

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

**Státní politika zaměstnanosti ČR
a Evropský sociální fond**

Luboš Kuchař

© 2019 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Luboš Kuchař

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Státní politika zaměstnanosti ČR a Evropský sociální fond

Název anglicky

State employment policy of Czech Republic and European social fund

Cíle práce

Cílem práce je zhodnotit uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR. Dílčím cílem této práce je charakterizovat jednotlivé nástroje APZ, které státní politika zaměstnanosti využívá, zaměřit se na výdaje v rámci nástrojů a na umístění uchazečů na základě využitého nástroje APZ. Důležitou součástí práce bude charakteristika Evropského sociálního fondu jako takového a jeho úloha při financování státní politiky zaměstnanosti, včetně analýzy jednotlivých programů, které jsou v České republice využívány.

Metodika

Tato práce se bude skládat z teoretické a praktické části. Teoretická část se bude věnovat charakteristice, nástrojům a financování Státní politiky zaměstnanosti. Teoretická část bude zpracována studiem odborné literatury a za pomoci metody dekripce. V praktické části pomocí údajů a statistik z Českého statistického úřadu, z Ministerstva práce a sociálních věcí a z Evropského sociálního fondu budou analyzovány výdaje na jednotlivé nástroje Státní politiky zaměstnanosti. Pomocí údajů o jednotlivých programech Evropského sociálního fondu budou dále analyzovány jednotlivé programy Evropského sociálního fondu, využívané v České republice.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

Státní politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky, rekvalifikace, Evropský sociální fond, nezaměstnanost, Česká republika, EU

Doporučené zdroje informací

- BRČÁK, J. *Česká republika ve světle ekonomických teorií*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-369-8.
- GREGOR, M. – NORDHAUS, W D. – SAMUELSON, P A. *Ekonomie : 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
- JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- MAREŠ, P. – SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- PAVLÁK, M. *Lidské zdroje a fondy EU : Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. Praha: ASPI, 2006. ISBN 80-7357-139-0.
- VILAMOVÁ, Š. *Čerpáme finanční zdroje Evropské unie : praktický průvodce*. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1194-.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2018

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 11. 2018

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 10. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Státní politika zaměstnanosti ČR a Evropský sociální fond" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 3. 2019

Poděkování

Rád bych tímto poděkoval vedoucí mé bakalářské práce paní Ing. Erice Urbánkové, Ph.D. za její odborné vedení, ochotu a cenné připomínky v průběhu zpracování mé práce. Dále děkuji pracovníkům ÚP KrP Jihlava, KoP Třebíč, za jejich ochotu se podílet na mé práci. Také bych chtěl poděkovat své rodině a všem blízkým, kteří mne po celou dobu studia podporovali.

Státní politika zaměstnanosti ČR a Evropský sociální fond

Abstrakt

Bakalářská práce na téma „Státní politika zaměstnanosti ČR a Evropský sociální fond“ se zabývá problematikou státní politiky zaměstnanosti a systémem čerpání evropských dotací v aktuálním programovém období 2014 – 2020 v Kraji Vysočina. V teoretické části bakalářské práce jsou definovány základní pojmy, obecné charakteristiky trhu práce, problematika nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti a rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce. Dále je charakterizována státní politika zaměstnanosti České republiky a její jednotlivé nástroje. V následující kapitole bakalářské práce je formulován vývoj čerpání dotací z Evropského sociálního fondu v České republice. Praktická část se zaměřuje na zhodnocení celkové situace zaměstnanosti, nezaměstnanosti a nabídky volných pracovních míst v Kraji Vysočina, společně se zhodnocením vynaložených nákladů na aktivní politiku zaměstnanosti v Kraji Vysočina. Další část je věnována samotnému zhodnocení vybraných regionálních projektů Evropského sociálního fondu v Kraji Vysočina. V závěru jsou shrnuty poznatky o efektivnosti vybraných nástrojů a doporučení k případnému zlepšení vynakládání evropských financí na český trh práce.

Klíčová slova: Trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, evropské strukturální a investiční fondy, programové období 2014 – 2020, cílené programy, dotace.

State employment policy of the Czech Republic and the European Social Fund

Abstract

The bachelor thesis on "State employment policy of the Czech Republic and the European Social Fund" deals with national employment policy and the system of drawing of European subsidies in the current programming period 2014-2020. The aim of this thesis is to evaluate the efficiency of spent costs on selected programs of the European Social Fund in the Vysočina Region, with possible recommendations for improvement. The theoretical part of the bachelor thesis defines the basic concepts and general characteristics of the labour market, the analysis of the labour market itself-employment, unemployment, supply and demand in the labour market and the development of drawing of subsidies from the European Social Fund in the Czech Republic. The second part of the bachelor thesis deals with the comparison of selected projects of the European Social Fund in the Vysočina Region. In conclusion are summarized the knowledges of the efficiency of the selected instruments and recommendations for possible improvement of the European financing of the Czech labor market.

Keywords: Labour market, unemployment, the active labour policy, the pasive labour policy, european structural and investment funds, the target program, programming period 2014 – 2020, subsidies.

Obsah

1	Úvod	12
2	Cíl práce a metodika	14
2.1	Cíl práce	14
2.2	Metodika	14
3	Trh práce.....	16
3.1	Zaměstnanost.....	18
3.2	Nezaměstnanost.....	19
3.3	Měření nezaměstnanosti	21
3.4	Rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce	22
4	Státní politika zaměstnanosti v ČR.....	27
4.1	Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	29
4.2	Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ).....	35
4.3	Instituce politiky zaměstnanosti	36
5	Evropský sociální fond v České republice	40
5.1	ESF v programovém období 2007 – 2013	40
5.2	ESF v programovém období 2014 – 2020	43
6	Státní politika zaměstnanosti a Evropský sociální fond v kraji Vysočina.....	45
6.1	Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v Kraji Vysočina a okresech.....	45
6.2	Struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina.....	48
6.3	Výdaje na vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)	50
6.3.1	Veřejně prospěšné práce	51
6.3.2	Společensky účelná pracovní místa	52
6.3.3	Rekvalifikace	53
7	Cílené programy Evropského sociálního fondu v Kraji Vysočina.....	55
7.1	Záruky pro mladé na Vysočině	55
7.2	45+ na Vysočině.....	57
7.3	Práce s rodinou na Vysočině	59
7.4	Práce bez bariér na Vysočině	60
7.5	Nová šance na Vysočině	62
7.6	Outplacement v Kraji Vysočina.....	64
8	Zhodnocení a doporučení	66
9	Závěr.....	71

10	Seznam použitých zdrojů	73
----	-------------------------------	----

Seznam obrázků

Obrázek 1: Graf rovnováhy na trhu práce.....	17
Obrázek 2: Rozdělení Krajů a okresů České republiky	45

Seznam grafů

Graf č. 1: Struktura uchazečů o zaměstnání a nabízených volných pracovních míst v Kraji Vysočina, v letech 2005 - 2018.....	47
Graf č. 2: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v Kraji Vysočina k 31. 12. 2018..	48
Graf č. 3: Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v Kraji Vysočina k 31. 12. 2018	49
Graf č. 4: Struktura délky nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina k 31. 12. 2018.....	50
Graf č. 5: Výdaje na APZ a PPZ v Kraji Vysočina v období 2004 – 2018, v mil. Kč	51
Graf č. 6: Výdaje na VPP v Kraji Vysočina v období 2004 - 2018, v mil. Kč	52
Graf č. 7: Výdaje na SÚPM v Kraji Vysočina v období 2004 - 2018, v mil. Kč	53
Graf č. 8: Výdaje na rekvalifikace v kraji Vysočina v období 2004 - 2018, v mil. Kč	54
Graf č. 9: Počty osob vyřazených z projektu Záruky pro mladé na Vysočině k 31. 12. 2018	57
Graf č. 10: Počty osob vyřazených z projektu "45+ na Vysočině" k 31. 12. 2018.....	58
Graf č. 11: Počty osob vyřazených z projektu Práce s rodinou na Vysočině k 31. 12. 2018	60
Graf č. 12: Počty osob vyřazených z projektu Práce bez bariér na Vysočině k 31. 12. 2018	62
Graf č. 13: Počty osob vyřazených z projektu Nová šance na Vysočině k 31. 12. 2018.....	63
Graf č. 14: Počty osob vyřazených z projektu Outplacement v Kraji Vysočina k 31. 12. 2018.....	65

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Základní data k projektu Záruky pro mladé na Vysočině.....	55
Tabulka č. 2: Základní data k projektu "45+ na Vysočině"	57

Tabulka č. 3: Základní data k projektu Práce s rodinou na Vysočině	59
Tabulka č. 4: Základní data k projektu Práce bez bariér na Vysočině.....	60
Tabulka č. 5: Základní data k projektu Nová šance na Vysočině.....	62
Tabulka č. 6: Základní data k projektu Outplacement v Kraji Vysočina	64

Seznam použitých zkratk

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
GŘ ÚP ČR	Generální ředitelství Úřadu práce České republiky
HDP	hrubý domácí produkt
HSS	hospodářská a sociální soudržnost
CHPM	chráněné pracovní místo
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	Ministerstvo vnitra
NUTS3	Nomenklatura územních statistických jednotek, úroveň kraj
NSRR	Národní strategický referenční rámec
OP LZZ, OPZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Operační program Zaměstnanost
OZP	osoba se zdravotním postižením
POVEZ	Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
SVČ	samostatná výdělečná činnost
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPM	volné pracovní místo
VPP	veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

1 Úvod

Autor si pro svoji bakalářskou práci vybral téma „Státní politika zaměstnanosti ČR a Evropský sociální fond“. Po vstupu do Evropské unie se České republice podařilo čerpat finanční prostředky v rámci regionální politiky, které jsou v této době podstatnou složkou pro ekonomický růst a vývoj. V rámci zlepšování celého systému čerpání financí se neustále pracuje na zefektivnění celého systému. Záměrem autora této práce je srozumitelně a přehledně informovat o regionální politice Evropské unie, konkrétně o Evropském sociálním fondu a finančních nástrojích Evropské unie, které jsou určeny pro podporu České republiky. Prioritně se práce zaměřuje na oblast zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů, na dlouhodobé sociální programy pro podporu nezaměstnanosti nebo znovuzačleňování dlouhodobě nezaměstnaných v Kraji Vysočina.

Nezaměstnanost je stále diskutovaným problémem, vysoká míra nezaměstnanosti má negativní dopady nejen na jednotlivce bez práce, ale v konečném důsledku na celou společnost. Vlivem dlouhodobě vysoké nezaměstnanosti dochází ke snížení produkce výroby, která je pod svou možnou kapacitou a hospodářství nevykazuje takové hodnoty, jaké by mohlo. V současné době míra nezaměstnanosti klesá společně s růstem nabídky volných pracovních míst. Stát se snaží nezaměstnanosti čelit dvěma možnými způsoby – pasivní nebo aktivní politikou zaměstnanosti. Tato práce se zabývá novými trendy ve využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, což je vlastně aktivní přístup ze strany státu při řešení nezaměstnanosti. Jedním z nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou cílené programy, jež jsou spolufinancované z rozpočtu Evropské unie a státního rozpočtu České republiky. Těmto programům je věnována pozornost, zejména v praktické části bakalářské práce. Záměrem autora je také analyzovat výdaje na již zaběhnuté a dlouhodobě užívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce či společensky účelová pracovní místa).

Cílené regionální projekty jsou centrálně řízeny Krajskou pobočkou Úřadu práce v Jihlavě a jsou vypisovány pro celý Kraj Vysočina. Autor kontaktoval přímo Kontaktní pracoviště Úřadu práce v Třebíči spolu s Krajskou pobočkou Úřadu práce v Jihlavě a její zaměstnance, kteří autorovi vyšli vstříc při poskytování potřebných dat pro zpracování praktické části bakalářské práce. V poslední části práce budou shrnuty všechny získané poznatky o aktivní politice zaměstnanosti a jejím využívání v Kraji Vysočina. Autor uvede zhodnocení cílených programů v Kraji Vysočina. Navrhne doporučení, jaké nástroje

aktivní politiky zaměstnanosti jsou efektivní a potřebují větší podporu ze strany státu a Evropské unie.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zhodnocení celkové situace nezaměstnanosti, nabídky volných pracovních míst v Kraji Vysočina a zhodnocení struktury uchazečů o zaměstnání podle komparativních kritérií. Dílčím cílem práce je zhodnotit uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina a charakterizovat vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které státní politika zaměstnanosti využívá pro snížení nezaměstnanosti a lepší uplatnění rizikových skupin nezaměstnaných na trhu práce. Jednou ze součástí práce je charakteristika a zhodnocení výdajů v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na základě zvoleného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Důležitou součástí práce je charakteristika Evropského sociálního fondu jako takového a jeho úloha při financování státní politiky zaměstnanosti, včetně analýzy jednotlivých regionálních projektů, které jsou v Kraji Vysočina realizovány v programovém období 2014 – 2020 v podřízenosti Operačního programu Zaměstnanost. V poslední kapitole je zhodnoceno, jak jsou tyto cílené projekty využívány a žádány, jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou efektivní a potřebují větší podporu ze strany státu a Evropské unie.

2.2 Metodika

Práce se skládá z teoretické a praktické části. V teoretické části je použita především metoda deskripce. Teoretická část bakalářské práce se věnuje definování základních pojmů a obecné charakteristice trhu práce, nástrojům a financování Státní politiky zaměstnanosti. Teoretická část je zpracována studiem zákonů, odborné literatury, relevantních dokumentů a internetových zdrojů za pomoci metody deskripce. V praktické části je použita metoda komparace a metoda grafické analýzy časových řad pro zpracování údajů a statistik z Českého statistického úřadu, z Ministerstva práce a sociálních věcí a z Evropského sociálního fondu. Nejprve je dle získaných dat analyzována struktura vývoje uchazečů o zaměstnání s nabídkou volných pracovních míst v Kraji Vysočina. Dále je pomocí statistických dat charakterizována struktura uchazečů o zaměstnání z hlediska věku, vzdělání a doby uchazeče bez zaměstnání znázorněna v grafech. V další části bakalářské práce jsou komparovány výdaje vybraných dlouhodobě užívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve sledovaném kraji s pozorností zaměřenou na veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace. Poslední úsek praktické části bakalářské práce je věnován analýze cílených regionálních programů Evropského

sociálního fondu v Kraji Vysočina pomocí údajů zveřejněných Ministerstvem práce a sociálních věcí a interními daty ÚP KrP Jihlava. Závěr práce je věnován zhodnocení zkoumaných projektů s návrhy a doporučeními autora.

3 Trh práce

Práce a pracovní uplatnění nepochybně náleží k základnímu podstatnému znaku člověka. Práce je směrodatná pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Zajištění možností pracovního uplatnění se v tržních ekonomikách neprosazuje pouze jen s využitím tržních mechanismů. Proto se ve většině vyspělých zemí setkáváme i s danými aktivitami státu na trhu práce, které označujeme jako politika zaměstnanosti. Posláním této politiky je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a hlavně k omezení nezaměstnanosti, k níž se fungování trhu práce ze své logiky přiklání. Politika zaměstnanosti je těsně propojena s celkovou hospodářskou a regionální politikou a tedy i se všemi obory sociální politiky.¹

Definice trhu práce existuje celá řada. Tržní hospodářství se skládá z různých, zdánlivě samostatných, ale vzájemně propojených a závislých trhů. Z hlediska funkce, kterou hospodářství plní, se jako dominující jeví trh výrobků a služeb, na kterém spotřebitelé mohou nakupovat statky k uspokojování svých potřeb. Tvorba tržní produkce předpokládá užití zdrojů, jakými jsou práce, půda a kapitál.²

Důležitým signálem se stala také kvalita nabízené služby práce (odborná kvalifikace, znalost jazyků, práce na počítači, komunikativnost, flexibilita, ochota učit se novým věcem a nebránit se změnám. Ukázalo se, co znamená lidský kapitál, jak je potřebné ho rozvíjet a jak je důležité ho umět náležitě ohodnotit. Být úspěšný na trhu práce a udržet se na něm totiž znamená, nabízet to, o co mají zájem a jsou ochotni ocenit a zaplatit ti druzí.³

Všechny osoby nejsou schopné uplatnit se na trhu práce. Část populace ovšem zůstává mimo tento trh nuceně. Jsou to takové osoby, kterým stát a sociální instituce nebo zvyklosti ve vstupu na trh práce zabraňují, a zejména osoby, které nemají schopnost se na trhu práce uplatnit. Další část populace se vstupu na tento trh zdržuje dobrovolně, protože jí státní i privátní podpora (sociální stát, charita, rodina) umožňuje za určitých podmínek žít i bez prodeje pracovní síly. Jedná se o ekonomicky neaktivní osoby i kategorie osob, které nepracují v zaměstnání (dlouhodobě nemocní a k práci fyzicky či mentálně

¹ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2010, s. 309

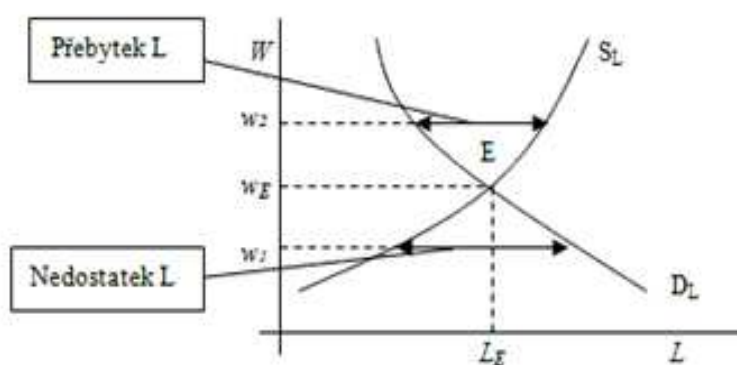
² BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 59

³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 11

nezpůsobí, důchodci) nebo pracují bez odměny a prostředky k obživě získávají ze zdrojů, které vyloženě nejsou závislé na trhu práce, jakou jsou ženy v domácnosti a studenti.⁴

Podle klasického tržního modelu znázorněného grafem v obrázku č. 1 se rovnováha na pracovním trhu vytváří vzájemným působením nabídky a poptávky. Nabídka práce i poptávka po práci reagují na cenu práce neboli mzdu. Mezi nabídkou práce a výší mezd je takzvaný pozitivní vztah a mezi poptávkou po práci a výší mezd je logicky vztah negativní. Bod, kde se protne při dané úrovni mezd poptávka po práci s nabídkou práce, se nazývá bodem rovnováhy na pracovním trhu.⁵

Obrázek 1: Graf rovnováhy na trhu práce



Zdroj: Brožová, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 23

- W = mzdové sazby, L = množství nabízené práce
- S_L = křivka nabídky práce, D_L = křivka poptávky po práci,
- E = bod rovnováhy na pracovním trhu (bod optima)

Rozeznáváme následující typy trhu práce:

- *Primární trh práce* – soustřeďují se zde lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží. Je zde předpoklad profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Práce je zde relativně dobře placená a tím můžou pracovníci posílit stabilitu svého zaměstnání.

⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1998, s. 114

⁵ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 2013, s. 4

- *Sekundární trh práce* – jedná se o pracovní místa s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Kariéra pracovníků je zde málo výhodná, ve většině případech se o kariéře nedá vůbec hovořit. Vyskytuje se zde méně stabilní pracovní příležitosti a pracovní možnosti jsou přerušovány kratší či delší nezaměstnaností.
- *Formální trh práce* – chápeme jako trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.
- *Neformální trh práce* – je většinou mimo kontrolu těchto institucí (např. daňových úřadů) a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání).
- *Externí trh práce* – vnější trh práce, ve kterém si firmy konkurují.
- *Interní trh práce* – dochází zde k rozmisťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů, které směřují k jasně vymezeným cílům. Není trhem v pravém slova smyslu.⁶

3.1 Zaměstnanost

Práce je velmi důležitou podmínkou existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale dává mu pocit seberealizace a také společenské užitečnosti. Začleňuje člověka do sociálních vztahů, uspokojuje potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce neslouží jen k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří dokonalejší sociální pole strukturovaných kontaktů s možností potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. V širším pojetí životní dráhy daného člověka práce určuje začátek i konec jeho ekonomické aktivity.

Je-li člověk dlouhodobě bez práce, zmocní se ho nejistota, strach z budoucnosti a později i pochybnosti o vlastních schopnostech. Ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním nadějím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší zatěžující životní událost. Tento stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán s předsudkem, tedy jako znamení životního selhání jedince.⁷

⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1998, s. 58-64

⁷ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 49-50

3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je velmi složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. Lze ji považovat za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi. Dále ji lze považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je následně ovládán lidský faktor. Je to důsledek určitých schopností, dispozic a také postojů jedinců. Nic z toho samo o sobě neumožňuje pochopit problém nezaměstnanosti a najít jeho řešení, protože nezaměstnanost je zřejmě důsledkem toho všeho. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat takového typu, koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje ve větší i menší míře, jak dlouho trvá, jaké jsou předpoklady pro její řešení apod.⁸

Logicky v zemi, kde se větší část důchodu uspoří a investuje, roste rychleji zásoba kapitálu a HDP, než v zemi, kde se spoří a investuje méně. Dalším faktorem, který přispívá k životní úrovni země, je úroveň nezaměstnanosti, která v této zemi po dlouhá léta přetrvává. Lidé, kteří by rádi našli práci, ale práci z nějakého důvodu nemají, nepřispívají k produkci zboží a služeb. Přestože je určitá nezaměstnanost v ekonomice, kde působí tisíce firem a miliony pracovníků, nevyhnutelná, míra nezaměstnanosti se liší v čase i mezi zeměmi. Země využívající ekonomicky aktivní obyvatelstvo, obvykle dosahuje vyšší úrovně HDP, než jakou by dosahovala, kdyby ponechala mnoho svých pracovníků v nečinnosti.⁹

Nezaměstnanost se všeobecně považuje za negativní jev. Je ovšem každá nezaměstnanost pro společnost nutně zlem? Ekonomicky nemůže být odpověď tak jednoznačná. Nezaměstnanost je také projevem mikrostrukturální adaptace celé ekonomiky. Je taktéž projevem a důsledkem vzniku, zániku, omezování nebo naopak podpory některých výrobních činností i pracovních míst. Jako taková je přirozeně „určitá nezaměstnanost“ nutná. Je spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se také přizpůsobuje technologickým změnám (rekvalifikuje se, hledá si nové pracovní místo, stěhuje se za prací apod.).

⁸ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2010, s. 312

⁹ MANKIWI, N. G. *Zásady ekonomie*. 1999, s. 547

Tuto nezaměstnanost nelze považovat za nutné zlo, protože je předpokladem adaptačních procesů. Usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky, a je tedy symptomem rozvíjející se ekonomiky a celé společnosti.¹⁰

Pokud nezaměstnanost nepřekročí určitou mez, jde v dnešních vyspělých tržních ekonomikách o přirozený průvodní jev, který je ekonomicky nezbytný, který je zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti.¹¹

Ekonomická teorie rozlišuje nezaměstnanost *frikční, strukturální a cyklickou*.

Frikční nezaměstnanost souvisí s pohybem pracovních sil na trhu práce. Lidé opouštějí svá pracovní místa ve víře získat lepší a výhodnější pracovní pozici. Může to být z důvodu stěhování, ukončení studia, mateřské dovolené apod. Zpravidla nalezení tohoto pracovního místa mnohdy trvá. Typ této nezaměstnanosti bývá označován jako dobrovolná, jelikož je pouze přechodná.

Strukturální nezaměstnanost vzniká na základě rozdílů mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. V této souvislosti se bere v potaz segmentace trhu, profese, situace v daném regionu. Někde poptávka po práci roste, v jiném regionu může naopak klesat a tím dochází k nezaměstnanosti. Tento typ nezaměstnanosti může vzniknout na základě jistých bariér v pohybu pracovní síly (např. bydlení, dopravní omezení). Strukturální nezaměstnanost je hlavním faktorem, který ovlivňuje regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.

Cyklická nezaměstnanost je podmíněna vývojem ekonomického cyklu. Vzniká v době, kdy je celková poptávka po práci nízká a tudíž nezaměstnanost roste. Má pouze dočasný charakter.¹²

Rozlišujeme více skupin nezaměstnanosti. Jedná se o:

- **Dobrovolná nezaměstnanost**- vzniká tehdy, kdy část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat. Pracovní místa sice existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem. Další varianta je, že nechce pracovat vůbec. Upřednostňuje svůj volný čas, nebo žije z charity a podpor nebo takový životní styl

¹⁰ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2010, s. 315

¹¹ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2010, s. 315

¹² KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2010, s. 313

umožňují úspory nebo jen občasný výdělek. Pro dnešní moderní ekonomiky je typické, že mohou produktivně fungovat a současně vytvářet značný rozsah tohoto typu nezaměstnanosti.

- **Nedobrovolná nezaměstnanost**- při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než pracovních míst. Poptávka po práci je nižší nežli celková nabídka, část pracovníků při běžné mzdové sazbě přesto nenachází práci, je nedobrovolně nezaměstnaná. Prvotní důvod existence nedobrovolné nezaměstnanosti spočívá v administrativní regulaci mezd. Můžeme tedy pozorovat objevující se přebytky a nedostatky na jednotlivých trzích práce.¹³

Dle Mareše (1998, s. 21-22) dále rozeznáváme následující typy nezaměstnanosti:

- **Skrytá nezaměstnanost**- jedná se o část populace, kdy nezaměstnané osoby nejsou v evidenci úřadu práce, ale o práci jako takovou stojí (např. lidé v předčasném důchodu, matky na mateřské dovolené apod.).
- **Neúplná zaměstnanost**- nejčastěji jde o stav, kdy musí jedinci přistoupit na nabídku pracovního místa s neodpovídající kvalifikací, nebo nastoupí na pozici se zkráceným úvazkem.
- **Nepřávaná nezaměstnanost**- jde o osoby, které jsou sice v evidenci úřadu práce, jsou nezaměstnanými, ale práci nehledají, naopak ji odmítají. Jejich cílem je spíše vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti.

3.3 Měření nezaměstnanosti

Je snaha, prvotně z praktických důvodů, nezaměstnanost měřit. Využívá se k tomu především míry nezaměstnanosti, která je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace, kdy je i zde v různé podobě přihlíženo k ochotě této populace pracovat. Samotná míra nezaměstnanosti může být obecná, ale také specifická, jen pro dané kategorie osob. Obecná míra závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku státu. Například ceny ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce. Specifické míry

¹³ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1999, s. 14-17

nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální kategorie závisí na faktorech ovlivňujících především kategorie osob, jako jsou: muži, ženy, manuální dělníci apod.¹⁴

V současné době v České republice monitorujeme dvě kategorie měření míry nezaměstnanosti, které srovnávají počet nezaměstnaných s počtem ekonomicky aktivních obyvatel.:

- **Obecná míra nezaměstnanosti** – Výpočet míry nezaměstnanosti se provádí podle metodiky ČSÚ v rámci Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS, vycházející z doporučení Eurostatu, Mezinárodní organizace práce - MOP). Metoda VŠPS je určena především pro mezinárodní srovnání.¹⁵

Měření obecné nezaměstnanosti dle metodiky výpočtu ČSÚ v rámci Výběrového šetření pracovních sil:

$$u = \frac{U}{E+U} * 100\%$$

- u = obecná míra nezaměstnanosti.
 - U = počet nezaměstnaných osob (osoby ve věku 15-64 let).
 - E = zaměstnané osoby, tedy ty, které práci mají.¹⁶
- **Registrovaná míra nezaměstnanosti** – Hodnotu míry nezaměstnanosti zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) na základě počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na pracovištích Úřadu práce ČR (ÚP ČR). Údaje o registrované nezaměstnanosti se používají k hodnocení politiky zaměstnanosti vyplývající z české legislativy.¹⁷

3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce

Uplatnění člověka na trhu práce podmiňuje více charakteristik (např. věk, zdravotní stav, vzdělání apod.), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a kde je pravděpodobná delší evidence. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a

¹⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1998, s. 23

¹⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online]

¹⁶ BRČÁK, J., SEKERKA, B., STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe.2014*, s. 140

¹⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online]

při méně placených aktivitách s nejistou budoucností. Část z nich nemá naději najít jakoukoli placenou práci, neboť nesplňuje požadavky intelektuálně a osobnostně náročné práce kulturně obslužné (administrativně personální). Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.¹⁸

Rozeznáváme tyto rizikové skupiny nezaměstnaných osob na trhu práce:

- *Mladší věkové skupiny do třiceti let* – jde o absolventy středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Zatím nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, zároveň postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. S nezaměstnaností těchto mladistvých osob bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tyto mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a to logicky povede k vyřazování ze společnosti.

Mladým osobám, kteří teprve vstupují na trh práce, by měla společnost i vícekrát za sebou nabídnout rekvalifikace a jazykové kurzy. Zvyšování nezaměstnanosti spolu s pomalým růstem platů jsou často překážkou v emancipaci dospívání jedinců. Období rané kariéry je často obdobím finanční závislosti. V této době je příjem relativně nízký a vydání a dluhy vysoké. Nucené vyloučení z trhu práce může vést i k přijetí neuspokojivé pracovní nabídky, která se právě naskytne a která později přináší spíše zklamání z ukvapeného rozhodnutí. Ukazuje se, že pro udržení pracovní vitality, nabytých vědomostí a schopností je důležité vzít i práci méně placenou.¹⁹

- *Starší lidé* – tyto skupiny pracovníků provází pocity bezradnosti, spojené se strachem, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Projevuje se zde i rezignace na společenskou aktivitu. Častěji mývají různé zdravotní obtíže. Citlivější lidé

¹⁸ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 49-50

¹⁹ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 82- 83

reagují hůře na běžné problémy, trápí se a dělají si více starostí než v mladším věku. Vyrůstá u nich maximální vědomí odpovědnosti. Někteří pracovníci více přepínají své síly, aby dostáli pracovním a také společenským závazkům.

Čím je člověk starší tím víc si přeje, aby se jeho život opíral o jistoty. Pokud nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jeho možnosti menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými lidmi. Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy a tím se obtížněji a pomaleji přizpůsobuje novým životním situacím.²⁰

- *Ženy* – nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno hlavně tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost dalšími starostmi o domácnost. Matky s malými dětmi mají častěji pracovní absence, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je ve větší míře zaměstnávat. Ekonomicky ohrožené jsou v poslední době také neúplné rodiny. Nezaměstnanost a liberalizace cen vytváří pro značnou část neúplných rodin obtížnou sociální a životní situaci, která by se měla řešit. Pro většinu nezaměstnaných žen představuje rodina náhradní pracovní pole, poskytující určitou seberealizaci. Zatímco u většiny žen dochází v mladé dospělosti k plnému uspokojení mateřského instinktu. Zejména v tuto dobu, kdy se žena může svému dítěti plně věnovat, muž bývá daleko více zneklidňován vysokou ctižádostí po úspěchu v povolání. U ženy v současné době, zejména získá-li vyšší profesní kvalifikaci, patří k nejzávažnějším úkolům tohoto stadia sladit povinnosti vyplývající z úlohy manželky a matky s dalšími požadavky, které klade na ženy zaměstnání. K zmírnění nerovnoměrného zatížení žen v této věkové etapě přispívá daleko větší zapojení mladých mužů do péče o rodinu, než tomu bylo u generací dříve. Specifické postavení na trhu práce mají také ženy na 45 let, které jsou většinou diskriminovány. Prožívají zvýšený stres ze ztráty práce, protože se rychle blíží finanční příprava na důchodové období. Ve vyspělých zemích se hledá řešení

²⁰ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 85- 88

v nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby a v dostupné péči o děti.²¹

- *Zdravotně postižení lidé* - vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon zaměstnanců mají zdravotně postižení lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba evidence těchto lidí na úřadech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých osob. Dostávají se velmi často do bezvýchodné životní situace. Pro jejich rodiny to znamená starost a velkou časovou zátěž o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. I když se systém sociálního zabezpečení podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb, společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí závisí na širších sociálních, ekonomických a v nemalé míře na právních podmínkách.²²
- *Lidé bez kvalifikace* - v současné populaci dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci. Jedná se asi o třetinu všech nezaměstnaných, jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde o mladé jedince obtížně vzdělavatelné, velmi často s nevhodnými předpoklady a s malým zájmem o samotné zaměstnání. Patří sem také lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování - alkoholicí, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a lidé sociálně nepřizpůsobiví. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. Pokud se priority celé společnosti nezmění, o práci sociálně neschopných a nekvalifikovaných lidí nebude zájem a tito lidé se stanou potencionální destruktivní silou celé společnosti.²³
- *Romské etnikum* - s důrazem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace, rozsah a kvalita sociálních dovedností, romské etnikum stále výrazně obtížněji získává zaměstnání. Většina Romů absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci. Větší část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání. Romové byli zaměstnání v profesích, které vlivem následné ekonomické reformy procházejí

²¹ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 88- 89

²² BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 89- 90

²³ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 90

výraznými změnami kvalifikačních požadavků. Romové stále žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně nezačlenila. Jejich šance společenského uplatnění je tedy stále minimální. Zvýšený objem romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhrocenými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a také s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí.²⁴

²⁴ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2013, s. 91

4 Státní politika zaměstnanosti v ČR

Státní politika zaměstnanosti neustále usiluje o dosažení stálé rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Jejím hlavním cílem je produktivně využít zdroje pracovních sil a zabezpečit právo občanů na zaměstnání. Maximální mírou sledovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce, zpracovávat prognózy zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, uplatňovat rozvíjející se aktivní politiku zaměstnanosti, optimálně se zapojit do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce, správně hospodařit s prostředky na politiku zaměstnanosti, dále poskytovat informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce, poskytovat podporu v nezaměstnanosti a také podporu při rekvalifikaci, koordinovat jistá opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce ČR v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s Úřadem práce ČR.²⁵

Politika zaměstnanosti se především orientuje na tyto aktivity:

- *Rozvoj infrastruktury trhu práce.* Díky síti specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří dokonalejší informovanost o volných pracovních místech - jejich struktuře a náročnosti i o uchazečích o práci - jejich kvalifikaci a požadavcích, která je při značné segmentaci trhu práce nezbytná.
- *Podporuje vytváření pracovních míst a nových pracovních činností.* Poskytuje finanční podporu na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce, usnadňuje zaměstnávání mladistvých a také handicapovaných občanů.
- *Zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly.* Růst nezaměstnanosti staví požadavek začlenění a mobility velice kategoricky. Významnou roli v tomto směru hraje samotná školská soustava. Politika zaměstnanosti k ní přispívá organizováním a podporou různých rekvalifikačních programů.

²⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online].

- *Významně se podílí na zabezpečení životních podmínek osob, které se staly dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.*

Při existenci specifických odlišností pro současné politiky zaměstnanosti ve vyspělých zemích je typické, že se zdůrazňuje investování do lidí a jejich schopností.²⁶

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (dále jen Strategie) byla schválena vládou České republiky dne 15. října 2014. Základem k formulování strategického směřování politiky zaměstnanosti se stala rozsáhlá a důkladná analýza situace na trhu práce a jí ovlivňujících faktorů do roku 2013. Jednalo se o přelomové období charakterizované definitivním zvratem hospodářského vývoje a jeho vymaněním z dopadů globální ekonomické krize. V polovině roku 2017 se česká ekonomika nacházela v situaci hospodářské konjunktury s velmi pozitivními dopady na trh práce. Přestože je situace na trhu práce v současné době odlišná od referenčního období tvorby Strategie, jsou priority politiky zaměstnanosti Strategií natolik nadčasové, že tvoří základní pilíř dalšího strategického směřování politiky zaměstnanosti. Cílem Strategie bylo zejména zefektivnit fungování trhu práce, zvýšit jeho flexibilitu a schopnost reagovat na měnící se podmínky. Tyto základní hodnoty se vývojem situace nezměnily, i když došlo ke změnám v jejich prioritizaci. Základní rámec vytvořený Strategií proto zůstává platný i po zbytek období platnosti Strategie, tj. na roky 2018 až 2020. V průběhu uplynulých let došlo k některým zásadním změnám v oblasti společenského a technologického vývoje, které je nutné při realizaci politiky zaměstnanosti zmínit. Jedná se o řešení dopadů tzv. 4. průmyslové revoluce na trh práce. Ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) byly provedeny základní počáteční kroky a řešení těchto problémů bylo již implementováno do strategických materiálů jak MPSV, tak vlády a zároveň nevybočují z obecného strategického rámce politiky zaměstnanosti deklarovaného Strategií. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 přejala základní cíle politiky zaměstnanosti stanovené pro Českou republiku (dále jen ČR) ze závazků, které vyplývají ze strategie Evropa 2020.²⁷

Jedná se o tyto cíle:

- **Národní cíl:**
 - Zvýšit celkovou míru zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75 %.

²⁶ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2010, s. 318- 319

²⁷ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]

- **Národní dílčí cíle:**

- Zvýšit míru zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 – 64 let na 65 %.
- Zvýšit míru zaměstnanosti starších zaměstnanců ve věku 55 – 64 let na 55 %.
- Snížit míru nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15 – 24 let na 12,2 %.
- Snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací na 18,75 %.

Uvedených cílů politiky zaměstnanosti bylo dosaženo ve 4. čtvrtletí 2016 a od této doby jsou vytčené cílové hodnoty dosaženy.²⁸

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Česká republika se k Evropské strategii zaměstnanosti přihlásila 5. 5. 1999. Vládou ČR byl schválen první *Národní plán zaměstnanosti* pro rok 1999. Následovaly plány pro rok 2001, 2002 a 2003. České plány se zaměřily na tyto hlavní soubory úkolů:

- Podpora zaměstnatelnosti - zvýšit kvalifikaci, flexibilitu a mobilitu pracovních sil.
- Podpora podnikání - podpořit drobné a střední podnikání, revitalizovat vybrané podniky a zvýšit nebo udržet zaměstnanost.
- Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám - vytvářet podmínky pro modernizaci, nové formy pracovní doby, zvýšit motivaci zaměstnavatelů a rozšiřovat kvalifikaci pro lepší uplatnění na trhu.
- Podpora rovných příležitostí všech osob - odstranit diskriminaci v přístupu k zaměstnání, vytvořit příznivé podmínky pro zaměstnávání občanů se ztíženou životní situací a ohrožených sociální vyloučeností.²⁹

Od roku 2004, tedy v době kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, byl vypracován *Národní plán* pro roky 2004 - 2006. Skládal se ze tří částí a měl tři průřezové cíle: plná zaměstnanost, zlepšování kvality a produktivity práce, posilování sociální soudržnosti a začleňování osob do pracovního procesu. Díky upřesnění Lisabonského programu ČR vypracovala národní program reforem 2005 - 2008. Tento program nahradil

²⁸ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]

²⁹ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]

předchozí Národní akční plán. Ten kladl důraz na ekonomický růst, zaměstnanost a zahrnoval tři zásadní oblasti: makroekonomickou, mikroekonomickou a politiku zaměstnanosti. Makroekonomickou prioritou bylo nadále pokračovat v probíhající reformě veřejných financí. Mikroekonomickou prioritou bylo stimulovat výzkum, vývoj a inovace spolu s jejich komerčním využitím v ekonomické praxi. Politika zaměstnanosti vystavila opatření umožňující dosáhnout do roku 2008 celkové míry zaměstnanosti 66,4 %, míry zaměstnanosti žen 57,6 % a míry zaměstnanosti starších pracovníků (od 55- 64 let) 47,5 %. Hodnocení dosažených výsledků byla stěžejním východiskem pro sestavení *Národního akčního plánu sociálního začlenění* na další roky 2008 - 2010. Vycházela z toho, že nejúčinnější prostředek pro boj se sociální vyloučeností je výhradně poskytnout zaměstnání.³⁰

Aktivní politikou zaměstnanosti (dále jen APZ) je vysvětlen jako souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. APZ je financována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti. V rámci tohoto typu politiky zaměstnanosti můžeme rozlišit programy a následná opatření regionálního a celostátního charakteru. Aktivní politiku zaměstnanosti můžeme také vymezit jako souhrn opatření směřujících k zajištění *maximálně možné úrovně* zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti správně nehovoří o opatřeních, které mají za cíl maximální zaměstnanost, ale *maximálně možnou* zaměstnanost, proto je tu brána v potaz sociální realita. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje MPSV spolu s úřady práce. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci také s dalšími subjekty. APZ je financována z prostředků státního rozpočtu a z prostředků evropského sociálního fondu (dále jen ESF), z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Nakládání s těmito finančními prostředky se řídí zvláštním právním předpisem (zákon č.218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů).³¹

³⁰ TOMESŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 2010, s. 286-287

³¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]

Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti a její legislativu v České republice řídí Zákon s. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“³²

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti upravuje tyto nástroje APZ:

- **Rekvalifikace**

„*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.*“³³ Obsah samotné rekvalifikace se volí dle vzdělání uchazeče, dosavadní kvalifikace a profesního zaměření. Nedílnou součástí volby jsou také schopnosti a zkušenosti dané osoby, posouzení zdravotního stavu. Zároveň by se měl člověk dozvědět nové informace a praktické dovednosti v rámci dalšího vzdělávání. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a žadatelem. Náklady rekvalifikace, nebo-li kurzovné hradí Úřad práce. Dále může Úřad práce poskytnout příspěvek na úhradu nákladů, spojených s rekvalifikací. Jedná se například o jízdní výdaje na cestu. „*Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání.*“³⁴

Krajské pobočky zabezpečují rekvalifikaci na základě písemné dohody s vybraným rekvalifikačním zařízením. Dále existuje tzv. zvolená rekvalifikace. Při tomto typu rekvalifikace si uchazeč sám zvolí druh pracovní činnosti a vybere si rekvalifikační zařízení. Úhrada zvolené rekvalifikace není nároková. Úřad práce si zvolí, zda rekvalifikaci uhradí, či neuhradí. Jiné náklady, např. jízdné, Úřad práce nehradí.

- **Investiční pobídky**

Dalším využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky. Investiční pobídka zajišťuje formu hmotné pomoci pro zaměstnavatele, kteří chtějí vytvořit volná pracovní místa, nebo zaškolit nové zaměstnance pro jejich vybrané pracovní zařazení. Hmotná podpora se poskytuje zejména v oblastech s vyšším procentem

³² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104, odstavec 1

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108, odstavec 1

³⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Zaměstnanost*. [online]

nezaměstnanosti. Pokud byla zaměstnavateli poskytnuta hmotná podpora, nemůže již čerpat další příspěvky z aktivní politiky zaměstnanosti.³⁵

- **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou poskytovány zejména obcím, ale také státním nebo obecně prospěšným institucím, na základě písemné dohody. Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti. Může se jednat o údržbu a úklid veřejných prostranství, komunikací a budov, prospěšné právě pro tyto subjekty. Obce si zažádají o příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance. Výše příspěvku je však variabilní a může být vyplácena až do výše skutečně vyplacených mzdových prostředků, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění odvedené zaměstnavatelem za zaměstnance.³⁶

- **Společensky účelná pracovní místa**

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání.“³⁷ Cílem tohoto nástroje je vytvořit více pracovních míst pracovníkům, kterým jiným způsobem nelze zajistit pracovní zařazení. Jedná se o druhý nejvyužívanější typ příspěvku. U SÚPM můžeme rozlišovat příspěvek na zřízení SÚPM a příspěvek na vyhrazení SÚPM. Příspěvek na zřízení SÚPM slouží k pokrytí počátečních nákladů souvisejících s přijetím uchazeče z evidence Úřadu práce. Je to jednorázový příspěvek na počátku vzniku společensky účelného pracovního místa. Příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa slouží na úhradu vynaložených mzdových prostředků včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejném zdravotním pojištění zaměstnavatele po dobu, po kterou je vytvořeno SÚPM. Výše příspěvku na zřízení se odvíjí od míry nezaměstnanosti v daném regionu a počtu zřizovaných míst.³⁸

³⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 111, odstavec 1

³⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112, odstavec 2

³⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113, odstavec 1

³⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113, odstavec 5

- **Překlenovací příspěvek**

Překlenovacím příspěvkem Úřad práce poskytuje osoby samostatně výdělečně činné, které přestaly být uchazeči o zaměstnání a byl jim poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek slouží na úhradu provozních nákladů, souvisejících s jejich podnikatelskou činností. Poskytuje se nejdéle na 5 měsíců, jeho výše se odvíjí od průměrné mzdy v národním hospodářství a je vyplacen jednorázově za celé období.³⁹

- **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek je vyplácen tomu zaměstnavateli, který přijal uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce věnuje zvýšenou péči a s přijetím tohoto pracovníka má výdaje na jeho zapracování. Příspěvek se také poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek se poskytuje maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.⁴⁰

- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je poskytován zaměstnavateli po dohodě s Úřadem práce. Jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit svým zaměstnancům práci. Cílem tohoto příspěvku je zejména chránit zaměstnance před hrozící možností propuštění. Příspěvek se poskytuje na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle daných pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze vyplácet maximálně po dobu 6 měsíců až do výše poloviny minimální mzdy.⁴¹

- **Podpora osob se zdravotním postižením**

„Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovány schopnosti vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“⁴² Fyzickým osobám se zdravotním postižením je především věnována zvýšená ochrana na trhu práce. Od 1. 1. 2018 byl zaveden termín

³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 114 odstavec 1

⁴⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 116 odstavec 1

⁴¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 117 odstavec 1

⁴² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67 odstavec 1

chráněný trh práce, který je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než polovinu osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tato dohoda se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má zaměstnavatel své sídlo, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou. Dohodu o uznání zaměstnavatele lze se zaměstnavatelem uzavřít za podmínky, že zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření této dohody více než jednu polovinu osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm.⁴³

Pokud má zaměstnavatel s Úřadem práce uzavřenou dohodu o uznání na chráněném trhu práce, je oprávněn využívat další benefity určené pro tuto skupinu zaměstnavatelů. Například možnost poskytování tzv. náhradního plnění v rámci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nebo příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Příspěvkem jsou zaměstnavateli nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků, který je osobou se zdravotním postižením, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 12 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou nejvýše 5 000 Kč.⁴⁴

- **Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením**

Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením a to na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek a takto obsazené

⁴³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Zaměstnanost*. [online]

⁴⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78 odstavec 1

pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let. Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením i s takovou osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.⁴⁵

4.2 Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ)

Další neméně významnou oblastí, kterou realizuje státní politika zaměstnanosti je pasivní politika zaměstnanosti. Zahrnuje především vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Slouží tomu, aby poskytly nezaměstnanému, jinak řečeno uchazeči o zaměstnání, jistou náhradu jeho pracovního příjmu a současně ho motivovaly k novému pracovnímu uplatnění. Jsou vypláceny jen po určitou dobu (podpůrčí doba) a v určité výši v závislosti na předchozím výdělku. Pokud trvá nezaměstnanost déle, nežli je stanovená podpůrčí doba, jsou nezaměstnaní za jasně daných podmínek zajištěni dávkami ze systému sociální pomoci. Větší část prostředků, které se vynakládají na politiku zaměstnanosti představují právě tyto prostředky určené na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Podmínky pro poskytování podpor v nezaměstnanosti se mění, a to především v závislosti na poměrech v oblasti zaměstnanosti a fungování trhu práce.⁴⁶

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů. Procentní sazba výše zmíněné podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.⁴⁷

Pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, je procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Jestliže uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný

⁴⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75 odstavec 1

⁴⁶ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 2010, s. 327

⁴⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 39- 57

den ukončil více zaměstnání, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve vyšší procentní sazby podpory v nezaměstnanosti podle věty první. Pokud uchazeč o zaměstnání jako poslední před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost, ustanovení věty druhé se nepoužije. Další procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Vypočtená výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se vždy zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost. Dále maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.⁴⁸

4.3 Instituce politiky zaměstnanosti

Orgány státní správy, které zabezpečují státní politiku zaměstnanosti v České republice jsou:

- **Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky**
- **Úřady práce**

Ministerstvo práce a sociálních věcí

„Ministerstvo práce a sociálních věcí je dle zákona. č. 2/1969 Sb. ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, civilní službu, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky.“⁴⁹

Činnost Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) na vlastním úseku zaměstnanosti můžeme zjednodušeně označit jako řídicí, koordinační, kontrolní,

⁴⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 39- 57

⁴⁹ MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]

analytickou, metodickou, správní a zřizovací. MPSV zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti. Řeší stěžejní otázky na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává určité předpovědi vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice.

Přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí, zabezpečuje tvorbu národní soustavy povolání v souladu s vývojem trhu práce. Zabezpečuje činnost Úřadů práce, přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, dále s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, zejména pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům. Spravuje a poskytuje dané prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje především o jejich použití, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu. Zabezpečuje veškeré projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti. Koordinuje činnosti v rámci celého systému Evropských služeb zaměstnanosti, zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce. Má na starosti spolupráci s Evropským společenstvím a s dalšími příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu.

Vytváří státní rekvalifikační střediska a pracovně rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením, vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí. Uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede celkovou evidenci agentur práce. Kontroluje jejich činnost, vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem, a to včetně ukládání pokut.⁵⁰

⁵⁰ MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]

Úřady práce

Úřady práce jsou zákonem č. 435/2004 označeny jako správní úřady. Správní obvody úřadů práce tvoří územní obvody okresů – a to dle vyhlášky č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy. Činnost úřadů práce můžeme označit za informační, poradenskou, evidenční, organizační, zprostředkovatelskou, rozhodovací a kontrolní.

Úřad práce (dále jen ÚP) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. Spolupracuje s koordinačními úřady práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti. Intenzivně spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů a to zejména při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností. Podporuje dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob. Podporuje další projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství.

Zpracovává a kontroluje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti. Fyzickým osobám a zaměstnavatelům nabízí poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti. Zajišťuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Pro účely zaměstnanosti vede evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí. Veškeré údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem. Osobě Evropské unie poskytuje pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Dále ÚP vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném zákonem o zaměstnanosti, včetně ukládání pokut.⁵¹

⁵¹ MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]

5 Evropský sociální fond v České republice

Evropský sociální fond je nejstarším strukturálním fondem. Hlavní cíl ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Dobré zaměstnání je nezbytnou součástí kvalitního života každého člověka. Nezaměstnanost je proto hlavně v Evropě kritickým ekonomickým tématem. I přes významné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi patří evropský pracovní trh k nejméně pružným na světě. Kombinace nízké mobility a vysoké rigidity pracovního trhu významně kontrastuje se situací v USA, kde je pracovní síla vysoce mobilní a trhy jsou silně pružné.⁵²

Fondy Evropské unie představují bezesporu hlavní nástroj realizace evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti (HSS). Jejich prostřednictvím se rozdělují finanční prostředky určené k dalšímu snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy a jejich regiony.⁵³

Ze strukturálních fondů jsou tyto finance čerpány v rámci několikaletých cyklů, tzv. programových období a to na základě předem definovaných jasných cílů a priorit, na základě Národního strategického referenčního rámce. Národní strategický referenční rámec (dále NSRR) zpracovává každá členská země Evropské unie. Jedná se o základní programový a strategický dokument obsahující priority a opatření, na které by členská země chtěla v daném programovacím období využít finanční prostředky ze strukturálních fondů EU a Fondu soudržnosti. V NSRR je popsán celkový mechanismus a dále struktura čerpání fondů EU s popisem jednotlivých operačních programů. Hlavním dokumentem pro jeho zpracování v ČR je Národní rozvojový plán 2007- 2013, který vyhodnocuje stav a další vývoj země v hospodářské, sociální a politické oblasti a její cíle v následujících letech.⁵⁴

5.1 ESF v programovém období 2007 – 2013

Operační programy, díky kterým je umožněno čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v programovém období 2007 - 2013 v České republice a hlavním městě Praze jsou:

⁵² BALDWIN, R., WYPLOSZ, CH. *Ekonomie evropské integrace*. 2008, s. 200

⁵³ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Abeceda fondů evropské unie 2007- 2013*. [online]

⁵⁴ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Abeceda fondů evropské unie 2007- 2013*. [online]

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy
- OP Praha – Adaptabilita v gesci Magistrátu hlavního města Prahy

Cílem operačních programů je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Tento operační program je rozveden ve specifických cílech, které byly naplňovány prostřednictvím jednotlivých prioritních os.⁵⁵

- *Osa 1: Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů* - byl naplňován prostřednictvím prioritní osy 1: Adaptabilita. Tato prioritní osa byla zaměřena především na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoj odborných znalostí, kvalifikace a kompetence zaměstnanců a zaměstnavatelů a dále rozšiřování možností pro uplatnění pružnějších forem zaměstnávání.
- *Osa 2: Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti* byl naplňován prostřednictvím prioritních os 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce. Tyto prioritní osy směřovaly k zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti.
- *Osa 3: Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených* byl naplňován prostřednictvím Prioritní osy 3 Sociální integrace a rovné příležitosti. Tato prioritní osa byla zaměřena zejména na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo přímo osobám sociálně vyloučeným.⁵⁶

Výše uvedené prioritní osy jsou označovány jako věcné a doplňují je průřezové prioritní osy, které napomáhají zefektivnit systémy, instituce a programy působící ve prospěch cílových skupin na trhu práce. Tím zvyšují účinnost každých prioritních os a zároveň celé strategie programu jako celku. Prioritní osy 4a a 4b Veřejná správa a veřejné služby se váží na další, čtvrtý specifický cíl.

- *Osa 4: Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.* Byly naplňovány prostřednictvím intervencí zaměřených na zvýšení

⁵⁵ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Politika zaměstnanosti*. [online]

⁵⁶ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Politika zaměstnanosti*. [online]

institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a služeb.

- *Osa 5:* Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti byl naplňován prostřednictvím os 5a a 5b Mezinárodní spolupráce.
- *Osa 6:* Prioritní osy 6a a 6b Technická pomoc byly orientovány především na podporu řízení a implementace operačního programu.⁵⁷

V tomto programovém období 2007 - 2013 bylo z rozpočtu EU na politiku soudržnosti vyčleněno přes 347 miliard eur. Česká republika měla možnost čerpat více než 26 miliard. Veškeré investice členských států v tomto období byly koncentrovány na cíle vyplývající ze strategie Evropské unie na pomoc růstu a zaměstnanosti.⁵⁸ Z celkové analýzy průběhu čerpání k lednu roku 2013 vyplývá, že poptávka ze strany žadatelů výrazně převyšovala možnosti alokace. Tato situace naznačuje výrazné vnitřní problémy v procesu čerpání, které ale nemusely být jen na straně řídicích orgánů. Na straně příjemců zdroje financování se objevovaly problémy s odchylováním se od původní schválené verze projektu především po finanční stránce.⁵⁹

Problematickým bodem byl výrazně nízký celkový objem prostředků ze strany Evropské komise. To dokazuje nedůvěru ve velké množství projektů a pochybování o jejich kvalitě. Nastalá situace vedla k následnému neudělení souhlasu s uvolněním prostředků z rozpočtu EU a tím pádem i k výraznému zatížení státního rozpočtu.⁶⁰ Česká republika měla při čerpání další problémy. Neefektivní, neúčelné a nevhodné užívání prostředků a dokonce i jejich zneužívání. Vyskytly se podvody a korupční skandály, které zapříčinily nemalé hospodářské ztráty a nevalnou pověst samotné České republiky. Dalším výrazným problémem byl informační chaos, který vznikl z nepřipravenosti na čerpání z fondů.⁶¹

V praktické části bakalářské práce se autor zaměřil na realizované regionální projekty v Kraji Vysočina v programovém období 2014 – 2020.

⁵⁷ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Politika zaměstnanosti*. [online]

⁵⁸ DOTACE EU. *Evropské fondy v ČR*. [online]

⁵⁹ ZAHRADNÍK, Petr. *Analýza čerpání fondů EU v České republice*. 2013, s. 12

⁶⁰ ZAHRADNÍK, Petr. *Analýza čerpání fondů EU v České republice*. 2013, s. 18

⁶¹ PŘICHYSTAL, Aleš. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU, aneb, Jak uvařit dobrý projekt*. 2008, s. 4-8.

5.2 ESF v programovém období 2014 – 2020

V předchozím období byl základním programovým dokumentem pro využívání fondů Evropské unie Národní strategický referenční rámec. Pro nové období byl přijat dokument s názvem Dohoda o partnerství. Tato dohoda definuje i nové operační programy, kterými jsou:

- OP Zaměstnanost v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí
- OP Výzkum, vývoj a vzdělávání v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy
- OP Praha - pól růstu ČR v gesci Magistrátu hlavního města Prahy

Nejzásadnější změny, jež přináší období 2014 – 2020:

- Zapojení fondů na rozvoj venkova a rybářského fondu
- Výkonnostní rámec (finanční závislost na rychlosti a kvalitě čerpání, tj. zavedení jasných a měřitelných milníků a cílových hodnot pro všechny programy)
- Vytvoření systému předběžných podmínek
- Nové cíle a priority
- Snížení počtu operačních programů
- Jednotné metodické prostředí
- Jednotné monitorovací prostředí⁶²

Kromě finančních ukazatelů bude pro každou prioritní osu Unie vybrán nejméně jeden indikátor výstupu. U velkých projektů budou místo milníků v podobě indikátorů využity tzv. klíčové implementační kroky. Ty budou monitorovat pro rok 2018 správný směr a hlavně rozsah plnění cílů.

Nové předběžné podmínky nalezneme v obecném nařízení č. 1303/2013. Můžeme je definovat jako klíčový předpoklad pro účinné čerpání finančních prostředků. Naplnění předběžných podmínek je součástí jak Dohody o partnerství, tak i jednotlivých programů. Za splnění každé předběžné podmínky zodpovídá příslušný gestor. Ten spolupracuje s řídicími orgány a národním koordinačním orgánem, kterým je Ministerstvo pro místní rozvoj, jež plní současně funkci koordinátora systému řízení všech předběžných podmínek na národní úrovni.

⁶² DOTACE EU. *Evropské fondy v ČR*. [online]

Předběžné podmínky můžeme rozdělit na obecné, jejichž naplňování prostupuje napříč programy a tematické, které jsou specifikovány uvnitř konkrétního programu.⁶³

Obecné předběžné podmínky jsou vymezeny jako:

- nediskriminace
- rovné příležitosti
- zdravotně postižení
- veřejné zakázky
- veřejná podpora
- posuzování vlivů záměrů na životní prostředí
- statistické ukazatele⁶⁴

Ve srovnání s předcházejícím obdobím se tři hlavní cíle, tj. Konvergence, Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a Evropská územní spolupráce zužuje na dva, kdy cíl Evropská územní spolupráce doplní cíl Investice pro růst a zaměstnanost. Taktéž došlo k zavedení nových kategorií regionů. Určujícími hranicemi budou nově 75 % a 90 % HDP na obyvatele průměru EU. Pro toto období byly vytvořeny i nové strategické cíle pro financování. Oproti předcházejícímu období prošly cíle a priority financování částečnou změnou celé koncepce. Stále jsou nejdůležitějšími dokumenty jednotlivé výzvy pro podávání projektů a nastavení jednotlivých operačních programů.⁶⁵

⁶³ DOTACE EU. *Evropské fondy v ČR*. [online]

⁶⁴ DOTACE EU. *Evropské fondy v ČR*. [online]

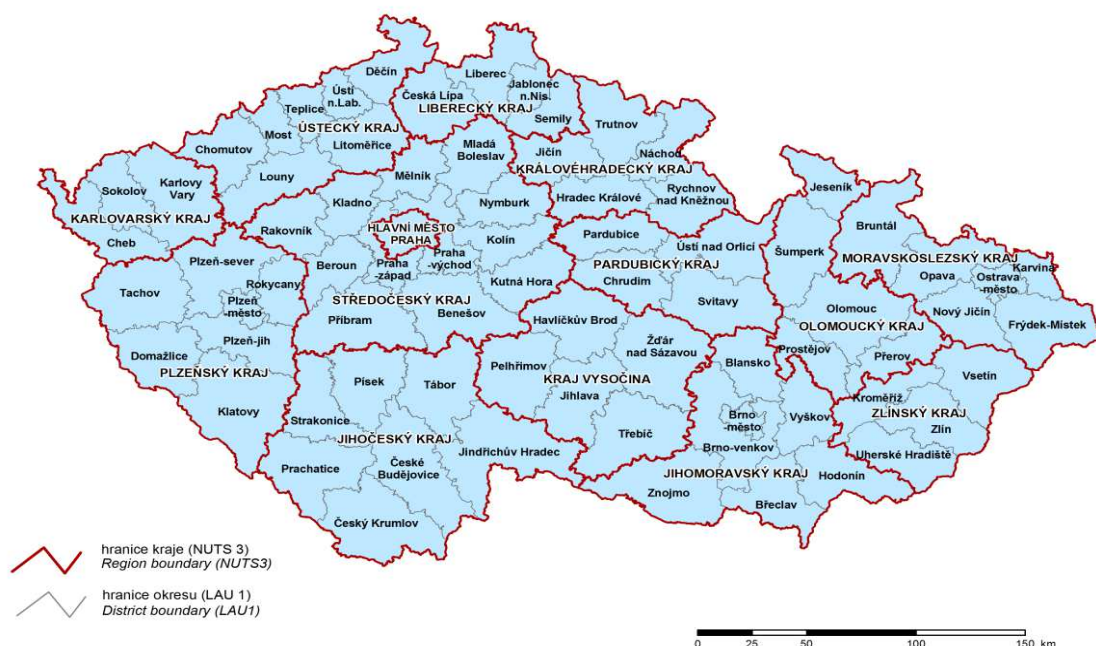
⁶⁵ DOTACE EU. *Evropské fondy v ČR*. [online]

6 Státní politika zaměstnanosti a Evropský sociální fond v kraji Vysočina

Hospodářský vývoj území kraje byl v minulosti výrazně ovlivněn přírodními podmínkami. Vysočina se vždy řadila mezi chudší oblasti země s méně rozvinutou industriální infrastrukturou a orientací na zemědělskou výrobu, na druhou stranu tak byla uchráněna před devastujícím znečištěním životního prostředí a vznikem velkých území nevratně poškozených průmyslovým rozvojem. V současné době o tomto kraji ale stále platí, že přestože se neumisťuje na přední místa pomyslného žebříčku rozvoje, patří trvale mezi dynamicky se rozvíjející regiony. Zpracovatelský průmysl se výrazně podílí na zaměstnanosti v Kraji Vysočina.

Obrázek 2: Rozdělení Krajů a okresů České republiky

Kraje (NUTS 3) a okresy (LAU 1) České republiky
Regions (NUTS 3) and Districts (LAU 1) in the Czech Republic



Zdroj: ČSÚ, 2018. [online]

6.1 Analýza trhu práce a nezaměstnanosti v Kraji Vysočina a okresech

Nárůst počtu nabízených volných pracovních míst v roce 2018 si držel vzestupnou tendenci. V Kraji Vysočina bylo každý měsíc nabízeno přibližně 9 500 volných pracovních míst (v roce 2017 bylo nabízeno cca 7 500 volných pracovních míst (dále jen VPM) měsíčně, v roce 2007 bylo nabízeno v průměru 5 200 VPM měsíčně). Nárůst jejich

nabídky stoupl téměř o 30 %. Průměrná měsíční nabídka volných pracovních míst v roce 2018 přesáhla dosud nejvyšší úroveň od roku 2007. Současně ale o téměř 2 000 VPM překračovala průměrnou měsíční nabídku v předchozím roce. Na rozdíl od konce roku 2015 (1 VPM cca 6 uchazečů o zaměstnání), 2016 (1 VPM cca 3,3 uchazečů o zaměstnání), a 2017 (1 VPM cca 1,7 uchazečů o zaměstnání) a v prosinci roku 2018 připadalo na 1 VPM cca 1,16 uchazečů o zaměstnání. Nejvyšší nabídka volných pracovních pozic se stupňovala ke konci roku 2018, kdy jednotlivá kontaktní pracoviště v našem kraji nabízela až 10 000 volných pracovních pozic. Tento velký nárůst volných pracovních pozic byl způsoben trvalou poptávkou po pracovní síle, kde velký podíl měla i poptávka po pracovní síle cizinců, způsobená nedostatkem pracovního kapitálu v jednotlivých okresech kraje.⁶⁶

Tabulka 1: Nezaměstnanost v Kraji Vysočina podle okresů k 31. 12. 2018

Území	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM	Podíl nezaměstnaných osob (%)
Okres Třebíč	2 924	1 654	1,77	3,8
Okres Jihlava	2 454	2 424	1,01	3,1
Okres Pelhřimov	827	2 714	0,30	1,7
Okres Havlíčkův Brod	1 587	1 483	1,07	2,4
Okres Žďár nad Sázavou	2 836	1 723	1,64	3,5
Kraj Vysočina	10 628	9 998	1,16	2,9
Česká republika	231 534	324 410	0,71	3,1

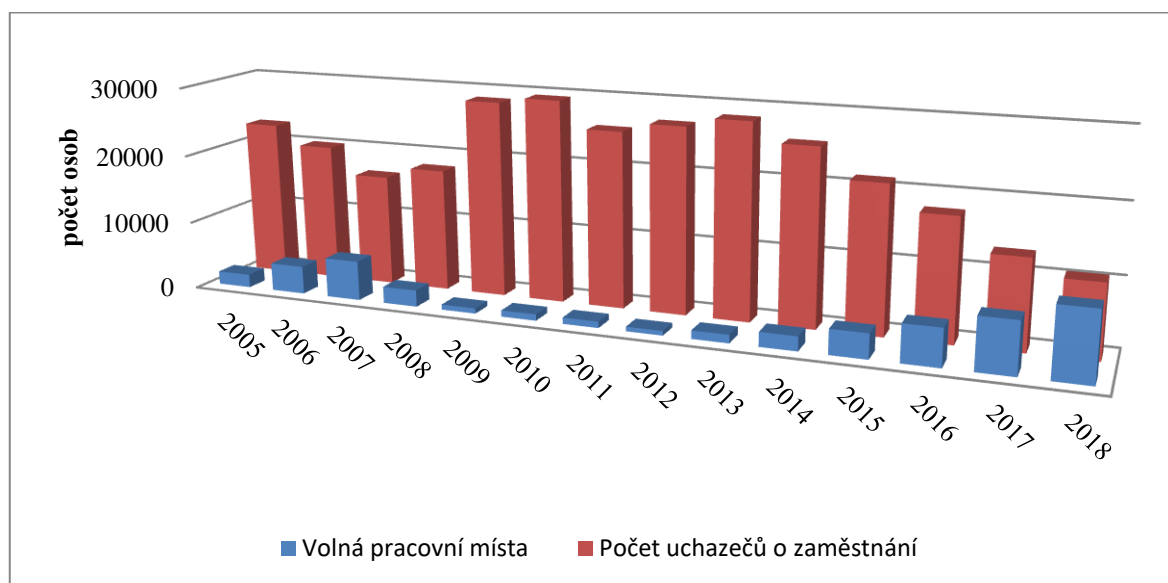
Zdroj: vlastní zpracování dle dat MPSV ČR, 2019

Z tabulky vyplývá, že při porovnání mezi jednotlivými okresy Kraje Vysočina nejhůře stojí okres Třebíč, v prosinci dosáhl nejhoršího výsledku v počtu nezaměstnaných mezi ostatními okresy kraje, následovaný Žďárem nad Sázavou. Porovnáme-li mezi sebou volná pracovní místa je patrné, že nejméně VPM se nachází v okrese Havlíčkův Brod. Při podílu uchazečů o zaměstnání a nabízených pracovních místech si okres Třebíč nestojí příliš dobře, na 1 VPM připadá 1,77 uchazeče o zaměstnání, což je nejvíce v celém kraji. Nejlépe si stojí okres Pelhřimov, kde na 1 VPM připadá pouze 0,3 uchazeče o zaměstnání. V porovnání průměrné nezaměstnanosti celého Kraje Vysočina s průměrnou nezaměstnaností České republiky si Kraj Vysočina vede lépe o 0,2 %, naopak je tomu při

⁶⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Situace na trhu práce*. [online]

porovnání počtu uchazečů na 1 VPM, kde je Kraj Vysočina mírně za celorepublikovým průměrem o 0,45 osob na jedno VPM. Ve srovnání s prosincem roku 2017 celkový počet uchazečů o zaměstnání v České republice meziročně klesl o 49 086 na hodnotu 231 534 osob.

Graf č. 1: Struktura uchazečů o zaměstnání a nabízených volných pracovních míst v Kraji Vysočina, v letech 2005 - 2018



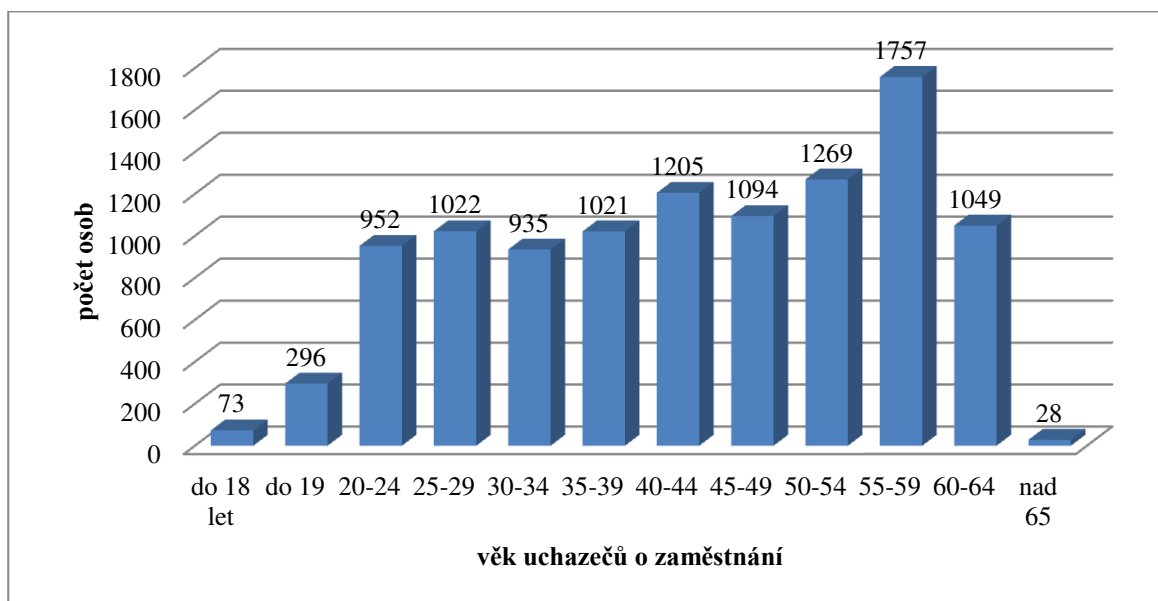
Zdroj: vlastní zpracování dle dat MPSV ČR, 2019

Z grafu je patrné, že největší míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v období mezi roky 2005 až 2018 byla v letech 2009 až 2013 a to téměř 30 tisíc lidí bez práce, oproti tomu nabídka práce nedosahovala ani jednoho tisíce volných pracovních míst. Ekonomika Kraje Vysočina potažmo celé České republiky se nacházela v ekonomické recesi v důsledku Celosvětové ekonomické krize, která se postupně šířila ze Spojených států amerických do celého světa. Evropu zasáhla koncem září roku 2008 a velmi ovlivnila ekonomiku ČR. Průmyslová produkce prudce klesala, podniky začaly snižovat pracovní kapitál a díky tomu nezaměstnanost v Kraji Vysočina meziročně vzrostla o 2,6 % na konečných 6,5 %. Následující roky nezaměstnanost stagnovala až do konce ekonomické krize, kterou česká ekonomika překonává v polovině roku 2015. Ke konci roku 2018 vidíme protipól ekonomické krize, nabídka volných pracovních míst dosáhla 10 tisíc a téměř se vyrovnala počtu uchazečů o zaměstnání.

6.2 Struktura uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina

Uchazeče o zaměstnání je potřeba rozdělit do několika kategorií podle kritérií, kterými jsou například věk, vzdělání, doba uchazeče bez zaměstnání. Na základě těchto kritérií je vyjádřena struktura uchazečů o zaměstnání v grafech.

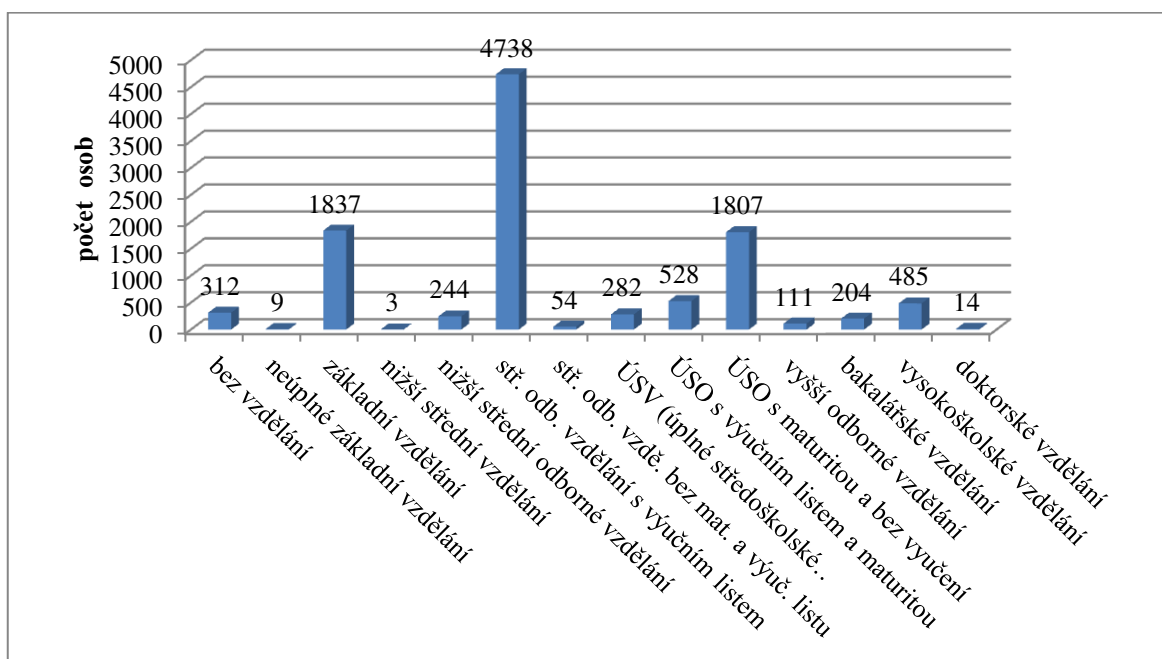
Graf č. 2: Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v Kraji Vysočina k 31. 12. 2018



Zdroj: vlastní zpracování dle dat MPSV ČR, 2019

Na grafu je patrné, že nejvíce uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce v Kraji Vysočina bylo ve věku 55-59 let, celkem 1 757 uchazečů o zaměstnání. Lidé v tomto předdůchodovém věku jen velmi těžko hledají nové zaměstnání při jeho ztrátě. Zaměstnavatelům se starší lidé zdají jako horší „investice“ ve srovnání s mladými lidmi. Starší lidé se obtížněji a pomaleji přizpůsobují novým životním a pracovním situacím a mění navyklé stereotypy, proto patří do rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce. Naopak nejméně uchazečů je ve věku 65 let a více, což je způsobeno tím, že osoby v tomto věku již pobírají starobní důchod a nemají tak potřebu hledat práci a pracovat, v evidenci Úřadu práce bylo celkem 28 osob. Další věkovou skupinou s nízkým počtem uchazečů jsou osoby do 18 let následovány skupinou do 19 let věku, kterých bylo evidováno celkem 73 a 296. Hodnoty ostatních věkových skupin byly poměrně vyrovnané a pohybovaly se kolem jednoho tisíce uchazečů o zaměstnání.

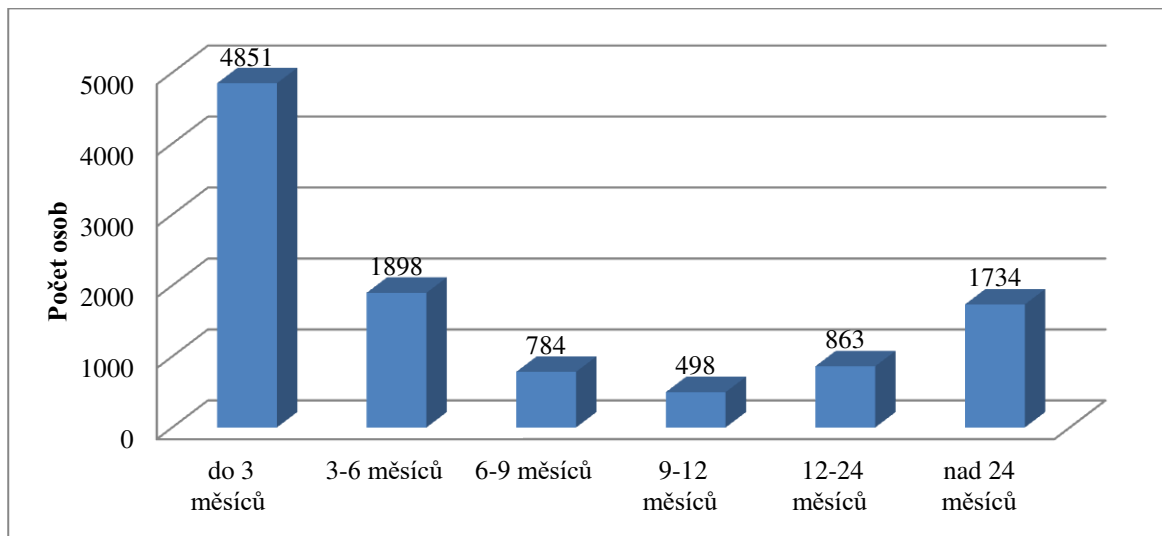
Graf č. 3: Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v Kraji Vysočina k 31. 12. 2018



Zdroj: vlastní zpracování dle dat MPSV ČR, 2019

Podíváme-li se na graf struktury uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina podle vzdělání k 31. 12. 2018, je na první pohled patrné, že nejvíce lidí bez práce má středoškolské odborné vzdělání s výučním listem, ke konci roku 2018 bylo v evidenci Úřadu práce celkem 4 738 osob. Podíl lidí se středoškolským odborným vzděláním s výučním listem sice v posledních letech klesá, ale pořád je tato skupina obyvatel na pracovním trhu zastoupená nejpočetněji, a tedy i mezi uchazeči o zaměstnání musí mít tato skupina obyvatel největší podíl. Další početné skupiny jsou uchazeči se základním vzděláním s počtem 1 837 uchazečů o zaměstnání a ÚSO s maturitou a bez vyučení s počtem 1 807 uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 4: Struktura délky nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina k 31. 12. 2018



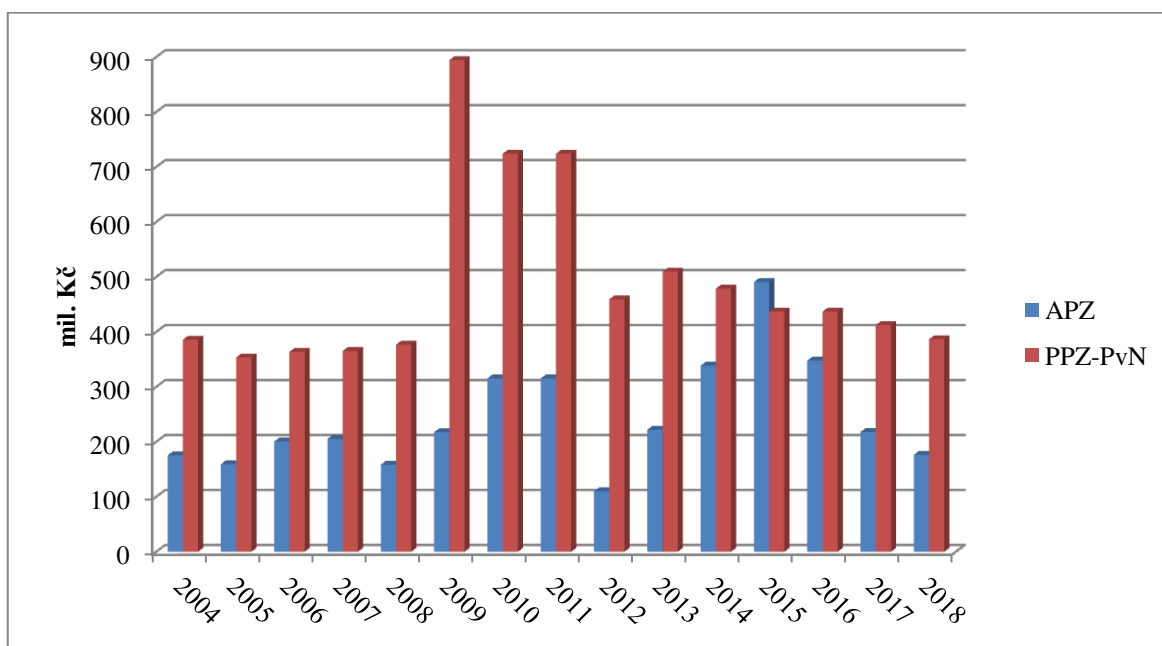
Zdroj: vlastní zpracování dle dat MPSV ČR, 2019

Poslední kategorií, je čas, který uchazeč o zaměstnání stráví bez práce. Na grafu je patrné, že největší počet uchazečů bez práce v evidenci ÚP Kraje Vysočina je do tří měsíců, to je způsobené fluktuací zaměstnanců mezi starým a novým zaměstnáním. Toto období nazýváme frikční nezaměstnaností. Další početnou skupinou jsou lidé bez zaměstnání déle jak 24 měsíců. Osoby déle jak dva roky bez práce ztrácejí pracovní návyky a jsou obtížně zaměstnatelní, jedná se například o osoby, jenž mají zásadní zdravotní omezení nebo pracovat nechtějí a k uspokojení potřeb využívají pouze Státní sociální podporu.

6.3 Výdaje na vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)

Jak již bylo uvedeno v teoretické části, stát bere aktivní politiku zaměstnanosti jako nástroj, který můžeme vysvětlit jako souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce nebo také jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. APZ je financována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti a to jak ze státního rozpočtu, tak z prostředků evropského sociálního fondu. V následujícím grafu je zobrazen vývoj výdajů na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v kraji Vysočina.

Graf č. 5: Výdaje na APZ a PPZ v Kraji Vysočina v období 2004 – 2018, v mil. Kč



Zdroj: vlastní zpracování dle dat MPSV ČR, 2019

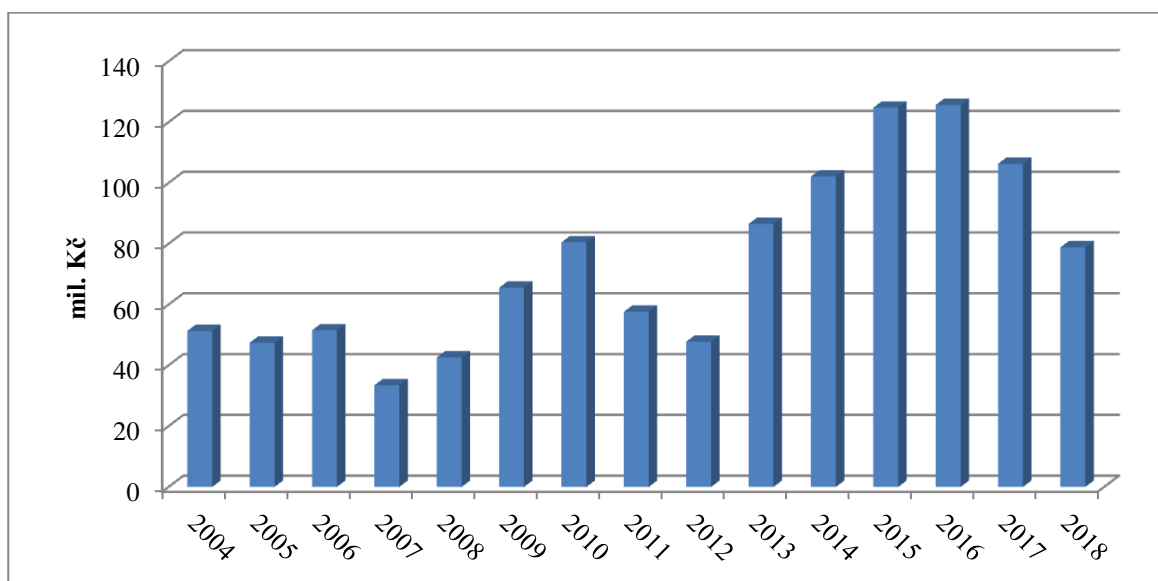
V grafu jsou záměrně seřazené výdaje na APZ a PPZ v Kraji Vysočina v období 2004 až 2018. V letech 2004 až 2008 je vývoj výdajů na APZ a PPZ velmi vyrovnaný, výrazná změna přichází až s počátkem ekonomické krize v roce 2009, jejím důsledkem došlo k omezení průmyslové výroby a následnému propouštění zaměstnanců, nezaměstnanost se prudce zvýšila na 6,5 %, což znamená meziroční nárůst o 2,6 %. V tomto roce tedy dochází i k nárůstu výdajů na PPZ o téměř 518 mil. Kč na celkových 895 mil. Kč, celkové navýšení o 140 %. Po sledovaný časový úsek jsou vždy výdaje na APZ nižší než výdaje na PPZ, kromě roku 2015, kdy výdaje na APZ byly vyšší o téměř 54 mil. Kč než výdaje na PPZ.

6.3.1 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou orientovány na vytvoření časově omezené pracovní příležitosti. ÚP ČR může poskytnout na základě písemné dohody měsíční příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů na podpořeného uchazeče o zaměstnání až do výše 16 tis. Kč a to nejdéle po dobu 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Vytvářené pracovní příležitosti se zaměřují na podporu dlouhodobě nezaměstnaných osob, opětovného nabytí pracovních návyků a jejich začlenění do společnosti.⁶⁷

⁶⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Projekty ESF*. [online]

Graf č. 6: Výdaje na VPP v Kraji Vysočina v období 2004 - 2018, v mil. Kč



Zdroj: vlastní zpracování dle dat MPSV ČR, 2019

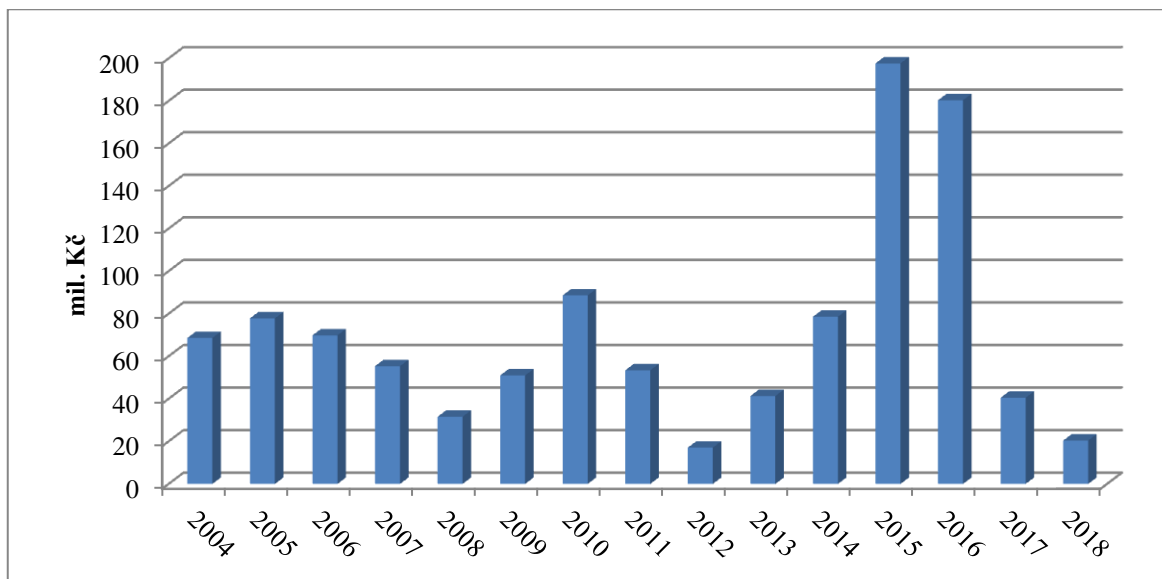
Z grafu je patrné, že výdaje na VPP od roku 2007 plynule každým rokem rostou, kromě roku 2011, 2012 a 2017. V roce 2016 bylo vynaloženo na VPP nejvíce finančních prostředků za celé sledované období, výdaje dosáhly hodnoty 125,6 mil. Kč, to je oproti roku 2012 navýšení o 160 %. Toto zvýšení výdajů na VPP v Kraji Vysočina bylo způsobeno postupným spouštěním nových celorepublikových projektů APZ, s přímou podporou VPP v návaznosti na programy ESF již realizované, v přímém spojení s poskytnutím vyšších finančních prostředků z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu na podporu VPP v těchto letech.

6.3.2 Společensky účelná pracovní místa

Vytváření SÚPM zřízených zaměstnavatelem a SÚPM vyhrazených zaměstnavatelem spočívá ve vyhrazení pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání na základě dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP ČR. ÚP ČR poskytne finanční příspěvek zaměstnavateli na úhradu mzdy na tomto místě. Takovou finanční podporu poskytne ÚP ČR jednorázově k pokrytí počátečních nákladů souvisejících s přijetím uchazeče z evidence Úřadu práce nebo na úhradu vynaložených mzdových prostředků včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejném zdravotním pojištění zaměstnavatele až po dobu 12 měsíců. SÚPM jsou především zacíleny na osoby dlouhodobě ohrožené na trhu práce, jako jsou lidé s nedostatečnou praxí do 30 let věku, starší padesáti let a více, lidé s méně závažnými handicapami. SÚPM jsou nástrojem APZ státu s dobrými výsledky a malou návratností

umístěných uchazečů zpět do evidence ÚP ČR. Díky tomuto nástroji dochází u uchazečů o zaměstnání k obnově a udržení či získání základních pracovních návyků a k získání motivace k práci.⁶⁸

Graf č. 7: Výdaje na SÚPM v Kraji Vysočina v období 2004 - 2018, v mil. Kč



Zdroj: vlastní zpracování dle dat MPSV ČR, 2019

Z grafu je zřejmé, že výdaje na SÚPM nebyly po sledované období konstantní. Nejméně finančních prostředků pro vytváření SÚPM bylo poskytnuto v roce 2012 a to 17 mil. Kč. Naopak nejvíce finančních prostředků bylo poskytnuto v roce 2015 a to 197,6 mil. Kč. Při srovnání těchto dvou výdajů dojdeme k závěru, že nárůst finančních prostředků mezi roky 2012 a 2015 je přes 1000 %. Výdaje na SÚPM se odvíjí od výše poskytnutých finančních prostředků z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu na jejich podporu. V roce 2015 a 2016 byly změněny kritéria pro poskytování příspěvků z jednotlivých projektů APZ, byly upraveny kritéria pro vytváření SÚPM zaměstnavateli i výše příspěvku na zaměstnance jednotlivých SÚPM. V roce 2017 došlo k prudkému snížení výdajů na podporu SÚPM, způsobenou ekonomickým růstem a nízkou nezaměstnaností. Uchazeči o zaměstnání mohou díky vysoké poptávce po práci zvolit jinou možnost hledání zaměstnání než cestou projektů s podporou SÚPM.

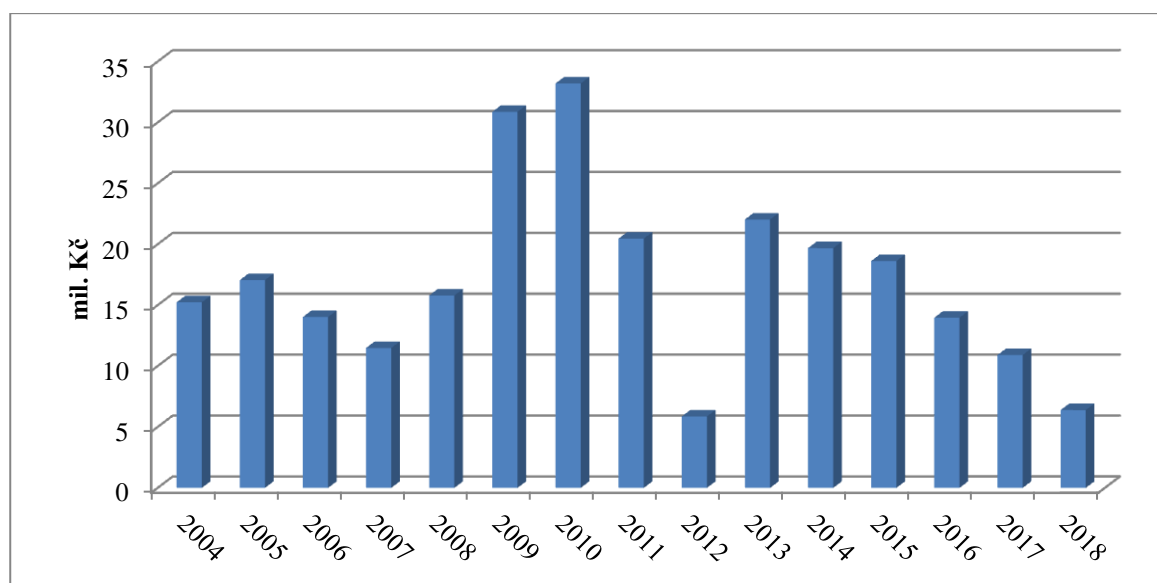
6.3.3 Rekvalifikace

Dalším nástrojem APZ je rekvalifikace, zabezpečována ÚP ČR. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi ÚP ČR a uchazečem o zaměstnání. Možnost

⁶⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Projekty ESF*. [online]

rekvalifikace nabízí uchazečům o zaměstnání získat novou kvalifikaci nebo rozšířit tu stávající pro lepší uplatnění na trhu práce. ÚP ČR hradí náklady na rekvalifikaci za účastníka rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, cestovné, nocležné, pojištění). Nejvyšší možná částka poskytnutá krajskou pobočkou ÚP ČR zájemci o zvolenou rekvalifikaci je 50 000 Kč, podmíněno nástupem do zaměstnání odpovídajícího nově získané rekvalifikaci. V opačném případě musí uchazeč o zaměstnání náklady spojené s rekvalifikací uhradit.⁶⁹

Graf č. 8: Výdaje na rekvalifikace v kraji Vysočina v období 2004 - 2018, v mil. Kč



Zdroj: vlastní zpracování dle dat MPSV ČR, 2019

Z grafu výdajů na rekvalifikace vyplývá, že nejméně finančních prostředků bylo čerpáno v roce 2012 a to 5,9 mil. Kč, způsobené nízkým objemem poskytnutých finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, státního rozpočtu a zpřísněním kritérií (délka uchazeče v evidenci ÚP ČR, čerpání uchazeče v minulosti) pro vstup uchazečů o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů. Naopak nejvíce vyčerpaných finančních prostředků v hodnotě 33,2 mil. Kč bylo čerpáno v roce 2010. Rozdíl mezi rokem 2012 a 2010 je 27,3 mil. Kč, což je nárůst o 460 %. Od roku 2013 mají výdaje na rekvalifikaci sestupnou tendenci vlivem zvyšující se poptávky po zaměstnancích s menším důrazem na odbornou kvalifikaci.

⁶⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Projekty ESF*. [online]

7 Cílené programy Evropského sociálního fondu v Kraji Vysočina

Evropský sociální fond je jedním z hlavních finančních nástrojů Evropské unie pro podporu zaměstnanosti ve všech členských státech a jejich regionech. Je jedním ze strukturálních fondů EU, určený ke zvyšování hospodářského blahobytu a zlepšování sociální soudržnosti obyvatel regionů. Tato část bakalářské práce je zaměřena na realizované regionální projekty v Kraji Vysočina v programovém období 2014 – 2020.⁷⁰

7.1 Záruky pro mladé na Vysočině

Tabulka č. 1: Základní data k projektu Záruky pro mladé na Vysočině

Název projektu	Záruky pro mladé na Vysočině
Doba realizace	1.4.2016 - 30.9.2020
Reg. číslo projektu	CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000010
Forma financování	Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.
Rozpočet projektu	81 690 284,- Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle dat ÚP ČR, 2019

Cíl projektu je zaměřen na pomoc mladým lidem, kterými jsou například absolventi škol bez praxe a zaměstnání. Projekt nabízí možnost získat roční praxi. Uchazeč o zařazení do projektu musí splňovat věkovou podmínku, nesmí být starší 29 let. Nedostatečná nebo chybějící praxe je velkým handicapem této skupiny mladých osob. Projekt má pomoci splnit cíl programem, složeným z několika různých aktivit. Předchází mu zmapování zaměstnavatelů se zájmem poskytnout praxi mladým lidem. Díky tomuto programu získají mladí uchazeči ucelený balíček služeb, kde je zahrnut například kurz trhu práce, v případě potřeby možnost využití bilanční diagnostiky, individuální poradenství po celou dobu účasti v projektu, po nalezení vhodného zaměstnavatele podpora formou společensky účelného pracovního místa (SÚPM) - odborná praxe a příspěvek na pokrytí nákladů, kterými jsou cestovné a stravné při účasti na skupinových aktivitách projektu. Do projektu se plánuje zařadit minimálně 490 osob, a bude moci být podpořeno 360 vyhrazených SÚPM - odborná praxe, kde asi u desetiny zaměstnavatelů lze proplácet i příspěvky na

⁷⁰ DOTACE EU.: *Evropské fondy v ČR*. [online]

mentora. Jeden z dalších nástrojů projektu může být formou vyhrazení SÚPM - práce na zkoušku.⁷¹

Projekt je určen uchazečům o zaměstnání evidovaných na kontaktních pracovištích ÚP ČR v Kraji Vysočina déle jak 3 měsíce a nejsou starší 29 let včetně, uchazečům bez praxe nebo s maximálně tříletou praxí po ukončení studia.

Projekt nabízí tyto aktivity:

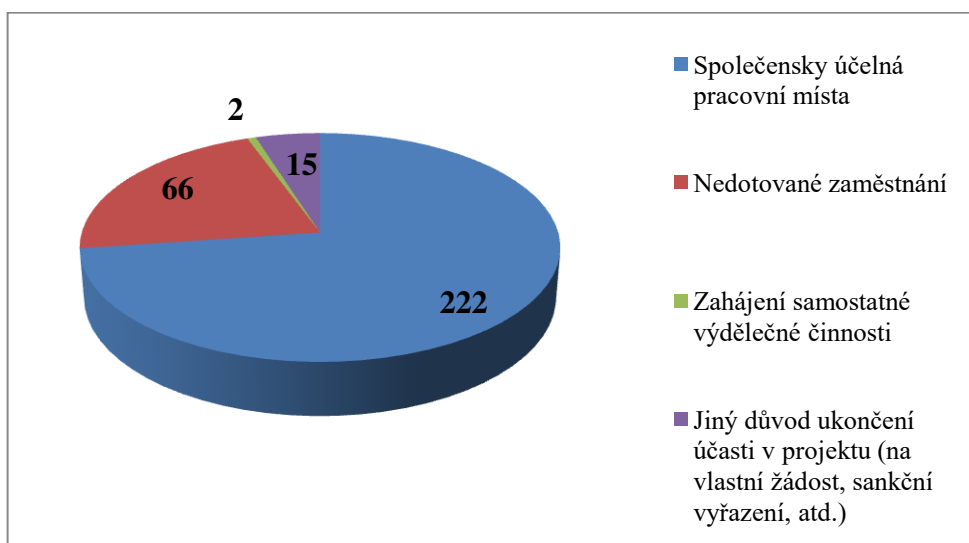
- Přípravná fáze
- Výběry klientů do projektu
- Úvodní setkání účastníků projektu
- Nabídka rekvalifikace
- Bilanční diagnostika
- Kurz trhu práce
- Individuální poradenství
- Vyhledávání a umístování uchazečů o zaměstnání na pracovní místa
- Práce na zkoušku
- Odborná praxe
- Přímá podpora
- Koordinace a monitoring projektu, publicita a kontroly⁷²

K 31. 12. 2018 se do projektu podařilo zařadit 380 osob do 29 let, z tohoto počtu již 305 osob ukončilo svoji účast v projektu a to v důsledku získání zaměstnání díky vyhrazeným společensky účelným pracovním místům - celkem 222 osob. Dále získáním pracovního místa bez dotace ÚP - celkem 66 osob nebo zahájením samostatné výdělečné činnosti, takto ukončili činnost v projektu pouze dvě osoby. Některé osoby byly vyřazeny z důvodu porušení podmínek pro účast v projektu nebo byly vyřazeny na vlastní žádost, celkem 15 osob. Pro lepší přehlednost a orientaci čtenáře jsou uvedené počty osob vyřazených z projektu znázorněny na koláčovém grafu níže. Z grafu je zřejmé, že největší příležitostí k získání zaměstnání, nebo potřebné praxe pro mladé lidi na Vysočině jsou díky společensky účelným pracovním místům.

⁷¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Projekty ESF*. [online]

⁷² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Projekty ESF*. [online]

Graf č. 9: Počty osob vyřazených z projektu Záruky pro mladé na Vysočině k 31. 12. 2018



Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat ÚP KrP Jihlava

7.2 45+ na Vysočině

Tabulka č. 2: Základní data k projektu "45+ na Vysočině"

Název projektu	"45+ na Vysočině"
Doba realizace	1.2.2017 - 30.6.2022
Reg. číslo projektu	CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000046
Forma financování	Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost.
Rozpočet projektu	35 000 000,- Kč

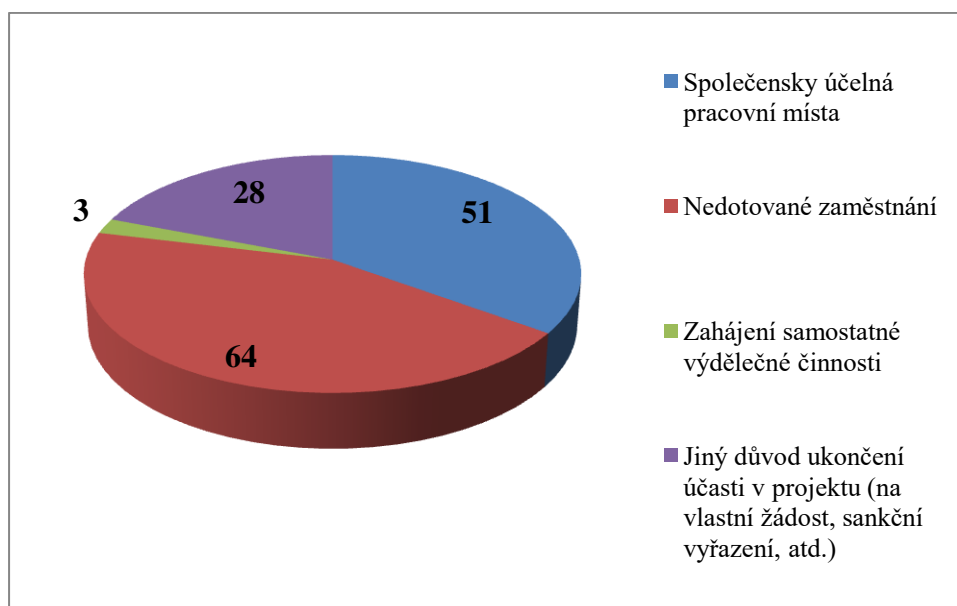
Zdroj: vlastní zpracování dle dat ÚP ČR, 2019

Projekt je, jak už z názvu vyplývá zaměřen na osoby starší 45 let, kterým nabízí pomoc. Pomoc jak se přizpůsobit a připravovat na měnící podmínky trhu práce a to například nabídkou motivačních kurzů nebo snahou o posílení klientova sebevědomí při hledání vhodného zaměstnání pomocí individuální interaktivní práce s poradci. Další aktivitou projektu je možnost účastnit se rekvalifikačních kurzů a doplnit si stávající kvalifikaci, případně změnu kvalifikace a nabýt další všeobecné znalosti a dovednosti a stát se pro zaměstnavatele více atraktivní bez ohledu na věk. V rámci projektu jsou vytvářena společensky účelná pracovní místa vznikající ve spolupráci se zaměstnavateli. Na takto vytvořená místa mohou klienti nastoupit. Klienti mají možnost v průběhu celého programu využívat individuální poradenství, přístup k výpočetní technice a internetu. Samozřejmostí

je přímá podpora klientů, hrazení cestovních výdajů na kurzy, občerstvení na motivačním kurzu a lékařské zdravotní prohlídky před vstupem do rekvalifikace. Do projektu je plánováno zařadit 473 osob a lze podpořit 110 vybraných vyhrazených SÚPM. Projekt je zacílen na snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných starších 45 let v kraji Vysočina.⁷³

K 31. 12. 2018 se do projektu podařilo zařadit 249 osob. Z celkového počtu zařazených již ukončilo svoji účast v projektu 146 osob, a to v důsledku získání zaměstnání díky vyhrazeným společensky účelným pracovním místům - celkem 51 osob. Dále získáním pracovního místa bez dotace ÚP - celkem 64 osob nebo zahájením samostatné výdělečné činnosti, takto ukončili činnost v projektu pouze 3 osoby. Některé osoby byly vyřazeny z důvodu porušení podmínek pro účast v projektu nebo byly vyřazeny na vlastní žádost, celkem vyřazených osob bylo 28. Pro lepší přehlednost a orientaci čtenáře jsou uvedené počty osob vyřazených z projektu znázorněny na koláčovém grafu níže. Z grafu vyplývá, že nejvíce osob starších 45 let získalo zaměstnání díky nově vytvořeným společensky účelným pracovním místům a místům bez dotace ÚP.

Graf č. 10: Počty osob vyřazených z projektu "45+ na Vysočině" k 31. 12. 2018



Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat ÚP KrP Jihlava

⁷³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Projekty ESF*. [online]

7.3 Práce s rodinou na Vysočině

Tabulka č. 3: Základní data k projektu Práce s rodinou na Vysočině

Název projektu	Práce s rodinou na Vysočině
Doba realizace	1.2.2017 - 30.6.2022
Reg. číslo projektu	CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000047
Forma financování	Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost.
Rozpočet projektu	32 713 800,- Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle dat ÚP ČR, 2019

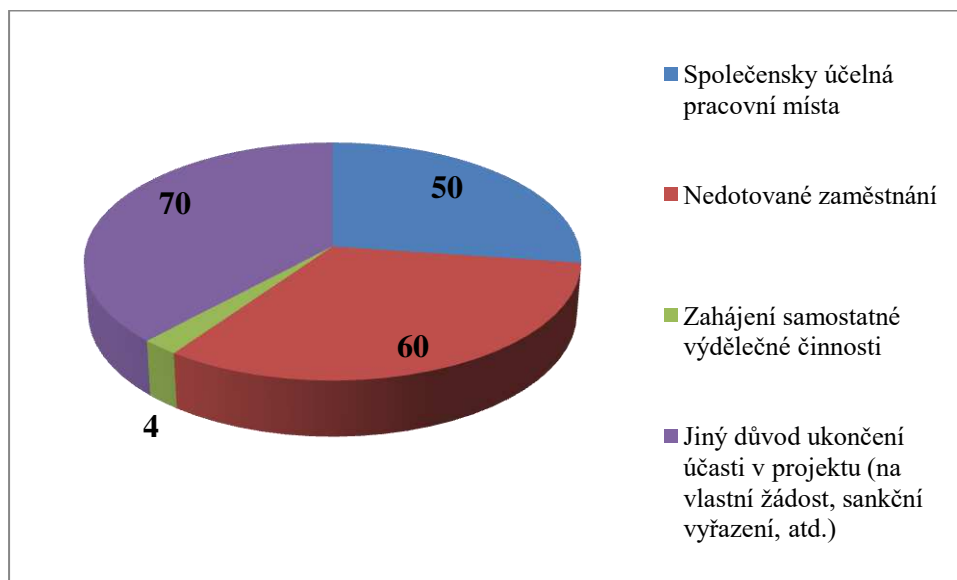
Cílovou skupinou projektu jsou nezaměstnaní rodiče pečující o děti do 15 let v evidenci Úřadu práce. Hlavní úkol projektu je pomoc zapojit klienty do pracovního procesu a naučit se zharmonizovat rodinný a pracovní život. Pro naplnění hlavního záměru projektu se poskytuje klientům souhrnný balíček aktivit a služeb, kde je zahrnut motivační kurz na zvýšení motivace a podpory klientovi sebedůvěry při aktivních realizacích změn ve vlastním životě. Další aktivitou projektu jsou dva typy rekvalifikačních kurzů. Jde o rekvalifikační kurzy zvolené nebo zabezpečované úřadem práce. Neméně důležitou součástí je i podpora tvorby společensky účelných pracovních míst s poskytnutím finančních příspěvků na mzdové náklady zaměstnavatelům v maximální výši 13 tis. Kč měsíčně za klienta po dobu jednoho roku. Součástí projektu jsou podpůrná opatření sloužící k usnadnění účasti klientů na projektových aktivitách příspěvkem na náklady za dopravu, stravu případně i hlídání dětí. Absolventi projektu získají nové znalosti, zkušenosti a praktické dovednosti potřebné k uplatnění na trhu práce a k získání dlouhodobého zaměstnání.⁷⁴

K 31. 12. 2018 bylo do projektu zařazeno 249 osob, z toho již 184 osob ukončilo svoji účast v projektu, a to díky nástupu na vytvořené vyhrazené společensky účelné pracovní místo - celkem 50 osob. Získáním pracovního místa bez dotace ÚP - celkem 60 osob nebo zahájením samostatné výdělečné činnosti - 4 osoby. Některé osoby byly vyřazeny na vlastní žádost nebo z důvodu porušení podmínek stanovených projektem - celkem 70 osob. Pro lepší vizualizaci a orientaci čtenáře jsou uvedené počty osob vyřazených z projektu

⁷⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Projekty ESF*. [online]

znázorněny na koláčovém grafu níže. Z grafu plyne, že více než jedna třetina osob vyřazených z projektu, ukončila tento projekt předčasně, aniž by získala zaměstnání. Nejvíce nezaměstnaných rodičů pečujících o děti do 15 let, bylo zaměstnáno zaměstnavatelem bez dotace ÚP.

Graf č. 11: Počty osob vyřazených z projektu Práce s rodinou na Vysočině k 31. 12. 2018



Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat ÚP KrP Jihlava

7.4 Práce bez bariér na Vysočině

Tabulka č. 4: Základní data k projektu Práce bez bariér na Vysočině

Název projektu	Práce bez bariér na Vysočině
Doba realizace	5/2016 - 6/2022
Reg. číslo projektu	CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000021
Forma financování	Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost.
Rozpočet projektu	32 358 945 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle dat ÚP ČR, 2019

Projekt je zaměřen na snížení nezaměstnanosti osob se zdravotním omezením (OZP) a o opětovné začlenění dlouhodobě nezaměstnaných a zdravotně znevýhodněných spoluobčanů na trh práce a současně i do společnosti. Do projektu mohou být zařazeni klienti zdravotně znevýhodnění nebo klienti invalidní v prvním, druhém nebo ve třetím stupni invalidity. U cílové skupiny OZP opakovaně dochází ke kumulaci handicapů a

z toho plynoucím vyšším rizikem zdravotních problémů. Další nevýhodou této skupiny obyvatel je nižší míra dosaženého vzdělání a již zmiňované kumulované zdravotní problémy, které se s rostoucím věkem často zhoršují. Pro osoby se zdravotním omezením je nesnadné uplatnit se na trhu práce mezi ostatními žadateli o práci. Projekt nabízí této skupině obyvatel širokou nabídkou aktivit se zaměřením na rozvoj osobnosti klientů formou vzdělávání a zároveň klade důraz na zvýšení informovanosti zaměstnavatelů i osob z cílové skupiny projektu. U skupiny klientů se díky absolvování různých aktivit projektu posílí sebedůvěra a další dovednosti potřebné pro hledání zaměstnání. Součástí projektu jsou doprovodná opatření ve formě přímé podpory.⁷⁵

Pro klienty, kteří vstoupí do projektu, jsou připraveny aktivity:

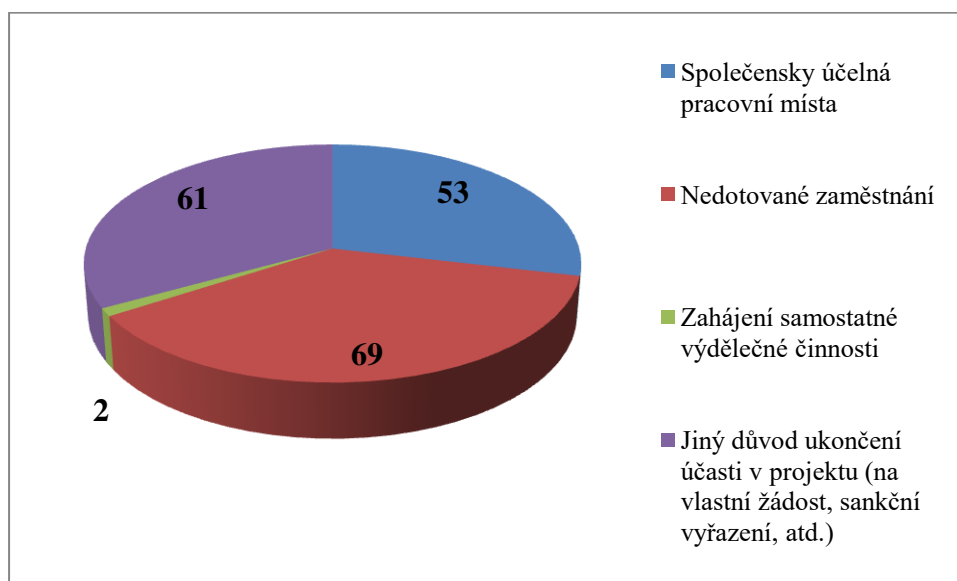
- výběry klientů a informační schůzky pro minimálně 260 klientů
- základní mapování pro minimálně 260 klientů
- ergodiagnostika pro minimálně 60 klientů
- motivační kurz s nabídkou kurzu Trh práce s možností volby ze dvou typů:
 - Finanční gramotnost
 - Soft skills
- odborné poradenství a pracovní diagnostika pro minimálně 260 klientů
- celkem 56 dotovaných míst formou společensky účelného pracovního místa
- zařazení do specializovaných rekvalifikačních kurzů pro minimálně 14 klientů⁷⁶

K 31. 12. 2018 bylo do projektu zařazeno 274 osob se zdravotním omezením, z toho již 185 osob svoji účast v projektu ukončilo. Díky nástupu na vytvořené vyhrazené společensky účelné pracovní místo - celkem 53 osob. Získáním pracovního místa bez dotace ÚP - celkem 69 osob nebo zahájením samostatné výdělečné činnosti - 2 osoby. Část osob bylo vyřazeno na vlastní žádost, z důvodu porušení podmínek projektu nebo ze zdravotních důvodů - celkem 61 osob. Pro lepší vizualizaci a orientaci čtenáře jsou uvedené počty osob vyřazených z projektu znázorněny na koláčovém grafu níže. Z grafu je patrné, že více než jedna třetina osob vyřazených z projektu, získala pracovní místo nedotované ÚP. Další silně zastoupená skupina osob - celkem 61, ukončila tento projekt předčasně, aniž by získala zaměstnání.

⁷⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Projekty ESF*. [online]

⁷⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Projekty ESF*. [online]

Graf č. 12: Počty osob vyřazených z projektu Práce bez bariér na Vysočině k 31. 12. 2018



Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat ÚP KrP Jihlava

7.5 Nová šance na Vysočině

Tabulka č. 5: Základní data k projektu Nová šance na Vysočině

Název projektu	Nová šance na Vysočině
Doba realizace	1.4.2016 - 30.6.2022
Reg. číslo projektu	CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000016
Forma financování	Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.
Rozpočet projektu	52 806 223,18 Kč

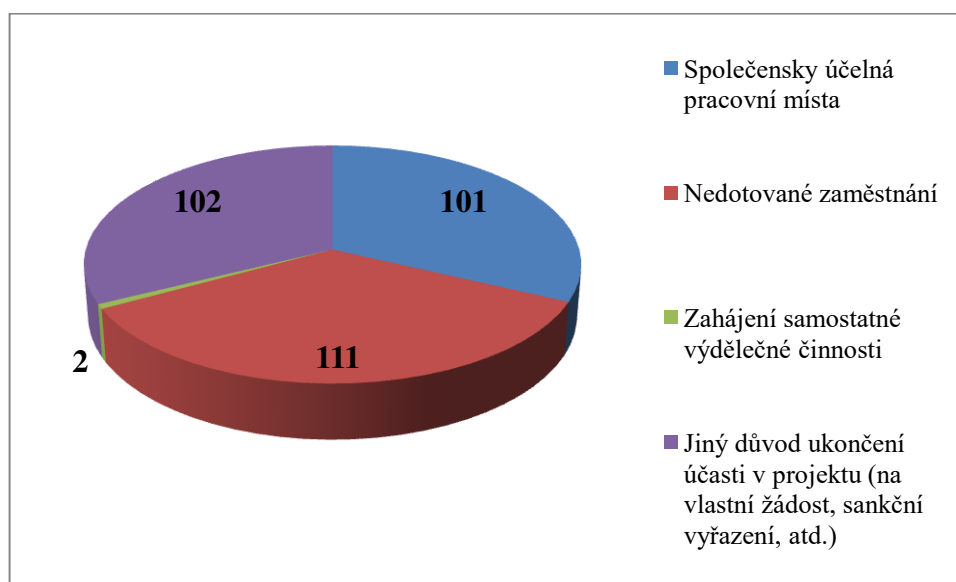
Zdroj: vlastní zpracování dle dat ÚP ČR, 2019

Projekt Nová šance na Vysočině je prioritně určen pro dlouhodobě nezaměstnané osoby s dobou evidence delší, jak 12 měsíců a následně pro opakovaně nezaměstnané osoby s celkovým součtem doby evidence delším, jak 12 měsíců za 3 roky. Projekt je určen pouze pro dlouhodobě nezaměstnané osoby v Kraji Vysočina. Do projektu během projektového období je plánováno začlenit minimálně 450 osob. Klienti projektu se zařazují na nově vytvořená vyhrazená SÚPM v plánovaném počtu 144 osob. Další možností klientů je využití nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - práce na zkoušku ve vyhrazených SÚPM v plánovaném počtu minimálně 40 osob. Úkolem tohoto

projektu je prioritně zvýšit motivaci klientů v hledání zaměstnání, i když v dosavadním hledání nemuseli být úspěšní. Zlepšení základních sociálních návyků, zvýšení sebevědomí a otestování základních pracovních znalostí v dlouhodobé součinnosti s pracovníky jednotlivých poboček ÚP v kraji Vysočina. Projekt nabízí mimo již výše zmiňovaných i další motivační, poradenské aktivity a služby (Bilanční diagnostiku, Soft Skills, Individuální plán rozvoje, Rekvalifikace, Přímou podporu účastníků projektu).⁷⁷

K 31. 12. 2018 bylo v projektu zařazeno 395 dlouhodobě nezaměstnaných osob, z kterých 316 osob svoji účast v projektu ukončilo. Díky nástupu na vytvořené vyhrazené společensky účelné pracovní místo - celkem 101 osob. Dále získáním pracovního místa bez dotace ÚP - celkem 111 osob nebo zahájením samostatné výdělečné činnosti, takto ukončili činnost v projektu pouze dvě osoby. Některé osoby byly vyřazeny z důvodu porušení podmínek pro účast v projektu nebo byly vyřazeny na vlastní žádost - celkem 102 osob. Pro lepší přehlednost a orientaci čtenáře jsou uvedené počty osob vyřazených z projektu znázorněny na koláčovém grafu níže. Z grafu je patrné, že více než jedna třetina osob vyřazených z projektu, získala pracovní místo nedotované ÚP. O deset osob méně pak díky SÚPM. Poměrně velká část osob - celkem 102 ukončila tento projekt předčasně, aniž by získala zaměstnání.

Graf č. 13: Počty osob vyřazených z projektu Nová šance na Vysočině k 31. 12. 2018



Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat ÚP KrP Jihlava

⁷⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Projekty ESF*. [online]

7.6 Outplacement v Kraji Vysočina

Tabulka č. 6: Základní data k projektu Outplacement v Kraji Vysočina

Název projektu	Outplacement v Kraji Vysočina
Doba realizace	1.1.2017 - 31.12.2020
Reg. číslo projektu	CZ.03.1.52/0.0/0.0/16_044/0006084
Forma financování	Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.
Rozpočet projektu	39 846 725 Kč

Zdroj: vlastní zpracování dle dat ÚP ČR, 2019

Poslední regionální projekt ESF realizovaný v kraji Vysočina je nazvaný Outplacement v Kraji Vysočina. Projekt zmírňuje dopady hromadného propouštění zaměstnanců z podniků v jednotlivých okresech kraje, z důvodu ekonomických problémů zaměstnavatelů, reorganizací případně zavíráním podniků z různých příčin trhu. Do projektu jsou zařazeni zaměstnanci s předpokládaným ukončením zaměstnání v řádu měsíců. To jsou zaměstnanci ve výpovědní době, zaměstnanci s uzavřenou dohodou o ukončení pracovního poměru, zaměstnanci s končící pracovní smlouvou na dobu určitou nebo zaměstnanci končící pracovní poměr dle ustanovení § 56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Za nezbytné je považována komunikace mezi zaměstnavateli, kteří plánují propouštět zaměstnance nebo komunikace mezi zaměstnavateli, kteří chtějí propuštěné osoby zaměstnat a ÚP.

Předpokládaný počet uchazečů o zaměstnání zařazených do projektu je minimálně 300. Rekvalifikační kurz získá minimálně 80 uchazečů o zaměstnání a dalších 200 se zúčastní vzdělávacích kurzů. Podpořeno dotací jsou také osobní náklady pro minimálně 109 volných pracovních míst, až po dobu 8 měsíců.⁷⁸

Projekt nabízí aktivity:

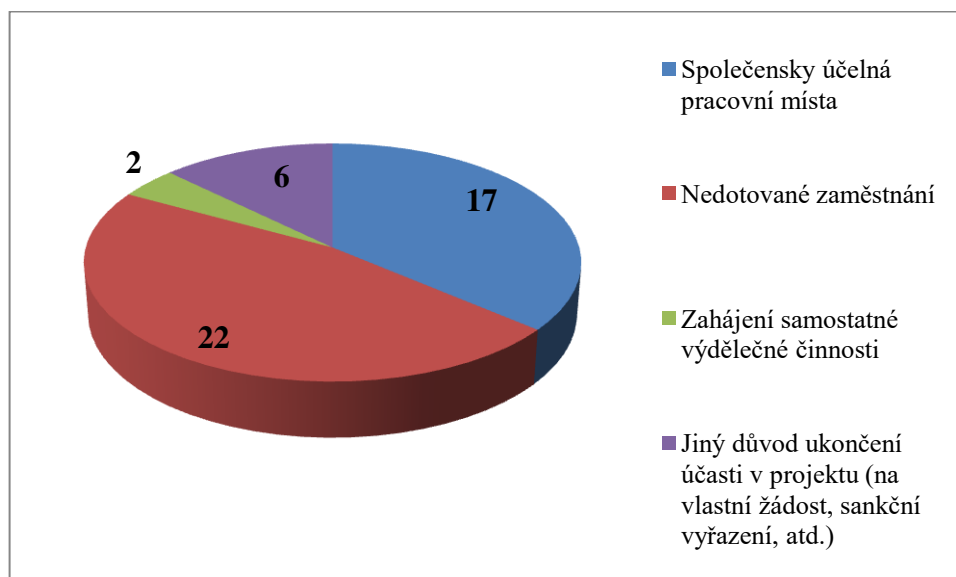
- Monitoring trhu práce a poradenství pro zaměstnavatele
- Zapojování účastníků do projektu
- Vstupní pohovor, pracovní diagnostika, poradenství ke zprostředkování zaměstnání (příprava životopisu a motivačního dopisu)

⁷⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Projekty ESF*. [online]

- Školení v oblasti pracovního práva, finanční gramotnosti a soft skills
- Rekvalifikace
- Vzdělávání nových a potenciálních zaměstnanců
- Zprostředkování zaměstnání
- Doprovodná opatření
- Řízení projektu⁷⁹

K 31. 12. 2018 se do projektu podařilo zařadit 50 osob s reálnou hrozbou ukončení zaměstnání z důvodů uvedených výše. Z toho 47 osob ukončilo svoji účast v projektu, získáním zaměstnání díky vyhrazeným společensky účelným pracovním místům - celkem 17 osob. Dále získáním pracovního místa bez dotace ÚP - celkem 22 osob nebo zahájením samostatné výdělečné činnosti, takto ukončili činnost v projektu pouze dvě osoby. Některé osoby byly vyřazeny z důvodu porušení stanovených podmínek projektu, na vlastní žádost nebo ze zdravotních důvodů celkem 6 osob. Pro lepší přehlednost a orientaci čtenáře jsou uvedené počty osob vyřazených z projektu znázorněny na koláčovém grafu níže. Z grafu je zřejmé, že nejvíce osob účastnících se projektu získalo pracovní místo nedotované ÚP a poměrně velká část osob díky vyhrazeným společensky účelným pracovním místům.

Graf č. 14: Počty osob vyřazených z projektu Outplacement v Kraji Vysočina k 31. 12. 2018



Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat ÚP KrP Jihlava

⁷⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Projekty ESF*. [online]

8 Zhodnocení a doporučení

Hospodářský vývoj území Kraje Vysočina byl v minulosti výrazně ovlivňován přírodními podmínkami. Vysočina se vždy řadila mezi chudší oblasti země s méně rozvinutou industriální infrastrukturou a orientací na zemědělskou výrobu. V současné době se situace pozvolna mění, průmysl se rozvíjí a zemědělství již není tak velkým zaměstnavatelem jako v minulosti. Kraj Vysočina na žebříčku rozvoje nepatří mezi lídry, přesto patří mezi dynamicky se rozvíjející region. To má vliv i na nezaměstnanost, která byla v tomto kraji k 31. 12. 2018 dokonce nižší o 0,2 % než celorepublikový průměr, ten činil 3,1 %. Okresem s nejvyšším podílem nezaměstnaných v kraji je Třebíč s celkovým počtem 2 924 UoZ. Naopak nejméně nezaměstnaných je v okrese Pelhřimov, pouhých 827 UoZ a zároveň měl nejvyšší nabídkou volných pracovních míst ze všech okresů kraje a to celkem 2 714 k 31. 12. 2018. Ve vývoji nezaměstnanosti v Kraji Vysočina ve sledovaném období mezi roky 2005 - 2018 byla nejvyšší míra nezaměstnanosti v letech 2009 - 2013 a to téměř 30 tisíc osob bez práce, naopak nabídka práce nedosahovala ani jednoho tisíce volných pracovních míst. Vysoká nezaměstnanost byla způsobena vlivem špatného stavu ekonomiky Kraje Vysočina, potažmo celé České republiky, z důvodu ekonomické recese v důsledku Celosvětové ekonomické krize. Nejvýraznější zvýšení nezaměstnanosti bylo na počátku ekonomické recese v roce 2009, kde nezaměstnanost meziročně vzrostla o 2,6 % na konečných 6,5 %. Následující roky nezaměstnanost stagnovala až do konce ekonomické krize, tedy do poloviny roku 2015. Ke konci roku 2018 vidíme protipól ekonomické krize, nabídka volných pracovních míst dosáhla 10 tisíc a téměř se vyrovnala počtu UoZ.

Dále byla statistická data UoZ v Kraji Vysočina rozdělena do tří kategorií, a to podle věku, vzdělání a doby UoZ v evidenci ÚP. Při analýze struktury UoZ podle věku bylo zjištěno, že nejrizikovější skupinou nezaměstnaných na trhu práce jsou osoby v rozmezí 55-59 let, kterých bylo v evidenci ÚP k 31. 12. 2018 celkem 1 757. Analýzou dat podle vzdělání UoZ bylo zjištěno, že mezi UoZ mají největší podíl lidé se středoškolským odborným vzděláním s výučním listem a to 4 738 z celkových 10 628 nezaměstnaných v Kraji Vysočina k 31. 12. 2018. Lidé se středoškolským odborným vzděláním s výučním listem jsou na trhu práce nejpočetněji zastoupeni a tedy i mezi nezaměstnanými zabírají největší podíl. Poslední kategorií je čas, který UoZ stráví bez práce. Největší počet uchazečů bez práce v evidenci ÚP Kraje Vysočina je do tří měsíců, což je způsobené fluktuací zaměstnanců mezi starým a novým zaměstnáním, toto období nazýváme frikční

nezaměstnaností. Další početnou skupinou jsou lidé bez zaměstnání déle jak 24 měsíců, tyto osoby ztrácejí pracovní návyky a jsou obtížně zaměstnatelní, jedná se například o osoby, jež mají zásadní zdravotní omezení nebo pracovat nechtějí a k uspokojení potřeb využívají pouze Státní sociální podporu.

Zhodnocení velikosti výdajů na APZ a PPZ v Kraji Vysočina v období 2004 – 2018 ukázalo, že v období 2004 - 2008 byl vývoj výdajů na APZ a PPZ velmi vyrovnaný, výrazná změna přichází až s počátkem ekonomické krize v roce 2009, jejímž důsledkem došlo k omezení průmyslové výroby a následnému propouštění zaměstnanců, nezaměstnanost se prudce zvýšila na 6,5 %, což znamená meziroční nárůst o 2,6 %. V tomto roce tedy dochází i k rapidnímu nárůstu výdajů na PPZ o téměř 518 mil. Kč na celkových 895 mil. Kč, celkové navýšení o 140 %. S ustupující ekonomickou krizí mají sestupnou tendenci i výdaje na PPZ a naopak výdaje na APZ rostou.

Při komparaci výdajů vybraných dlouhodobě užívaných nástrojů APZ v Kraji Vysočina v období 2004 - 2018 bylo zjištěno, že k mírnému zvýšení výdajů na VPP a SÚPM došlo v roce 2010 v důsledku ekonomické krize, velkého počtu nezaměstnaných a snahou státu nezaměstnanost snížit. Výdaje na VPP činily 80,5 mil. Kč a na SÚPM 88,6 mil. Kč. Naopak výdaje na rekvalifikace byly v roce 2010 dvojnásobné oproti rokům před ekonomickou krizí a dosáhly 33,2 mil. Kč oproti 15,8 mil. Kč v roce 2008. Po překonání ekonomické krize a díky uvolnění většího objemu finančních prostředků z ESF, Státního rozpočtu a úprav kritérií pro vstup do jednotlivých regionálních projektů došlo k intenzivnějšímu využívání VPP a SÚPM. Výdaje na SÚPM dosáhly nejvyšší hodnoty v roce 2015, celkem 197,6 mil. Kč a výdaje na VPP dosáhly svého maxima ve sledovaném období o rok později, celkem 125,6 mil. Kč. VPP a SÚPM jsou velmi dobrou pracovní příležitostí, které napomáhají k obnovení nebo získání pracovních návyků a k následnému úspěšnému uplatnění nezaměstnaného na trhu práce.

V posledním úseku praktické části bakalářské práce jsou analyzovány cílené regionální programy Evropského sociálního fondu v Kraji Vysočina v programovém období 2014 - 2020, pomocí údajů zveřejněných Ministerstvem práce a sociálních věcí a interními daty ÚP KrP Jihlava.

Do prvního analyzovaného projektu Záruky pro mladé na Vysočině bylo zařazeno k 31. 12. 2018 380 osob z předpokládaných 490 osob za celou dobu realizace projektu, plánovaný rozpočet zařazených osob je naplněn ze 77 %. Ze zařazených osob již svoji účast 305 osob ukončilo. Z toho 222 mladých osob získalo zaměstnání nebo potřebnou praxi díky vyhrazeným SÚPM z celkového počtu 360 plánovaných. Dalších 66 osob získalo pracovní místo bez dotace ÚP, 2 osoby zahájením SVČ a 15 osob ukončilo svoji účast v projektu předčasně.

Druhý analyzovaný projekt "45+ na Vysočině" je zaměřen na osoby starší 45 let. K 31. 12. 2018 bylo v projektu zařazeno 249 osob z plánovaných 473 osob za celou dobu realizace projektu a je tedy naplněn z 52 %. Ze začleněných osob již svoji účast 146 osob ukončilo, díky vyhrazeným SÚPM našlo práci 51 osob ze 110 celkem plánovaných podpořených vyhrazených SÚPM. Dalších 64 osob získalo pracovní místo bez dotace ÚP, 3 osoby zahájily SVČ a 28 osob zakončilo svoji účast v projektu předčasně.

Třetí analyzovaný projekt Práce s rodinou na Vysočině je cílen na nezaměstnané rodiče pečující o děti do 15 let. Do projektu bylo přiřazeno 249 osob, ze kterých 184 projekt již ukončilo. Cílový počet zařazených osob do projektu nebyl stanoven. Z toho 50 osob nastoupilo na vytvořené vyhrazené SÚPM, 60 osob bylo zaměstnáno zaměstnavatelem bez nároku na dotaci, 4 osoby ukončily projekt zahájením SVČ a 70 osob bylo vyřazeno na vlastní žádost nebo z důvodu porušení podmínek stanovených projektem. Uvedené počty osob jsou aktuální k 31. 12. 2018.

Čtvrtý analyzovaný projekt je Práce bez bariér na Vysočině, zacílený na nezaměstnané osoby se zdravotním omezením. Plán předpokládal do projektu zařadit minimálně 260 OZP. K 31. 12. 2018 bylo v projektu evidováno 274 OZP, z toho již 185 OZP svoji účast v projektu ukončilo. Projekt již ve své první třetině naplnil očekávání a vstoupilo do něj více OZP, než bylo plánováno. Pro svoji úspěšnost se navrhuje projekt o rok prodloužit, a to do 30. 6. 2023. Celkem 53 OZP získalo zaměstnání díky vytvořeným vyhrazeným SÚPM, 69 OZP získalo pracovní místo bez dotace ÚP, 2 OZP zahájily SVČ. Část OZP bylo vyřazeno na vlastní žádost, z důvodu porušení podmínek projektu nebo ze zdravotních důvodů - celkem 61 osob.

Pátý analyzovaný projekt je Nová šance na Vysočině, prioritně určen pro dlouhodobě nezaměstnané osoby s dobou evidence na ÚP delší jak 12 měsíců. Do projektu je plánováno začlenit během projektového období minimálně 450 osob, do konce roku 2018 vstoupilo do projektu 395 osob, naplněnost předpokládaného záměru je v jedné třetině projektového období již 88 %. Cílem projektu je zvýšit motivaci klientů v hledání zaměstnání, zlepšit sociální návyky, zvýšit sebevědomí a tedy snáze najít zaměstnání. Projektem již prošlo 316 osob. V projektovém období našlo práci 101 osob pomocí vyhrazených SÚPM z plánovaných 144 míst, 111 osob díky zaměstnání bez dotace ÚP, 2 osoby zahájily SVČ. Projekt má oproti ostatním i vysoký počet osob, kteří byly vyřazeni na vlastní žádost, z důvodu porušení podmínek stanovených projektem nebo ze zdravotních důvodů. Pro svou úspěšnost se plánuje navýšení rozpočtu projektu.

Poslední zkoumaný projekt je Outplacement v Kraji Vysočina, jehož prioritou je zmírnit dopady hromadného propouštění zaměstnanců a pomoci jim ještě před zánikem místa stávajícího. Předpokládaný počet osob zařazených do projektu je minimálně 300. K 31. 12. 2018 bylo v evidenci projektu 50 osob, z toho již 47 osob bylo z projektu vyřazeno. Plánovaný rozpočet zařazených osob je naplněn z 16 %, z toho 17 osob získalo zaměstnání díky vyhrazeným SÚPM. Dalších 22 osob získalo pracovní místo bez dotace ÚP, 2 osoby zahájením SVČ a 6 osob ukončilo svoji účast v projektu předčasně.

Data o výši již vyčerpaných výdajů nebyla autorovi ze strany ÚP KrP Jihlava poskytnuta.

Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná pomocí cílených regionálních programů Evropského sociálního fondu v Kraji Vysočina v programovém období 2014 – 2020 je dle autora názoru účinná, projekty jsou UoZ hojně využívány a hledání zaměstnání je tak pro ně snazší.

Jedním z nejvyužívanějších a nejúčinnějších nástrojů APZ v Kraji Vysočina jsou Rekvalifikace, které jsou i součástí nabízených aktivit jednotlivých cílených regionálních programů ESF a díky rekvalifikacím splňují UoZ předpokládané kvalifikační požadavky zaměstnavatelů. Dále VPP, které jsou určeny především pro obtížně zaměstnatelné UoZ, například pro osoby bez vzdělání, bez základních pracovních a sociálních návyků. Třetím nejvyužívanějším nástrojem APZ v Kraji Vysočina jsou SÚPM s dobrými výsledky a malou návratností umístěných uchazečů zpět do evidence ÚP ČR. Největší zájem získat

zaměstnání potažmo potřebnou praxi díky SÚPM mají čerství absolventi středních škol a mladiství uchazeči v evidenci ÚP. SÚPM jsou zajímavá i pro zaměstnavatele, kterým finanční příspěvek může snížit vstupní výdaje na nového zaměstnance nebo sníží riziko zaměstnavatele při zaměstnání osoby z evidence ÚP, která již mohla ztratit základní pracovní návyky.

Na základě výše uvedených informací autor doporučuje ÚP v Kraji Vysočina intenzivněji financovat nástroje APZ jako jsou SÚPM, Rekvalifikace, VPP a pokračovat v nastavených projektech s větším zaměřením na rizikové skupiny nezaměstnaných. Současně by bylo vhodné a velmi přínosné více podpořit osoby se zdravotním postižením. Zaměřit se na podporu zaměstnanosti této cílové skupiny znevýhodněných, na posílení jejich celkové pracovní integrace a dále na odstranění většiny bariér znesnadňující jejich rovnocenný přístup na trh práce. Klást důraz na individuální přístup ke každému klientovi bez rozdílů s jejich specifickými potřebami a to výběrem vhodných nástrojů a školení tak, aby byl klient připraven uplatnit se na trhu práce. Jedním ze záměrů pomoci zdravotně postiženým by mělo být i prohloubení spolupráce se zaměstnavateli v oblasti zaměstnávání osob, kteří jsou zdravotně postižení, zdravotně znevýhodnění nebo mají zdravotní omezení, krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaní a to s různým stupněm vzdělání. Souhrnně se jedná o osoby, kterým je vždy věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Zaměřit se nejen na oblast poradenskou, ale i na oblast motivační, individuální poradenství, rekvalifikace a tímto prohloubit znalosti a dovednosti konkrétního člověka.

9 Závěr

Nezaměstnanost je neustále celosvětově diskutovaný problém a její vysoká míra má negativní dopady nejen na jednotlivce bez práce, ale na celou společnost, region, stát. Proto je velmi důležité, aby vládnoucí garnitura každého státu světa maximalizovala svoje úsilí v boji s nezaměstnaností a udržovala ji na co nejmenší možné míře. Jedním z možných nástrojů státu v boji proti nezaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti. Česká republika se vstupem do Evropské unie zavázala plnit cíle Evropské strategie zaměstnanosti, kde je kladen velký důraz právě na aktivní politiku zaměstnanosti, jako nejvhodnější nástroj k dosažení hlavních cílů v oblasti nezaměstnanosti.

Bakalářská práce měla za cíl zhodnocení celkové situace nezaměstnanosti, nabídky volných pracovních míst a struktury uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina spolu s analýzou státní politiky zaměstnanosti České republiky a Evropského sociálního fondu v Kraji Vysočina. Práce se zabývá problematikou státní politiky zaměstnanosti a systémem čerpání evropských dotací v aktuálním programovém období 2014 – 2020 v Kraji Vysočina.

Teoretická část definovala základní pojmy, obecné charakteristiky trhu práce, problematiku nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti a rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce, které jsou nezbytné pro pochopení dané problematiky. Dále nástroje státní politiky zaměstnanosti ČR a vývoj čerpání dotací ESF v ČR.

V praktické části bylo provedeno zhodnocení celkové situace nezaměstnanosti, nabídky volných pracovních míst a struktury uchazečů o zaměstnání v Kraji Vysočina pomocí grafické analýzy časových řad se zjištěním velkých výkyvů počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst v závislosti na stavu ekonomiky Kraje Vysočina, potažmo celé ČR. Dále byla provedena analýza vybraných nástrojů APZ a jednotlivých regionálních projektů spolufinancovaných z ESF, které jsou v Kraji Vysočina realizovány v programovém období 2014 – 2020 v podřízenosti Operačního programu Zaměstnanost. Množství vynakládaných finančních prostředků na nástroje APZ (VPP, SÚPM, rekvalifikace) byly závislé na nastavení kritérií v jednotlivých programech a na ekonomické situaci v kraji, například o rekvalifikace byl největší zájem v počátku ekonomické krize. Regionální projekty v realizaci v Kraji Vysočina jsou úspěšné a dávají

rizikovým skupinám nezaměstnaných na trhu práce velkou příležitostí se uplatnit. V kapitole zhodnocení a doporučení práce bylo zhodnoceno, jak jsou tyto cílené regionální projekty využívány a žádány, jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou efektivní a potřebují větší podporu ze strany státu a Evropské unie. APZ realizovaná pomocí cílených regionálních projektů ESF v Kraji Vysočina v programovém období 2014 – 2020 je dle autorova názoru účinná, projekty jsou UoZ hojně využívány a nezaměstnanost se tak daří snižovat.

Data při zpracování praktické části práce byla především čerpána z Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a z interních dat ÚP KrP Jihlava.

Aktivní politika zaměstnanosti v Kraji Vysočina nezanedbatelně přispívá ke snižování nezaměstnanosti a dává možnost uplatnit se na trhu práce i ohroženým skupinám obyvatel kraje. Zároveň by bylo vhodné a velmi přínosné více podpořit ze strany státu a Evropské unie osoby se zdravotním postižením. Zaměřit se na podporu zaměstnanosti této cílové skupiny znevýhodněných, na posílení jejich celkové pracovní integrace a dále na odstranění většiny bariér znesnadňující jejich rovnocenný přístup na trh práce.

10 Seznam použitých zdrojů

Seznam literatury:

- BALDWIN, Richard, WYPLOSZ, Charles. *Ekonomie evropské integrace*. Praha: Grada Publishing, 2008. 480 s. ISBN 978-80-247-1807-1.
- BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ, Dana. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2014. 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-864-2916-4.
- BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 5. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. doplněné vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- MANKIW, Nicholas, Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 1999. 763 s. ISBN 80-7169-891-1.
- MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, odbor evropských fondů. *Abeceda fondů Evropské unie 2007 – 2013*. Praha: Naviga4, 2007. 29 s.

PŘICHYSTAL, Aleš. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU, aneb, Jak uvařit dobrý projekt*. Nymburk: Vega-L, 2008. 156 s. ISBN 978-80-86757-94-0.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vydání. Praha: Portál, 2010. 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

WINKLER, Jiří, WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropská unie: evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-722-6195-9.

ZAHRADNÍK, Petr. *Analýza čerpání fondů EU v České republice*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2013. 18 s. ISBN 978-80-87748-09-1.

Seznam právních norem:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Seznam elektronických zdrojů:

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Kraje a okresy České republiky*. [online]. [cit. 2018-10-20]. Dostupné z WWW:

<https://www.czso.cz/csu/czso/kraje-nuts-3-a-okresy-lau-1-ceske-republiky>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 2019-02-16]. Dostupné z WWW:

https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

DOTACE EU. *Programové období 2007 - 2013*. [online]. [cit. 2018-10-20]. Dostupné z WWW:

<http://www.dotaceeu.cz/cs/Evropske-fondy-v-CR/Programove-obdobi-2007-2013>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND ČR. *Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020*. [online]. [cit. 2018-10-22]. Dostupné z WWW: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

EUROSKOP. *Změny v období 2014 - 2020*. [online]. [cit. 2018-10-20]. Dostupné z WWW: <https://www.euroskop.cz/9220/sekce/zmeny-v-obdobi-2014-2020>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Slovník sociálního zabezpečení*. [online]. [cit. 2018-04-15]. Dostupné z WWW: <http://slovník.mpsv.cz/statni-politika-zamestnanosti.html>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Financování APZ*. Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. [cit. 2018-04-09]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/financovani_apz

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Nové pracovní příležitosti - společensky účelná pracovní místa vyhrazená*. Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. [cit. 2018-04-11]. Dostupné z WWW: https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-supm

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Nové pracovní příležitosti - veřejně prospěšné práce*. Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. [cit. 2018-04-10]. Dostupné z WWW: https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-vpp

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *45+ na Vysočině*. Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. [cit. 2019-02-21]. Dostupné z WWW: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/projekty_evropskeho_socialniho_fondu/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/45~na_vysocine

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Práce s rodinou na Vysočině.*

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. [cit. 2019-02-22]. Dostupné z WWW:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/projekty_evropskeho_socialniho_fondu/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/prace_s_rodinou_na_vysocine

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Práce bez bariér na Vysočině.*

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. [cit. 2019-02-23]. Dostupné z WWW:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/projekty_evropskeho_socialniho_fondu/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/prace_bez_barier_na_vysocine

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Nová šance na Vysočině.*

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. [cit. 2019-02-25]. Dostupné z WWW:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/projekty_evropskeho_socialniho_fondu/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/nova_sance_na_vysocine

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Strategie politiky zaměstnanosti*

do roku 2020. Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. [cit. 2018-06-20]. Dostupné

z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Situace na trhu práce.*

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. [cit. 2018-10-20]. Dostupné z WWW:

https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Situace na trhu práce.*

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. (PDF). [cit. 2019-02-20]. Dostupné z

WWW: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_kraji_vysocina_2017_web.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Záruky pro mladé na Vysočině.*

Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. [cit. 2019-02-20]. Dostupné z WWW:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/projekty_evropskeho_socialniho_fondu/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/zaruky_pro_mlade

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Výdaje na státní politiku*

zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. (XLS). [cit. 2019-02-21].

Dostupné z WWW:

[https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_jednotlivych_up_na_spz_\(pvn,apz,insp,ozp\)_do_r._2018_-_cleneni_podle_kraju.xls](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_jednotlivych_up_na_spz_(pvn,apz,insp,ozp)_do_r._2018_-_cleneni_podle_kraju.xls)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Výdaje na státní politiku*

zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV ČR. [online]. (XLS). [cit. 2019-02-22].

Dostupné z WWW:

https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r._2018_-_cleneni_dle_kraju.xls

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Strukturální fondy*. [online]. [cit. 2018-04-

10]. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>

MINISTERSTVO VNITRA ČR. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2018-04-

15]. Dostupné z WWW: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Seznam jiných zdrojů:

Interní dokumenty Úřadu práce České republiky - Krajské pobočky Jihlava.