

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**NEZAMĚSTNANOST A AKTIVNÍ POLITIKA
ZAMĚSTNANOSTI VE STŘEDOČESKÉM KRAJI**

Bc. Simona Brezovská

© 2015 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Simona Brezovská

Podnikání a administrativa

Název práce

Nezaměstnanost a aktivní politika zaměstnanosti ve Středočeském kraji

Název anglicky

Unemployment and active employment policy in the Central Bohemian Region

Cíle práce

Cílem diplomové práce je zhodnocení nezaměstnanosti ve Středočeském kraji a možnosti řešení zvyšování zaměstnanosti pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve sledovaném období.

Metodika

Diplomová práce bude zpracována na základě prostudované odborné literatury a internetových zdrojů.

V teoretické části bude popisnou metodou zachycena nezaměstnanost, a to z pohledu ekonomického, psychologického i sociálního. Dále bude popsáno fungování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a podpory v nezaměstnanosti a charakterizován Středočeský kraj.

Praktická část bude zaměřena na situaci na trhu práce a bude zde zachycen vývoj nezaměstnanosti a počtu volných pracovních míst ve Středočeském kraji. V praktické části bude dále rozebrána struktura nezaměstnanosti a bude zde provedeno srovnání nezaměstnanosti v daném kraji s ostatními kraji a s Českou republikou. V závěrečné části práce bude zhodnoceno používání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v daném kraji. V praktické části bude použita hlavně metoda komparativní a analytická.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

aktivní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, podpora v nezaměstnanosti, Středočeský kraj, trh práce, uchazeč o zaměstnání, zaměstnanost

Doporučené zdroje informací

1. BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav. Makroekonomie. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.
2. BROŽOVÁ, D.: Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství Oeconomica, 2006. 173. s. ISBN. 80-245-1120-7.
3. BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
4. HOLMAN, Robert. Základy ekonomie. 2. vyd. Praha: Beck, 2008. 372 s. ISBN 978-80-7179-890-3.
5. JUREČKA, V a kol, Makroekonomie. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 352 s. ISBN 978-80-247-4386-8.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 ZS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. František Hřebík, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2015

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 15. 11. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Nezaměstnanost a aktivní politika zaměstnanosti ve Středočeském kraji" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Františku Hřebíkovi Ph. D. za odborné vedení a cenné rady při zpracování této diplomové práce.

Dále bych ráda poděkovala pracovníkům Úřadu práce v Příbrami za vstřícnost při poskytování potřebných informací.

Nezaměstnanost a aktivní politika zaměstnanosti ve Středočeském kraji

Unemployment and active employment policy in the Central Bohemian Region

Souhrn

Diplomová práce se zabývá nezaměstnaností a možnostmi řešení zvyšování zaměstnanosti pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve Středočeském kraji. První část je věnována teoretickým poznatkům o nezaměstnanosti z pohledu ekonomického, sociálního a právního. V další části je popsán význam státní politiky zaměstnanosti, fungování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a podpory v nezaměstnanosti. Dále je uvedena charakteristika kraje z hlediska geografického, demografického i ekonomického a jsou analyzovány jeho silné a slabé stránky. Pomocí studia, zpracování statistických údajů a zpráv o stavu trhu práce v kraji je zhodnocena nezaměstnanost dle různých hledisek a v jednotlivých okresech kraje. Podíl počtu nezaměstnaných osob je také srovnán s ostatními kraji a Českou republikou. Pozornost je věnována také rizikovým skupinám trhu práce. Poslední část je zaměřena na možnosti řešení nezaměstnanosti pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jejich realizaci a financování.

Summary

This thesis looks into unemployment and the possibilities of increasing employment through the active employment policy instruments in Central Bohemian region. The first part is devoted to theoretical findings about unemployment in economic, social and legal terms. The next section describes the meaning of state employment policy, the principles of active employment policy instruments and unemployment benefits. Following is a characteristic of the region in geographic, demographic and economic terms and an analysis of its strengths and weaknesses. Using a statistical data analysis and

regional labour market reports, an evaluation of unemployment is made for individual districts, according to various criteria. The proportion of unemployed persons is also compared with the other regions and the whole republic. High-risk labour market groups are given special attention. The last part focuses on possibilities of solving an increasing unemployment using the instruments of active employment policy, its implementation and funding.

Klíčová slova:

aktivní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, podpora v nezaměstnanosti, podíl nezaměstnaných osob, Středočeský kraj, trh práce, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, zaměstnanost

Keywords:

active employment policy, unemployment rate, unemployment, unemployment benefits, unemployed population share, Central Bohemian Region, labour market, applicant for a job, labour office, employment

Obsah

1. Úvod	12
2. Cíl práce a metodika.....	14
3. Teoretická východiska.....	15
3.1. Nezaměstnanost z ekonomického hlediska.....	15
3.1.1. Měření nezaměstnanosti	15
3.1.2. Typy nezaměstnanosti.....	17
3.1.3. Ostatní formy nezaměstnanosti.....	19
3.1.4. Přirozená míra nezaměstnanosti	20
3.1.5. Problém dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti	21
3.2. Nezaměstnanost z psychologického a sociálního hlediska	22
3.3. Nezaměstnanost z právního hlediska	22
3.4. Trh práce	23
3.4.1. Nabídka a poptávka na trhu práce.....	24
3.4.2. Poruchy na trhu práce	26
3.4.3. Druhy trhů práce	27
3.5. Dopady nezaměstnanosti.....	28
3.6. Rizikové skupiny nezaměstnaných	29
3.7. Státní politika zaměstnanosti.....	32
3.7.1. Aktivní politika zaměstnanosti	33
3.7.2. Pasivní politika zaměstnanosti.....	40
3.8. Fungování podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci	40
3.8.1. Nezaměstnaní se zájmem o práci vedení na krajské pobočce Úřadu práce... 40	
3.8.2. Nárok na podporu v nezaměstnanosti.....	41
3.8.3. Nárok na podporu při rekvalifikaci.....	42
3.8.4. Náhradní doba zaměstnání.....	43

3.8.5.	Podpůrčí doba u uchazeče o zaměstnání.....	43
3.8.6.	Výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci	44
3.9.	Charakteristika Středočeského kraje	46
3.9.1.	Geografická a demografická charakteristika	46
3.9.2.	Ekonomická charakteristika.....	47
3.9.3.	Silné stránky kraje	48
3.9.4.	Slabé stránky kraje.....	49
4.	Praktická část.....	49
4.1.	Zaměstnanost ve Středočeském kraji	49
4.1.1.	Vývoj volných pracovních míst.....	51
4.1.2.	Volná pracovní místa podle požadavků na vzdělání	52
4.1.3.	Volná pracovní místa podle klasifikace zaměstnání.....	54
4.2.	Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji.....	55
4.2.1.	Ukazatele nezaměstnanosti	55
4.2.2.	Vývoj podílu nezaměstnaných osob	56
4.3.	Situace na trhu práce v jednotlivých okresech Středočeského kraje.....	57
4.3.1.	Vývoj nezaměstnanosti v okresech Středočeského kraje	57
4.3.2.	Počet uchazečů o zaměstnání v okresech Středočeského kraje	58
4.4.	Srovnání Středočeského kraje s ostatními kraji v České republice.....	61
4.5.	Srovnání Středočeského kraje s Českou republikou	62
4.6.	Struktura nezaměstnanosti ve Středočeském kraji.....	63
4.6.1.	Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence.....	63
4.6.2.	Věková struktura uchazečů o zaměstnání.....	64
4.6.3.	Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání	66
4.6.4.	Struktura klasifikace zaměstnání u uchazečů o zaměstnání	67
4.7.	Nezaměstnanost u rizikových skupin ve Středočeském kraji	69

4.8.	Aktivní politika zaměstnanosti ve Středočeském kraji	71
4.8.1.	Podstata a cíle aktivní politiky zaměstnanosti	71
4.8.2.	Charakteristika realizovaných nástrojů APZ	73
4.8.3.	Podpora uchazečů v rámci APZ ve Středočeském kraji v roce 2014	80
4.8.4.	Financování aktivní politiky zaměstnanosti	82
5.	Zhodnocení výsledků a doporučení.....	85
6.	Závěr	87
7.	Seznam použitých zdrojů	90
8.	Přílohy.....	92

Grafy

Graf č. 1:	Vývoj počtu volných pracovních míst ve Středočeském kraji	52
Graf č. 2:	Vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých měsících roku 2013/2014 ..	56
Graf č. 3:	Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Středočeského kraje	58
Graf č. 4:	Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Středočeského kraje	60
Graf č. 5:	Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech Středočeského kraje	60
Graf č. 6:	Průměrný podíl nezaměstnaných osob v krajích České republiky	61
Graf č. 7:	Vývoj průměrného podílu nezaměstnaných osob Středočeského kraje a ČR	62
Graf č. 8:	Délka evidence uchazečů o zaměstnání k 31.12.2014.....	64
Graf č. 9:	Věková struktura uchazečů o zaměstnání.....	65
Graf č. 10:	Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2014	67
Graf č. 11:	Struktura klasifikace zaměstnání u uchazečů o zaměstnání k 31.12.2014	69
Graf č. 12:	Úspěšnost rekvalifikačních kurzů ve Středočeském kraji	74
Graf č. 13:	Počet vytvořených SÚPM ve Středočeském kraji v roce 2014	77
Graf č. 14:	Podpora uchazečů o zaměstnání jednotlivými nástroji APZ v roce 2014	82
Graf č. 15:	Zdroje financování nástrojů APZ ve Středočeském kraji v roce 2014.....	83
Graf č. 16:	Financování jednotlivých nástrojů APZ za rok 2014	84
Graf č. 17:	Meziroční srovnání výdajů na jednotlivé nástroje APZ	84

Obrázky

Obrázek č. 1: Rovnováha na trhu práce	24
Obrázek č. 2: Změna rovnováhy při zákonném zvýšení mzdy	25

Tabulky

Tabulka č. 1: Vývoj počtu zaměstnavatelů ve Středočeském kraji	50
Tabulka č. 2: Hlášená volná pracovní místa podle požadavků na vzdělání	53
Tabulka č. 3: Hlášená volná pracovní místa podle klasifikace zaměstnání	54
Tabulka č. 4: Ukazatele nezaměstnanosti ve Středočeském kraji	55
Tabulka č. 5: Vývoj podílu nezaměstnanosti v okresech Středočeského kraje	57
Tabulka č. 6: Počet uchazečů o zaměstnání v okresech Středočeského kraje	59
Tabulka č. 7: Délka evidence uchazečů o zaměstnání	63
Tabulka č. 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání	65
Tabulka č. 9: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání	66
Tabulka č. 10: Struktura klasifikace zaměstnání u uchazečů o zaměstnání	68
Tabulka č. 11: Počet uchazečů o zaměstnání u rizikových skupin	69
Tabulka č. 12: Účastníci rekvalifikace ve Středočeském kraji	73
Tabulka č. 13: Počet uchazečů o rekvalifikaci v závislosti na zvoleném zajištění	75
Tabulka č. 14: Podpora uchazečů o zaměstnání nástroji APZ ve Středočeském kraji	81

Přílohy

Příloha č. 1: Žádost o zprostředkování zaměstnání	92
---	----

1. Úvod

Téma diplomové práce jsem si vybrala, jelikož nezaměstnanost je tíživý problém, jenž může postihnout každého z nás. Dále pro získání většího přehledu a informací o obtížnosti uplatnění na trhu práce a možnostech řešení nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost je jedním z nejvíce sledovaných a diskutovaných jevů tržního hospodářství, kde je svoboda volby a tudíž nikdo nikomu nepřikazuje pracovat. Na jedné straně existuje člověk, který chce a může vykonávat danou práci, ale na druhé straně není nikdo, kdo by ho byl ochoten za danou mzdu zaměstnat.

Trh práce představuje místo, kde se střetává poptávka po práci zastoupená zaměstnavateli a nabídka práce tvořená domácnostmi. Práce je nezastupitelným výrobním faktorem, který vykonává člověk, přičemž jeho kvalita a množství vyrobených statků a služeb se odvíjí od fyzických a duševních schopností jedince.

Podíl nezaměstnaných osob spolu s dalšími makroekonomickými ukazateli dané země vypovídají o ekonomické situaci státu. K výrazným změnám mezi poptávkou a nabídkou nejen na pracovním trhu došlo v devadesátých letech dvacátého století po rozpadu politického systému a příchodu nového a zároveň díky otevření státu světu. V tuto dobu se stala nezaměstnanost problémem i v České republice. Zvyšovala se míra nezaměstnanosti a docházelo k negativním ekonomickým dopadům na společnost, jelikož stát kvůli nezužitkování výrobního faktoru práce přichází o určitou část produkce, která by mohla být vyrobena nezaměstnanými. Pro hospodářství to znamená ztrátu cenných zdrojů.

Vysoká nezaměstnanost má také sociální důsledky, má vliv na společnost a je individuální nesnázi jedince. Zaměstnání znamená pro člověka určitý status a má pro něj značný význam. Nezaměstnaná osoba nepřichází jen o výdělek. Tím, že nezaměstnaný člověk finančně i sociálně strádá, tak to ovlivňuje i jeho psychický stav z určité ztráty společenského postavení. A v neposlední řadě přicházejí dané osoby o kvalifikaci. Proto je důležité, aby nezaměstnanost byla co nejkratší etapou života, pokud na ni přijde.

Vedle rizikových oblastí s potenciálem vysoké nezaměstnanosti je zapotřebí řešit i rizikové skupiny lidí, pro které je charakteristické větší riziko ztráty práce a jsou předurčeny pro dlouhodobou nezaměstnanost a být tedy závislé na systému podpor. Do rizikových skupin spadají především starší lidé, ženy s malými dětmi, lidé se zdravotním postižením a osoby bez kvalifikace nebo s nízkým vzděláním či absolventi.

Nezaměstnanost je vymezena i zákonem, z čehož vychází, že každý má práva na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Toto právo na zaměstnání zajišťuje lidem státní politika zaměstnanosti. Další funkcí státní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách a usilování produktivního využití zdrojů pracovních sil. Státní správu politiky zaměstnanosti vykonává v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Součástí státní politiky zaměstnanosti je i podpora zřizování nových pracovních míst, k čemuž je využívána aktivní politika zaměstnanosti, která zahrnuje i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je realizována prostřednictvím svých nástrojů, mezi které patří hlavně rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa a cílí tak k dosažení maximálního možného stupně zaměstnanosti. Pasivní politikou zaměstnanosti se oproti tomu rozumí hlavně hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Pro nezaměstnané jsou sociální dávky klíčovou podporou pro překonání období bez práce. Přespráviš velké sociální dávky však mohou působit na ztrátu motivace k získání nové práce pro uchazeče o zaměstnání. Tento dopad sociálních dávek poukazuje na tyto dávky jako na stěžejního činitele, který podněcuje nepružnost pracovního trhu, a proto by měl být důkladně a rozumně stanovený.

V zájmu hospodářské i sociální politiky je nutné vytvářet takové podmínky, které budou důvodem pro uplatnění co největší části populace na trhu práce. Proto je nezbytnou součástí trhu práce státní politika zaměstnanosti.

2. Cíl práce a metodika

Cílem diplomové práce je zhodnocení nezaměstnanosti ve Středočeském kraji a možnosti řešení zvyšování zaměstnanosti pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve sledovaném období.

Teoretická část diplomové práce na základě prostudované odborné literatury a internetových zdrojů popisnou metodou zachycuje problematiku nezaměstnanosti, a to z hlediska ekonomického, psychologického i sociálního a právního. V další části teoretického východiska je popsán význam státní politiky zaměstnanosti, fungování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. V poslední části je charakterizován Středočeský kraj metodou popisnou a za použití analytické metody jsou specifikovány silné a slabé stránky daného kraje.

Praktická část diplomové práce je zpracována převážně metodou komparativní, dále analytickou a do jisté míry metodou popisnou. Údajů pro vyhotovení práce jsou získány z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, které vychází z dat Úřadu práce v Příbrami. Praktická část je zaměřena na situaci na trhu práce ve Středočeském kraji, a to z pohledu zaměstnanosti, které zobrazuje srovnání vývoje počtu zaměstnavatelů, volných pracovních míst i dle požadavků na vzdělání a klasifikace zaměstnání. Situace na trhu práce je dále zkoumána i ze strany nezaměstnanosti, kde je analyzován vývoj podílu nezaměstnaných osob a počtu uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji a v jednotlivých okresech daného kraje. Pomocí komparativní metody je následně srovnán vývoj nezaměstnanosti v daném kraji s hodnotami v ostatních krajích a v celé České republice. V praktické části je dále rozebrána komparativní a analytickou metodou struktura nezaměstnanosti dle délky evidence, věku, vzdělání, klasifikace zaměstnání a rizikových skupin ve Středočeském kraji.

Zbývá praktická část je zpracována na začátku popisnou metodou a následně analytickou a komparativní. Tato část se zabývá používanými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti v daném kraji, jejich podstatou a cíli. Dále je zde zachycen vývoj podpory uchazečů v rámci používaných jednotlivých nástrojů APZ ve Středočeském kraji a meziroční srovnání financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v daném kraji.

V závěru práce je zhodnocení výsledků i dané doporučení a následně shrnutí.

3. Teoretická východiska

3.1. Nezaměstnanost z ekonomického hlediska

Nezaměstnanost je stav na trhu práce, kdy část obyvatelstva není schopna nalézt zaměstnání. Z ekonomického hlediska je nezaměstnanost spojována s osobami v produktivním věku, který začíná od patnácti let ukončením povinné školní docházky a končí odchodem do penze. Nezaměstnaní nemají placené zaměstnání ani žádné jiné příjmy ze samostatně výdělečné činnosti. Zároveň si tito lidé aktivně práci hledají, což znamená, že jsou zaregistrovaní jako nezaměstnaní na úřadu práce, kde se pravidelně ve stanovených termínech hlásí a jsou schopni nastoupit do zaměstnání v co nejkratší době.

Pro výklad nezaměstnanosti je podstatné rozlišovat obyvatelstvo na ekonomicky aktivní a neaktivní. (Jurečka, 2013, s. 71)

3.1.1. Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se měří mírou nezaměstnanosti, která se stanovuje k dané zemi a k určitému období. Jak pro výklad nezaměstnanosti, tak i pro její měření je podstatné rozlišení obyvatelstvo na ekonomicky aktivní a neaktivní. Do ekonomicky aktivní populace označované také jako pracovní síla patří zaměstnaní a nezaměstnaní, kteří aktivně práci hledají. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo pak tvoří nezaměstnaní, kteří si práci z různých důvodů nehledají. Míru nezaměstnanosti vyjádříme procentním podílem nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu.

$$u = U/(U+L) * 100$$

u = míra nezaměstnanosti

L = zaměstnaní

U = nezaměstnaní hledající práci

L + U = pracovní síla (zaměstnaní + nezaměstnaní hledající práci)

(Samuelson; Nordhaus, 1991, s. 287)

Nedostatky v měření nezaměstnanosti

Mezi různými mírami nezaměstnanosti může být rozdíl, který se odvíjí od použité metodiky ve stanovení čitatele a jmenovatele, anebo i v přesnosti dat a srovnatelnosti

časových údajů. Z tohoto důvodu je velmi důležité rozlišovat, o jaký ukazatel se jedná. (Klíma, 2006, s. 64-65)

Někteří kritikové mají výhrady k nedostatkům měření, protože měření nezahrnuje veškeré skupiny občanů jako například ty osoby, které rezignovali, že by mohli dostat v budoucnu práci. Dalšími jsou pracovníci, kteří jsou nuceni pracovat pouze na zkrácený úvazek. Patří sem i osoby, které se rekvalifikují. (Samuelson; Nordhaus, 1991, s. 288) Mezi pracovní síly nejsou zahrnuty i například žena na mateřské dovolené, důchodci, studenti, nemocní lidé a lidé, kteří se rozhodli již práci nehledat. (Brčák, 2010, s. 189)

Ukazatele měření nezaměstnanosti

Mezi nejužívanější makroekonomické ukazatele pro měření nezaměstnanosti patří obecná míra nezaměstnanosti, specifické míry nezaměstnanosti, míra registrované nezaměstnanosti nebo ekonomické aktivity.

Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti vychází z výsledků šetření podle mezinárodních definic zjišťovaných Českým statistickým úřadem. Hlavní odlišností je, že se v tomto ukazateli uvádějí osoby podle místa pobytu. Výpočet vychází též z procentního podílu nezaměstnaných a pracovních sil. (Klíma, 2006, s. 65)

Specifické míry nezaměstnanosti jsou ukazatele, které představují nezaměstnanost určitých skupin obyvatelstva. V ukazateli jsou v procentním podílu v čitateli nezaměstnaní z dané skupiny a ve jmenovateli pracovní síla v rámci skupiny. Skupiny jsou vnímány jako kategorie sociální, věkové, podle pohlaví a vzdělání.

Z dostupných údajů úřadů práce se získává míra registrované nezaměstnanosti, která je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí. Při konstrukci ukazatele je v čitateli přesná evidence registrovaných a tedy neumístěných uchazečů o zaměstnání, která je vedena na úřadu práce v okrese trvalého bydliště uchazeče a ve jmenovateli je obsaženo to co v čitateli s tím, že se k danému počtu připočte ještě počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledku šetření.

Míra ekonomické aktivity je vyjádřena podílem pracovní síly, tedy počtu zaměstnaných a nezaměstnaných, na počtu všech osob starších 15 let. (Klíma, 2006, s. 66)

Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti

*„Na základě dohody s Českým statistickým úřadem Ministerstvo práce a sociálních věcí počínaje lednem 2013 přechází na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Údaje počínaje měsícem říjnem 2012 jsou zveřejněny podle stávající i nové metodiky paralelně, od ledna 2013 pouze podle nového výpočtu. Nový ukazatel Podíl nezaměstnaných osob má kvůli odlišné definici jinou úroveň a je tudíž s původním ukazatelem nesrovnatelný.“*

Hlavním důvodem změny ukazatele registrované nezaměstnanosti je kombinace údajů z více zdrojů (uchazeči o zaměstnání z evidence úřadu práce a zaměstnané osoby z dat Výběrového šetření Českého statistického úřadu). Dalším důvodem bylo nereprezentativní údaje o zaměstnanosti na úrovni okresů a chybovost v detailním výsledku. Posledním důvodem byla špatná interpretace (zaměnitelnost) míry nezaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí a z Výběrových šetření pracovních sil Českým statistickým úřadem. (Zaměstnanost. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-07-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky/)

3.1.2. Typy nezaměstnanosti

Určitý druh nezaměstnanosti se bude na trhu objevovat vždy, nikdy nebude nezaměstnanost nulová. Nezaměstnanost můžeme rozlišovat podle příčin vzniku a jiných charakteristik.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je převážně krátkodobá a přechodná nezaměstnanost v důsledku mobility pracovníků. Jedná se o normální změny zaměstnání motivované vlastními potřebami nebo i ekonomickým vývojem, při které si nezaměstnané osoby hledají nové uplatnění. (Mareš, 2002, s. 18) Lidé přecházejí z jednoho zaměstnání na druhé s totožnou či podobnou kvalifikací, protože chtějí získat výhodnější zaměstnání ať už z pohledu finančního ohodnocení, seberealizace či lepších pracovních podmínek. (Klíma, 2006, s. 61)

Strukturální nezaměstnanost

„Tento pojem označuje osoby, jejichž dovednosti a místo pobytu neodpovídají pracovním příležitostem – obvykle proto, že mají kvalifikaci pro odvětví, která upadají pod konkurenčním tlakem moderní techniky či dovozů. Strukturální nezaměstnanost se dá snižovat rekvalifikací a zvýšením mobility pracovní síly.“ (The economist, 2002, s. 78)
V důsledku změny technologií výroby či zrušení výroby mohou ztratit dlouhodobě pracovní pozici i vysoce kvalifikovaní pracovníci. (Mareš, 2002, s. 20)

„Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly (dopravní omezení, bydlení atd.) a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.“ (Buchtová, 2002, s. 12)

Cyklická nezaměstnanost

Z nedostatečné poptávky v ekonomice v důsledku nevyužití stávajících kapacit na základě odbytových potíží vzniká cyklická nezaměstnanost. (Mareš, 2002, s. 20) Tato nezaměstnanost je závislá na poklesu výkonu ekonomiky a projevuje se prakticky ve všech odvětvích. Pokud stoupá pokles výkonu ekonomiky, roste i nezaměstnanost, která trvá tak dlouho, dokud ekonomika nezačne vykazovat růst. (Klíma, 2006, s. 62)

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je charakteristická sezónními výkyvy poptávky po práci, jelikož sezónní práce ovlivňují vývoj nezaměstnanosti a růst nabídky práce v určitých časových intervalech. (Buchtová, 2002, s. 12)

Nebo může být specifická jako cyklická nezaměstnanost, která vykazuje pravidelnost a je spojená s přírodním cyklem, jedná se o sezónní nezaměstnanost, která je převážně charakteristická v zimním období ve stavebnictví a v zemědělství. (Mareš, 2002, s. 20)

Skrytá nezaměstnanost

Do skryté nezaměstnanosti patří lidé, kteří jsou bez práce a nejsou registrovaní na úřadu práce a práci tedy nehledají, i když by je při dostatečné nabídce práce přijali. Jedná se například o studenty, matky na mateřské, ženy v domácnosti, ale mohou sem být

zahrnuti i lidé, kteří práci hledají sami například přes neformální sítě či přímo u zaměstnavatele bez registrace jako uchazeče o zaměstnání. Dále sem spadají i nezaměstnaní, kteří se účastní různých programů pro nezaměstnané, jako jsou např. rekvalifikace či veřejně prospěšné práce. (Mareš, 2002, s. 20)

3.1.3. Ostatní formy nezaměstnanosti

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost nastává tehdy, když počet volných pracovních míst je vyšší nebo roven počtu nezaměstnaných. Tito dobrovolně nezaměstnaní mohou upřednostňovat volný čas, studium či jinou činnost před prací za dané mzdové sazby. Mohou sem spadat i frikčně nezaměstnaní přecházející z jednoho pracovního místa na jiné, aby si polepšili. Tato část dobrovolně nezaměstnaných může být oficiálně počítána mezi nezaměstnané, jestliže aktivně vyhledává výhodnější zaměstnání.

Nedobrovolná nezaměstnanost je stav, při němž je počet volných pracovních míst absolutně menší než počet nezaměstnaných. Při dané mzdě chce pracovat více lidí, než je nabízených míst. Celková nabídka práce je tedy větší než poptávka po práci. (Klíma, 2006, s. 62)

Nepravá nezaměstnanost a neúplná zaměstnanost

Nepravá nezaměstnanost se týká osob, které jsou evidované na úřadu práce jako nezaměstnaní, ale buď stejně žádné pracovní příležitosti nehledají a jde jim jen o využití čerpání nároku na podporu v plném rozsahu nebo práci odmítají a přitom nelegálně pracují. Neúplná zaměstnanost zahrnuje osoby, které musejí přijmout práci na snížený úvazek nebo práci, kde nebude využito plně jejich schopností a kvalifikací. Nejčastějším případem je zkrácená pracovní doba nebo sdílené pracovní místo. Neúplná zaměstnanost se rozšiřuje i jako možnost řešení snížení nezaměstnanosti, avšak na druhé straně je chápána jako destrukce zaměstnaneckých práv a vnucení horších pracovních podmínek. V řadě případů se totiž takto zaměstnané osoby mohou dostat do situace bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení. (Mareš, 2002, s. 21)

3.1.4. Přírozená míra nezaměstnanosti

„Za přírozenou je považována taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou trhy práce v zemi v rovnováze a tlaky na mzdové a cenové hladiny jsou v ekonomice vyrovnány. Je to nejnižší udržitelná míra nezaměstnanosti, kterou může tržní ekonomika dosahovat, aniž by inflace vykazovala tendenci ke zvyšování nebo snižování. Přírozená míra nezaměstnanosti vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země.“ (Klíma, 2006, s. 62)

I v zemích, kde nezaměstnanost není problémem, je přírozená míra nezaměstnanosti vždy vyšší než nula, protože vždy existuje určitá míra frikční a strukturální nezaměstnanosti, kde se může jednat třeba i o absolventy škol, kteří hledají právě své první zaměstnání. (Samuelson; Nordhaus, 1991, s. 297)

„Plná zaměstnanost je většinou chápána jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat přitom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde (převážná část nezaměstnanosti v této situaci je chápána jako frikční, respektive dobrovolná). Za míru odpovídající plné zaměstnanosti je považována přibližně její 2-4% úroveň. Překročení této hranice, jak směrem dolů, tak i směrem nahoru bývá většinou považováno za nežádoucí.“ (Mareš, 2002, s. 24)

Determinanty přírozené míry nezaměstnanosti

Při určení přírozené míry nezaměstnanosti je tedy dáno, že skutečná a očekávaná míra inflace je neměnná. I při konstantní míře nezaměstnanosti stále je trh práce v permanentním pohybu. V obecném pojetí je přírozená míra nezaměstnanosti ovlivňována dvěma aspekty, a to časem požadovaným na hledání práce a nepružností nominálních mezd. Opět se pak dostáváme k převisu nabídky práce nad poptávkou po práci.

Mezi determinanty přírozené míry nezaměstnanosti patří demografická skladba obyvatelstva země a její vývoj, demografické skupiny jsou různě velké a jejich podíly se mění.

Podpora v nezaměstnanosti, která snižuje břemeno v období, kdy je člověk bez příjmů z práce, je dalším faktorem, který ovlivňuje přírozenou míru nezaměstnanosti. U vysoké míry náhrady, která značí poměr mezi disponibilním důchodem v nezaměstnanosti a disponibilním důchodem v období práce, není dostatečná motivace nezaměstnaných k hledání nové práce.

Vždy nalezneme v ekonomice sektory, které expandují, pohlcují více práce než ostatní sektory a redukují svoji produkci a zvyšují nezaměstnanost. Tempo růstu rozdílných sektorů ekonomiky má díky rozpoložení práce značný vliv na přirozenou míru nezaměstnanosti. Pokud je mezi těmito růsty značný rozdíl, zvyšuje se přirozená míra nezaměstnanosti. Možnost přesunu mezi sektory vyžaduje čas a vytváří frikční či strukturální nezaměstnanost.

Dalším determinantem je systém rekvalifikace, organizovaný státními institucemi, obecními úřady nebo různými firmami. Spadá sem i přesná a včasná evidence volných pracovních míst v jednotlivých firmách, odvětvích a oblastech.

Státem garantovaná a uzákoněná minimální mzda je posledním zmiňovaným faktorem působícím na přirozenou míru nezaměstnanosti. Pokud je minimální mzda vyšší než trhem očištěná nominální mzdová sazba, tak se přirozená míra nezaměstnanosti zvyšuje, jelikož se snižuje motivace najímat méně kvalifikované pracovníky. (Brčák, 2010, s. 195) Hrubá základní minimální mzda je od 1.1. 2015 pro týdenní pracovní dobu 40 hodin ve výši 9 200 Kč za měsíc či 55 Kč na hodinu. (Příjmy a životní úroveň. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 24.10.2014 [cit. 2015-07-30]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19457>)

3.1.5. Problém dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti

Důležitým údajem k určení problémových regionů či sociálních kategorií je informace o délce nezaměstnanosti. Proto i když je míra nezaměstnanosti nízká, tak z větší části se může jednat o nezaměstnanost dlouhodobou a ta už není příznivá. V obráceném případě větší míra nezaměstnanosti s rychlým obratem mezi nezaměstnanými vyznačuje příznivou situaci, a to jak z hlediska samotných nezaměstnaných osob, tak i z pohledu zátěže nezaměstnaných na státní rozpočet. Při znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných osob je totiž zapotřebí nesrovnatelně více nákladů než při zprostředkování práce pro osoby, které považují svou nezaměstnanost za krátkodobou záležitost. Na základě opakované nezaměstnanosti se dají vytipovat problémové sociální kategorie či regiony s vyšším rizikem k nezaměstnanosti. (Mareš, 2002, s. 24)

3.2. Nezaměstnanost z psychologického a sociálního hlediska

Práce plní v životě člověka nenahraditelnou roli a je hlavní podmínkou jeho důstojné existence. Nejenže práce přináší materiální prospěch, ale zároveň dává člověk pocit seberealizace a společenské užitečnosti. *„Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. V konkrétní práci, k níž jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita.“* (Buchtová, 2002, s. 75)

V naší kultuře je nečekaná ztráta práce značným zásahem do života jedince. V některých případech až traumatizujícím existenciálním zážitkem. Zpravidla až když člověk práci ztratí, tak si uvědomí její skutečnou hodnotu. Při nedobrovolném vyřazení práce z osobního života dochází k průkazným negativním sociálním, psychologickým a i zdravotním problémům. Přičemž tato změna je okolím vnímána jako životní selhání jedince, což už při tak velké stresující situaci jedinci nijak nepomáhá. (Buchtová, 2002, s. 76)

Pokud je člověk bez práce, působí na něj šest podstatných činitelů. Peníze, které stanovují úroveň potřeb, které si člověk může dopřát. Struktura času, protože pracující lidé si organizují svůj volný čas v návaznosti na zaměstnání. Úroveň činnosti, jelikož v zaměstnání je možné nabývat zkušeností a zdokonalovat se praxí. Sociální kontakt, který přináší zaměstnání díky novým přátelstvím, různým pracovním a mimopracovním aktivitám s ostatními kolegy. Předposledním je rozmanitost žití díky práci, které je odlišné od druhé strany, domova. Posledním činitelem je osobní identita, která znamená pro člověka určitý společenský status. (Mareš, 2002, s. 62)

3.3. Nezaměstnanost z právního hlediska

Nezaměstnanost z pohledu práva na zaměstnání je vymezeno zákonem a zohledněno i v mnoha důležitých mezinárodních dokumentech.

„Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“ (Všeobecná deklarace lidských práv, čl. 23 odst. 1)

Státní politika zaměstnanosti dohlíží opatřeními na podporu a rovné zacházení s muži a ženami, s osobami zdravotně postiženými a dalšími osobami, které zaujímají ztížené postavení na trhu práce. V rámci práva na práci je i zákaz přímé nebo nepřímé diskriminace, a to z jakéhokoliv důvodu. (Bělina, M a kol, 2004, s. 421-427) „Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §12, odst. 2)

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti uvádí v §10, že právo na zaměstnání je myšleno právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb s tím souvisejících.

Uplatňování práva na práci se rozumí právo na zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání nebo na podporu v nezaměstnanosti. Toto právo je objektivně podmíněno tím, zda fyzická osoba má možnost pracovat a subjektivně stanovena zájmem o práci. (Bělina, M a kol, 2004, s. 421-427)

„Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §11)

V oblasti politika zaměstnanosti vykonává státní správu Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Na trhu práce se dále podílejí na zaměstnanosti především zaměstnavatelé a odborné organizace. (Bělina, M a kol, 2004, s. 421-427)

3.4. Trh práce

Tržní ekonomika je spojena s trhem práce, což je místo, kde se prodává a nakupuje práce. Pracovní smlouvy a mzdy jsou zde tedy směňovány za čas a kvalifikaci pracovníků. Součástí je i distribuce osob na pracovní místa. Cena práce se na tomto trhu vytváří za vzájemného působení nabídky práce a poptávky po práci. (Mareš, 2002, s. 48) Na trhu

práce jsou na straně nabídky práce domácnosti a na straně poptávky po práci firmy, které pracovní příležitosti poptávají.

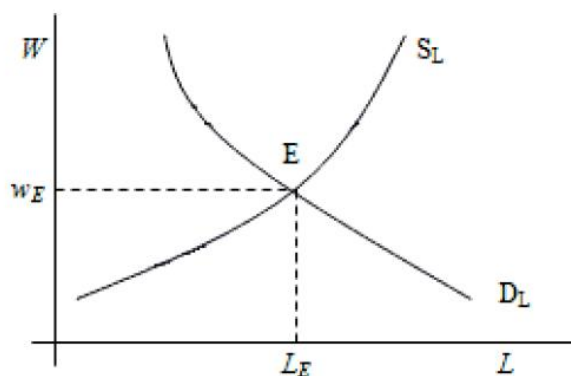
Práce je primárním výrobním faktorem a vědomě účelnou činností člověka. Kvalita a množství práce se odvíjí od fyzických a duševních schopností člověka. (Klíma, 2006, s. 57)

3.4.1. Nabídka a poptávka na trhu práce

Na reálném trhu nejsou mzdové sazby dostatečně pružné tak, aby vyrovnávaly poptávku po práci s nabídkou práce. Mzdové sazby jsou nepružné zejména ve směru dolů kvůli zvyšování nákladů se změnami. Firmy především nechtějí nahrazovat své osvědčené pracovníky nezaměstnanými pracovníky, i když by pracovali za nižší sazby. V souvislosti s touto změnou totiž vznikají dodatečné náklady na přijímání a zapracování těchto nových pracovníků. Navíc hrozí riziko, že nově přijatý pracovník se neosvědčí. Nepružné mzdy vyvolávají pak i dlouhodobější nerovnováhu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci a způsobují vznik nedobrovolné nezaměstnanosti. (Klíma, 2006, s. 63)

Celkovou situaci na trhu práce ovlivňuje několik faktorů. Prvním faktorem je fakt, že vynaložená práce je prostředek k získání statků potřebných k uspokojování potřeb. Dalším faktorem je podmínění nabídky práce a vývoje mimoekonomických faktorů, a to především demografických a sociálních. V poslední řadě jde o poptávku po práci, která je determinována výslovně technologickými a ekonomickými souvislostmi, které vznikají z využití práce v kombinaci s ostatními výrobními faktory (půda, kapitál). (Buchtová, 2002, s. 69-70)

Obrázek č. 1: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Holman, 2008, s. 168

Tento graf zachycuje na horizontální ose množství práce (L), na vertikální ose mzdovou sazbu (W) a střední bod E , který vyjadřuje rovnováhu na trhu práce. V tomto bodě se nabídka práce značená S_L rovná poptávce po práci D_L při rovnovážné mzdě označované W_E a rovnovážném množství práce L_E . Přičemž trh je současně charakterizován přirozenou mírou nezaměstnanosti. (Holman, 2008, s. 168)

Poptávka na trhu práce

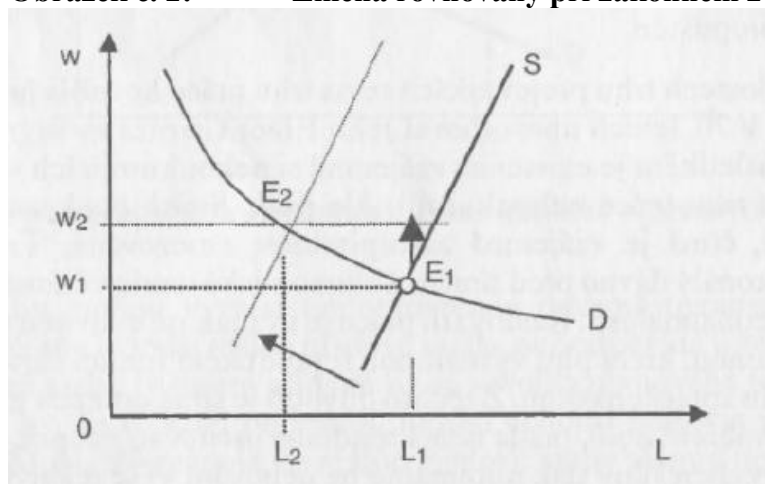
Jestliže nastane na trhu práce rovnost, firmy ztratí zájem o dostatečné pracovníky. Poptávka je stěžejně závislá na mzdové sazbě. Při zvýšení mzdové sazby dochází ke snížení poptávky firem po práci a naopak. Poptávku po práci ovlivňuje hned několik faktorů a dokonce i jejich vzájemné poměry. Například při růstu poptávky po výrobcích dochází ke zvýšení výroby, která vyžaduje více práce a vede tedy ke zvýšení poptávky po práci. (Klíma, 2006, s. 57-58)

Nabídka na trhu práce

Výsledkem a finančním ohodnocením vynaložené práce je mzda. Za tuto mzdu jsou domácnosti ochotny pracovat. Dokud je mzda větší než náklady práce, tak jsou domácnosti ochotny pracovat a zvyšovat nabídku práce. Při rozhodování domácností o nabídce práce hraje důležitou roli způsob rozložení jejich disponibilního času na práci a na volný čas a také v závislosti na mzdové sazbě. (Klíma, 2006, s. 58-59)

Změna rovnováhy na trhu práce

Obrázek č. 2: Změna rovnováhy při zákonném zvýšení mzdy



Zdroj: Buchtová, 2002, s. 70

Na grafu lze vidět, že i přes poruchy na trhu práce, které budou popsány v další kapitole, tržní mechanismus na trhu práce funguje. Ilustruje snahu odborů o zvýšení mzdy. Na horizontální ose je práce značená L a na vertikální ose je mzda značená w . Po zákonném opatření vzrostla původní mzdová sazba w_1 na novou vyšší mzdovou sazbu w_2 . Množství původně poptávané práce L_1 se při nové mzdové hladině sníží na L_2 .

E_1 je původní rovnováha, ale při vyšší mzdové sazbě bude poptáváno nižší množství práce a pokud by měl být trh nadále v rovnováze, tak by bod E_2 odpovídal novému rovnovážnému stavu. To by ovšem znamenalo, že by muselo dojít k poklesu nabídky, ke kterému ale nedošlo. Naopak dochází k převaze nabídky práce nad poptávkou po práci, což má dopad na vznik nedobrovolné nezaměstnanosti.

Firma se adaptuje na změnu mzdové sazby a omezí poptávku po práci na výši L_2 . Výsledkem jsou sice vyšší mzdy, ale pro méně zaměstnanců. V případě, že firma nemá možnost omezit poptávku, jelikož je to dáno například kolektivními smlouvami, musí hledat kompenzaci nárůstu mezd snížením nemzdových nákladů. (Buchtová, 2002, s. 70-71)

3.4.2. Poruchy na trhu práce

V reálném hospodářství se trh práce vyvíjí v podmínkách nedokonalé konkurence, která způsobuje strnulost nabídky práce i poptávky po práci.

Strnulost nabídky vychází z omezené volby domácností mezi kombinacemi mzdových sazeb a rozsahem nabídky práce, což může být plný nebo částečný pracovní úvazek, vedlejší pracovní úvazek nebo nezaměstnanost. Strnulost nabídky je dále následkem strukturální různorodosti práce. Což je ovlivněno tím, že trh práce je rozdělen do několika dílčích trhů různých profesí, které nejsou konkurence schopné ve smyslu substituce jedné práce za druhou jako například veterinář a architekt. „*Nabídka práce je ovlivňována i zásahy odborových svazů prostřednictvím kolektivních smluv a státu, který určuje pracovní zákonodárství, minimální mzdy apod.*“ (Klíma, 2006, s. 61)

Může se stát, že část populace si zvolí získat prostředky nelegální aktivitou v hospodářství nebo výše sociální podpory se začne natolik přibližovat mzdě, že rozdíl mezi nimi nebude motivovat k práci. (Buchtová, 2002, s. 70)

Strnulost poptávky firem po práci je zapříčiněno právními zásahy do trhu práce, vlastním rozhodováním firem a i například tržními vlivy. Například firmy mohou

zaměstnávat kvalifikované a schopné odborníky i za cenu, že někdy udržují zaměstnanost nad efektivní úrovní, ale s tím, že očekávají zvýšení poptávky po své produkci. „*Zásahy státu do trhu práce sice omezují negativní projevy trhu práce, ale mohou mít za následek zkreslenou adaptaci ekonomických subjektů a omezení samoregulace trhu práce.*“ (Klíma, 2006, s. 61)

3.4.3. Druhy trhů práce

Pracovní trh není jen jeden, ve skutečnosti je tolik trhu, kolik existuje geografických oblastí, odvětví a profesí. Základní členění trhů je následující.

Primární a sekundární trh práce

Na primární trh práce jsou k nalezení lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží. Tento trh poskytuje řadu šancí, poměrně dobré možnosti profesionálního růstu a především i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa zde umožňují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání, jsou zde tedy nižší výkyvy v souvislosti se změnou práce. Navíc je zde práce poměrně dobře placená s možným růstem mezd.

Sekundární trh nabízí pracovní místa s nižší prestiží i mzdovou úrovní. Mzdová hladina je zde mnohem více ovlivňována úrovní nezaměstnanosti. Pro tento trh je charakteristická vysoká fluktuace pracovních míst, proto je zde snazší získat nové zaměstnání na rozdíl od primárního. Pracovní příležitosti jsou nestabilní a periodicky přerušované. Pro kariérní postup jsou zde příležitosti omezené až neexistující, což znemožňuje vstoupit do primárního trhu.

Rozdělení trhů sebou přináší určité bariéry pohybu pracovníků. Objevuje se trend v prosazování poptávky po mladších a vzdělanějších pracovnících. Nedostatek uchazečů je zaznamenán u kvalifikované práce např. vědců a techniků.

Formální a neformální trh práce

Na formálním trhu práce se soustřeďují oficiální pracovní příležitosti, které jsou kontrolovány a regulovány společenskými institucemi.

Naopak na neformálním trhu je koncentrace pracovních příležitostí, které nepodléhají kontrole těchto institucí. Takovou institucí může být například daňový úřad. Jedná se především o aktivity tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky, což mohou být různé

formy nelegálního podnikání až po práci kriminální povahy, která obchází pracovní a daňové zákony. Patří sem i samozásobitelství a domácí práce.

Tyto oba trhy jsou vzájemně propojeny. V poslední době získává neformální trh kvůli nárůstu práce načerno určitou váhu. Zvyšuje se totiž i počet osob, které pracují oficiálně na zkrácený či plný úvazek a na černém trhu si přivydělávají.

Interní a externí trh práce

Interní trh práce označovaný také jako vnitřní trh práce se vztahuje k nabídce práce a poptávce po práci uvnitř jednotlivých podniků. Jedná se spíše o rozmístování pracovníků za pomoci určitých pravidel a mechanismů. Hlavní charakteristikou tohoto trhu je zvyšování jistoty práce, což vysvětluje například možnost přesouvat pracovníky dle potřeby uvnitř firmy bez nutnosti propouštět při případných změnách ve výrobním programu. Dalšími specifikacemi je zlepšování kvalifikace a přizpůsobení pracovní doby.

Na externím trhu práce neboli vnějším trhu práce pak dochází ke vzájemné konkurenci těchto podniků. Tento trh tedy podporuje větší mobilitou pracovníků mezi firmami nezaměstnanost. Přizpůsobuje pracovní síly změně struktury výroby a je charakteristický vládními rekvalifikačními projekty. (Mareš, 2002, s. 48-54)

3.5. Dopady nezaměstnanosti

Vysoká nezaměstnanost má důsledky v ekonomice ve ztrátě cenných zdrojů a ve společnosti je problémem poklesu příjmů a s ním souvisejících obtíží. Přičemž nízký výkon hospodářství při vysoké nezaměstnanosti se prolíná s náladami a postoji lidí a i do jejich rodinných životů. Nezaměstnanost tedy dopadá do následujících dvou oblastí. (Samuelson; Nordhaus, 1991, s. 651)

Ekonomické důsledky

V situaci, kdy dané hospodářství nemá možnost vytvářet dostatek pracovních příležitostí k pokrytí nabízených pracovní sil uchazeči o zaměstnání, nastává nevyužití podstatného výrobního faktoru, práce. Následkem jsou rozsáhlé ztráty na produkci, které mohly být danými nezaměstnanými vytvořeny a pokles zisků i příjmů. (Samuelson; Nordhaus, 1991, s. 285)

Sociální důsledky

Nezaměstnanost má i negativní dopady v sociální oblasti a je vždy spojena s poklesem životní úrovně. Kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti může dojít ke ztrátě kvalifikace, což se týká převážně mladých nezaměstnaných lidí, kteří vyšli ze škol a nezískali potřebné pracovní návyky, přípravu. Tudiž jsou po delší době pro potencionálního zaměstnavatele nevyhovující.

Podpora v nezaměstnanosti nemůže kompenzovat ztracenou mzdu, vyplácenou v zaměstnanosti. Je jen otázkou času, kdy se nezaměstnanost projeví na psychice člověka, zvyšuje stresové zatížení, nemocnost a může vést k alkoholismu, kriminalitě, k rozpadu rodiny a dokonce až i k sebevraždě. (Klíma, 2006, s. 66)

Společnost je přesvědčena, že pokud by člověk chtěl, tak práci získá a očekává od nezaměstnaného, že vynaloží veškeré úsilí k tomu, aby vyhledáním nového pracovního místa svou situaci vyřešil. Je vnímán jako odpovědný za svůj stav a pokud tento stav nezmění, tak je odsuzován jako nesnaživý a neschopný. Výsledkem průzkumu veřejného mínění je, že nezaměstnaný by měl být rád za jakékoliv pracovní místo za jakoukoli mzdu. (Mareš, 2002, s. 92)

3.6. Rizikové skupiny nezaměstnaných

„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost.“ (Buchtová, 2002, s. 109)

Příslušníci těchto skupin bývají více náchylní na opakovanou nezaměstnanost a nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce s nejistou budoucností a nízkou mzdou. Z tohoto důvodu by měla být politika zaměstnanosti zaměřena právě na tyto skupiny lidí. V rámci České republiky patří do rizikových skupin mladí lidé, starší lidé, ženy s malými dětmi, lidé s nízkým vzděláním, zdravotně postižení občané, romské etnikum a stále zvětšující se počet imigrantů. Některé z těchto skupin dokonce potřebují i zvýšenou pomoc pracovní profesního a psychologického poradenství. (Buchtová, 2002, s. 109)

Mladší věkové skupiny do třiceti let

Mezi osoby patřící do této skupiny spadají absolventi středních a vysokých škol, kteří se vesměs ucházejí o své první pracovní místo a tudíž jsou v porovnání s ostatními uchazeči ve velké nevýhodě. Pozbývají praktické zkušenosti, základní pracovní návyky a určité pracovní kontakty, které by jim umožňovaly lepší orientaci na trhu práce. Pokud si tyto osoby včas neosvojí pracovní návyky, nebudou schopni v dospělosti pracovat. Nuda je zavede k sociálně patologickému chování a až k vyčlenění ze společnosti. Této skupině lidí, která teprve vstupuje na trh práce, by měla společnost poskytnout různé rekvalifikace a jazykové kurzy, a to i několikrát za sebou. (Buchtová, 2002, s. 110)

Starší věkové skupiny

Nejvíce prožívají ztrátu zaměstnání osoby ve věku 41-50 let, které mimo jiné doprovází pocity bezradnosti provázané strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Zaměstnavatelé dávají přednost mladším lidem a opětovně starší lidé pak mají pocity neuspokojení a nevyužití. Jejich celková aktivita je defenzivní a zaměřují se jen na udržení získaného zaměstnání. Jedním z řešení pro nezaměstnané v tomto věku bývá provozování samostatného podnikání, které ale neznamena východisko pro všechny jedince. Čím je člověk starší, tím jsou pro něj návykové stereotypy stálejší a obtížněji se přizpůsobuje novým životním událostem. K zamezení celkové životní rezignaci jedince pomáhá orientace na budoucnost. (Buchtová, 2002, s. 111-113)

Ženy s malými dětmi

Zaměstnavatelé dávají přednost mužské pracovní síle před ženskou, z důvodu větší územní mobility a nezatíženosti starostmi o domácnost. Negativní hodnocení a pokles ochoty zaměstnávat matky s malými dětmi ústí z předpokladu častých pracovních absencí, které následně narušují plynulost pracovního procesu. V současné době jsou ekonomicky ohrožené obzvláště neúplné rodiny.

Propojení pracovních a mateřských povinností a zároveň dosažení společenské angažovanosti je velice obtížné. *„V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti.*

Cesta k řešení v naší společnosti patrně povede přes nutné legislativní úpravy až k politické a finanční podpoře žen.“ (Buchtová, 2002, s. 113)

Zdravotně postižení občané

Osob se změnou pracovní schopností (ZPS) se setkávají především s otázkou přiměřeného smyslu života, pocitu lidské důstojnosti a mimo to samozřejmě i s ekonomickými, sociálními a psychickými problémy. Tito jedinci mají mnohem menší šanci uplatnit se na trhu práce. Tuto skutečnost dokazuje i fakt, že doba jejich evidence na úřadech práce je několikanásobně delší než u zdravých jedinců. Dosavadní systém sociálního zabezpečení se zúčastňuje podpory zdravotně postižených lidí z hlediska jejich základních materiálních potřeb, společenské integrace skupiny zdravotně postižených lidí. Přesto záleží z velké části na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách. Jako nezaměstnaní se dostávají mnohdy do bezvýhodné životní situace. (Buchtová, 2002, s. 113)

Lidé s nízkým vzděláním

Největší skupinou dlouhodobě nezaměstnaných bývají převážně z jedné třetiny nekvalifikovaní pracovníci. Patří sem zejména absolventi základních škol, mladí lidé, kteří se obtížně vzdělávají a často nemají zájem o zaměstnání. Dále do této skupiny náleží i alkoholici, lidé propuštění z nápravných zařízení, recidivisté a ostatní sociálně nepřizpůsobiví lidé.

Nízce kvalifikovaní pracovníci budou postupně stále více nahrazováni levnějšími a přesnějšími stroji. Zvyšování nezaměstnanosti nekvalifikovaných osob způsobí v budoucnu potenciální kriminální potíže pro společnost. (Buchtová, 2002, s. 114)

Romské etnikum

Většina romské populace dokončí, a to pokud vůbec, jen základní vzdělání a další kvalifikaci nezískávají, což jim ubírá možnost získat zaměstnání. *„Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrována.*“ (Buchtová, 2002, s. 114-115)

Stále více se romské obyvatelstvo soustřeďuje ve vyhraněných oblastech, kde tvoří lokality s napjatými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na

prostředcích poskytovaných státem. Tudiž mají minimální šanci na uplatnění v rámci trhu práce. (Buchtová, 2002, s. 115)

3.7. Státní politika zaměstnanosti

Hlavní význam této politiky je zajistit lidem právo na zaměstnání, které vyplývá z článku 26 Listiny základních práv a svobod. Toto právo je chápáno jako volný výběr zaměstnání nebo jako pravomoc na jeho zprostředkování. (Brožová, 2006, s. 133)

Další funkcí politiky zaměstnanosti je sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění jedinců. Poskytuje informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce.

Politika zaměstnanosti se dále stará o koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a o podmínky čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu.

Zajišťuje tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění zaměstnanosti zejména uplatňováním APZ (aktivní politiky zaměstnanosti). Zahrnuje též tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti.

Má na starosti hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti a poskytování podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

Obstarává opatření k dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami, které mají ztížené postavení na trhu práce, jako můžou být lidé s etnickým původem či se zdravotním postižením. Zaopatřuje tyto skupiny například lepším přístupem k zaměstnání, umožňuje rekvalifikaci a přípravu k práci nebo ke specializovaným rekvalifikačním kurzům. Státní politika zaměstnanosti také usměrňuje zaměstnávání pracovních sil z České republiky do zahraničí a naopak. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 2, odst. 1)

Státní politiku zaměstnanosti vykonává stát prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadů práce České republiky. Podílí se na ní i s dalšími subjekty činnými na trhu práce, a to se zaměstnavateli, odborovými organizacemi, územními samosprávnými celky (obce, kraje), profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnanců. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 2, odst. 2-3)

3.7.1. Aktivní politika zaměstnanosti

Proti nezaměstnanosti vede stát boj pomocí aktivní politiky zaměstnanosti, která spěje k dosažení maximálního možného stupně zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je vykonávána prostřednictvím ministerstva a úřadů práce, které tak mohou vypomoci žadatelům o práci se sháněním nového zaměstnání. Ministerstva a úřady spolupracují dle situace na trhu práce při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti i s dalšími subjekty. **Aktivní politika zaměstnanosti se realizuje prostřednictvím svých nástrojů,** mezi které patří:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zpracování
- příspěvek na přechod na nový podnikatelský program

(Petrášek, 1992, s. 88)

Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří rovněž poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce. Poradenství může být zprostředkováno a hrazeno krajskou pobočkou Úřadu práce přes odborné zařízení (například pedagogicko-psychologickou poradnu). Toto poradenství je prováděno za účelem zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob pro volbu zaměstnání, zprostředkování vhodného povolání, volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dalšími opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §105, odst. 1-2)

„V souladu s potřebami trhu práce může Úřad práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §106, odst. 1-2)

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu. Hospodaření s těmito prostředky je řízeno právním předpisem týkající se rozpočtových pravidel. Tyto prostředky lze taktéž využít na úhradu programů nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů, které přispívají k nárůstu zaměstnanosti. Dále se mohou tyto finance využít na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Výjimkou je poskytování těchto prostředků zaměstnavateli na stejný účel či organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §107, odst. 1-2)

a) Nejpoužívanější nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti a zkušenosti fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §108, odst. 1)

Rekvalifikace může konat pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, kterému byla na základě potřeb trhu práce udělena akreditace Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Dále může rekvalifikace provádět škola v rámci oboru vzdělání a vysoká škola s akreditovaným studijním programem nebo rekvalifikační zařízení, což je zařízení se vzdělávacím programem. Jen tyto uvedené zařízení mohou vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností.

Rekvalifikace může zajišťovaná třemi způsoby:

▪ Rekvalifikace plně zajišťované krajskou pobočkou Úřadu práce

Dohoda mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením o rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání je uzavřena písemně a úřad práce se v ní mimo jiné zavazuje hradit náklady spojené s touto rekvalifikací. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §108, odst. 2-7)

Písemná dohoda o rekvalifikaci se sepisuje i mezi úřadem práce a zájemcem o rekvalifikaci. Důležité je, zda rekvalifikace pomůže uchazeči o zaměstnání k uplatnění na trhu práce. V rámci dohody je závazek, že jestli účastník rekvalifikace bez vážného důvodu

nedokončí kurz, tak musí úřadu práce příspěvek na rekvalifikaci vrátit. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §109, odst. 1)

Rekvalifikaci se státním příspěvkem může mít jen osoba v evidenci uchazečů o zaměstnání. Důležité je, aby daná osoba projevila o rekvalifikaci zájem, a pak se zohledňuje jeho konkrétní situace a možnosti. Úřad práce posuzuje na základě získaných informací o uchazeči (dosažené vzdělání, zdravotní stav aj.) a pohovoru s ním, zda absolvování vybraného kurzu opravdu zvýší šance dotyčného na získání nové práce neboli zda je po konkrétní profesi poptávka na trhu práce. A následně rozhodne, jestli daného uchazeče o zaměstnání do konkrétního kurzu zařadit či nikoli. Každý kurz má totiž i své vstupní požadavky jako například stupeň vzdělání, dosažené dovednosti a znalosti (práce s počítačem, řidičský průkaz skupiny B, zdravotní způsobilost k výkonu nové profese, aj.)

Při plném zabezpečení rekvalifikace za strany úřadu práce platí výše popsaný proces. Přičemž pokud úřad práce rekvalifikační kurz schválí, vyplácí se v průběhu podpora při rekvalifikaci, která může být v roce 2015 maximálně ve výši 16 367 Kč (60 % předchozího příjmu). Podpora v nezaměstnanosti bez rekvalifikace vyplácená státem je maximálně ve výši 14 604 Kč. Z čehož je zřejmé, že pokud člověk nemá práci a je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, rekvalifikace se mu vyplatí ve všech směrech. Více o výši a podmínkách podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci je popsáno v kapitole Fungování podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

▪ **Rekvalifikace zajišťována samotným uchazečem o zaměstnání**

Druhá varianta získání rekvalifikace je, že si uchazeč rekvalifikační kurz i příslušné rekvalifikační zařízení vybere a zajistí sám. Úřad práce o svém záměru informuje a vyplní potřebné formuláře. Úřad práce prověří, zda je rekvalifikační zařízení akreditované, posoudí požadavek dle obdobných kritérií jako v předešlé části a popřípadě tedy schválí, že po úspěšném absolvování rekvalifikace, kurz zaplatí. Při samostatně zajišťované rekvalifikaci úřad práce nehradí další náklady spojené s kurzem jako je tomu při zabezpečení kurzu samotným úřadem. Navíc celková částka, kterou úřad práce může vynaložit na zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče je 50 000 Kč během tří let. Nejčastěji volenými kurzy jsou pro získání řidičských průkazů, profesních dovedností svářeče a kosmetičky. (Podpora v nezaměstnanosti. *peníze.cz*. [online]. 11.08.2015 [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/302865->

rekvalifikace-2015-komu-zaplati-kurz-stat-a-jak-vysokou-podporu-dostanete). Pokud uchazeč o zaměstnání odmítne nastoupit do zaměstnání, která odpovídá jeho nově získaným kvalifikacím, musí úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace, a to i v případě pokud kurz je nedokončen bez závažných důvodů. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §109a, odst. 5, 8)

▪ **Rekvalifikace zaměstnanců zajišťovaná zaměstnavatelem**

Třetí možností získání rekvalifikace je přes zaměstnavatele. Zaměstnavatel může požádat úřad práce o příspěvek na získání nebo obnovení kvalifikace svých pracovníků pro jejich další pracovní uplatnění. Pokud úřad práce po posouzení žádost schválí, musí být mezi zaměstnavatelem a úřadem práce uzavřena písemná dohoda o získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace zaměstnanců a částečném či plném hrazení nákladů na rekvalifikaci a nákladů s ní spojené. Písemná dohoda je i mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením a popřípadě úřadem práce. Pokud budou nedodrženy podmínky, příspěvek se musí úřadu práce vrátit. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §110, odst. 1-3)

Investiční pobídky

Investiční pobídky přislíbují úřad práce zaměstnavateli, který tak hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikace či školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora může být přiznána zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa na území, kde je průměrný podíl nezaměstnaných osob za 2 předchozí pololetí nejméně o 25 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnaných osob v České republice anebo na území zvýhodněných průmyslových zón schválených vládou. Toto pravidlo s územím se vztahuje i na hmotnou podporu na rekvalifikaci a školení zaměstnanců. Výši hmotné podpory stanovuje v závislosti na situaci na trhu práce nařízením vláda. Závazkem zaměstnavatele je splnění účelově orientované dohody do 3 let od vydání rozhodnutí o příslibu. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §111, odst. 1-12)

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti, které zahrnují údržbu veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací nebo

jiných obdobných činností ve prospěch obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí. Tyto pracovní příležitosti vytváří zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce na 24 po sobě jdoucích měsíců (i opakovaně) pro umístění uchazečů o zaměstnání. Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli příspěvek až do výše skutečně vynaložených prostředků, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu za tohoto zaměstnance. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §112, odst. 1-2)

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM), jsou pracovní místa, která zaměstnavatel nově zřizuje nebo vyhrazuje pro uchazeče o zaměstnání na základě dohody s úřadem práce. Dále se může jednat o pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Pro poskytnutí příspěvků je podmínkou udržet nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání nebo pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem samostatné výdělečné činnosti alespoň 365 kalendářních dnů.

Výše příspěvku je posuzována podle předpokládaných kalkulovaných nákladů, charakteristiky zřizovaného místa, situace na trhu práce v regionu a podle požadavků zaměstnavatele na uchazeče. Poskytnutý příspěvek může být použit výhradně za účelem uvedeným v dohodě. Přičemž není možné, aby uchazeč o zaměstnání byl podporován opakovaně.

Veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa vytvářejí firmy na základě dohody s úřadem práce a mají umožnit trvalé nebo dlouhodobější zaměstnání uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce nemůže najít práci jiným způsobem. Předpoklad dlouhodobého trvání pracovního poměru a poskytnutí příspěvku je skutečnost, že pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou či určitou na nejméně 6 měsíců. (Úřad práce ČR. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/spolecensky_ucelna_pracovni_mista).

Chráněné pracovní místo

Na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce může zaměstnavatel vytvořit pracovní místo zřízené či vymezené pro osobu se zdravotním postižením. Toto chráněné pracovní místo musí být obsazeno však po dobu 3 let. Chráněné

pracovní místo může při uzavření dohody s úřadem práce vytvořit i osoba se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (dohoda se uzavírá na dobu 3 let). (Úřad práce ČR. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-08-30].

Dostupné

z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chranepracovni_dilny_a_pracovni_mista)

Zaměstnavatel žádá úřad práce o příspěvek na vytvořené chráněné pracovní místo. Poskytnutá výše příspěvku se odvíjí od typu pracovní činnosti a od rozsahu změn pracovního prostředí k uzpůsobení handicapovanému člověku, což musí zaměstnavatel úřadu práce vysvětlit a doložit. Dalším aspektem je situace na trhu práce v daném regionu.

Maximální výše příspěvku může být osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1-3. čtvrtletí předchozího roku, což je 24 622 Kč za rok 2015 a tedy výše příspěvku je maximálně celkem 196 976 Kč. (Zaměstnání. *penize.cz*. [online]. 10.06.2014 [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zamestnani/286838-zamestnavat-zdravotne-postizene-se-vyplati-kolik-vam-da-stat>)

Úřad práce poskytuje i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo. Tuto žádost však lze podávat nejdříve po 12 měsících od vzniku a obsazení chráněného pracovního místa a výše příspěvku může činit maximálně 48 000 Kč. (Úřad práce ČR. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2015-08-30]. Dostupné

z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chranepracovni_dilny_a_pracovni_mista)

b) Další nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti

Překlenovací příspěvek

„Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §114, odst. 1-5)

Příspěvek na zpracování

Příspěvek zaměstnavateli od úřadu práce, na základě uzavřené dohody, podmíněnou zapracování uchazeče o zaměstnání, kterého zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §116, odst. 1-2)

Příspěvek na přechod na nový podnikatelský program

Tento příspěvek poskytuje úřad práce zaměstnavateli v případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a důsledkem je, že nemůže zabezpečit své zaměstnance pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Vše je podloženo dohodou mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §117, odst. 1-2)

Sdílené zprostředkování zaměstnání

Zprostředkovávat zaměstnání uchazeči o zaměstnání může úřad práce i prostřednictvím agentury práce, s kterou ohledně sdílení zprostředkování zaměstnání uzavírá písemnou dohodu a poskytuje jí za to příspěvek. Při výběru uchazečů o zaměstnání do sdíleného zprostředkování zaměstnání se přihlíží hlavně k situaci na trhu práce a následně může úřad práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu a s písemným souhlasem dané osoby. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §119a, odst. 1-3) Přičemž individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání a jejím obsahem je především stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §33, odst. 2)

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

„Z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti lze přispívat i na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.“ (Úřad práce ČR. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. 21.05.2013 [cit. 2015-

3.7.2. Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politiky zaměstnanosti obsahuje rozličné verze náhrad za ztrátu příjmu v nezaměstnanosti. Zaujímá dva systémy, a to systém státní pomoci v nezaměstnanosti a systém pojištění v nezaměstnanosti. (Mareš, Sirovátka, Vyhlídal, 2002, s. 40)

Pro lidi bez práce je pasivní politika velikou podporou, protože díky ní překonají období, než si najdou zaměstnání nové. Avšak pokud je režim sociálních dávek přespříliš velkorysý, může působit na nezaměstnané občany ztrátou motivace k získání nové práce. Dalším aspektem, který snižuje motivaci k zaměstnanosti, mohou být i přídavky na děti pro nepracující a další. Tento dopad sociálních dávek je klíčovým činitelem, který podněcuje nepružnost pracovního trhu. (Mareš, Sirovátka, Vyhlídal, 2002, s. 38)

3.8. Fungování podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci

3.8.1. Nezaměstnaní se zájmem o práci vedení na krajské pobočce Úřadu práce

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem osobně písemně požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště. Pokud zájemce splní zákonné podmínky, daný úřad práce může rozhodnout o zařazení daného uchazeče do evidence uchazečů o zaměstnání. Úřad práce danému uchazeči následně zprostředkovává vhodné zaměstnání a může zabezpečit i rekvalifikaci. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 22-24)

Uchazečem o zaměstnání může být pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a není v pracovněprávním vztahu, společníkem nebo jednatelem společnosti, členem představenstva, členem dozorčí rady, soudcem, poslancem, výdělečně činnou osobou v cizině aj. viz § 25 v zákonu č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 25, odst. 1)

Uchazečem o zaměstnání může být i absolvent studia, kterému se nepodařilo po škole najít zaměstnání. Doba studia však není považována za dobu, kdy bylo placeno důchodové pojištění a tím pádem, takový absolvent nemá nárok na podporu

v nezaměstnanosti, pokud tedy při škole nevykonával takovou pracovní činnost, při které v součtu alespoň 12 měsíců platil důchodové pojištění. (Zdravotní pojištění. *peníze.cz*. [online]. 28.05.2014 [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/zdravotni-pojisteni/286290-konec-skoly-jizda-konci-odkdy-si-absolvent-plati-zdravotni-a-socialni-pojisteni>)

V evidenci jsou u každého uchazeče jeho identifikační údaje, údaje o získané kvalifikaci a pracovních zkušenostech, zájmech o určitá zaměstnání a o jeho zdravotním stavu z pohledu výkonu práce. Tyto údaje jsou shromažďovány jen pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 23)

Ukončení vedení osoby v evidenci zájemců o zaměstnání může provést krajská pobočka Úřadu práce, pokud daná osoba podá k ukončení žádost nebo při zprostředkování zaměstnání neposkytuje potřebnou součinnost nebo ji dokonce maří, tak ho úřad práce z evidence vyřadí. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 22, odst. 2-3)

3.8.2. Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá každý, kdo se ocitne bez práce. Nezaměstnaný musí splňovat několik zákonných podmínek, aby mohl podporu v nezaměstnanosti dostávat:

- Nezaměstnaný musí písemně zažádat (viz. Příloha č. 1) o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o poskytnutí podpory na své krajské pobočce Úřadu práce.
- Podpora v nezaměstnanosti vzniká uchazeči o zaměstnání, který během dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání byl zaměstnán nebo provozoval výdělečnou činnost a platil tak důchodové pojištění v délce alespoň 12 měsíců.
- Přičemž ke dni, ke kterému mu má být přiznána podpora v nezaměstnanosti, nesmí být poživatel starobního důchodu.
- Uchazeč o zaměstnání nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, jestliže v posledních 6 měsících s ním byl ukončen pracovní poměr z důvodu hrubého porušení povinností (například byl-li dotyčný odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok) nebo porušení jiných povinností zvláště hrubým způsobem.

- Na podporu dále nemá nárok osoba, které vznikl nárok na výsluhový příspěvek vyšší než by byla podpora v nezaměstnanosti. Pokud by byl ale příspěvek nižší, náleží jedinci podpora v nezaměstnanosti ve výši rozdílu mezi příspěvkem a podporou. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 39, odst. 1-3)
- Pokud ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává daná osoba činnost na základě pracovního či služebního poměru, nebo na základě dohody o provedení práce či pracovní činnosti, kde měsíční výdělek přesáhne polovinu minimální mzdy, nepřísluší této osobě podpora v nezaměstnanosti. Pokud uchazeč o zaměstnání vykonává takovou činnost, dokládá výši měsíčního výdělku či odměny.

Výdělečné činnosti při podpoře v nezaměstnanosti

Z výše popsané skutečnosti vyplývá, že uchazeč o zaměstnání evidovaný na úřadu práce si může k podpoře v nezaměstnanosti přivydělat do výše poloviny minimální mzdy, což je při současné minimální mzdě (9 200 Kč) 4 600 Kč. Přivýdělek může vyplývat z práce uzavřené na dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti nebo činnost v pracovním poměru. Jestli dotyčný dostává více výdělků z různých těchto činností, musí stále splňovat součtem těchto výdělků uznatelnou hranici. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 25, odst. 3)

3.8.3. Nárok na podporu při rekvalifikaci

Pokud se uchazeč o zaměstnání účastní rekvalifikace zajišťovanou krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu, vzniká nárok na podporu při rekvalifikaci, pokud tak daný úřad rozhodne. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 40, odst. 1-2)

Na základě individuální domluvy má úřad práce možnost poskytnout účastníkovi rekvalifikačního kurzu také příspěvek na další náklady spojené s kurzem (například výdaje na jízdné a pojištění pro případ škody).

Jestliže se uchazeč o zaměstnání chce účastnit rekvalifikace, musí s úřadem práce uzavřít písemnou dohodu o rekvalifikaci, kde se mimo jiné upíše, že pokud bez vážného důvodu nedokončí rekvalifikační kurz, tak musí vynaložené peníze na vzdělání úřadu práce vrátit. (Podpora v nezaměstnanosti. *peníze.cz*. [online]. 11.08.2015 [cit. 2015-08-30].

Dostupné z: <http://www.penize.cz/podpora-v-nezaměstnanosti/302865-rekvalifikace-2015-komu-zaplati-kurz-stat-a-jak-vysokou-podporu-dostanete>)

Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 40, odst. 3) Avšak podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci je zastavena v období, kdy uchazeč pobírá starobní důchod, dávky nemocenského pojištění nebo byl ve vazbě. Po dobu poskytování podpory při rekvalifikaci nebo výkonu výdělečné činnosti je samozřejmě zastaveno vyplácení podpory v nezaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 44, odst. 1-3)

3.8.4. Náhradní doba zaměstnání

Do potřebné doby pojištění je možné zahrnout i náhradní dobu zaměstnání. Jde o období, kdy uchazeč o zaměstnání pečoval o dítě do čtyř let nebo pobíral invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně. Jako náhradní doba zaměstnání je vnímána také příprava osoby se zdravotním postižením k práci a osobní péče o osoby, které dle zvláštního právního předpisu považují za osoby závislé na pomoci jiné osoby nebo výkon dlouhodobé dobrovolnické služby.

V případě překryvu náhradních dob zaměstnání, započte se pouze jedna. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 41, odst. 3-4)

3.8.5. Podpůrčí doba u uchazeče o zaměstnání

Při splnění stanovených podmínek, náleží uchazeči o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti v délce podpůrčí doby, která je v závislosti na věku uchazeče ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

„Podpůrčí 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 č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 43, odst. 1-2)

Do podpůrčí doby se nezapočítává období, kdy uchazeč nedostává podporu v nezaměstnanosti (dostává dávky nemocenského pojištění – nemocenská, mateřská či ošetrovné; starobní důchod, podporu při rekvalifikaci, vykonává výdělečnou činnost nebo je ve vazbě). (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 44, 46)

Při splnění stanovených podmínek, náleží uchazeči o zaměstnání podpora ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Uchazeč o zaměstnání je však povinen doložit například evidenční list důchodového pojištění, potvrzení zaměstnání a o výši průměrného výdělku a osoby samostatně výdělečně činné potvrzení o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu po pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Jedná se o skutečnosti, které rozhodují o přiznání a poskytování podpory. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 42, ods. 1-2)

Po uplynutí podpůrčí doby zaniká nárok na podporu v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti dále zaniká ukončením vedení v evidenci či vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 45)

3.8.6. Výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci

Výše podpory se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který dostával uchazeč o zaměstnání v posledním ukončeném zaměstnání nebo u samostatně výdělečných osob procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu pro (příjmy snížené o výdaje) v rozhodném období přepočteného na jeden kalendářní měsíc. Úřad práce vyplácí uchazeči o zaměstnání, který má nárok na podporu v nezaměstnanosti v podpůrčí době

- **první 2 měsíce 65 %**,
- **další 2 měsíce 50 %**,
- **po zbývajících měsících 45 %**,
- **při rekvalifikaci 60 %** (průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání nebo vyměřovacího základu).

V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o práci ukončil poslední zaměstnání bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, tak má nárok jen na 45 % z předchozího příjmu po celou dobu trvání podpůrčí doby.

Pokud uchazeč o zaměstnání ukončí ve stejný den více pracovních poměrů nebo samostatně výdělečnou činnost a zaměstnání, výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci se stanoví z částky, která je součtem průměrných měsíčních čistých výdělků

nebo vyměřovacího základu a výdělku. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 50, odst. 1-4)

Obdržel-li uchazeč o zaměstnání od bývalého zaměstnavatele odstupné, výplata podpory v nezaměstnanosti se odkládá. Například pokud dotyčný dostane odstupné na tři měsíce, začne dostávat podporu v nezaměstnanosti až od čtvrtého měsíce. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 44b, odst. 1)

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1-3. čtvrtletí kalendářního roku přecházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti, nebo u podpory při rekvalifikaci nastoupil uchazeč na rekvalifikaci. U podpory při rekvalifikaci nesmí výše podpory přesáhnout 0,65násobek průměrné mzdy. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 50, odst. 6) Maximální výše podpory v nezaměstnanosti v roce 2015 může být 14 604 Kč a podpory při rekvalifikaci 16 367 Kč. (Podpora v nezaměstnanosti. *peníze.cz*. [online]. 11.08.2015 [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/296075-podpora-v-nezamestnanosti-2015-kolik-vam-daji-a-lze-si-prilepsit>)

Nebyl-li uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence úřadu práce zaměstnán či nevykonával výdělečnou činnost, ale běžela mu některá z náhradních dob (například byl na rodičovské dovolené) nebo nemůže bez vlastního zavinění doložit výši předchozího čistého výdělku či vyměřovacího základu, počítá se výše podpory v nezaměstnanosti jiným způsobem. Výše podpory v nezaměstnanosti se v tomto případě počítá jako násobek z průměrné mzdy v národním hospodářství za 1-3. čtvrtletí roku předchozího, přičemž

- **první 2 měsíce 0,15násobek,**
- **další 2 měsíce 0,12násobek,**
- **po zbývajících měsících 0,11násobek,**
- **a při rekvalifikaci 0,14násobek.**

(Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 51, odst. 1-3)

Opětné zařazení do evidence a čerpání podpory

Když dojde k vyčerpání celé podpůrné doby, pak k zapojení do pracovního procesu (ať už nástupem do zaměstnání nebo vykonáváním samostatně výdělečné činnosti) a následně ke ztrátě zaměstnání či ukončení činnosti, může vzniknout nárok na podporu

pouze za předpokladu, že mezitím bylo zaměstnáním či jinou výdělečnou činností placeno důchodové pojištění alespoň v délce 6 měsíců. Pokud však došlo k ukončení ze zdravotních důvodů, nebo pracovní poměr byl skončen z organizačních důvodů či zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů kolektivní smlouvy, tak se doba placení důchodového pojištění nevyžaduje.

Jestliže se ale vyčerpá jen část podpůrčí doby a pak dojde k nástupu do pracovního procesu, ale opět dojde ke ztrátě práce, vznikne nárok na podporu v celkové výši podpůrčí doby už po třech měsících pracovní činnosti. V případě, že je práce vykonávána méně než tři měsíce, dočerpává se jen zbylá část původní podpůrčí doby. (Podpora v nezaměstnanosti. *peníze.cz*. [online]. 11.08.2015 [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/podpora-v-nezamestnanosti/296075-podpora-v-nezamestnanosti-2015-kolik-vam-daji-a-lze-si-prilepsit>)

3.9. Charakteristika Středočeského kraje

3.9.1. Geografická a demografická charakteristika

Středočeský kraj leží uprostřed Čech a svou velikostí, počtem obcí a obyvatel je největším krajem České republiky. Zabírá téměř 14 % území České republiky, jeho rozloha je 11 016 km² a obklopuje hlavní město Prahu. Na severu a východě Středočeského kraje jsou roviny a naopak na jihu převládají vrchoviny.

Tento kraj je tvořen z 12 okresů, kterými jsou Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník. Největším okresem z hlediska rozlohy je Příbram, která zaujímá 15 % z celého kraje a nejmenší Praha-západ, která má pouhých 5 % rozlohy. Kraj je složen z 1 145 obcí. Nejvíce obcí v počtu 121 spadá pod okres Příbram a nejméně, 69 obcí, je soustředěno v okrese Mělník. Statut města má přiděleno 83 obcí.

K 30.6.2015 bylo dle údajů ze statistického úřadu zjištěno, že ve Středočeském kraji žije 1 320 352 obyvatel. Populačně největším okresem je Kladno, kde žije něco málo přes 160 000. Naopak nejmenším je okres Rakovník s téměř 56 000 obyvateli. Hodně lidnaté okresy s přes 100 000 obyvateli jsou Mělník, Mladá Boleslav, Praha-východ Praha-západ a Příbram. Okres Kladno, Praha-západ, Praha-východ dosahují největší hustoty zalidnění, v průměru 220 obyvatel na km², což může být důsledkem intenzivní sociálně ekonomické

vazby na Prahu. Vytvářejí metropolitní zázemí hlavnímu městu. S nejnižší hustotou zalidnění vystupují okresy Rakovník, Benešov a Příbram.

Počet obyvatel trvale žijících v obcích Středočeského kraje se mění. K 30.9.2014 bylo zaznamenáno 1 312 481 obyvatel. Tento přírůstek k roku 2015 nebyl způsoben výhradně migrací, ale též přirozenou měrou. Nejatraktivnějšími okresy z hlediska migrace jsou v kraji Praha-východ a Praha-západ a dalším významným okresem je v průměru i okres Beroun.

Umístění Středočeského kraje uprostřed Čech a úzká vazba s hlavním městem s hustou dopravní sítí, umožňuje výhodnou ekonomickou pozici. Středočeský kraj je však vnitřně různorodý, jak z hlediska ekonomického, tak i demografického. Aglomerace obcí v blízkosti Prahy tzv. Pražská středočeská aglomerace, která zaujímá 38 % obcí s více než 46 % obyvatel kraje, tvoří zázemí hlavního města. Tato skutečnost se projevuje například minimální mírou nezaměstnanosti nebo příznivým demografickým vývojem. Avšak území při krajských hranicích jsou tzv. vnitřní periferie a mají v tomto nevýhodu. Tím pádem vykazují pak poměrně nepříznivé ekonomické i sociální ukazatele. Když se k tomu připojí absence krajského města jako správního centra, jsou to znaky, které limitují rozvoj kraje. Středočeský kraj je pro Prahu významným zdrojem pracovní síly, doplňuje pražský průmysl, zásobuje Prahu potravinami a v neposlední řadě poskytuje metropoli svůj rekreační potenciál.

Území Středočeského kraje zaujímá několik významných historicky cenných památek a několik chráněných krajinných oblastí. Ve městě Kutná Hora je koncentrováno nejvíce památek. Mezi nejcenější přírodní oblasti kraje patří CHKO Křivoklátsko, CHKO Kokořínsko, Český kras, Český ráj a Blaník.

3.9.2. Ekonomická charakteristika

Středočeský kraj oplývá vynikajícími přírodními podmínkami v severovýchodní části kraje a tudíž je pro něj charakteristická rozvinutá zemědělská výroba, která vyniká zejména rostlinnou výrobou, pěstováním pšenice, ječmene, cukrovky, luštěnin a chmele. Dále v příměstských částech pěstováním ovoce, zeleniny a květin. Pro Středočeský kraj je stěžejní charakteristikou též průmyslová výroba, kde je hlavním odvětvím automobilový průmysl, strojírenství, chemie a potravinářství. V Mladé Boleslavi je podnik, celostátního významu, ŠKODA AUTO a.s., který má už přes 25 000 zaměstnanců a v okrese Kolín je

zásadní společností T.P.C.A Czech, s.r.o., která pokračuje výrobou osobních automobilů značky Toyota, Citroen, Peugeot. Několik podstatných podniků zastupuje i sklářství, keramiku, polygrafii a výrobu hraček (LEGO). Dříve tradiční obory jako ocelářství a kožedělný průmysl už v daném kraji ustupují. Při srovnání odvětvové struktury zaměstnanosti v České republice je zřejmé, že ve Středočeském kraji nadprůměrně dominuje průmyslová výroba a zemědělství. Stavebnictví a služby mají zastoupení nižší, i když v oblasti služeb je v posledních letech zaznamenán progresivní růst.

Po Praze zaujímá Středočeský kraj druhou příčku, co se týká nejvyšší průměrné hrubé měsíční mzdy mezi kraji v České republice. Za 1-3. čtvrtletí 2014 byla průměrná měsíční mzda v kraji Praha hl. m. o 7 668 Kč vyšší než ve Středočeském kraji, kde tedy dosahovala 24 959 Kč.

Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji patří dlouhodobě k jedněm z nejnižších v rámci České republiky. Za rok 2014 zaujímal se svou mírou nezaměstnanosti 6,4 % Středočeský kraj 6. místo mezi všemi kraji.

3.9.3. Silné stránky kraje

Významnou silnou stránkou Středočeského kraje je již zmiňovaná jeho příznivá geografická poloha ve středu České republiky v blízkosti hlavního města Prahy, do které je z většiny míst kraje velmi dobré spojení soukromou i veřejnou dopravou. Tento kraj má velkou koncentraci dálnic, silnic a rychlostních komunikací. To vše následně přispívá k tvorbě růstu možností pracovních příležitostí a uplatnění kvalifikovaných pracovníků v hlavním městě na specializovaných pracovištích. Na území Středočeského kraje je možnost rozvojových ploch pro podnikání, je zde soustředěno několik silných podniků celostátního významu, chemický, silně rozvinutý automobilový průmysl a letecký průmysl. Tradicí je průmyslová výroba a oborová různorodost. V kraji jsou totiž dobré podmínky pro rozvoj zemědělské výroby včetně zpracovatelského průmyslu. Filmový a hudební průmysl je na světové úrovni a zvyšuje se úroveň sektoru služeb. Středočeský kraj je též bohatý na přírodní a kulturní až historický potenciál. Významným plusem kraje je dlouhodobě nižší nezaměstnanost ve vztahu k České republice a k ostatním krajům.

3.9.4. Slabé stránky kraje

Středočeský kraj má i své slabé stránky, mezi které patří nerovnoměrná rozvinutost okresů, neexistence správního centra kraje, nerovnoměrné rozmístění průmyslu, rozdíly v rozložení ekonomických subjektů, výkonnosti ekonomiky a nízká efektivnost zemědělské výroby. Dalšími nevýhodami kraje je špatný technický stav silnic a stále zhoršující dopravní dosah občanů z menších a okrajových obcí do okresních center. Ve Středočeském kraji jsou nedořešené vlastnické vztahy k půdě a vysoký počet obcí je bez veřejného vodovodu (cca 45 %) a mají podprůměrnou plynofikaci ve srovnání s Českou republikou. Špatnou stránku kraje značí i chybějící čistírny odpadních vod a špatný stav vodovodní a kanalizační sítě v řídce obydlených oblastech kraje, což je též způsobenou nedostatečnou propagací programů moderního odpadového hospodářství. Kraj spadá mezi kraje s nejhorší vzdělanostní strukturou obyvatelstva, jelikož je zde velká část obyvatel se základním vzděláním či popřípadě vyučených a naopak nízká část obyvatel s vysokoškolským vzděláním. V kraji je nedostatek bytů a zastaralý bytový fond, v některých okresech nedostatek pracovních příležitostí a dochází zde k přirozenému odlivu obyvatelstva a odchodu mladých lidí do Prahy a jejího těsného zázemí. Praha je velice konkurenční a vyvolává odliv kvalifikované pracovní síly ze Středočeského kraje. (Základní informace. *Středočeský kraj*. [online]. [cit. 2015-08-30]. Dostupné z: https://www.kr-stredocesky.cz/web/kraj/zakladni-informace;jsessionid=80490EC517FDFACA3E15E733EB4FD2A4.liferay_s2)

4. Praktická část

4.1. Zaměstnanost ve Středočeském kraji

Ve Středočeském kraji se nachází několik významných ekonomických subjektů, mezi kterými je ŠKODA AUTO a.s. v Mladé Boleslavi a T.P.C.A. Czech s.r.o. v Kolíně.

V následující tabulce je zobrazen vývoj počtu zaměstnavatelů ve Středočeském kraji k 30.9.2013 a v tom samého období v následujícím roce.

Tabulka č. 1: Vývoj počtu zaměstnavatelů ve Středočeském kraji

Ekonomické subjekty	Stav celkem k	
	30.9.2013	30.9.2014
Zaměstnavatelé (nad 25 zaměstnanců)	2 356	2 353
Zaměstnavatelé v drobném a středním podnikání (do 25 zaměstnanců)	27 807	27 309
Celkový počet zaměstnavatelů s alespoň jedním zaměstnancem	30 163	29 662
Celkový počet subjektů zapsaných v Rejstříku ekonomický subjektů ¹⁾	313 497	318 906

1) Počet subjektů včetně 110 573 subjektů bez zaměstnanců a 178 671 subjektů s údajem u počtu zaměstnanců: „newvedeno“.

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015

V rámci České republiky dosahuje míra podnikatelské aktivity (počet ekonomických subjektů, které jsou zapsané v Registru ekonomických subjektů) ve Středočeském kraji nadprůměrných hodnot a je tedy relativně vysoká. Nejvyšší míra podnikatelské aktivity je soustředěna v okresech Praha-východ s 45 084 subjekty, Praha-západ s 39 554 subjekty a v Kladně, kde je 34 693 subjektů. Meziročně došlo v těchto okresech k nárůstu počtu subjektů o 7,6 %. Naopak nejméně ekonomických subjektů je zřízeno v okresech Rakovník, Kutná Hora a Beroun. V případě středních Čech u okresů Praha-východ a Praha-západ se projevuje skutečnost, že tyto okresy mají značnou aktivní migrační bilanci s hlavním městem.

Podle výsledků výběrového šetření Českého statistického úřadu v 3. čtvrtletí 2014 bylo ve Středočeském kraji zaznamenáno 631 200 osob s jediným a tedy hlavním zaměstnáním, což při srovnání s totožným obdobím předcházejícího roku vykazuje mírný pokles, a to o 0,05 %. V daném období souběžně pracovalo se svým hlavním zaměstnáním v dalším zaměstnání 12 400 osob, což je oproti stejnému období předcházejícího roku zvýšení o 18,1% (1 900 osob).

K 30.9.2014 bylo ve Středočeském kraji registrováno 318 906 subjektů, což je oproti předcházejícímu období nárůst o 5 409 subjektů (1,7 %).

Dle právní formy zaujímaly největší počet ekonomických subjektů fyzické osoby podnikající podle živnostenského oprávnění nezapsaného v obchodním rejstříku v počtu 229 478 subjektů. Tyto osoby spolu se samostatně hospodařícími rolníky a ostatními podnikateli tvoří 80 % všech podnikatelských subjektů.

(https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz)

Příklad ekonomických subjektů Středočeského kraje plánující nábor zaměstnanců

Buzuluk Komárov, a.s. (Komárov u Hořovic) se specializuje na výrobu pístních kroužků a gumárenských strojů. V současnosti patří firma čínskému vlastníkovi, který má za cíl vést firmu ke stabilizaci na světových trzích a expanzi do nových regionů.

Saint-Gobain Sekurit ČR, spol. s r.o. (Hořovice) vyrábí autoskla, která jsou určena pro tuzemský i zahraniční trh. V roce 2015 by měla být dokončena výstavba nové výrobní haly, díky které je předpoklad navýšení poptávky po pracovní síle.

Cembrit a.s. (Beroun) je firma zabývající se výrobou vláknocementové střešní krytiny. Tento podnik je součástí dánské společnosti Dansk Eternit Holding a v roce 2015 plánuje výstavbu nového vývojového střediska, který způsobí nárůst nových pracovních míst.

Společnost Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech s.r.o. (Kolín) vyrábí automobily. Nábor nových sil se bude odvíjet od očekávaného nového modelu vozu, který by měl přijít na trh.

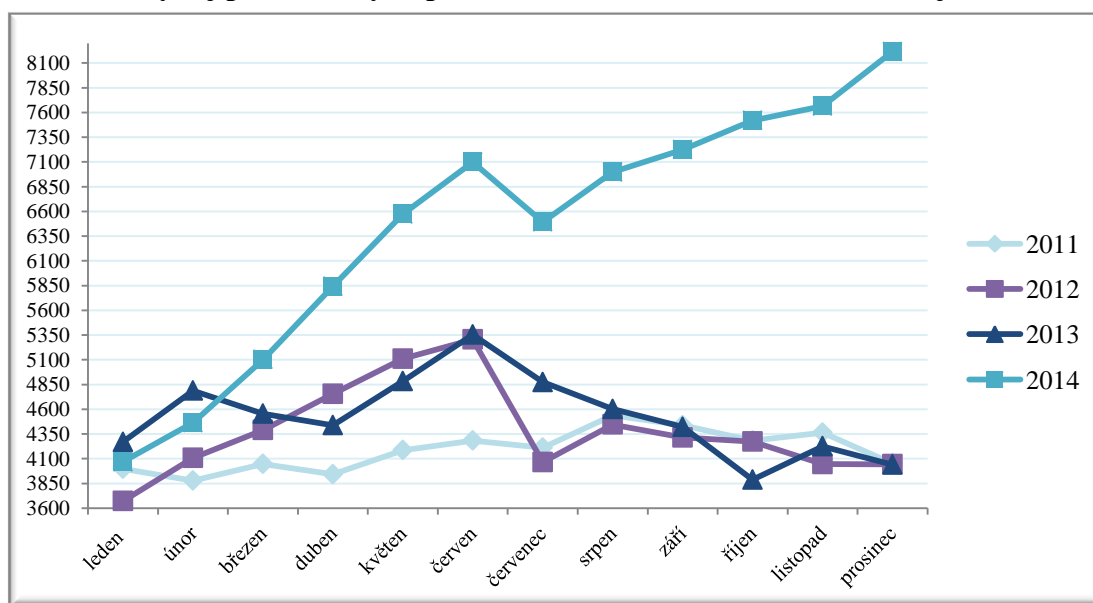
ŠKODA AUTO a.s. (Mladá Boleslav) je známá svou výrobou a prodejem osobních automobilů. V této firmě je velký předpoklad na nábor většího počtu zaměstnanců. Tato společnost poskytuje vlastní učiliště a absolventům zajišťují zaměstnání přednostně.

(https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz)

4.1.1. Vývoj volných pracovních míst

Následující graf zobrazuje vývoj počtu volných pracovních míst ve Středočeském kraji v jednotlivých měsících za rok 2011 až 2014.

Graf č. 1: Vývoj počtu volných pracovních míst ve Středočeském kraji



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015

Ke konci roku 2014 vzrostl počet volných pracovních míst nabízených úřady práce Středočeského kraje na 8 215. Tento stav byl naměřen k prosinci 2014. V tomto roce však byla naměřena i skoro poloviční hodnota 4 068, a to v lednu.

Oproti loňskému prosincovému stavu volných pracovních míst bylo v prosinci 2014 o 4 175 (103 %) více volných pracovních míst. V roce 2014 došlo k výraznému nárůstu volných pracovních míst oproti předešlým roků. Již od března 2014 jsou počty volných pracovních míst větší než v posledních předešlých třech letech. Tento nárůst může být způsoben i zvýšením počtu nových ekonomických subjektů o 5 409.

4.1.2. Volná pracovní místa podle požadavků na vzdělání

V níže sestavené tabulce je specifikován stav volných pracovních míst, počet uchazečů a poměr uchazeče na jedno pracovní místo ve Středočeském kraji. Tyto stavy jsou rozčleněny dle jednotlivých stupňů vzdělání a ke konci roku 2013 a 2014.

Tabulka č. 2: Hlášená volná pracovní místa podle požadavků na vzdělání

Stupeň vzdělání	Stav k 31.12.2013			Stav k 31.12.2014		
	uchazeči	volná místa	uchazeč/ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchazeč/ 1 místo
Bez vzdělání	99	9	11	112	493	0,2
Neúplné základní vzdělání	183	0	0	222	22	10,1
Základní vzdělání	16 248	1 375	11,8	14 731	3 268	4,5
Nižší střední vzdělání	79	53	1,5	32	180	0,2
Nižší střední odborné vzdělání	683	23	29,7	1 256	57	22
Střední odborné s výučním listem	24 584	1 438	17,1	21 445	2 667	8
Střední nebo střední odborné bez maturity i výučního listu	348	28	12,4	443	29	15,3
Úplné střední vzdělání	1 436	141	10,2	1 698	146	11,6
Úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou	1 926	214	9	2 517	257	9,8
Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	11 860	540	22	10 030	682	14,7
Vyšší odborné vzdělání	583	19	30,7	586	67	8,7
Bakalářské vzdělání	780	12	65	826	38	21,7
Vysokoškolské	2 760	184	15	2 680	299	9
Doktorské	112	4	28	96	10	9,6
Celkem	61 681	4 040	15,3	56 674	8 215	6,9

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015

V rámci vzdělanostní struktury převažuje k 31.12.2014 ve Středočeském kraji skupina uchazečů se středním vzděláním s výučním listem, a to 38 % všech uchazečů o zaměstnání. Avšak nejvíce volných pracovních míst bylo evidováno pro kategorii uchazečů se základním vzděláním, kde byl oproti předchozímu roku navýšen počet o 1893 míst. Počet volných pracovních míst se navýšil u všech kategorií, nejvíce u zaměstnání s požadavky na nejvíce u již zmiňovaného základního vzděláním, dále u středního odborného vzděláním s výučním listem o 1229 volných míst a dále u míst s požadavkem bez vzděláním o 484 volných pracovních míst.

V roce 2014 měli nejlepší možnosti uchazeči s nižším středním vzděláním, u kterých na každého bylo k dispozici necelých 6 volných pracovních míst a dále uchazeči bez vzdělání, u kterých na každého připadaly minimálně 4 volná pracovní místa. U ostatních volných pracovních míst vznikala konkurence, jelikož zde byla opačná situace, na jedno volné pracovní místo připadali více než 4 uchazeči o zaměstnání. Nejvíce konkurenční byli vypsané pozice s požadavkem na nižší střední odborné vzdělání a bakalářské vzdělání, kde na jedno volné pracovní místo spadalo u obou kategorií skoro 22 uchazečů.

4.1.3. Volná pracovní místa podle klasifikace zaměstnání

Pro zobrazení stavu volných pracovních míst, počet uchazečů a poměr uchazeče na jedno pracovní místo ve Středočeském kraji byla sestavena následující tabulka. Tyto stavy jsou rozčleněny dle klasifikace zaměstnání a ke konci roku 2013 a 2014.

Tabulka č. 3: Hlášená volná pracovní místa podle klasifikace zaměstnání

Klasifikace zaměstnání	Stav celkem k			
	31.12.2013	31.12.2014		
	volná místa	uchazeči	volná místa	uchazeč/ 1 místo
tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	58	731	77	9,49
tř. 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci	374	2 595	544	4,77
tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	589	4 074	839	4,86
tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	174	8 095	320	25,3
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	758	12 097	1 172	10,32
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	14	692	36	19,22
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	725	7 331	1 413	5,19
tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	536	5 722	1 684	3,4
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	795	13 614	2 130	6,39
tř. 0 – Příslušníci armády	0	10	0	x
Nezadáno	17	1 713	0	x
Celkem	4 040	56 674	8 215	6,9

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015

V průběhu roku 2014 bylo zaznamenáno zvýšení poptávky po pracovní síle ve všech kategoriích klasifikace zaměstnání. Jen u třídy, kde byla uvedena klasifikace zaměstnání nezadána, byl stav volných pracovních míst nulový. Největší nárůst volných pracovních míst se vyznačoval u řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů, opravářů, kde bylo zvýšení až o 214 %. Dalšími skupinami, kde by značný růst volných pracovních míst byla u obsluhy strojů a zařízení (o 168 %) a u provozních pracovníků ve službách a obchodě (157 %).

V rámci roku 2014 vznikala u všech volných pracovních míst při rozložení dle klasifikace zaměstnání konkurence, jelikož na jedno volné pracovní místo připadali více než 3 uchazeči o zaměstnání. Nejvíce konkurenční byli vypsané volné pozice pro kvalifikované dělníky v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech, kde na jedno volné pracovní místo spadalo 19 uchazečů. Nejnižší konkurence byla u hlášených volných pracovních míst pro obsluhu strojů a zařízení, kde na jedno místo připadali 3 uchazeči.

4.2. Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji

4.2.1. Ukazatele nezaměstnanosti

Vývoj nezaměstnanosti transparentní přes jednotlivé ukazatele nezaměstnanosti ke konci roku 2013 a 2014 ve Středočeském kraji popisuje následující tabulka.

Tabulka č. 4: Ukazatele nezaměstnanosti ve Středočeském kraji

Ukazatele nezaměstnanosti (Počet celkem)	Stav celkem k	
	31.12.2013	31.12.2014
Evidovaní uchazeči o zaměstnání	61 681	56 674
Volná pracovní místa	4 040	8 215
Uchazeči připadající na 1 volné pracovní místo	15,30	6,90
Uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	14 174	13 181
Podíl nezaměstnaných osob (v %)	6,90	6,40

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015

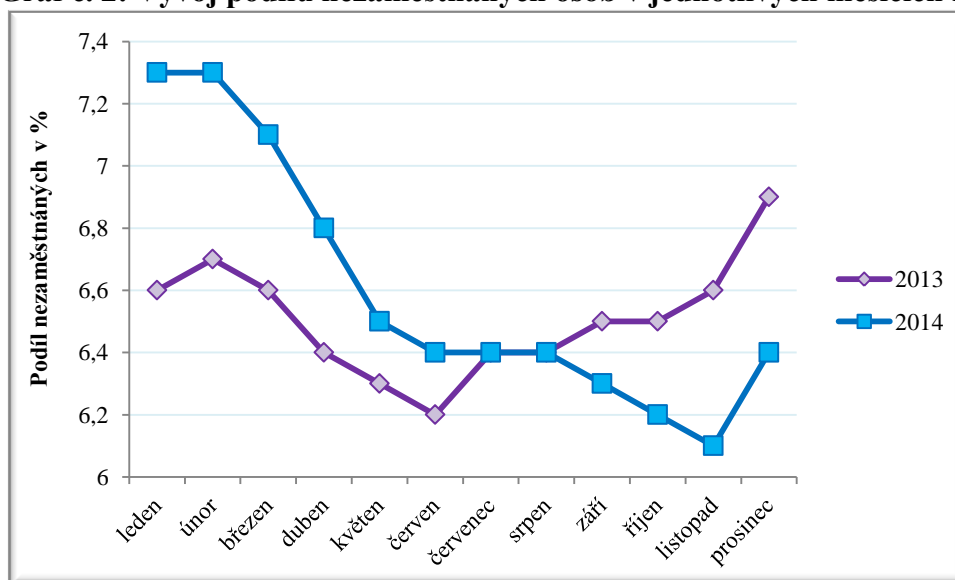
Ve Středočeském kraji je podíl nezaměstnaných osob dlouhodobě nízký a k 31.12.2014 byl ve výši 6,4 %, což je oproti předchozímu roku o 0,5 % méně. Počet

evidovaných uchazečů o zaměstnání v roce 2014 se též oproti roku 2013 snížil o 8,1 % (5 007 uchazečů) a činil 56 674 uchazečů. Na jedno volné pracovní místo připadalo v roce 2014 skoro 7 uchazečů o zaměstnání. V roce 2014 pobíralo z celkového počtu evidovaných osob hmotné zabezpečení (podporu v nezaměstnanosti) 23,3 %, tedy 13 181 uchazečů o zaměstnání, což je oproti předchozímu roku o 993 osob (7 %) méně.

4.2.2. Vývoj podílu nezaměstnaných osob

Níže sestavený graf popisuje vývoj podílu nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji v jednotlivých měsících roku 2013 a 2014.

Graf č. 2: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých měsících roku 2013/2014



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015

Situace z pohledu podílu nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji lze během celého roku 2013 i 2014 vnímat jako stabilizovanou. Průběh podílu nezaměstnaných osob má v roce 2014 klesající tendenci, která je narušena v prosinci, kde dochází k nárůstu o 0,3 % oproti listopadu. Neměnný podíl nezaměstnaných osob zůstává v obou letech v měsíci červenec a srpen, kde se podíl nezaměstnaných osob ustálil na 6,4 %. Od těchto dvou měsíců je možné pozorovat meziroční odchylky na oba směry. Přičemž směrem ke konci roku je zřetelný pokles hodnot podílu nezaměstnaných osob oproti roku 2013 a naopak směrem k začátku roku je znatelný meziroční růst hodnot. Největší meziroční rozptyl je zaznamenán v lednu a v prosinci.

4.3. Situace na trhu práce v jednotlivých okresech Středočeského kraje

4.3.1. Vývoj nezaměstnanosti v okresech Středočeského kraje

Blízkost hlavního města Prahy u některých z okresů Středočeského kraje je příčinou výrazných rozdílů nezaměstnanosti uvnitř kraje. I přes tyto regionální diference v nezaměstnanosti je základní pohled na nezaměstnanost na úrovni okresů Středočeského kraje stabilní. V rámci meziročního porovnání je zjevný pokles podílu nezaměstnanosti u všech okresů v kraji kromě okresu Praha-západ, kde došlo k 0,1% nárůstu. Nejvyšší meziroční pokles podílu nezaměstnanosti byl prokázán v okrese Benešov (o 1,4 %), Kutné Hoře (o 1,2 %) a v Kolíně (o 1,1 %). Vše je přehledně viditelné v následující tabulce.

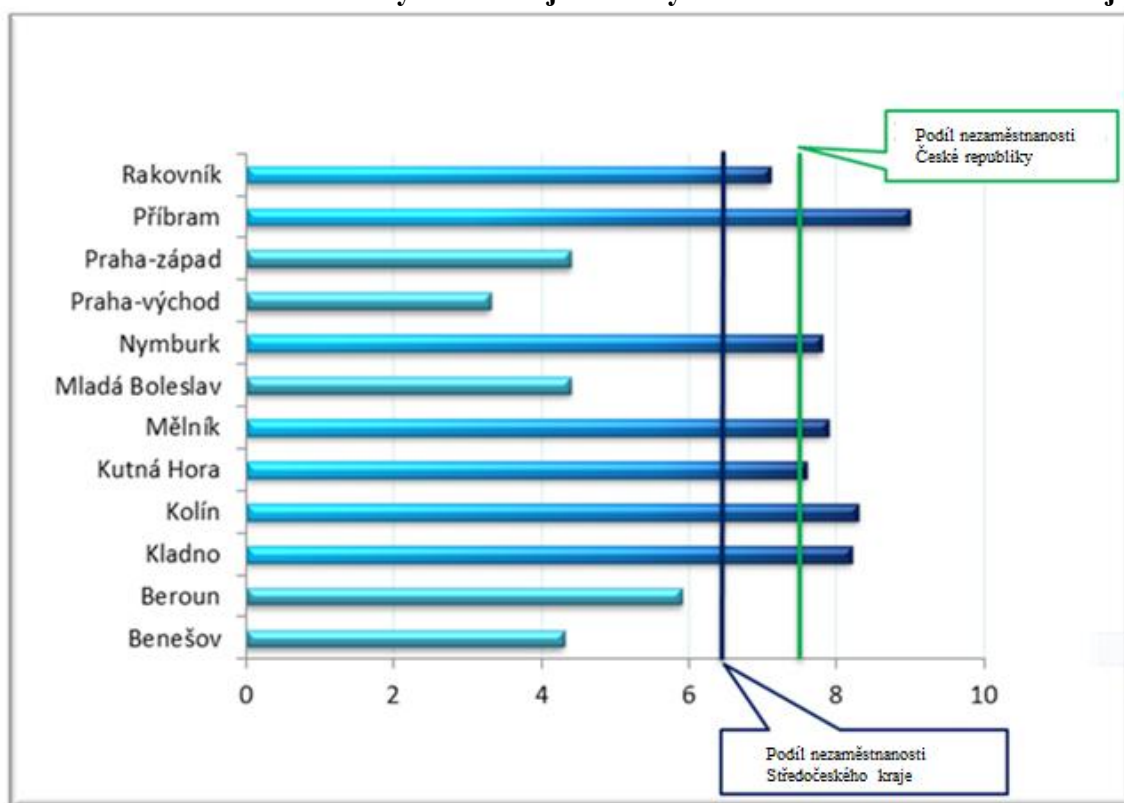
Tabulka č. 5: Vývoj podílu nezaměstnanosti v okresech Středočeského kraje

Okres	Stav podílu nezaměstnanosti v % k	
	31.12.2013	31.12.2014
Benešov	5,7	4,3
Beroun	6,8	5,9
Kladno	8,4	8,2
Kolín	9,4	8,3
Kutná Hora	8,8	7,6
Mělník	8,2	7,9
Mladá Boleslav	4,7	4,4
Nymburk	8,6	7,8
Praha-východ	3,5	3,3
Praha-západ	4,3	4,4
Příbram	9,5	9
Rakovník	8	7,1
Středočeský kraj	6,9	6,4

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015 (údaje z měsíční statistiky)

Vývoj podílu nezaměstnaných osob (%) v jednotlivých okresech Středočeského kraje k 31.12.2014 je dále zobrazen i v sestaveném grafu níže. Zde je mimo jiné znázorněno, které okresy přesahují svým podílem nezaměstnaných osob (%) daný podíl naměřený ve Středočeském kraji a v celé České republice.

Graf č. 3: Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Středočeského kraje



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015 (údaje z měsíční statistiky)

Rozdíly z pohledu podílu nezaměstnaných osob jsou na úrovni okresů značně viditelné. Přičemž nejhorších hodnot ke konci roku 2014 dosáhl okres Příbram a nejlepších hodnot okres Praha-východ. Okresy Praha-východ (3,3 %), Praha-západ (4,4 %), Mladá Boleslav (4,4 %) a Benešov (4,3 %) jsou dlouhodobě velmi nízko pod republikovou mírou nezaměstnanosti, která byla k 31.12.2014 ve výši 7,5 %. Tyto okresy spolu s okresem Beroun (5,9 %) jsou i pod registrovanou nezaměstnaností vedenou ve Středočeském kraji jako celku. Oproti tomu u okresu Příbram (9,0 %), Kolín (8,3 %), Kladno (8,2 %), Mělník (7,9 %) a Kutná Hora (7,6 %) se hodnoty podílu nezaměstnanosti pohybovali po celý rok na hranici nebo nad touto hranicí. Tyto skutečnosti jsou poukázány v následujícím grafu.

4.3.2. Počet uchazečů o zaměstnání v okresech Středočeského kraje

V následující tabulce je viditelný stav počtu uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Středočeského kraje ke konci roku 2013 a 2014. Je zde popsán i stav počtu obyvatel ke konci roku 2014, který slouží pro zachycení podílu uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu obyvatel v grafu č. 5.

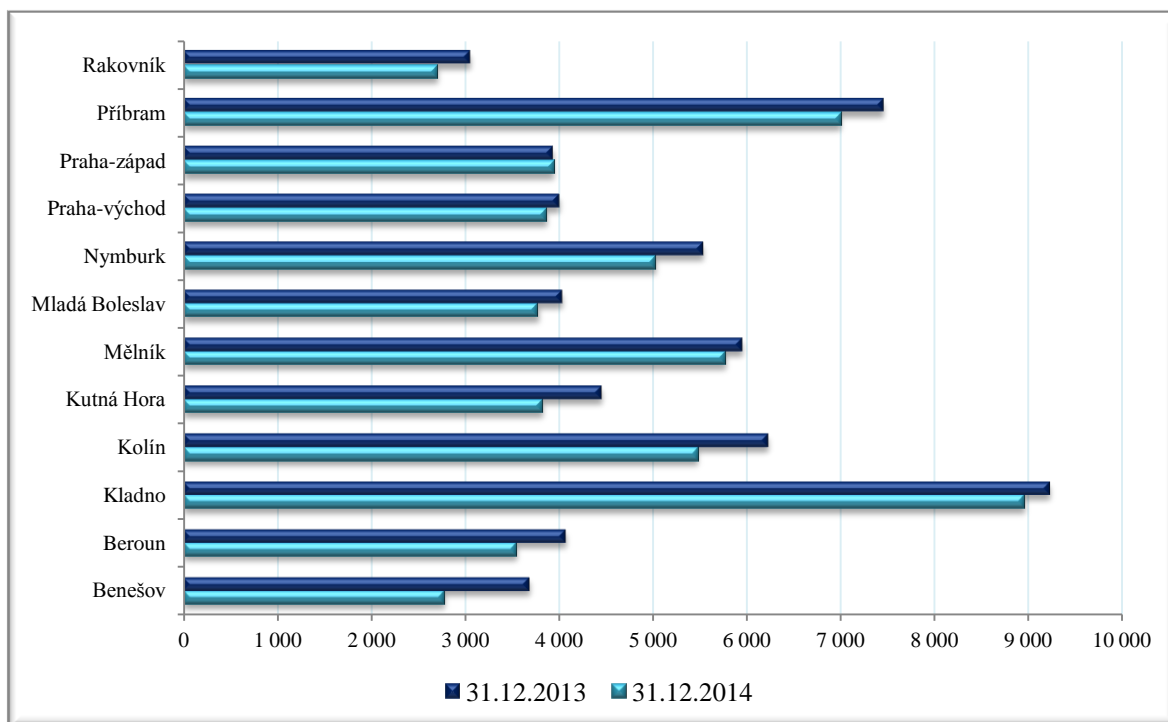
Tabulka č. 6: Počet uchazečů o zaměstnání v okresech Středočeského kraje

Okres	Počet obyvatel	Počet uchazečů o zaměstnání	
		31.12.2013	31.12.2014
Benešov	96718	3 690	2 774
Beroun	89172	4 076	3 551
Kladno	161621	9 233	8 959
Kolín	98125	6 231	5 477
Kutná Hora	74244	4 457	3 823
Mělník	104973	5 956	5 773
Mladá Boleslav	125931	4 037	3 776
Nymburk	96689	5 538	5 029
Praha-východ	164002	4 006	3 865
Praha-západ	134351	3 940	3 941
Příbram	114084	7 460	7 002
Rakovník	55389	3 057	2 704
Středočeský kraj	1315299	61 681	56 674

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015 (údaje ze čtvrtletní statistiky)

Při porovnání počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2014 s rokem předchozím je průkazný pokles počtu uchazečů ve všech jednotlivých okresech Středočeského kraje. Celkový pokles počtu uchazečů o zaměstnání byl v kraji o 8,1 % (o 5 007 osob méně). Nejvyšším meziročním poklesem počtu uchazečů se vyznačoval okres Benešov, kde se jednalo o 24,8 % (v počtu o 916 uchazečů o zaměstnání). Tento okres následovaly s poklesem počtu uchazečů o zaměstnání okres Kolín se snížením o 754 uchazečů (o 19,9 %), Kutná Hora s 634 uchazeči (o 14,2 %) a Beroun s 525 uchazeči (o 12,9 %). Okres Praha-západ jako jediný vykazoval početní růst o 1 uchazeče, tudíž téměř neměnný stav. Zmíněná situace je zobrazena i v následujícím grafu.

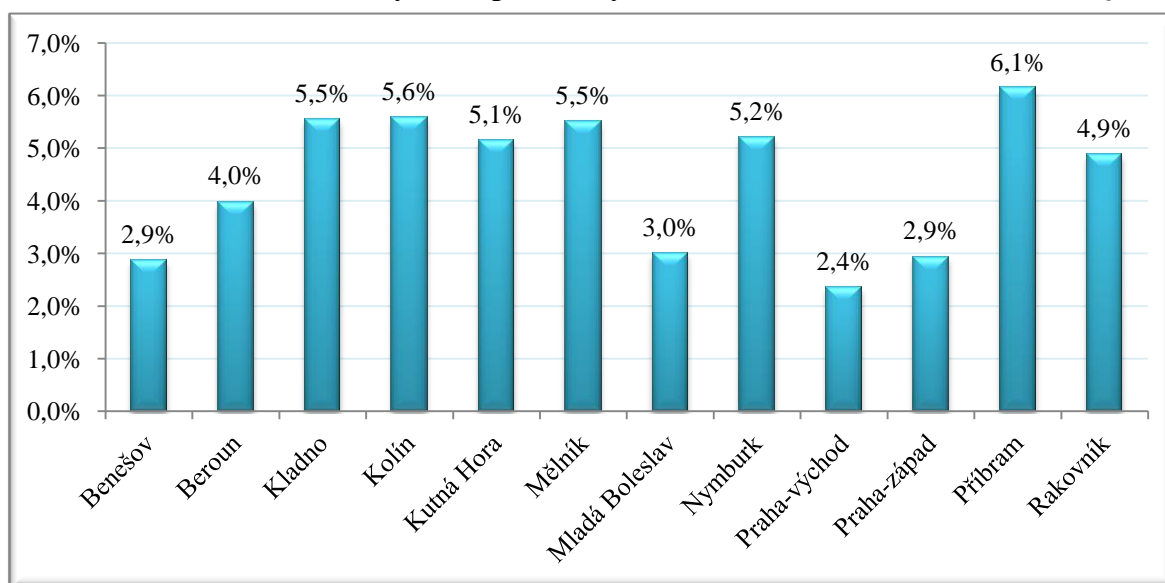
Graf č. 4: Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Středočeského kraje



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015 (údaje ze čtvrtletní statistiky)

Níže sestavený graf poukazuje výši podílu uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu obyvatel v jednotlivých okresech Středočeského kraje ke konci roku 2014.

Graf č. 5: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech Středočeského kraje



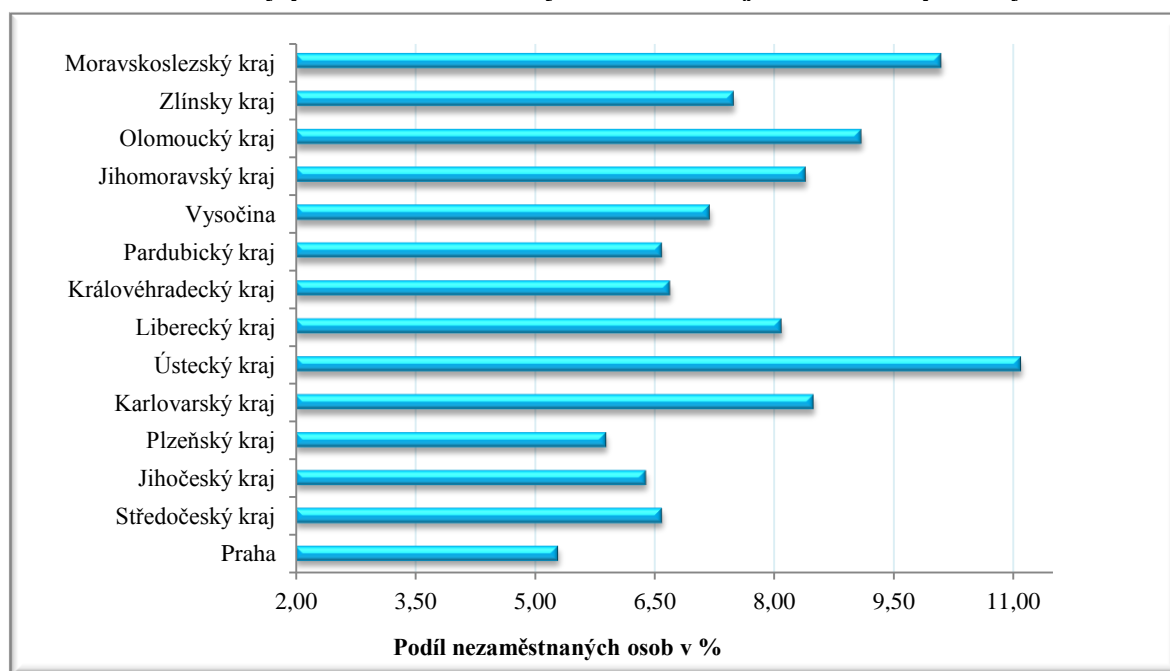
Zdroj: <https://czso.cz>, 19.8.2015 (údaje ze čtvrtletní statistiky)

Z tohoto šetření vyplývá, že tento podíl se u všech okresů Středočeského kraje pohybuje od 2,4-6,1 %. Nejnižší podíl uchazečů o zaměstnání ve výši 2,4-3 % včetně z celkového počtu obyvatel je vykazován u okresu Praha-východ, Praha-západ, Benešov a Mladá Boleslav. Okres Beroun vykazuje 4 % a Rakovník už 4,9 %. Ostatní okresy jsou už v rozmezí 5,1-6,1 %.

4.4. Srovnání Středočeského kraje s ostatními kraji v České republice

Po celý rok 2014 se Středočeský kraj střídavě umisťoval na čtvrtém až šestém místě mezi kraji České republiky, tudíž je zřejmé, že patří ke krajům s menším podílem nezaměstnaných osob. Následující graf zobrazuje vývoj průměrného podílu nezaměstnaných osob (v %) v jednotlivých krajích České republiky za rok 2014.

Graf č. 6: Průměrný podíl nezaměstnaných osob v krajích České republiky



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015

V roce 2014 byl Středočeský kraj při zohlednění průměrných hodnot podílu nezaměstnaných osob během celého roku jako 4. nejlepší kraj v České republice s 6,6 %. První příčky zaujímal hlavní město Praha (o 1,3 % méně), druhé místo Plzeňský kraj (o 0,7 % méně) a třetí místo zaujímal Jihočeský kraj (o 0,2 % méně). Páté místo zaujímal Královéhradecký kraj, který měl průměrnou hodnotu podílu nezaměstnaných osob o pouhých 0,1 % vyšší než Středočeský kraj. Pod průměrnou hodnotu podílu

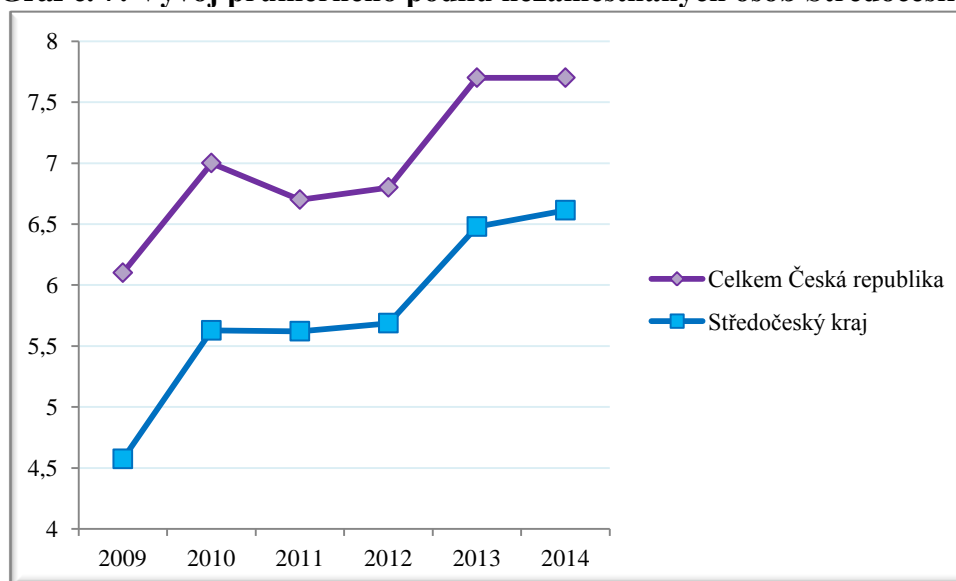
nezaměstnaných osob České republiky, která je 7,7 % se umísťují mimo ty pod hodnotou průměrného podílu ve Středočeském kraji dále kraj Vysočina a Zlínský kraj.

Ostatní kraje (zvýrazněné v grafu fialovou barvou) dosahují větších hodnot, a to nad průměrnou hodnotou podílu nezaměstnaných osob jak ve Středočeském kraji, tak i v celé České republice a jejich situace je nepříznivá.

4.5. Srovnání Středočeského kraje s Českou republikou

Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji je velice podobný vývoji nezaměstnanosti v celé České republice. Tato skutečnost je viditelná v následujícím grafu, kde je zobrazen vývoj průměrného podílu nezaměstnaných osob (v %) ve Středočeském kraji a v celé České republice od roku 2009 do roku 2014.

Graf č. 7: Vývoj průměrného podílu nezaměstnaných osob Středočeského kraje a ČR



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015 (údaje z měsíční statistiky)

Středočeský kraj si oproti hodnotám průměrného podílu nezaměstnaných vede v porovnání s hodnotami České republiky lépe. Od roku 2009 do roku 2014 byla odchylka mezi hodnotami průměrného podílu nezaměstnaných osob převážně 1,1 %. Jen v roce 2009 byla odchylka mezi hodnotami největší, a to 1,5 %. Nejnižších hodnot dosáhl Středočeský kraj v roce 2009, kdy byl průměrný podíl nezaměstnaných osob 4,6 %.

Počet volných pracovních míst ve Středočeském kraji tvořilo 14 % ze všech volných pracovních míst v České republice (58,7 tis. pracovních míst) a počet evidovaných uchazečů o zaměstnání 10,5 % z celé České republiky (541,9 tis. uchazečů).

4.6. Struktura nezaměstnanosti ve Středočeském kraji

4.6.1. Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence

Úřady práce se zaměřují primárně na rizikové skupiny, uchazeče s délkou evidence nad 12 měsíců a nad 24 měsíců, tyto skupiny pokrývají 42,3 % všech uchazečů o zaměstnání. Sice v kategorii délka evidence 12-24 měsíců došlo k meziročnímu poklesu o 0,5 % v počtu uchazečů na celkovém počtu. Jedinou kategorií, která byla vyznačována meziročním růstem, byla zmiňovaná skupina s délkou evidence nad 24 měsíců, kde bylo zvýšení počtu uchazečů o 5,2 %. Přičemž na konci roku 2014 bylo v rámci kraje uvedeno ve skupině s délkou evidence do 5 měsíců 37 % ze všech evidovaných a průměrná délka evidovaných uchazečů o zaměstnání se zvýšila o 76 dní na 578 dní oproti roku 2013. Podíly všech skupin jsou zohledněny v následující tabulce.

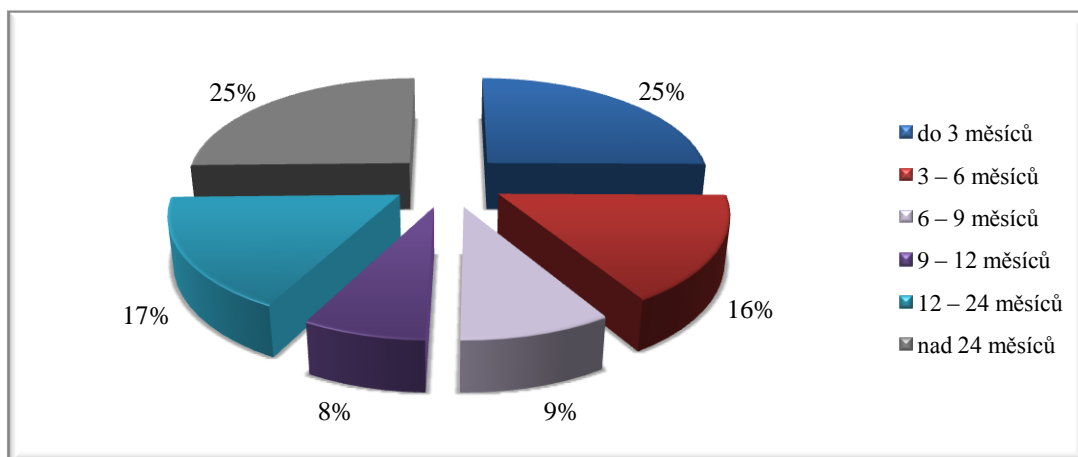
Tabulka č. 7: Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Délka evidence uchazeče o zaměstnání	Počet celkem k	
	31.12.2013	31.12.2014
do 3 měsíců	15 556	14 244
3 – 6 měsíců	11 173	9 155
6 – 9 měsíců	6 098	5 141
9 – 12 měsíců	5 678	4 158
12 – 24 měsíců	10 763	9 624
nad 24 měsíců	12 413	14 352
Celkem	61 681	56 674

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015 (údaje z měsíční statistiky)

Struktura počtu uchazečů o zaměstnání v závislosti na délce evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadech práce ve Středočeském kraji v roce 2014 je zachycena v následujícím grafu.

Graf č. 8: Délka evidence uchazečů o zaměstnání k 31.12.2014



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015 (údaje z měsíční statistiky)

V rámci kraje bylo na konci roku 2014 evidováno nejvíce uchazečů o zaměstnání v kategorii délka evidence nad 24 měsíců (25,3 % z celkového počtu) a hned v závěsu v kategorii do 3 měsíců (25,1 %). Ve všech kategoriích kromě délky evidence nad 24 měsíců došlo k poklesu podílu kategorie evidovaných uchazečů na celku. Nejvíce se to projevilo u délky evidence do 3 měsíců, kde byl meziroční pokles o 2 % a u kategorie 3 - 6 měsíců s poklesem 1,9 %.

4.6.2. Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Níže sestavená tabulka poukazuje na počet uchazečů o zaměstnání dle věkové struktury ke konci roku 2013 a 2014 ve Středočeském kraji. Je zde vyčíslen i procentuální podíl dané skupiny na celku.

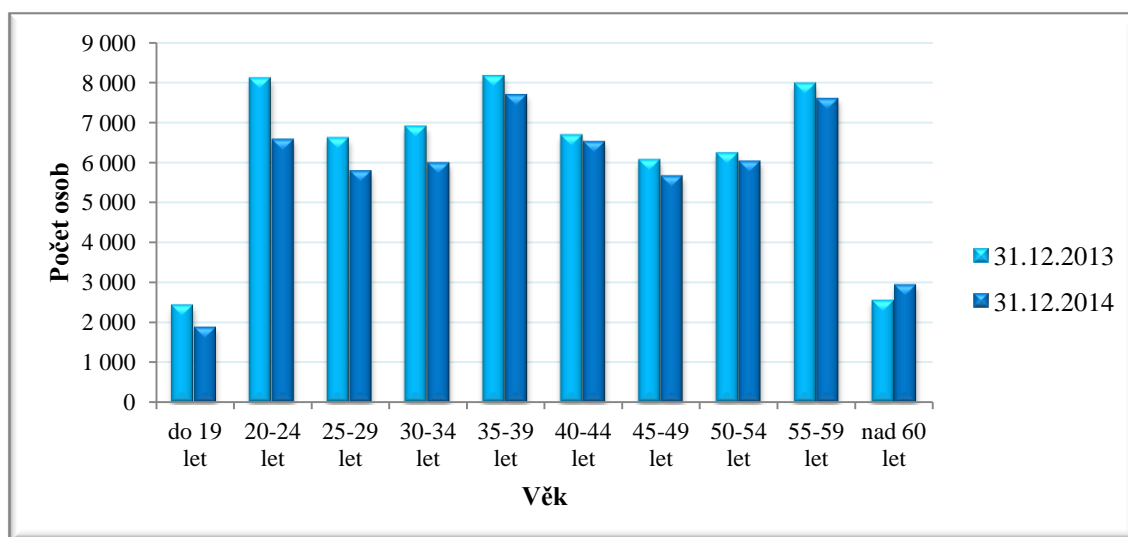
Tabulka č. 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Věk	Stav celkem k			
	31.12.2013		31.12.2014	
	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	2 434	3,9	1 882	3,3
20-24 let	8 097	13,1	6 573	11,6
25-29 let	6 604	10,7	5 791	10,2
30-34 let	6 896	11,2	5 989	10,6
35-39 let	8 156	13,2	7 689	13,6
40-44 let	6 677	10,8	6 520	11,5
45-49 let	6 066	9,8	5 659	10
50-54 let	6 229	10,1	6 029	10,6
55-59 let	7 973	12,9	7 597	13,4
nad 60 let	2 549	4,1	2 945	5,2
Celkem	61 681		56 674	

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015(údaje ze čtvrtletní statistiky)

Pro znatelnější rozdíl v počtu uchazečů o zaměstnání dle věkové struktury ve Středočeském kraji v roce 2014 oproti roku 2013 je zobrazen v následujícím grafu.

Graf č. 9: Věková struktura uchazečů o zaměstnání



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015(údaje ze čtvrtletní statistiky)

Nejvíce uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji bylo k 31.12.2014 ve věku rozmezí 35-39 let (13,6 %), 55-59 let (13,4 %) a pak 20-24 let (11,6 %) a 40-44 let (11,5 %). Ve všech věkových kategoriích mimo kategorii nad 60 let došlo v roce 2014 oproti předcházejícímu roku k poklesu počtu evidovaných uchazečů. Nejvyšší meziroční

pokles byl zaznamenán u věkové kategorie 20-24 let, o 1,5 % a u věkových kategorií do 19 let a v rozmezí 30-34 let byl pokles o 0,6 %. Jen tedy u kategorie nad 60 let se jednalo o meziroční nárůst počtu uchazečů, a to o 396 uchazečů (o 1,1 %).

4.6.3. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

V následující tabulce je zobrazen vývoj počtu uchazečů o zaměstnání dle vzdělanostní struktury ve Středočeském kraji, a to v absolutní i relativní hodnotě ke konci roku 2013 a 2014.

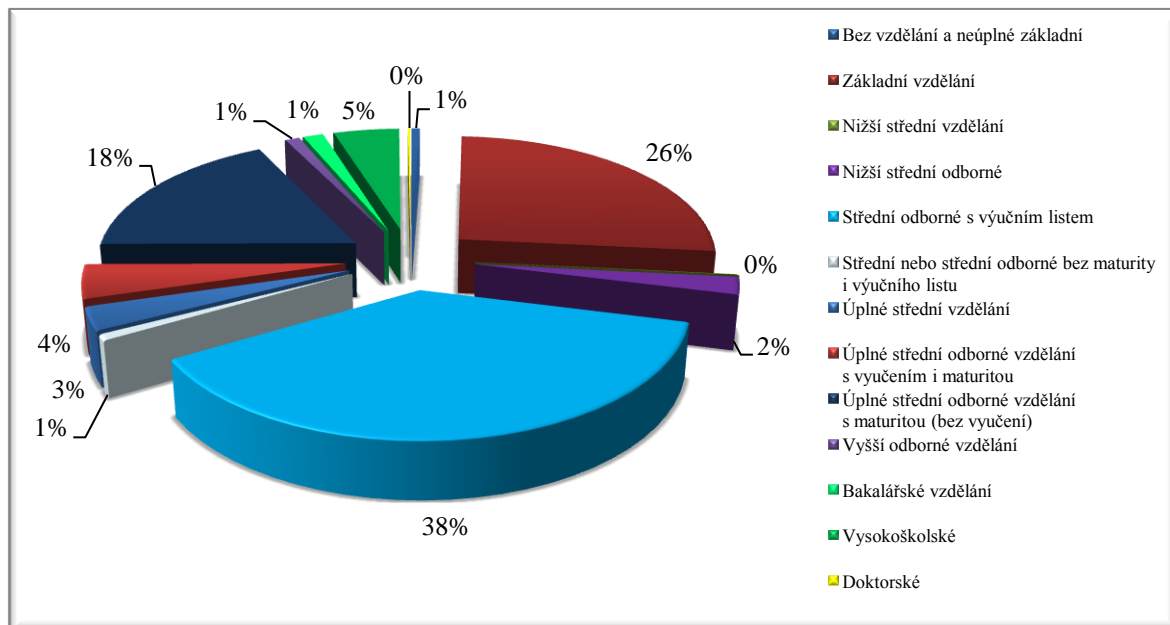
Tabulka č. 9: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	Stav celkem k			
	31.12.2013		31.12.2014	
	abs.	v%	abs.	v%
Bez vzdělání a neúplné základní	282	0,46	334	0,59
Základní vzdělání	16 248	26,34	14 731	25,99
Nižší střední vzdělání	79	0,13	32	0,06
Nižší střední odborné vzdělání	683	1,11	1 256	2,22
Střední odborné s výučním listem	24 584	39,86	21 445	37,84
Střední nebo střední odborné bez maturity i výučního listu	348	0,56	443	0,78
Úplné střední vzdělání	1 436	2,33	1 698	3
Úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou	1 926	3,12	2 517	4,44
Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	11 860	19,23	10 030	17,7
Vyšší odborné vzdělání	583	0,95	586	1,03
Bakalářské vzdělání	780	1,26	826	1,46
Vysokoškolské	2 760	4,47	2 680	4,73
Doktorské	112	0,18	96	0,17
Celkem	61 681		56 674	

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015 (údaje ze čtvrtletní statistiky)

Daný graf níže poukazuje na poměr počtu uchazečů o zaměstnání dle vzdělanostní struktury ve Středočeském kraji ke konci roku 2014.

Graf č. 10: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2014



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015 (údaje ze čtvrtletní statistiky)

Ve Středočeském kraji převažuje z 38 % ve vzdělanostní struktuře k 31.12.2014 uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem a dále pak uchazeči se základním vzděláním, kterých je v 26 % ze všech uchazečů o zaměstnání. A poslední větší kategorií jsou uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou, kterých bylo 18 %. Meziroční pokles zaznamenala kategorie uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem, kde se počet uchazečů snížil o 3 139 uchazečů o zaměstnání oproti roku 2013. Dále pak u kategorie uchazečů se základním vzděláním došlo ke snížení počtu uchazečů o 1 517 osob oproti předchozímu roku.

4.6.4. Struktura klasifikace zaměstnání u uchazečů o zaměstnání

Vývoj struktury klasifikace zaměstnání u uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji ke konci roku 2013 a 2014, a to v absolutní i relativní hodnotě je zobrazen v následující tabulce.

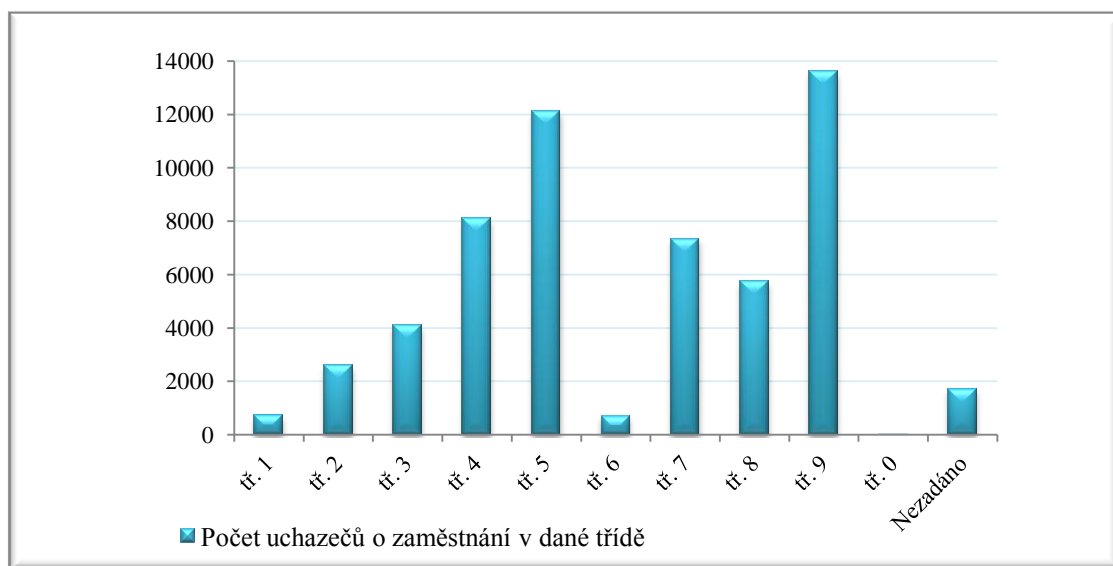
Tabulka č. 10: Struktura klasifikace zaměstnání u uchazečů o zaměstnání

Klasifikace zaměstnání	Stav celkem k			
	31.12.2013		31.12.2014	
	abs.	v%	abs.	v%
tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	604	0,98	731	1,29
tř. 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci	2 652	4,3	2 595	4,58
tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	4 194	6,8	4 074	7,19
tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	8 569	13,89	8 095	14,28
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	13 539	21,95	12 097	21,34
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	831	1,35	692	1,22
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	8 377	13,58	7 331	12,94
tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	6 697	10,86	5 722	10,1
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14 455	23,44	13 614	24,02
tř. 0 – Příslušníci armády	18	0,03	10	0,02
Nezadáno	1 745	2,83	1 713	3,02
Celkem	61 681		56 674	

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015 (údaje ze čtvrtletní statistiky)

Struktura klasifikace zaměstnání u uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji ke konci roku 2014 je graficky ztvárněna dále.

Graf č. 11: Struktura klasifikace zaměstnání u uchazečů o zaměstnání k 31.12.2014



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015 (údaje ze čtvrtletní statistiky)

V rámci klasifikace zaměstnání převažují ve Středočeském kraji obdobně jako předcházející rok s nejvyšším podílem třída pomocných a nekvalifikovaných pracovníků s 24 % a třída provozních pracovníků ve službách a v obchodě s 21 % ze všech uchazečů o zaměstnání. Další početnější třídou jsou nižší administrativní pracovníci. Největší meziroční pokles v rámci podílu na celku zaznamenala třída obsluha strojů a zařízení, kde byl pokles o 0,6 %.

4.7. Nezaměstnanost u rizikových skupin ve Středočeském kraji

V tabulce níže je popsán vývoj počtu uchazečů o zaměstnání u rizikových skupin trhu práce k 31.12.2013/2014.

Tabulka č. 11: Počet uchazečů o zaměstnání u rizikových skupin

Skupina uchazečů o zaměstnání	Stav celkem k	
	31.12.2013	31.12.2014
Osoby se zdravotním postižením	6 388	6 402
Absolventi a mladiství	3 742	2 839
Uchazeči bez kvalifikace	16 530	15 065
Uchazeči s evidencí delší než 12 měsíců	23 176	23 976
Ženy s dětmi do 15 let	5 541	7 033

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.8.2015 (údaje z měsíční a čtvrtletní statistiky)

V evidenci uchazečů o zaměstnání jsou též početnější skupinou mladiství a absolventi. Jejich počet se každým rokem zvyšuje v období září-říjen, jelikož přechod ze vzdělávacího procesu do praxe není snadný ani rychlý. V září 2014 bylo v této skupině evidováno 3 460 uchazečů o zaměstnání, což je oproti předchozímu roku o 371 uchazečů méně. Průměrný roční podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti byl v roce 2014 o 0,6 % menší než v roce 2013, kde bylo o 302 osob více. Rekordní počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých byl v důsledku nepříznivého vývoje nezaměstnanosti evidován v lednu 2014. Největším problémem u této skupiny bývá nedostatek praxe a vzdělání splňující obory s uspokojenou poptávkou na trhu práce.

K 31.12.2014 tvořila skupina uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením 11,3 % z celkového počtu uchazečů, což je o skoro 1% více než v předchozím roce. U této skupiny nejsou na rozdíl od jiných rizikových skupin viditelné žádné sezónní ani náhlé výkyvy.

Ostatní rizikové skupiny uchazečů, které se obtížně umísťují na trhu práce, jako se oproti předchozímu roku převážně zhoršily. Žen s dětmi do 15 let bylo oproti předchozímu roku evidováno k 31.12. 2014 o 26,9 % více a uchazečů s evidencí delší než 12 měsíců o 3,5 %. Jen u skupiny uchazečů bez kvalifikace došlo k poklesu, a to o 8,9 %.

Specifickou skupinou na trhu práce jsou dále i cizinci. Cizinci z „třetích zemí“ (ti, kteří nejsou občany Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru) pro přístup na český trh práce podat žádost o povolení k zaměstnání. Počet vydaných pracovních povolení pro cizince klesal po celý rok 2014 a oproti přechozímu roku klesl celkem o 27 %. Ke konci roku 2014 úřady práce evidovali 35 158 občanů Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska, oproti předchozímu roku to bylo o 10 262 občanů více. Nejvíce občanů z Evropské unie bylo opět evidováno v okresech Mladá Boleslav, Praha-východ a Praha-západ. Většina cizinců je zaměstnána především ve stavebnictví, lesnictví a zemědělství, kde vykonávají převážně jen pomocné práce. Hlavním zdrojem pro práci je ve Středočeském kraji potravinářský a strojírenský průmysl, stavebnictví a zemědělství.

4.8. Aktivní politika zaměstnanosti ve Středočeském kraji

4.8.1. Podstata a cíle aktivní politiky zaměstnanosti

Každý úřad práce má jako součást činností, které vykonává, aktivní politiku zaměstnanosti. Cílem používání aktivní politiky zaměstnanosti pod záštitou úřadu práce je pružně reagovat na situaci na trhu práce a realizovat preventivní a aktivní činnosti podporující uchazeče o zaměstnání k hledání zaměstnání a jejich přijetí do zaměstnání. Dalším cílem je odbourání pasivního pobírání sociálních dávek a podpor.

Ve Středočeském kraji bylo v roce 2014 mezi prioritními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti především podpora a vytváření pracovních míst pro veřejně prospěšné práce a na společensky účelná pracovní místa. Úřady práce ve Středočeském kraji se prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti snaží podporovat převážně rizikové skupiny, pro které je o dost náročnější dostat se na pracovní trh. Přispívají ke vzniku a stabilizaci míst pro tyto skupiny, a to hlavně pro uchazeče se změněnou pracovní schopností a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání zejména v mikroregionech s vyšší mírou nezaměstnanosti. Dlouhodobě nejvyšší prioritou zůstává ve Středočeském kraji zajišťování podpory pro absolventy a mladistvé ve formě rekvalifikací, díky kterým se řeší nesoulad mezi poptávkou na trhu práce a kvalifikační nabídkou. Další podpora je ve formě vytváření pracovních míst pro absolventy a mladistvé, kde by získali praxi a začlenili se do pracovního systému. Hned druhou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let, kterým se snaží též získat a vytvořit nová pracovní místa. Středočeský kraj usiluje o efektivní využívání finančních prostředků.

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována v návaznosti na hlavní cíle na strategii *Evropa 2020* a na ní navazující dokumenty *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* a *Národní program reforem České republiky*. Národním cílem je navýšení celkové míry zaměstnanosti u osob ve věku 20 - 64 let na 75%. Národní dílčí cíle zahrnují navýšení míry zaměstnanosti žen ve věku 20 - 64 let na 65 % a u starších pracovníků ve věku 55 – 64 let na 55 %. Dalším dílčím cílem je snížení nezaměstnanosti u mladých osob ve věku 15 – 24 let o třetinu oproti roku 2010 a u osob s nízkou kvalifikací o 25 % oproti roku 2010.

Dne 26.1.2015 bylo podepsáno *Memorandum*, týkající se spolupráce mezi Svazem měst a obcí České republiky zaměřenou na podporu rozvoje zaměstnanosti a zlepšení situace v sociálních oblastech obcí a měst České republiky.

Dalším systémem je *Teritoriální pakt zaměstnanosti*, do kterého se v roce 2015 zapojil Středočeský kraj z důvodu větší podpory zaměstnanosti, snížení míry nezaměstnanosti a vytvoření pružně reagujícího vzdělávacího systému propojeného na aktuální potřeby trhu práce. Podstatou tohoto paktu je zvýšení konkurenceschopnosti a zaměstnanosti ve Středočeském kraji do roku 2020.

Cíle ke zvýšení zaměstnanosti tkví ve zlepšení informovanosti současné i budoucí nabídky a poptávky na trhu práce, systémovém podpoření a využití Teritoriálních paktů zaměstnanosti, což je podřízeno kooperaci klíčových institucí k hledání a realizaci rozumných řešení. Dalším cílem je lepší propojení vzdělávacího systému s pracovním prostředím a zajistit návaznost strategického směřování českého vzdělávacího systému. Zajištění větší prestiže a kvality odborného vzdělávání a využití nástrojů pro přechodné zaměstnávání nezaměstnaných.

Středočeský kraj realizoval aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2014 v souladu s Normativními instrukcemi č. 1/2014 Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 15.1.2014, které specifikují zásady pro užití prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti pro rok 2014. Hlavními zásadami je dodržování principu hospodárnosti, efektivnosti a účelovosti při vynakládání finančních prostředků, ať už z rozpočtu na národní aktivní politiku zaměstnanosti nebo z projektů Evropského sociálního fondu, na snižování nezaměstnanosti a řešení konkrétních problémů na trhu práce.

(https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz)

Evropský sociální fond

„Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.“ (Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. [cit. 2015-08-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>)

Hlavní poslání je realizováno prostřednictvím projektů ESF a pro jeho dosažení je využíváno zejména souboru nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v kombinaci se zaváděnými novými a inovovanými nástroji. Jedná se především o zprostředkování zaměstnání, poradenské činnosti a programy, bilanční a pracovní diagnostiky, rekvalifikace, zajištění

odborné praxe, motivačních aktivit a programu prevence dlouhodobé nezaměstnanosti. Pro Středočeský kraj je pověřen realizací státní politiky zaměstnanosti a implementací projektů pro využívání pomoci ESF ve Středočeském kraji Úřad práce v Příbrami (krajská pobočka). (https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz)

4.8.2. Charakteristika realizovaných nástrojů APZ

Tato část popisuje jednotlivé nástroje APZ používané ve Středočeském kraji.

Rekvalifikace a poradenství

Prostřednictvím rekvalifikace dochází ke zlepšení kvalifikace na straně nabídky na požadovanou úroveň trhu práce. Cílem rekvalifikace je zvýšení zaměstnatelnosti konkrétního jedince a jeho návrat do pracovního procesu. Jelikož je nesoulad mezi potřebami trhu práce a vzdělanostní strukturou uchazečů o zaměstnání dlouhodobým problémem, jsou rekvalifikace stále více poptávaným nástrojem. Rekvalifikace v návaznosti na požadavky trhu umožňuje uchazeči o práci osvojit si další dovednosti a znalosti nebo popřípadě zcela změnit profesi. Nejvíce poptávané rekvalifikace v roce 2014 byly ty vedoucí ke změně dosavadní kvalifikace uchazeče o práci. Velký zájem je o rekvalifikační kurzy zaměřené na základní počítačové dovednosti, práci v sociálních službách a kurzy účetnictví.

V následující tabulce je popsán vývoj počtu účastníků rekvalifikace ve Středočeském kraji. Počet účastníků rekvalifikace je zobrazen dle dané struktury za rok 2013 a 2014.

Tabulka č. 12: Účastníci rekvalifikace ve Středočeském kraji

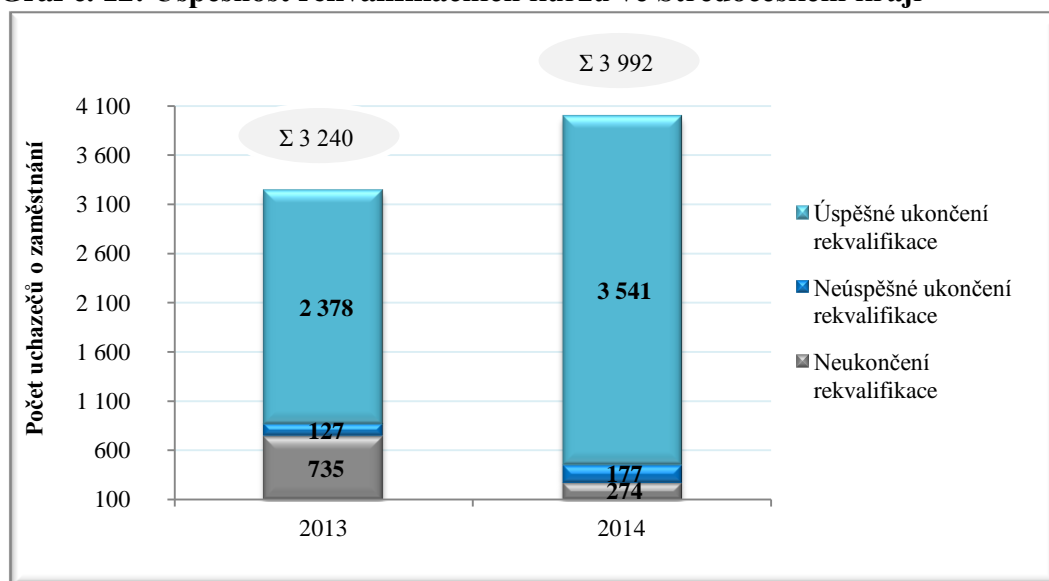
Účastníci rekvalifikace	Stav celkem za rok	
	2013	2014
Ženy	1924	2216
Absolventi a mladiství	273	251
Osoby se zdravotním postižením	269	253
Ostatní	774	1272
Celkový počet účastníků rekvalifikace	3240	3992

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.9.2015

V průběhu roku 2014 bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno o 752 uchazečů více než v předchozím roce (o 18,8 %). Nejpočetnější skupinou mezi uchazeči o rekvalifikaci byly opět ženy, které v obou letech tvořili přes polovinu ze všech účastníků rekvalifikačních kurzů. V roce 2013 to bylo 59,4 % a v průběhu roku 2014 se to snížilo o 3,9 %. Absolventi a mladiství tvoří v obou letech kolem 8 % uchazečů z celku a to samé je i u skupiny osob se zdravotním postižením. I když u obou skupin došlo v roce 2014 k mírnému poklesu o 0,5-0,7 % v počtu uchazečů dané skupiny na celku.

V grafu níže je zobrazen rozpad z celkového počtu účastníků rekvalifikací na ty, kteří ukončili rekvalifikaci, a to úspěšně či neúspěšně a pak na ty, kteří rekvalifikaci neukončili. Dané stavy jsou dle dat z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí zaznamenaných u Středočeského kraje v roce 2013 a 2014.

Graf č. 12: Úspěšnost rekvalifikačních kurzů ve Středočeském kraji



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.9.2015

Do rekvalifikačních kurzů bylo zařazeno v roce 2014 celkem 3 992 uchazečů, z nichž 93,1 % kurz ukončilo a z nich jen 95,2 % úspěšně. Úspěšnost dokončení kurzu se oproti předchozímu roku zlepšila. I přesto že v průběhu roku 2014 ukončilo 88,7 % uchazečů ze všech kurzů úspěšně, je to o 15,3 % více než oproti roku 2013. Avšak když se zohlední úspěšnost z dokončených kurzů, tak zde je meziroční navýšení o pouhých 0,3 %.

Celkově je situace plnění rekvalifikačních kurzů pozitivnější než v předchozím roce. V průběhu roku 2014 došlo totiž i k meziročnímu poklesu uchazečů, kteří kurz vůbec nedokončili, a to o 15,8 %.

Vývoj počtu uchazečů v kurzu rekvalifikace v závislosti na zvoleném zajištění rekvalifikace ve Středočeském kraji za rok 2013 a 2014 je zobrazen v následující tabulce.

Tabulka č. 13: Počet uchazečů o rekvalifikaci v závislosti na zvoleném zajištění

Rekvalifikační kurzy dle zajištění	Počet uchazečů v kurzu celkem za rok	
	2013	2014
Rekvalifikace v rámci projektů ESF OP LZZ (NIP)	855	1230
Rekvalifikace v rámci projektů ESF OP LZZ (RIP)	1027	1073
Zvolená rekvalifikace	1017	1106
Rekvalifikace národní APZ	341	583
Účastníci rekvalifikace celkem	3240	3992

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.9.2015

V posledních letech se osvědčila jako vhodná volba možnosti řešení uplatnění na trhu práce zvolená rekvalifikace. Od 1.1.2012 je totiž možné, aby si uchazeč o zaměstnání zvolil sám druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a rekvalifikační zřízení, u které rekvalifikaci uskuteční. Při splnění podmínek pak dotyčnému uchazeči úřad práce rekvalifikační kurz uhradí. Oblíbenost zvolené rekvalifikace je viditelná i z pohledu čísel, kdy touto cestou měnilo svou kvalifikaci 30 % osob ze všech uchazečů v rekvalifikačních kurzech. Obdobný podíl na celku mají i rekvalifikace zajišťované v rámci projektů Evropského společenského fondu, které ale drží první příčky mezi danými kurzy. Nejméně zajišťované rekvalifikační kurzy jsou v obou letech rekvalifikace národní aktivní politiky zaměstnanosti, které v roce 2013 měly podíl 11 % z celku, a v roce 2014 vzrostli na 15 % ze všech zajišťovaných kurzů.

Rekvalifikace, poradenství a vzdělání v rámci projektů ESF NIP

Realizované národní individuální projekty ve Středočeském kraji:

a) „Vzdělávejte se pro růst! – Adaptabilita“ (realizace 31.5.2011 - 28.2.2014)

Cílem projektu byla podpora zaměstnavatelů se stabilní pozicí na trhu a s předpokladem k růstu a s významným podílem na HDP. Tento projekt spadá pod oblast

podpory OP LZZ Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků. V rámci projektu došlo k podpoře vzdělání zaměstnanců v daných firmách a k podpoření udržitelnosti pracovních míst. Ve Středočeském kraji byl největší zájem o projekt za strany zaměstnavatelů v okrese Praha-východ, Příbram a Kolín v oblasti strojírenství a odpadového hospodářství.

b) „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“ (realizace 1.12.2013 - 30.6.2015)

Tento projekt navazuje na předchozí je určen pro stejné typy zaměstnavatelů a navíc je určen i pro OSVČ (s i bez zaměstnanců), kteří v meziročním srovnání neměli pokles tržeb pod 5 %. Projekt podporoval vzdělání a kvalifikaci dotyčných jedinců.

c) „Vzdělávejte se pro růst! - Rekvalifikace“ (realizace 1.5.2012 – 30.6.2014)

Cílem projektu bylo zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob a hlavně osob ohrožených na trhu práce, proto se rekvalifikace zaměřovaly na získání odborných znalostí a kompetencí vyžadovaných na trhu práce. Byly podporovány pouze cílové skupiny profesí s potenciálem pracovních příležitostí v hospodářských odvětvích dle Klasifikace ekonomických činností. Kvůli této podmínce došlo k omezenému čerpání finančních prostředků oproti plánu. Vyčerpalo se pouze 1,34 % z rozpočtu, tedy 1 282 663 Kč.

d) „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“ (realizace 1.6.2013 – 31.7.2015)

Tento projekt doplňuje předchozí, který eliminoval určitá odvětví. Preference odvětví se v ekonomice stále mění a proto je potřeba operativně reagovat a mít tedy dle toho zaměřenou rekvalifikaci. Daný projekt umožňuje rekvalifikaci přizpůsobenou na potřeby zaměstnavatelů a jejich volných míst. Dále nabízí motivační poradenské programy k hledání zaměstnání, k orientaci na trhu práce a pro správnou komunikaci se zaměstnavatelem.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou ve Středočeském kraji nejvíce podporovaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, umožňují totiž uchazečům o zaměstnání obnovit získané pracovní návyky a pomoc se vstupem do pracovního procesu. Na veřejně prospěšné práce byli ve Středočeském kraji umístěni především uchazeči, kteří mají potíže

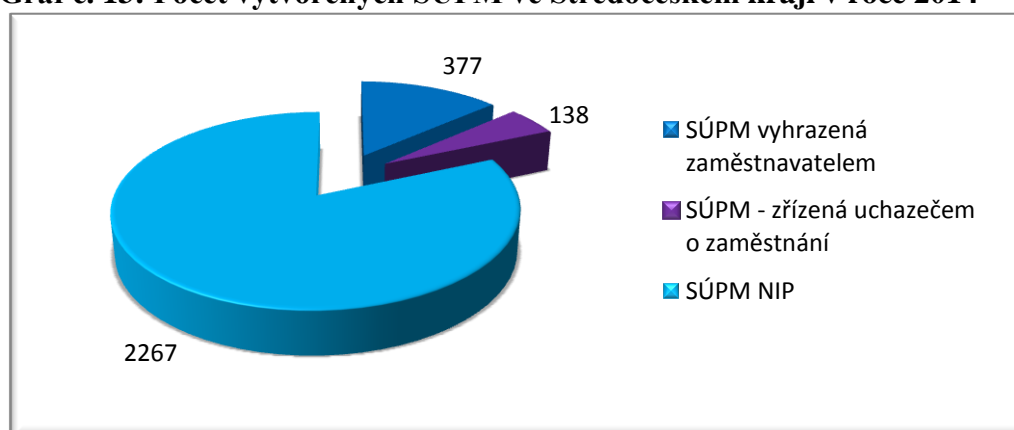
s uplatnění na trhu práce a jsou dlouhodobě nezaměstnaní, což jsou převážně uchazeči ve věku nad 50 let, osoby se zdravotním postižením nebo osoby se základním vzděláním. V průběhu roku 2014 se jednalo především o úklid a práce při údržbě veřejných prostranství, kde převažovali jako zaměstnavatelé města, obce a jejich příspěvkové organizace.

Novým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou aktivizační pracovní příležitosti (APP), a to od března 2014. Tento nástroj APZ podporuje aktivizovat uchazeče o zaměstnání dlouhodobě vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání formou tvorby krátkodobých příležitostí. (https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz)

Společensky účelná pracovní místa

V následujícím grafu je viditelná struktura počtu vytvořených společensky účelných pracovních míst dle vzniku ve Středočeském kraji v roce 2014.

Graf č. 13: Počet vytvořených SÚPM ve Středočeském kraji v roce 2014



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.9.2015

a) Vyhrazená u zaměstnavatele

Tato pracovní místa přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání, kterým není možné za současných podmínek nalézt uplatnění na trhu práce jiným způsobem. Ve Středočeském kraji se jedná o absolventy a mladistvé, ženy na mateřské dovolené, uchazeče o zaměstnání, kteří mají nedostatek praktických zkušeností nebo jsou ve věku nad 50 let. V rámci této skupiny bylo vytvořeno 14 % pracovních míst ze všech společensky účelných pracovních míst.

b) Zřízená zaměstnavatelem

U této skupiny se jedná zejména o pracovní místa, která se tvoří se vznikem a rozvojem nového podnikatelského subjektu, který potřebuje ihned určitý počet vhodných zaměstnanců, tak mu úřad práce může poskytnout příspěvek. V posledních letech a i tedy v roce 2014 nebyla vytvořena žádná pracovní místa ze strany zaměstnavatele.

c) Zřízená uchazečem o zaměstnání

Po dohodě s úřadem práce si pracovní místo může zřídit i uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti a požadovat následně příspěvek od úřadu práce. V roce 2014 tuto možnost využilo ve Středočeském kraji 138 uchazečů o zaměstnání, což je oproti roku 2013 o 17 uchazečů více. Tato skupina tvoří 5 % ze všech vytvořených společensky účelných pracovních míst.

d) V rámci Národních individuálních projektů

Společensky účelná pracovní místa jsou financována též z ESF v rámci Národních individuálních projektů (NIP). V rámci těchto projektů bylo vytvořeno 2 267 společensky účelných pracovních míst a tedy 81 % ze všech vytvořených SPÚM ve Středočeském kraji.

Chráněná pracovní místa a příspěvky na provoz

Chráněné pracovní místo je pracovní místo, které je vymezené zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením. V roce 2014 bylo ve Středočeském kraji těchto mít vytvořeno 8. Přičemž příspěvky na provoz chráněných pracovních míst bylo 5. Tyto příspěvky jsou výhradně financovány z národního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti.

Projekty ESF Regionální individuální projekty

Ve Středočeském kraji realizuje státní politika zaměstnanosti při využívání pomoci Evropského sociálního fondu. V roce 2014 probíhalo ve Středočeském kraji sedm Regionálních individuálních projektů s cílem zvýšení zaměstnatelnosti cílové skupiny a jejich začlenění na trh práce.

Regionální individuální projekty ve Středočeském kraji v roce 2014:

a) „Začínáme po 50“

Jak je již patrné z názvu projekt se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání ve věku nad 50 let. Projekt napomáhá těmto osobám získat a prohloubit dovednosti, motivování k hledání práce, zprostředkovat zaměstnání i v případě poskytnutí příspěvků na mzdy zaměstnavateli.

b) „Krátce bez práce“

Tento projekt zabraňuje dlouhodobé nezaměstnanosti tím, že se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání s délkou evidence menší kratší než 5 měsíců. Dané osoby motivuje a umožňuje jim rychlé navrácení do pracovního procesu, a to ať už vytvářením nových pracovních míst, zprostředkování zaměstnání, tak i komplexními poradenskými službami.

c) „Směr práce“

U tohoto projektu se obrací pozornost naopak na uchazeče o zaměstnání s nepřetržitou délkou evidence delší než 5 měsíců. V rámci projektu „Směr práce“ je kladen důraz na individuální přístup ke klientovi (uchazeči o zaměstnání). Proto zde hraje hlavní roli individuální poradce, jejímž hlavním úkolem je vyhodnocení cílů a možností uchazeče a následné vybrání vhodných nástrojů a školení nabízených projektem, a to přímo spolu s uchazečem.

d) „Rodičovství a práce!“

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou uchazeči o zaměstnání přímo po rodičovské dovolené nebo do 1 roku od rodičovské dovolené. Projekt je opět řešen na základě individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání.

e) „Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji“

Projekt zajišťuje odborné praxe uchazečům o zaměstnání ve věku do 30 let, kteří jsou v evidenci déle než 4 měsíce a jsou maximálně 2 roky bez pracovních zkušeností. Přičemž odborné praxi může předcházet rekvalifikace či interní poradenství. Tato kombinace podpory připraví uchazeče na efektivní výkon praxe u konkrétního zaměstnavatele.

f) „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“

Tento projekt se soustředí na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou absolventi středních odborných nebo vysokých škol bez potřebných pracovních zkušeností požadovaných trhem nebo mají maximální dosaženou praxi 12 měsíců. Tento projekt se snaží odstranit nebo zmírnit tyto bariéry k uplatnění těchto osob na trhu práce.

g) „Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji“

Generační tandem kombinuje podporu rizikových skupin na trhu práce, a to mladých lidí a rodičů vracejících se z rodičovské dovolené ve věku do 30 let a osob v předdůchodovém věku (osoby, kterým vznikne nárok na starobní důchod do 36 měsíců). Projekt zajišťuje mezigenerační přenos pracovních zkušeností a podporuje tím zvýšení jistoty starších zaměstnanců v zaměstnání a podchycení, aby nechodili dříve do důchodu a netvořili tak růst nezaměstnanosti. Podpora je i formou investic do jejich vzdělání a dalšího rozvoje. (https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/realizace_apz)

4.8.3. Podpora uchazečů v rámci APZ ve Středočeském kraji v roce 2014

Následující tabulka zachycuje podporu uchazečů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti ve Středočeském kraji v roce 2014. Jsou zde zohledněny počty vytvořených pracovních míst, počet podpořených uchazečů a vynaložených výdajů (v tis. Kč) v rámci jednotlivých nástrojů APZ za dané období.

Tabulka č. 14: Podpora uchazečů o zaměstnání nástroji APZ ve Středočeském kraji

Nástroje APZ	Počet vytvořených pracovních míst	Počet podpořených uchazečů	Vynaložené výdaje (v tis. Kč)
VPP	579	506	19 545,50
z toho APP	136	96	
SÚPM vyhrazená zaměstnavatelem	377	389	7 808,60
SÚPM - SVČ zřízená uchazečem o zaměstnání	138	138	4 649,90
CHPM zřízená zaměstnavatelem	8	11	503,60
CHPD, CHPM a CHPM SVČ	5	5	84,20
Rekvalifikace		1112	11 089,90
Poradenské činnosti			278,30
Pracovní rehabilitace			8,60
Celkem národní APZ	1107	2161	43 968,60
VPP NIP	1708	1762	164 238,90
SÚPM NIP	2267	2259	108 724,30
Rekvalifikace NIP		2880	16 264,90
RIP OP LZZ - cílené programy	629	1210	189 478,90
Ostatní programy podpory zaměstnanosti - NIP			15 996,60
Celkem ESF - OP LZZ	4604	8111	494 703,60
Celkem národní APZ a ESF	5711	10272	538 672,20

CHPD – Chráněné pracovní dílny

CHPM – Chráněné pracovní místa

OP LZZ – Operační program lidské zdroje a zaměstnanost

NIP – Národní individuální projekty

RIP – Regionální individuální projekty

SVČ – Samostatně výdělečná činnost

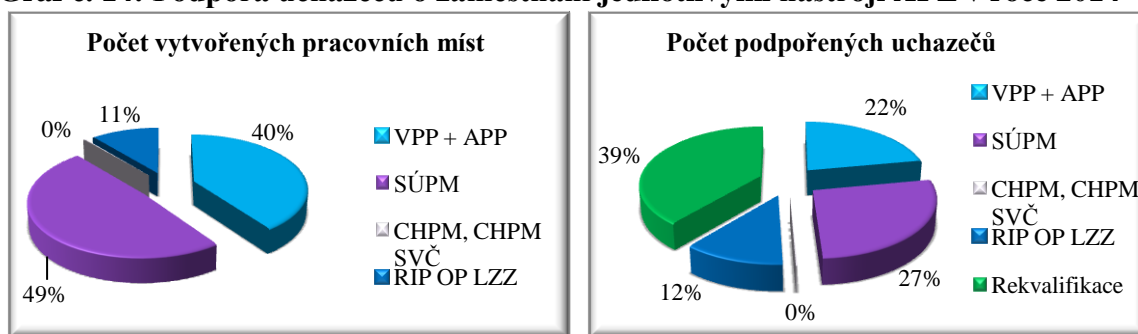
Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.9.2015 (Manažerský informační systém MPSV ČR)

V rámci Evropského sociálního fondu bylo v průběhu roku 2014 vytvořeno úřady práce Středočeského kraje 4 604 pracovních míst, tedy 81 % ze všech vytvořených míst a podpořeno 8 111 uchazečů o práci (79 % ze všech podpořených uchazečů v daném roce). Zbývá část vytvořených míst (1 107 pracovních míst) a podpořených uchazečů (2 161

uchazečů) byla zajištěna úřady práce Středočeského kraje z národního rozpočtu aktivní politiky zaměstnanosti.

Procentuální podíl počtu vytvořených pracovních míst a podpořených uchazečů v rámci jednotlivých nástrojů APZ v roce 2014 je graficky zobrazeno v grafu níže.

Graf č. 14: Podpora uchazečů o zaměstnání jednotlivými nástroji APZ v roce 2014



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.9.2015

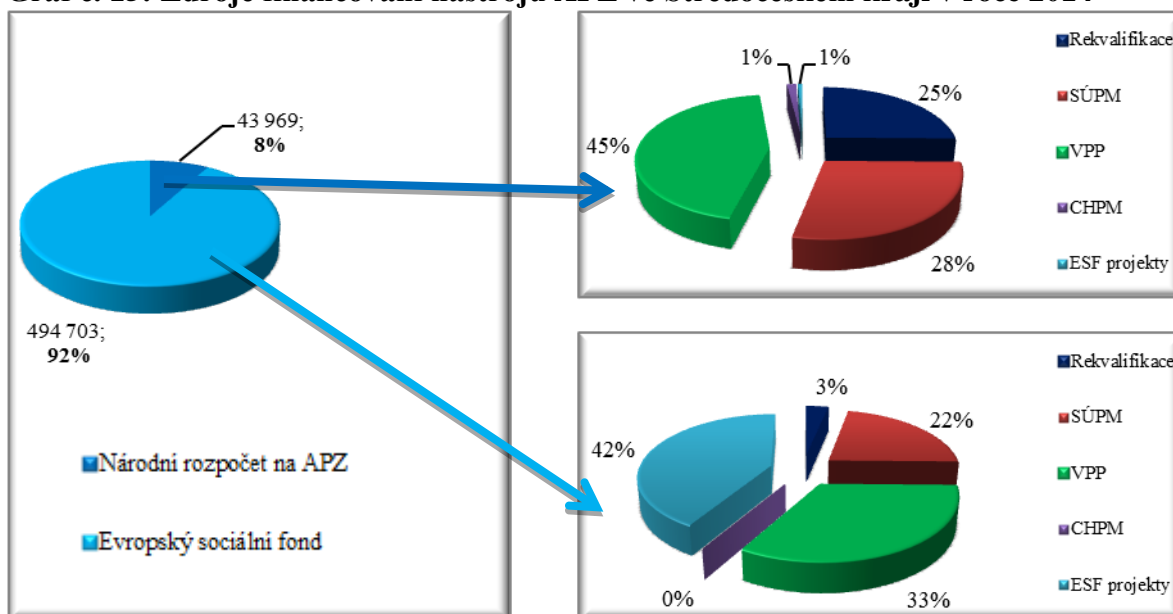
Nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti z pohledu tvorby pracovních míst byla ve Středočeském kraji v průběhu roku 2014 společensky účelná pracovní místa a hned za nimi veřejně prospěšné práce spolu s aktivizačními pracovními příležitostmi. V rámci počtu podpořených uchazečů je nejvýznamnějším nástrojem APZ rekvalifikace (39 %).

Nejméně podporovaným nástrojem byla chráněná pracovní místa, ale i přesto v souladu s poskytováním příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením („Vazba chráněného místa“ – nárok na příspěvek pro zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením) bylo takto podpořeno zhruba 2 000 osob.

4.8.4. Financování aktivní politiky zaměstnanosti

V následujícím grafu je zobrazen poměr vynaložených výdajů (v tis. Kč) na APZ v závislosti na zdroje financování a následné rozložení finančních prostředků z daných skupin na jednotlivé nástroje APZ ve Středočeském kraji v roce 2014.

Graf č. 15: Zdroje financování nástrojů APZ ve Středočeském kraji v roce 2014



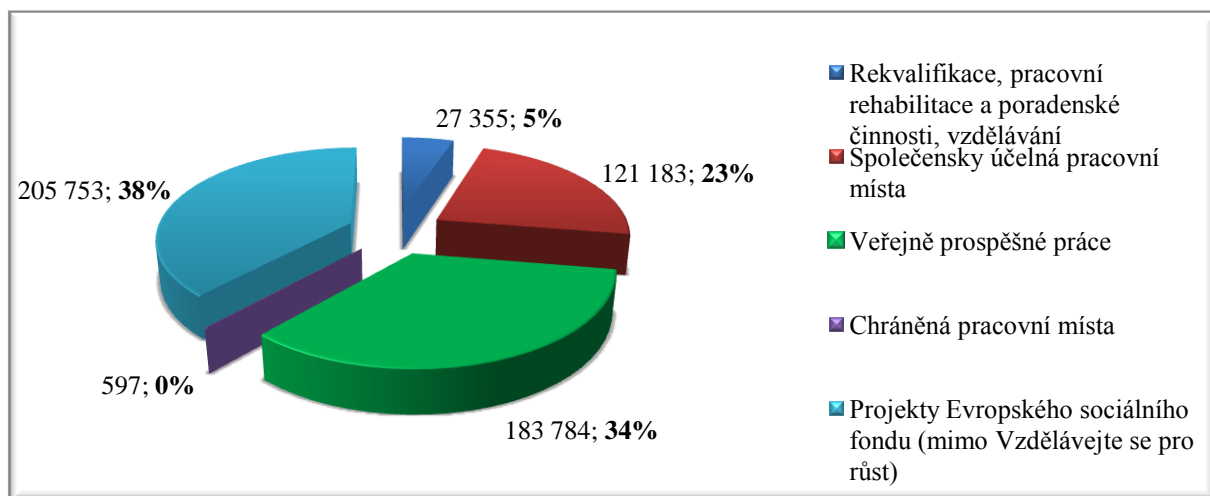
Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.9.2015 (Manažerský informační systém MPSV ČR)

Na aktivní politiku zaměstnanosti ve Středočeském kraji bylo vynaloženo 538 mil. Kč, z čehož 92 % bylo z Evropského sociálního fondu a zbylá část necelých 44 mil. Kč bylo z národního rozpočtu aktivní politiky zaměstnanosti. Tudíž Evropský sociální fond je stěžejním zdrojem podpory v nezaměstnanosti pro Středočeský kraj.

Největší část vynaložených zdrojů z Evropského sociálního fondu připadá na jím tvořené projekty, druhým jsou veřejně prospěšné práce a na třetím místě společensky účelná místa. V rámci financování z národního rozpočtu APZ jsou nejvíce podporována veřejně prospěšné práce a dále společensky účelná pracovní místa v závěsu s rekválifikacemi.

Pokud není zohledněno, z jakých zdrojů jsou jednotlivé nástroje financované, vychází zjištění, který nástroj zaujímá jaký podíl ze všech financovaných nástrojů. Tato skutečnost je za rok 2014 ve Středočeském kraji zobrazena v následujícím grafu.

Graf č. 16: Financování jednotlivých nástrojů APZ za rok 2014

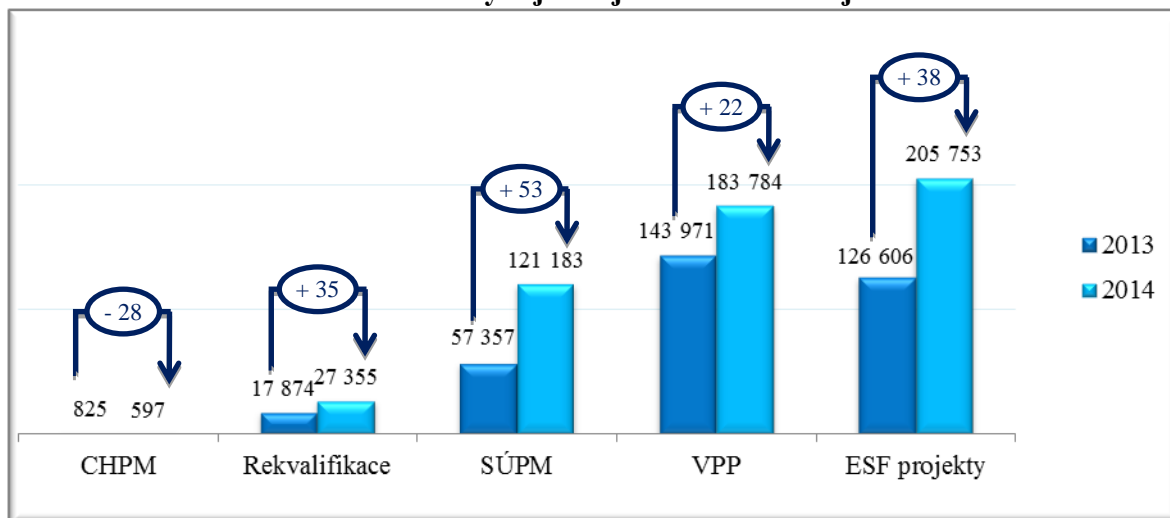


Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.9.2015 (Manažerský informační systém MPSV ČR)

Pokud se nezohledňuje z jakých zdrojů jsou financovány jednotlivé nástroje, tak je zřejmé, že nejvíce finančních prostředků je vynaloženo na projekty ESF (mimo projekt „Vzdělávejte se pro růst“). Jen s podílem o 4 % méně zaujímají druhé místo veřejně prospěšné práce a se skokem o 11 % méně oproti VPP jsou třetím nejvíce financovaným nástrojem společensky účelná pracovní místa.

V posledním grafu níže je zobrazeno meziroční srovnání výdajů (v tis. Kč) na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve Středočeském kraji pro rok 2013 a 2014.

Graf č. 17: Meziroční srovnání výdajů na jednotlivé nástroje APZ



Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz>, 19.9.2015 (Manažerský informační systém MPSV ČR)

Při srovnání celkových vynaložených finančních prostředků na APZ v roce 2014 a 2013 ve Středočeském kraji došlo ke zvýšení o 36 %, což jde též souvztačně i s navýšením vynaložených prostředků na celou Českou republiku, kde byl meziroční nárůst o 33 %. Tento nárůst je v souvislosti s navýšením počtu vytvořených míst a také s počtem podpořených uchazečů. Největší navýšení finančních zdrojů bylo u společensky účelných pracovních míst, kde byl v roce 2014 ze strany podnikatelských subjektů mnohem větší zájem, což též dokládá i počet podpořených uchazečů v návaznosti na vytvořená pracovní místa. Jediný nástroj APZ, u kterého byl zaznamenán v roce 2014 meziroční pokles finanční podpory, byla chráněná pracovní místa. O tento nástroj byl ze strany zaměstnavatelů minimální zájem v porovnání s ostatními nástroji APZ.

5. Zhodnocení výsledků a doporučení

Ve Středočeském kraji je podíl nezaměstnaných osob dlouhodobě nízký a dokonce ke konci roku 2014 zde došlo k celkovému meziročnímu poklesu podílu nezaměstnaných osob o 0,5 % oproti roku 2013. Situace v tomto kraji je považována tedy za relativně příznivou. Pro rok 2014 byla charakteristická neustálá nejistota vyplývající z celkové hospodářské situace v České republice i v zahraničí, která nepříznivě ovlivňovala chod mnoha firem v kraji. Přičemž v únoru 2014 byla zaznamenána rekordní hodnota počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání od vzniku České republiky, a to v počtu 65 119 uchazečů o zaměstnání. Sice nedocházelo k hromadnému propouštění u některých velkých zaměstnavatelů, ale většina z nich vyčkávala, jak se bude situace na trhu práce vyvíjet. Z toho důvodu zaměstnavatelé přijímali nové pracovníky zejména na místa, kde pracovníci byli potřeba kvůli přirozené fluktuaci pracovní síly a nová místa byla v průběhu roku vytvářena minimálně. Přesto se postupně v průběhu roku 2014 situace zlepšovala. Došlo k poklesu nezaměstnanosti a růstu počtu volných pracovních míst.

Doporučením je nadále sledovat potřeby zaměstnavatelů na trhu práce a reagovat na budoucí množství potřebné pracovní síly v daném okrese. Podporovat spolupráci mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi. Protože zaměstnavatelé v poslední době nejvíce preferují a vyhledávají uchazeče ze školských a učňovských oborů, které nebyly naplněny, bylo by efektivní zaměřit se na poradenství těchto oborů.

Úřady práce by se měli více provázat s ostatními institucemi a zaměstnavateli, a tak vytvořit kvalitní a pružnější poskytování služeb.

Prosazovat zvolenou rekvalifikaci, která se projevuje jako vhodná volba uchazečů o zaměstnání. Posílit systém rekvalifikací uchazečů o zaměstnání za účelem vyrovnání potřeb trhu práce.

Blízkost hlavního města Prahy u některých z okresů Středočeského kraje je příčinou výrazných rozdílů nezaměstnanosti, a proto by bylo potřeba podporovat uchazeče o zaměstnání z těchto odlehlých okresů se špatnou dopravní dostupností. Ve spolupráci se ziskovými a neziskovými subjekty z těchto lokalit najít pro uchazeče o zaměstnání uplatnění v daném okrese.

Malé a střední podniky výrazně ovlivňují zaměstnanost ve Středočeském kraji, proto je podstatné zintenzivnit pomoc prostřednictvím nástrojů APZ tak, aby tyto subjekty vytvářely nová pracovní místa pro uchazeče. S tímto souvisí i podpora fyzických osob podnikajících na základě živnostenského oprávnění. Tyto malé podnikatelské subjekty potřebují též pomoci a nejvíce v ohrožených a postižených okresech Středočeského kraje.

Cizinci ze třetích zemí, kterým úřad práce nevydal nebo neprodloužil povolení k zaměstnání, vykonávají nyní na základě živnostenského oprávnění nadále totožný druh práce u stejného zaměstnavatele, jako vykonávali doposud dle povolení k zaměstnání. V této souvislosti může pak docházet k výkonu nelegální práce ze strany cizince a tomu je potřeba zamezit.

V rámci Středočeského kraje jsou stanovené rozpočty na čerpání finančních zdrojů na aktivní politiku zaměstnanosti. Je tedy potřeba, aby úřady práce maximálně využily všech dostupných finančních zdrojů a následně všech nástrojů APZ k efektivnějšímu řešení problémů místního trhu práce.

Podpora pomocí aktivní politiky zaměstnanosti by měla být klíčově zaměřena na vybrané rizikové uchazeče nezaměstnaných, kteří mají ztížené podmínky pro uplatnění na trhu práce a patří tak mezi stále uchazeče v evidenci úřadů práce. Jedná se především o dlouhodobě nezaměstnané, osoby ve věku nad 55 let, osoby se zdravotním postižením, uchazeče bez praxe či se základním vzděláním a ženy po rodičovské dovolené. Stěžejní skupinou jsou mladí do 30 let, kteří jsou absolventi a nemají žádnou praxi a pak nastupují na pozice pro pomocné a nekvalifikované pracovníky. Pak postupně přicházejí o znalosti získané studiem.

6. Závěr

Diplomová práce se zabývá nezaměstnaností a možnostmi jejího řešení pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ve Středočeském kraji.

Významnou silnou stránkou tohoto kraje je jeho příznivá geografická poloha ve středu České republiky v blízkosti hlavního města Prahy. V některých okresech je nedostatek pracovních příležitostí, a proto dochází k přirozenému odlivu pracovní síly do Prahy a jejího těsného zázemí. V kraji je stěžejní průmyslová výroba, kde je hlavním odvětvím automobilový průmysl (například ŠKODA AUTO a.s. a T.P.C.A Czech, s.r.o.), strojírenství, chemie, potravinářství. Středočeský kraj má i své slabé stránky, mezi které patří nerovnoměrná rozvinutost okresů, nerovnoměrné rozmístění průmyslu, rozdíly v rozložení ekonomických subjektů i výkonnosti ekonomiky a nízká efektivnost zemědělské výroby.

V rámci České republiky dosahuje míra podnikatelské aktivity ve Středočeském kraji nadprůměrných hodnot a je tedy relativně vysoká. Nejvyšší míra podnikatelské aktivity je soustředěna v okrese Praha-východ, Praha-západ a Kladno. Naopak nejméně ekonomických subjektů je zřízeno v okresech Rakovník, Kutná Hora a Beroun. K 30.9.2014 bylo v kraji registrováno 318 906 subjektů a dle právní formy tvořili téměř 80 % ze všech ekonomických subjektů živnostníci.

Již od března 2014 jsou počty volných pracovních míst větší než v posledních předešlých třech letech a v prosinci se meziročně vzrostl počet na 4 175 tedy o 103 % více oproti roku 2013. Tento nárůst může být způsoben i zvýšením počtu nových ekonomických subjektů o 5 409. V rámci vzdělanostní struktury převažují k 31.12.2014 ve Středočeském kraji uchazeči o zaměstnání se středním vzděláním s výučním listem (38 % ze všech účastníků). V roce 2014 měli nejlepší možnosti uchazeči s nižším středním vzděláním, u kterých na každého připadalo necelých 6 volných pracovních míst. V průběhu roku 2014 bylo zaznamenáno zvýšení poptávky po pracovní síle ve všech kategoriích klasifikace zaměstnání a největší nárůst volných pracovních míst o 214 % byl u řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů, opravářů.

Po celý rok 2014 se Středočeský kraj střídavě umisťoval na čtvrtém až šestém místě mezi kraji České republiky z pohledu podílu nezaměstnaných osob. V kraji je podíl nezaměstnaných osob dlouhodobě nízký a k 31.12.2014 byl ve výši 6,4 %, což je oproti předchozímu roku o 0,5 % méně. V únoru 2014 byla zaznamenána rekordní hodnota počtu

registrovaných uchazečů o zaměstnání od vzniku České republiky, a to v počtu 65 119, ale v prosinci už došlo dokonce k meziročnímu snížení o 8,1 % na počet 56 674 uchazečů. Z celkového počtu evidovaných osob pak 23,3 % pobíralo podporu v nezaměstnanosti, což je oproti předchozímu roku o 7 % méně. V roce 2014 je průběh podílu nezaměstnaných osob s klesající tendencí, která je narušena v prosinci. Největší meziroční rozptyl hodnot je zaznamenán pak v lednu a v prosinci.

U všech okresů v kraji je zjevný meziroční pokles podílu nezaměstnaných osob i počtu uchazečů o zaměstnání kromě okresu Praha-západ, kde je zanedbatelně navýšen. Nejvyšší meziroční pokles podílu nezaměstnanosti byl prokázán v okrese Benešov, Kutná Hora a Kolín. Rozdíly z pohledu podílu nezaměstnaných osob jsou na úrovni okresů značně viditelné. Přičemž nejlepších hodnot ke konci roku 2014 dosahuje okres Praha-východ a nejhorších hodnot okres Příbram, který eviduje i největší počet uchazečů o zaměstnání, a to i z celkového počtu obyvatel v daném okrese.

Středočeský kraj v porovnání s Českou republikou dosahuje dlouhodobě nižších hodnot průměrného podílu nezaměstnaných osob. V rámci České republiky tvořil v roce 2014 počet volných pracovních míst v kraji 14 % a počet evidovaných uchazečů o zaměstnání 10,5 %.

V rámci kraje bylo na konci roku 2014 evidováno nejvíce uchazečů o zaměstnání v kategorii délka evidence nad 24 měsíců a v kategorii do 3 měsíců. Úřady práce se i přesto zaměřují primárně na rizikové skupiny, uchazeče s délkou evidence nad 12 měsíců a nad 24 měsíců. Tyto skupiny pokrývají 42,3 % všech uchazečů o zaměstnání. Nejvíce uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji bylo k 31.12.2014 ve věku 35-44 let, 55-59 let a 20-24 let. V lednu 2014 byl v důsledku nepříznivého vývoje evidován rekordní počet nezaměstnaných mladistvých a absolventů. Ostatní rizikové skupiny uchazečů se v roce 2014 oproti předchozímu roku převážně zhoršily. Například žen s dětmi do 15 let bylo oproti předchozímu roku evidováno ke konci roku 2014 o 26,9 % více.

Ve Středočeském kraji byly v roce 2014 mezi významnými nástroji APZ především veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Snaží se tím podporovat hlavně rizikové skupiny nezaměstnaných a dlouhodobě nezaměstnané v okresech s vyšší nezaměstnaností. U veřejně prospěšných prací se v průběhu roku 2014 jednalo především o úklid a práce při údržbě veřejných prostranství pro města, obce a jejich příspěvkové organizace. Od března 2014 funguje nový nástroj APZ, a to aktivizační pracovní

příležitosti, které podporují dlouhodobě nezaměstnané. Společensky účelných pracovních míst bylo v kraji v roce 2014 vytvořeno z 81 % prostřednictvím ESF projektů a ze 14 % vyhrazeno u zaměstnavatele. Tato místa byla využívána hlavně absolventy a mladistvými, ženami na mateřské dovolené, uchazeči o zaměstnání bez praktických zkušeností nebo ve věku nad 50 let. Dále v kraji v roce 2014 probíhalo sedm regionálních individuálních projektů s cílem zvýšení zaměstnatelnosti vybrané skupiny.

Dlouhodobě nejvyšší prioritou zůstává zajišťování podpory pro absolventy a mladistvé ve formě rekvalifikací a vytváření pracovních míst k získání praxe. Další podstatnou skupinou jsou nezaměstnaní ve věku nad 50 let. V rámci rekvalifikačních kurzů je největší zájem o základní počítačové dovednosti a kurzy účetnictví. Téměř polovinu všech účastníků rekvalifikací tvořily v roce 2013 i 2014 ženy. Přičemž do rekvalifikačních kurzů bylo zařazeno v roce 2014 celkem 3 992 uchazečů, z nichž v průběhu roku ukončilo kurz 88,7 % úspěšně, což je o 15,3 % více oproti roku 2013. Avšak při zohlednění úspěšnosti z dokončených kurzů je meziroční nárůst jen o 0,3 %. V průběhu roku došlo ale i k meziročnímu poklesu uchazečů o 15,8 %, kteří kurz vůbec nedokončili.

V rámci ESF bylo v průběhu roku 2014 Úřady práce Středočeského kraje vytvořeno 81 % pracovních míst ze všech 10 272 a podpořeno 79 % uchazečů z 5 711. Zbylá část byla zajištěna z národního rozpočtu APZ. Polovinu všech vytvořených míst tvořila SPÚM a nejvíce podpořených uchazečů prošlo rekvalifikacemi.

Evropský sociální fond je stěžejním zdrojem podpory v nezaměstnanosti pro Středočeský kraj, jelikož na APZ bylo v daném kraji vynaloženo 538 mil. Kč, z čehož 92 % bylo z ESF a zbylá část z národního rozpočtu APZ. Největší část vynaložených zdrojů z ESF připadá na jím vytvořené projekty a v rámci financování z národního rozpočtu APZ jsou nejvíce podporovány veřejně prospěšné práce. Při porovnání celkově vynaložených finančních prostředků na APZ ve Středočeském kraji došlo v roce 2014 ke zvýšení o 36 % oproti předchozímu roku. Největší nárůst finanční podpory bylo u SÚPM. Jediným nástrojem APZ, u kterého byl zaznamenán v roce 2014 meziroční pokles finančních zdrojů, byla chráněná pracovní místa, o která nebyla zaměstnavateli zájem.

Z dlouhodobého hlediska je nezaměstnanost ve Středočeském kraji relativně příznivá a stabilní. V kraji se snaží usilovat o efektivní podporu nezaměstnaných za pomoci nástrojů APZ.

7. Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace

BĚLINA, M. a kol, Pracovní právo, 2. dopl. a přeprac. vyd. Praha, CH BECK, 2004, s.475, ISBN 80-7179-853-3.

BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

BROŽOVÁ, D.: Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze. Nakladatelství OEconomica, 2006. 173. s. ISBN. 80-245-1120-7.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. Praha: Grada Publishing , 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie*. 2. vyd. Praha: Beck, 2008. 372 s. ISBN 978-80-7179-890-3.

JUREČKA, V a kol, *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 352 s. ISBN 978-80-247-4386-8.

KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. 141 s. ISBN 80-86851-27-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MAREŠ, Petr, Tomáš SIROVÁTKA a Jiří VYHLÍDAL. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 8023891669.

PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 1992. ISBN 978-80-86723-41-9.

SAMUELSON, Paul A.; NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.

The economist, *Průvodce ekonomickými ukazateli*, 1. vyd. v ČR, Praha: Scientia 2002, 248 s., ISBN 80-7183-278-2.

Právní předpisy

Všeobecná deklarace lidských práv

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Internetové zdroje

Český statistický úřad [online]. [cit. 2015-08-19]. Dostupné z WWW: <www.czso.cz>.

Evropský sociální fond v ČR. [online]. [cit. 2015-08-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

Integrovaný portál MPSV. [online]. [cit. 2015-08-30]. Dostupné z www: <<https://portal.mpsv.cz/>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2015-07-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/>>.

penize.cz. [online]. [cit. 2015-08-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.penize.cz/>>.

Středočeský kraj. [online]. [cit. 2015-08-30]. Dostupné z WWW: <<https://www.kr-stredocesky.cz/web/kraj/>>.

8. Přílohy

Příloha č. 1: Žádost o zprostředkování zaměstnání



ÚŘAD PRÁCE ČR

ZAM
UCHAZEČ – EVIDENCE

Zaznam o dni podání žádosti:

OSU
S 15

Žádost o zprostředkování zaměstnání

§ 26 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno ¹⁾ :	Rodné číslo v ČR ²⁾ :	
Rodné příjmení ³⁾ :	Titul před:	za:	Státní občanství:
Místo narození ⁴⁾ :			
Bydliště ⁵⁾ :	Obec:	Část obce:	
	Ulice:	Č. p. ⁶⁾ :	Č. orient.: PSČ:
Adresa pro doručování v ČR ⁷⁾ :	Obec:	Část obce:	
	Ulice:	Č. p. ⁶⁾ :	Č. orient.: PSČ:
Telefon:	E-mail:		

B. Naposledy jsem byl(a) veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání:

Úřad práce: Stát:

C. Poslední ukončená činnost před podáním této žádosti:

<input type="checkbox"/> zaměstnání	<input type="checkbox"/> samostatná výdělečná činnost	<input type="checkbox"/> jiná výdělečná činnost	<input type="checkbox"/> náhradní doba zaměstnání ⁸⁾	<input type="checkbox"/> jiná činnost
Název profese:				
Název zaměstnavatele nebo druh činnosti:			Datum skončení:	
V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti:				<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne

1) Uveďte všechna jména osoby.

2) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Z (muž nebo žena).

3) Kolonku **Rodné příjmení** vyplňte pouze v případě, že se liší od příjmení.

4) Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

5) Za bydliště se považuje:
- u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,
- u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,
- u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.

6) Pokud je místo čísla popisného přiděleno číslo evidenční, uveďte před číslem písmeno E.

7) Nevypíňujte, pokud je adresa shodná s adresou bydliště.

8) Za **náhradní dobu zaměstnání se považuje doba** přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, doba pobírání peněžité invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost). Dále doba osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazuje náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevztahují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou. Za náhradní dobu se rovněž považuje doba výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu.

D. Údaje o kvalifikaci:

Nejvyšší dosažené vzdělání (např. základní, střední vyučen, střední s maturitou, vyšší odborné, vysokoškolské):

--

Přehled absolvovaných škol:

Název školy (včetně učiliště)	Obor

Absolvovaná rekvalifikace a její zaměření (neuvádějte rekvalifikace zajištěné krajskou pobočkou ÚP ČR):

Odborné dovednosti⁹⁾:

Jazykové znalosti:

Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)	Jazyk	Úroveň (aktivně/pasivně)

E. Získané pracovní zkušenosti:

Uveďte povolání (název) vykonávaná 6 měsíců a déle	Délka výkonu povolání

F. Požadavky na zaměstnání:

Profese (uveďte profesi odpovídající Vaším znalostem, schopnostem a kvalifikaci):

Název

Ostatní požadavky:

Směnnost:	Úvazek:
Ubytování:	Mimo okres bydliště:
V zahraničí:	Jiné:

⁹⁾ Uveďte např. řidičský průkaz včetně skupiny, znalost práce s PC, práce s kovem - řezání, pájení, svařování včetně zkoušky, obsluha technických zařízení - topičský průkaz, obsluha zemědělských strojů, obsluha stavebních strojů, poskytování služeb - plavčík, cvičitel apod., oprávnění podle vyhl. č. 50/1978 Sb., zdravotní průkaz, zbrojní průkaz a jiné.

G. Zdravotní omezení související se zprostředkováním zaměstnání:

Zaškrtněte jednu z uvedených možností. Pokud zvolíte druhou možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

nemám zdravotní omezení

mám zdravotní omezení – jsem:

invalidní ve třetím stupni a schopen(a) výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (§ 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů¹⁰⁾

invalidní ve druhém stupni (§ 39 odst. 2 písm. b) zákona o důchodovém pojištění¹¹⁾

invalidní v prvním stupni (§ 39 odst. 2 písm. a) zákona o důchodovém pojištění¹¹⁾

zdravotně znevýhodněnou osobou¹²⁾

osobou, které byla odejmuta invalidita v posledních 12 měsících

mám jiná zdravotní omezení¹³⁾

Zde uveďte konkrétní zdravotní omezení (např. nemohu pracovat ve výškách apod.):

H. Děti do 15 let v péči žadatele:

Příjmení	Jméno	Datum narození	Příjmení	Jméno	Datum narození

I. Jiná omezení související se zprostředkováním zaměstnání:

J. Osvědčení skutečností rozhodných pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání:

Čestně prohlašuji, že ke dni podání této žádosti

1. jsem nejsem v pracovním vztahu (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce) nebo ve služebním poměru,

Pokud zvolíte první možnost, upřesněte ji v dalších volbách.

pracovní - služební poměr

dohoda o pracovní činnosti

dohoda o provedení práce

U zaměstnavatele:

Výše měsíčního výdělku (měsíční odměny):

2. jsem nejsem výdělečně činný(á) v cizině (pokud ano, uveďte stát)

3. nejsem osobou samostatně výdělečně činnou v České republice ani v cizině (za OSVČ v ČR se považuje fyzická osoba uvedená v § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění),

¹⁰⁾ Dokládá se posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Za fyzickou osobu, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, se považuje od 1. 1. 2010 též fyzická osoba, která byla ke dni 31. 12. 2009 jině invalidní podle § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

¹¹⁾ Dokládá se posudkem, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Částečná invalidita, která trvá ke dni 31. 12. 2009, se považuje od 1. 1. 2010 za invaliditu druhého stupně, byl-li důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavně výdělečné činnosti nejméně o 50 %, a za invaliditu prvního stupně v ostatních případech.

¹²⁾ Dokládá se potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení, rozhodnutím Úřadu práce ČR o uznání zdravotně znevýhodněnou osobou.

¹³⁾ Dokládá se posudkem ošetřujícího lékaře (§ 21 zákona o zaměstnanosti).

4. jsem¹⁴⁾ nejsem

- a) společníkem společnosti s ručením omezeným,
- b) jednatelem společnosti s ručením omezeným,
- c) komanditistou komanditní společnosti,
- d) členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti,
- e) členem dozorčí rady obchodní společnosti, nebo
- f) členem družstva,
- g) ředitelem obecně prospěšné společnosti, nebo
- h) vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby
- i) fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením

Název společnosti:

--

5. jsem¹⁴⁾ nejsem

- a) nuceným správcem anebo správcem podle zvláštního právního předpisu (např. podle insolvenčního zákona),
- b) likvidátorem (podle § 70 a následujících obchodního zákoníku),
- c) prokuristou

Název zaměstnavatele/název seznamu, ve kterém jsem veden(a):

--

- 6. nejsem členem zastupitelstva územního samosprávného celku, kterému jsou vypláceny odměny jako členům zastupitelstev územních samosprávných celků, kteří tyto funkce vykonávají jako uvolnění členové,
- 7. nejsem pěstounem, kterému je vyplácena odměna pěstouna podle § 47j odst. 1 písm. c) a d) zákona o sociálně-právní ochraně dětí (20 nebo 24 tisíc Kč měsíčně),
- 8. jsem nejsem studentem denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole, jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a prezenčního studia na vysoké škole,
- 9. nejsem v dočasné pracovní neschopnosti,
- 10. nepobírám peněžitou pomoc v mateřství / jsem 6 týdnů po porodu,
- 11. jsem nejsem invalidní ve třetím stupni podle § 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- 12. nevykonávám trest odnětí svobody, nevykonávám ochranné opatření zabezpečovací detenci, nejsem ve vazbě,
- 13. nejsem soudcem, poslancem nebo senátorem Parlamentu, poslancem Evropského parlamentu, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu nebo členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra.

K. Potvrzuji, že:

- 1. nejsem veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání v ČR,
- 2. jsem nejsem veden(a) v evidenci uchazečů o zaměstnání v jiném státě Evropské unie/EHP/Švýcarsku (pokud ano, uveďte stát)

--
- 3. jsem byl(a) poučen(a) o podmínkách zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a o podmínkách nároku na podporu v nezaměstnanosti,
- 4. jsem obdržel(a) „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ platné ode dne 1. 1. 2015.

L. Udělení souhlasu:

- 1. **Souhlasím¹⁶⁾ se zpracováním svých osobních údajů pro účely zprostředkování zaměstnání a pro poskytování dalších služeb podle zákona o zaměstnanosti.**
- 2. Souhlasím nesouhlasím, aby si krajská pobočka Úřadu práce ČR sama vyžádala údaje rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které lze získat z úřední evidence České (okresní) správy sociálního zabezpečení.
- 3. Souhlasím¹⁶⁾ nesouhlasím, aby Úřad práce ČR předával České poště moje rodné číslo, popř. datum narození, při všech výplatách, které mi bude zasílat poštovní poukázkou.

Tímto žádám o zprostředkování zaměstnání, protože chci a můžu pracovat a o práci se ucházím.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V _____ dne _____ . 20__	Podpis žadatele:
--------------------------	------------------

Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladu:	Dne _____	Podpis zaměstnance:
--	-----------	---------------------

Formuláře žádostí, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

14) Uveďte název společnosti/zaměstnavatele.

15) Neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů je překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

16) Souhlas s předáním rodného čísla České poště je určen k zajištění výplaty peněz oprávněnému příjemci.