

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

**ANALÝZA POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI ÚŘADU
PRÁCE V HRANICÍCH**

Bakalářská práce

Autor: Daniela Holcová

Vedoucí práce: doc. Ing. Richard Pospíšil, Ph.D.

Olomouc 2020

Čestné prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: „Analýza politiky zaměstnanosti Úřadu práce v Hranicích“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce a uvedla všechny použité podklady a literaturu.

V Olomouci

Podpis

Poděkování

Děkuji mému vedoucímu bakalářské práce doc. Ing. Richardu Pospíšilovi, Ph.D, za pomoc, rady a bezproblémovou komunikaci při zpracování mé bakalářské práce. Dále také děkuji vedoucí oddělení zaměstnanosti Úřadu práce v Hranicích Ivě Vrubelové a řediteli Úřadu práce v Přerově Ing. Vlastimilu Přidalovi za poskytnuté informace, bez kterých by tato práce nemohla vzniknout.

Anotace a klíčová slova

Tato bakalářská práce se zabývá analýzou politiky zaměstnanosti na Úřadu práce v Hranicích v letech 2014 až 2019.

Teoretická část práce se zabývá definováním nezaměstnanosti, Úřadu práce a politiky zaměstnanosti a jejími nástroji. Praktická část se zabývá porovnáním financování nástrojů politiky zaměstnanosti v České republice, v Olomouckém kraji a v Přerově/Hranicích a posouzením jejich efektivnosti.

Klíčová slova: nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, uchazeč, financování, projekt, Úřad práce, Olomoucký kraj, Přerov, Hranice

Abstract and keywords

This bachelor thesis deals with employment policy analysis of Labour Office in Hranice in years 2014-2019.

The theoretical part of the thesis deals with defining unemployment, Labour Office and employment policy and its tools. The practical part of the thesis deals with comparison of the financing of employment policy tools in Czech Republic, in Olomouc region and in Přerov/Hranice and to analyse their efficiency.

Keywords: unemployment, employment rate, employment policy, job seeker, financing, project, Labour Office, Olomouc region, Přerov, Hranice

Obsah

Úvod.....	7
1 Nezaměstnanost	9
1.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	10
1.1.2 Míra ekonomicky aktivního obyvatelstva v České republice	10
1.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.....	11
1.3 Příčiny nezaměstnanosti	12
1.4 Typy nezaměstnanosti.....	12
1.5 Sledované období.....	14
1.6 Míra nezaměstnanosti v České republice v letech 2014-2019.....	14
1.6.1 Phillipsova křivka	15
2 Úřad práce.....	18
2.1 Generální ředitelství.....	18
2.2 Krajské pobočky	19
2.3 Kontaktní pracoviště	20
3 Politika zaměstnanosti	21
3.1 Aktivní politika zaměstnanosti	23
3.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	24
3.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	31
3.2.1 Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti	32
4 Finanční prostředky na nástroje politiky zaměstnanosti Olomouckého kraje	35
5 Projekty ESF v Olomouckém kraji.....	44
5.1 Národní individuální projekty.....	44
5.2 Regionální individuální projekty	47
5.2.1 Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji.....	47
5.3 Soutěžní projekty	51
6 Úřad práce v Hranicích a míra nezaměstnanosti	52

7 Finanční prostředky na nástroje politiky zaměstnanosti za okres Přerov	60
Závěr	66
Summary	69
Seznam pramenů a literatury	72
Seznam zkratk	76
Seznam obrázků.....	77
Seznam tabulek	78
Seznam příloh	79
Přílohy.....	80

Úvod

Úřad práce je institucí, která spravuje a zaznamenává nezaměstnanost v České republice.

Tématem této bakalářské práce je analýza politiky zaměstnanosti Úřadu práce v Hranicích. Tento konkrétní úřad jsem si vybrala z důvodu, že jsem tam po dobu jedenácti měsíců pracovala v rámci projektu.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat údaje politiky zaměstnanosti Úřadu práce v Hranicích a v Přerově, jakožto okresního pracoviště, a následně předpovědět budoucí vývoj na základě získaných informací.

Ve své práci se zaměřím na údaje z období do roku 2014 až do roku 2019. V několika tabulkách je ovšem zmapován i rok 2013, jelikož mi přišly tyto data důležité k ukázání vývoje.

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí. První částí je teoretická část. V první kapitole je rozebráno, co je to nezaměstnanost a jaké jsou její druhy. Dále je přiblížen Úřad práce a jeho složky a nakonec je probrána politika zaměstnanosti a její nástroje.

Praktická část slouží k uvedení do tématu porovnání výdajů na nástroje politiky zaměstnanosti České republiky a Olomouckého kraje. Poté je rozebrána politika Úřadu práce v Hranicích a výdaje na nástroje politiky zaměstnanosti za okres Přerov. Nakonec je uvedeno shrnutí údajů a závěr.

Teoretická část byla vypracována zpracováním informací a shrnutím definicí jednotlivých pojmů. K vypracování praktické části jsem zpracovala oficiální data poskytnuté Úřadem práce České republiky a Ministerstvem práce a sociálních věcí, a stejně tak jsem také čerpala z osobních zkušeností získaných během doby strávené na Úřadu práce a z rozhovorů se zaměstnanci Úřadu práce.

Pro rozbor dat jsem využila horizontální analýzy, která slouží k porovnání dat s předcházejícím a následujícím obdobím a vertikální analýzy, která vyjadřuje procentní podíl na finančním celku.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je stav trhu práce, který nás informuje o počtu nezaměstnaných osob na území státu. Ta zde být vyjádřena dvěma způsoby. Prvním je obecná míra nezaměstnanosti, druhým je podíl nezaměstnaných osob.

Obecná míra nezaměstnanosti se počítá v rámci Výběrového šetření pracovních sil (dále VŠPS) a slouží především k mezinárodnímu srovnávání. VŠPS probíhá celoročně a jeho cílem je sběr informací týkajících se trhu práce a jejich následné zpracování. Provádí ho Český statistický úřad a je založen na definici Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization).¹

Za zaměstnané se považují ekonomicky aktivní osoby starší 15 let, které během referenčního týdne odpracovali minimálně 1 hodinu, za kterou byli ohodnoceni mzdou, platem nebo jinou odměnou, anebo pokud práci neodvedli, tak stále měli formální vztah k zaměstnání. Mezi zaměstnané se počítají i osoby na mateřské dovolené, které před nástupem pracovaly, a profesionální příslušníci vlády.²

Za nezaměstnané se naopak považují osoby starší 15 let, které v průběhu referenčního týdne nejsou zaměstnané, aktivně hledají zaměstnání buď přes Úřad práce, nebo soukromě a jsou schopny okamžitého nástupu do zaměstnání.³

Podíl nezaměstnaných osob nahradil předchozí způsob výpočtu nazývaný Míra registrované nezaměstnanosti, která porovnávala osoby registrované na Úřadu práce k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu⁴. Podíl nezaměstnaných osob

¹ Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Český statistický úřad [online]. 14. 11. 2019. [cit. 2020-01-28]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil.

² Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. Český statistický úřad [online]. 4. 11. 2019. [cit. 2020-01-29]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

³ Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. Český statistický úřad [online]. 4. 11. 2019. [cit. 2020-01-29]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

⁴ Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. Český statistický úřad [online]. 7. 11. 2012. [cit. 2020-01-28]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

měří počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.⁵

1.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Do ekonomicky aktivního obyvatelstva spadají všichni občané, kteří jsou starší patnácti let a spadají do kategorie zaměstnaných, nebo nezaměstnaných. Do těchto dvou kategorií spadají všichni, kdo jsou:

- Zaměstnanci
- Zaměstnavatelé
- Osoby samostatně výdělečně činné
- Pracující důchodci
- Pracující studenti
- Ženy na mateřské dovolené
- Osoby v základní, náhradní nebo civilní vojenské službě
- Ve vazbě či výkonu trestu
- Nezaměstnaní⁶

1.1.2 Míra ekonomicky aktivního obyvatelstva v České republice

Míra ekonomicky aktivního obyvatelstva v České republice se každoročně mezi lety 2013 až 2019 zvyšovala. K největší změně došlo z roku 2015 na 2016, kdy se míra aktivního obyvatelstva zvedla o 1%. V následujícím roce 2017 došlo k podobnému nárůstu, a to ve výši 0,9%.

Nejnižší nárůst byl naopak v roce 2019, kdy se průměrná roční míra zvedla o pouhých 0,1%.

⁵ Kalendář publikování nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 13. 1. 2020. [cit. 2020-01-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/statistiky-2>.

⁶ Mezi ekonomicky aktivní osoby jsou zahrnuty všechn. *Český statistický úřad* [online]. 20. 12. 2014. [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-6222-03-2001-4_ekonomicka_aktivita_obyvatelstva

Tabulka 1: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo České republiky (v %)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
leden	72,3	73,2	74,1	74,3	75,8	76,2	76,9
únor	72,4	73,3	74,0	74,7	75,9	76,6	77,0
březen	72,5	73,3	74,0	74,7	75,8	76,5	76,8
duben	72,8	73,4	74,3	74,9	75,9	76,6	76,8
květen	73,0	73,3	74,1	75,1	75,8	76,6	76,6
červen	72,8	73,4	74,1	74,9	75,7	76,7	76,7
červenec	73,1	73,6	74,4	75,2	76,0	76,6	76,9
srpen	72,9	73,7	74,1	75,2	76,4	76,9	76,7
září	73,0	73,8	74,0	75,3	76,2	76,8	76,9
říjen	73,1	74,1	74,1	75,4	76,2	76,7	76,9
listopad	73,1	74,0	74,2	75,8	76,2	77,0	76,7
prosinec	73,0	74,0	74,1	75,7	76,3	77,1	77,0
průměr	72,8	73,6	74,1	75,1	76,0	76,7	76,8

Zdroj: vlastní zpracování dle⁷

1.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Někdy taky nazýváno ekonomicky pasivní obyvatelstvo. Jedná se o občany, kteří pracovat nemohou, nebo nechtějí:

- Děti
- Nepracující studenti
- Nepracující důchodci
- Invalidé
- Osoby v domácnosti
- Lidé, kteří nehledají zaměstnání

⁷ Tab. 1 Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity (očištěné od sezónních vlivů) Český statistický úřad. [online]. 8. 4. 2020. [cit. 2020-04-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2019>

1.3 Příčiny nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je možné rozdělit do několika kategorií. Tím nejobecnějších rozdělením je rozdělení na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost.

Dobrovolná nezaměstnanost může být jak krátkodobá, tak dlouhodobá. Jedná se o nezaměstnanost, ve které jedinec setrvává dobrovolně. Důvodů může být několik. Jedním je nevyhovující peněžní ohodnocení v dostupných zaměstnáních, kdy potenciální zaměstnanec není ochoten pracovat za nabízenou mzdu či plat a je pro něj výhodnější pokračovat v hledání. Druhým důvodem je samotná kvalita a nabídka dostupných zaměstnání. Nezaměstnaný člověk hledá specifické povolání a není ochoten nastoupit na jinou pozici. Dalším příkladem jsou uchazeči, kteří do žádného zaměstnání nastoupit nechtějí a kterým stav nezaměstnanosti vyhovuje.⁸

Může se také jednat o jedince, kteří jsou frikčně nezaměstnaní, například pokud hledají své první zaměstnání nebo mění povolání z důvodu stěhování.⁹

Za **nedobrovolnou nezaměstnanost** se naopak považuje stav, kdy jedinec o práci stojí a vynakládá iniciativu ji získat, ovšem není toho schopen. Tato situace nastává v případech, kdy neexistují pracovní nabídky, u kterých by nezaměstnaný splňoval požadavky – jedná se například o vzdělání nebo praxi.¹⁰

1.4 Typy nezaměstnanosti

Typy nezaměstnanosti se dají rozdělit na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní.

Frikční nezaměstnanost je reflexe neustálého pohybu jedinců po pracovním trhu. Je považována za dobrovolnou nezaměstnanost, jelikož se obvykle týká pracovníků, jež hledají výhodnější pracovní pozici, než jakou zaujímal doteď. Je převážně krátkodobá a vzniká kvůli vývoji pracovníka jak v osobním životě, tak profesionálně.¹¹

⁸ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, s. 85. ISBN: 80-86429-16-4.

⁹ SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D. *Ekonomie 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 656. ISBN: 978-80-205-0590-3.

¹⁰ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, s. 86. ISBN: 80-86429-16-4.

¹¹ SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D. *Ekonomie 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 654-655. ISBN: 978-80-205-0590-3.

Strukturální nezaměstnanost nastává při nerovnováze poptávky a nabídky pracovních míst. Jedná se o silící poptávku po novém druhu práce a klesající poptávku po stávajícím druhu práce v období, kdy se nabídka práce ještě nepřizpůsobila nové situaci na trhu. Jelikož se jedná o růst jednoho odvětví na úkor druhého, lze ji pozorovat mezi regiony.¹²

Strukturální nezaměstnanost je také nazývána technologická, protože se často jedná o nahrazení ruční výroby technikou. Průměrná doba trvání je delší než u frikční nezaměstnanosti, jelikož k získání nově vzniklého zaměstnání je nutná rekvalifikace nebo vyšší stupeň vzdělání.¹³

Cyklická nezaměstnanost nastává ve chvíli, kdy na trhu práce není dostatek pracovních míst. Jedná se o velkoplošný stav, který vyústí v propouštění pracovníků a růst nezaměstnanosti. Setkáme se s ní především v období recese, kdy agregátní nabídka a poptávka jsou v nerovnováze.¹⁴

O sezónní nezaměstnanost se jedná ve chvíli, kdy je nezaměstnanost spojená s konkrétní roční dobou, především v období zimy.

Všechny tyto typy nezaměstnanosti spadají pod přirozenou míru nezaměstnanosti. Ta znamená, že v porovnání s počtem nezaměstnaných osob je vyšší nebo rovný počet volných pracovních míst.¹⁵

Dále je také nutno rozdělit nezaměstnanost s ohledem na její délku, a to na krátkodobou a dlouhodobou.

Za **krátkodobou nezaměstnanost** se považuje nezaměstnanost nepřesahující délku 1 roku. Jedná se zpravidla o nezaměstnanost frikční, nebo strukturální

Pojmem **dlouhodobá nezaměstnanost** je myšlena nezaměstnanost, která trvá déle než 1 rok. Jedná se buďto o cyklickou, nebo dobrovolnou nezaměstnanost. Následkem dlouhodobé nezaměstnanosti je ztráta pracovních návyků.

¹² SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D. *Ekonomie 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 655. ISBN: 978-80-205-0590-3.

¹³ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, s. 83. ISBN: 80-86429-16-4.

¹⁴ SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D. *Ekonomie 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 655. ISBN: 978-80-205-0590-3.

¹⁵ BLAŽEK, Jiří. *Základy ekonomie*. 2. vydání. Masarykova univerzita Brno, 1996, s. 113. ISBN 80-210-2801-7.

1.5 Sledované období

V této práci se zaměřím na období mezi roky 2014-2019. V současné době je platná Koncepce politiky zaměstnanosti 2013-2020, která je součástí Strategie politiky zaměstnanosti. Tato koncepce byla zaměřena na vývoj politiky zaměstnanosti v daném období s ohledem na trh práce a předpokládaný vývoj. Ovšem s ohledem na dostupnost informací bylo nutné vynechat rok 2013. Sledované období tedy odpovídá programovému období Evropského sociálního fondu.

Počátek roku 2020 jsem se rozhodla vynechat s ohledem na současnou ekonomickou a zdravotní situaci. Jelikož nastalo mnoho dočasných změn ve fungování Úřadů práce a byly zavedeny nové způsoby jednání s Úřady, není momentálně možné tento rok správně porovnat s roky přechozími.

1.6 Míra nezaměstnanosti v České republice v letech 2014-2019

Tabulka 2: Obecná míra nezaměstnanosti mezi lety 2014-2019

	2019	2018	2017	2016	2015	2014
leden	2,10%	2,40%	3,50%	4,40%	5,90%	6,70%
únor	2,00%	2,40%	3,40%	4,30%	5,80%	6,60%
březen	2,10%	2,30%	3,30%	4,10%	5,70%	6,60%
duben	2,10%	2,30%	3,20%	4,10%	5,40%	6,40%
květen	2,10%	2,30%	3,10%	4,10%	5,20%	6,30%
červen	1,90%	2,30%	3,00%	4,20%	5,00%	6,20%
červenec	2,10%	2,20%	2,80%	4,20%	5,00%	6,00%
srpen	2,00%	2,40%	2,70%	4,00%	4,90%	6,10%
září	2,10%	2,20%	2,70%	3,90%	4,80%	5,90%
říjen	2,10%	2,10%	2,60%	3,80%	4,70%	5,90%
listopad	2,10%	2,00%	2,50%	3,70%	4,60%	6,00%
prosinec	2,00%	2,10%	2,40%	3,60%	4,50%	5,90%
průměr	2,06%	2,25%	2,93%	4,03%	5,13%	6,22%

Zdroj: vlastní zpracování dle¹⁶

¹⁶Obecná míra nezaměstnanosti 15-64 letých (%). Česká národní banka. [online]. 2020. [cit. 2020-04-12]. Dostupné z:

Česká republika má v současné době nejnižší dosaženou míru nezaměstnanosti.

Průměrná roční míra nezaměstnanosti byla mezi lety 2014 až 2019 v neustálém poklesu. Mezi lety 2014 až 2015 byl tento pokles 1,09%. Z roku 2015 na rok 2016 se míra nezaměstnanosti snížila o 1,1%. V roce 2017 byl pokles 1,1%. V roce 2018 to činilo 0,68% a v roce 2019 0,19%.

Z tohoto lze vyčíst, že v posledních 6 letech míra nezaměstnanosti klesala stabilně a do roku 2017 i předvídatelně, jelikož klesala každý rok zhruba o procento. Klesající míra nezaměstnanosti znamená nízký počet uchazečů a zájemců o zaměstnání a to vyústí v nedostatek kvalifikované pracovní síly na trhu práce.

V roce 2018 lze vidět nižší pokles oproti rokům předchozím, a to právě z důvodu nedostatku vhodných uchazečů a zájemců o práci. Lze je vidět Phillipsova křivka a přirozená míra nezaměstnanosti v praxi.

Míra nezaměstnanosti lze vypočítat pomocí tohoto vzorce:

$$n = \frac{N}{L} * 100\%$$

- n – míra nezaměstnanosti
- N – počet nezaměstnaných
- L – počet práceschopného obyvatelstva¹⁷

1.6.1 Phillipsova křivka

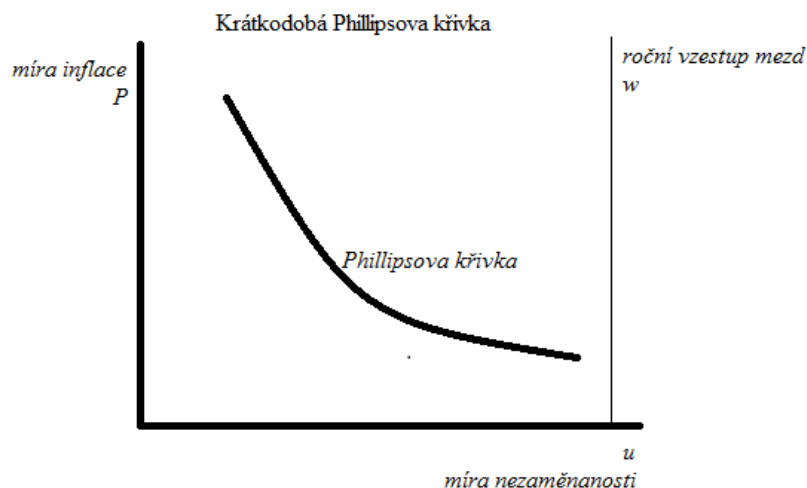
Slouží k vizualizaci vztahu mezi nezaměstnaností a inflací. Jestliže je inflace stabilní, dojde k převrácení vývoje míry nezaměstnanosti a vývoje mezd.¹⁸

Lze ji rozdělit na krátkodobou a dlouhodobou.

https://www.cnb.cz/cnb/STAT.ARADY_PKG.VYSTUP?p_period=1&p_sort=2&p_des=50&p_sestuid=21751&p_uka=1&p_strid=ACHAB&p_od=201401&p_do=201912&p_lang=CS&p_format=0&p_decsep=%2C

¹⁷ BLAŽEK, Jiří. *Základy ekonomie*. 2. vydání. Masarykova univerzita Brno, 1996, s. 212. ISBN 80-210-2801-7.

¹⁸ BLAŽEK, Jiří. *Základy ekonomie*. 2. vydání. Masarykova univerzita Brno, 1996, s. 208. ISBN 80-210-2801-7.



Obrázek 1: Krátkodobá Phillipsova křivka

Zdroj: vlastní zpracování dle¹⁹

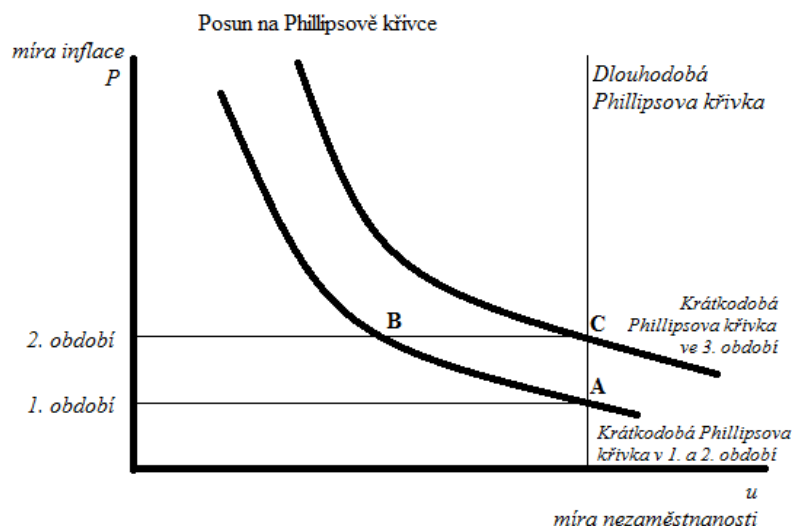
Krátkodobá Phillipsova křivka vyjadřuje existenci vztahu mezi mírou nezaměstnanosti a mírou inflace. Pokud nastane pokles inflace, zvýší se míra nezaměstnanosti. Při snížení míry nezaměstnanosti tedy inflace roste.²⁰

Při posunu Phillipsovy křivky dojde k posunu buďto nahoru, nebo dolů. K posunu směrem nahoru dojde v případě, že vzroste setrvačná míra inflace. Setrvačná míra inflace je úzce vázána na míru skutečnou, jelikož na ní závisí její vývoj. Skutečná míra inflace může být ovlivněna cenovým šokem, který způsobí růst. Naopak směrem dolů se křivka posune v případě poklesu inflace.²¹

¹⁹ SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D. *Ekonomie 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 679. ISBN: 978-80-205-0590-3.

²⁰ BLAŽEK, Jiří. *Základy ekonomie*. 2. vydání. Masarykova univerzita Brno, 1996, s. 209. ISBN 80-210-2801-7.

²¹ BLAŽEK, Jiří. *Základy ekonomie*. 2. vydání. Masarykova univerzita Brno, 1996, s. 210. ISBN 80-210-2801-7.



Obrázek 2: Posun na Phillipsově křivce

Zdroj: vlastní zpracování dle²²

Na obrázku 2 lze vidět přechod z krátkodobého období k období dlouhodobému. Bod A leží na spodní krátkodobé křivce a představuje hospodářství prvního období. Na spodní krátkodobé křivce také leží bod B, který představuje změnu stavu hospodářství při přechodu do druhého období. Změna nastala z důvodu zrychleného růstu mezd i cen a poklesu míry nezaměstnanosti. Bod B je stále umístěn na spodní křivce, jelikož inflační očekávání zůstala stejná.²³

Z důvodu růstu inflace jsou ve třetím období změněna inflační očekávání, a proto dojde k posunu křivky směrem nahoru. Ke stejné míře nezaměstnanosti v bodě A a C dojde v případě, kdy poklesne hospodářská aktivita a dojde k návratu do stejné míry nezaměstnanosti beze změny míry inflace.²⁴

²² SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D. *Ekonomie 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 681. ISBN: 978-80-205-0590-3.

²³ SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D. *Ekonomie 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 680. ISBN: 978-80-205-0590-3.

²⁴ SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D. *Ekonomie 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007, s. 680. ISBN: 978-80-205-0590-3.

2 Úřad práce

V současné době je v České republice státní správa v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávána dvěma institucemi, Ministerstvem práce a sociálních věcí a jemu podřízeným Úřadem práce České republiky.

Úřad práce prvně vznikl v roce 1990 jako poskytovatel služeb zaměstnanosti na základě zákonného opatření předsednictva České národní rady o zřízení úřadů práce č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. V této podobě zabezpečoval trh práce do 1. února 1992, kdy se stal účinným zákon o zaměstnanosti.²⁵

V roce 2011 došlo ke změně organizační struktury a uspořádání úřadů práce na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Došlo k centralizaci a byl vytvořen Úřad práce České republiky, který má v čele generálního ředitele. Bylo stanoveno 14 krajských poboček a jim podřízených kontaktních pracovišť.²⁶

2.1 Generální ředitelství

Generální ředitelství má sídlo v hlavním městě Praze a má na starosti tyto funkce:

- Analyzuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce
- Opatřuje tvorbu a realizaci související s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností
- Podporuje rovnoprávnost mezi pohlavím, národností, náboženstvím, zdravotní způsobilostí a rasou
- Spolupracuje s Evropskou Unií a ministerstvy na rozvoji mezinárodních vztahů
- Poskytuje investiční pobídky
- Ukládá pokuty²⁷
- Spravuje činnost krajských poboček Úřadu práce

²⁵ Historie. *Úřad práce*. [online]. 19. 9. 2019. [cit. 2020-03-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/historie>

²⁶ Historie. *Úřad práce*. [online]. 19. 9. 2019. [cit. 2020-03-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/historie>

²⁷ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., § 8, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

- Spravuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti
- Zajišťuje interní audit
- Má na starosti investiční činnost
- Spravuje, kdo může a nesmí poskytovat zaměstnání a vede evidenci agentur práce²⁸

2.2 Krajské pobočky

V České republice je 14 krajských poboček, a to v Praze, v Brně, v Českých Budějovicích, v Hradci Králové, v Jihlavě, v Karlových Varech, v Liberci, v Olomouci, v Ostravě, v Pardubicích, v Plzni, v Příbrami, v Ústí nad Labem a ve Zlíně. Krajské pobočky mají na starost:

- Praktikování státní politiky zaměstnanosti
- Spolupráci s kontaktními pracovišti
- Zabezpečení zaměstnanosti a pohyblivost pracovních sil
- Realizaci projektů
- Ochranu zaměstnanců při finančních problémech se zaměstnavatelem
- Evidují volná pracovní místa
- Zprostředkování zaměstnání a poradenské služby
- Zprostředkování rekvalifikace a uplatnění dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- Vyplácení podpory v nezaměstnanosti, nepojistných dávek a příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti
- Poskytování pracovních míst v zahraničí a evidenci cizinců pracujících na území České republiky
- Inspekci sociálních služeb a dávky pěstounské péče²⁹

²⁸ O Úřadu práce. *Úřad práce*. [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

²⁹ O Úřadu práce. *Úřad práce*. [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

2.3 Kontaktní pracoviště

Celkem je u nás 299 kontaktních pracovišť. Nejvíce se nachází v Moravskoslezském kraji, kde je 33 pracovišť, kdežto nejméně je v Karlovarském kraji a v okrese Praha, kde je pouhých 11 pracovišť.

Jsou pod správou krajských úřadů, mohou mít detašovaná územní pracoviště. Jejich hlavní rolí je:

- Informovat uchazeče a zájemce o zaměstnání o volných pracovních místech
- Evidovat uchazeče a zájemce o zaměstnání na daném území a spravovat danou evidenci
- Spolupracovat s krajskou pobočkou
- Nabízet vhodná volná pracovní místa uchazečům a zájemcům o zaměstnání
- Poskytovat poradenské služby v oblasti zaměstnanosti
- Určovat, kdo je vhodným kandidátem pro nástroje aktivní politiky zaměstnanosti
- Přiznávat nástroje pasivní politiky zaměstnanosti
- Přiznávat sociální dávky a evidovat žádosti
- Posouzení zdravotního stavu³⁰

³⁰ O Úřadu práce. *Úřad práce*. [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

3 Politika zaměstnanosti

Podle Klikové (2006) lze politiku zaměstnanosti definovat jako „*soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil*“. Hlavním cílem je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou práce. Lze ji chápat na třech úrovních. První je makroekonomická, která je celostátní a závislá na hospodářské politice. Mimo nezaměstnanost je zde také ekonomický růst, cenová stabilita a vnější ekonomická rovnováha. Všechny části jsou na sobě závislé, a proto změna jedné způsobí změnu druhé. Poté je regionální, která je zaměřena na existující nerovnováhu trhu práce a řešení problémů³¹ na regionální úrovni. Třetí úroveň je mikroekonomická, ve které figurují firmy a jejich jednotliví zaměstnanci.³²

Podle Sirovátky (2014) je politika zaměstnanosti realizována jako přímý zásah do trhu práce. Nejsou zde zahrnuta opatření hospodářské politiky.³³

V rámci Evropské Unie je politika zaměstnanosti odpovědností jednotlivých členských států, sama totiž žádnou nemá. Přesto ovšem udává práva a standardy, kterými se jednotlivé státy musí řídit. Státy mají možnost ke stanoveným právům přidávat vlastní předpisy a pravidla.³⁴

Jedním ze způsobů, jak Evropská Unie ovlivňuje politiku zaměstnanosti jednotlivých států, je Strategie Evropa 2020. Je to strategie, která byla schválena v roce 2010 a měla sloužit k inteligentnímu a udržitelnému růstu podporujícího začlenění do roku 2020. Jejím cílem zahrnujícím politiku zaměstnanosti bylo zajistit 75% zaměstnanost osob ve věku od 20-64 let.³⁵ Další projekty

³² KLIKOVÁ, Christina, KOTLÁN, Igor a kol. *Hospodářská politika: teorie a praxe*. Ostrava: Institut vzdělávání SOKRATES, s.r.o., 2006, s. 256. ISBN: 80-86572-37-4.

³³ SIROVÁTKA, Tomáš, a další. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno: Masarykova Univerzita, 2014, s. 16. ISBN: 978-80-210-7149-0.

³⁴ *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 5. ISBN 80-86552-06-3.

³⁵ Strategie Evropa 2020. *Vláda ČR*. [online]. [cit. 2020-04-01]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

podporované EU jsou zahrnuty v operačním programu Zaměstnanost, který je vysvětlen v kapitole 3.1.10.

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na aktivní a pasivní, kdy aktivní je zaměřena na snížení míry nezaměstnanosti zatímco pasivní se soustředí na následky nezaměstnanosti.

Tabulka 3: Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti České republiky (v tis. Kč)

	Aktivní politika zaměstnanosti	Pasivní politika zaměstnanosti	Celkem
2013	4 251 090	9 674 752	17 929 288
2014	6 386 632	9 279 634	20 076 846
2015	9 668 796	8 303 370	22 521 725
2016	6 860 879	8 254 527	20 318 256
2017	4 703 189	7 853 520	18 399 624
2018	4 336 836	7 542 836	18 891 482
2019	2 273 719	8 144 407	18 100 547

Zdroj: vlastní zpracování dle³⁶

Za rok 2019 bylo na státní politiku zaměstnanosti poskytnuto celkem 18 100 547 tisíc Kč, tedy o 790 935 tisíc Kč méně než v roce 2018. Do těchto celkových výdajů jsou započteny také výdaje na aktivní politiky zaměstnanosti. Ty byly v roce 2019 2 273 719 tisíc Kč, což je o 2 063 117 tisíc Kč méně než v roce 2018. Jedná se taky o nejnižší výdaje za posledních 6 let. Naopak u výdajů pasivní politiky zaměstnanosti jsou výdaje za rok 2019 vyšší než za rok 2018. V roce 2019 činily 8 144 407 tisíc Kč, kdežto v roce 2018

³⁶ výdaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2019. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. 2. 4. 2020. [cit. 2020-04-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

byly 7 542 836 Kč. Jednalo se o nejvyšší náklady od roku 2016, kdy se jednalo o 8 254 527 tisíc Kč.

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je snížení míry nezaměstnanosti a dosazení uchazečů na volná pracovní místa.

Aktivní politiku zaměstnanosti lze rozlišit na 4 různé ideální typy:

1. Incentive reinforcement (zvyšování pobídek) – cílem je posílení pozitivních a negativních pracovních pobídek pro osoby pobírající podporu v nezaměstnanosti. Mezi negativní pracovní pobídky patří například sankce, stanovení podmínek pro pobírání podpory, snižování výše a omezení doby, po kterou je osoba schopna pobírat podporu. Mezi pozitivní pracovní pobídky patří úlevy na dani a zaměstnanecké výhody.³⁷
2. Employment assistance (asistence při hledání práce) – cílem je odstranění překážek, které zabraňují nezaměstnaným vstoupit zpět na pracovní trh. Za asistenci se považují poradenství, zprostředkování pracovních míst, programy sloužící k hledání zaměstnání a poskytování dotací zaměstnavatelům.³⁸
3. Occupation (udržování aktivity) – zde je cílem zaneprázdnit nezaměstnané osoby pomocí různých nástrojů a tím omezit ztrátu lidského kapitálu. Toho lze dosáhnout pomocí vytváření pracovních míst ve veřejném sektoru nebo výcvikovými programy, které ovšem nejsou primárně zaměřeny na zaměstnanost.³⁹
4. Human capital investment (investice do lidského kapitálu) – cílem je zvýšení pravděpodobnosti, že nezaměstnaná osoba získá pracovní místo pomocí zlepšování jejich vzdělání a schopností. Zde je nabízeno základní, nebo odborné vzdělání.⁴⁰

³⁷ BONOLI, Giuliano. *Open Access Repository. The political economy of active labour market policy.* [online]. Leden 2010. [cit. 2020-03-12]. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/19812/ssoar-2010-bonoli-the_political_economy_of_active.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2010-bonoli-the_political_economy_of_active.pdf

³⁸ BONOLI, s. 11.

³⁹ BONOLI, s. 11.

⁴⁰ BONOLI, s. 11.

Z těchto čtyř ideálních typů se formulují dva typy sociální politiky, jejichž cílem je primárně integrace na pracovní trh:

1. Employment-friendly model – je to model vstřícný k zaměstnanosti,
2. Employment-enforcing – tento model je vynucující zaměstnanost

Podle Hynkové je v České republice k realizování aktivní politiky zaměstnanosti užíváno několik nástrojů:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na dopravu zaměstnanců
- Příspěvek na zpracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Poradenství
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Cílené programy k řešení zaměstnanosti⁴¹

3.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

Rekvalifikace je nástroj, který využívají uchazeči a zájemci o zaměstnání k získání kvalifikace pro nové zaměstnání nebo k prohloubení kvalifikace k vykonávání jejich současného zaměstnání. Rekvalifikační kurzy mohou poskytovat pouze držitelé akreditace k rekvalifikaci, zařízeními s akreditovanými vzdělávacími programy a zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu. Cílem je rozšíření uplatnění na trhu práce.⁴²

⁴¹ HYNKOVÁ, Vendula, Ph.D. *Ekonomie I: 10. kapitola Nezaměstnanost*. [online]. [Cit. 2020-03-03]. Dostupné z:

https://moodle.unob.cz/pluginfile.php/39155/mod_resource/content/1/Nezam%C4%9Bstnanost.pdf

⁴² Rekvalifikace. *Úřad práce* [online]. Březen 2019. [cit. 2020-03-21] s. 1. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/699115/Letak-portal-rekvalifikace.pdf/5ffbc891-d345-ae91-37e7-bef583d704a8>

Rekvalifikace je dostupná uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání evidovaným na Úřadu práce, kteří mají základní kvalifikaci pro získání požadované rekvalifikace a jsou zdravotně způsobilí.⁴³ Rekvalifikace musí být jak potřebná (uchazeč či zájemce nemá potřebnou kvalifikaci k získání pracovního místa), tak účelná (šance získání pracovního místa je po ukončení rekvalifikace vysoká).⁴⁴

Za úhradu nákladů zodpovídá Úřad práce v případě, že s uchazečem či zájemcem uzavře písemnou dohodu a zajistí zprostředkování rekvalifikace, nevzniká na to ovšem právní nárok. Je možno také poskytnout příspěvek na náklady spojené s kurzem (např. cestovné, ubytování). V případě, že se uchazeč nebo zájemce o zaměstnání přestane účastnit rekvalifikace nebo po absolvování kurzu nenastoupí do vhodného zaměstnání, je povinen uhradit veškeré náklady. Pokud v průběhu rekvalifikace přestane být v evidenci Úřadu práce, musí uhradit část nákladů odpovídajícím délce trvání.⁴⁵

Výjimkou jsou osoby, které:

- Nemohou dokončit kurz nebo vykonávat vhodné zaměstnání ze zdravotních důvodů
- Pečují o dítě do 4 let
- Pečují o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)
- Mají etické, mravní, náboženské důvody a důvody hodné zvláštního zřetele⁴⁶

V Olomouckém kraji je možné sjednat rekvalifikaci na pěti pracovištích Úřadu práce, a to v Jeseníku, v Olomouci, v Prostějově, v Přerově a v Šumperku.

⁴³ *Rekvalifikace*. Úřad práce [online]. Březen 2019. [cit. 2020-03-21], s. 1. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/699115/Letak-portal-rekvalifikace.pdf/5ffbc891-d345-ae91-37e7-bef583d704a8>

⁴⁴ *Rekvalifikace*. Úřad práce [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace>

⁴⁵ *Rekvalifikace*. Úřad práce [online]. Březen 2019. [cit. 2020-03-21], s. 1. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/699115/Letak-portal-rekvalifikace.pdf/5ffbc891-d345-ae91-37e7-bef583d704a8>

⁴⁶ *Rekvalifikace*. Úřad práce [online]. Březen 2019. [cit. 2020-03-21], s. 2. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/documents/37855/699115/Letak-portal-rekvalifikace.pdf/5ffbc891-d345-ae91-37e7-bef583d704a8>

Investiční pobídky

Jedná se o poskytnutou podporu zaměstnavatelům, kteří dále hmotně podporují vznik nových pracovních míst a následnou rekvalifikaci nebo školení zaměstnance na vniklou pozici.⁴⁷

Tuto podporu poskytuje Úřad práce, ovšem není povinná. Nárok na ni nemají zaměstnavatelé, kteří měli v posledních 3 letech uloženu pokutu za umožnění výkonu nelegální práce (zaměstnávání cizinců bez pracovního povolení nebo bez povolení k pobytu, práce vykonávaná osobou mimo pracovní právní vztah, a.j.).⁴⁸

Zaměstnavatel nemá nárok na žádný jiný příspěvek z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti po dobu, kdy je jeho dohoda s Úřadem práce stále v účinnosti.⁴⁹

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti poskytované nejvýše na dobu 12 měsíců (výjimečně až na 24 měsíců), k jejichž výkonu není potřeba vysoká kvalifikace. Jedná se především o údržbu veřejných prostranství, údržbu veřejných budov a prostranství včetně úklidu a práce vykonávané ve prospěch obce nebo ve prospěch státu a obecně prospěšných institucí.⁵⁰

Jsou nabízeny především dlouhodobě nezaměstnaným osobám a osobám s nízkou pravděpodobností umístění na trhu práce. Zaměstnavatel si může požádat o příspěvek, který je poskytnut Úřadem práce, ovšem musí být v souladu se zákonem (§112 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti):

„Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální

⁴⁷ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., § 111, odst. 1, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁴⁸ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., § 111 odst. 5, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁴⁹ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., § 111 odst. 13, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁵⁰ Veřejně prospěšné práce: obecné informace. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2020-04-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/verejne-prospesne-prace#obecne-informace>

*zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.*⁵¹

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní místo, které je vytvořeno především pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou těžko umístitelní na jiné pracovní místo. Vzniká dvěma způsoby:

- Zaměstnavatel uzavře dohodu s Úřadem práce a vytvoří pracovní místo k obsazení uchazečem, který má jinak nízkou úplatnost na trhu práce
- Uchazeč o zaměstnání uzavře dohodu s Úřadem práce a začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost⁵²

Na společensky účelné pracovní místo může Úřad práce poskytnout příspěvek.

Překlenovací příspěvek

Je poskytován Úřadem práce osobám samostatně výdělečně činným, kterým byl poskytnut příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa. Nesmí tedy být uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Je poskytován na úhradu provozních nákladů, které byly vytvořeny a zaplacený v období, na které se vztahuje. Jedná se o náklady spojené s objektem, kde je samostatně výdělečně činnost vykonávána (nájem, služby, opravy, údržba), a náklady vynaložené na dopravu materiálu a hotových výrobků.⁵³

O příspěvek lze požádat nejpozději 30 kalendářních dnů po uzavření dohody. Je poskytován jednorázově a to za období nejdéle 5 měsíců. Výše příspěvku je vypočítána

⁵¹ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., § 112 odst. 2, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁵² Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., § 113 odst. 1, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁵³ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., § 114 odst. 1, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-25]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

z průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku a nepřesahuje 0,25%.⁵⁴

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Jedná se o příspěvek, který je poskytnut zaměstnavateli v případě, že z jeho strany dojde k překážce v práci pro zaměstnance nebo k přerušení práce z důvodu živelné události. Nárok zaměstnavatel má, pokud není schopen umožnit zaměstnanci vykonávat jeho práci v minimálně 20% stanovené týdenní pracovní doby nebo v případě, že vyplácí náhradu mzdy, bude tak činit ve výši minimálně 70% průměrného výdělku. Příspěvek je také poskytován, pokud se zaměstnavatel zaváže, že z nastalých důvodů nerozváže se zaměstnancem pracovní poměr.⁵⁵

K žádosti je potřeba doložit popis důvodů, kvůli kterým zaměstnavatel o příspěvek žádá, a jak daná situace vznikla, počet postihnutých zaměstnanců a provozoven, výši poskytované náhradní mzdy a předpokládaný vývoj situace a řešení.⁵⁶

Příspěvek je poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců a to pouze v případě, že stále existuje uvedená příčina. Poskytování lze jednou prodloužit o dalších 6 měsíců, ovšem nařízením vlády je možné toto období prodloužit.⁵⁷

Příspěvek na zpracování

Příspěvek na zpracování je poskytován zaměstnavateli po dobu maximálně 3 měsíců a nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy. Poskytuje se na uchazeče, kterým

⁵⁴ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §114 odst. 2, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁵⁵ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §115 odst. 1, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁵⁶ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §115 odst. 2, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁵⁷ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §115 odst. 3, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

je věnována zvýšená péče krajskou pobočkou Úřadu práce. Důvody pro zvýšenou péči jsou zdravotní stav, věk, péče o dítě a jiné vážné důvody.⁵⁸

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Nárok na příspěvek má zaměstnavatel, který nemůže svým zaměstnancům umožnit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby z důvodu přechodu na nový podnikatelský plán.⁵⁹

Výše příspěvku nepřesahuje polovinu minimální mzdy a příspěvek je poskytován maximálně 6 měsíců.⁶⁰

Poradenství

Poradenství je zajišťováno krajskými pobočkami Úřadu práce. Cílem je zprostředkování vhodného zaměstnání, poskytnutí pomoci s výběrem vhodného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, pomoc při přípravě k práci s OZP a vytvoření profilu uchazeče o zaměstnání ke zlepšení nabídky vhodných zaměstnání. Mimo Úřad práce může poradenství být poskytováno přes jiné odborné zařízení, ovšem pouze na základě dohody s příslušnou krajskou pobočkou.⁶¹

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jedná se o osoby, které mají orgánem sociálního zabezpečení uznán stupeň invalidity nebo zdravotního znevýhodnění, ovšem jsou stále schopny vstoupit do pracovního poměru. Tento stav musí být podle způsobilého odborníka uznán jako

⁵⁸ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §116, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁵⁹ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §117 odst. 1, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁶⁰ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §117 odst. 2, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁶¹ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §105, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

dlouhodobý (musí tedy přesahovat délku 1 roku) a musí omezovat pracovní uplatnění uchazeče. Těmto osobám je poskytována zvýšená ochrana a věnována zvýšená péče při hledání uplatnění na trhu práce.⁶²

Zaměstnavatelé, kteří vytvořili pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením, mohou pobírat příspěvek od Úřadu práce. Výše příspěvku na zřízení takového místa nemůže přesáhnout osminásobek průměrné mzdy přecházejícího roku pro osoby se zdravotním postižením a dvanáctinásobek pro osoby s těžším zdravotním postižením. Pokud je zaměstnavatelem zřízeno deset a více takových míst, maximální možný příspěvek na jedno místo je desetinásobek nebo čtrnáctinásobek průměrné mzdy, o ohledem na stupeň zdravotního postižení.⁶³

Poskytnut může být pouze zaměstnavatelům, kterým nebyla v posledních třech letech udělena pokuta za nelegální práci, nebo mají nedopalky na dani, zdravotním pojištění, sociálním zabezpečení nebo příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.⁶⁴

Dále je také možno požádat o příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Cílené programy se zaměřují na řešení problémů v jednotlivých územních celcích České republiky. Jsou zde zahrnuty i programy financované Evropskou Unií. Jejich cílem je zvýšit uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce, jsou tedy zaměřeny na skupiny se sníženou uplatnitelností (např. OZP). Cílené programy mohou být zajišťovny i jinými subjekty než je Úřad práce.⁶⁵

⁶² Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §67, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-24]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁶³ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §75, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁶⁴ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §75, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁶⁵ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §120, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

Do cílených programů patří programy ESF (Evropského sociálního fondu). Slouží k podpoře projektů neinvestičního charakteru, například rekvalifikací, rozvoje vzdělávacích programů, stáží studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru nebo speciálních programů pro znevýhodněné skupiny obyvatel (OZP, děti, mládež etnické menšiny).⁶⁶

Programy ESF lze rozdělit do dvou kategorií: národní individuální projekty, které řeší problémy na národní úrovni a jsou centralizované, a regionální individuální projekty, které řeší problémy na regionální úrovni. K dosažení cíle projektu jsou využity nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

V současném programovém období 2014-2020 běží tři operační programy. Jedním je OP Praha – pól růstu ČR řízený Magistrátem hlavního města Praha, druhým je OP Výzkum, vývoj a vzdělávání řízený Ministerstvem školství, mládeže a výchovy a tím posledním je OP Zaměstnanost, řízený MPSV. Právě v tomto programu jsou zahrnuty projekty, které podporují zaměstnanost, další vzdělávání, mezinárodní spolupráci a sociální inovace v oblasti zaměstnanosti, modernizaci veřejných služeb a veřejné správy, pokrývají sociální začleňování a zajišťují rovné příležitosti žen a mužů a adaptibilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů.⁶⁷

3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

S tímto termínem současný zákon již nejedná, ovšem stále existuje. Do pasivní politiky zaměstnanosti je zařazena podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Oproti aktivní politice zaměstnanosti, která se snaží snížit míru nezaměstnanosti, pasivní politika se zaměřuje na tlumení následků nezaměstnanosti.

⁶⁶ Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/evropsky-socialni-fond-v-cr

⁶⁷ OP Zaměstnanost. *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

3.2.1 Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti

Na podporu v nezaměstnanosti má nárok každý uchazeč o zaměstnání evidovaný na Úřadu práce, který v 24 měsících předcházejícím evidenci byl po dobu 12 měsíců zaměstnaný nebo jinak výdělečně činný, kdy měl povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.⁶⁸

Do uvedených 12 měsíců lze započítat i dobu, kdy se žadatel o podporu v nezaměstnanosti staral o dítě do 4 let, o dítě do 10 let, které je osobou závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve I stupni anebo o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby v II., III. nebo IV. stupni, která buďto s žadatelem trvale žije a podílí se na nákladech, nebo je považována za osobu blízkou. Dále je zahrnuto také pobírání invalidního důchodu pro invalidu třetího stupně, období, kdy žadatel připravoval osobu se zdravotním postižením k nástupu na trh práce, a žadatelé, kteří působili jako dobrovolníci v organizacích, které mají akreditaci z Ministerstva vnitra, nebo byli ve výkonu veřejné služby. Zde je nutno vykonávat danou pozici minimálně 20 hodin v kalendářním týdnu. Poslední výjimkou jsou žadatelé, kteří po ukončení zaměstnání nebo výdělečné činnosti byli na nedobrovolné dočasné pracovní neschopnosti, nebo jim byla nařízena karanténa.⁶⁹

Pro získání podpory v nezaměstnanosti je nutno vyplnit žádost, ke které je potřeba přiložit potvrzení o zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, potvrzení o výši průměrného výdělku a evidenční list nebo potvrzení o důchodovém pojištění.⁷⁰

Délka pobírání se liší v závislosti na věku uchazeče. Do 50 let se jedná o 5 měsíců, od 50 do 55 let se jedná o 8 měsíců a nad 55 let lze pobírat podporu po dobu 11 měsíců.⁷¹

⁶⁸ Správa na úseku zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2008. [cit. 2020-04-03]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

⁶⁹ Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2020-04-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

⁷⁰ Žádost o podporu v nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2020-04-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zadost-o-podporu-v-nezamestnanosti>

⁷¹ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §43, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

Podpora při rekvalifikaci

Podpora při rekvalifikaci je dostupná uchazečům o zaměstnání, kteří se účastní rekvalifikace, nárok na ni ale mají i osoby, které v evidenci uchazečů vedeny nejsou.

Podporu nelze vyplácet, je-li uchazeč poživitelem starobního důchodu, je mu poskytována dávka nemocenského pojištění nebo je ve vazbě.⁷²

Maximální výše podpory představuje 0,65násobek průměrné mzdy předcházejícího roku během prvních třech čtvrtletí. Pokud je známa výše průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovací základu uchazeče, stavoví se podpora na 60% průměrné částky. Pokud měl uchazeč více zaměstnání nebo výdělečných činností, které ukončil ve stejný den, dojde k součtu průměrných čistých měsíčních výdělků a vyměřovacích základů.⁷³

⁷² Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §44, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

⁷³ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., §50, ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. [[online]. Znění od 1. 1. 2020. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 Finanční prostředky na nástroje politiky zaměstnanosti Olomouckého kraje

Jak již bylo uvedeno v kapitole 2, Úřad práce České republiky má 14 krajských poboček. Jelikož je tato práce zaměřena na kontaktní pracoviště Hranice a jemu nadřazenou okresní pobočku Přerov, je potřeba přiblížit si a porovnat rozdíl mezi Olomouckým krajem a Českou republikou.

Datové údaje o množství poskytnutých finančních prostředků a zúčastněných uchazečů o práci se vytvářejí v rámci kraje. Lze tedy určit, jaký podíl má Olomoucký kraj na jednotlivých výdajích za nástroje politiky zaměstnanosti, a to jak aktivní, tak pasivní.

Zaměřím se především na již stanovené období, tedy roky 2014-2019.

Rekvalifikace

Tabulka 4: Výdaje na rekvalifikace (v tis. Kč)

	Česká republika	Olomoucký kraj
2014	343 894	14 904
2015	380 350	19 613
2016	269 494	13 235
2017	174 338	8 392
2018	128 410	5 616
2019	94 754	3 240

Zdroj: vlastní zpracování dle⁷⁴

V České republice bylo v roce 2019 vynaloženo 94 754 tisíc Kč na rekvalifikace. Z toho 3 240 tisíc Kč bylo využito v Olomouckém kraji. Jedná se o nejnižší výdaje za posledních 6 let. V roce předchozím, tedy 2018, dosáhly výdaje 128 410 tisíc Kč, což je o 33 565 tisíc Kč více než v roce 2019. Podíl Olomouckého kraje byl o 2 376 tisíc vyšší, tedy 5 616 tisíc Kč. Nejvyšší výdaje byly v roce 2015, kdy dosáhly 380 350 tisíc Kč celostátně a 19 613 tisíc Kč v Olomouckém kraji. Jedná se o jediné zvýšení výdajů v daném časovém období, a to o 36 456 tisíc Kč celostátně a 4 709 tisíc Kč krajsky.

⁷⁴vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r_2019-_cleneni_dle_kraju. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 9. 4. 2020. [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Veřejně prospěšné práce

Tabulka 5: Výdaje na Veřejně prospěšné práce (v tis. Kč)

	Česká republika	Olomoucký kraj
2014	2 077 674	152 594
2015	2 669 611	195 868
2016	2 687 116	208 495
2017	2 242 218	164 407
2018	1 923 670	141 623
2019	1 099 239	71 632

Zdroj: vlastní zpracování dle⁷⁵

Co se výdajů na veřejně prospěšné práce týče, bylo v roce 2019 uděleno 1 099 239 tisíc Kč, což činilo nejnižší částku za posledních 6 let. Nejvyšší výdaje nastaly v roce 2016, kdy byly ve výši 2 687 116 tisíc Kč. V Olomouckém kraji bylo v roce 2019 využito 71 632 tisíc Kč. Oproti roku 2018 poklesly výdaje za celou Českou republiku o 824 431 tisíc Kč a výdaje za Olomoucký kraj o 69 991 tisíc Kč.

Mezi lety 2015-2016 došlo k nárůstu výdajů. V roce 2015 to bylo o 591 937 tisíc Kč oproti předchozímu roku, v roce 2016 se zvedly o dalších 17 505 tisíc Kč.

V Olomouckém kraji byl zaznamenán nárůst pouze v letech 2015 a 2016, kdy v roce 2015 se jednalo o 43 274 tisíc Kč, a v roce 2016 se výdaje zvýšily o dalších 12 627 tisíc Kč. V následujících letech se výdaje snižovaly, kdy k největšímu propadu došlo právě z roku 2018 na rok 2019.

⁷⁵ vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r._2019-_cleneni_dle_kraju. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 9. 4. 2020. [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Společensky účelná pracovní místa

Tabulka 6: Výdaje na Společensky účelná pracovní místa (v tis. Kč)

	Česká republika	Olomoucký kraj
2014	1 937 717	272 122
2015	3 806 978	569 236
2016	3 480 869	505 735
2017	943 165	116 337
2018	735 988	128 031
2019	121 441	19 424

Zdroj: vlastní zpracování dle⁷⁶

Za rok 2019 bylo na společensky účelná pracovní místa využito 121 441 tisíc Kč, z toho 19 424 tisíc Kč v Olomouckém kraji. To je velký skok oproti roku 2018, kdy bylo celostátně využito o 614 547 tisíc Kč, a z toho v Olomouckém kraji o 108 607 tisíc Kč více. Nejvyšší výdaje byly v roce 2015, kdy se využilo 3 806 978 tisíc Kč. V Olomouckém kraji bylo v roce 2015 využito 569 236 tisíc Kč.

K nárůstu výdajů došlo mezi roky 2014-2015. Jedná se také o výrazný skok oproti předchozímu roku, kdy konečná částka představovala více než dvojnásobek celkových výdajů předchozího roku. Zvýšení v roce 2015 bylo o 1 869 261 tisíc Kč. V Olomouckém kraji lze vidět podobný nárůst, kdy bylo využito o dalších 297 114 tisíc Kč více.

⁷⁶vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r_2019-_cleneni_dle_kraju. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 9. 4. 2020. [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Podpora OZP

Tabulka 7: Příspěvek na zřízená pracovní místa pro OZP (v tis. Kč)

	Česká republika	Olomoucký kraj
2014	88 866	3 444
2015	60 462	1 755
2016	57 994	3 132
2017	44 946	3 941
2018	19 960	3 042
2019	29 659	9 829

Zdroj: vlastní zpracování dle⁷⁷

Příspěvek na zřízená pracovní místa pro OZP v České republice za rok 2019 činil 29 659 tisíc Kč. V Olomouckém kraji se jednalo o 9 829 tisíc Kč, což představuje nejvyšší výdaje z posledních 6 let. Jedná se o nárůst oproti roku 2018, kdy celorepublikové výdaje dosahovaly 19 960 tisíc Kč, tedy o 9 699 tisíc méně. V roce 2018 také došlo ke snížení výdajů o více než polovinu oproti roku 2017. Částka byla nižší o 24 986 tisíc Kč.

Nejvyšší výdaje za celou republiku byly v roce 2014, kdy dosáhly 88 866 tisíc Kč. V následujícím roce 2015 výdaje klesly o 28 404 tisíc Kč a dále klesaly až do roku 2019.

V Olomouckém kraji bylo dosaženo nejnižších výdajů v roce 2015, kdy se jednalo pouze o 1 755 tisíc Kč. To představovalo o 1 689 tisíc Kč méně než v roce 2014. Ovšem v následujícím roce se výdaje opět zvýšily o 1 377 tisíc Kč.

V roce 2017 došlo také k znatelnému nárůstu výdajů, a to o 809 tisíc Kč. Také se jednalo o krátkodobý stav a v roce 2018 byly výdaje o 899 tisíc nižší.

Celkově bylo v období 2014-2019 za Olomoucký kraj vynaloženo 25 143 tisíc Kč.

⁷⁷ výdaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r._2019-_cleneni_dle_kraju. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 9. 4. 2020. [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Cílené programy

Tabulka 8: Cílené programy (v tis. Kč)

	Česká republika	Olomoucký kraj
2014	1 711 753	127 548
2015	2 069 910	186 553
2016	119 812	6 918
2017	701 115	56 795
2018	833 242	45 743
2019	559 671	37 528

Zdroj: vlastní zpracování dle⁷⁸

V roce 2019 bylo na cílené programy v České republice vynaloženo 559 671 tisíc Kč a v Olomouckém kraji 37 528 tisíc Kč. Jedná se o druhé nejnižší výdaje v posledních šesti letech, kdy došlo k celostátnímu snížení o 273 571 tisíc Kč. V Olomouckém kraji snížení představovalo 8 215 tisíc Kč.

Nejnižší výdaje a zároveň největší skok nastal v roce 2016. Zatímco v roce 2015 byly výdaje 2 069 910 tisíc Kč, v roce 2016 to bylo o celých 1 950 098 tisíc Kč méně, tedy 119 812 tisíc Kč. Jednalo se o pouhých 5,79 % oproti předchozímu roku. V Olomouckém kraji nebyl tento skok o nic menší, jednalo se o 6 918 tisíc Kč z předchozích 186 553 tisíc Kč, což představuje jen 3,7 %. Nejvyšší a nejnižší výdaje tedy nastaly dva roky po sobě.

⁷⁸ vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r_2019-_cleneni_dle_kraju. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 9. 4. 2020. [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Ostatní výdaje

Do aktivní politiky zaměstnanosti také spadají ostatní výdaje hrazené ze státního rozpočtu nebo z prostředků Evropské Unie.

Tabulka 9: Ostatní výdaje financovány z národní aktivní politiky (v tis. Kč)

	Česká republika	Olomoucký kraj
2014	7 950	0
2015	20 750	13
2016	9 042	555
2017	35 537	6 811
2018	41 393	8 644
2019	16 820	4 105

Zdroj: vlastní zpracování dle⁷⁹

V období mezi lety 2014-2019 bylo vydáno z rozpočtu národní aktivní politiky 131 492 tisíc Kč na financování ostatních výdajů. Nejvyšší podíl byl vydán v roce 2018, kdy výdaje dosáhly 41 393 tisíc Kč, což bylo o 5 856 tisíc Kč více než v roce 2017.

Nejnižší výdaje naopak byly zaznamenány v roce 2014, kdy se jednalo 7 950 tisíc Kč. V následujícím roce 2015 se zvýšily o 12 800 tisíc Kč. V roce 2019 bylo celostátně vynaloženo 16 820 tisíc Kč. Jednalo se o 24 573 tisíc Kč méně než v roce 2018.

V Olomouckém kraji vypadal vývoj výdajů odlišně oproti České republice. V letech 2014-2015 byly výdaje velice nízké, v roce 2014 dokonce nulové. Teprve v roce 2016 stouply na 555 tisíc Kč a o rok později o dalších 6 256 tisíc Kč.

V roce 2018 dosáhly výdaje nejvyššího bodu, kdy stouply o 1 833 tisíc Kč oproti roku 2017. Naopak v roce 2019 nastal pokles o 4 539 tisíc Kč, což představovalo 52,51% z původní hodnoty.

⁷⁹ výdaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r_2019-_cleneni_dle_kraju. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 9. 4. 2020. [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Tabulka 10: Ostatní výdaje financovány z prostředků Evropské Unie (v tis. Kč)

	Česká republika	Olomoucký kraj
2014	218 777	17 762
2015	606 736	80 384
2016	190 226	30 022
2017	493 125	60 099
2018	507 407	63 864
2019	310 516	25 002

Zdroj: vlastní zpracování dle⁸⁰

Co se výdajů financovaných z prostředků Evropské Unie týče, výše částek se výrazně lišila od výdajů financovaných z národní aktivní politiky.

Celkově bylo za vyhrazené období vydáno 2 326 787 tisíc Kč pro celou Českou republiku. Podíl Olomouckého kraje představoval 277 133 tisíc Kč, což představuje 11,91% původní částky.

Nejvyšší výdaje nastaly v roce 2015 a to 606 736 tisíc Kč. Jednalo se o zvýšení o 387 959 tisíc Kč z roku 2014 a v následujícím roce nastalo naopak snížení o 416 510 tisíc Kč. V roce 2014 byly také nejnižší výdaje za sledované období, a to 190 226 tisíc Kč.

V roce 2019 bylo celorepublikově vydáno 310 516 tisíc Kč, což bylo o 196 891 tisíc méně než v roce 2018.

V Olomouckém kraji byly nejnižší výdaje v roce 2014, kdy se jednalo o 17 762 tisíc Kč. Následující rok, tedy 2015, došlo k velkému skoku a výdaje se zvýšily o 62 622 tisíc Kč, což představuje nejvyšší meziroční rozdíl.

Za rok 2019 bylo vydáno 25 002 tisíc Kč, což bylo o 38 862 tisíc Kč méně než v roce 2018.

⁸⁰ výdaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r_2019-_cleneni_dle_kraju. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 9. 4. 2020. [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Podpora v nezaměstnanosti

Oproti předchozím nástrojům se jedná o nástroj pasivní politiky zaměstnanosti.

Tabulka 11: Vyplacená podpora v nezaměstnanosti v České republice (v tis. Kč)

	Průměrný počet osob	Podpora v nezaměstnanosti
2014	115 908	9 279 634
2015	101 789	8 303 370
2016	97 870	8 254 527
2017	87 129	7 853 520
2018	76 792	7 542 836
2019	77 282	8 144 407

Zdroj: vlastní zpracování dle⁸¹

V průběhu let 2014-2019 pobíralo průměrně 561 770 lidí podporu v nezaměstnanosti a celkově bylo vyplaceno 49 378 294 tisíc Kč.

Až na rok 2019 počet uchazečů i výše vyplacené podpory každoročně klesal. Největší snížení nastalo v roce 2015, kdy podporu pobíralo o 14 119 lidí méně než v roce 2014. To samé vyjádřila i výše vyplacená za podpory, která klesla o 976 264 tisíc Kč.

V jednotlivých letech se lišila výše průměrně vyplacené částky na uchazeče. V roce 2014 šlo o 80 tisíc Kč, v roce 2015 se průměr lehce navýšil na 81,6 tisíc Kč, stejně tak došlo k navýšení na 84,3 tisíc Kč i v roce 2016, v roce 2017 to bylo 90,1 tisíc Kč, v roce 2018 se částka vyšplhala na 98,2 tisíc Kč a v roce 2019 skončila na 105,4 tisících Kč. Hlavním důvodem pro tento nárůst je především navyšování minimální mzdy.

⁸¹ vydaje_hz_pvn_a_odpovidajici_prum._pocet_uoz_v_casove_rade_do_r._2019+. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 9. 4. 2020. [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Tabulka 12: Vyplacená podpora v nezaměstnanosti v Olomouckém kraji (v tis. Kč)

	Průměrný počet osob	Podpora v nezaměstnanosti
2014	8 039	602 142
2015	6 825	512 910
2016	6 709	521 181
2017	5 916	492 542
2018	4 998	458 785
2019	4 659	458 941

Zdroj: vlastní zpracování dle⁸²

V Olomouckém kraji pobíralo v letech 2014-2019 podporu v nezaměstnanosti 34 146 lidí. Celkem bylo vyplaceno 3 046 501 tisíc Kč. To představovalo 6,17% z celostátních výdajů.

Průměrný počet osob, kterým byla vyplácena podpora, se každoročně snižoval. Největší rozdíl je mezi lety 2014 a 2015, kdy se jednalo o 1 214 lidí méně. Nejmenší je naopak mezi lety 2015 a 2016, kdy se počet osob pobírajících podporu v nezaměstnanosti snížil o 116.

Průměrná roční výše vyplacené podpory se v jednotlivých letech lišila. V roce 2013 se jednalo o 74,9 tisíc Kč, v roce 2015 bylo vypláceno průměrně 75,2 tisíc Kč, v roce 2016 šlo o 77,7 tisíc Kč, v roce 2017 nastalo zvýšení na 83,3 tisíc Kč, v roce 2018 pak na 91,8 tisíc Kč a v roce 2019 dosáhla výše průměrné vyplacené podpory 98,5 tisíc Kč.

Pokud průměry Olomouckého kraje porovnáme s průměry České republiky, zjistíme, že ty v Olomouckém kraji jsou nižší. Důvodem jsou rozdílné platy v posledním zaměstnání v závislosti na potřebné kvalifikaci a místa pobytu a výkonu práce.

⁸² vydaje_hz_pvn_a_odpovidajici_prum._pocet_uoz_v_casove_rade_do_r._2019+. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 9. 4. 2020. [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

5 Projekty ESF v Olomouckém kraji

Tyto projekty jsou zprostředkovávány a částečně financovány ze zdrojů Evropského sociálního fondu. Přestože jsou vytvářena programová období, která jsou stanovená na určité roky, tyto projekty mohou přesahovat délku období, ve kterém byly zahájeny a pokračovat do období následujícího. Současné období se rozkládá mezi lety 2014 až 2020. Se zaměstnaností se potýká Operační program Zaměstnanost.

5.1 Národní individuální projekty

Národní individuální projekty jsou realizovány napříč celou Českou republikou, proto je zahrnují do projektů, kterých se účastní i kontaktní pracoviště Hranice. Ve stanoveném období jsou v současné době v realizaci tři projekty.

Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání

Tento projekt je zaměřen na dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání, tedy o uchazeče, kteří jsou evidováni déle než jeden rok. V současné době probíhá jeho realizace, a to od 1. ledna 2019. Plánovaná délka trvání je dva roky, tedy do 31. prosince 2021. Peníze jsou využity na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, tedy rekvalifikace, společensky účelného pracovního místa apod. Jedná se o projekt s nejnižšími výdaji.

Je realizován v rámci celého kraje, v okrese Přerov jsou zřízeny dvě pracovní pozice Poradce pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a Poradce pro zaměstnavatele. Obě mají místo výkonu v Přerově, ale spadá pod ně celý okres.

Tabulka 13: Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (v Kč)

Celkové způsobilé výdaje	Příspěvek Unie	Národní veřejné zdroje	Národní soukromé zdroje
696 808 843,00	574 093 837,65	122 715 005,35	0
Soukromé zdroje	Míra spolufinancování z ESI fondů	Celkové zdroje	
0	696 808 843,00	696 808 843,00	

Zdroj: Vlastní zpracování dle⁸³

Celková výše výdajů vynaložených na tento projekt je 696 808 843 Kč. Tato částka je financována ze dvou zdrojů, a to z národních veřejných zdrojů a z příspěvku Evropské Unie.

Příspěvek Evropské Unie představuje 82,39% z celkové částky, tedy 574 093 837,65 Kč. Z národního spolufinancování tedy bylo uhrazeno 17,61% celkových výdajů s částkou 122 715 005,35 Kč.

Národní soukromé zdroje a soukromé zdroje se na spolufinancování tohoto projektu nepodílely.

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II

Tento projekt je pokračováním předchozího programu vedeného pod stejným jménem. Je cílený na zaměstnavatele, zaměstnance (nové i již existující), OSVČ bez zaměstnanců a nestátní neziskové organizace. Byl zahájen 1. prosincem 2015 a jeho předpokládané ukončení spadá na 31. prosince 2022. Jde tedy o sedmiletý projekt.

Je realizován v rámci celého kraje, pro okres Přerov jsou zřízeny dvě pracovní pozice Odborový pracovník Podpory odborného vzdělávání zaměstnanců II, obě s výkonem práce v Přerově.

⁸³ Veřejný detail projektu. *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 2020-04-08]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=4109C8C0-ADFB-4F14-9674-3F6A9B5B8265>

Tabulka 14: Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (v Kč)

Celkové způsobilé výdaje	Příspěvek Unie	Národní veřejné zdroje	Národní soukromé zdroje
3 499 850 000,00	2 974 872 500,00	524 977 500,00	0
Soukromé zdroje	Míra spolufinancování z ESI fondů	Celkové zdroje	
0	3 499 850 000,00	3 499 850 000,00	

Zdroj: vlastní zpracování dle⁸⁴

Na projekt odborného vzdělávání zaměstnanců II bylo celkem použito 3 499 850 000 Kč. Jedná se o pětinašobek výše výdajů použitých v projektu probraném v kapitole 6.1.1.

Celkový podíl spolufinancování z národních veřejných zdrojů činil 15%, tedy 524 977 500 Kč. Zbýlých 85% výdajů bylo uhrazeno příspěvkem Evropské Unie.

Ani zde nebylo využito spolufinancování z národních soukromých zdrojů nebo soukromých zdrojů.

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II

Stejně jako předcházející projekt, i Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II je pokračováním předchozího projektu se stejným jménem. Je zaměřený na poradenství a poskytování rekvalifikací uchazečům a zájemcům o zaměstnání. Jde tedy o zlepšení pozice uchazeče nebo zájemce na trhu práce a zvýšení jejich možnosti získat zaměstnání. Doba trvání projektu byla stanovena na 1. ledna 2016 až 30. června 2022, což představuje 78 měsíců.

Tento projekt je také realizován v rámci kraje, pracovní pozice jsou zřízeny pouze na krajské pobočce v Olomouci, pod které spadá celý kraj.

⁸⁴ Veřejný detail projektu. *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 2020-04-08]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=FAE15CE6-2EFA-4ECD-B9D2-E19BC804F15B>

Tabulka 15: Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (v Kč)

Celkové způsobilé výdaje	Příspěvek Unie	Národní veřejné zdroje	Národní soukromé zdroje
1 050 000 000,00	865 084 500,00	184 915 500,00	0
Soukromé zdroje	Míra spolufinancování z ESI fondů	Celkové zdroje	
0	1 050 000 000,00	1 050 000 000,00	

Zdroj: vlastní zpracování dle⁸⁵

Na tento projekt bylo celkem vynaložena částka 1 050 000 000 Kč. Stejně jako předchozí dva národní individuální projekty, i tento je financován příspěvkem Unie a národním spolufinancováním.

Příspěvek Unie představoval 82,39% z celkových způsobených výdajů na projekt, tedy 865 084 500 Kč. Z národního financování tedy bylo vydáno 184 915 500 Kč, což vychází na 17,61%.

5.2 Regionální individuální projekty

Regionální individuální projekty jsou realizovány v rámci určitého území. Lze je tedy realizovat podle krajů, okresu nebo jednotlivých poboček. Pracují s konkrétními problémy, které se týkají daných oblastí a nemusí tedy nutně odpovídat stavu zbytku České republiky. V Hranicích v současné době aktivně probíhá pouze jeden regionální projekt.

5.2.1 Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji⁸⁶

V současné době probíhá projekt s názvem Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji. Jedná se o projekt zaměřený na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou

⁸⁵ Veřejný detail projektu. *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 2020-04-08]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=8A411584-6A78-4A1C-B99F-39E2CF1E7D41>

⁸⁶ Následující informace jsou zpracované podle informací poskytnutých vedoucí Úřadu práce Hranice přes e-mail

dlouhodobě evidovaní nebo jinak sociálně vyloučení. Tím je myšleno například pobírání dávek pomoci v hmotné nouzi, zadluženost, nedostatečná kvalifikace nebo pobyt uchazeče v místě sociálně vyloučeném.

Cílem je těmto osobám zprostředkovat vhodné a udržitelné zaměstnání a tím snížit dlouhodobou nezaměstnanost. Uchazeči jsou vybráni pracovníky Úřadu práce – poradci. Musí buďto být dlouhodobě nezaměstnaných uchazečem, nebo splňovat minimálně dvě kategorie sociálního vyloučení a zároveň být v posledních 3 letech po dobu minimálně 12 měsíců evidováni na Úřadu práce.

Po výběru uchazečů je poskytnuto individuální a skupinové poradenství, kde jsou jednotliví adeпти seznámeni s projektem a je jim poskytnuta pomoc s řešením jejich sociální situace. Jsou jim zpřístupněny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a umožněno krátkodobé zaměstnání, aby si mohli obnovit pracovní návyky.

V Hranicích realizace projektu začíná výběrem účastníků. Výběr má na starosti vedoucí Úřadu práce, která posléze konzultuje se zprostředkovatelkou práce vhodnost kandidátů – musí být dlouhodobě evidovaní a vykazovat další 2 znaky sociálního vyloučení (např. nízké vzdělání, exekuce, nestabilita bydlení, pobírání hmotné nouze). Vhodní kandidáti jsou poté pozváni na informační schůzku.

Na informační schůzce je projekt představen z pohledu povinností a jednotlivých klíčových aktivit. Kandidáti vyplní dotazník předběžného zájmu o zapojení do projektu a poradce cílové skupiny vyhodnotí, kdo bude zařazen jako účastník projektu. Již při odchodu uchazečů si vedoucí Úřadu práce domluví další schůzku, při níž proběhne vstup do projektu. S ohledem na prostory jsou účastníci rozděleni do menších skupin, které jsou pozvány všechny v jeden den.

Účastníci absolvují aktivitu vstupní modul, kde jsou seznámeni s projektem, jeho cíli, časovým harmonogramem a jsou poučeni o závaznosti účasti v projektu a podmínkách jeho ukončení. Jsou také obeznámeni se svými právy a povinnostmi. V rámci vstupního modulu je podepsána Dohoda o účasti v projektu a vyplněny další nezbytné formuláře.

První poradenství je individuální. Zde je s uchazečem sepsán informační dotazník a jsou předány termíny skupinových poradenství. Probíhá po celou dobu trvání projektu a je zaměřeno především na individuální problémy účastníka - dluhové poradenství,

otázka bydlení, finanční situace, motivace účastníků, pomoc s hledáním zaměstnání, sestavení životopisu, příprava na přijímací pohovor a jiné.

Skupinové poradenství slouží k obeznámení účastníků se situací na trhu práce, k pomoci se sestavením životopisu a zároveň k motivování k řešení vlastní nezaměstnanosti. Je rozděleno do 4 bloků a je v něm zahrnuto i stravné – občerstvení a cestovné.

V rámci tohoto projektu je využíváno několika aktivit. První je Práce na zkoušku. Jedná se o krátkodobé zaměstnání v délce maximálně 3 měsíců, na které je poskytován finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatele. Výše příspěvku nepřesahuje 12 000 Kč pro osoby s vyšším či vysokoškolským vzděláním a 10 000 Kč pro osoby se středním a nižším vzděláním. Se zaměstnavatelem je uzavřena Dohoda o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a poskytnutí příspěvku - Práce na zkoušku, kdy úvazek nesmí přesáhnout polovinu standardní pracovní doby. Účastník nadále zůstává v evidenci.

Další aktivitou je Společensky účelné pracovní místo – vyhrazené. Se zaměstnavatelem je uzavřena Dohoda o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a je mu poskytnut příspěvek na mzdové náklady zaměstnance v maximální výši 18 000 Kč za měsíc. Místo je vytvořeno nejdéle na 12 měsíců. Není určeno pro účastníky projektu, kteří absolvovali aktivitu Veřejně prospěšné práce.

Na aktivitu Veřejně prospěšné práce je zaměstnavateli poskytnut příspěvek v maximální výši 10 000 Kč měsíčně a probíhá nejdéle po dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.

Dále je také možná Rekvalifikace. Zde lze využít jak zvolená (účastník si jí zvolil a zajistil sám, ovšem může využít pomoci zaměstnanců Úřadu práce), tak zabezpečená (nachází se v nabídce Úřadu).

V době realizace aktivit projektu je účastníkům hrazeno cestovné na individuální i skupinové poradenství, cestu do zaměstnání a rekvalifikaci. Dále se hradí potvrzení související s pracovním zařazením (výpis z trestního rejstříku, zdravotní potvrzení, apod.) a poskytuje se příspěvek v maximální výši 800 Kč na ošatné nebo kadeřnické služby. Ke všemu je potřeba doložit účetní nebo cestovní doklad.

Se všemi účastníky se pracuje s ohledem na jejich potřeby. Poradenství je zaměřeno na motivaci k práci k úspěšnému zařazení na trh práce. V rámci pomoci účastníkovi na trhu byla v Hranicích kontaktována charita, dluhová poradna (prostřednictvím Člověka v tísni), městský úřad (žádost o potravinovou pomoc), chráněné dílny (řada účastníků má zdravotní omezení), obce a regiony s žádostí o veřejně prospěšné práce a firmy za účelem domluvy pracovních míst a pohovorů.⁸⁷

Tabulka 16: Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji (v Kč)

Celkové způsobilé výdaje	Příspěvek Unie	Národní veřejné zdroje	Národní soukromé zdroje
50 895 388,00	43 261 079,80	7 634 308,20	0
Soukromé zdroje	Míra spolufinancování z ESI fondů	Celkové zdroje	
0	50 895 388,00	50 895 388,00	

Zdroj: vlastní zpracování dle⁸⁸

Celkové způsobilé výdaje za Olomoucký kraj na tento projekt představují 50 895 388 Kč. Stejně jako ostatní zmíněné projekty, i tento je financován jak z příspěvků Unie, tak s národních veřejných zdrojů.

Příspěvek Unie dosahuje výše 43 261 079,80 Kč, což dělá přesných 85% z celkových výdajů. Z národních veřejných zdrojů je tedy zapláceno 15% z celkové částky, a to 7 634 308,20 Kč.

Tento poměr odpovídá poměru výše zmíněného národního projektu **Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II** a níže uvedeného soutěžního projektu **Přes Mosty do práce i v Hranicích**.

⁸⁷ VRUBELOVÁ, Iva. *Otázky k BP*. [e-mailová komunikace]. 21. 4. 2020 9:19 [cit. 23. 4. 2020].

⁸⁸ Veřejný detail projektu. *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 2020-04-08]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=D6AEB42A-1063-4F15-8A90-0C9BBBE8A374>

5.3 Soutěžní projekty

V současně realizovaných soutěžních projektech se nachází projekt z Hranic. Přestože není realizován Úřadem práce, rozhodla jsem se ho zahrnout.

Přes Mosty do práce i v Hranicích

Jedná se o projekt, který je realizován skrze Centrum pro komunitní práci východní Morava. Byl zahájen 1. ledna 2018 a předpokládané ukončení je naplánováno na 30. června 2020. Je zaměřen na pomoc osobám, jenž postrádají kvalifikaci k výkonu většiny nabízených zaměstnání, a jeho cílem je změnit jejich sociální situaci.

Tabulka 17: Přes Mosty do práce i v Hranicích (v Kč)

Celkové způsobilé výdaje	Příspěvek Unie	Národní veřejné zdroje	Národní soukromé zdroje
4 193 160,00	3 564 186,00	628 974,00	0
Soukromé zdroje	Míra spolufinancování z ESI fondů	Celkové zdroje	
0	4 193 160,00	4 193 160,00	

Zdroj: vlastní zpracování dle⁸⁹

Ani zde neprobíhalo spolufinancování z národních soukromých zdrojů ani ze soukromých zdrojů. Celkové způsobilé výdaje dosáhly 4 193 160 Kč. Z toho bylo 85% financováno skrze příspěvek Unie částkou 3 564 186 Kč a zbylých 628 974 Kč, tedy 15%, pokryly národní veřejné zdroje.

⁸⁹ Veřejný detail projektu. *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 2020-04-08]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=13C448B6-C2AB-4D65-B653-C0D81BB227AF>

6 Úřad práce v Hranicích a míra nezaměstnanosti

Hranice jsou město nacházející se ve střední Moravě na řece Bečvě. Patří pod okres Přerov a jsou součástí Olomouckého kraje. Je rozděleno na 9 místních částí – město, Lhotka, Slavíč, Drahotuše, Rybáře, Uhřínov, Valšovice, Středolesí a Velká. Leží v těsné blízkosti lázeňského města Teplice na Bečvou. Významnými místy jsou Zbrašovské Aragonitové jeskyně a Moravská propast.

Ke dni 31. prosince 2019 bylo k trvalému pobytu ve městě Hranice přihlášeno 17 999 obyvatel.⁹⁰ Mezi největší zaměstnavatele patří firmy nacházející se v komplexu nazývaném CTPark. Jedná se o převážně dělnické pozice ve výrobě. Nachází se zde společnost Henniges Hranice, s.r.o., Smiths Medical Czech Republic, a.s., CZECH Etimex, MOSS logistics Erce Plasturgie a Lear corporation Hranice. Mezi další velké firmy nacházející se na území města patří KROK CZ, v.o.s., Behr Bircher Cellpack – BBC Czech, s.r.o., Cement Hranice, a.s., TOPSTONE s.r.o. a MB DOMUS SE. Jde tedy o průmyslové město s vysokou poptávkou po dělnících.

Mezi další často nabízená volná pracovní místa patří administrativní pracovníci, finanční poradci, řidiči a lidé s vyučením v oboru strojírenství. Jelikož se zde nachází i zahraniční firmy, existuje zde poptávka po zaměstnancích s vysokou znalostí cizího jazyka – nejčastěji angličtiny, němčiny a korejštiny.

Úřad práce v Hranicích je jedním z pěti kontaktních pracovišť Olomouckého kraje (zbylé 4 jsou Prostějov, Olomouc, Jeseník a Šumperk) spadajících pod Úřad práce v Přerově. Jelikož je Úřad práce v Přerově okresním úřadem, veškeré nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou řešeny právě zde. Pokud uchazeči evidovaní v Hranicích mají zájem o jednu z nabízených služeb, nebo jim je doporučena, mají možnost spolupracovat s Hranicemi, které domluví další postup. Naopak podporu v nezaměstnanosti zpracovává Úřad práce v Hranicích sám.

Pod správu tohoto úřadu spadají následující obce:

Bělotín, Býškovice, Černotín, Dolní Těšice, Horní Těšice, Horní Újezd, Hrabůvka, Hranice, Hustopeče nad Bečvou, Jindřichov, Klokočí, Luboměř pod Strážnou, Malhotice, Milenov, Milotice nad Bečvou, Olšovec, Opatovice, Paršovice, Partutovice,

⁹⁰ Bilance počtu obyvatel ve městech Olomouckého kraje v roce 2019. *Český statistický úřad*. [online]. 7. 4. 2020. [cit. 2020-04-07]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xm/mesta_a_obce

Polom, Potštát, Provodovice, Radíkov, Rakov, Rouské, Skalička, Střítež nad Ludinou, Špičky, Teplice nad Bečvou, Ústí, Všechnovice, Zámrsky

Průměrná míra nezaměstnanosti v Hranicích byla v letech 2014-2019:

Tabulka 18: Míra nezaměstnanosti Hranice (v %)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
leden	x	8,6	6	4,7	3,1	2,4
únor	x	8,3	5,8	4,6	3	2,3
březen	9,5	7,7	5,3	3,9	2,6	2,2
duben	8,7	6,7	4,7	3,5	2,3	1,9
květen	8	6,2	4,4	3,1	2,1	1,9
červen	7,7	5,7	4,2	2,9	2,1	1,8
červenec	7,8	5,7	4,3	3,1	2,1	1,7
srpen	7,8	5,5	4,4	2,8	2,1	1,7
září	7,6	5,5	4,2	2,6	2,1	1,8
říjen	7,2	5,2	4,1	2,4	1,8	1,7
listopad	7,2	5	4	2,4	1,8	1,6
prosinec	8,3	5,9	4,6	3	2,3	2,1
průměr	7,98 ⁹¹	6,33	4,67	3,25	2,28	1,93

Zdroj: vlastní zpracování dle⁹²

Z tabulky lze vyzorovat postupné snižování roční průměrné míry nezaměstnanosti. Snižování probíhalo postupně bez jakýchkoliv dlouhodobých výkyvů.

Co se týče změn nastalých během jednotlivých měsíců, lze vyzorovat prudké navýšení a následné snížení během zimních měsíců. Zde se jedná právě o sezónní nezaměstnanost, která je ovšem krátkodobá a nemá tedy příliš velký vliv na míru nezaměstnanosti jako takovou.

Největší navýšení průměrné míry nezaměstnanosti nastalo v roce 2014, kdy se průměrná měsíční míra nezaměstnanosti zvedla o 1,1%. K největšímu poklesu spojenému

⁹¹ Údaje za měsíce leden a únor 2014 nebyly dostupné, proto je uvedený roční průměr vytvořen pouze z 10 měsíců daného roku. Nepředstavuje tedy reálný průměr z daného roku.

⁹² Nezaměstnanost v POÚ od března 2014. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2020-04-05] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nezamestnanost-v-pou>

se sezónní mírou nezaměstnanosti došlo následně v roce 2015 z března na duben, kdy nastal pokles o 1%. Jedná se tedy o období, kdy byl podíl sezónních pracovníků na Úřadu práce nejvyšší ve sledovaných 6 letech.

Z listopadu na prosinec roku 2018 a z listopadu na prosinec roku 2019 došlo ke stejnému navýšení, a to o 0,5%. Jednalo se o nejnižší nárůst v období sezónní míry nezaměstnanosti. Začátek roku 2019 také zaznamenal nejmenší změnu mezi jednotlivými měsíci, kdy se stav změnil v březnu o 0,1% a v dubnu o 0,3%.

Nejdelší období bez změny průměrné míry nezaměstnanosti bylo mezi květnem a zářím roku 2018, kdy se jednalo o 2,1%.

Co se průměrné roční výše týče, k největšímu snížení došlo mezi lety 2015-2016. To bylo 1,66%. V těsném závěsu je snížení mezi lety 2014-2015 s 1,65%. Naopak nejmenší snížení nastalo v letech 2018-2019, kde dělalo 0,35%. Rozdíl mezi nejvyšší a nejnižší změnou je tedy 1,3%.

Měsícem s nejvyšší mírou nezaměstnanosti byl vždy leden, s nejnižší naopak listopad, kdy v letech 2014, 2016, 2017 a 2018 se listopadová míra shodovala s mírou říjnovou.

Organizační struktura

Úřad práce Hranice je rozdělen na dvě oddělení. Prvním je pracoviště zabývající se zprostředkováním zaměstnání. Druhým je pracoviště zabývající se sociálními službami.

Zprostředkováním zaměstnání se zde zabývá deset zaměstnanců, včetně odborného projektového pracovníka (viz kapitola 5.2.1 Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji).

V čele obou oddělení stojí zástupkyně vedoucího, která je také zodpovědná za ověřování podpor v nezaměstnanosti. Dále jsou zde čtyři poradci specialisté, kteří mají na starosti poradenství. Stejně tak jsou čtyři zaměstnanci specializující se na evidenci nových uchazečů o zaměstnání a na příjem žádostí o vyplácení podpory.

Druhé oddělení je rozděleno do čtyř kategorií, a to na státní sociální podporu, dávky pro OZP, sociální služby a příspěvek na péči a hmotnou nouzi. Celkem zde pracuje

14 zaměstnanců, z čehož pět je na pozici sociálního pracovníka a jeden pracuje jako poradce INFOcentra. Dále je zde jeden ověřovatel dávek hmotné nouze a dva specialisté dávek hmotné nouze. Následující čtyři zaměstnanci pracují s dávkami státní sociální podpory a dávkami pěstounské péče, z čehož jeden se zabývá ověřováním a ostatní tři jsou specialisté. Posledním zaměstnancem je specialista dávek pro OZP a příspěvky na péči.

Celkem je tedy na tomto pracovišti 24 pracovníků. Podíl zaměstnanců na oddělení je 41,7% na zprostředkování zaměstnání a 58,3% na sociálních službách.

Co se týče úředních hodin, standardní doba je v pondělí a ve středu stanovena od 8:00 do 17:00, mimo odpolední přestávku, která je mezi 12:00 a 13:00. V úterý a ve čtvrtek je tato doba zkrácena na 8:00 až 11:00. V pátek je otevřeno pouze pro předem pozvané nebo pro nové uchazeče o zaměstnání. Doba jinak odpovídá úterý a čtvrtku. Samotná pracovní doba zaměstnanců je ovšem v úterý, ve čtvrtek a v pátek prodloužena do 13:00.

Nástroje politiky zaměstnanosti Úřadu práce v Hranicích

Jelikož Úřad práce v Hranicích spadá pod správu Úřadu práce v Přerově, veškeré nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou řešeny právě v Přerově.

O udělení příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti se žádá dvěma způsoby. Prvním je situace, kdy uchazeč o zaměstnání je v kontaktu se zaměstnavatelem a žádost přichází z jeho strany. O tomto stavu musí uchazeč informovat poradce pro zprostředkování. Daný poradce dále ověří tuto informaci u dalšího zaměstnance oddělení trhu práce, který je v kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem.

Tato žádost je následně posouzena v rámci komise aktivní politiky zaměstnanosti, která určí, zda bude schválena a o jakou výši příspěvku se bude jednat. Pracovník poradenství poté ve spolupráci s pracovníkem oddělení trhu práce pro přípravu podkladů zpracuje tzv. pojednávací list, ve kterém je stanovena vhodnost nebo nevhodnost uchazeče.

Druhým způsobem je situace, kdy potenciální zaměstnavatel osloví Úřad práce s žádostí o obsazení pracovní pozice a podá na ni žádost o příspěvek v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Zde pracovník poradenství provede výběr vhodných uchazečů a

následně realizuje výběrové řízení, při kterém si vhodného uchazeče vybere sám zaměstnavatel. Toto řízení probíhá buď u zaměstnavatele v termínu, který sám stanoví, nebo v prostorách Úřadu práce za účasti zástupce zaměstnavatele v termínu, který se stanoví na základě dohody Úřadu práce a zaměstnavatele. Jakmile je vybrán jeden z uchazečů, postupuje se stejně jako u předchozí situace, tedy následuje projednání komisí.

Poradenství

Jediný z aktivních nástrojů politiky zaměstnanosti, kterému se Úřad práce v Hranicích věnuje, je poradenství. Jak již bylo zmíněno, jsou zde celkem čtyři zaměstnanci na pozici poradce specialista. Tito zaměstnanci vedou jak skupinové, tak individuální poradenství.

Každý uchazeč je po zařazení do evidence pozván ke vstupnímu poradenskému pohovoru. To se koná nejpozději do 10 dnů od zařazení a dojde zde k předání vyplněného dotazníku pro vstupní rozhovor. Tento vstupní rozhovor slouží pracovníkovi poradenství k zjištění anamnézy uchazeče, tedy dosaženého vzdělání, dosavadní praxe nebo zkušeností. Jsou zde také posouzeny handicapity s ohledem na zdravotní stav, péči o nezletilé děti popř. osoby blízké, apod.

Dále uchazeč předloží vypracovaný životopis a motivační dopis, které pracovník poradenství zhodnotí, poskytne pomoc s úpravou a případně předloží vzory, kterých se má uchazeč držet, pokud ještě tyto dokumenty vypracované nemá nebo jsou vypracovány nekvalitně. Uchazeč také uvede, u kterých zaměstnavatelů se ucházel o zaměstnání a zda má v současné době rozjednaná pracovní místa.

Vypracovaný dotazník pro vstupní pohovor je vyhodnocen a na základě získaných informací se poradcem určí další kroky, které povedou k uplatnění na trhu práce. Uchazeči jsou doporučena vhodná volná pracovní místa a s ohledem na aktuální situaci na trhu práce také možné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, zařazení do projektu, jiné poradenství).

Pro uchazeče, kteří spadají do skupiny do 25 let věku je zřízení skupinové poradenství realizováno speciálním poradcem, jenž slouží k seznámení uchazečů s oblastí pracovněprávních vztahů a vypracování životopisu a motivačního dopisu.

Uchazeči, kteří pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi, jsou také zváni ke speciálnímu skupinovému poradenství vedeném speciálním poradcem. To slouží k poradenství v oblasti pracovněprávních vztahů a informování, jak se ucházet o zaměstnání. Je jim také věnována zvýšená péče v podobě intenzivní nabídky volných pracovních míst.

Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci

Vyplácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci jsou jedny z nástrojů politiky zaměstnanosti, kterými se Úřad práce v Hranicích zabývá.

Při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti musí být žadatel uchazečem o zaměstnání evidovaným na Úřadu práce. Zda bude žadateli vyhověno, se rozhoduje podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Po podání žádosti se zahájí správní řízení o žádosti a je rozhodnuto v souladu se správním řádem. Podpora je vyplácena o měsíc pozadu v nejbližší výplatní termín.

Proces vyřízení podpory při rekvalifikaci probíhá podobně, žadatel ovšem musí být mimo evidence také veden jako účastník rekvalifikace, tedy má podepsanou smlouvu s Úřadem práce. Po podání žádosti je spuštěno správní řízení z moci úřední a probíhá v souladu se správním řádem.

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí z rámci jednotlivých Úřadů v okrese. V okrese Přerov to tedy představuje Úřad práce v Hranicích, v Lipníku nad Bečvou, v Kojetíně a v Přerově.

Tabulka 19: Výplata podpory v nezaměstnanosti za okres Přerov (v Kč)

	2014	2015	2016
Přerov	63 450 793	55 591 550	53 575 734
Hranice	33 929 838	30 714 171	28 655 781
Lipník	14 379 741	12 913 038	13 277 815
Kojetín	11 383 639	10 298 796	10 903 395
Celkem	123 144 011	109 517 555	106 412 725
	2017	2018	2019
Přerov	53 903 576	54 718 021	54 449 776
Hranice	23 622 571	19 027 751	19 896 616
Lipník	12 127 589	10 411 373	10 267 125
Kojetín	10 586 153	9 332 996	8 918 412
Celkem	100 239 889	93 490 141	93 531 929

Zdroj: vlastní zpracování

Celkové výdaje na podporu v nezaměstnanosti za okres Přerov v letech 2014-2019 činily 626 336 240 Kč. To představuje 1,27% vyplacené podpory za celou Českou republiku (49 378 294 000 Kč) a 20,56% z celkových výdajů za Olomoucký kraj (3 046 501 000 Kč).

Výdaje za okres Přerov se mezi lety 2014-2018 postupně snižovaly, kdy rozdíl mezi krajními daty činil 29 653 870 Kč. Ke změně došlo v roce 2019, kdy se výdaje zvýšily o 41 788 Kč oproti roku 2018. Jedná se nízký nárůst a nelze předurčit, zda v následujících letech bude tento vývoj pokračovat.

V Hranicích došlo také k postupnému snižování až na rok 2019. Lze rozdíl dosáhl výše 868 865 Kč. To představuje dvacetinásobek nárůstu za okres Přerov.

Procentuální výše podílu vyplacené podpory v Hranicích v jednotlivých letech byla následovná: v roce 2014 to bylo 27,55%, v roce 2015 28,04%, v roce 2016 26,92%, v roce 2017 23,56%, v roce 2018 20,35% a v roce 2019 21,27%. Zde lze vidět, že přestože výše vyplacené podpory klesala soustavně až do roku 2018, v roce 2019 se podíl na celkově vyplacené podpory v Hranicích zvýšil o 0,49%. Tohoto roku dosáhly Hranice nejvyššího podílu, zatímco nejnižší podíl nastal v roce 2018, kdy klesl o 3,21% oproti

roku předchozímu. V následujícím roce ovšem došlo ke zvýšení, a to o 0,92%, nárůst byl tedy v tomto roce konstantní ve všech třech sledovaných kategoriích.

Úřad práce v Hranicích má druhé nejvyšší výdaje v okrese, kdy nejvyšší má okresní pobočka. Celkové výdaje za stanovené období byly 155 846 728 Kč. To představuje 24,88% z konečné částky. Ostatní pobočky se na výdajích podílejí následovně: Přerov dosáhl celkových výdajů 335 689 450 Kč, tedy 53,60%; Lipník nad Bečvou vydal 73 376 681 Kč, tedy 11,71% a Kojetín představoval zbylých 9,81% s částkou 61 423 391 Kč.

Pokud výdaje za Hranice srovnáme s výdaji za Českou republiku v letech 2014-2019, skončíme s 0,32%. Podíl na výdajích Olomouckého kraje představuje 5,12%.

7 Finanční prostředky na nástroje politiky zaměstnanosti za okres Přerov

Jak již bylo zmíněno výše, Úřad práce Hranice spadá pod správu okresní pobočky Přerov. Jelikož jsou nástroje aktivní politiky financovány pro celý okres, uvedené údaje jsou také za Přerov. Analyzovaným obdobím jsou roky 2014-2019. Údaje v následujících tabulkách jsou shrnuty v **příloze 1**.

Veřejně prospěšné práce

Tabulka 20: Výdaje na Veřejně prospěšné práce v okrese Přerov (v Kč)

	Veřejně prospěšné práce
2014	4 735 847
2015	1 702 073
2016	1 365 210
2017	17 319 161
2018	10 835 743
2019	16 757 601

Zdroj: vlastní zpracování

Mezi lety 2014-2019 bylo v okrese Přerov poskytnuto celkem 52 715 635 Kč. Nejvyšších výdajů bylo dosaženo v roce 2017, kdy se jednalo o 17 319 161 Kč. Naopak nejnižší výdaje nastaly v roce 2016 s částkou 1 365 210 Kč. Rozdíl mezi těmito dvěma roky dělal 15 953 951 Kč. Od roku 2017 došlo také k nárůstu v ostatních letech v porovnání s lety 2014-2016, kdy všechny přesahovaly 10 milionů. Mezi nejvyšší částkou dřívějšího období (2014) a nejnižší částkou pozdějšího období (2018) byl rozdíl 6 099 896 Kč, což představuje 128,80% výdajů z roku 2014.

Podíl na celkových výdajích Olomouckého kraje dosahoval v roce 2013 3,10%, v roce 2014 to bylo 0,87% a v roce 2015 klesl na 0,65%. V roce 2017 došlo k nárůstu na 10,53%, v roce 2018 opět klesl a to na 7,65%. V roce 2019 bylo dosaženo nejvyššího podílu a to 23,39%.

Rekvalifikace

Tabulka 21: Výdaje na Rekvalifikace za okres Přerov (v Kč)

	Rekvalifikace
2014	196 345
2015	318 612
2016	1 490 544
2017	450 790
2018	6 500
2019	62 687

Zdroj: vlastní zpracování

Mezi lety 2014-2019 bylo na rekvalifikace v okrese Přerov poskytnuto celkem 2 525 478 Kč. Nejvyšších výdajů bylo dosaženo v roce 2016, kdy se jednalo o 4,68násobek roku předchozího. V následujícím roce došlo k poklesu o 69,76%. Nejnižší výdaje byly v roce 2018, kdy dosáhly pouhých 6 500 Kč. V roce 2019 ovšem opět narostly, a to o 56 187 Kč.

Celkový podíl na konečných výdajích v jednotlivých letech za Olomoucký kraj byl následovný: v roce 2014 to bylo 1,31%, v roce 2015 pak 1,62%, v roce 2016 dosáhl 11,26%, v roce 2017 byl 5,37%, v roce 2018 0,12% a v roce 2019 to bylo 1,93%.

Společensky účelná pracovní místa

Tabulka 22: Výdaje na Společensky účelná pracovní místa za okres Přerov (v Kč)

	SÚPM vyhrazená	SÚPM SVČ	SÚPM zřízená	Celkem
2014	16 536 759	2 182 000	785 000	19 503 759
2015	4 442 894	3 687 000	820 000	8 949 894
2016	2 675 619	2 010 000	370 000	5 055 619
2017	10 540 943	1 727 100	255 000	12 523 043
2018	6 505 634	1 476 293	69 528	8 051 456
2019	5 125 823	368 500	34 800	5 529 123

Zdroj: vlastní zpracování

Na všechny tři typy společensky účelného pracovního místa bylo v období 2014-2019 poskytnuto 59 612 894 Kč. Největší část byla použita na vyhrazená místa, a to ve výši 45 827 672 Kč, což představuje 76,88% z celku. Na druhém místě jsou výdaje na SVČ, které dosáhly 11 450 893 Kč, tedy 19,20%. Na třetím místě jsou zřízená místa, které představují pouhých 3,92% s částkou 2 334 328 Kč.

Na vyhrazená místa bylo poskytnuto nejvíce v roce 2014, kdy se jednalo o 16 536 759 Kč, což bylo 84,78% z celkových výdajů daného roku. Naopak nejmenší výdaje byly v roce 2016, kdy představovaly 52,92% s částkou 2 675 619 Kč.

SVČ místa dosáhly nejvyššího financování v roce 2015, kdy představovaly 41,20% z celku. Nejnižší klesly v roce 2019 s částkou 368 500 Kč, která značila pouze 6,66%.

Místa zřízená měla podobný vývoj jako SVČ, takže i zde byly krajní hodnoty v roce 2015 s podílem 9,16% a v roce 2019 s podílem 0,63% z celkové částky.

Pokud porovnáme roční výdaje Přerova a Olomouckého kraje, dostaneme následující hodnoty: v roce 2014 to bylo 7,17%, v roce 2015 1,57%, v roce 2016 1%, dále v roce 2017 10,76%, v roce 2018 6,29% a v roce 2019 28,47%.

Z tabulky lze vypožorovat, že evoluce výdajů se pohybuje v tříletých intervalech 2014-2016 a 2017-2019. Pokud tomu bude tak i nadále, je možné, že v roce 2020 dojde ke skoku.

Podpora OZP

Tabulka 23: Výdaje na zřízená pracovní místa pro OZP (v Kč)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
CHPM zřízená	704 000	315 000	560 000	470 000	480 000	1 048 000
SVČ OZP - provoz	-	-	-	3 780	44 000	68 043

Zdroj: vlastní zpracování

Ze zdrojů k financování aktivní politiky zaměstnanosti bylo na zřízení pracovních míst pro OZP vynaloženo celkem 3 577 000 Kč za zřízená pracovní místa a 115 823 Kč za samostatně výdělečně činné OZP. Dohromady to tvoří 3 692 823 Kč, což je 14,69% z celkových výdajů za Olomoucký kraj.

Podíl jednotlivých let byl následovný: v roce 2014 to bylo 20,44%, v roce 2015 17,95%, v roce 2016 dále 18,89%, v roce 2017 podíl spadl na 12,02%, v roce 2018 vzrostl na 17,23% a v roce 2019 přišel opět o pokles na 11,35%.

Tyto výdaje by měli nadále navyšovat, jelikož s nedostatkem pracovní síly je větší poptávka po OZP a existuje tak větší nabídka pracovních míst.

Ostatní náklady

Tabulka 24: Výdaje na ostatní náklady aktivní politiky (v Kč)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Pracovní rehabilitace	-	-	222 441	411 751	569 879	391 040
Regionální mobilita - dojíždka	-	-	146 500	1 488 775	1 704 775	1 034 200
Regionální mobilita - přestěhování	-	-	-	200 000	350 000	50 000
Celkem	-	-	368 941	2 100 526	2 624 654	1 475 240

Zdroj: vlastní zpracování

Ostatní náklady aktivní politiky zaměstnanosti dosáhly celkem 6 569 361 Kč. Je zde zahrnuta pracovní rehabilitace a regionální mobilita (dojíždka a přestěhování). Příspěvek na regionální mobilitu jsou poskytovány od dubna 2016, s příspěvkem na přestěhování končícím v říjnu 2019.

Celkem bylo za pracovní rehabilitace poskytnuto 1 595 111 Kč s nejnižším podílem v roce 2016, kdy bylo poskytnuto 222 441 Kč a s největším podílem v roce 2018, kdy příspěvek dosáhl 569 879 Kč. Představují 24,28% z financování ostatních nákladů.

Za dojíždku bylo utraceno 4 374 250 Kč, přičemž v roce 2016 bylo využito pouze 146 500 Kč a v roce 2018 to bylo 1 704 775 Kč. Podílejí se na celkovém financování ve výši 66,59%.

Příspěvek na přestěhování představoval nejnižší podíl s 600 000 Kč, což je 9,13%. Oproti výše zmíněným nákladům se u příspěvku na přestěhování nejnižšího financování dosáhlo v roce 2019, kdy se jednalo o 50 000 Kč - 1/12 nebo 8,33% z celku.

Cílené projekty

Tabulka 25: Výdaje na Projekty ESF (v Kč)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Projekt VSPR! - PP (VPP)	26 388 679	26 954 924	-	-	-	-
Projekt VSPR! - PP (SÚPM)	28 163 893	49 137 418	-	-	-	-
Projekt NoPP (VPP)	-	7 397 878	11 728 684	1 066 849	-	-
Projekt NoPP (SÚPM)	-	28 664 645	54 272 893	2 971 233	-	-
Projekt NoPP - VPP	-	457 728	31 668 406	14 081 368	23 712 405	-
Projekt NoPP - SÚPM	-	1 273 606	36 390 328	6 853 358	22 748 131	-
Projekt VDTP I	2 388 534	3 668 891	876 270	-	-	-
Projekt VDTP II	-	-	-	1 277 171	1 105 876	411 559
Celkem ESF	56 941 106	117 555 090	134 936 581	26 249 979	47 566 411	411 559

Zdroj: vlastní zpracování

Mezi lety 2014-2019 bylo z rozpočtu na politiku zaměstnanosti financováno šest projektů, a to Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti (VSPR! – PP), Nové pracovní příležitosti (NoPP), Nové pracovní příležitosti – Veřejně prospěšné práce (NoPP – VPP), Nové pracovní příležitosti – Společensky účelná pracovní místa (NoPP – SÚPM), Vzdělávání a dovednosti pro trh práce I (VDTP I) a Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II). Celková vynaložená částka dosáhla 383 660 726 Kč.

Projekt VSPR byl realizován od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2015. V rámci tohoto projektu byli využity dva nástroje aktivní politiky: Veřejně prospěšné práce a Společensky účelná pracovní místa. Na VSPR (VPP) bylo celkem vynaloženo 53 343 603 Kč. Na VSPR (SÚPM) bylo použito 77 301 311 Kč.

Projekt NOPR se konal od 1. 4. 2015 do 31. 3. 2017. Na NOPR (VPP) bylo použito 20 193 411 Kč, zatímco na NOPR (SÚPM) částka dosáhla výše 85 908 771 Kč. Projekt NOPR – VPP běžel od 1. 9. 2015 do 31. 12. 2018. Výše financování dosáhla 69 919 907 Kč. Projekt NOPR – SÚPM probíhal od 1. 9. 2015 do 31. 12. 2018 a bylo na něj použito 67 265 423 Kč.

Projekt VDTP I se konal od 1. 6. 2013 do 31. 12. 2015 a stál 6 933 695 Kč. Na projekt VDTP II, který probíhá od 1. 1. 2016 do 30. 9. 2020 a je pokračováním VDTP I, bylo z rozpočtu použito nejméně, a to 2 794 606 Kč. Tyto projekty, oproti zbylým zmíněným v tabulce, financovaly zvolené i zabezpečované rekvalifikace.

Při rozdělení financování na jednotlivé nástroje tak získáme částky 143 456 921 Kč za veřejně prospěšné práce, 230 475 505 Kč za společensky účelná pracovní místa a 9 728 301 Kč za rekvalifikace. Z celkové částky to představuje postupně 37,39%, 60,07% a 2,54%. Co se jednotlivých let týče, podíl na celkové částce byl 14,87% za rok 2014, 30,63% za rok 2015, 35,16% za rok 2016, 6,83% za rok 2017, 12,40% za rok 2018 a 0,11% za rok 2019.

V roce 2018 byl ukončen projekt financující veřejně prospěšné práce a společensky účelná místa. To by bylo ideální změnit a realizovat nový projekt, který bude v tomto směru pokračovat.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo analyzovat politiku zaměstnanosti na Úřadu práce v Hranicích v období od roku 2014 až do roku 2019, zjistit její efektivnost a následně předpovědět budoucí vývoj a které nástroje budou mít největší relevanci na analyzovaném pracovišti v porovnání s Českou republikou. K získání dat jsem využila oficiální stránky Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřad práce a informace poskytnuté vedoucím oddělení zaměstnanosti Úřadu práce v Hranicích a ředitelem okresní pobočky Úřadu práce v Přerově.

Veškeré níže zmíněné závěry neberou v potaz změny nastalé od března 2020 ve fungování Úřadu práce kvůli pandemii, proto je možné, že nebudou odpovídat budoucí situaci na trhu práce a vývoji v politice zaměstnanosti. Tyto změny a jejich následek nelze zatím zanalyzovat, proto není možné s nimi pracovat.

Vývoj míry nezaměstnanosti je na konstantním sestupu. Podle získaných dat lze předpokládat, že tomu tak bude i nadále, ovšem rozdíl mezi jednotlivými měsíci a roky se bude také zmenšovat. Míra nezaměstnanosti by se nadále měla pohybovat okolo 2%, kdy přes zimní měsíce dojde k dočasnému zvýšení, které se bude pohybovat v rozmezí desetin nebo setin procenta.

V Hranicích je průměrná roční míra nezaměstnanosti nižší, než ta celostátní, ovšem ani zde nelze předpokládat silný pokles v následujících obdobích. Míra by se měla nadále pohybovat nad 1,5% s možným poklesem v listopadu, kdy byla každoročně nejnižší. Na svobodném trhu práce vždy existuje nějaká míra nezaměstnanosti, proto je větší snížení nemožné.

Ke kontrole této míry a dalšímu snižování slouží právě politika zaměstnanosti Úřadu práce. Přestože ta se ve sledovaném období značně změnila, celkové výdaje za Českou republiku se příliš neměnily. Lze tedy předpokládat, že celkové financování se bude nadále pohybovat okolo 18 000 000 tisíc Kč, jako tomu bylo v předchozích 3 letech. Při rozdělení na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti už k viditelným změnám došlo, kdy výdaje na aktivní v průběhu let klesaly. To vyjadřuje nižší potřebu pro nástroje této politiky a v souvislosti s ostatními údaji také jejich úspěšnost. Výdaje na pasivní politiku zůstaly v průběhu let velmi podobné, ovšem jelikož se jedná primárně o podporu v nezaměstnanosti a minimální mzda se během této doby měnila, lze říci, že poptávka po

tomto nástroji šla také dolů. V následujících letech by nemělo dojít k výraznému navýšení financování tohoto sektoru politiky zaměstnanosti.

K analyzování důležitosti jednotlivých nástrojů v budoucnosti je potřeba je vidět odděleně. Pokud se vrátíme k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, prvním široce využívaným jsou rekvalifikace. Ty jsou nabízeny uchazečům o zaměstnání, u kterých existuje nějaká překážka, která jim stěžuje vstup na trh práce. V průběhu sledovaného období se výdaje na rekvalifikace za celou republiku snižovaly a lze předpokládat, že tomu bude tak i nadále. V současné době je problém s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků, proto jsou i uchazeči, kteří určitou kvalifikaci postrádají, zaměstnáváni na pozice bez absolvování rekvalifikace. Jelikož se v posledních letech výdaje za rekvalifikace v Hranicích výrazně lišily, je těžké určit, jaký bude následující vývoj. Pokud se podíváme na aktivní projekty, do roku 2016 běží Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II, který je zaměřen na rekvalifikace, proto lze říci, že přestože jsou výdaje za Hranice nepředpokladatelné, lze očekávat nárůst počtu uchazečů účastnících se rekvalifikačních kurzů. To se bude týkat také osob OZP, kterým bývá poskytnuta možnost specializované rekvalifikace skrze pracovní rehabilitace zahrnuté v ostatních nákladech.

Co se veřejně prospěšných prací týče, můžeme očekávat nárůst výdajů. S ohledem na ukončené projekty, které tento nástroj využívaly, je potřeba zaplnit tento nedostatek zdrojů z ESF zdroji z rozpočtu Úřadu práce. Potřeba tohoto nástroje je očividná z míry nezaměstnanosti, která znamená, že kvůli nedostatku kvalifikovaných pracovníků patří velká část uchazečů do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných. Ti obvykle postrádají pracovní návyky a veřejně prospěšné práce jsou dobrým způsobem, jak tyto návyky obnovit. Mým doporučením by bylo realizovat nový projekt od roku 2021 nebo 2022 zaměřený opět na veřejně prospěšné práce.

Mimo pracovních návyků postrádají dlouhodobě nezaměstnaní často i potřebnou úroveň vzdělání k umístění na trh práce a stanou se tak obtížně umístěnými. To je řešeno společensky účelnými pracovními místy, u kterých je nejčastěji využíváno místo vyhrazené. Výdaje na tato místa v posledních letech klesají, v roce 2020 ale lze předpokládat nárůst, pokud si financování nadále zachová tříleté intervaly. S ohledem na počet vhodných uchazečů by konečná částka za rok 2020 byla nižší než za rok 2014 a 2017.

Všechny tyto nástroje lze využít i pro osoby se zdravotním postižením. Výdaje na zřízení pracovních míst pro OZP se v posledních letech zvyšovaly a lze předpokládat, že tomu tak bude i nadále. OZP patří do kategorie uchazečů se sníženou uplatnitelností na trhu práce, a jelikož má momentálně trh vysokou poptávku po pracovní síle a Úřad práce má nedostatek kandidátů, jedná se o ideální čas použít finanční prostředky právě zde. Považovala bych za dobrý nápad zrealizovat projekt, který je určen a věnován přímo OZP. Jelikož se často jedná o osoby dlouhodobě nezaměstnané, jsou zahrnuty i do ostatních projektů, ale v mém výzkumu jsem nezaznamenala zvýšenou péči zaměřenou čistě jenom na OZP. Věřím, že pokud by se realizoval projekt na území okresu Přerov a pobočky Hranice, vedlo by to k dalšímu snížení míry nezaměstnanosti.

Momentálně probíhá v Přerově a v Hranicích pouze pár projektů. Doporučila bych navýšení aktivních projektů a stejně tak počet specializovaných pracovníků v Hranicích k dosažení maximální možné efektivnosti.

Ze stavu míry nezaměstnanosti lze vidět, že jde Hranice považovat za výkonné pracoviště. Přestože pracoviště není zodpovědné za nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, je zde dobrá spolupráce s okresní pobočkou v Přerově a všechny nástroje jsou plně přístupné.

Summary

The aim of this bachelor thesis was to analyse the employment policy of the Labour office in Hranice in the monitored period 2014-2019, evaluate its effectiveness and then to estimate future development and which tools will become the most relevant in the discussed office in comparison with Czech Republic. The data was taken from the official website of the Ministry of work and social things and Labour office and from the director of employment department of Labour office in Hranice and the director of the Labour office in Přerov.

All the estimates mentioned further down do not take into consideration the changes that occurred because of the pandemic at the beginning of 2020, so it is possible that they will not portray correctly future situation on labour market and the development of employment policy. These changes and their result are not fit to properly analyse yet, so it is not possible to include them.

The evolution of the employment rate is on a constant rise. According to the data we can assume this will continue, however the difference between months and years will become smaller. The employment rate should remain around 2% with slight rise during the winter months which will be in the range of tenths or hundredths of a percent.

In Hranice the average employment rate is smaller than the national one, however we cannot expect strong rise in the upcoming months, The employment rate should remain around 1,5% with possible decline in November, when it is the lowest every year. There is always some employment rate in a free market so it is impossible to achieve big decline at this point.

To control this rate and to achieve further decline serves the employment policy of the Labour office. Even though it was changing significantly during the monitored period, the total costs for Czech Republic remained relatively the same. Therefore we can assume, that the financing will remain around 18 000 000 thousand crowns, like in previous years. Visible changes occurred in active and passive employment policy financing where the costs were declining for active policy. It expresses decreasing need for the tools of employment policy and with connection to other data also its success rate.

Spending on passive policy remained very similar over the years, however when we consider the changing minimum wage the purpose of this policy, the decline in

demand of this tool is less clear. In the following years we can expect significant increase in financing of this policy.

To analyse the importance of each tool for the future we need to see each of them separately. If we go back to the active employment policy, the first widely used tool is requalification. It is offered to the job seekers, which have some form of obstacle preventing them from entering the job market. During the monitored period the expenses for the whole republic were declining and we can expect that to continue. Currently there is a problem with a lack of qualified workers so the employers are employing job seekers without proper requalification as well. Because the financing differed a lot in Hranice, it is difficult to predict the future development. If we look at the active projects, there is the Education and skills for job market II which started in 2016 providing requalification so we can say that while the development in Hranice is unpredictable, we can expect to see incline in the number of job seekers using this tool. That will also include people with disabilities, who can also receive specialized requalification through work rehabilitation.

We can expect an increase in community work. Currently there is a lack of active projects focused on this tool so it has to be financed through the Labour office. The importance of it is clear from the employment rate which shows that the lack of qualified workers means many long term job seekers. Those often lack work habits and community work is a good way of refreshing them. My advice would be to realize new project in 2021 or 2022 which would be focused on community work once again.

Outside of work habits the job seekers also lack necessary level of education which leads to them becoming difficult to place in a job market. That's solved by socially useful jobs, particularly reserved ones. The financing is declining in the recent years but if the 3-year-interval interval remains, we should expect there to be increase in year 2020. The total cost should be lower than in years 2014 and 2017 because of the smaller number of qualified job seekers.

All of these tools can also be used to help people with disabilities. The cost of creating positions for people with disabilities are on a rise in the last few years and we can expect for it to continue. People with disabilities belong to the category of job seekers with lower probability of finding suitable job, however because of the shortage of suitable work force it is an ideal time to start a project dedicated only to people with disabilities. Because they are often long term unemployed, they are included in other projects but

while I was doing my analysis, I did not see increased care towards them. I believe that if such project was realized in Přerov and Hranice, it would result in lower employment rate.

Currently there are only couple of projects active in Přerov and Hranice. I would suggest increase in a number of active projects and in a number of specialized workers in Hranice to achieve maximum possible effectiveness.

From the employment rate we can see that Hranice can be considered successful branch. Even though they are not responsible for the tools of active employment policy there is a good cooperation with the district branch in Přerov and all the tools are available.

Seznam pramenů a literatury

Bibliografie

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003. ISBN: 80-86429-16-4.

SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D. *Ekonomie 18. vydání*. Přeložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN: 978-80-205-0590-3.

BLAŽEK, Jiří. *Základy ekonomie*. 2. vydání. Masarykova univerzita Brno, 1996, s. 113. ISBN 80-210-2801-7.

KLIKOVÁ, Christina, KOTLÁN, Igor a kol. *Hospodářská politika: teorie a praxe*. Ostrava: Institut vzdělávání SOKRATES, s.r.o., 2006. ISBN: 80-86572-37-4.

SIROVÁTKA, Tomáš, a další. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno: Masarykova Univerzita, 2014. ISBN: 978-80-210-7149-0.

Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-06-3.

Legislativa

Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti/uplne/#f2611170>

Elektronické zdroje

Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). *Český statistický úřad* [online]. 14. 11. 2019. [cit. 2020-01-28]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil.

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. *Český statistický úřad* [online]. 4. 11. 2019. [cit. 2020-01-29]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.

Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Český statistický úřad* [online]. 7. 11. 2012. [cit. 2020-01-28]. Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti_20121107

Obecná míra nezaměstnanosti 15-64 letých (%). *Česká národní banka*. [online]. 2020 [Cit. 2020-04-12]. Dostupné z:

https://www.cnb.cz/cnb/STAT.ARADY_PKG.VYSTUP?p_period=1&p_sort=2&p_des=50&p_sestuid=21751&p_uka=1&p_strid=ACHAB&p_od=201401&p_do=201912&p_lang=CS&p_format=0&p_decsep=%2C

Kalendář publikování nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online].

13. 1. 2020. [cit. 2020-01-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/statistiky-2>.

Mezi ekonomicky aktivní osoby jsou zahrnuti všichni. *Český statistický úřad* [online].

20. 12. 2014. [cit. 2020-02-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-6222-03-2001-4__ekonomicka_aktivita_obyvatelstva

Historie. *Úřad práce*. [online]. 19. 9. 2019. [cit. 2020-03-20]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/web/cz/historie>

O Úřadu práce. *Úřad práce*. [online]. [cit. 2020-03-22]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

Rekvalifikace. Úřad práce [online]. Březen 2019. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/documents/37855/699115/Letak-portal-rekvalifikace.pdf/5ffbc891-d345-ae91-37e7-bef583d704a8>

Rekvalifikace. Úřad práce [online]. [cit. 2020-03-21]. Dostupné z:

<https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace>

Veřejně prospěšné práce: obecné informace. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*.

[online]. [cit. 2020-04-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/verejne-prospesne-prace#obecne-informace>

Správa na úseku zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2008

[cit. 2020-04-03]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2020-04-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

Žádost o podporu v nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2020-04-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zadost-o-podporu-v-nezamestnanosti>

Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 2020-03-29]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/evropsky-socialni-fond-v-cr

OP Zaměstnanost. *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 2020-03-28]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

Strategie Evropa 2020. *Vláda ČR*. [online]. [cit. 2020-04-01]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

Nezaměstnanost v POÚ od března 2014. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. [cit. 2020-04-05] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nezamestnanost-v-pou>

Veřejný detail projektu. *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 2020-04-08]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=D6AEB42A-1063-4F15-8A90-0C9BBBE8A374>

Ostatní zdroje

BONOLI, Giuliano. *Open Access Repository. The political economy of active labour market policy*. [online]. Leden 2010. [cit. 2020-03-12]. Dostupné z: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/19812/ssoar-2010-bonoli-the_political_economy_of_active.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2010-bonoli-the_political_economy_of_active.pdf

HYNKOVÁ, Vendula, Ph.D. *Ekonomie I: 10. kapitola Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 2020-03-03]. Dostupné z: https://moodle.unob.cz/pluginfile.php/39155/mod_resource/content/1/Nezam%C4%9Bstnanost.pdf

Tab. 1 Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity (očištěné od sezónních vlivů) *Český statistický úřad*. [online]. 8. 4. 2020. [cit. 2020-04-08].
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-prosinec-2019>

vydaje_hz_pvn_a_odpovidajici_prum._pocet_uoz_v_casove_rade_do_r._2019+. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 9. 4. 2020. [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

Bilance počtu obyvatel ve městech Olomouckého kraje v roce 2019. *Český statistický úřad*. [online]. 7. 4. 2020. [cit. 2020-04-07]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xm/mesta_a_obce

vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r._2019-_cleneni_dle_kraju. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 9. 4. 2020. [cit. 2020-04-09]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

vydaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2019. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2. 4. 2020. [cit. 2020-04-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

VRUBELOVÁ, Iva. *Otázky k BP*. [e-mailová komunikace]. 21. 4. 2020 9:19 [cit. 23. 4. 2020].

Seznam zkratek

VPP – veřejně prospěšné práce

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

SVČ – samostatně výdělečná činnost

SÚPM – společensky účelné pracovní místo

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

UP – Úřad práce

tis. - tisíc

ESF – Evropský sociální fond

VSPR – Vzdělávejte se pro růst!

NoPP – Nové pracovní příležitosti

VDTP – Vzdělávání a dovednosti pro trh práce

PP – pracovní příležitosti

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

OZP – osoba se zdravotním postižením

CHPM – chráněné pracovní místo

OP – operační program

EU – Evropské Unie

Seznam obrázků

Obrázek 1: Krátkodobá Phillipsova křivka	16
Obrázek 2: Posun na Phillipsově křivce	17

Seznam tabulek

Tabulka 1: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo České republiky (v %)	11
Tabulka 2: Obecná míra nezaměstnanosti mezi lety 2014-2019	14
Tabulka 3: Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti České republiky (v tis. Kč)	22
Tabulka 4: Výdaje na rekvalifikace (v tis. Kč)	35
Tabulka 5: Výdaje na Veřejně prospěšné práce (v tis. Kč)	36
Tabulka 6: Výdaje na Společensky účelná pracovní místa (v tis. Kč)	37
Tabulka 7: Příspěvek na zřízená pracovní místa pro OZP (v tis. Kč)	38
Tabulka 8: Cílené programy (v tis. Kč)	39
Tabulka 9: Ostatní výdaje financovány z národní aktivní politiky (v tis. Kč)	40
Tabulka 10: Ostatní výdaje financovány z prostředků Evropské Unie (v tis. Kč)	41
Tabulka 11: Vyplacená podpora v nezaměstnanosti v České republice (v tis. Kč)	42
Tabulka 12: Vyplacená podpora v nezaměstnanosti v Olomouckém kraji (v tis. Kč)	43
Tabulka 13: Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (v Kč)	45
Tabulka 14: Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (v Kč)	46
Tabulka 15: Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (v Kč)	47
Tabulka 16: Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji (v Kč)	50
Tabulka 17: Přes Mosty do práce i v Hranicích (v Kč)	51
Tabulka 18: Míra nezaměstnanosti Hranice (v %)	53
Tabulka 19: Výplata podpory v nezaměstnanosti za okres Přerov (v Kč)	58
Tabulka 20: Výdaje na Veřejně prospěšné práce v okrese Přerov (v Kč)	60
Tabulka 21: Výdaje na Rekvalifikace za okres Přerov (v Kč)	61
Tabulka 22: Výdaje na Společensky účelná pracovní místa za okres Přerov (v Kč)	61
Tabulka 23: Výdaje na zřízená pracovní místa pro OZP (v Kč)	62
Tabulka 24: Výdaje na ostatní náklady aktivní politiky (v Kč)	63
Tabulka 25: Výdaje na Projekty ESF (v Kč)	64

Seznam příloh

Příloha 1: Financování APZ v letech 2014 - 2019 (v Kč)	80
---	-----------

Přílohy

Příloha 1: Financování APZ v letech 2014 - 2019 (v Kč)

Nástroj APZ	2014	2015	2016	2017	2018	2019
VPP	4 735 847	1 702 073	1 365 210	17 319 161	10 835 743	16 757 601
Rekvalifikace	196 345	318 612	1 490 544	450 790	6 500	62 687
Pracovní rehabilitace	-	-	222 441	411 751	569 879	391 040
SÚPM vyhrazená	16 536 759	4 442 894	2 675 619	10 540 943	6 505 634	5 125 823
SÚPM SVČ	2 182 000	3 687 000	2 010 000	1 727 100	1 476 293	368 500
SÚPM zřízená	785 000	820 000	370 000	255 000	69 528	34 800
CHPM zřízená	704 000	315 000	560 000	470 000	480 000	1 048 000
SVČ OZP - provoz	-	-	-	3 780	44 000	68 043
Regionální mobilita - dojíždka	-	-	146 500	1 488 775	1 704 775	1 034 200
Regionální mobilita - přestěhování	-	-	-	200 000	350 000	50 000
Celkem národní APZ	25 139 951	11 285 579	8 840 314	32 867 300	22 042 353	24 940 695
Projekt VSPR! - PP (VPP)	26 388 679	26 954 924	-	-	-	-
Projekt VSPR! - PP (SÚPM)	28 163 893	49 137 418	-	-	-	-
Projekt NoPP (VPP)	-	7 397 878	11 728 684	1 066 849	-	-
Projekt NoPP (SÚPM)	-	28 664 645	54 272 893	2 971 233	-	-
Projekt NoPP - VPP	-	457 728	31 668 406	14 081 368	23 712 405	-
Projekt NoPP - SÚPM	-	1 273 606	36 390 328	6 853 358	22 748 131	-
Projekt VDTP I	2 388 534	3 668 891	876 270	-	-	-
Projekt VDTP II	-	-	-	1 277 171	1 105 876	411 559
Celkem ESF	56 941 106	117 555 090	134 936 581	26 249 979	47 566 411	411 559
Celkem národní APZ + ESF	82 081 057	128 840 669	143 776 895	59 117 279	69 608 764	25 352 254