

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

**Nezaměstnanost – komparace indikátorů projektů
Záruky pro mladé a Aktivní v padesáti**

Vanda Kořínková

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Vanda Kořínková

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Jičín

Název práce

Nezaměstnanost – komparace indikátorů projektů Záruky pro mladé a Aktivní v padesáti

Název anglicky

Unemployment – comparison of the project indicators Guarantees for young people and Active in fifty

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce je komparovat úspěšnost regionálních projektů s cílovou skupinou absolventů do 29ti let a lidí s věkem nad padesát let, kteří jsou uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce v Královéhradeckém kraji. Komparace se týká výstupů z jednotlivých projektů: účastníci, kteří vstoupili do projektů, úspěšní absolventi, umístění účastníci na dotovaná a nedotovaná místa, rekvalifikace, následné začlenění na trh práce. Výstupy budou použity za období 2017, 2018 a 2019.

Metodika

V teoretické části bude uvedena deskripce nezaměstnanosti, trhu práce, rizikové skupiny nezaměstnaných, měření nezaměstnanosti, státní politiky zaměstnanosti, která se dělí na aktivní a pasivní, ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti. Praktická část bude zaměřena na komparaci cílových skupin absolventů do 29ti let a lidí starších 50ti let a bude založena na základě podkladů poskytnutých pracovníky příslušných projektů úřadu práce. Podklady budou tvořeny výstupy jednotlivých projektů: účastníci, kteří vstoupili do projektů, úspěšní absolventi, umístění účastníci na dotovaná a nedotovaná místa, rekvalifikace, následné začlenění na trh práce. Výstupy budou použity za období 2017, 2018 a 2019.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

absolventi, aktivní v padesáti, nezaměstnanost, poradenství, regionální individuální projekty, rekvalifikace, sociální dopady nezaměstnanosti, sociální vyloučení, trh práce, úřad práce, záruky pro mladé.

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav. Makroekonomie. Plzeň : Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 289 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

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

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. Management lidských zdrojů. 1. vyd. Praha : C.H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

MANKIW, Gregory. Principles of Macroeconomics. 7. vyd. Stamford: Cengage Learning, 2014, ISBN 978-1-285-16591.

SAMUELSON, P. Ekonomie. Praha: NS Svoboda, 2008. 775 stran. ISBN: 80-205-0590-3.

SIROVÁTKA, Tomáš a ŠIMÍKOVÁ, Ivana. Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. Praha : VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena a KUBICOVÁ, Alica. Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti. Optys. ISBN 978-80-85819-76-2.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavel Hrdlička, MBA, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 10. 12. 2020

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 22. 1. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 23. 01. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Nezaměstnanost – komparace indikátorů projektů Záruky pro mladé a Aktivní v padesáti" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Češově dne 6. 2. 2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Pavlovi Hrdličkovi, Ph. D. za vedení, cenné rady a připomínky v průběhu zpracování této bakalářské práce. Také bych ráda poděkovala Úřadu práce v Hradci Králové, oddělením projektů Záruky pro mladé a Aktivní v padesáti, za poskytnutí potřebných indikátorů.

Nezaměstnanost – komparace indikátorů projektů Záruky pro mladé a Aktivní v padesáti

Abstrakt

Bakalářská práce „Nezaměstnanost – komparace indikátorů projektů Záruky pro mladé a Aktivní v padesáti“ komparuje indikátory regionálních projektů s cílovou skupinou absolventů do 29ti let a lidí s věkem nad 50 let, kteří jsou uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce v Královéhradeckém kraji. Teoretická část se zabývá deskripcí nezaměstnanosti, měřením nezaměstnanosti, trhem práce, státní politikou zaměstnanosti, která se dělí na aktivní a pasivní, jejími nástroji včetně regionálních individuálních projektů, rizikovými skupinami nezaměstnaných, ekonomickými a sociálními důsledky nezaměstnanosti. Praktická část se věnuje komparaci cílových skupin absolventů do 29ti let a lidí starších 50ti let a je založena na základě podkladů poskytnutých pracovníky příslušných projektů Úřadu práce v Královéhradeckém kraji. Podklady jsou tvořeny výstupy jednotlivých projektů: účastníci, kteří vstoupili do projektů a úspěšně absolvovali aktivity projektu, umístění účastníci na dotovaná místa, rekvalifikace, následné začlenění na trh práce. Výstupy jsou použity za období 2017, 2018 a 2019.

Klíčová slova: Aktivní v padesáti, nezaměstnanost, poradenství, regionální individuální projekty, rekvalifikace, sociální vyloučení, trh práce, účastníci, úřad práce, záruky pro mladé

Unemployment – comparison of the project indicators Guarantees for young people and Active in fifty

Abstract

The bachelor thesis “Unemployment – comparison of the project indicators Guarantees for young people and Active in fifty” compares indicators of regional projects with target group of graduates up to 29 years of age and people over the age of 50 who are job applicants at the Labor Office in the Hradec Králové Region. The theoretical part deals with the description of unemployment, measurement of unemployment, labor market, state employment policy, which is divided into active and passive, its tools including regional individual projects, risk groups of unemployed, economic and social consequences of unemployment. The practical part discusses about to the comparison of target groups of graduates up to 29 years of age and people over 50 years of age and it's based on documents provided by employees of relevant projects of the Labor Office in Hradec Králové Region. The supporting documents consist of the outputs of individual projects: participants who entered the projects and successfully completed the project activities, placed participants in subsidized positions, retraining, subsequent integration into the labor market. Outputs are used for 2017, 2018 and 2019.

Keywords: Active in fifty, unemployment, counselling, regional individual projects, retraining, social exclusion, labour market, participants, employment office, guarantees for young people

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	14
3.1 Nezaměstnanost.....	14
3.1.1 Vyjádření nezaměstnanosti	15
3.1.1.1 Podíl nezaměstnaných osob.....	15
3.1.1.2 Obecná míra nezaměstnanosti	16
3.1.2 Ekonomická aktivita obyvatelstva	18
3.1.3 Druhy nezaměstnanosti.....	19
3.1.3.1 Frikční nezaměstnanost	19
3.1.3.2 Strukturální nezaměstnanost.....	20
3.1.3.3 Cyklická nezaměstnanost	20
3.1.3.4 Sezónní nezaměstnanost.....	21
3.1.3.5 Skrytá nezaměstnanost	21
3.1.4 Okunův zákon	22
3.1.5 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti	22
3.1.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	23
3.1.6.1 Dobrovolná nezaměstnanost.....	23
3.1.6.2 Nedobrovolná nezaměstnanost	23
3.1.7 Dlouhodobá nezaměstnanost	24
3.1.8 Důsledky nezaměstnanosti.....	25
3.2 Státní politika zaměstnanosti.....	26
3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	27
3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti	28
3.2.2.1 Příspěvek na Společensky účelné pracovní místo	30
3.2.2.2 Překlenovací příspěvek.....	31
3.2.2.3 Příspěvek zaměstnavatelům na zapracování	31
3.2.2.4 Příspěvek na veřejně prospěšnou práci.....	31
3.2.2.5 Příspěvek na pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením... 32	
3.2.2.6 Příspěvek na podporu regionální mobility	32
3.2.2.7 Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání	33

3.2.2.8	Poradenské činnosti	34
3.2.2.9	Pracovní rehabilitace	34
3.2.2.10	Regionální individuální projekty	35
3.3	Trh práce.....	35
3.4	Lidský kapitál a nezaměstnanost.....	37
3.5	Rizikové skupiny osob na trhu práce	38
3.5.1	Mladí lidé do třiceti let.....	39
3.5.2	Ženy s malými dětmi.....	39
3.5.3	Zdravotně postižení lidé.....	40
3.5.4	Starší lidé.....	41
3.5.5	Lidé s nízkým vzděláním a bez kvalifikace	41
3.5.6	Romské etnikum a imigranti	42
4	Vlastní práce	43
4.1	Představení Královéhradeckého kraje	43
4.2	Regionální individuální projekty	45
4.2.1	Představení regionálních individuálních projektů.....	47
4.2.1.1	Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji	47
4.2.1.2	Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji	49
4.2.2	Rozdílnost individuálního poradenství projektů	51
4.2.2.1	Individuální poradenství projekt Záruky pro mladé	51
4.2.2.2	Individuální poradenství projekt Aktivní v padesáti	52
4.2.3	Uchazeči, kteří se rozhodli pro vstup do projektu	54
4.3	Plnění indikátorů projektů Záruky pro mladé a Aktivní v padesáti	55
4.3.1	První indikátor – počet osob, které vstoupily do projektu	56
4.3.2	Druhý indikátor – rekvalifikace	57
4.3.3	Třetí indikátor – Společensky účelná pracovní místa	61
4.3.4	Udržitelnost po ukončení dotovaného místa	64
5	Výsledky a diskuse	67
5.1	Výsledky.....	67
5.2	Diskuse	71
6	Závěr.....	73
7	Seznam použitých zdrojů.....	76

Seznam obrázků

Obrázek 1: Mapa Královéhradeckého kraje.....	43
--	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji 2017-2019.....	44
Tabulka 2: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Královéhradeckém kraji 2017-2019.....	44

Seznam diagramů

Diagram 1: Klíčové aktivity projektu Záruky pro mladé.....	48
Diagram 2: Klíčové aktivity projektu Aktivní v padesáti.....	50

Seznam grafů

Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob.....	16
Graf 2: Míra nezaměstnanosti.....	18
Graf 3: Trh práce.....	36
Graf 4: Celkový počet uchazečů a uchazeči, kteří vstoupili do projektu.....	54
Graf 5: Plnění indikátoru osob, které vstoupily do projektu.....	56
Graf 6: Plnění indikátoru osob, které absolvovaly rekvalifikaci.....	58
Graf 7: Počet osob, které absolvovaly rekvalifikace v jednotlivých letech.....	60
Graf 8: Osoby, které absolvovaly Společensky účelné pracovní místo.....	62
Graf 9: Osoby, které absolvovaly podporované místo v jednotlivých letech.....	63
Graf 10: Udržitelnost po ukončení dotovaného místa.....	65
Graf 11: Procentuální plnění indikátorů jednotlivých projektů.....	67
Graf 12: Porovnání plnění indikátorů v absolutních číslech.....	69

1 Úvod

Nezaměstnanost patří spolu s inflací, hrubým domácím produktem a platební bilancí mezi nejsledovanější makroekonomické ukazatele, které ovlivňují státní ekonomiku. Je možné ji definovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Nezaměstnanost vzniká nerovnováhou mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Nejvíce problematickou je především nezaměstnanost dlouhodobá, která negativně ovlivňuje nejen ekonomiku státu, ale také především nezaměstnané osoby.

Práce a pracovní uplatnění patří k základním atributům každého člověka. Práce je určující pro ekonomický i sociální statut jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Zajištění možnosti pracovního uplatnění se v tržních ekonomikách, vzhledem ke specifčnosti trhu práce, neprosazuje pouze jen s využitím tržních mechanismů. Proto většina vyspělých zemí realizuje také aktivity státu na trhu práce, které jsou označovány jako politika zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti je obecně definována jako činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní. Pasivní politika zaměstnanosti představuje hlavně zprostředkování zaměstnání a hmotného zabezpečení uchazečům o práci, a směřuje především k tlumení následků nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se snaží tlumit nezaměstnanost, a to hlavně pomocí nástrojů určených k podpoře zaměstnanosti. Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou také regionální individuální projekty.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je komparovat regionální projekty s cílovou skupinou absolventů do 29ti let a lidí s věkem nad 50 let, kteří jsou uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce v Královéhradeckém kraji a určit, který z projektů je úspěšnější a lépe splnil hlavní cíl projektu. Výstupy pro komparaci budou použity za období 2017-2019. Prvním dílčím cílem je představení regionálních individuálních projektů Záruky pro mladé a Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji a individuálního poradenství odborných pracovníků projektů. Druhým dílčím cílem je pak komparace jednotlivých společných indikátorů obou projektů.

2.2 Metodika

Teoretická část bakalářské práce bude vypracována zejména na základě studia odborné literatury a internetových zdrojů včetně příslušných zákonů, které se dané problematiky týkají. Tyto zdroje budou sloužit hlavně jako podklady pro teorii a ke zjištění základních pojmů a odborných termínů. Zde bude použita především metoda deskripce týkající se například nezaměstnanosti, trhu práce, rizikových skupin nezaměstnaných, měření nezaměstnanosti, státní politiky zaměstnanosti, která se dělí na aktivní a pasivní, ekonomických a sociálních důsledků nezaměstnanosti.

Praktická část ve svém úvodu představí Královéhradecký kraj, dále uvede informace o komparovaných regionálních individuálních projektech, jejich cílech a klíčových aktivitách. Budou zde uvedeny hlavní cíle a jednotlivé společné indikátory obou projektů, jejich nastavení a hodnoty, podle kterých budou následně oba projekty komparovány. Indikátory obou projektů budou zpracovány do příslušných grafů, následně komparovány metodou analogie a zhodnocení, který projekt lépe naplnil stanovený indikátor, a to jak v procentech, tak i v absolutních hodnotách. Výstupy budou použity za období 2017, 2018 a 2019. Porovnávány budou tyto indikátory: účastníci, kteří vstoupili do projektu a úspěšně absolvovali poradenské činnosti a aktivity projektu, rekvalifikace, umístění účastníci na Společensky účelná pracovní místa, následné začlenění na trh práce. Podklady budou čerpány od odborných pracovníků příslušných regionálních individuálních projektů v Královéhradeckém kraji.

3 Teoretická východiska

3.1 Nezaměstnanost

Ještě v 19. století bylo zemědělství zdrojem obživy většiny obyvatel Evropy a pojem nezaměstnanost v té době ještě prakticky neexistoval. Postupné změny v zemědělské produkci přinášely větší zisky, které umožnily investice do dopravy a průmyslu. Proces industrializace započatý ve Velké Británii a Francii doprovázela urbanizace. Na konci 19. století byly přijaty první zákony, které zaručovaly sociální práva i jistoty zaměstnanců. Byla stanovena pevná pracovní doba, první země zavedly starobní a nemocenské pojištění. Ve Velké Británii byl schválen první zákon o podpoře v nezaměstnanosti. V českých zemích byla existence institucí služeb zaměstnanosti upravena zákonem již v roce 1903. Průvodním jevem společensko-ekonomického rozvoje během 19. i 20. století se stala nezaměstnanost (Václavíková, Kolibová, & Kubicová, 2009).

Nezaměstnanost Encyclopaedia Britannica definuje jako stav, ve kterém jedinec schopný práce aktivně práci hledá, ale není schopen ji najít (Buchtová, Šmajš, & Boleloucký, 2013). Nezaměstnanost je možné definovat také jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Za těchto okolností lidé se zájmem o práci nejsou s to si ji najít. Příčin vedoucích k nezaměstnanosti existuje mnoho, například jde o:

- dynamiku ekonomiky a střídání hospodářských cyklů,
- strukturální změny,
- nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,
- demografické vlivy,
- mzdovou politiku a nepružnost mezd,
- vývoj inflace,
- státní zásahy na trhu práce,
- chování odborů,
- imobilitu pracovní síly a jiné (Václavíková, Kolibová, & Kubicová, 2009).

Nezaměstnanost patří mezi sledované ukazatele kondice nejen trhu práce, ale i celé ekonomiky (Václavíková, Kolibová, & Kubicová, 2009). Za hlavní trvalou příčinu

nezaměstnanosti je považována zejména nízká motivace nezaměstnaných vyplývající z nevýhodného poměru sociálních dávek a mezd (Sirovátka & Šimíková, 2013). Za hlavní faktor, který ovlivňuje míru nezaměstnanosti, je považován zejména demografický vývoj populace země (Václavíková, Kolibová, & Kubicová, 2009).

Nezaměstnanost je stav, kdy dochází k nerovnováze na trhu práce, poptávka po pracovních místech je vyšší než nabídka práce (Brožová, 2003). Jedná se o stav na trhu práce, kdy část uchazečů není schopna nebo ochotna najít si placené zaměstnání. Obecně se za nezaměstnaného považuje osoba, která:

- a) je starší 15 let,
- b) může pracovat,
- c) aktivně práci hledá,
- d) je připravena k nástupu do práce do 14 dnů (Tomeš & kolektiv, 2014).

3.1.1 Vyjádření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze vyjádřit pomocí absolutního čísla, které však nemá vysokou vypovídající schopnost vzhledem k tomu, že ho nelze porovnat. V České republice bylo v květnu roku 2020 266 144 nezaměstnaných a nezaměstnanost tak vzrostla na 3,6 % (Úřad práce ČR, 2020).

V České republice se pro měření nezaměstnanosti používají dva různé ukazatele. Jsou jimi míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob. Ministerstvo práce a sociálních věcí zpracovává jako ukazatel podíl nezaměstnaných osob a Český statistický úřad provádí takzvané Výběrové šetření pracovních sil (Jurečka & kolektiv, 2013).

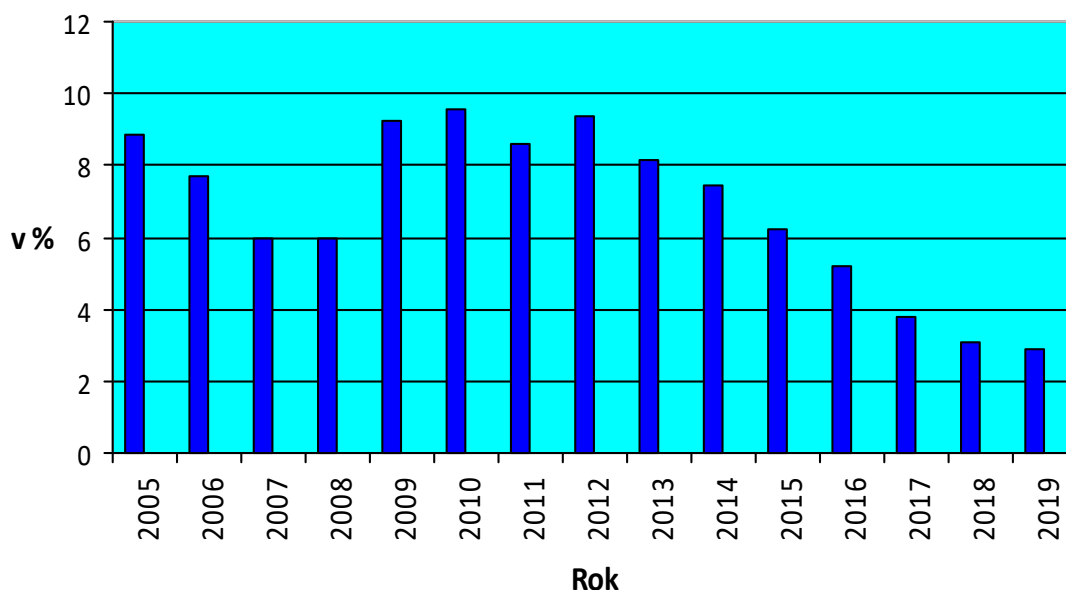
3.1.1.1 Podíl nezaměstnaných osob

Ukazatel Podíl nezaměstnaných osob sestavuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a nahradil do roku 2012 používaný ukazatel Míry registrované nezaměstnanosti. Jedná se o podíl nezaměstnaných na celkovém počtu obyvatel ve věku 15 až 64 let. Za nezaměstnané se pro účely tohoto ukazatele považují dosažitelní uchazeči o zaměstnání ve věku 15–64 let, kteří požádali úřad práce o zprostředkování zaměstnání a kteří mohou při

nabídce vhodného pracovního místa bezprostředně nastoupit. Jinými slovy, jedná se o nezaměstnané evidované úřadem práce.

Někdy se může stát, že člověk evidovaný na úřadu práce přece jen někde za úplatu pracuje. Fakticky nezaměstnaný není, přestože je tak evidován. A naopak, někdy se stává, že uchazeč o zaměstnání nespolupracuje s úřadem práce tak, jak mu ukládá zákon, a je z evidence vyřazen, přestože stále práci nemá. Fakticky je nezaměstnaný, i když tak již evidován není. I přes tyto skutečnosti je počet nezaměstnaných evidovaných úřady práce dobrým indikátorem celkové situace na trhu práce, neboť ho lze zjistit už pár dnů po skončení měsíce. A stejně rychle je dostupná i informace o počtu obyvatel. Díky tomu je podíl nezaměstnaných osob k dispozici velmi rychle. Jeho nevýhodou naopak je jeho mezinárodní nesrovnatelnost. Každý stát má jiné zákony a jiné definice a pravidla pro evidenci nezaměstnaných (MPSV, 2012).

Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob



Zdroj: vlastní zpracování dle (portál MPSV)

3.1.1.2 Obecná míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti zjišťuje Český statistický úřad pomocí speciálního průzkumu na náhodně vybraném vzorku asi 25 000 domácností, který je zaměřen na zjišťování

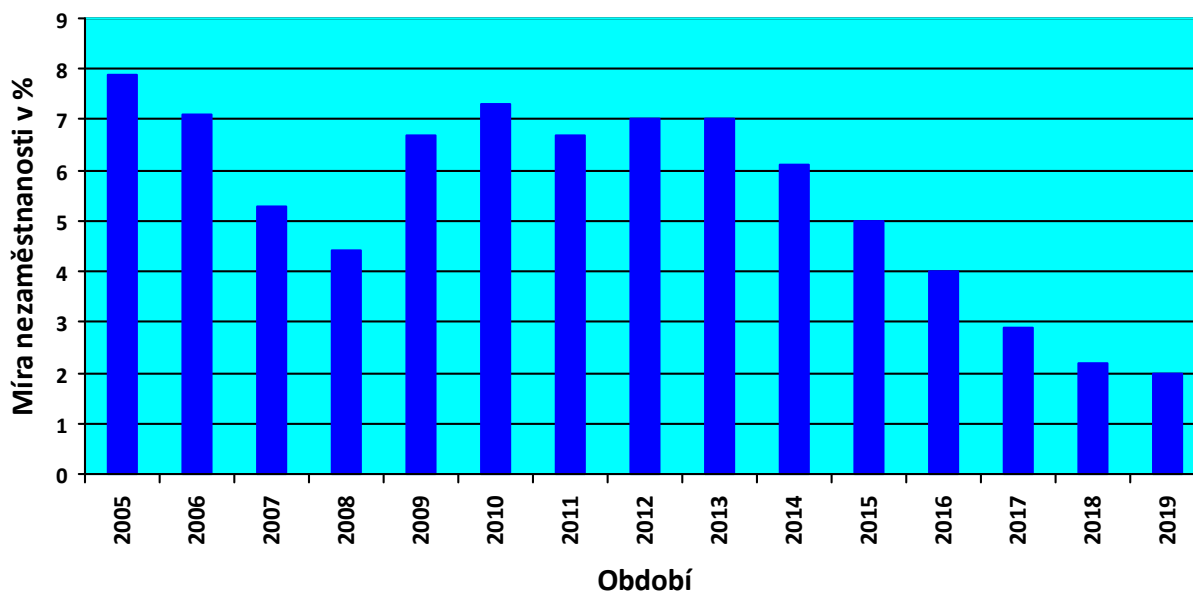
ekonomického postavení obyvatelstva na území celé republiky. Tento průzkum se nazývá Výběrové šetření pracovních sil a jeho výsledky jsou publikovány podle bydliště respondentů. Na základě tohoto průzkumu Český statistický úřad stanovuje hodnotu takzvané obecné míry nezaměstnanosti.

Obecná míra nezaměstnanosti je definována jako podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Tento ukazatel slouží nejen pro vytváření obrázku o situaci na národním trhu práce, ale také jako podklad pro mezinárodní srovnávání. Úroveň nezaměstnanosti s využitím národních databází zjišťují i mezinárodní instituce, například Eurostat (Evropský statistický úřad fungující v rámci Evropské Unie) nebo Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Jurečka & kolektiv, 2013).

Hlavním rozdílem obou ukazatelů je definice nezaměstnaného. Obecná míra nezaměstnanosti vychází z pravidel Mezinárodní organizace práce, která za nezaměstnaného považuje každého, kdo není zaměstnaný, nepracoval v daném týdnu alespoň jednu hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, kdo je připraven k nástupu do práce nejdéle do 14 dnů a kdo aktivně hledá v posledních čtyřech týdnech práci. Splněny musí být všechny tyto podmínky. Jestli je člověk evidován na úřadu práce nebo ne, nehraje roli.

Ministerstvo práce a sociálních věcí používá pro výpočet podílu nezaměstnaných osob počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Jedná se o osoby v evidenci úřadu práce, které mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání, nebrání jim žádná objektivní překážka v nástupu do nového zaměstnání. Za dosažitelné uchazeče se konkrétně považují osoby, které nejsou ve vazbě, ve výkonu trestu, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství, nejsou v pracovní neschopnosti ani nejsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů (Kaczor, 2013).

Graf 2: Obecná míra nezaměstnanosti v %



Zdroj: vlastní zpracování dle (veřejná databáze – statistiky ČSÚ)

Při obecném srovnání obou ukazatelů je možné konstatovat, že ukazatel obecné míry nezaměstnanosti je dlouhodobě nižší než ukazatel podílu nezaměstnaných osob (Kaczor, 2013).

3.1.2 Ekonomická aktivita obyvatelstva

Z pohledu klasického členění obyvatelstva existují tři skupiny populace – předproduktivní, produktivní a poproduktivní. Toto je členění podle věku a produktivní výkonnosti obyvatel. Pro potřeby měření nezaměstnanosti je vhodnější klasifikace obyvatelstva podle jiného kritéria – podle ekonomické aktivity. Z pohledu ekonomické aktivity je možné dělit obyvatelstvo na:

- ekonomicky neaktivní,
- nezaměstnaní,
- zaměstnaní (Václavíková, 2009).

Hledání zaměstnání je nezbytným znakem nezaměstnaného. Člověka, který není zaměstnán, ale který ani žádnou práci nehledá, nemá smysl nazývat nezaměstnaným (Holman, 2002).

Ekonomicky neaktivní jsou všechny osoby do 15 let a osoby starší, které nesplňují kritéria pro zařazení mezi zaměstnané a nezaměstnané. Jsou to například důchodci, ženy v domácnosti, studenti, osoby praceneschopné a osoby, které si práci nehledají.

Nezaměstnaní jsou osoby, které nejsou v pracovně-právním vztahu, nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost ani se soustavně nepřipravují na budoucí povolání.

Zaměstnaní jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, ať už se jedná o pracovně-právní vztah k zaměstnavateli nebo podnikají ve vlastní firmě.

Zaměstnaní i nezaměstnaní pak dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo, jinými slovy také pracovní sílu (Václavíková, Kolibová, & Kubicová, 2009).

3.1.3 Druhy nezaměstnanosti

K poznání problému nezaměstnanosti a přístupů k jejímu řešení slouží její různé typologie. Lze totiž rozlišit různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny, závažnost, a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení. Důvody nezaměstnanosti souvisí zejména s vývojem ekonomiky v dané zemi, procesy probíhajícími na trhu práce, sezónními vlivy, osobnostními předpoklady nezaměstnaných osob nebo fází jejich života (Krebs & kolektiv, 2010).

Rozlišujeme čtyři základní druhy nezaměstnanosti:

- frikční,
- strukturální,
- cyklická,
- sezónní (Brčák Josef, 2010).

3.1.3.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je z pohledu ekonomů nejméně problémovým typem nezaměstnanosti (Václavíková, Kolibová, & Kubicová, 2009). Tato nezaměstnanost je krátkodobá, přechodná, nevyhnutelná a do jisté míry funkční. Tato je prakticky nevyhnutelná a svým způsobem je výrazem pružnosti trhu práce (Jurečka & kolektiv, 2013).

Vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné. Není přitom rozhodující, jestli se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami, jako je vyšší mzda, lepší klima v organizaci, větší šance na pracovní postup, vyšší stupeň uspokojení s nově vykonávanou prací, lepší bytové nebo životní podmínky, nebo že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému, ohlášenému propouštění v důsledku racionalizačních opatření na pracovišti, snížení produkce a podobně. Pro vymezení tohoto druhu nezaměstnanosti je rozhodující, že její trvání je determinováno časem, který je potřebný pro hledání nového pracovního místa, to zahrnuje získání informací o volných pracovních místech, rozhodování o nástupu do nového zaměstnání, porovnávání alternativních možností zaměstnání a podobně (Dvořáková, 2007).

3.1.3.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost nastane v případě nesouladu kvalifikační struktury práce na trhu nabízené a poptávané, na trhu práce může být přebytek například horníků nebo sklářů, ale zároveň nedostatek zdravotních sester či stavebních projektantů (Jurečka, 2013). Příčinou vzniku jsou strukturální změny v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují. Tyto strukturální změny způsobují, že klesá poptávka po některých profesích, zároveň ale roste poptávka po jiných. Zmenšují se odvětví propouštějící část zaměstnanců, ale ti si mohou nalézt práci v expandujících odvětvích. Strukturální nezaměstnanost trvá obvykle déle než frikční (Holman, 2002).

Hospodářský růst předpokládá přizpůsobení struktury pracovních sil struktuře pracovních míst. Protože lidé jsou na trhu práce o to flexibilnější, oč jsou mladší, nenavázaní na rodinu, technicky a duševně mnohostranější, psychicky a tělesně zdatnější. Strukturální nezaměstnaností jsou ohroženy především mladé ženy, rodiče s více dětmi, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se zdravotním postižením (Dvořáková, 2007).

3.1.3.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. Při recesi, kdy klesá hrubý domácí produkt, roste počet nezaměstnaných. Naopak při expanzi hrubý

domácí produkt roste a počet nezaměstnaných klesá. Při této nezaměstnanosti existuje všeobecný přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, která postihovala pouze některá odvětví, cyklická nezaměstnanost zasahuje všechna odvětví v ekonomice (Pavelka, 2007).

Při ztrátě zaměstnání v důsledku cyklické nezaměstnanosti pracovníci mohou přijít o některé znalosti a kvalifikace a následně se stát dlouhodobě nezaměstnanými (Kotýnková, 2006).

3.1.3.4 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je důsledkem sezónní fluktuace poptávky po pracovních příležitostech. Například poptávka po práci ve stavebnictví, v zemědělství a v některých dalších odvětvích vykazuje silné sezónní fluktuace. Sezónní nezaměstnanost je pokládána za složku frikční nezaměstnanosti, a proto je i částí přirozené míry nezaměstnanosti (Brčák, 2010).

Sezónní zaměstnanci čelí pravidelné nezaměstnanosti, během které přichází na úřady práce a žádají o finanční podporu. V některých případech se proto podpora celoroční zaměstnanosti z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti jeví jako účinné preventivní opatření, které této nezaměstnanosti předchází (Václavíková, Kolibová, & Kubicová, 2009). Zvlášť významnou roli hraje sezónní nezaměstnanost v zemích, v jejichž ekonomické struktuře zaujímá vysoký podíl odvětví, které dnes bývá označované jako turistický průmysl, jedná se například o Španělsko, Řecko, Itálii a další (Jurečka & kolektiv, 2013).

3.1.3.5 Skrytá nezaměstnanost

Skrytě nezaměstnaní jsou lidé, kteří nejsou v registrech úřadů práce, i když o práci mají zájem. Tuto skupinu osob lze hledat mezi ženami v domácnosti, mladistvými nebo lidmi v předdůchodovém věku, kteří se uchýlili do předčasných důchodů. Mezi skrytě nezaměstnané navíc patří i ti, kteří jsou zařazeni na různé typy rekvalifikačních kurzů nebo jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Vzhledem k účasti v programech aktivní politiky zaměstnanosti nejsou tito jedinci již déle vedeni jako nezaměstnaní, zároveň ale

nevykonávají řádné zaměstnání. Ačkoli je možné o skryté nezaměstnanosti hovořit pouze v rovině odhadů, nikoliv přesných údajů, lze se domnívat, že tato skupina je početně významná (Kolibová & Kubicová, 2005).

3.1.4 Okunův zákon

Okunův zákon, nazvaný podle amerického ekonoma Arthura M. Okuna, zachycuje negativní vzájemný vztah mezi koeficientem poměru produktu a mírou nezaměstnanosti. Okunův zákon tedy popisuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu. Platnost Okunova zákona byla prokázána na datech ze Spojených států amerických. Podle tohoto zákona způsobí pokles reálného produktu o 2 až 3 % pod úroveň potenciálního produktu zvýšení míry nezaměstnanosti o 1 % (Brčák, Severka, Severová, & Stará, 2018).

Z Okunova zákona plyne důležitý závěr: nezaměstnanost se nemění, pokud skutečné HDP i potenciální HDP roste stejným tempem. Dále také platí, že pokud se má nezaměstnanost snížit, skutečné HDP musí růst rychleji než potenciální (Samuelson, 2008).

3.1.5 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti

Plnou zaměstnanost je možno definovat jako zaměstnanost, které je dosaženo, jestliže ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu. Obráceně, z hlediska míry nezaměstnanosti, je potenciální produkt takový, který je dosahován při tak zvané přirozené míře nezaměstnanosti. Z toho vyplývá, že pokud existuje plná zaměstnanost, existuje také určitá míra nezaměstnanosti, kterou nazýváme přirozenou.

V ekonomice nacházející se na svém potenciálním produktu bude vždy existovat určitý počet nezaměstnaných. Někteří lidé hledají lepší zaměstnání, studenti si hledají své první místo, některé podniky ukončují svou činnost, kdežto jiné svou činnost rozšiřují. Uvedené příklady patří do frikční a strukturální nezaměstnanosti. A právě tyto dva typy tvoří přirozenou míru nezaměstnanosti. Do přirozené míry nezaměstnanosti nepatří nezaměstnanost cyklická. Ta vzniká z důvodu cyklického kolísání ekonomiky kolem svého potenciálního produktu (Pavelka, 2007).

3.1.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost můžeme analyzovat také podle jiného kritéria: jsou-li pracovníci nezaměstnaní dobrovolně či nedobrovolně (Brožová, 2003).

3.1.6.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Pokud by byla podobná otázka položena několika nezaměstnaným, pravděpodobně nikdo z nich by nepřipustil, že je nezaměstnaným nedobrovolně. Nedobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Tito pracovníci jsou subjektivně přesvědčeni, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu převládající mzdová sazba. Protože hledají mzdu vyšší, nemůžou práci najít. Někteří tak činí krátkodobě, a když neuspějí ve svém hledání, tak se třeba rekvalifikují, změni profesi a uplatí se tak na jiném odvětvovém trhu. Jiní nechtějí pracovat raději vůbec, než aby pracovali za nižší mzdu, než si představují. Pokud nenajdou práci odpovídající jejich představám, mohou dát přednost životu ze sociálních dávek (Brožová, 2003).

Nízká finanční podpora nezaměstnaných a krátké období jejího poskytování snižuje dobrovolnou nezaměstnanost a tyto osoby jsou tak motivovány k tomu, aby co nejdříve začaly pracovat (Holman, 2002).

3.1.6.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Pokud na trhu práce existují nezaměstnaní, kteří jsou ochotni pracovat za mzdu převládající na trhu práce, a přesto volné pracovní místo nenacházejí, jedná se o nezaměstnanost nedobrovolnou (Pavelka, 2007).

Zatímco dobrovolně nezaměstnaní nejsou ochotni přijmout pracovní místa, která nejsou placena podle jejich představ, a hledají proto lepší, nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat i za mzdu, která na trhu převládá. Dokonce někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší, nemohou však pracovní místo najít.

Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména takové pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti, pro které je rekvalifikace a změna profese obtížná. Příčinou takové

nezaměstnanosti jsou překážky, které brání poklesu mezd i v situaci převisu nabídky práce. Například obory, které brání poklesu mezd, způsobují nedobrovolnou nezaměstnanost svých vlastních členů. Pokud by mzdy mohly klesnout na rovnovážnou úroveň, nedobrovolná nezaměstnanost by zmizela. Částečně by se změnila v zaměstnanost a částečně by se přetransformovala v nezaměstnanost dobrovolnou (Brožová, 2003).

3.1.7 Dlouhodobá nezaměstnanost

Zdali je nezaměstnanost závažným společenským problémem, to závisí na délce jejího trvání. Každá tržní ekonomika neustále mění svou strukturu podle aktuální poptávky. Strukturální změny v ekonomice doprovázejí pohyby na pracovních trzích, kdy lidé do nezaměstnanosti vstupují a opět z ní vystupují. Na hledání nového pracovního místa potřebují nějaký čas, ale pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nepůsobí závažné problémy ani pracovníkům, ani ekonomice.

Ovšem dlouhodobá nezaměstnanost už závažným problémem je. Pokud se lidem po dlouhou dobu nedaří najít vhodné pracovní místo, mohou se dostat do ekonomických potíží, začínajících propadem životní úrovně a vedoucích někdy až k existenčním problémům celé rodiny (Brožová, 2003).

Není žádná obecná norma ohledně přesné hranice mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností z hlediska jejího trvání. Nejčastěji se za tuto hranici považuje půlroční období bez zaměstnání, v některých případech je za tuto hranici považován jeden rok.

Bez ohledu na konkrétní nastavení hranice dlouhodobosti je možné konstatovat, že dlouhodobě nezaměstnaní představují významný problém z hlediska společnosti i z hlediska samotného dlouhodobě nezaměstnaného. V řadě případů může tento stav končit depresi, alkoholismem a jinými společensky nežádoucími jevy, které ještě prohlubují problémy se získáním vhodného pracovního uplatnění a stupňují nároky na další výdaje státu. Ten má sice v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti řadu nástrojů, jak umístění takového uchazeče podpořit, ale ne vždy je to jen otázka dotace na mzdu či jiného zvýhodnění. Nejlepší obranou proti dlouhodobé nezaměstnanosti je obecně rozšiřování a prohlubování kvalifikace stejně jako ochota přijmout, byť jen dočasně, horší pracovní uplatnění (Kaczor, 2013).

3.1.8 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost, kterou mnozí ekonomové považují vedle inflace za druhé makroekonomické zlo, přináší s sebou řadu dopadů, jak ekonomických, tak sociálních.

Jestliže existuje vysoká nezaměstnanost, země nevyrobí na hranici svých produkčních možností, protože část zdrojů (nejen pracovních, ale i kapitálových) není využita. Proto dochází ke ztrátě produktu ekonomiky, což je možné kvantifikovat pomocí Okunova zákona. Vlivem přetrvávající nezaměstnanosti může vzniknout nebo se bude zvyšovat schodek státního rozpočtu, a to hned z několika důvodů. Jednak je nutné vyplácet podpory v nezaměstnanosti, další výdaje jsou spojeny s financováním chodu úřadů práce a s aktivní politikou zaměstnanosti. Navíc se snižují daňové příjmy státního rozpočtu, protože nezaměstnaní neodvádí daně a klesá jejich kupní síla (Jurečka & kolektiv, 2013).

Nezaměstnanost, a zejména pak dlouhodobá nezaměstnanost, se promítá do oblasti psychické, somatické i sociální. Studiemi dopadů nezaměstnanosti na psychické zdraví lidí byly identifikovány následující obtíže:

- ztráta pocitu štěstí,
- životní nespokojenost,
- snížení sebeúcty,
- celkový stres,
- zneužívání návykových látek,
- sebevraždy (Kolibová & Kubicová, 2005).

Ztráta zaměstnání se v sociální rovině dotýká zejména ztráty sociálního statusu. Pro řadu lidí status zaměstnaného reprezentuje vyšší společenské postavení než status nezaměstnaného. V konzumní společnosti, ve které se potvrzení společenského postavení děje prostřednictvím spotřeby, jsou lidé disponující omezenými finančními prostředky vystaveni silnému stresu. Pramenem tohoto stresu mohou být pocity méněcennosti, jestliže člověk není schopen udržet srovnatelnou úroveň spotřeby, která je běžná u většiny populace.

Nezaměstnaností mizí také prostor setkávání se zaměstnanými lidmi a tuto ztrátu nezaměstnaní jedinci vnímají velmi negativně. Čas strávený s rodinou i ostatní mimopracovní vztahy nejsou s to nahradit nezaměstnaným chybějící pracovní kontakty.

Spolupůsobením více faktorů dochází u nezaměstnaných osob k sociální izolaci (Kolibová & Kubicová, 2005).

3.2 Státní politika zaměstnanosti

Práce a pracovní uplatnění nepochybně náleží k základním atributům člověka. Práce je určující pro ekonomický i sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Zajištění možností pracovního uplatnění se v tržních ekonomikách, vzhledem ke specifčnosti trhu práce, neprosazuje pouze jen s využitím tržních mechanismů. Proto se ve většině zemí setkáváme i s určitými aktivitami státu na trhu práce, které bývají označovány jako politika zaměstnanosti (Krebs & kolektiv, 2010).

Právo na práci se u nás dnes chápe jako prostředek, který má každému občanovi zajistit na jedné straně podíl na hrubém domácím produktu, úměrný jeho schopnostem a fyzickým možnostem, na druhé straně uplatnění vlastní osobnosti. Pokud jde o mezinárodní dokumenty, je právo na práci obsaženo především ve Všeobecné deklaraci lidských práv Organizace spojených národů v článku 23. Dále se problematikou práva na práci zabývá Evropská sociální charta, přijatá Radou Evropy v roce 1961. Právo na práci je obsaženo i v Chartě základních práv pracujících, přijaté v rámci Evropských společenství z roku 1989. Za nejdůležitější je označována úmluva č. 122 z roku 1964 o politice zaměstnanosti, kde se v článku 1 stanoví, že za účelem podpory hospodářského růstu a rozvoje, zvýšení životní úrovně, krytí potřeby pracovních sil, překonávání nezaměstnanosti a dosažení úplné zaměstnanosti má každý členský stát vyhlásit a provádět jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby povolání (Tomeš & kolektiv, 2014).

Státní politika zaměstnanosti je obecně definována jako činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti (Dvořáková, 2007).

Institucionálním nositelem státní politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Již od roku 1990 byla vybudována síť 77 okresních úřadů práce, které státní politiku zaměstnanosti realizují (Václavíková, Kolibová, & Kubicová, 2009).

Základem právní úpravy politiky zaměstnanosti u nás je zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sbírky. Ten jako jediný toto právo přesně definuje. Právo na zaměstnání v sobě zahrnuje čtyři dílčí práva:

- právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu,
- právo na zprostředkování vhodného zaměstnání včetně informací v oblasti pracovních příležitostí,
- právo na rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění,
- právo na poskytnutí služeb podle zákona o zaměstnanosti (Tomeš & kolektiv, 2014).

Politika zaměstnanosti patřila po celá desetiletí v rámci České republiky k úsekům sociální politiky, kde se v podstatě společnosti dařilo anticipovat rodící se problémy a v jistém předstihu se na ně připravit. Zákon o zaměstnanosti se snaží zabránit zneužívání dávek a snaží se motivovat občany k práci. Prvním základním mottem je, že ten, kdo pracuje, kdo vykonává nějakou činnost, by se měl mít lépe, a to i za situace, kdy je nezaměstnaný než ten, kdo jen pasivně bere sociální dávky. Druhým základním mottem je, že být aktivní se musí vyplácet a musí to být výhodnější než být pouze pasivním příjemcem dávek. Nejdůležitějším nástrojem proti chudobě je dát lidem práci, vzdělání a péči (Václavíková, Kolibová, & Kubicová, 2009).

V zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sbírky je uvedeno, že státní politika zaměstnanosti se stará o zabezpečování práva na zaměstnání bez ohledu na rasový nebo etnický původ. Dále se zabývá sledováním kvality a množství lidských zdrojů, spoluprací s mezinárodními programy a jejich tvořením, uplatňováním aktivní politiky zaměstnanosti, rozdělováním peněz určeným k jejich podpoře, poskytováním informačních a poradenských služeb na trhu práce, opatřením na podporu rovného zacházení s muži a ženami. Státní politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., 2004).

3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Aktivní spojené se zabezpečením nezaměstnaných jsou označovány jako pasivní politika zaměstnanosti a jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou

dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky (Krebs & kolektiv, 2010).

Pasivní politika zaměstnanosti je vlastně pouhé tlumení dopadů nezaměstnanosti v podobě podpor v nezaměstnanosti (Pavelka, 2007).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- a. získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců,
- b. požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- c. ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., 2004).

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek pro podpůrnou dobu. Podpůrná doba činí u uchazeče o zaměstnání:

- a. do 50 let věku 5 měsíců,
- b. nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- c. nad 55 let věku 11 měsíců (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., 2004).

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce podpůrné doby 65 %, další dva měsíce podpůrné doby 50 % a po zbývající podpůrné dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., 2004).

3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Opatření v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti jsou vesměs hodnocena dlouhodobě jako nejvíce významná. Největší důraz je kladen na tvorbu míst v soukromém sektoru a na rekvalifikace s tím, že význam je výrazně vyšší v okresech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti a nižší v okresech s nejnižší mírou (Sirovátka, 2013).

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti (Úřad práce ČR, 2018).

Správou politiky zaměstnanosti jsou pověřeni Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Úřad práce má svou vlastní právní subjektivitu a Ministerstvo práce a sociálních věcí vykonává funkci jeho nadřízeného orgánu. Mezi hlavní úkoly Úřadu práce patří především získávání, analyzování a poskytování informací týkajících se trhu práce v České republice i Evropské unii. Dále Úřad práce eviduje volná pracovní místa a uchazeče o zaměstnání, kterým se snaží zaměstnání zprostředkovat. Úřad práce zajišťuje i celou řadu dalších činností, jako je například poskytování poradenství pro nezaměstnané, organizace rekvalifikací, vydávání či rušení povolení k zaměstnání pro cizince či hospodaření s financemi pro výkon politiky zaměstnanosti (Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., 2004).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřují hlavně na zaměstnavatele. Vychází se hlavně z toho, že jsou-li vytvořena volná pracovní místa, nezaměstnaní je rychle obsadí a tím bude problém nezaměstnanosti odstraněn. Na jednotlivce, na podporu jejich snažení, zejména zahájení podnikání, moc těchto nástrojů zaměřeno není. Je to důsledek filozofie státní představy, že se stát musí postarat o tvorbu a nabídku pracovních míst, ze kterých si občan možná vybere. Pokud si nevybere, zabezpečí ho stát dávkami sociálního zabezpečení. Občan je pasivní (Tomeš & kolektiv, 2014).

Základní podmínkou pro poskytování finanční podpory je splnění všech požadavků spojených s jednotlivými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou obsaženy v příslušných ustanoveních zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a v prováděcí vyhlášce č. 518/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

Hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek na veřejně prospěšnou práci,
- příspěvek na pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením:

- a) na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením
- b) na částečnou úhradu provozních nákladů pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením
- příspěvek na regionální mobilitu:
 - a) příspěvek na dojížděku
 - b) příspěvek na přestěhování
- rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání,
- zvolená rekvalifikace,
- poradenské činnosti,
- pracovní rehabilitace,
- regionální individuální projekty (Úřad práce ČR, Kritéria APZ 2019).

3.2.2.1 Příspěvek na Společensky účelné pracovní místo

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, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Podmínkou poskytnutí příspěvku je, že výše předpokládané mzdy uvedené v žádosti bude v souladu s platnými mzdovými předpisy v závislosti na vykonávané profesi.

Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, případně na dobu určitou, minimálně na dobu jednoho roku. V případě pracovního poměru uzavřeného za podmínek regionálních individuálních projektů je možné sjednat dobu určitou i na dobu kratší než jeden rok (Úřad práce ČR, Kritéria APZ 2019).

Společensky účelná pracovní místa jsou v praxi úřadů práce a trhu práce jedním z nejvyužívanějších nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti. Tato místa se obsazují pouze takovými uchazeči v evidenci úřadů práce, kteří jsou na trhu práce nějak znevýhodněni, což je společným znakem všech nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce může takto dotovat dokonce i uchazeče, který zahájil výkon podnikání (Kaczor, 2013).

3.2.2.2 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 5 měsíců (Úřad práce ČR, Kritéria APZ 2019).

Úřady práce mohou poskytnout tento příspěvek osobě, která opustila evidenci uchazečů o zaměstnání a stala se samostatně výdělečně činnou. Překlenovací příspěvek se v tomto případě vyplácí v kombinaci s dotací na Společensky účelné pracovní místo (Kolibová & Kubicová, 2005).

3.2.2.3 Příspěvek zaměstnavatelům na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Krajská pobočka úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy (Dvořáková & kol., 2012).

3.2.2.4 Příspěvek na veřejně prospěšnou práci

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných veřejně prospěšných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12, výjimečně až na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek (Úřad práce ČR, Kritéria APZ 2019).

Veřejně prospěšné práce jsou striktně určeny zejména pro obce, případně pro jiné neziskové instituce, nikoliv však pro komerční firmy. Jedním z hlavních smyslů veřejně prospěšných prací je obecné blaho, což znamená například úklid obce, údržba komunikací a podobně. Je tedy ve veřejném zájmu tyto aktivity státem dotovat. Pokud jde o výši poskytnutého příspěvku na uchazeče, který u zaměstnavatele nastupuje na výkon veřejně

prospěšných prací, ten je variabilní. Záleží na posouzení individuálního požadavku žadatele, počtu přidělovaných a financovaných uchazečů jednomu subjektu a tak podobně (Kaczor, 2013).

3.2.2.5 Příspěvek na pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením

Příspěvek je určen na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením. Při jeho poskytování je žádoucí upřednostnit zejména uplatnění těchto osob na volném trhu práce. V odůvodněných případech je možno poskytnutí příspěvku na zřízení i zaměstnavatelům na chráněném trhu práce. Tento příspěvek je také možno poskytnout na částečnou úhradu provozních nákladů pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením (Úřad práce ČR, Kritéria APZ 2019).

Novela zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sbírky zavádí od ledna 2018 pojem chráněný trh práce. Zde se jedná o zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % 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. Tito zaměstnavatelé pak mohou požadovat příspěvek na pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatel má méně jak 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, pak může žádat příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením (Úřad práce ČR, 2018).

3.2.2.6 Příspěvek na podporu regionální mobility

Příspěvek na regionální mobilitu se poskytuje paušálně bez nutnosti prokazování jeho vynaložení. Je určen ke kompenzaci dodatečných nákladů, které vzniknou podpořené osobě s přijetím zaměstnání mimo její bydliště. Jedná se například o dojíždění do zaměstnání, ubytování v místě výkonu práce, zajištění péče o dítě nebo přestěhování (Úřad práce ČR, Kritéria APZ 2019).

3.2.2.7 Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při výběru rekvalifikačního kurzu se úřady práce řídí dosavadní kvalifikací, zdravotním stavem, schopnostmi a zkušenostmi klienta, který má být rekvalifikován. Rekvalifikace má vést k získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání daného jedince (Kolibová & Kubicová, 2005).

Rekvalifikace směřují ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění, jsou zabezpečovány individuálně podle konkrétní situace na trhu práce a pružně reagují na aktuální nabídku volných pracovních míst nebo konkrétní potřeby zaměstnavatelů (Úřad práce ČR, Kritéria APZ 2019).

Rekvalifikace jsou v praxi velmi významným nástrojem v boji proti strukturální nezaměstnanosti, pomáhají přizpůsobit strukturu nabídky na trhu práce struktuře poptávky po ní. Rekvalifikace může být uhrazena i člověku, který není přímo osobou bez zaměstnání, ale je na úřadu práce evidován jen jako zájemce o zaměstnání. Podstatné je, aby jeho rekvalifikaci úřad práce shledal z nějakého důvodu jako efektivní.

Znalosti získané při rekvalifikaci jsou jak teoretického, tak i praktického charakteru a provádět ji může pouze akreditované vzdělávací zařízení. Rekvalifikaci ve spolupráci s úřadem práce může dokonce za určitých okolností provádět i zaměstnavatel, pokud chce rozšířit kvalifikaci svých zaměstnanců, případně zvýšit jejich efektivnost při práci. Důležitou součástí procesu rekvalifikace je písemná dohoda mezi uchazečem, případně zájemcem o zaměstnání, a Úřadem práce, který danou rekvalifikaci hradí.

Nyní existují dva druhy rekvalifikací:

1) Zabezpečená rekvalifikace, která je určena jak pro uchazeče, tak pro zájemce o zaměstnání. Zařizuje ji Úřad práce a účastník má po dobu jejího trvání nárok na podporu při rekvalifikaci, která činí 60 % průměrné čisté mzdy v jeho posledním ukončeném zaměstnání. Mohou zde být hrazeny i další výdaje spojené s absolvováním rekvalifikace.

2) Zvolená rekvalifikace, u které není nárok na podporu při rekvalifikaci ani pro uchazeče, ani pro zájemce o zaměstnání, ani na související náklady s ní spojené, je zde nárok pouze na proplacení samotného kurzu (Kaczor, 2013).

3.2.2.8 Poradenské činnosti

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce. Uvedené poradenské služby nabízí pomoc při volbě povolání, během zprostředkování vhodného zaměstnání, při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a při volbě přípravy k práci osob se zdravotním postižením (Kolibová & Kubicová, 2005).

Poradenství je pro uchazeče o zaměstnání, zájemce o zaměstnání, žáky, studenty i širokou veřejnost zajišťováno zejména prostřednictvím celoživotního kariérového poradenství. Poradenství je zabezpečováno individuálně i skupinově, vždy dle individuálních potřeb klientů, a to jak interní, tak i nakupovanou formou.

Základní tematické okruhy poradenských činností obsahují sebepoznávání pro trh práce, komunikační dovednosti, sebezprezentaci na trhu práce, orientaci na trhu práce, hledání zaměstnání, pracovněprávní gramotnost, finanční gramotnost a poradenství k podnikání. Poradenské činnosti kladou důraz na prevenci vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti, u dlouhodobě nezaměstnaných pak na motivaci vrátit se do pracovního procesu (Úřad práce ČR, Kritéria APZ 2019).

3.2.2.9 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Zahrnuje především poradenskou činnost, přípravu k práci, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti osoby se zdravotním postižením (Úřad práce ČR, Kritéria APZ 2019).

Pro účely pracovní rehabilitace se vyhotovuje každému uchazeči individuální plán pracovní rehabilitace, který obsahuje:

- a) předpokládaný cíl pracovní rehabilitace,
- b) formy pracovní rehabilitace, které byly stanoveny pro osobu se zdravotním postižením,
- c) předpokládaný časový průběh pracovní rehabilitace,

- d) termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace (Andraščíková, a další, 2014).

3.2.2.10 Regionální individuální projekty

V programovém období 2014–2020 je Úřad práce České republiky realizátorem takzvaných regionálních individuálních projektů, které jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Na úřadech práce tyto projekty vytváří a realizuje oddělení projektů Evropské Unie. Projekty jsou zaměřeny na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím cíleného využití nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti a jsou realizovány v rámci Operačního programu Zaměstnanost (Úřad práce ČR, 2018).

Regionální individuální projekty jsou určeny individuálně pro každý kraj dle jeho potřeb a rizikových skupin, a proto se v jednotlivých krajích tyto projekty liší. Regionální individuální projekty jsou realizovány podle stejné metodiky a pravidel Úřadu práce jako nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti (Úřad práce ČR, Kritéria APZ 2019).

3.3 Trh práce

Trh práce dnes představuje velmi komplikovaný systém, jenž je součástí tržního hospodářství. Trh práce v České republice má výrazně regionální charakter. Odlišné geografické, demografické, historické, sociální a zejména ekonomické podmínky v jednotlivých krajích zřetelně ovlivňují celou širokou oblast zaměstnanosti. Výrazným způsobem determinují mimo jiné i profesní a odvětvovou strukturu a v konečném důsledku rovněž míru nezaměstnanosti na regionálním trhu práce.

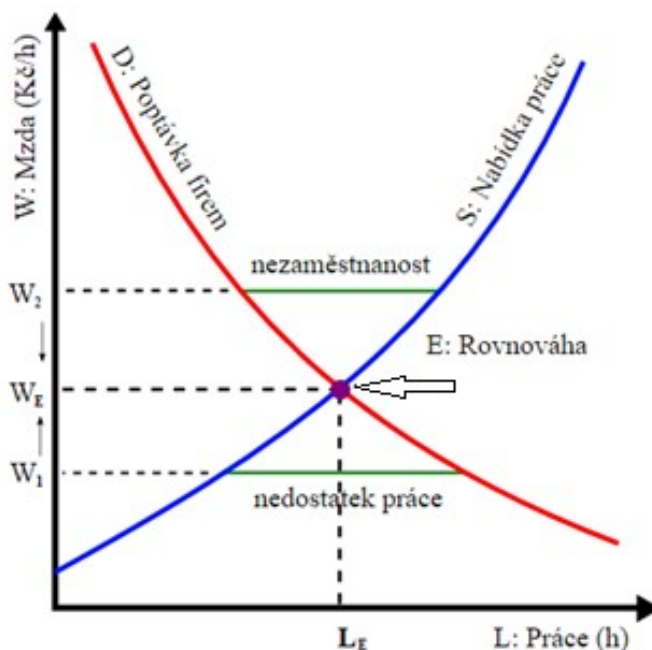
Rozdílné jsou i podmínky pro přijímání nových pracovníků, což se promítá i v uplatnitelnosti absolventů škol. Přestože úsilí o sladování požadavků trhu práce se strukturou absolventů škol je dlouhodobé a obtížné, je velice důležité, aby regionální vzdělávání reflektovalo výše uvedená specifika a aby přizpůsobovalo studijní nabídku takovým způsobem, který by byl v souladu s koncepcí regionálního rozvoje příslušného kraje a který by přispíval ke sladování nabídky a poptávky po pracovní síle (Mareš, 2002).

Trh práce je místem, kde se setkávají zaměstnanci a zaměstnavatelé. Prostřednictvím trhu práce jsou lidé rozmístěni do jednotlivých zaměstnání, firem, odvětví a regionů. Díky organizaci produkce a distribuci práce jsou uspokojovány osobní potřeby jednotlivců i celé společnosti (Václavíková, 2009).

Trh práce je tvořen třemi základními faktory – nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce, tedy mzdou. Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. To znamená, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí. Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci. Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce (Holman, 2002).

Trhy práce jsou trhy výrobních faktorů, mají však řadu jedinečných charakteristik, které je utvářejí a zásadním způsobem ovlivňují. Schopnost pracovat, respektive schopnosti uplatnitelné a oceňované na trhu práce, člověk získává, rozvíjí a nese si je s sebou po celý život, služba práce je tudíž vázána na člověka, nelze ji prodat, pouze ji lze pronajmout. Člověk samozřejmě očekává, že za svoji službu práce dostane odpovídající satisfakci, mzdovou sazbu, potažmo výdělek (Brožová, 2018).

Graf 3: Trh práce



Zdroj: Holman Robert, *Ekonomie*, 3. aktualizované vydání

Graf znázorňuje trh práce. Na vodorovné ose je uvedeno množství práce v hodinách, na svislé ose je uvedena reálná hodinová mzda. Ta představuje průměrnou reálnou mzdu vypočítanou jako průměr za různé pracovní profese. Rovnováha trhu práce nastává v bodě E, kde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Mzda, při které nastává tato rovnováha trhu, je rovnovážnou mzdou (Holman, 2002).

3.4 Lidský kapitál a nezaměstnanost

Zásadní odlišností trhu práce je komodita, se kterou se na tomto trhu obchoduje, což je lidská pracovní síla. Specifické pro trh práce je to, že si nelze koupit člověka jako takového, ale pouze jeho znalosti a dovednosti, jeho vlastní osobní kapitál. Lidský kapitál je individuální soubor znalostí, dovedností a osobnostních charakteristik, kterými daný jedinec disponuje (Kaczor, 2013).

Realizace výnosů z lidského kapitálu a faktické možnosti splácení eventuálních půjček naráží na jeden problém. Pokud investor, ať už je to člověk sám, stát, či finanční instituce, do vzdělání investuje, očekává, že se investice vrátí – ať už v podobě vyšší čisté mzdy z trhu práce či nepeněžních výnosů soukromých či společenských. Podmínkou k tomu jsou příležitosti získávat odpovídající pracovní místa po co nejdelší dobu aktivní pracovní kariéry. Čím déle pak člověk pracuje, tím vyšší zhodnocení investice dosáhne. To ho motivuje i k péči o vlastní zdraví, k prevenci, k zájmu o zdravý způsob života.

Pokud však takové příležitosti nemá – v případě nezaměstnanosti a zejména dlouhodobé nezaměstnanosti – nemůže výnosy inkasovat a dostává se vlastně do ztráty. Nezaměstnanost brání inkasování výnosů z investic do vzdělání. Pokud se pracovník dostane mimo pracovní proces, ztrácí kvalifikaci, nezískává pracovní zkušenosti, nerozvíjí schopnosti, ztrácí své místo ve společnosti, prestiž, společenské vztahy a kontakty. Nezaměstnanost tak devaluje, znehodnocuje lidský kapitál.

Vzdělání funguje do jisté míry jako prevence proti nezaměstnanosti, protože vzdělání lidé jsou schopni vyšší adaptability na měnící se požadavky trhu práce. Jsou schopnější vyhovět náročným požadavkům nových progresivních oborů, které spojují poptávku po práci se špičkovými znalostmi a dovednostmi v nových oborech. Ochota přijímat nové poznatky a otevřenost, kapacita, jakož i schopnost zvládnout je, determinují schopnost

vykonávat složité pracovní činnosti, které technologie stejně jako pokrok přináší. Požadavky nových pracovních míst tak na ně nepůsobí diskriminačně. Vzdělaný člověk je snáze schopen vyrovnat se s nezaměstnaností, je schopen smysluplně prožít volný čas. Právě vzdělání pro volný čas a pro kvalitní možnosti mimopracovní seberealizace by mohlo v budoucnu postupně nabývat na významu a překonávat úzké pojetí vzdělání pouze pro pracovní činnost (Brožová, 2003).

3.5 Rizikové skupiny osob na trhu práce

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik, jako je věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví a příslušnost k etnické skupině, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a 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 (Buchtová, Šmajš, & Boleloucký, 2013).

Problém neúspěchu některých osob na trhu práce při hledání pracovního uplatnění v důsledku nedostatečného lidského a sociálního kapitálu spolu s institucionálními bariérami v přístupu na trh práce je příčinou vzniku opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti u některých jedinců či skupin. Smyslem opatření aktivní politiky zaměstnanosti je příprava a uvádění občanů handicapovaných skupin na trh práce formou nácviku základních i specifických pracovních dovedností, jejich aktivace a motivace k optimálnímu využití pracovního potenciálu, s ohledem na situaci na trhu práce v regionu, ve spolupráci s dalšími subjekty profesní přípravy, úřady práce a místní i regionální správy (Kolibová & Kubicová, 2005).

Za rizikové skupiny trhu práce jsou považovány:

- mladí lidé,
- ženy s malými dětmi,
- zdravotně postižení občané,
- starší lidé,
- lidé s nízkým vzděláním a bez kvalifikace,
- romské etnikum a imigranti (Buchtová, Šmajš, & Boleloucký, 2013).

3.5.1 Mladí lidé do třiceti let

Dosavadní zkušenosti z vývoje nezaměstnanosti potvrzují, že nejvíce potíží s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění mají mladí lidé po skončení přípravy na povolání. Ve struktuře nezaměstnaných jsou velmi zastoupeni nejmladší uchazeči o zaměstnání do 19 let, kde jde o velice specifickou skupinu, v níž rozhodující váhu mají lidé se základním vzděláním, kteří po skončení základní školy již dále nepokračovali v žádné následné přípravě na povolání. Naštěstí jejich počet má stále klesající tendenci. Vážným problémem je naopak skupina ve věku 20-24 let, kterou tvoří jednak lidé se základním vzděláním, tak nezaměstnaní absolventi středních škol. Stále častěji se objevuje také skupina absolventů vysokých škol.

Každá z uvedených vzdělanostních skupin je v tomto věkovém intervalu v poněkud odlišné fázi své profesní dráhy: ti, kteří mají pouze základní školu, vstoupili či mohli vstoupit na trh práce již před více než pěti lety, absolventy středních škol dělí od ukončení školy let podstatně méně a absolventi bakalářských typů studia počítají svůj vstup na trh v řádu spíše měsíců (Kuchař, 2007).

Ve všech zemích se objevuje shodná tendence s univerzálním trendem v celkové populaci. Platí, že čím vyšší je úroveň dosaženého vzdělání mladých lidí, tím vyšší je jejich šance zařadit se do pracovní komunity a vyhnout se tak nezaměstnanosti. Problémy u skupiny osob absolventů některých škol vznikají z pracovní nezážitosti subjektů, jejich neochoty přijímat odpovědnost, ale také z nesouladu mezi obsahem školního kurikula a požadavky na trhu práce.

Uplatnění absolventů je velice ztíženo faktem, že po ukončení studia nemají žádnou praxi, že je obtížné ji získat a svoji pozici tím na trhu práce vylepšit, neboť o ně ze strany zaměstnavatelů není zájem (Václavíková, Kolibová, & Kubicová, 2009).

3.5.2 Ženy s malými dětmi

Obecně nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobeno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. S nadměrnou celodenní zaměstnaností žen však souvisí řada dalších problémů. Matky s malými dětmi mají časté

pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat.

Ekonomicky ohrožené jsou v současné době zejména neúplné rodiny. Nezaměstnanost a liberalizace cen vytváří pro značnou část neúplných rodin obtížnou životní a sociální situaci. Specifické postavení na trhu práce mají i ženy nad 45 let, které jsou často diskriminovány. Prožívají zvýšený stres ze ztráty práce, protože se blíží finanční příprava na důchodové období.

Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti a dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. Cesta k řešení v naší společnosti musí vést přes nutné právní úpravy až k politické a finanční podpoře žen (Buchtová, 2013).

3.5.3 Zdravotně postižení lidé

U lidí se změněnou pracovní schopností vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé čím dál menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých jedinců (Buchtová, 2013).

Zohlednění zdravotního postižení jako funkční poruchy zdravotního stavu odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům, stejně jako hlavní zásada, že fyzickým osobám, které jsou zdravotně handicapovány, se při přístupu k zaměstnání poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. K tomu, aby byl subjekt uznán jako občan se zdravotním postižením, musí jako fyzická osoba splňovat dvě podmínky:

- 1) jeho zdravotní stav je dlouhodobě nepříznivý a potrvá minimálně jeden rok,
- 2) v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu bude mít subjekt omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy na pracovní uplatnění (Kolibová & Kubicová, 2005).

3.5.4 Starší lidé

Na opačném konci profesní dráhy stojí ti, jimž se blíží termín odchodu do důchodu. I oni jsou ve zvýšené míře vystaveni problémům na trhu práce, jejich případné obavy jsou ovšem jiného druhu. Zatímco absolventi škol stojí před volbou, jak začít svoji profesní dráhu, ti, kteří jsou v předdůchodovém věku, řeší úkol, jak ji co nejdéle udržet, případně jak vytvořit co nejlepší podmínky pro její ukončení. Jejich strategie je proto přirozeně především defenzivní.

Nicméně postupně dochází ke zvyšování tlaku i na tuto pracovní sílu, takže lze předpokládat zvýšení významu odpovídající kvalifikační úrovně stejně, jako je tomu v mladších věkových skupinách. S ohledem na trendy ve společnosti dochází k prodlužování délky pracovní dráhy a je předpoklad, že dnešní generace třicátníků bude odcházet do důchodu zhruba v sedmdesáti letech. Nutno dodat, že na druhou stranu již dnes je zájem o práci po dosažení 60 let věku poměrně velký, a to zejména u mužské části populace. Prodloužení doby odchodu do důchodu nastolí požadavek na umožnění vstupu do systému rekvalifikací i dalšího vzdělávání lidem ve středním a vyšším věku (Kuchař, 2007).

3.5.5 Lidé s nízkým vzděláním a bez kvalifikace

Největší skupinu z dlouhodobě nezaměstnaných tvoří nekvalifikovaní pracovníci. Patří sem jak mladí lidé, kteří jsou obtížně vzdělatelní, často s nevhodnými předpoklady a s malým zájmem o zaměstnání, tak i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví). Zvláštní náklonnosti a charakteristiky přispívají k jejich „vydělování se“ ze společnosti a vedou k vytváření takzvané nové třídy deklasovaných, která žije jakoby „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení, v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu. Proces utváření této skupiny nezaměstnaných se specifickou kulturou souvisí však i s délkou nezaměstnanosti a s dalšími faktory sociálního prostředí (Buchtová, 2013).

Jedná se o osoby na úřadech práce, kteří mají nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Často se tyto osoby spoléhají na vnější pomoc, a tyto osoby kvůli špatně nastavenému sociálnímu systému, dávají přednost sociálním dávkám před uplatněním na trhu práce (Kolibová & Kubicová, 2005).

3.5.6 Romské etnikum a imigranti

Jedinou národnostní skupinou v českých zemích, která je v pravém slova smyslu etnickou, kulturní a ekonomickou minoritou, jsou Romové. Jejich pozice v české společnosti byla, je a zřejmě ještě dlouho bude velice specifická (Kuchař, 2007).

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, romské etnikum stále obtížněji získává zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci, značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání.

Integrace různých sociálních skupin do majoritní společnosti je jednou ze součástí integrujícího systému. Ten zahrnuje různé druhy společenské skupiny se sociálními rozdíly a usiluje o snížení rozdílů mezi nimi. Vedle požadavku poskytování sociálního minima, který se nepovažuje za jediné řešení, se tu vytyčuje komplexní přístup týkající se různých aspektů života jedince nebo celé sociálně slabé skupiny. Patří sem diferenciací podmínek vykonávání povolání, rozptyl spotřebních preferencí, rozvoj specifických druhů služeb a rozvoj různých forem seberealizace. Cílem je nejen snížit rozdíly mezi skupinami, ale také vytvořit širokou diferencovanou škálu životních podmínek (Buchtová, 2013).

4 Vlastní práce

4.1 Představení Královéhradeckého kraje

Královéhradecký kraj se rozkládá v severní části Východočeského kraje. Na jihu sousedí s Pardubickým krajem, na jihozápadě se Středočeským krajem a na západě s Libereckým. Na severu sousedí s polským Dolnoslezským vojvodstvím. V rámci Evropské unie tvoří Královéhradecký kraj spolu s Libereckým a Pardubickým krajem jednotku NUTS II Severovýchod. K 1.1.2020 zde podle údajů Českého statistického úřadu žilo 551 647 obyvatel. Jeho území vymezuje pět okresů – Jičín, Trutnov, Rychnov nad Kněžnou, Náchod a Hradec Králové. Sídlo Královéhradeckého kraje je přímo v Hradci Králové, kde je také sídlo krajské pobočky Úřadu práce České republiky pro tento kraj. V jednotlivých okresech jsou kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky.

Královéhradecký kraj má charakter zemědělsko-průmyslový se široce rozvinutým cestovním ruchem. Průmysl je soustředěn především do velkých měst a jejich blízkého okolí. Největší koncentrace cestovního ruchu je v oblasti Krkonoš (vlastní zpracování dle – Wikipedie Královéhradecký kraj).

Obrázek 1: Mapa Královéhradeckého kraje



Zdroj: Královéhradecký kraj – základní charakteristika 2009

Tabulka 1: Vývoj nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji 2017-2019

Okresy	Rok		
	2017	2018	2019
Hradec Králové	3,1	2,6	2,3
Jičín	2,1	1,8	1,6
Trutnov	3,0	2,3	2,2
Rychnov nad Kněžnou	1,4	1,3	1,3
Náchod	3,4	3,0	2,6
Celkem za kraj	2,7	2,3	2,1

Zdroj: vlastní zpracování dle (veřejná databáze – statistiky Úřadu práce ČR k 31.12.)

Z tabulky č. 1 vyplývá, že celkový vývoj nezaměstnanosti v letech 2017-2019 v Královéhradeckém kraji má klesající tendenci. Dochází k poklesu nezaměstnanosti, a to ve všech okresech Královéhradeckého kraje. V Hradci Králové došlo k poklesu nezaměstnanosti mezi lety 2017-2019 o 0,8 procentního bodu, stejně tak v Trutnově a také v Náchodě. V Jičíně došlo k poklesu o 0,5 procentního bodu. Nejmenší pokles zaznamenal Rychnov nad Kněžnou, a to jen o 0,1 procentního bodu. Tento okres patří dlouhodobě mezi okresy s nejnižší nezaměstnaností v České republice (vlastní zpracování dle – statistiky Úřadu práce ČR).

Tabulka 2: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Královéhradeckém kraji 2017-2019

Okresy	2017			2018			2019		
	do 29	30-49	nad 50	do 29	30-49	nad 50	do 29	30-49	nad 50
Hradec Králové	863	1556	1243	706	1257	1078	715	1169	1063
Jičín	246	466	442	251	406	376	209	426	390
Trutnov	549	937	911	463	770	668	518	803	698
Rychnov nad K.	156	271	323	167	270	283	157	290	280
Náchod	610	1061	849	561	972	740	638	951	769
Celkem	2424	4291	3768	2148	3675	3145	2237	3639	3200

Zdroj: vlastní zpracování dle (veřejná databáze MPSV)

K 31. 12. 2017 evidoval Úřad práce České republiky na svých krajských pobočkách a kontaktních pracovištích celkem 280 620 uchazečů o zaměstnání, z toho 10 483 uchazečů připadalo na Královéhradecký kraj. Jak ukazuje tabulka č. 2, nejvíce uchazečů do 29 let bylo v okrese Hradec Králové a nejméně pak v okrese Rychnov nad Kněžnou. Uchazečů nad 50 let bylo nejvíce evidováno také v okrese Hradec Králové a nejméně v okrese Rychnov nad Kněžnou.

K 31.12.2018 evidoval Úřad práce České republiky celkem 231 534 uchazečů o zaměstnání, z toho 8 968 uchazečů připadalo na Královéhradecký kraj. Uchazečů do 29 let bylo opět nejvíce evidováno v okrese Hradec Králové a nejméně opět v okrese Rychnov nad Kněžnou, stejně tak u uchazečů ve věku nad 50 let.

K 31. 12. 2019 evidoval Úřad práce České republiky celkem 215 532 uchazečů o zaměstnání, z toho 9 076 uchazečů o zaměstnání připadalo na Královéhradecký kraj. Jak vyplývá z tabulky č. 2, počty uchazečů do 29 let věku a nad 50 let věku byly opět nejvyšší v okrese Hradec Králové a nejnižší v okrese Rychnov nad Kněžnou.

Z tabulky č. 2 je vidět, že počty uchazečů o zaměstnání oproti roku 2017 mají klesající tendenci (vlastní zpracování dle – portál MPSV).

4.2 Regionální individuální projekty

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou také regionální individuální projekty, které probíhají vždy v daném regionu, respektive kraji podle toho, jaké rizikové skupiny je třeba v tom daném kraji podpořit. V Královéhradeckém kraji v rámci programového období 2014–2020 probíhají tyto regionální individuální projekty:

- záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji,
- aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji,
- kudy kam II v Královéhradeckém kraji,
- dovolte mi pracovat v Královéhradeckém kraji (Úřad práce ČR).

Regionální individuální projekty jsou spolufinancovány z 85 % z Evropského sociálního fondu z Operačního programu Zaměstnanost a z 15 % ze státního rozpočtu České republiky.

Evropský sociální fond je jedním ze strukturálních a investičních fondů Evropské Unie a jedná se o finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti, která je postavena na 4 základních pilířích:

- 1) zaměstnatelnost,
- 2) podpora podnikání,
- 3) adaptabilita,
- 4) rovné příležitosti.

Cíle Evropského sociálního fondu:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce (MPSV - ESF v ČR).

Finanční podpora z fondů Evropské Unie je rozdělována prostřednictvím operačních programů. Finanční podpora Regionálních individuálních projektů Záruky pro mladé a Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji je rozdělována prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost.

Operační program Zaměstnanost vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského sociálního fondu v období 2014-2020. Operační program Zaměstnanost je vypracován zejména ve vazbě na Dohodu o partnerství, která vymezuje priority České republiky pro podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů v období 2014-2020, a další klíčové strategické dokumenty národní i evropské. Řídícím orgánem Operačního programu Zaměstnanost je na základě usnesení vlády č. 867 ze dne 28. listopadu 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Operační program Zaměstnanost vymezuje pět základních věcných prioritních os:

Prioritní osa 1 – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly.

Prioritní osa 2 – Sociální začleňování a boj s chudobou.

Prioritní osa 3 – Sociální inovace a mezinárodní spolupráce.

Prioritní osa 4 – Efektivní veřejná správa.

Prioritní osa 5 – Technická pomoc (Úřad práce ČR).

4.2.1 Představení regionálních individuálních projektů

Regionální individuální projekty vycházejí ze současné situace na trhu práce spojené s nezaměstnaností. Jejich účelem je zaměřit se na cílené rizikové skupiny v daném kraji a poskytnout jim komplexní podporu pro zvýšení jejich zaměstnatelnosti.

4.2.1.1 Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji

Regionální individuální projekt Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji vychází z prioritní osy 1 Operačního programu Zaměstnanost – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly a přispívá k naplňování specifického cíle „Zvýšení zaměstnanosti podpořených mladých lidí, kteří nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě“.

Projekt je určen pro Královéhradecký kraj, kde reaguje na strukturu nezaměstnaných osob evidovaných na Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Hradci Králové a kontaktních pracovištích v Trutnově, Jičíně, Náchodě a Rychnově nad Kněžnou, v délce trvání od ledna 2016 do prosince 2021.

Hlavním cílem projektu je začlenění uchazečů o zaměstnání mladších 30 let evidovaných na Úřadu práce České republiky, krajská pobočka v Hradci Králové, bez rozdílu vzdělání, na otevřený trh práce, a to především kombinací specializovaného poradenství a poskytnuté praxe. Tito lidé mají na trhu práce velmi specifické charakteristiky a postavení. Při hledání pracovního uplatnění disponují absolventi škol nebo osoby s minimální pracovní zkušeností nedostatečnou orientací na trhu práce, a proto jsou obecně považováni za skupinu rizikovou.

Cílem projektu je poskytnout účastníkům prostřednictvím plánovaných aktivit projektu odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese s alespoň minimálním potenciálem kariérního růstu u daného zaměstnavatele, která odpovídá stupni jimi dosaženého vzdělání na českém pracovním trhu.

Předpokládá se, že do projektu bude zařazeno asi 585 klientů z řad cílové skupiny. Absolvování aktivit projektu povede účastníky projektu k získání kvalitního a dlouhodobého zaměstnání, čímž by mělo docházet k eliminaci opakované evidence a ke snížení průměrné doby evidence mladých uchazečů o zaměstnání na úřadu práce.

Dalším cílem projektu je usilovat, u uchazečů bez dokončené odborné kvalifikace, o opětovné zahájení přípravy na budoucí povolání s využitím kariérového poradenství a aktivity „Návrat do vzdělávání“. Účastníkům projektu budou poskytnuty rekvalifikace a další vzdělávací aktivity se zaměřením zejména na získání odborných znalostí a dovedností obecně vyžadovaných na trhu práce, s cílem připravit je na konkrétní profesi.

Diagram 1: Klíčové aktivity projektu Záruky pro mladé



Zdroj: vlastní zpracování dle (Anotace projektu Záruky pro mladé)

Dílčí cíle projektu jsou:

- 415 podpořených osob, které získaly bagatelní podporu v rozsahu minimálně 40 hodin,
- 183 osob, které získaly kvalifikaci nebo úspěšně absolvovaly odbornou praxi.

Klíčové aktivity projektu (indikátory) jsou:

- předvýběr uchazečů, vstupní pohovor a profilace klienta – osoby, které vstoupily do projektu a s nimiž byla podepsána dohoda o účasti v projektu v jednotlivých letech, cílem je 585 osob v průběhu celého trvání projektu,
- poradenské činnosti a motivační kurz – osoby, které získaly osvědčení za úspěšné absolvování skupinového poradenství, do kterého se započítává job club nebo jednodenní či dvoudenní skupinové poradenství zaměřené na dané téma, potřebné k uplatnění na trhu práce, cílem je 415 podpořených osob,
- rekvalifikace – osoby, které získaly osvědčení za úspěšné absolvování rekvalifikačního kurzu, cílem je 46 osob,
- práce na zkoušku (krátkodobá pracovní příležitost) – cílem je 15 osob,
- odborná praxe – osoby umístěné na odbornou praxi formou Společensky účelného pracovního místa, cílem je 365 podpořených osob,
- návrat do vzdělání – cílem je 10 osob (Úřad práce ČR - Anotace projektu Záruky pro mladé).

4.2.1.2 Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji

Regionální individuální projekt Aktivní v padesáti je realizován v rámci Priority 1 Operačního programu Zaměstnanost a přispívá k naplňování specifického cíle „Zvýšit zaměstnanost podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných“ a jeho cílem je především významně přispět ke splnění národních cílů a dílčích národních cílů České republiky v rámci Strategie Evropa 2020.

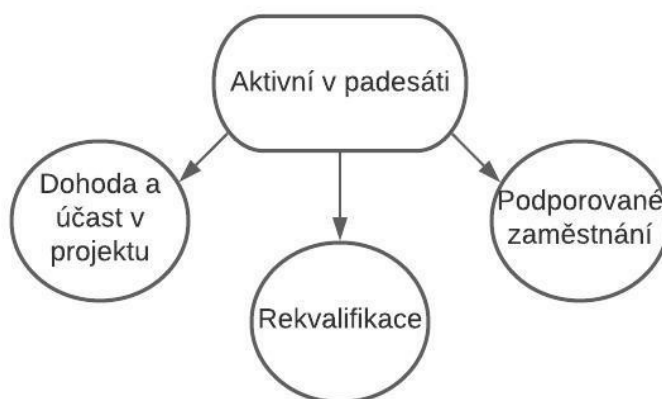
Projekt je primárně zaměřen na uchazeče o zaměstnání evidované na Úřadu práce České republiky – krajské pobočce v Hradci Králové a kontaktních pracovištích v Jičíně, Trutnově, Náchodě a Rychnově, v délce trvání od ledna 2016 do června 2022, kteří splňují kritéria cílové skupiny. Cílovou skupinou projektu jsou osoby od padesáti let věku minimálně s výučním listem, kteří zvýšenou péčí pro svůj věk potřebují a kteří mají určité vstupní předpoklady (praktické zkušenosti) a zájem o podporu při získávání zaměstnání.

Realitou současného trhu práce je, že přes prodlužování aktivního věku a zvyšující se hranici pro odchod do důchodu se náhled zaměstnavatelů nemění. Mnozí zaměstnavatelé přistupují k uchazečům vyššího věku s předsudky o snížení výkonových

schopností a nedoceňují hodnotu zkušeností a odpovědnosti starších pracovníků. Praxe úřadu práce ukazuje, že možnost pracovního uplatnění osob vyšší věkové kategorie záleží nejenom na tom, zda člověk má odpovídající kvalifikaci. Důležité je, zda je vybaven dostatečně širokým všeobecným základem vzdělání a klíčovými kompetencemi, které jsou nezbytné pro pracovní uplatnění a umožňují také snadnější rekvalifikace. Z těchto poznatků vychází i záměr projektu: další rozvoj osobnosti postavit na získaných praktických dovednostech a znalostech, podpořit možnosti dalšího rozvoje a vybídnout k celoživotnímu učení.

Cílem projektu je tak podpořit celkem asi 200 klientů daného věku nad padesát let při překonávání náročných situací spojených s nezaměstnaností a pomoci jim chápat a využít tuto přechodnou dobu jako přípravnou fázi pro další profesní uplatnění. Úspěšným absolventům bude nabídnuto podporované zaměstnání formou Společensky účelného pracovního místa. Protože hlavním cílem projektu je začlenění uchazečů nad 50 let zpět na otevřený trh práce.

Diagram 2: Klíčové aktivity projektu Aktivní v padesáti



Zdroj: vlastní zpracování dle (Anotace projektu Aktivní v padesáti)

Dílčí cíle projektu jsou:

- 257 podpořených osob, které získaly bagatelní podporu v rozsahu minimálně 40 hodin,
- 114 podpořených osob, které absolvovaly rekvalifikaci.

Klíčové aktivity projektu (indikátory) jsou:

- předvýběry uchazečů do projektu, profilace klienta - osoby, které vstoupily do projektu a s nimiž byla podepsána dohoda o účasti v projektu a seznámení v jednotlivých letech, součástí aktivity jsou diagnostické a poradenské služby – obsahem této aktivity je pracovní diagnostika a sestavení Osobního plánu přípravy, do cíle se započítávají osoby s uzavřeným Osobním plánem přípravy, cílem je 200 osob za celou délku trvání projektu,
- rekvalifikace - osoby, které získaly osvědčení za úspěšné absolvování rekvalifikačního kurzu, měřitelným výstupem této klíčové aktivity bude 114 podepsaných Dohod o rekvalifikaci,
- podporované zaměstnání – osoby, které získaly vhodná pracovní místa u vybraných zaměstnavatelů podpořená podle metodiky Aktivní politiky zaměstnanosti, cílem této aktivity je 84 Dohod o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a poskytnutí příspěvku (Úřad práce ČR - Anotace projektu Aktivní v padesáti).

4.2.2 Rozdílnost individuálního poradenství projektů

Oba projekty jsou velmi rozdílné věkovou skupinou uchazečů, a proto i individuální poradenství v jednotlivých projektech musí odpovídat potřebám jednotlivých účastníků. Odborní pracovníci projektů proto s těmito uchazeči pracují takovým způsobem, který odpovídá jejich specifickým potřebám.

4.2.2.1 Individuální poradenství projekt Záruky pro mladé

Cílová skupina mladých lidí do 29 let včetně je obecně považována za rizikovou a zároveň za velmi důležitou, neboť se jedná o skupinu lidí, kteří stojí na začátku své profesní kariéry. Hlavním cílem projektu je tedy začlenění těchto osob na otevřený trh práce. Realizací projektových aktivit je tak snaha předcházet opakované evidenci a snížit průměrnou dobu evidence mladých lidí na Úřadu práce.

Individuální poradenství je proto zaměřeno zejména na získání odborných znalostí a dovedností, obecně vyžadovaných na trhu práce, s cílem připravit uchazeče pro konkrétní profesi. Plánované projektové aktivity přesahují rámec činností úřadu práce zejména

intenzitou a soustavností práce s klienty, která je zásadní pro dosažení cílů projektu (Žádost o podporu – Záruky pro mladé).

Práce v projektu s touto cílovou skupinou je velmi intenzivní. Účastníci projektu chodí na Úřad práce velmi často – většinou jednou týdně nebo maximálně jednou za dva týdny. Odborní pracovníci jim věnují velkou a intenzivní pozornost, kontrolují vypracovaný životopis, hledají nové zdroje pro výběr zaměstnání, eventuelně také zvýšení kvalifikace uchazečů návratem do vzdělání. Snaží se také o nácvik pracovního pohovoru a odpovědí na možné otázky tak, aby byli uchazeči schopni dobře obstát při výběrovém řízení. S touto skupinou uchazečů je práce velmi pozitivní, účastníci jsou motivováni a velmi energicky se snaží najít vhodné zaměstnání, do kterého by mohli nastoupit.

Tato skupina má největší bariéru v nedostatku pracovních zkušeností, kdy zaměstnavatelé vyžadují odbornou praxi a zkušenosti, které mladí uchazeči zatím neměli kde získat. Proto je zde individuální poradenství velmi přínosné, protože odborný pracovník pozná blíže jednotlivé uchazeče, vyplní s nimi plán odborné praxe a je pak lépe schopen najít pro ně vhodné zaměstnání. Dokonce má možnost toto zaměstnání přímo domluvit pro konkrétního uchazeče s konkrétním zaměstnavatelem, kterého motivuje možným příspěvkem na mzdové náklady uchazeče.

Pro mladé uchazeče je také větší nabídka vhodných zaměstnání, protože nemají špatné pracovní návyky, jsou mladí a bez závazků a jsou ochotni za zaměstnáním například i dojíždět. Také finanční požadavky mladých lidí jsou většinou nižší, protože i oni si uvědomují své nedostatečné pracovní zkušenosti a nutnost odborné praxe (vlastní zpracování dle – odborní pracovníci oddělení projektů EU Hradec Králové).

4.2.2.2 Individuální poradenství projekt Aktivní v padesáti

Cílovou skupinou pro individuální poradenství jsou zde uchazeči nad padesát let věku s minimálně výučním listem, kteří zvýšenou péčí pro svůj věk potřebují a kteří mají zájem o podporu při získávání zaměstnání.

Realitou současného trhu práce je, že přes prodlužování aktivního věku a zvyšující se hranici pro odchod do důchodu se náhled zaměstnavatelů nemění. Mnozí zaměstnavatelé přistupují k uchazečům vyššího věku s předsudky o snížení výkonových schopností a nedoceňují hodnotu zkušeností a odpovědnosti starších pracovníků. Praxe úřadů práce

ukazuje, že možnost pracovního uplatnění osob vyšší věkové kategorie záleží nejenom na tom, zda člověk má odpovídající kvalifikaci. Důležité je, zda je vybaven dostatečně širokým všeobecným základem vzdělání a klíčovými kompetencemi, které jsou nezbytné pro pracovní uplatnění a umožňují také snadnější rekvalifikace.

Cílem individuálního poradenství je zde další rozvoj osobnosti, který bude postaven na dosud získaných praktických znalostech a dovednostech, a snaha o podpoření možnosti dalšího rozvoje formou celoživotního učení. Individuální poradenství je zde zaměřeno na pomoc jednotlivým uchazečům pochopit a využít tuto přechodnou dobu jako přípravnou fázi pro další profesní uplatnění (Žádost o podporu – Aktivní v padesáti).

Práce odborných pracovníků s touto cílovou skupinou je velmi rozdílná oproti mladým lidem. Uchazeči ve vyšším věku berou evidenci na úřadu práce mnohdy jako něco velmi negativního, často jsou zahořklí a nemají zájem o spolupráci, protože ztráta zaměstnání je pro ně velmi špatná zkušenost, se kterou se mnohdy velmi dlouho nemohou smířit a jsou tak plní nedůvěry a negativismu.

Tito uchazeči dochází na úřad práce zhruba jednou za dva až tři týdny ve snaze, aby úplně neztratili své pracovní i osobní návyky. Práce s nimi musí být sice intenzivní, ale také opatrná, je nutné pozvolna navazovat kontakt a lidově řečeno netlačit na pilu. Velmi často je nutné nejdříve se seznámit s těmito uchazeči, získat si jejich důvěru a následně i ochotu spolupracovat. Jedná se o osoby, které mají pracovní zkušenosti a velmi jasnou představu o tom, jaké povolání by chtěli vykonávat. Velmi často ale naráží na nedostatečné vzdělání a absenci jazykových či počítačových znalostí.

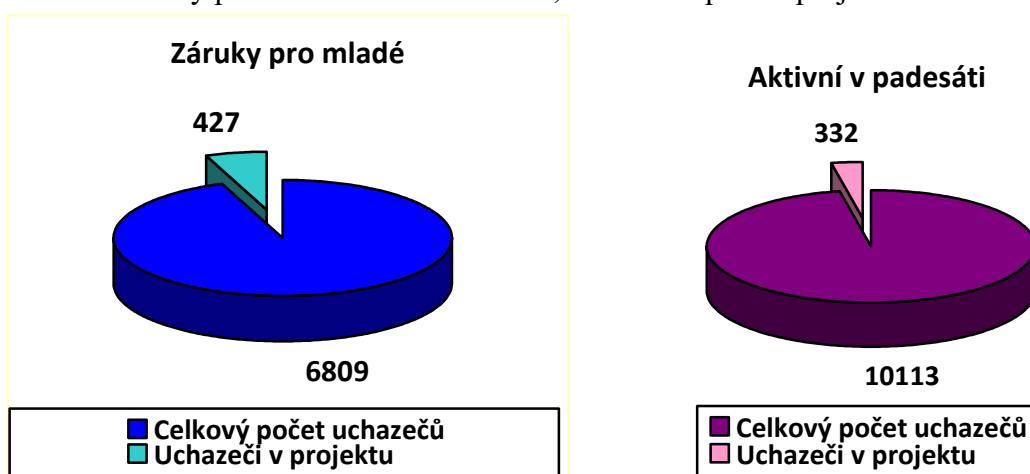
Právě pro účel seznámení s účastníky projektu slouží tiskopis Osobní plán přípravy. Každý klient projektu spolupracuje při individuálním pohovoru s odborným pracovníkem na sestavení svého vhodného rozvojového a výukového plánu aktivit. Na doporučení odborného pracovníka může být klient zařazen do motivačních, poradenských a vzdělávacích aktivit.

Výhoda dlouholeté praxe starších osob se vytrácí ve srovnání s flexibilitou absolventů. Současné požadavky trhu práce jsou spíše časté změny, pružné a rychlé reakce na požadavky, nároky na místní i časovou flexibilitu zaměstnanců a soustavné vzdělávání či aktualizace znalostí. Úkolem odborných pracovníků je tak zjistit požadavky uchazečů a následně jim zajistit odbornou přípravu v takovém rozsahu, aby byli schopni obstát na trhu práce. Toto se týká především rozvoje klíčových kompetencí, které jsou současným trhem

práce požadovány. Nicméně toto je potřeba stihnout zároveň v co nejkratším čase, protože většina starších osob ztrácí důvěru v nový začátek s prodlužováním délky evidence na úřadu práce (vlastní zpracování dle – odborní pracovníci oddělení projektů EU Hradec Králové).

4.2.3 Uchazeči, kteří se rozhodli pro vstup do projektu

Graf 4: Celkový počet uchazečů a uchazeči, kteří vstoupili do projektu



Zdroj: vlastní zpracování dle (data oddělení projektů EU Hradec Králové)

Oba výše uvedené grafy vycházejí z údajů v tabulce č. 1, kde jsou uvedeny počty uchazečů v letech 2017–2019 rozdělené podle věku. Grafy uvádí celkový počet uchazečů v příslušné věkové kategorii, kteří byli evidováni na Krajské pobočce úřadu práce v Hradci Králové v letech 2017-2019, a počet uchazečů, kteří se rozhodli vstoupit do jednotlivých projektů. U projektu Záruky pro mladé se rozhodlo vstoupit do projektu 427 uchazečů, což je 6,27 % z celkového počtu uchazečů ve věku do 29 let včetně v Královéhradeckém kraji. U projektu Aktivní v padesáti se pro vstup rozhodlo 332 uchazečů, což je 3,28 % z celkového počtu uchazečů ve věku nad 50 let v Královéhradeckém kraji.

Z uvedených údajů vyplývá, že do projektu Záruky pro mladé se rozhodlo vstoupit o 95 osob více než do projektu Aktivní v padesáti a o 2,99 procentního bodu více při porovnání s celkovými počty uchazečů dané věkové skupiny v Královéhradeckém kraji. Pro jednotlivé projekty není rozhodující procentuální vyčíslení z celkových počtů uchazečů, toto je důležité spíše pro přehledy Úřadu práce, aby bylo vidět, jak je s uchazeči

pracováno. Pro dané projekty jsou důležité počty účastníků, kteří vstoupili do projektu, protože to je cílová skupina, se kterou pracovníci projektů následně pracují.

Z uvedeného grafu je na první pohled také patrný velký rozdíl v počtu uchazečů, kteří jsou evidováni na úřadu práce v jednotlivých věkových skupinách. U mladých lidí je počet uchazečů výrazně nižší, téměř o polovinu, než u uchazečů nad 50 let, a i přesto se rozhodlo vstoupit do projektu více osob. Dle vyjádření odborných pracovníků projektů jsou mladí lidé velmi motivováni najít si zaměstnání, velmi často se jedná o jejich první pracovní zkušenosti. A právě proto je u nich zájem o vstup do projektu výrazně vyšší, jsou otevření novým výzvám a mají zájem o intenzivnější práci než pouze docházení ke své zprostředkovatelce.

Oproti tomu jsou starší lidé velmi často demotivováni, mají špatné pracovní zkušenosti, mnohdy také návyky, a protože přišli o své zaměstnání, mají také nedůvěru a mnohdy nechutí k novým začátkům a velmi těžko si zvykají na tak zásadní životní změnu. Právě proto nemají velký zájem o vstup do projektu, protože mají mnohdy pocit, že jim to nic nepřinese, nemají zájem o nové výzvy, nechtějí být aktivnější ve vztahu k úřadu práce (vlastní zpracování dle - údaje Oddělení projektů EU Hradec Králové).

4.3 Plnění indikátorů projektů Záruky pro mladé a Aktivní v padesáti

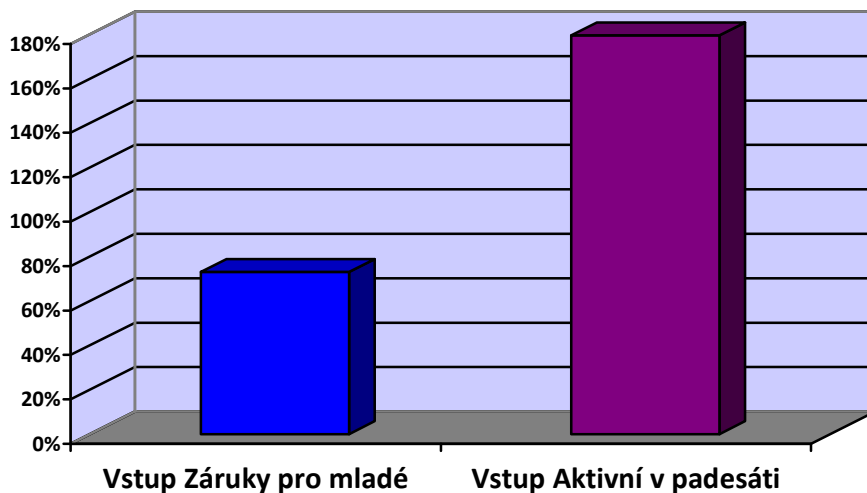
Projekty Záruky pro mladé a Aktivní v padesáti mají nastavené indikátory, které by se měly do konce projektu splnit. Jedná se o tyto indikátory: počet osob, které podepsaly dohodu a vstoupily do projektu, rekvalifikace, Společensky účelná pracovní místa (dotovaná místa) a udržitelnost v zaměstnání i po skončení dotovaného místa. Tyto indikátory musí být vždy do konce projektu naplněny minimálně na 100 %, aby mohly být započítány jako splněné. Hlavním ukazatelem plnění indikátorů je proto vždy splnění dané hodnoty minimálně na 100 % s tím, že čím vyšší plnění, tím lepší. Podle naplnění jednotlivých indikátorů budou následně oba projekty vyhodnoceny z hlediska toho, zda naplnily stanovené cíle a zda byly úspěšné zejména pomocí v boji proti nezaměstnanosti. Protože hlavním cílem práce odborných pracovníků v rámci projektů s jednotlivými uchazeči je jejich začlenění zpět na otevřený trh práce a nalezení vhodného a pokud možno také dlouhodobého zaměstnání.

4.3.1 První indikátor – počet osob, které vstoupily do projektu

Prvním společným indikátorem je počet osob, které vstoupily do projektu a s nimiž byla podepsána dohoda o účasti v projektu. Vstup do projektu probíhá po úvodní schůzce s uchazeči, kdy je vysvětlen projekt jako takový a uchazeč má možnost se sám rozhodnout, zda do projektu vstoupí, toto je zcela dobrovolné. Pokud se rozhodne pozitivně, odborný pracovník projektu s ním podepíše dohodu o účasti v projektu a seznámení se zařazením. Toto jsou klíčové vstupní dokumenty, každý účastník je má jako součást své projektové dokumentace.

Cílem práce s účastníky v projektu je pak minimální bagatelní podpora v počtu hodin, které uchazeč v programu strávil. Každý účastník by měl absolvovat alespoň 40 hodin individuálního poradenství, aby byl v projektu započítán jako úspěšný a mohl se tak promítnout do splnění indikátoru osob, které vstoupily do projektu a neukončily svoji účast předčasně.

Graf 5: Plnění indikátoru osob, které vstoupily do projektu



Zdroj: vlastní zpracování dle (data oddělení projektů EU Hradec Králové)

Graf 5 zobrazuje průběžné plnění prvního indikátoru projektu. Cílový počet osob v tomto indikátoru je nastaven na 585 osob za celou dobu trvání projektu u Záruk pro mladé a na 200 osob u projektu Aktivní v padesáti. Tento indikátor je potřeba naplnit minimálně ze 100 % za dobu trvání jednotlivých projektů, aby mohl být započítán jako splněný.

Z grafu vyplývá, že za dobu trvání projektů v letech 2017–2019 se rozhodlo pro podpis dohody o účasti v projektu 427 osob v projektu Záruky pro mladé, což je 73 % z celkového cílového počtu podpořených osob, a 359 osob u Aktivních v padesáti, což je 179,5 % z celkového cílového počtu podpořených osob. Z uvedeného grafu proto vyplývá, že projekt Aktivní v padesáti již za dané období dosáhl splnění prvního indikátoru, protože do něj vstoupilo již více jak 100 % potřebného počtu účastníků. Projekt Záruky pro mladé zatím naplněný indikátor nemá, ale vzhledem k počtu osob, které již vstoupily a k tomu, že projekt bude ukončen až v prosinci roku 2021, je jasné, že do konce projektu dojde i zde k naplnění prvního indikátoru.

Při posouzení absolutních počtů účastníků, kteří vstoupili do jednotlivých projektů za dané období vyplývá, že i když vyšší plnění indikátoru má projekt Aktivní v padesáti, větší zájem o vstup do projektu je u Záruk pro mladé, pro vstup se zde rozhodlo o 68 osob více. Znamená to tedy, že vyšší zájem o vstup mají mladí lidé spíše než uchazeči o zaměstnání nad padesát let.

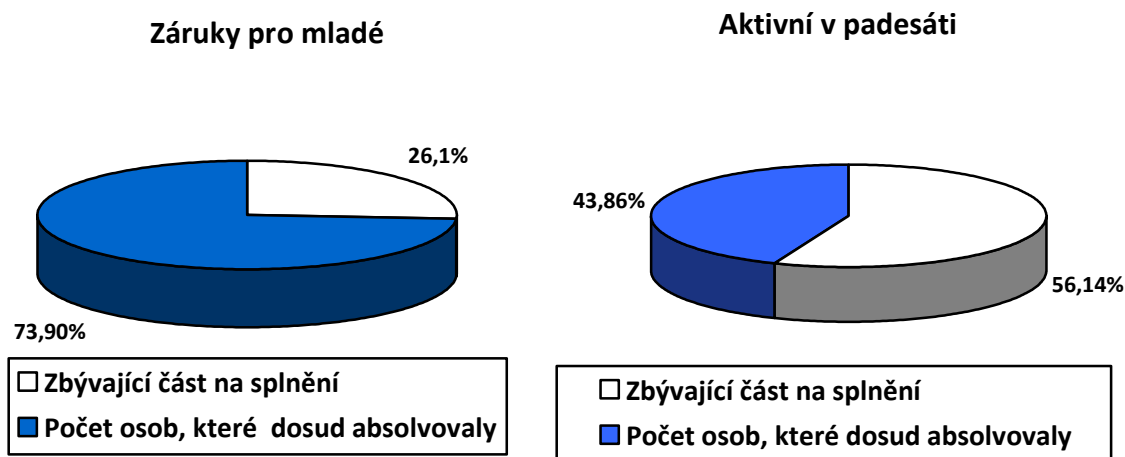
Oba projekty mají tento indikátor velmi výrazně odlišně nastavený a je otázkou, zda je toto nastavení správné a zda odpovídá situaci na trhu práce. Při porovnání celkových počtů uchazečů příslušných věkových skupin projektů je počet mladých uchazečů téměř o polovinu nižší ve sledovaném období, a i přesto má indikátor počtu osob, které vstoupily do projektu, nastavený na 585 osob. Oproti tomu projekt pro starší uchazeče má nastaveno pouze 200 cílových osob i přesto, že počet uchazečů v této věkové skupině na Úřadu práce v Královéhradeckém kraji je výrazně vyšší. Pokud mají regionální projekty odpovídat situaci na trhu práce a mají řešit regionální problémy nezaměstnanosti, pak by více odpovídalo, kdyby indikátory projektů byly nastaveny přesně obráceně. Více odborné práce a podpory by mělo být věnováno právě starším uchazečům, jejichž počty v evidenci úřadu práce jsou výrazně vyšší (vlastní zpracování dle – údaje Oddělení projektů EU Hradec Králové).

4.3.2 Druhý indikátor – rekvalifikace

Druhým společným indikátorem projektů jsou rekvalifikace. Rekvalifikace by v projektech měly být zaměřeny na získání odborných znalostí a pracovních dovedností potřebných k výkonu konkrétní pracovní činnosti požadované zaměstnavatelem jako

předpoklad pro výkon praxe. Rekvalifikace jsou pak realizovány buď vysoutěženými dodavateli na základě platných rámcových smluv mezi dodavateli a Úřadem práce, nebo formou nahodilé rekvalifikace v případě, že dodavatel není pro danou rekvalifikaci vysoutěžen. Tyto dvě formy umožňují rovněž uchazečům o zaměstnání pobírat po dobu rekvalifikace podporu. Další možností je realizovat rekvalifikaci jako takzvanou zvolenou. Zde se jedná o rekvalifikaci vybranou na žádost uchazeče s ohledem na požadavky pro výkon praxe, tedy na konkrétní potřeby zaměstnavatele (Žádost o podporu – Záruky pro mladé).

Graf 6: Plnění indikátoru osob, které absolvovaly rekvalifikaci



Zdroj: vlastní zpracování dle (data oddělení projektů EU Hradec Králové)

Graf 6 zobrazuje plnění druhého společného indikátoru projektů a to rekvalifikace. U Záruk pro mladé je nastaveno, že za dobu trvání projektu má změnu kvalifikace absolvovat celkem 46 osob, což je dosud splněno ze 73,90 %, zatím absolvovalo tuto aktivitu celkem 34 osob. U Aktivních v padesáti má být hodnota tohoto indikátoru výrazně vyšší a to 114 osob, které absolvují tuto aktivitu, což dosud za sledované období splnil projekt ze 43,86 %, počet osob dosud absolvujících změnu kvalifikace je 50.

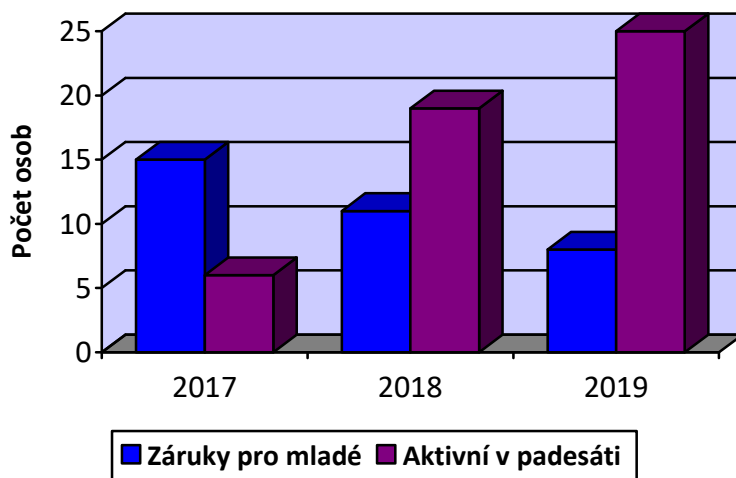
Z uvedených hodnot vyplývá, že zatím je vyšší plnění indikátoru na straně projektu pro mladé, a to na první pohled velmi výrazným způsobem, i když zatím ani jeden projekt tento ukazatel nenaplnil. Na druhou stranu je tento indikátor u projektu pro mladší uchazeče nastaven na výrazně nižší hodnotu nežli u Aktivních v padesáti. Je to z toho

důvodu, že je předpoklad, že mladí lidé po škole nebudou potřebovat změnu kvalifikace tak hodně jako starší lidé nad padesát let. U mladších lidí se nepředpokládá tak velký zájem o změnu profese, protože toto přichází spíše právě v pozdním věku, kdy někteří lidé mohou zjistit, že jejich původně zvolená profese neodpovídá jejich zájmům a potřebám realizace. U mladých lidí po škole se spíše předpokládá, že alespoň pár let budou provozovat jimi původně zvolenou profesi, kterou mají po škole vystudovanou a teprve v pozdním věku přijde možná čas na změnu. I proto jsou indikátory projektů nastaveny výrazně odlišně, protože se předpokládá větší zájem o rekvalifikace a tím také podpora této aktivity právě u starších lidí. V případě rekvalifikací je tento indikátor nastaven naprosto správně a přesně odpovídá potřebám obou skupin osob.

Mladší uchazeči, kteří mají vystudovanou školu v této době, nepotřebují například rekvalifikaci na práci s počítačem nebo na jazykové znalosti, protože tyto vědomosti ovládají velmi dobře, jsou součástí jejich výuky i běžného života. Naproti tomu starší uchazeči nad padesát let ve většině případů měli ve škole jako cizí jazyk pouze ruštinu, kterou již většinou ani neovládají a v této době je velmi složitě využitelná. Znalosti a ovládání počítačů je u nich také většinou na velmi nízké úrovni, a proto právě v tomto směru jsou využívány kurzy pro základy počítačů, případně pro pokročilé.

Nastavení projektů vychází z průzkumů situace na trhu práce a také na Úřadu práce v Hradci Králové, právě proto vznikají regionální individuální projekty, aby mohly reagovat přímo na konkrétní situaci a potřeby konkrétního kraje. Je jasné, že obě skupiny mají potřebu rekvalifikací, proto je tento indikátor součástí obou projektů, jen u Aktivních v padesáti bylo nutné nastavit vyšší hodnotu. Pokud by tato byla nastavena i u Záruk pro mladé, s největší pravděpodobností by tento indikátor naplněn ze 100 % nikdy nebyl (vlastní zpracování dle – údaje Oddělení projektů EU Hradec Králové).

Graf 7: Počet osob, které absolvovaly rekvalifikace v jednotlivých letech



Zdroj: vlastní zpracování dle (data oddělení projektů EU Hradec Králové)

Graf 7 se vztahuje k předcházejícímu grafu a zobrazuje jednotlivé počty osob v letech 2017-2019, které absolvovaly rekvalifikace v jednotlivých projektech. Na první pohled je z grafu vidět, že projekt Záruky pro mladé má klesající tendenci, zatímco projekt Aktivní v padesáti má stoupající tendenci. V Zárukách pro mladé absolvovalo změnu kvalifikace v roce 2017 15 osob, v roce 2018 11 osob a v roce 2019 již pouze 8 osob. Naproti tomu u Aktivních v padesáti absolvovalo změnu kvalifikace v roce 2017 jen 6 osob, v roce 2018 19 osob a v roce 2019 dokonce 25 osob.

Pokud porovnáme absolutní čísla osob, které absolvovaly rekvalifikace v jednotlivých projektech, pak u mladých lidí se jedná o 34 osob a u uchazečů nad 50 let o 50 osob. Z tohoto srovnání vyznívá, že výrazně úspěšnější je projekt pro starší uchazeče, kde je daleko větší zájem o změnu kvalifikace. Znamená to tedy, že starší lidé mají výrazně vyšší zájem o změnu profese zřejmě také z toho důvodu, že se již nemohou uplatnit ve svém oboru, a proto hledají možnosti jiného uplatnění. Rekvalifikace jsou pro tento účel naprosto ideální, protože každý má možnost zvolit si prakticky jakýkoliv obor, ve kterém je možnost uplatnění v daném regionu.

U uchazečů vyššího věku je uplatnění na trhu práce ztíženo nejen jejich věkem, ale mnohdy mají nedostatečné odborné znalosti a dovednosti, bez kterých neobstojí na trhu práce. Proto je pro ně změna kvalifikace a doplnění odborných dovedností mnohdy jedinou možností pro lepší uplatnění na trhu práce.

Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji byla v roce 2017 2,7 %, v roce 2018 2,3 % a v roce 2019 již jen 2,1 %, měla tedy klesající tendenci stejně jako počet osob, které vstoupily do programu pro mladé a které pak následně také absolvovaly rekvalifikaci v daném období. Naopak u osob nad padesát let se počet osob, které vstoupily do projektu, oproti prvnímu roku v obou dalších letech zvýšil a stoupající tendenci pak měly i absolvované rekvalifikace. Přímou úměrou proto platí v obou projektech, že zvyšující se počet účastníků rovná se vyšší počet rekvalifikací, a naopak snižující se počet účastníků rovná se nižší počet rekvalifikací (vlastní zpracování dle - údaje Oddělení projektů EU Hradec Králové).

4.3.3 Třetí indikátor – Společensky účelná pracovní místa

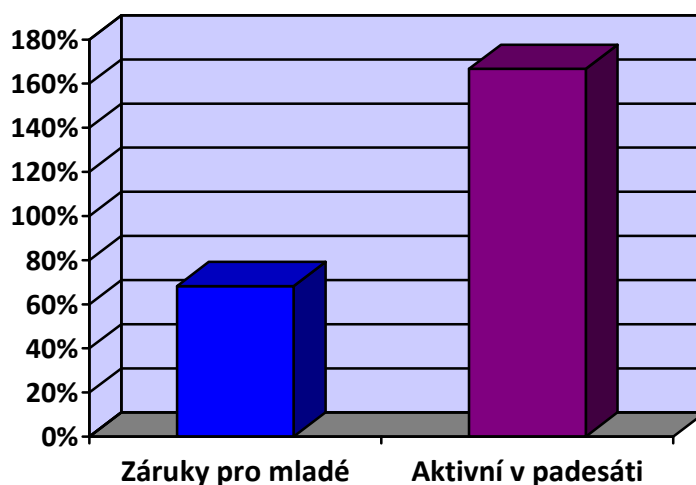
Podporovaným zaměstnáním u uchazečů nad 50 let a odbornou praxí v případě mladých lidí do 29 let jsou u obou projektů Společensky účelná pracovní místa. Jedná se o vhodná pracovní místa, která jsou vyhledávána u zaměstnavatelů v rámci individuálního poradenství ve spolupráci s odbornými pracovníky a odbornými pracovníci na úradech práce. Tato pracovní místa jsou pak podporována finančními příspěvky z jednotlivých projektů dle metodiky Aktivní politiky zaměstnanosti. Toto je hlavní a největší bonus pro zaměstnavatele, který oba projekty nabízí. Příspěvky jsou hrazeny z 85 % z Evropského sociálního fondu a z 15 % ze státního rozpočtu České republiky a jsou určeny na úhradu mzdových nákladů včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění zaměstnance (žádost o podporu – projekt Aktivní v padesáti).

Společensky účelná pracovní místa vznikají na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce a po celou dobu trvání jsou uchazeči stále účastníky projektu. Sleduje se průběh zaměstnání, dokládají se vyúčtování za každý měsíc a je vždy nastavena maximální částka příspěvku, kterou je možné poskytnout. Tato částka se vypočítává podle osobních kritérií jednotlivých uchazečů a její výše je závislá také na hrubé mzdě, kterou uchazeč u zaměstnavatele obdrží v pracovní smlouvě. Výše hrubé mzdy pak také musí odpovídat zařazení pracovní pozice do příslušné mzdové klasifikace.

Finanční příspěvek na podporované zaměstnání není nárokový a podléhá schválení komise Úřadu práce. Tato komise dle kritérií zaměstnavatele, zaměstnance i vyhrazeného pracovního místa posoudí a rozhodne, zda příspěvek schválí a tím dané místo a daného

uchazeče podpoří. Nemělo by totiž dojít hlavně k tomu, aby byl jeden uchazeč výrazně více podpořen než ostatní uchazeči na úradech práce (vlastní zpracování dle - údaje Oddělení projektů EU Hradec Králové).

Graf 8: Osoby, které absolvovaly Společensky účelné pracovní místo



Zdroj: vlastní zpracování dle (data oddělení projektů EU Hradec Králové)

Graf 8 zobrazuje osoby, které nastoupily a absolvovaly Společensky účelné pracovní místo u zaměstnavatele. V projektu Záruky pro mladé by mělo absolvovat tuto aktivitu 365 osob, aby byl tento indikátor v projektu naplněn. Ve sledovaném období 2017-2019 tuto aktivitu absolvovalo 249 osob, což znamená naplnění tohoto indikátoru na 68,22 %. U Aktivních v padesáti je cílem tohoto indikátoru 84 osob a již absolvovalo tuto aktivitu 140 osob za sledované období, čímž tento projekt dosáhl naplnění tohoto ukazatele na 166,67 %.

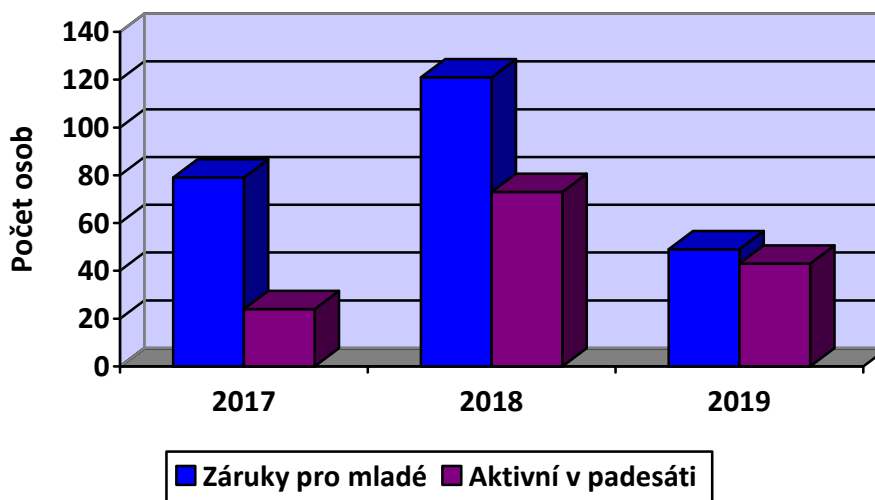
V porovnání splnění daného indikátoru je projekt pro starší uchazeče již naplněn, zatímco u mladších uchazečů je tato hodnota na výrazně nižší úrovni a není nyní jasné, zda dojde ke splnění tohoto indikátoru do konce trvání projektu.

Z vyjádření odborných pracovníků projektu vyplývá, že mladí lidé si velmi často zaměstnání najdou sami a v jejich případě zaměstnavatel mnohdy nemá zájem o příspěvek ze strany Úřadu práce. V některých případech je to proto, že zaměstnavatel nemá zájem čekat na vyřízení příspěvku. V ostatních se jedná také o výši příspěvku, protože u mladých uchazečů chybí některá osobní kritéria jako například délka evidence nebo nedostatečné

vzdělání, která způsobí, že výše dotace na dotované místo pak není tak vysoká a tím není pro zaměstnavatele ani tolik zajímavá. Výše dotace se mnohdy pohybuje pouze okolo 20 % z celkové možné podpory.

Oproti tomu starší uchazeči potřebují větší podporu Úřadu práce a v jejich případě je dotace na pracovní místo velkým bonusem a motivací pro zaměstnavatele. Je to dáno hlavně vyšší příspěvkem, která se u těchto osob díky vyššímu věku, délce evidence, mnohdy nedostatečnému vzdělání nebo i sociálnímu vyloučení, pohybuje většinou okolo 100 % maximální možné výše. Hlavně věk uchazečů nad 50 let je pak jejich největší nevýhodou, a proto je mnohdy nutné nabídnout zaměstnavateli právě takový bonus, aby byli pro něj zajímavější a zaměstnatelnější (vlastní zpracování dle - údaje Oddělení projektů EU Hradec Králové).

Graf 9: Osoby, které absolvovaly podporované místo v jednotlivých letech



Zdroj: vlastní zpracování dle (data oddělení projektů EU)

Graf 9 zobrazuje počet osob, které nastoupily a absolvovaly Společensky účelné pracovní místo ve sledovaném období. U Záruk pro mladé to bylo 79 osob v roce 2017, 121 osob v roce 2018 a 49 osob v roce 2019, dohromady 249 dotovaných míst. U Aktivních v padesáti to bylo 24 osob v roce 2017, 73 osob v roce 2018 a 43 osob v roce 2019, celkem tedy 140 dotovaných míst.

Již na první pohled je z grafu jasně vidět převaha projektu pro mladé uchazeče, ve kterém absolvovalo za dané období téměř jednou tolik osob dotované místo oproti lidem nad padesát let. Při porovnání absolutních čísel proto vychází projekt pro mladé zcela opačně oproti hodnotám z grafu 8, kde je zobrazeno zhodnocení plnění podle nastavených indikátorů projektů.

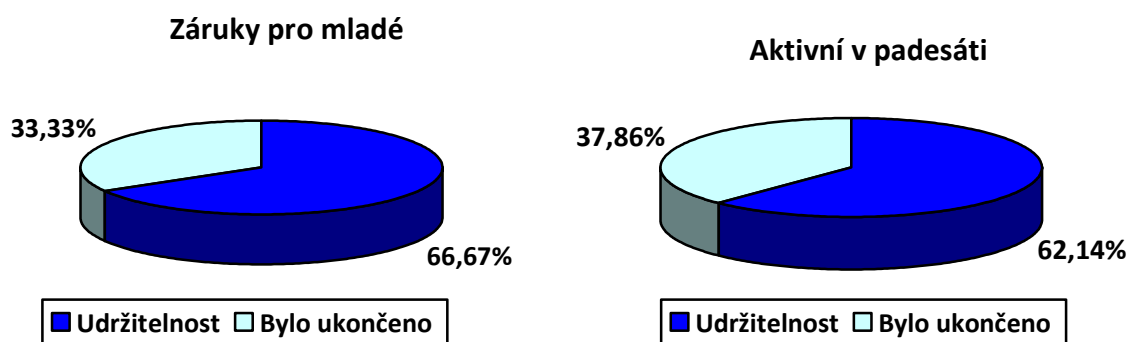
Porovnáním absolutních čísel je rozdíl v obou projektech velmi výrazný a převahu má jednoznačně projekt pro mladé, kde v uvedeném období absolvovalo dotované místo 249 osob, což je o 109 osob víc než u starších uchazečů nad padesát let. Oba grafy velmi jasně zobrazují, že je zásadní rozdíl mezi hodnocením projektů podle nastavených indikátorů a hodnocením prostých čísel.

U tohoto indikátoru je opět vidět veliký rozdíl v nastavení indikátorů. Dotované místo je u těchto dvou skupin osob potřebné v obou případech, nedá se zde jasně určit, že by jeden projekt měl mít vyšší hodnotu indikátoru nežli ten druhý. Mladí lidé potřebují podpořit, protože nemají většinou žádné praktické znalosti a zkušenosti, bez kterých je zaměstnavatelé odmítají zaměstnat. Starším lidem zase chybí znalosti jazykové a počítačové dovednosti, mají vyšší věk a mnohdy špatné pracovní návyky, pro které je zaměstnavatelé také odmítají zaměstnat. Proto zde nastavení indikátorů odpovídá spíše počtu osob, které vstoupí do jednotlivých projektů. U mladých uchazečů jsou počty účastníků na hodnotě 585 osob, zatímco u starších je tato hodnota pouze 200, proto těmto počtům odpovídá nastavení tohoto indikátoru Společensky účelných pracovních míst. Opět zde platí přímá úměra – vyšší počet účastníků se rovná vyššímu počtu podpořených míst (vlastní zpracování dle - údaje Oddělení projektů EU Hradec Králové).

4.3.4 Udržitelnost po ukončení dotovaného místa

Posledním ukazatelem je udržitelnost po ukončení dotovaného místa. Znamená to počet osob, které setrvávají na Společensky účelném pracovním místě i po ukončení příspěvku z projektu a nevrátí se na Úřad práce. Do tohoto čísla se započítávají i osoby, které si následně najdou pracovní místo sami po ukončení dotované pracovní pozice a do evidence se tak nevrátí.

Graf 10: Udržitelnost po ukončení dotovaného místa



Zdroj: vlastní zpracování dle (data oddělení projektů EU)

Graf 10 zobrazuje udržitelnost Společensky účelného pracovního místa, respektive osoby, které zůstaly na dotovaném místě i po ukončení příspěvku z projektu, tedy nadále již nedotovaném místě. Zde není přesně nastaven indikátor, kolik osob by mělo minimálně zůstat v domluveném zaměstnání, nicméně jako velmi dobrá úspěšnost se považuje více než 50 %.

U projektu Záruky pro mladé zůstalo zaměstnáno i po skončení příspěvku na dotované místo 166 osob z celkového počtu 249 osob, které dosud nastoupily a absolvovaly dotované místo, což představuje naplnění tohoto indikátoru na 66,67 %. U projektu Aktivní v padesáti zůstalo zaměstnáno i po skončení příspěvku 87 osob z celkového počtu 140 osob, které dosud nastoupily a absolvovaly dotované místo. To představuje naplnění tohoto indikátoru na 62,14 %.

Z uvedeného grafu jasně vyplývá, že oba projekty mají velmi podobnou úspěšnost a následná zaměstnanost je zde na velmi vysoké úrovni. Předpokladem tohoto úspěchu je právě poradenská činnost, hlavně pak individuální poradenství, které je účastníkům projektů poskytováno. Individuální poradenství poskytují odborní pracovníci projektu jednotlivým účastníkům a věnují se jim opravdu intenzivně oproti běžným zprostředkovatelkám, které na takovou práci nemají čas ani prostor.

V projektu se u každého účastníka počítá běžná návštěva minimálně v délce jedné hodiny, kdy jsou probírána různá témata na podporu zaměstnanosti, na znalost a orientaci na trhu práce, na zvýšení přehledu uchazečů, a hlavně také na hledání vhodných pracovních pozic. Veškerá poradenská činnost má směřovat k jednomu jedinému a

hlavnímu cíli – výsledkem má být vhodné a dlouhodobě udržitelné zaměstnání pro konkrétní uchazeče.

Uchazeč, který projde individuální poradenství, které by ideálně mělo být v délce minimálně 40 hodin, je pak kvalitně připraven na nástup do vhodného zaměstnání a je zde větší předpoklad dlouhodobé udržitelnosti tohoto zaměstnání (vlastní zpracování dle - údaje Oddělení projektů EU Hradec Králové).

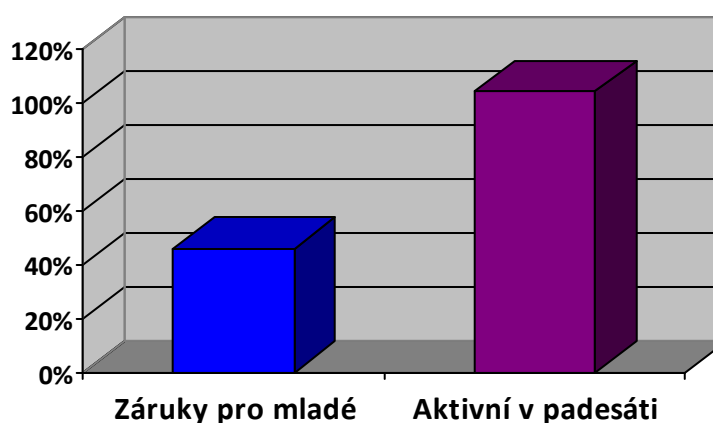
5 Výsledky a diskuse

5.1 Výsledky

Regionální individuální projekty jsou součástí Aktivní politiky zaměstnanosti a jejich cílem je podpora zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na Úřadu práce České republiky. Každý projekt má nastavený určitý cíl a indikátory projektu podle potřeb v dané oblasti a také podle situace na trhu práce a struktury uchazečů na konkrétním úřadu práce.

Hlavním cílem projektů Záruky pro mladé a Aktivní v padesáti je začlenění uchazečů o zaměstnání na otevřený trh práce. Poskytnutá praxe je zajištěna v rámci Společensky účelných pracovních míst. Jedná se o pracovní místa, na která je poskytnutý příspěvek z projektů na úhradu mzdových nákladů uchazeče včetně odvodů na zdravotní a sociální pojištění, a to po dobu trvání maximálně 12 měsíců. Uchazeč si v rámci absolvování Společensky účelného pracovního místa osvojí základní pracovní návyky, získá nové pracovní zkušenosti a nastartuje se zpět k návratu na otevřený trh práce. Cílem těchto dotovaných míst je, aby i po ukončení příspěvku zůstali uchazeči nadále zaměstnání a začlenili se tak na otevřený trh práce.

Graf 11: Osoby, které zůstaly zaměstnány po ukončení příspěvku z projektu



Zdroj: vlastní zpracování dle (data oddělení projektů EU)

Graf 11 zobrazuje, kolik osob v jednotlivých projektech zůstalo zaměstnáno i po ukončení dotovaného místa a příspěvku z projektu. U Záruk pro mladé mělo být zaměstnáno na Společensky účelném pracovním místě 365 osob. Za sledované období 2017-2019 nastoupilo na dotované místo 249 osob a zůstalo zaměstnáno i po ukončení příspěvku z projektu 166 osob. To představuje výsledek ve výši 46 %. U Aktivních v padesáti mělo být zaměstnáno na Společensky účelném pracovním místě 84 osob. Za sledované období 2017-2019 nastoupilo na dotované místo 140 osob a zůstalo zaměstnáno i po ukončení příspěvku 87 osob. To představuje výsledek ve výši 104 %.

Jak z grafu 11 vyplývá, lepšího výsledku dosáhl projekt Aktivní v padesáti a to o 58 procentních bodů.

Díličními cíli projektů je komparace společných indikátorů projektů. Těmi je počet osob, které podepsaly dohodu a vstoupily do projektu, osoby, které absolvovaly úspěšně rekvalifikaci, osoby, které nastoupily a absolvovaly Společensky účelné pracovní místo (dotované místo) a následná udržitelnost v zaměstnání i po ukončení dotovaného místa a příspěvku z projektu. Tyto indikátory jsou nastavené v každém projektu na určitou, a vůči sobě naprosto odlišnou, hodnotu. Je to určitý počet osob, které musí danou aktivitu úspěšně absolvovat, aby tato mohla být započítána jako úspěšná a tím daný indikátor naplněný. Naplnění indikátoru znamená dosažení jeho hodnoty na minimálně 100 % s tím, že tato hodnota stačí, ale čím vyšší plnění, tím lépe je dosažený daný indikátor. Pokud je hodnota méně než 100 %, pak daný indikátor naplněný nebyl.

Projekt Záruky pro mladé má nastaveny indikátory takto:

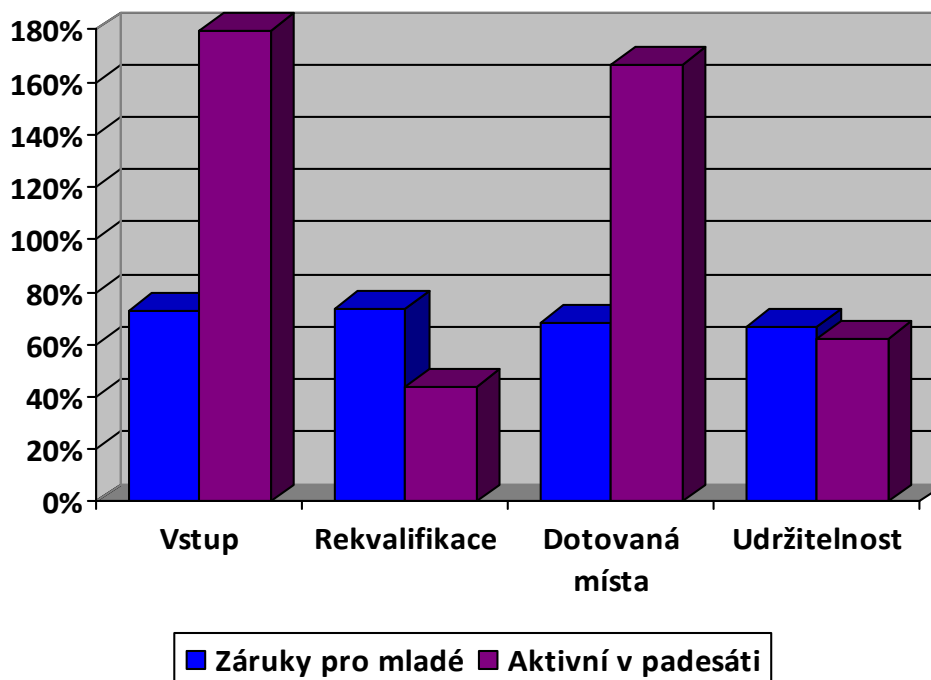
- podpis dohody a vstup do projektu minimálně 585 osob,
- rekvalifikace minimálně 46 osob,
- Společensky účelné pracovní místo (dotované místo) 365 osob,
- udržitelnost v zaměstnání po ukončení Společensky účelného pracovního místa minimálně 50 %.

Projekt Aktivní v padesáti má nastaveny indikátory takto:

- podpis dohody a vstup do projektu minimálně 200 osob,
- rekvalifikace minimálně 114 osob,
- Společensky účelné pracovní místo (dotované místo) minimálně 84 osob,

- Udržitelnost v zaměstnání po ukončení Společensky účelného pracovního místa minimálně 50 %.

Graf 12: Procentuální plnění indikátorů jednotlivých projektů



Zdroj: vlastní zpracování dle (data oddělení projektů EU)

Graf 12 zobrazuje procentuální plnění jednotlivých indikátorů obou projektů a zahrnuje všechny společné indikátory za období 2017-2019.

První indikátor je počet osob, které podepsaly dohodu a vstoupily do projektu. Projekt Záruky pro mladé má tento ukazatel nastaven na minimálně 585 osob, aby byl splněn. Do projektu se rozhodlo vstoupit 427 osob a ukazatel byl naplněn ze 73 %. Toto plnění nedosahuje 100 %, plnění je nižší o 27 procentních bodů, indikátor zde naplněn nebyl. U starších uchazečů je indikátor nastaven na minimálně 200 osob pro jeho naplnění. Pro vstup se rozhodlo 359 osob a tento ukazatel tak byl naplněn na 179,5 %. Stanovené minimální naplnění indikátoru na 100 % je zde splněno o 79,5 procentních bodů více.

Při porovnání dosažených výsledků je u indikátoru počtu osob, které podepsaly dohodu a vstoupily do projektu, úspěšnější projekt Aktivní v padesáti, u kterého je plnění vyšší o 106,5 procentních bodů.

Druhým indikátorem projektů jsou rekvalifikace. U Záruk pro mladé je tento ukazatel nastaven na minimální počet 46 osob, aby byl naplněn. Rekvalifikace úspěšně absolvovalo 34 osob, což představuje naplnění daného ukazatele na 73,9 %. Tento indikátor za projekt pro mladé naplněn nebyl, protože nedosáhl minimální hodnoty 100 %, plnění je nižší o 26,1 procentních bodů. U Aktivních v padesáti je minimální počet osob absolvujících rekvalifikace nastaven na 114. Změnu kvalifikace absolvovalo celkem 50 osob, což představuje naplnění indikátoru pouze na 43,86 %. Tento ukazatel v projektu naplněn není, nedosahuje minimální hodnoty 100 %, plnění je nižší o 56,14 procentních bodů.

Porovnáním výsledků u druhého indikátoru, kterým jsou absolvované rekvalifikace, je úspěšnější projekt Záruky pro mladé, který dosáhl vyššího plnění o 30,04 procentních bodů. Ani u jednoho projektu však tento indikátor naplněn zatím nebyl.

Třetím indikátorem jsou Společensky účelná pracovní místa neboli dotovaná místa. U Záruk pro mladé je ukazatel nastaven na minimálně 365 osob, které nastoupí a absolvují dotované místo. Mladí lidé absolvovali tuto aktivitu celkem v počtu 249 osob, což představuje naplnění daného ukazatele na 68,22 %. Tento indikátor v projektu pro mladé naplněn nebyl, nedosáhl minimálního plnění 100 % a to o 31,88 procentních bodů. U Aktivních v padesáti je minimální počet osob, které musí absolvovat tuto aktivitu, nastaven na 84. Celkem zde absolvovalo již 140 osob, což představuje naplnění stanoveného indikátoru na 166,67 %. Tím bylo dosaženo splnění indikátoru na více jak 100 %, rozdíl je o 66,67 procentních bodů.

Při porovnání výsledků u třetího ukazatele, kterým je počet osob, které absolvovaly Společensky účelné pracovní místo, je úspěšnější projekt Aktivní v padesáti, který dosáhl vyššího plnění o 98,45 procentních bodů.

Posledním ukazatelem je udržitelnost neboli kolik osob zůstane zaměstnaných po ukončení dotovaného místa bez příspěvku. Tento ukazatel je považován jako splněný a jako úspěšný v obou projektech, pokud je naplněn alespoň z 50 %. U mladých uchazečů je udržitelnost naplněna na 66,67 %. Znamená to, že tento indikátor byl splněn na vyšší hodnotu, než je požadované minimum, a to o 16,67 procentních bodů více, a je proto brán jako úspěšně naplněný. U uchazečů nad padesát let je udržitelnost naplněna na 62,14 %, což je o 12,14 procentních bodů vyšší plnění, než je stanovené minimum a ukazatel je proto také úspěšně naplněný.

V tomto případě jsou oba projekty hodnoceny jako stejně úspěšné, rozdíl je zde minimální a na výsledek nemá žádný vliv.

V porovnání úspěšnosti plnění jednotlivých indikátorů lepšího výsledku dosahuje projekt Aktivní v padesáti, který u indikátorů vstupu do projektu a Společensky účelných pracovních míst dosáhl vyššího plnění téměř o 100 procentních bodů než projekt Záruky pro mladé.

5.2 Diskuse

Nicola Duell, Peter Tergeist, Ursula Bazant a Sylvie Cimper ve své práci „Aktivační zásady ve Švýcarsku“ zastávají názor, že uchazeči o zaměstnání registrovaní na místních úřadech práce jsou povinni účastnit se jakéhokoli opatření, ve kterém jako účastníci programů Aktivní politiky zaměstnanosti profitují z práce odborných pracovníků, kteří s nimi sestavují individuální akční plány a sledují jejich individuální pokrok prostřednictvím opakovaného poradenství a mentoringu (Aktivační zásady ve Švýcarsku, 2010).

Naproti tomu Umur Askin a Elif Özlem Askin ve svém článku „Programy veřejné práce využívané jako aktivní politika zaměstnanosti: Průzkum provincie Tokat“, která se nachází v Turecku, zastávají názor, že účinky programů na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti jsou nepodstatné, účastníci programů jsou podle nich obecně zaměstnání na nekvalitních pracovních místech, programy tak neposkytují účastníkům udržitelné pracovní příležitosti a nevytváří trvalý účinek na posilování vazeb nezaměstnaných na trh práce (Programy veřejné práce využívané jako aktivní politika zaměstnanosti: Průzkum provincie Tokat, 2017).

Výsledky této práce i výsledky jednotlivých indikátorů projektů jasně dokládají, že práce odborných pracovníků projektů je pro uchazeče přínosná více než pouze běžná návštěva u zprostředkovatelky na Úřadu práce, a to i přesto, že v naší republice je vstup do jednotlivých projektů dobrovolný a nikoli povinný. Odborní pracovníci projektů mají na uchazeče o zaměstnání více času, realizují s ním různé aktivity projektů a dokážou zaktivizovat jednotlivé uchazeče k návratu na otevřený trh práce. Uchazeči svojí účastí v projektu získávají další dovednosti, mají možnost změny kvalifikace či získat odbornou praxi.

Jednou z aktivit projektu a zároveň indikátorem jsou Společensky účelná pracovní místa. Výsledky jasně prezentují, že uchazeči mají zájem o tato dotovaná místa, v projektech se daří naplňovat tento ukazatel. Dotovaná místa jsou pro uchazeče prospěšná v tom směru, že získají znovu pracovní návyky a navrátí se tak snadněji na otevřený trh práce. Z výsledků jasně vyplývá, že více jak 50 % osob umístěných na Společensky účelná pracovní místa zůstává zaměstnáno i po ukončení dotovaného místa a příspěvku z projektu. Projekty poskytují účastníkům udržitelné pracovní příležitosti a posilují vazby nezaměstnaných na trh práce.

Ella Libanová, O. V. Makarova a V. G. Sarioglo ve svém článku „Aktivační politika jako investice do lidského kapitálu: teorie a praxe“, který vychází z prostředí Ukrajiny, soudí, že od programů Aktivní politiky zaměstnanosti jsou očekávány účinky na zvýšení zaměstnanosti a snížení zátěže vnitrostátních rozpočtů prostřednictvím snižování sociálních dotací. Přehledy výsledků těchto programů přinesly výsledky o jejich pozitivním dopadu na zaměstnanost. Zastávají také názor, že tyto programy jsou obvykle zaměřeny na specifické cílové skupiny, jako jsou například mladí uchazeči s nízkou kvalifikací (Aktivační politika jako investice do lidského kapitálu: teorie a praxe, 2020).

Tento názor je v souladu s výsledky bakalářské práce a potvrzuje pozitivní účinky nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti, hlavně pak projektů na podporu zaměstnanosti orientovaných na určité skupiny uchazečů v daném regionu.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce byla komparace projektů Záruky pro mladé a Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji za období 2017-2019. Hlavním cílem obou projektů je začlenění uchazečů na otevřený trh práce pomocí Společensky účelných pracovních míst a setrvání v zaměstnání i po ukončení příspěvků z projektu.

Bylo zjištěno, že u projektu Záruky pro mladé byl hlavní cíl naplněn pouze ze 46 %. To znamená, že Společensky účelné pracovní místo mělo absolvovat 365 osob, absolvovalo 249 osob a zaměstnáno i po skončení příspěvku z projektu zůstalo pouze 166 osob.

Oproti tomu u projektu Aktivní v padesáti byl hlavní cíl naplněn na 104 %. Znamená to, že Společensky účelné pracovní místo mělo absolvovat 84 osob, absolvovalo 140 osob a zaměstnáno i po skončení příspěvku z projektu zůstalo 87 osob.

Komparací hlavního cíle obou projektů bylo zjištěno, že projekt Aktivní v padesáti dosáhl lepšího výsledku než projekt Záruky pro mladé a to o 58 procentních bodů.

Díličními cíli obou projektů je splnění nastavených společných indikátorů a těmi jsou podpis dohody a vstup do projektu, rekvalifikace, Společensky účelná pracovní místa (dotovaná místa) a udržitelnost i po ukončení dotovaného místa a příspěvku z projektu.

První indikátor podpis dohody a vstup do projektu naplnil lépe projekt Aktivní v padesáti, který dosáhl naplnění indikátoru na 179,5 % a tím dosáhl lepšího výsledku o 106,5 procentních bodů oproti projektu Záruky pro mladé, který tento indikátor naplnil pouze na 73 % a proto z jeho strany k naplnění tohoto ukazatele nedošlo. Zde se jedná o podstatný rozdíl a jde tak o velmi dobrý výsledek u projektu pro starší uchazeče.

U druhého indikátoru rekvalifikace dosáhl lepšího výsledku projekt Záruky pro mladé a to o 30,04 procentních bodů. Zde se nejedná o podstatný rozdíl ani o dobrý výsledek, protože zatím ani u jednoho projektu tento ukazatel naplněn nebyl.

Ve třetím ukazateli Společensky účelná pracovní místa dosáhl lepšího výsledku projekt Aktivní v padesáti, který tento indikátor naplnil na 166,67 % a tím dosáhl lepšího výsledku o 98,45 procentních bodů oproti projektu Záruky pro mladé. Ten splnil tento indikátor pouze na 68,22 %, čímž z jeho strany tento ukazatel naplněn nebyl. Zde se jedná o podstatný rozdíl a velmi dobrý výsledek na straně projektu pro starší uchazeče.

V posledním indikátoru udržitelnost v zaměstnání i po skončení příspěvku z projektu jsou oba projekty stejně úspěšné, u obou byl tento ukazatel naplněn na požadovanou hodnotu. Rozdíl v plnění je minimální a nemá na výsledek vliv.

Komparací hlavního cíle i jednotlivých indikátorů bylo zjištěno, že projekt Aktivní v padesáti dosáhl ve sledovaném období lepších výsledků než projekt Záruky pro mladé a je proto celkově úspěšnější.

Nezaměstnanost představuje nejen ekonomický, ale také sociální problém pro celou společnost. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou. V České republice se pro měření nezaměstnanosti používají dva různé ukazatele. Jsou jimi míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob.

Míru nezaměstnanosti zjišťuje Český statistický úřad pomocí průzkumu Výběrového šetření pracovních sil. Na základě tohoto průzkumu pak Český statistický úřad stanoví hodnotu takzvané obecné míry nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti je definována jako podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle.

Ukazatel Podíl nezaměstnaných osob stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zde se jedná o podíl nezaměstnaných na celkovém počtu obyvatel ve věku 15 až 64 let, kteří požádali Úřad práce o zprostředkování zaměstnání a kteří mohou při nabídce vhodného pracovního místa nastoupit.

Státní politika zaměstnanosti je obecně definována jako činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní. Pasivní politika zaměstnanosti představuje hlavně zprostředkování zaměstnání a hmotného zabezpečení uchazečům o práci, směřuje hlavně k tlumení následků nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se snaží tlumit nezaměstnanost, a to hlavně pomocí nástrojů určených k podpoře zaměstnanosti. Jedním z nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti jsou také regionální individuální projekty.

Cílem regionálních individuálních projektů je podpora zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na Úřadu práce České republiky. Každý regionální projekt je nastaven podle potřeb příslušného regionu, kde se určí věkové skupiny uchazečů, které se zde více vyskytují, a tento se nastaví podle jejich potřeb tak, aby mohl pomoci těmto uchazečům s návratem na volný trh práce. Daný projekt je pak nastaven na určité výstupní

hodnoty, podle kterých je následně hodnocen, zda byl přínosný a splnil svůj základní cíl. Tím je hlavně zaměstnání co nejvíce uchazečů na Úřadu práce, ať už na dotovaná či nedotovaná pracovní místa. Tyto výstupní hodnoty se nazývají indikátory a u každého projektu jsou nastaveny odlišně.

7 Seznam použitých zdrojů

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária JUDr. Ing., HLOUŠKOVÁ, Pavla JUDr., HOFMANNOVÁ, Eva JUDr., KNEBL, Pavel Mgr., SCHMIED, Zdeněk Mgr., TOMANDLOVÁ, Ludmila MGR., TRYLČ, Ladislav JUDr. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014*. 8. aktualizované vyd. Praha: Nakladatelství ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5.

ASKIN, Umur, ASKIN, Elif Özlem. *Programy veřejné práce využívané jako aktivní politika zaměstnanosti: Průzkum provincie Tokat*. [online]. 2017. [Cit. 10. 1. 2021]. Datum poslední revize: 8. 1. 2021. DOI: 10.30855 / gjeb.2017.3.3.001. Dostupné z: <https://www.researchgate.net/publication/325417912_Public_Work_Programs_Use_as_Active_Employment_Policy_Tokat_Province_Survey>.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

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

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2018. ISBN 978-80-7400-719-4.

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

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

ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb Zákon o zaměstnanosti*.

ČSÚ. *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2019*. [online]. 2020. [Cit. 7. 7. 2020]. Datum poslední revize: 18. 2. 2020.

Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych>.

ČSÚ. *Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích – roční průměr*. [online]. 2019. [Cit. 7. 7. 2020]. Datum poslední revize: 6. 8. 2020. Dostupné z: <<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index>>.

ČSÚ. *Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (stav k 31.12)*. [online]. 2013. [Cit. 7. 7. 2020]. Datum poslední revize: 4. 9. 2019. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/graf-mira-registrovane-nezamestnanosti-v-cr-stav-k-3112>>.

DUELL, Nicola, TERGEIST, Peter, BAZANT, Ursula, CIMPER, Sylvie. *Aktivační zásady ve Švýcarsku*. [online]. 2010. [Cit. 9. 1. 2021]. Datum poslední revize: 8. 1. 2021.

DOI:10,1787/5km4hd7r28f6-en. Dostupné z: <https://www.researchgate.net/publication/254439587_Activation_Policies_in_Switzerland>.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

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

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 2., aktualizované vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

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

KLIKOVÁ, Christiana, KOTLÁN, Igor a kol. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Sokrates, 2012. ISBN 978-80-86572-76-5.

KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2005. ISBN 80-7248-321-8.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2006. ISBN 978-80-24511-49-8.

KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ. *Základní charakteristika kraje*. [online]. 2009. [Cit. 4. 1. 2021]. Datum poslední revize: 15. 12. 2020. Dostupné z: <<https://mapy.kr-kralovehradecky.cz/prumzony/cz/zakladni-charakteristika.htm>>.

KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 5., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce. Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-2461383-3.

LIBANOVÁ, Ella, MAKAROVA, O. V., SARIOGLO, V. G. *Aktivační politika jako investice do lidského kapitálu: teorie a praxe*. [online]. 2020. [Cit. 16. 1. 2021]. Datum poslední revize: 15. 1. 2021. DOI: 10.15407 / scine16.05.052. Dostupné z: <https://www.researchgate.net/publication/347319127_Activation_Policy_as_an_Investment_in_Human_Capital_Theory_and_Practice>.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. upravené vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MPSV. *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. 2020. [Cit. 25. 8. 2020]. Datum poslední revize: 25. 8. 2020. Dostupné z: <<https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/content/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

MPSV. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. Tisková zpráva. [online]. [Cit. 25. 6. 2020]. Datum poslední revize: 7. 11. 2012. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zmena/vypoctu/ukazatele/registrovane/nezamestnanosti>>.

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie. Základní kurz*. 2. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-52-2.

SAMUELSON, Paul. *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2008. ISBN 80-205-0590-3.

SIROVÁTKA, Tomáš, ŠIMÍKOVÁ, Ivana. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.

TOMEŠ, Igor a kol. *Sociální právo České republiky*. 1. vyd. Praha: Linde Praha a.s. ISBN 978-80-7201-938-0.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Kritéria APZ*. Praha: Úřad práce, červen 2019.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Nezaměstnanost vzrostla v květnu na 3,6 %*. Tisková zpráva. [online]. 2020. [Cit. 25. 6. 2020]. Datum poslední revize: 5. 6. 2020. Dostupné z: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/-/nezamestnanost-vzrostla-v-kvetnu-na-3-6>>.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Podklady pro úřednickou zkoušku*. Praha: Úřad práce, 2018.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Žádost o podporu – Aktivní v padesáti v Královéhradeckém kraji*. Praha: Úřad práce, 2016.

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Žádost o podporu – Záruky pro mladé v Královéhradeckém kraji*. Praha: Úřad práce, 2015.

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