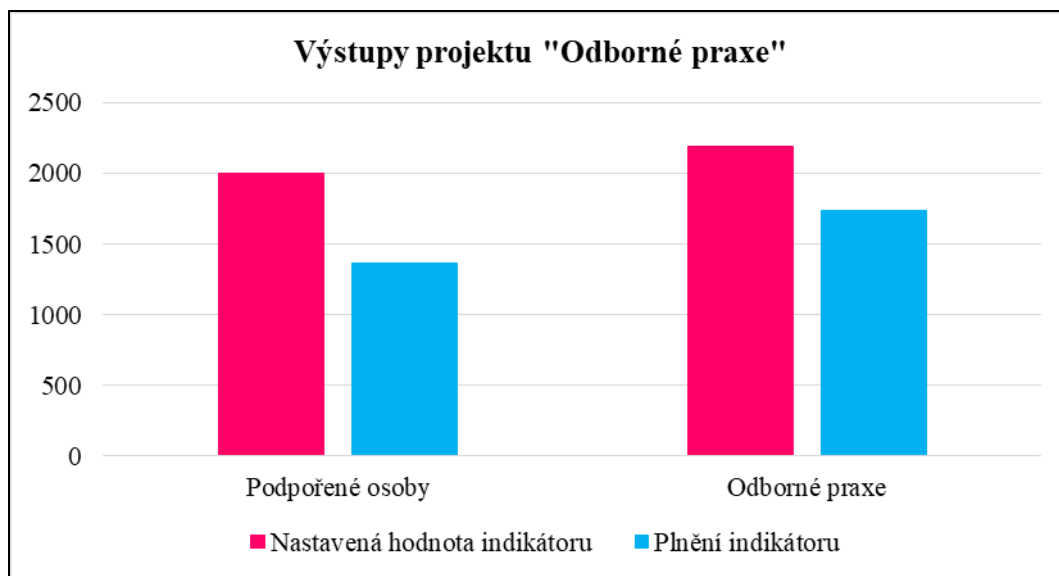
Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

V rámci projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“ bylo podpořeno celkem 2 194 absolventů a mladistvých, nejvíce pak v roce 2014, kdy bylo zapojeno téměř 61 % uchazečů ze stanoveného ukazatele.

Na trh práce bylo po ukončení projektu navraceno 1 741 osob z vybrané cílové skupiny. Ostatní zapojení uchazeči využili alespoň individuální a skupinové poradenství. Součástí projektu byly také semináře pro zaměstnavatele, které pořádalo každé kontaktní pracoviště ÚP ČR v Ústeckém kraji.

Podle hodnotících kritérií se projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“ jevil jako velmi úspěšný, neboť došlo k přeplnění nastaveného plánu, jak značí graf č. 5.

Graf č. 5: Výstupy projektu „Odborné praxe“



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

4.4.1.2 Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji

Projekt zvaný „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji“ (dále jen „Iniciativa“) se realizoval v období 1. 11. 2015 až 31. 7. 2019 v souladu s Operačním programem Zaměstnanost. Klíčovým posláním projektu byla podpora mladých lidí bez praxe ve věku 15 až 29 let vstupujících na pracovní trh. Cílem aktivit byla pomoc lidem do 30 let ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce získáním odborné praxe.

Hlavními aktivitami projektu byla práce na zkoušku (dále jen PNZ), odborná praxe včetně mentoringu či stáže v zahraničí. V rámci projektu probíhaly také další aktivizační činnosti, a to hlavně rekvalifikace, poradenské a motivační aktivity. Při poradenských aktivitách docházelo k bilanční diagnostice či k individuálnímu a skupinovému poradenství. Za pomoci motivačních aktivit měl uchazeč o zaměstnání naučit sám sebe prezentovat a sepsat si motivační dopis a životopis.

Jednou z aktivit byla práce na zkoušku v maximální délce 3 měsíců s týdenní pracovní dobou 20 hodin. Výše příspěvku se odvíjela podle dosaženého vzdělání. Podmínkou bylo, aby účastník projektu byl v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 3 měsíce a zároveň jeho pracovní zkušenosti nepřesahovaly souhrnně 3 roky. Maximálně 10 000 Kč měsíčně činil příspěvek za účastníka projektu s nižším a středním vzděláním a až 12 000 Kč tvořil příspěvek, pokud se jednalo o absolventa s vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním.

Další aktivitou projektu byly odborné praxe pro mladé, které byly určeny všem do 29 let bez rozdílu dosaženého vzdělání. Praxe byly realizovány u zaměstnavatelů formou pracovního poměru na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 1 rok a s fondem pracovní doby 40 hodin týdně. Pro účastníky projektu byla vyhrazena taková pracovní místa, která měla potenciál kariérního růstu a odpovídala dosaženému vzdělání uchazeče. Příspěvky na úhradu mzdových nákladů se odvíjely od délky evidence, dosaženého věku a vzdělání. Částky se pohybovaly v rozmezí 15 000 Kč až 20 000 Kč. Jednou za tři měsíce byl zaměstnavatel povinen provádět průběžné hodnocení praxe (Esfcr.cz, 2020).

V rámci projektu „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji“ byly hlavními indikátory počet osob podpořených v rámci projektu, práce na zkoušku a odborná praxe.

Tabulka č. 10: Nastavené indikátory projektu „Iniciativa“

Nastavené indikátory projektu „Iniciativa“				
Počet podpořených osob	z toho			
	Práce na zkoušku	Odborná praxe	z toho	
			Stáže v zahraničí	Návrat do vzdělávání
4 000	500	2 200	100	80

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Hlavním cílem projektu bylo zvýšit zaměstnanost min. o 4 000 mladých lidí prostřednictvím jednotlivých nástrojů znázorněných v tabulce č. 10. Hodnoty nastavených indikátorů představují zapojení více než 12,5 % uchazečů na PNZ.

Z výše uvedeného počtu podpořených osob se předpokládalo, že odbornou praxi využije 55 % uchazečů o zaměstnání, z čehož zhruba 4,5 % uchazečů využije nabídku zahraniční stáže ke zdokonalení cizích jazyků a téměř 3,7 % uchazečů o zaměstnání bude navraceno zpět do vzdělávání.

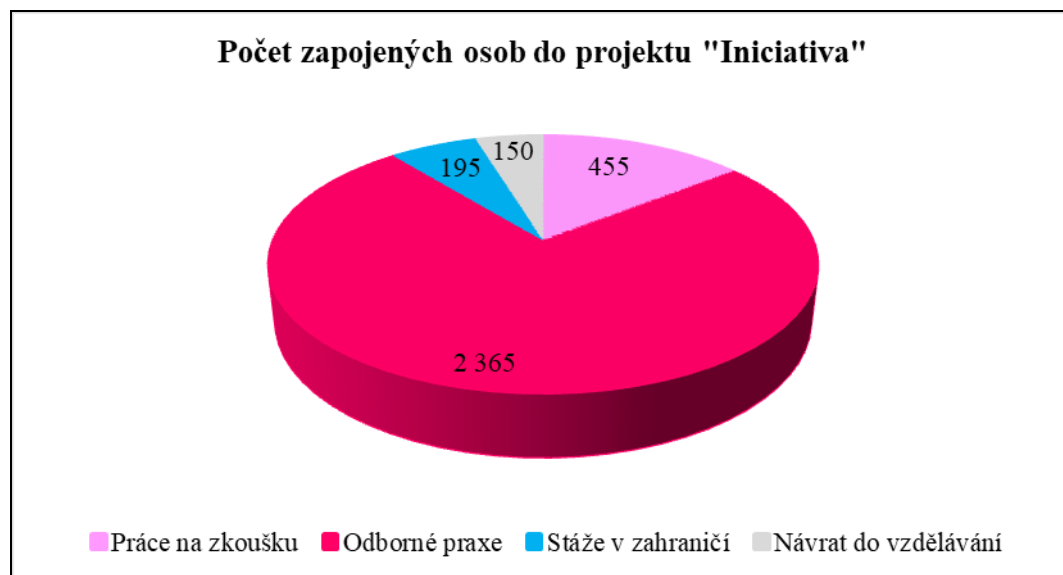
Tabulka č. 11: Počty zapojených uchazečů do projektu „Iniciativa“

Zapojení uchazeči do projektu „Iniciativa“						
Rok	Pololetí	Počet podpořených osob	z toho			
			Práce na zkoušku	Odborná praxe	z toho	
					Stáže v zahraničí	Návrat do vzdělávání
2016	I.	603	49	238	14	18
	II.	586	82	434	15	11
2017	I.	1 162	110	465	53	56
	II.	1 303	122	638	50	19
2018	I.	646	57	430	32	38
	II.	206	29	160	25	8
2019	I.	11	6	0	6	0
Celkem		4 517	455	2 365	195	150

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Z uvedených výstupů v tabulce č. 11 vyplývá, že do projektu se zapojilo celkem 4 517 osob v průběhu let 2016 až 2019. V roce 2017 bylo zapojeno do projektu více než 60 % uchazečů o zaměstnání ze stanoveného plánu.

Graf č. 6: Počet osob zapojených v projektu „Iniciativa“



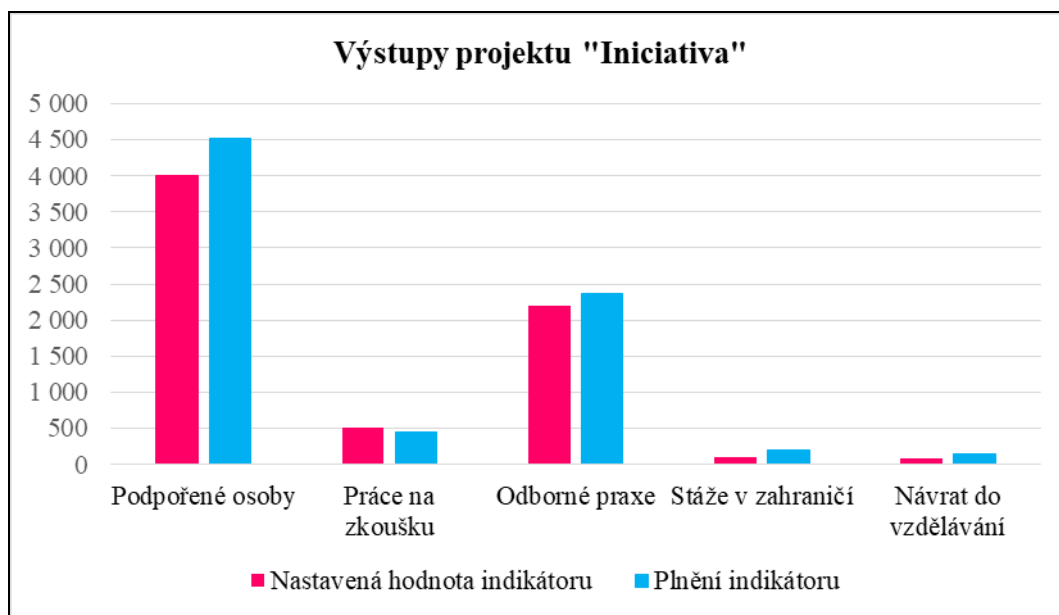
Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Na základě poskytnutých dat z ÚP ČR bylo umístěno na trh práce či vráceno do oblasti vzdělávání celkem 3 165 uchazečů.

Z výše uvedeného grafu č. 6 je zřejmé, že z celkového počtu 4 517 osob zapojených do projektu bylo cca 70 % uchazečů o zaměstnání vráceno zpět na trh práce nebo do vzdělávání, ať už formou odborných praxí, práce na zkoušku, stáží či návratu do škol. Zbýlých 30 % uchazečů o zaměstnání využilo pouze poradenské aktivity nabízené v rámci projektu.

Na projekt byly schváleny a vyčleněny finanční prostředky v celkové výši 497,4 mil. Kč, z čehož 92 % činila dotace EU a zbývajících 8 % tvořily finanční prostředky státního rozpočtu.

Graf č. 7: Výstupy z projektu „Iniciativa“ z pohledu plnění indikátorů



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Nastavené indikátory projektu se podařilo během realizace naplnit, až na PNZ, kde byl stanovený plán naplněn pouze na 91 %. Co se týče celkového počtu podpořených osob, zde byl naopak indikátor přeplněn, a to o téměř 13 %, což značí úspěšnost projektu.

Aktuálně navazuje na „Iniciativu“ obdobný projekt s názvem „Záruky pro mladé v Ústeckém kraji“, který má být realizován až do konce roku 2021.

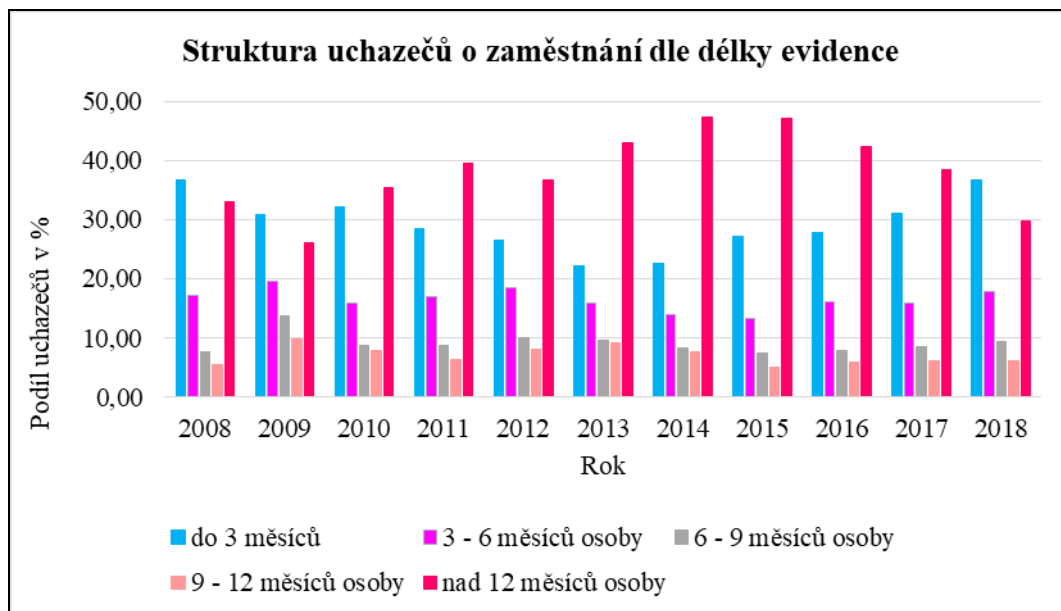
4.4.2 Uchazeči dlouhodobě evidovaní či s určitým hendikepem

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, se za dlouhodobě nezaměstnané považují lidé, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání vedeni nepřetržitě déle než 5 měsíců, avšak většina projektů se zaměřuje na uchazeče evidované nad 12 měsíců. Až jednu třetinu dlouhodobě nezaměstnaných tvoří lidé bez kvalifikace, především v mladším věku a bez zájmu pracovat. Do této kategorie lze zařadit osoby s asociálním chováním jako např. alkoholiky, sociálně nepřizpůsobivé jedince, recidivisty či osoby propuštěné z nápravných zařízení.

Další skupinou dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání jsou lidé potýkající se se zdravotním postižením, neboť současné společenské nároky kladou velké požadavky na výkon. Tato situace přivádí zdravotně postižené osoby o zaměstnání k závislosti na dávkách sociálního systému.

Právě skupina dlouhodobě evidovaných uchazečů tvoří nejčastější cílovou skupinu většiny projektů.

Graf č. 8: Podíl uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v letech 2008 – 2018



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Z uvedených dat v grafu č. 8 vyplývá, že v letech 2008 – 2009 tvoří největší podíl uchazeči o zaměstnání v evidenci do 3 měsíců, avšak dochází k nárůstu dlouhodobě evidovaných nad 12 měsíců, kteří tvoří v letech 2010 – 2017 průměrně 41 % z celkového počtu uchazečů vedených v evidenci kontaktního pracoviště ÚP ČR v Lounech. Jedná se o nejrizikovější skupinu uchazečů, neboť čím déle uchazeč v evidenci setrvává, tím větší hrozí riziko, že ztratí motivaci pracovat, přestane hledat nové zaměstnání a stane se zcela závislým na sociálních dávkách. Stejně jako u absolventů a mladistvých i zde využívá úřad práce nástrojů APZ k umístění těchto uchazečů na trh práce, aby nedocházelo ke ztrátě pracovních návyků. Tito uchazeči bývají nejčastěji umisťováni na veřejně prospěšné práce.

V posledním roce analyzovaného období dochází opět k nárůstu uchazečů v evidenci do 3 měsíců, a to o 5,56 %. Nárůst je způsoben příznivou situací na trhu práce, kdy je na trhu dostatek volných pracovních míst, ale na druhé straně chybí kvalifikovaní uchazeči v podobě budoucích zaměstnanců. Ti mají v této době značnou výhodu, že si mohou téměř individuálně stanovovat podmínky pro přijetí do zaměstnání. Tato skupina uchazečů ovšem nepatří mezi rizikové, neboť délka evidence je považována za krátkodobou a uchazeči mají zájem o znovuuplatnění na trhu práce a spíše očekávají vhodnou nabídku.

Od roku 2016 realizuje Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Ústí nad Labem projekt „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“. Do této doby byla problematika dlouhodobě nezaměstnaných řešena prostřednictvím APZ formou umístování uchazečů na VPP či grantovými, nyní soutěžními projekty.

4.4.2.1 Společně to dokážeme v Ústeckém kraji

Projekt „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“ (dále jen „Společně“) byl zahájen 1. 4. 2016 a původně se plánovalo, že bude na konci března 2019 ukončen, avšak vzhledem k tomu, že řeší problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti a sociálního vyloučení, což je největším problémem Ústeckého kraje, realizace je prodloužena až do 30. 6. 2022.

Na začátku realizovaného období vzniklo několik informačně poradenských center v sociálně vyloučených lokalitách Ústeckého kraje, kde působí terénní pracovníci, kteří pomáhají účastníkům projektu zapojit se do normálního pracovního života prostřednictvím poradenských aktivit.

Hlavním účelem projektu je problematika dlouhodobě nezaměstnaných osob s nízkou kvalifikací, které jsou ohroženy sociálním vyloučením nebo jím již trpí, neboť tato cílová skupina se významně podílí na celkové nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, potažmo i v regionu Louny.

Cílem projektu je zprostředkovat uchazečům individuální soubor služeb, který jim pomůže v zapojení do běžného života. Nejedná se o pouze o pomoc získat zaměstnání, ale uchazečům je nabízena i podpora při řešení finanční situace či dalších problematických oblastí s ohledem na potřeby cílové skupiny. Realizovaný projekt napomáhá znovuuplatnění cílové skupiny na trhu práce. Stabilizace životní situace, respektive získání nového zaměstnání působí jako motivační prvek pro ostatní a jedná se o jeden z elementů prevence kriminality.

Aby mohl být uchazeč o zaměstnání zařazen do projektu, je nutno, aby byl evidenci ÚP ČR déle než 24 měsíců nebo splňoval dvě podmínky ze čtyř stanovených – evidence delší než 12 měsíců, dosažení nižšího vzdělání než vyššího sekundárního (tj. středoškolského), pobírání dávek hmotné nouze, věk nad 50 let.

Projekt nabízí zapojeným účastníkům individuální či skupinové poradenství, pracovní a bilanční diagnostiku nebo motivační školení v rozsahu 20 hodin. Uchazeči se také mohou rekvalifikovat, aby došlo k prohloubení či rozšíření jejich stávající kvalifikace.

Jednou z aktivit projektu je tzv. práce na zkoušku. Cílem PNZ je zkouška vzájemné spolupráce mezi budoucím zaměstnavatelem a účastníkem v rozsahu jednoho až tří měsíců, přičemž maximální fond pracovní doby činí polovinu stanovené týdenní doby, tedy 20 hodin týdně. Zaměstnavateli, který se rozhodne přijmout do pracovního poměru účastníka projektu, vedeného v evidenci déle než 12 měsíců, nebo který za poslední 3 roky pobýval souhrnně v evidenci déle než 12 měsíců, jsou poskytovány finanční prostředky na částečnou úhradu mzdových nákladů. Je-li pracovní úvazek kratší než 20 hodin týdně, výše příspěvku se relevantně krátí ve vztahu k délce pracovního úvazku. Výše příspěvku je stanovena na základě dosaženého vzdělání. U uchazečů o zaměstnání se středním a nižším vzděláním činí příspěvek maximálně 10 000 Kč a maximálně 12 000 Kč na uchazeče s vyšším a vysokoškolským vzděláním, přičemž přesná výše poskytnutého příspěvku se odvíjí i od dalších kritérií. Příspěvek je zaměstnavateli vyplácen až po ukončení PNZ na základě předloženého vyúčtování.

Zaměstnavatel může také požádat o příspěvek na mzdové náklady po dobu 12 měsíců, pokud vytvoří SÚPM vyhrazené. Příspěvek je stanoven ve výši max. 24 000 Kč a jeho přesná částka je odvislá od výše pracovního úvazku nebo od znevýhodnění daného uchazeče. Dotace je poskytována měsíčně zpětně, a to do 30 kalendářních dnů po předložení vyúčtování (Úřad práce ČR, 2016a).

Do konce 1. čtvrtletí roku 2019 bylo plánováno podpořit 1 300 osob bez práce, z nichž zhruba 54 % by mělo získat znouuplatnění na trhu práce.

Tabulka č. 12: Nastavené indikátory projektu „Společně“

Nastavené indikátory projektu „Společně“			
Počet podpořených osob	z toho		
	Zaměstnání se mzdovým příspěvkem	Zaměstnání bez mzdového příspěvku	Práce na zkoušku
3 000	1 140	350	110

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Hodnoty nastavených indikátorů předpokládají zapojení 3 000 uchazečů o zaměstnání v rámci projektu, z čehož 38 % osob nastoupí k zaměstnavateli na SÚPM

se mzdovým příspěvkem a bez mzdového příspěvku 11,7 %. V plánu je také stanoveno, že PNZ využije minimálně 110 osob, což činí 3,7 % z nastaveného cíle.

Tabulka č. 13: Počty zapojených uchazečů do projektu „Společně“

Zapojení uchazeči do projektu „Společně“					
Rok	Pololetí	Počet podpořených osob	z toho		
			Zaměstnání se mzdovým příspěvkem	Zaměstnání bez mzdového příspěvku	Práce na zkoušku
2016	II.	334	63	14	3
2017	I.	468	178	29	15
	II.	352	190	62	23
2018	I.	333	146	47	13
	II.	170	55	39	3
2019	I.	402	160	37	21
	II.	179	127	25	15
Celkem		2 238	919	253	93

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Z dat uvedených v tabulce č. 13 plyne, že ve sledovaném období, tedy do roku 2018, bylo podpořeno celkem od začátku realizace 1 657 osob, což představovalo více než 50 % stanoveného ukazatele, konkrétně se jednalo o 55,2 % podpořených osob.

V prvním pololetí roku 2019 vstoupilo do projektu dalších 402 uchazečů o zaměstnání ze specifikované cílové skupiny, což značilo naplnění projektu z 68,6 %.

Graf č. 9 znázorňuje celkový počet zapojených osob na konci června 2019 prostřednictvím SÚPM a PNZ.

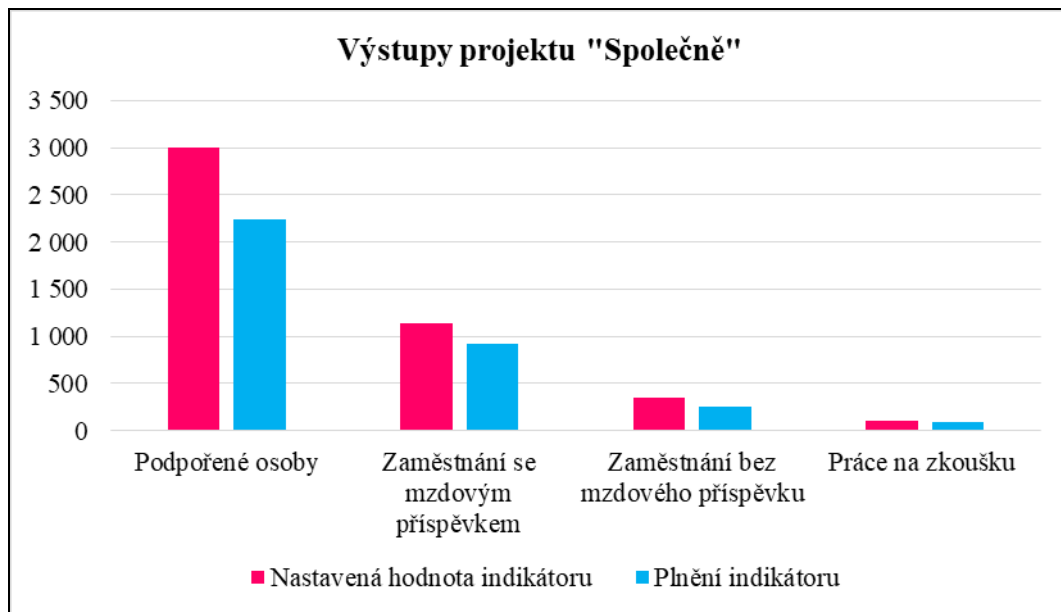
Graf č. 9: Počet osob zapojených do projektu „Společně“



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Díky aktivitám projektu získalo znovuuplatnění na trhu práce již 56,5 % osob. Ostatní uchazeči využili pomoc informačně poradenských center v sociálně vyloučených lokalitách Ústeckého kraje.

Graf č. 10: Výstupy z projektu „Společně“ z pohledu plnění indikátorů



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

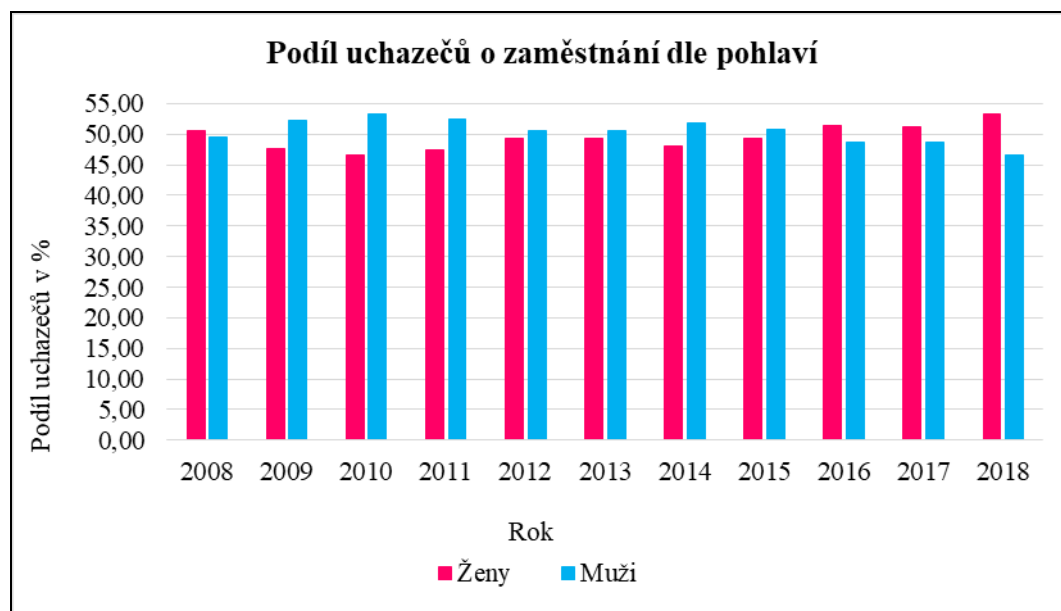
Co se týče nastavených indikátorů a jejich plnění, na konci roku 2019 bylo již naplněno více než 72 % všech výstupů, přičemž projekt má trvat až do poloviny roku 2022. Stanovené indikátory budou pravděpodobně navýšeny z hlediska délky a úspěšnosti projektu.

4.4.3 Ženy a matky na trhu práce

Pozice žen a mužů je na trhu práce rozdílná, neboť v tradičním modelu rodiny žena zastává nejen roli matky, ale i osoby pečující o domácnost, zatímco muž vydělává na trhu práce peníze. Tato situace se v průběhu několika let změnila. Ženy dnes vstupují na trh práce ve větší míře a usilují o podobné pracovní a společenské uplatnění jako muži.

V dnešní hektické době je velmi těžké skloubit pracovní povinnosti s těmi mateřskými. V minulosti se zaměstnavatelé obávali, že jim čerstvé absolventky brzy odejdou na mateřskou dovolenou, ale v současné době ženy odkládají mateřské povinnosti na neurčito a věnují se zejména studiu, cestování a kariérnímu růstu. Ve chvíli, kdy jsou zralé a pracovní zkušené, dochází ke zjištění, že je potřeba založit rodinu. Ženy, které zakládají rodinu v pozdějším věku, se snaží skloubit rodinný a pracovní život, neboť se obávají o ztrátu své pozice.

Graf č. 11: Podíl žen v evidenci v letech 2008 – 2018



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Na základě zveřejněných statistických dat ÚP ČR, KrP v Ústí nad Labem, KoP Louny tvořily ženy v letech 2008 – 2018 průměrně 49,49 % z celkového počtu uchazečů

o zaměstnání. V letech 2016 – 2018 dosahoval podíl žen v evidenci přes 50 %. Tento stav byl důsledkem příznivé situace na trhu práce, kdy téměř každý, kdo mohl a chtěl pracovat, našel své uplatnění. Současně v letech 2016 – 2018 v Ústeckém kraji expandoval automobilový průmysl. Zahraniční firmy v průmyslových zónách maximálně poptávaly pracovníky k výrobním linkám, ať už kvalifikované, či nekvalifikované. Upřednostňováni byli především muži.

Problémem zvyšující se nezaměstnanosti žen může být také fakt, že ženy jsou velmi dlouho mimo pracovní trh vzhledem ke skutečnosti, že mají více dětí po sobě. Nejenom že ztratí pracovní návyky, ale vzniká zde i problém v adaptabilitě aktuálních odborných znalostí.

Na základě analýzy, kterou provedl ÚP ČR, KrP v Ústí nad Labem, bylo zjištěno, že ačkoliv celkový počet nezaměstnaných klesá, podíl osob pečujících o nezaopatřené členy rodiny naopak stoupá. Reakcí na tyto zjištěné skutečnosti bylo zahájení realizace projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“.

4.4.3.1 Flexibilně do práce v Ústeckém kraji

Hlavním obsahem regionálního individuálního projektu „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ (dále jen „Flexibilně“) je aktivní pomoc rodičům, především ženám vracejícím se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené a osobám, které pečují o dítě do 15 let věku včetně osob pečujících o závislé členy rodiny.

Tato cílová skupina vykazuje nízké šance na znouuplatnění, neboť během let strávených mimo pracovní trh dochází k pozbývání dříve získaných dovedností, které vedou k nízkému sebevědomí při představě návratu do zaměstnání. Mnoho žen preferuje částečný úvazek, flexibilní pracovní dobu a částečnou práci z domova, tzv. home office. Zaměstnavatele často provází obava z časté absence způsobené např. péčí o dítě v případě nemoci.

Realizace projektu započala 1. 1. 2016 a předpokládaný termín ukončení je stanoven k 30. 6. 2022. Projekt „Flexibilně“ nepřímě navazuje na projekty „Sladění práce a rodiny“ a „Rodina a práce na Mostecku“.

Dílkovými aktivitami projektu je poradenská činnost včetně možnosti rozšířit si odborné vzdělání, proplacení příspěvků na vstupní lékařské prohlídky. Další možností je proplacení služeb týkajících se hlídání dětí či pečovatelské činnosti.

Účastník projektu, který je v evidenci úřadu práce v Ústeckém kraji minimálně 6 měsíců, je umístěn na SÚPM. Zaměstnavateli tím vzniká nárok na měsíční příspěvek ve výši 13 000 až 15 000 Kč na úhradu mzdových nákladů. Výše příspěvku se odvíjí od délky evidence a výše pracovního úvazku (Úřad práce ČR, 2016b).

Při realizaci projektu jsou ústředními ukazateli – počet zapojených účastníků, počet osob absolvujících poradenskou či motivační aktivitu, a především počet osob umístěných na trh práce.

Tabulka č. 14: Nastavené indikátory projektu „Flexibilně“

Nastavené indikátory projektu „Flexibilně“			
Počet podpořených osob	z toho		
	Zaměstnání se mzdovým příspěvkem	Zaměstnání bez mzdového příspěvku	Zkrácený úvazek, flexibilita
2 900	1 485	400	bez plánu

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Hodnoty nastavených indikátorů tvoří cíl projektu, kterým je podpořit alespoň 2 900 osob vracejících se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené nebo pečujících o osobu blízkou. Hlavními nástroji k podpoře jsou SÚPM či pracovní místa s určitou formou flexibility, jako je např. zkrácený úvazek, pružná pracovní doba či práce z domova. U dohod se zkráceným úvazkem a flexibilitou není stanoven plán plnění.

Tabulka č. 15: Počty zapojených uchazečů do projektu „Flexibilně“

Zapojení uchazeči do projektu „Flexibilně“					
Rok	Pololetí	Počet podpořených osob	z toho		
			Zaměstnání se mzdovým příspěvkem	Zaměstnání bez mzdového příspěvku	Zkrácený úvazek, flexibilita
2016	I.	258	100	20	34
	II.	191	127	24	56
2017	I.	362	246	48	269
	II.	82	78	48	83
2018	I.	263	126	72	119
	II.	280	138	61	133
2019	I.	346	145	63	153
Celkem		1 524	860	316	813

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

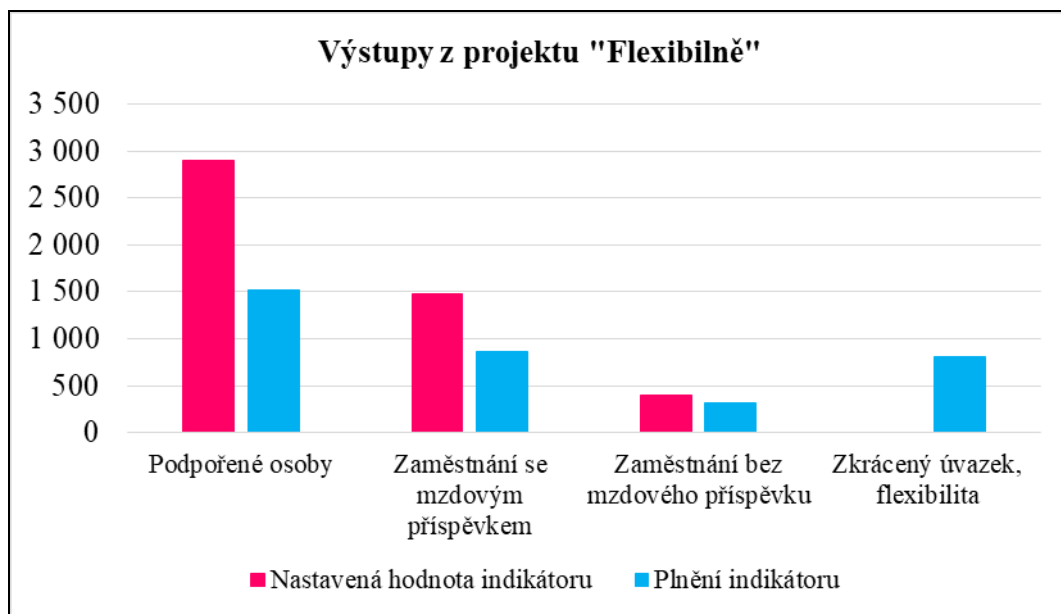
Od začátku realizace, tedy od ledna 2016 se podařilo do poloviny roku 2019 podpořit celkem 1 524 osob, z čehož skoro polovina využila hlavně flexibilní druh úvazku, o který je v dnešní době velký zájem, chce-li hlavně žena skloubit pracovní a rodinný život. Jednalo se zejména o místa vytvořená na poloviční nebo částečné úvazky, případně sdílená pracovní místa, což jsou místa, která jsou navzájem sdílena několika pracovníky.

Graf č. 12: Počet osob zapojených do projektu „Flexibilně“



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Graf č. 13: Výstupy z projektu „Flexibilně“ z pohledu plnění indikátorů



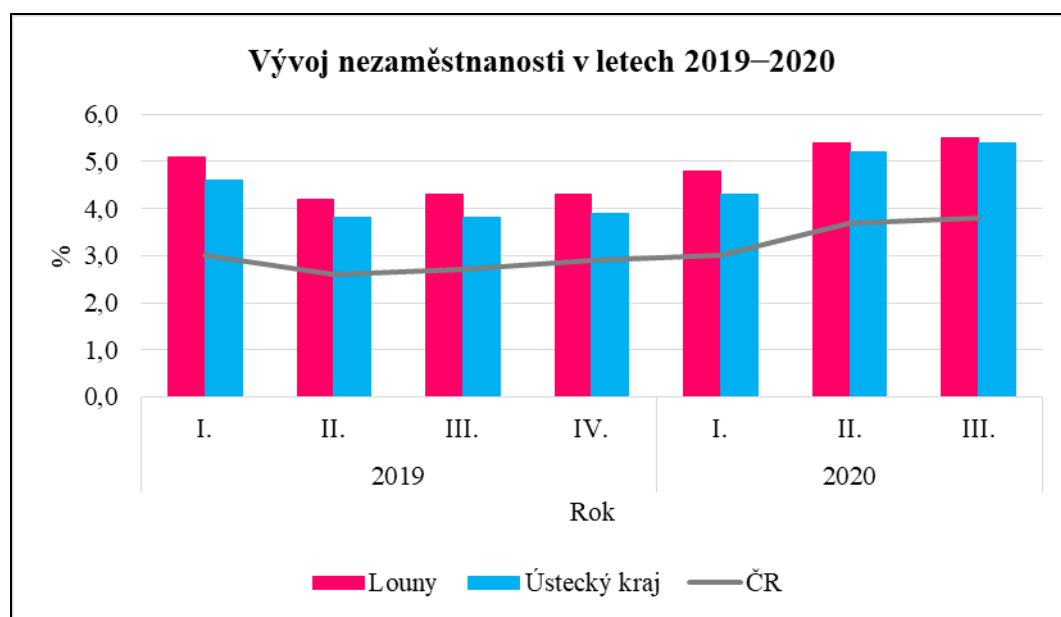
Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Ačkoliv bude projekt realizován až do poloviny roku 2022, již dnes je zřejmé, že nastavené hodnoty indikátorů budou naplněny. V polovině roku 2019 bylo splněno přes 60 % ze stanovených cílů, vyjma dohod na zkrácený úvazek či s určitou formou flexibility, neboť zde nebyl na začátku nastaven cíl a ani v průběhu realizačního období nebyl zatím doplněn. Tyto ukazatele nejsou povinnou monitorovací hodnotou projektu, tudíž závisí na příjemci, zda jejich výši do projektové žádosti nastaví či nikoliv. U projektu „Flexibilně“ tato hodnota nastavena nebyla, přesto se předpokládalo, že tuto formu využije velký podíl klientů, respektive klientek.

4.5 Zhodnocení nezaměstnanosti v letech 2019 – 2020

V roce 2019 došlo na trhu práce ve srovnání s rokem předchozím k dalšímu poklesu míry nezaměstnanosti, a to o 0,5 procentního bodu. I přes tento velice příznivý vývoj zaujímá okres Louny 9. místo mezi okresy s nejvyšší mírou nezaměstnanosti.

Graf č. 14: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2019 – 2020



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Hlavní příčinou je nevyvážená vzdělanostní a sociální struktura obyvatelstva. Téměř polovina nezaměstnaných nenachází, i přes velmi příznivou situaci, uplatnění na trhu práce, neboť mají pouze základní vzdělání a pracovní návyky téměř minimální. Řada těchto uchazečů využívá stávající sociální systém, který je prakticky demotivuje k práci, neboť na sociálních dávkách dosáhnou na finanční prostředky, které by nedokázali svými schopnostmi vydělat.

V roce 2019 se také stabilizoval počet volných pracovních míst ve srovnání s předchozími lety, kdy počet nabízených míst prudce stoupal. Z celkového počtu volných nabízených pracovních míst jich nejvíce nabízely okresy Chomutov, Teplice a Louny.

Tabulka č. 16: Přehled uchazečů a volných pracovních míst v jednotlivých regionech Ústeckého kraje k 31. 12. 2019

Okres	Počet nezaměstnaných		Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM	Podíl nezaměstnaných osob v %
	Celkem	Ženy			
Děčín	3 690	1 945	1 463	2,5	4,1
Chomutov	4 252	2 390	4 810	0,9	4,9
Litoměřice	2 434	1 329	1 400	1,7	2,9
Louny	2 759	1 501	2 103	1,3	4,3
Most	3 646	2 125	1 877	1,9	4,6
Teplice	2 445	1 358	2 626	0,9	2,6
Ústí nad Labem	3 411	1 829	1 412	2,4	4,0
Ústecký kraj	22 637	12 477	15 691	1,4	3,9
Česká republika	215 532	108 718	340 957	0,6	2,9

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

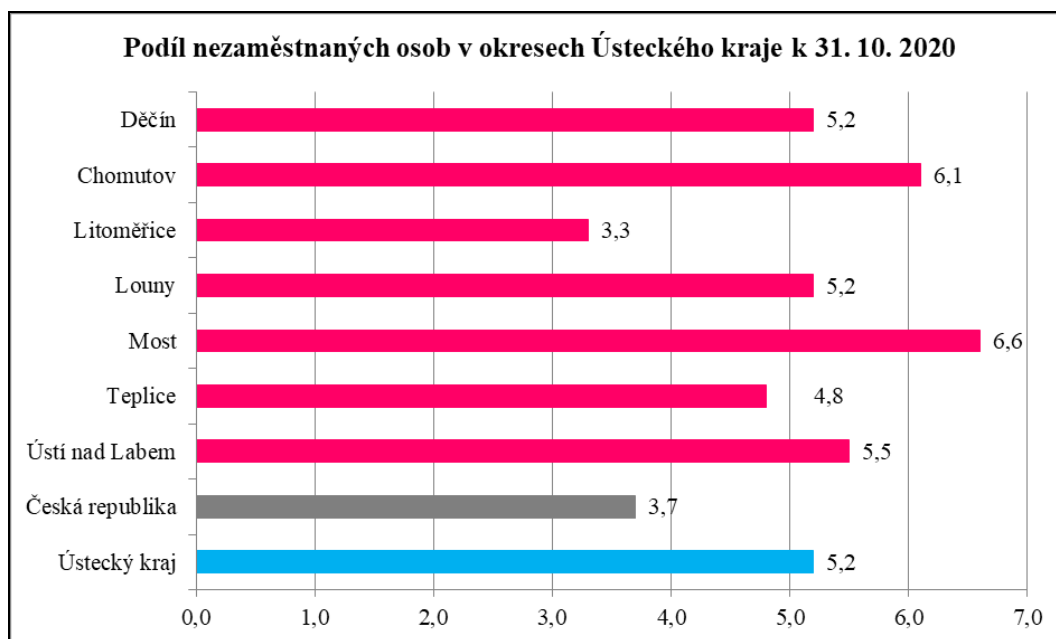
Rok 2020 se měl nést ve znamení stagnace, neboť již na konci roku 2019 bylo zřejmé na základě ekonomických ukazatelů, že tempo růstu ekonomiky postupně zpomaluje. Zaměstnavatelé již v roce 2019 začínali být opatrnější ve svých prognózách a dalo se očekávat, že poptávka po pracovní síle začne mírně klesat. Nikdo neočekával, že dojde v roce 2020 k nečekanému vývoji, který způsobila pandemie koronaviru.

4.5.1 Aktuální data k současnému stavu nezaměstnanosti

Okres Louny se nachází s dalšími šesti okresy v Ústeckém kraji, který již několik let patří mezi kraje s nejvyšší mírou nezaměstnanosti.

Z níže uvedeného grafu č. 15 je patrné, že nejnižší míru vykazuje okres Litoměřice. Naopak okres Most patří již několik let mezi okresy s nejvyšší nezaměstnaností. Tento nepříznivý stav je dán hlavně velkým podílem sociálních menšin a zároveň nedostatkem pracovních míst. V rámci celorepublikového srovnání 77 okresů se okres Most nachází na 2. místě.

Graf č. 15: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Ústeckého kraje k 31. 10. 2020



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

K 31. 10. 2020 evidovalo kontaktní pracoviště ÚP ČR, KrP Ústí nad Labem v Lounech celkem 3 249 uchazečů o zaměstnání, z čehož téměř 52 % tvořily ženy.

4.5.2 Realizované regionální projekty v současném období

Ze čtyř analyzovaných regionálních projektů ESF pokračují realizací i v roce 2020 projekty „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“ a „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“. Projekt na podporu mladistvých a absolventů byl nahrazen v roce 2019 projektem zvaným „Záruky pro mladé v Ústeckém kraji“.

4.5.3 Záruky pro mladé v Ústeckém kraji

Projekt „Záruky pro mladé v Ústeckém kraji“ navazuje z velké části na projekty „Odborné praxe pro mladé v Ústeckém kraji“ a „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji“.

Realizace probíhá od 1. 1. 2019 a trvat by měla 3 roky. Plánovaný konec je zatím stanoven k 31. 12. 2021.

Cílovou skupinou projektu jsou mladí lidé ve věku 15 – 29 let, kteří by si za pomoci projektu měli osvojit základní pracovní návyky, aby došlo k jejich včasnému a hlavně trvalému umístění na trh práce a zároveň tím došlo ke snížení nezaměstnanosti.

Hlavním záměrem je motivace, prohloubení odborných a jazykových znalostí a pracovních dovedností. Dalším nástrojem, který vede k lepšímu uplatnění na trhu práce, je návrat do vzdělávání.

V rámci projektu se mohou mladí lidé zapojit do čtyř možných aktivit. Jednou z nich je práce na zkoušku v souvislé délce max. 3 měsíce. Až roční praxi mohou získat za pomoci odborné praxe a dále mohou využít zahraniční stáž či návrat do vzdělávání (Úřad práce ČR, 2019).

5 Výsledky a diskuse

Pozitivní vliv na snížení nezaměstnanosti v regionu Louny i celém Ústeckém kraji měla a nadále mají realizovaná opatření aktivní politiky na podporu zaměstnanosti. Jedná se jak o nástroje hrazené ze státních prostředků, tak i projektové aktivity financované z prostředků EU. Jde zejména o finance na podporu dotovaných pracovních míst prostřednictvím veřejně prospěšných prací či společensky účelných pracovních míst.

Tabulka č. 17: Počet uchazečů umístěných na trh práce za pomoci vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a Evropského sociálního fondu

Počet uchazečů umístěných na vybrané nástroje APZ, financované z národních i evropských prostředků v letech 2008–2018				
Rok	Louny		Ústecký kraj	
	VPP	SÚPM	VPP	SÚPM
2008	158	78	141	1 094
2009	89	16	1 032	546
2010	131	91	787	1 030
2011	30	57	1 120	715
2012	181	68	1 346	488
2013	108	209	1 020	903
2014	121	88	1 409	706
2015	873	1 009	5 986	7 433
2016	437	432	3 249	3 859
2017	438	403	2 984	2 896
2018	295	263	2 263	2 030
Celkem	2 861	2 714	21 337	21 700
Celkem VPP + SÚPM	5 575		43 037	

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Ze statistických výstupů se jasně ukazuje, že od roku 2013 došlo k navýšení počtu vytvořených míst v rámci APZ, do kterých jsou zahrnuta právě dotovaná pracovní místa financovaná z prostředků EU. V letech 2008 – 2012 z pohledu Ústeckého kraje činily počty míst VPP a SÚPM 8 299 osob. V další pětiletce 2013 – 2017 tyto počty vzrostly zhruba na trojnásobek tj. 30 445.

Z pohledu počtu umístěných uchazečů o zaměstnání na trh práce v rámci APZ byl rok 2015 rekordní, neboť v rámci nástrojů VPP a SÚPM došlo k enormní podpoře jak

v regionu Louny, tak i v celém Ústeckém kraji. Přesněji řečeno se jednalo o nárůst 1 673 osob v okrese Louny a dokonce 11 304 osob v rámci celého Ústeckého kraje umístěných na nástroje APZ.

Ve srovnání s rokem 2015 byl rok 2016 na základě statistických údajů spíše úsporný. V průběhu roku 2016 došlo k zapojení 869 uchazečů v okrese Louny a 7 108 uchazečů v Ústeckém kraji. V meziročním srovnání se jedná o pokles o více než 50 % na úrovni kraje a 46 % na regionální úrovni. Obdobný stav vykazoval i rok 2017, kdy došlo ještě k dalšímu poklesu, byť jen nepatrnému, a nejinak tomu bylo i v roce 2018. Ač se může tento stav jevit na první pohled jako nepříznivý, pokles zapojených uchazečů do nástrojů APZ je dán příznivou situací na trhu práce a počtem uchazečů v evidenci.

Porovná-li se tedy časová řada od začátku realizace regionálních projektů v rámci Ústeckého kraje, tedy let 2013 – 2018, je zjevné, že projekty tvoří téměř jednu pětinu všech dotovaných míst vytvořených v rámci APZ.

Tabulka č. 18: Dotovaná pracovní místa vytvořená v rámci regionálních projektů v Ústeckém kraji v letech 2013 – 2018

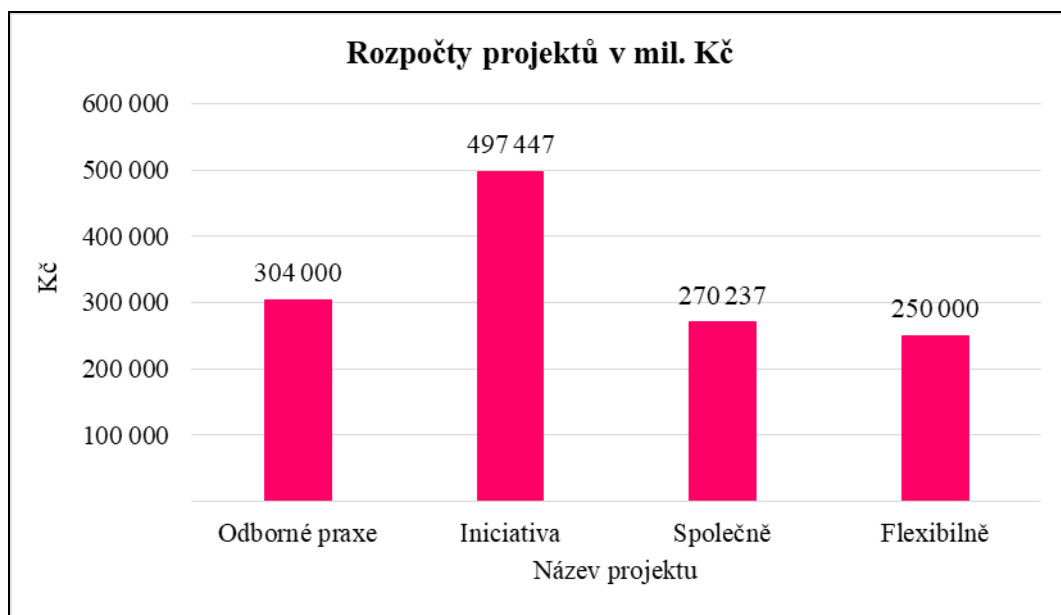
Ukazatel	APZ celkem	z toho			
		Odborné praxe pro mladé v Ústeckém kraji	Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji	Společně to dokážeme v Ústeckém kraji	Flexibilně do práce v Ústeckém kraji
Počet míst	34 738	1 741	2 814	689	1 375

Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

V rámci těchto čtyř projektů bylo umístěno na trh práce v letech 2013 – 2018 v Ústeckém kraji 6 619 osob, tj. téměř 20 % z celé APZ.

Z pohledu rozpočtů projektových aktivit bylo na ukončené projektové aktivity vynaloženo celkem 801 447 mil. Kč. U stále probíhajících projektů pak rozpočty tvoří 520 237 mil. Kč s tím, že v průběhu realizačního období mohou být ještě navýšeny.

Graf č. 16: Rozpočty projektů v mil. Kč



Zdroj: Data z informačního systému ÚP ČR, vlastní zpracování

Výše uvedený graf zobrazuje jednotlivé rozpočty projektů v mil. Kč, z nich nejvyšší objem finančních prostředků vykazuje projekt Iniciativa, a to zejména proto, že tento projekt nabízí klientům ÚP ČR největší škálu aktivit souvisejících s umisťováním klientů na trh práce či do dalšího vzdělávání, jako jsou odborné praxe, práce na zkoušku, stáže v zahraničí či návrat do vzdělávání. Osoby zapojené a podpořené v rámci projektu mají možnost se rozhodnout, zda si doplní své vzdělání a vrátí se zpět do školy nebo zda se rozhodnou pro návrat na trh práce, tj. do zaměstnání.

Bude-li se hodnotit úspěšnost či užitečnost jednotlivých projektů, je třeba se zaměřit a zanalyzovat počty zapojených uchazečů a přínos dílčích aktivit projektu.

Díky projektům „Odborná praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“ a „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji“ se podařilo v Ústeckém kraji, kam spadá i region Louny, umístit na trh práce téměř 6 tisíc uchazečů o zaměstnání. Přesněji řečeno se jednalo o 5 902 absolventů a mladistvých v období let 2013 až 2018. Ostatní uchazeči o zaměstnání, kteří se do projektů zapojili, využili alespoň poradenskou činnost ÚP ČR, KrP v Ústí nad Labem. Velký přínos v rámci odborné praxe lze spatřit v tom, že účastník projektu si může vyzkoušet příslušnou profesi přímo v praxi, v terénu či v podniku za asistence vyčleněného mentora. Díky této aktivitě pracovník současně získá další zkušenost, kterou může uvést ve svém profesním životopisu. Projekt „Odborné praxe pro mladé v Ústeckém kraji“ byl jeden z prvních

projektů, který se zaměřoval právě na podporu mladistvých a první pilotování odborných praxí s mentorem u zaměstnavatele. Díky své úspěšnosti se zadavatelé rozhodli navázat dalším projektem s názvem Iniciativa, v němž odborné praxe rozšířili ještě o další aktivity, jako jsou práce na zkoušku, stáže v zahraničí a návrat do vzdělávání.

Zásluhou projektu „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“ se od roku 2016 snaží ÚP ČR, KrP v Ústí nad Labem pomoci zejména skupině dlouhodobě evidovaných uchazečů či uchazečů s dalším hendikepem. Tato pomoc je cílena zejména prostřednictvím terénních pracovníků, kteří působí v několika informačních centrech, zejména v sociálně vyloučených lokalitách. Tito terénní pracovníci napomáhají k motivaci a znovuuplatnění cílové skupiny na trhu práce. Z pohledu statistických ukazatelů z projektu vyplývá, že v průběhu let 2016 až 2019 bylo díky terénním pracovníkům a dalším pracovníkům zapojených do projektu umístěno zpět na trh práce 1 265 uchazečů, z toho 919 na dotovaná pracovní místa, 253 na pracovní místa bez mzdového příspěvku a 93 klientů na práci na zkoušku. Na základě informací ÚP ČR, KrP v Ústí nad Labem více než 80 % vytvořených pracovních míst nadále pokračovalo i po skončení mzdového příspěvku. Díky této úspěšnosti byl projekt prodloužen až do poloviny roku 2022.

Obdobně, jako předešlé projekty, lze i projekt „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ vyhodnotit jako velice přínosný nástroj pro umisťování uchazečů, především žen, na pracovní trh. Zásadní inovací v tomto projektu je možnost zkrácených úvazků či určitá forma flexibility v rámci pracovních míst určených zejména pro ženy a matky. Během realizace projektu, tj. od roku 2016 do poloviny roku 2019, bylo vráceno na trh práce 1 176 osob, z toho 860 míst bylo podpořeno mzdovým příspěvkem a 316 míst bez podpory ÚP ČR. Více než 69 % těchto vytvořených pracovních míst pak představovala místa s flexibilním úvazkem.

Je vůbec na místě konstatovat, který z těchto projektů byl nejúspěšnější a nejefektivnější? Z jednotlivých statistických výstupů je zřejmé, že každý z těchto projektů přispěl ke snižování nezaměstnanosti cílené rizikové skupiny a každý nabídl jinou specifickou aktivitu vhodnou právě pro jím vytyčenou skupinu osob. Díky různorodosti aktivit a zaměření projektů má smysl jejich realizace pouze z komplexního pohledu.

6 Závěr

Problematika nezaměstnanosti je zásadním problémem nejen lounského regionu, ale jde o problém na celosvětové úrovni. Jedním z ekonomických ukazatelů dané země je právě míra nezaměstnanosti, která v sobě odráží stav na trhu práce a úspěšnost či neúspěšnost aktivní politiky zaměstnanosti a realizované projektové činnosti Evropského sociálního fondu.

Poté, co se ekonomika po období ekonomické recese uzdravila, následovaly tři ekonomicky silné roky. V posledních letech byla situace na trhu práce po dlouhé době ojedinělá, neboť se společnost nepotýkala s nedostatkem pracovních míst, ale nouze byla o kvalitní zaměstnance. Ti, co chtěli alespoň trochu pracovat, uplatnění na trhu práce našli bez velkých problémů. Lidé si téměř individuálně mohli diktovat své podmínky pro přijetí do zaměstnání, neboť si byli téměř jisti, že tak, jako oni kdysi potřebovali najít zaměstnavatele, dnes hledá naopak zaměstnavatel kvalitního zaměstnance a za přijetí dá téměř cokoli v podobě mzdy a benefitů.

I když již od roku 2019 visela ve vzduchu hypotetická otázka, zda brzy nepřijde další hospodářská krize, rok 2020 na několik let změnil ekonomický vývoj celého světa v podobě pandemické krize koronaviru. Ačkoliv míra nezaměstnanosti stoupá zatím velmi pomalu, dá se předpokládat, že v roce 2021 bude nárůst mnohem rapidnější, a to především z hlediska ukončení programu Antivirus na konci roku 2020. Pro zmírnění dopadů Vláda ČR aktuálně připravuje program kurzarbeit, který by mohl začít platit od 1. 1. 2021.

V závěru je také nutné konstatovat, zda byl naplněn cíl diplomové práce, kterým bylo nejen přiblížit problematiku vybraných rizikových skupin na trhu práce z pohledu nezaměstnanosti v lounském regionu, ale také zhodnocení nejvýznamnějších regionálních projektů Evropské unie na podporu zaměstnanosti a jejich dopadů na podporu cílových skupin.

Z výše uvedeného vyhodnocení a diskuze je zřejmé, že v rámci čtyř analyzovaných regionálních projektů bylo umístěno na nově vytvořená pracovní místa v letech 2013 – 2018 v Ústeckém kraji více než 6 600 osob, což značnou měrou pomohlo místnímu trhu práce. Tímto tedy lze konstatovat, že výzkumná otázka číslo jedna byla potvrzena.

Z pohledu aktivní politiky zaměstnanosti a jejího financování pak představovala tato nově vytvořená pracovní místa v rámci regionálních individuálních projektů téměř

jednu pětinu všech míst aktivní politiky zaměstnanosti. Na projekty bylo celkem vyčleněno 1 321 684 000 Kč. Tímto tedy lze potvrdit i druhou výzkumnou otázku.

Díky realizaci regionálních individuálních projektů se zpět na trh práce dostalo 6 619 uchazečů, což způsobilo snížení regionální míry nezaměstnanosti na konci roku 2019 o 1,7 procentního bodu. Bez realizace těchto projektů by míra nezaměstnanosti dosahovala 5,6 % namísto aktuálně uváděné 3,9 %. Tímto tedy lze potvrdit i třetí výzkumnou otázku.

A jak bude vypadat budoucnost v oblasti projektů ESF? V rámci aktuálního programového období 2014–2020 se budou moci projekty realizovat až do roku 2023 z Operačního programu Zaměstnanost. Na toto programové období pak bude navazovat nové, pravděpodobně také sedmileté období, které aktuálně Evropská komise připravuje.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborné publikace

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

DUKOVÁ, Ivana, DUKA, Martin, KOHOUTOVÁ, Ivana, 2013. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3880-2.

GRUDZIŇSKÁ, Alice, 2012. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma. ISBN 978-80-7453-214-6.

HOLMAN, Robert, 2002. *Ekonomie*. 3. aktualizované vydání. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-681-6.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-48-7.

KREBS, Vojtěch, DURDISOVÁ, Jaroslava, 2015. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia. ISBN 978-80-7478-921-2.

KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, Petr, 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. doplněné vydání. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-60-5.

MATOUŠEK, Oldřich, KODYMOVÁ, Pavla, KOLÁČKOVÁ, Jana, ed., 2010. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-818-0.

POŠTA, Vít, MACÁKOVÁ, Libuše, PAVELKA, Tomáš, 2015. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-296-3.

POTŮČEK, Martin, 1995. *Sociální politika*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-01-X.

SAMUELSON, Paul Anthony, NORDHAUS, William D., 2013. *Ekonomie*. 19. vydání. Praha: NS Svoboda. ISBN 978-80-205-0629-0.

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

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena a kol., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

WAGNEROVÁ, Irena, 2011. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

Elektronické zdroje

ČSÚ, 2020 [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2020-10-21]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>

ČSÚ, 2012. *Charakteristika okresu Louny* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2020-10-08]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_louny

DOTAČNÍ.INFO, 2020. *Odborné praxe pro mladé do 30 let* [online]. [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.dotacni.info/mzdove-prispevky-a-staze-2014-2020/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let/>

ESFCR, 2020. *Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji* [online]. Evropský sociální fond ČR [cit. 2020-11-18]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/iniciativa-podpory-zamestnanosti-mladeze-pro-region-nuts-2-severozapad-v-usteckem-kraji?inheritRedirect=false

INVEST ÚK, 2020. *Okres Louny* [online]. [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://invest-uk.cz/okres-louny/>

MAPA EXEKUCÍ, 2020 [online]. [cit. 2020-10-11]. Dostupné z: <https://mapaexekuci.cz/>

MĚSTO FRÝDLANT, 2016. *Důležitá novinka na Městském úřadu Frýdlant – poradenské dny* [online]. [cit. 2020-10-05]. Dostupné z: <https://www.mesto-frydlant.cz/cs/obcan/archiv/archiv-2016/dulezita-novinka-na-mestskem-uradu-frydlant-poradenske-dny.html>

MPSV ČR, 2020. *Statistiky o trhu práce* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2020-11-01]. Dostupné z: <https://mpsv.cz/web/cz/statistiky>

ÚŘAD PRÁCE ČR, 2016a. *Společně to dokážeme v Ústeckém kraji* [online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/spolecne-to-dokazeme-v-usteckem-kraji>

ÚŘAD PRÁCE ČR, 2016b. *Flexibilně do práce v Ústeckém kraji* [online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/flexibilne-do-prace-v-usteckem-kraji>

ÚŘAD PRÁCE ČR, 2019. *Záruky pro mladé v Ústeckém kraji* [online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zaruky-pro-mlade-v-usteckem-kraji>

ÚŘAD PRÁCE ČR, 2020. *Job club* [online]. [cit. 2020-11-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/job-club-1>

Právní předpisy

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Vysokoškolská kvalifikační práce – publikovaná

RYCHNOVSKÁ, Zuzana, 2013. *Vývoj nezaměstnanosti ve vybraném regionu*. Praha. Bakalářská práce. Česká zemědělská univerzita v Praze. Vedoucí práce Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

8 Přílohy

Příloha A: Leták projektu „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“

SPOLEČNĚ TO DOKÁŽEME V ÚSTECKÉM KRAJI

**JSTE DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÍ A MÁTE NÍZKÉ
VZDĚLÁNÍ? UŽ VÁS NEBAVÍ BÝT DOMA A HLEDÁTE SI
PRÁCI? POTŘEBUJETE SI DOPLNIT KVALIFIKACI?
SPOLEČNĚ TO DOKÁŽEME!**

V projektu Vám nabízíme podporu týmu terénních a odborných pracovníků, kteří se Vám mohou maximálně věnovat.

Poskytujeme:

- **individuální či skupinové poradenství** dle Vašich potřeb
- pomoc při **hledání** nového zaměstnání
- pomoc se zajištěním **rekvalifikace** dle Vašich potřeb a požadavků trhu práce
- možnost využít **doprovod** terénního pracovníka na pohovor k zaměstnavateli

Pro více informací kontaktujte odborné pracovníky:

Děčín: MgA. Zdenka Kuželová | 950 111 220 | zdenka.kuzelova@uradprace.cz

Chomutov: Jiří Hanzelín | 777 357 087 | jiri.hanzelin@uradprace.cz

Litoměřice: Mgr. Jan Marek | 950 133 454 | jan.marek4@uradprace.cz

Louny: Mgr. Hana Škeříková | 950 134 330 | hana.skerikova@uradprace.cz

Most: Ing. Lenka Petáková | 950 137 384 | lenka.petakova@uradprace.cz

Teplíce: Mgr. Antonín Vinkler | 950 167 480 | antonin.vinkler@uradprace.cz

Ústí nad Labem: Bc. Lucie Járová | 950 171 648 | lucie.jarova@uradprace.cz



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

Flexibilně do práce v Ústeckém kraji



PRO KOHO JE PROJEKT URČENÝ?

Žijete 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? S úpravou pracovní doby či možností práce z domova?

ÚČASTNÍKŮM PROJEKTU NABÍZÍME:

- AKTIVNÍ POMOC PŘI HLEDÁNÍ NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ NA PLNÝ ČI ZKRÁCENÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK
- REKVALIFIKAČNÍ KURZY
- MOTIVAČNÍ ŠKOLENÍ
- PORADENSTVÍ INDIVIDUÁLNÍ ČI SKUPINOVOU FORMOU
- PŘÍSPĚVEK NA HLÍDÁNÍ DĚTÍ NEBO PEČOVATELSKOU SLUŽBU V DOBĚ ÚČASTI NA AKTIVITÁCH PROJEKTU
- MZDOVÉ PŘÍSPĚVKY PRO NOVÉHO ZAMĚSTNAVATELE

PRO VÍCE INFORMACÍ KONTAKTUJTE ODBORNÉ PRACOVNÍKY:

Děčín – Martina Vajdová, DiS.

T: 950 111 224, E: martina.vajdova@uradprace.cz

Chomutov – Mgr. Markéta Kubátová

T: 950 118 330, E: marketa.kubatova@uradprace.cz

Litoměřice – Ing. Alena Cimrová, Ph.D.

T: 950 133 330, E: alena.comrova@uradprace.cz

Louny – Bc. Lenka Dieneltová

T: 950 134 333, E: lenka.dieneltova@uradprace.cz

Most – Ing. Zuzana Mittelbachová

T: 950 137 381, E: zuzana.mittelbachova@uradprace.cz

Teplice – Ing. Monika Panitzová

T: 950 167 456, E: monika.panitzova@uradprace.cz

Ústí nad Labem – Kateřina Hlavatá

T: 950 171 616, E: katerina.hlavata@uradprace.cz

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.
Registrační číslo projektu: CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000039

www.uradprace.cz

Příloha C: Přehled národních individuálních projektů

NÁRODNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY				
Název projektu	Realizátor	Místo realizace	Cílová skupina projektu	Doba realizace
Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II	ÚP ČR	ČR	Uchazeči o zaměstnání	1/2016 – 6/2020
			Zájemci o zaměstnání	
Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání	ÚP ČR	ČR	Uchazeči v evidenci nad 24 měsíců	1/2019 – 12/2021
			Uchazeči v evidenci nad 12 měsíců a zároveň pobírající dávky hmotné nouze	
			Uchazeči v evidenci nad 12 měsíců a starší 55 let	
			Uchazeči v evidenci min. 5 měsíců za poslední 3 roky	
			Uchazeči s min. 3 evidencemi za posledních 5 let	
Outplacement	ÚP ČR	ČR	Zájemci o zaměstnání s předpokládaným ukončením pracovního poměru z důvodu hromadného propouštění, o kterém zaměstnavatel písemně informoval KrP ÚP ČR	6/2020 – 6/2020
			Zaměstnanci ve výpovědní lhůtě	
			Zaměstnanci, kteří uzavřeli se zaměstnavatelem dohodu o ukončení pracovního poměru	
			Zaměstnanci, kterým končí pracovní smlouva na dobu určitou	
			Zaměstnanci, kteří ukončí pracovní poměr dle § 56 zákona č. 262/2000 Sb., zákoník práce, v platném znění	
			Stávající zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci jsou ve výpovědní době nebo je u nich předpoklad ukončení pracovního poměru v řádu měsíců	
			Noví zaměstnavatelé, kteří přijímají propuštěné zaměstnance	

Příloha D: Přehled regionálních individuálních projektů

REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY				
Název projektu	Realizátor	Místo realizace	Cílová skupina projektu	Doba realizace
Flexibilně do práce v Ústeckém kraji	ÚP ČR, KrP Ústí nad Labem	Ústecký kraj	Osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo jinou závislou osobu	1/2016 – 6/2022
Společně to dokážeme v Ústeckém kraji	ÚP ČR, KrP Ústí nad Labem	Ústecký kraj	Uchazeči o zaměstnání v evidenci déle než 24 měsíců Nebo dvě z níže uvedených podmínek: evidence delší než 12 měsíců, dosažení nižšího vzdělání než vyššího sekundárního, pobírání dávek hmotné nouze, věk nad 50 let	4/2016 – 6/2022
Outplacement v Ústeckém kraji	ÚP ČR, KrP Ústí nad Labem	Ústecký kraj	Zaměstnanci ve výpovědní lhůtě Zájemci o zaměstnání s předpokládaným ukončením pracovního poměru z důvodu hromadného propouštění, o kterém zaměstnavatel písemně informoval KrP ÚP ČR Zaměstnanci, kteří ukončí pracovní poměr dle § 56 zákona č. 262/2000 Sb., zákoník práce, v platném znění Zaměstnanci, kterým končí pracovní smlouva na dobu určitou Noví zaměstnavatelé, kteří přijímají propuštěné zaměstnance	1/2018 – 12/2021

Příloha E: Přehled soutěžních (grantových) projektů

SOUTĚŽNÍ (GRANTOVÉ) PROJEKTY				
Název projektu	Realizátor	Místo realizace	Cílová skupina projektu	Doba realizace
Aktivní po pětapadesáti II.	Vzdělávací centrum Podkrušnohoří, z. s.	Louny, Žatec, Podbořany	Uchazeči o zaměstnání s nepřetržitou evidencí nad 5 měsíců ve věku 55–64 let	8/2020 – 3/2022
Rovnost 50/50 v okrese Louny	Vzdělávací centrum Podkrušnohoří, z. s.	Louny, Žatec, Podbořany	Ženy s dětmi mladšími 15 let	1/2020 – 6/2022
			Ženy v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců	
			Ženy s nízkou úrovní kvalifikace	
			Ženy ve věku 55–64 let	
Šance OZP pokračuje	PPP – pomoc poradenství a podpora, z. s.	Louny, Žatec, Podbořany	Uchazeči o zaměstnání s přiznanou invaliditou I. až III. stupně nebo zdravotně znevýhodněné	4/2020 – 3/2022
S novou šancí na trh práce	WomenNet	Louny, Žatec, Podbořany	Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou zároveň osobami se zdravotním postižením I. a II. stupně	1/2020 – 12/2021
Zpět do práce II	Počítačový klub Louny	Louny	Osoby s nízkou úrovní kvalifikace	4/2020 – 3/2022
Otevřené dveře	LEADER ACADEMY o. p. s.	Louny, Žatec, Podbořany	Osoby s kumulací hendikepů na trhu práce	9/2020 – 8/2022
			Uchazeči o zaměstnání s nepřetržitou evidencí nad 5 měsíců	
			Osoby mladší 25 let	
			Osoby ve věku 50 a více let	
			Osoby s nízkou úrovní kvalifikace	
			Osoby se zdravotním postižením	
			Osoby pečující o dítě mladší 15 let či osobu blízkou	
			Osoby národnostních menšin	
			Osoby z jiného sociokulturního prostředí	