

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Analýza účinnosti dopadů aktivních a pasivních nástrojů státní
politiky zaměstnanosti**

The analysis of effectiveness of impacts of active and passive instruments of
employment policy

Kristýna Doležalová

Cheb 2017

Zadání BP

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Analýza účinnosti dopadů aktivních a pasivních nástrojů státní politiky zaměstnanosti“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Cheb dne

.....

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Čestmíru Jarému za cenné rady a připomínky, které mi poskytl při zpracování práce.

Obsah

Úvod.....	7
1 Charakteristika nezaměstnanosti.....	9
1.1 Pojem nezaměstnanost	9
1.1.1 Členění obyvatelstva v ČR z pohledu zaměstnanosti.....	9
1.1.2 Měření nezaměstnanosti.....	9
1.1.3 Příčiny nezaměstnanosti a její formy	10
1.1.4 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	10
1.1.5 Přínosy nezaměstnanosti	10
1.2 Nezaměstnanost jako problém sociální a psychologický	11
2 Práce jako výrobní faktor	12
2.1 Poptávka po práci.....	12
2.2 Nabídka práce	12
2.3 Individuální křivka nabídky práce.....	13
2.4 Rovnováha na trhu práce.....	13
3 Politika zaměstnanosti v ČR a EU	14
3.1 Politika zaměstnanosti v EU	14
3.2 Politika zaměstnanosti v ČR	16
3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti	19
3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	20
4 Charakteristika Karlovarského kraje.....	22
4.1 Geografická charakteristika	22
4.2 Hospodářská charakteristika	22
4.3 Sociodemografická charakteristika	24
5 Vývoj nezaměstnanosti v ČR a v Karlovarském kraji	25
5.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR a v Karlovarském kraji v letech 2007 -2015.....	25
5.2 Charakteristika problémových skupin na trhu práce.....	27
5.3 Uchazeči o zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob	29
5.4 Mezikrajské srovnání podílu nezaměstnaných osob	30
5.5 Volná pracovní místa	31
6 Analýza nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti v ČR a v Karlovarském kraji ..	32

6.1	Pasivní politika zaměstnanosti	32
6.2	Aktivní politika zaměstnanosti.....	37
6.2.1	Nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti realizované v roce 2015 v Karlovarském kraji	40
6.2.2	Projekty Evropského sociálního fondu	43
7	Zhodnocení účinnosti dopadů nástrojů státní politiky zaměstnanosti.....	45
7.1	Účinnost dopadu pasivní politiky zaměstnanosti	45
7.2	Účinnost dopadu aktivní politiky zaměstnanosti	48
8	Vlastní závěry a úvahy	51
	Závěr	53
	Seznam tabulek	55
	Seznam obrázků	55
	Seznam použitých zkratk.....	56
	Seznam použité literatury.....	57
	Abstrakt.....	61
	Abstract	62

Úvod

Zaměstnanost je jedním z významných ukazatelů ekonomiky dané země. Na udržení vysoké zaměstnanosti se zaměřují státy při uplatňování své hospodářské politiky.

Nezaměstnanost jako součást makroekonomie představuje nejen ekonomický problém, ale současně také problém sociální a psychologický. Ve svém důsledku neovlivňuje pouze výsledky ekonomie dané země ale přímo životní úroveň jednotlivých domácností.

To, jakým způsobem státy regulují nezaměstnanost, se odvíjí od uplatňované hospodářské politiky a modelu sociální politiky. Hospodářská politika představuje souhrn cílů, nástrojů a opatření států v jejich hospodaření. Ovlivňuje trh práce státními zásahy, stupněm regulace jeho fungování. Sociální politika dle uplatňovaného sociálního modelu státu zmírňuje důsledky tíživé situace při ztrátě zaměstnání, souborem aktivních a pasivních opatření vytváří tzv. záchrannou sociální síť, nebo-li určitou minimální úroveň pomoci pro každého občana.

Práce si klade za cíl provést analýzu účinnosti aktivních a pasivních nástrojů státní politiky zaměstnanosti uplatňovaných v České republice (dále také „ČR“) s podrobnějším zaměřením na Karlovarský kraj (dále také „KK“), porovnává stav a vývoj ukazatelů zaměstnanosti a nezaměstnanosti a vyhodnocuje zjištěné výsledky. Snahou je stanovit úlohu jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti a určit nejefektivnější z nich. Zároveň je cílem práce odhalit příčiny, proč Karlovarský kraj patří mezi ty s nejhorsími výsledky v porovnání s ostatními kraji v ČR.

V prvních kapitolách bakalářská práce seznamuje s teoretickými východisky se zaměřením na ekonomický výklad pojmu zaměstnanost a nezaměstnanost. Kromě makroekonomického pohledu tato bakalářská práce nabízí také exkurz do mikroekonomie, v rámci nějž seznamuje s pojmem práce ve smyslu výrobního faktoru. V další kapitole je popsána státní politika zaměstnanosti v České republice, její legislativní ukotvení a institucionální zastoupení. Zde jsou popsány jednotlivé úlohy a kompetence a vysvětleny pojmy pasivní a aktivní politika zaměstnanosti. V této části práce nabízí stručný pohled na pojetí politiky zaměstnanosti také v rámci Evropské unie.

Následující kapitola zahrnuje základní údaje o Karlovarském kraji, kterým se práce zabývá podrobněji. Obsahuje geografickou, hospodářskou a sociodemografickou charakteristiku Karlovarského kraje.

Další kapitoly se již věnují stavu a vývoji nezaměstnanosti v ČR a v Karlovarském kraji. Popisují stav a vývoj nejdůležitějších ukazatelů z oblasti zaměstnanosti za posledních několik let. Údaje jsou interpretovány přehlednými tabulkami a grafy, na kterých je prezentováno srovnání stavu a vývoje těchto ukazatelů v ČR a v Karlovarském kraji. Souběžně s těmito přehledy práce analyzuje jednotlivé nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti v ČR a uvádí specifika v Karlovarském kraji.

Stěžejní část práce obsahuje zhodnocení účinnosti dopadů státní politiky zaměstnanosti, které si klade za cíl. Zvláště je hodnocena účinnost dopadu pasivní politiky zaměstnanosti a zvláště účinnost dopadu aktivní politiky zaměstnanosti.

Předposlední kapitola je věnována vlastnímu shrnutí a úvahám, ke kterým mě jako autora tato práce přivedla, zmíněny jsou vlastní názory a náměty na změny. Velký důraz je zde kladen na spolupráci všech aktérů, kteří spoluvytváří vhodné podmínky pro rozvoj pracovního trhu.

Samotný závěr stručně shrnuje celou práci a vyhodnocuje splnění cílů, které si práce zadala v tomto úvodu.

1 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost představuje v moderních společnostech vážný ekonomický, sociální a psychologický problém. V následujících kapitolách je obsažen výklad všech těchto úhlů pohledu na nezaměstnanost.

1.1 Pojem nezaměstnanost

Okunův zákon uvádí, že období vysoké nezaměstnanosti je typické tím, že běžný HNP se vyskytuje pod úrovní potenciálního HNP. Při vysoké nezaměstnanosti se plýtvá zdroji, protože během krizí je nezaměstnanost vysoká a ekonomika nevyrábí tolik, kolik je schopna. (Samuelson, Nordhaus, 1995)

1.1.1 Členění obyvatelstva v ČR z pohledu zaměstnanosti

Zaměstnaní mají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání

Nezaměstnaní jsou osoby, které musejí splňovat následující podmínky

- Nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání,
- Práci aktivně hledají,
- Jsou ochotni během určité doby nastoupit do zaměstnání.

"Zaměstnaní plus nezaměstnaní vytvářejí dohromady tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu dané země." (Helísek, 2002, s. 182)

Ostatní, neboli ekonomicky neaktivní obyvatelstvo - ženy v domácnosti, invalidé, studenti, penzisti atd. (Helísek, 2002)

1.1.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se vyjadřuje pomocí tzv. míry nezaměstnanosti, ta je od roku 2013 měřena pomocí ukazatele Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Do konce roku 2012 byl používán ukazatel, který poměřoval všechny uchazeče pouze s ekonomicky aktivním obyvatelstvem.

Obecný vzorec pro určení míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L + U} * 100$$

u...míra nezaměstnanosti

U...počet nezaměstnaných

L...počet zaměstnaných

Vzorec pro výpočet ukazatele Podíl nezaměstnaných osob:

$$\text{Podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{Dosažitelní uchazeči o zaměstnání ve věku 15–64 let}}{\text{Počet obyvatel ve věku 15–64 let}} * 100$$

(ČSÚ, 2017)

1.1.3 Příčiny nezaměstnanosti a její formy

Frikční nezaměstnanost je vyvolána pohybem pracovníků. Nezaměstnaným osobám odpovídají (co do kvalifikační a prostorové charakteristiky) volná pracovní místa.

Strukturální nezaměstnanost v jednom odvětví je doprovázena volnými pracovními místy v jiném odvětví. Vzniká též jako regionální nesoulad poptávky a nabídky práce.

Cyklická nezaměstnanost je podmíněna nepružnými nominálními mzdami (keynesiánské vysvětlení) nebo mylnými informacemi pracovníků o reálných mzdách (monetaristické vysvětlení). (Helísek, 2002)

1.1.4 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti úzce souvisí s mírou inflace. Při přirozené míře nezaměstnanosti je inflace konstantní - nemá sklon ke snižování ani ke zvyšování. V současné době, kdy se ekonomiky snaží zabránit vysokým mírám inflace, je tedy přirozená míra nezaměstnanosti tou nejnižší možnou, která je udržitelná. Z toho vyplývá, že zaměstnanost je na nejvyšší udržitelné úrovni a odpovídá potenciálnímu produktu země. (Samuelson, Nordhaus, 1995)

1.1.5 Přínosy nezaměstnanosti

I přes to, že je nezaměstnanost vnímána spíše negativně, má i své přínosy. Jedním z přínosů nezaměstnanosti je, že napomáhá optimální alokaci zdrojů v ekonomice. Lidé nemusí nastoupit na první pracovní místo, které se jim naskytne, ale raději zůstanou

po přechodnou dobu nezaměstnaní. To jim umožní získat dostatek volného času na hledání dobrého zaměstnání, které jim poskytne vyhovující mzdové ohodnocení nebo uspokojení z vykonávané činnosti. To souvisí také s produktivitou práce. Jestliže je zaměstnanec se svým pracovním místem spokojený, motivuje ho to k vyšším pracovním výkonům a snaze si místo udržet. Pokud v ekonomice přetrvává vysoká míra nezaměstnanosti, existuje zde hrozba ztráty zaměstnání. Zaměstnavatel může lehce nahradit nevykonného pracovníka, protože nabídka práce je vysoká. Tato hrozba ztráty zaměstnání vede pracovníky k podávání vyšších výkonů a zvyšování produktivity práce. To se projeví nejen na efektivnosti dané firmy, ale také na ekonomice jako celku. (Jurečka a kol., 2010)

1.2 Nezaměstnanost jako problém sociální a psychologický

Nezaměstnanost neovlivňuje pouze ekonomiku dané země, je současně také problémem sociálním a psychologickým.

Práce hraje v životě člověka důležitou roli. Nejenže poskytuje člověku materiální zajištění, ale také mu dává pocit seberealizace, uspokojuje jeho potřeby, jako je navazování sociálních vztahů, potřeba ctižádosti a mnoho dalších. Práci tedy nelze chápat pouze jako výrobní faktor, při kterém dochází k výrobě statků a poskytování služeb, ale také jako místo, kde se můžeme setkávat s novými lidmi, navazovat přátelství apod.

V současné době je ztráta zaměstnání vnímána jako velký zásah do života člověka. V některých případech může být dokonce traumatizujícím zážitkem. Se ztrátou placeného zaměstnání mizí hlavní zdroj příjmů a tedy zdroj uspokojování potřeb, vytrácí se naučený denní režim, mizí možnost udržování pracovních dovedností a dochází ke ztrátě sociálních kontaktů s přáteli či spolupracovníky. (Buchtová a kol., 2002)

V důsledku nezaměstnanosti může častěji dojít k nárůstu nemocnosti, rozpadu rodiny, objevují se patologické jevy jako kriminalita, alkoholismus, narkomanie, prostituce apod. (Helísek, 2002)

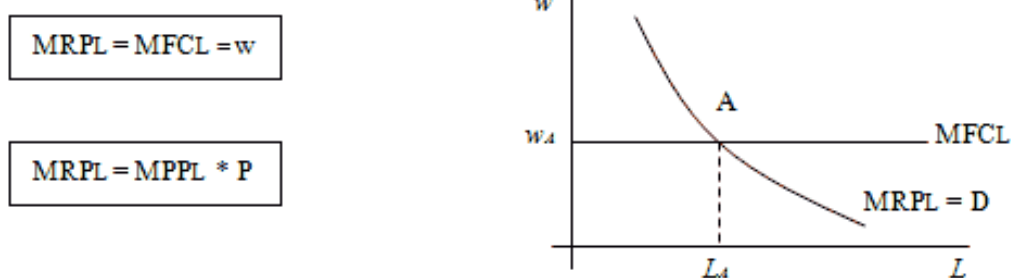
2 Práce jako výrobní faktor

Práce patří mezi výrobní faktory. Nositelem práce je člověk, proto ovlivňuje práci řada neekonomických faktorů. (Macáková a kol., 2007) Na trhu práce jsou na straně poptávajícího firmy a na straně nabízejícího jsou domácnosti. Pro většinu domácností představují odměny za práci jediný významný zdroj příjmu. Proto se klade na rozbor trhu velký důraz, a to jak v ekonomických, tak v sociálních souvislostech. Domácnosti za svoji práci dostávají mzdu a cenou práce je tedy mzdová sazba. I v případě tohoto výrobního faktoru se firmy snaží maximalizovat zisk (budou tedy najímat práci do okamžiku, kdy se příjmy získané pomocí poslední jednotky práce vyrovnají nákladům na nájem práce) a domácnosti se snaží maximalizovat užitek. (Samuelson, Nordhaus, 1995)

2.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci je dána množstvím práce, které firma najímá při různých mzdových sazbách. Aby firma maximalizovala zisk, musí najmout takové množství práce, kdy se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci - tedy mzdové sazbě. (Macáková a kol., 2007) Poptávka po práci je odrazem mezní produktivity. Produktivitu práce určuje zákon klesajících výnosů, tzn. že s každou další jednotkou vstupu se zmenšuje množství výstupu. (Samuelson, Nordhaus, 1995)

Obrázek č. 1: Křivka poptávky po práci



Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle: Macáková a kol., 2007, s. 161

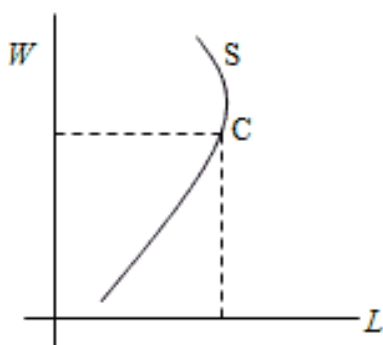
2.2 Nabídka práce

Člověk se při maximalizaci užitku rozhoduje, kolik času bude věnovat práci při konkrétní mzdové sazbě a kolik mu bude zbývat volného času. "Maximálního užitku je dosaženo tehdy, když mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou alternativách využití času shodný." (Macáková a kol., 2007, s. 162)

2.3 Individuální křivka nabídky práce

Při zkoumání individuální nabídky práce lze vypožorovat, že s růstem mzdové sazby klesá substituční efekt a důchodový efekt roste. Při určité mzdové sazbě důchodový efekt převáží nad substitučním efektem a nabízené množství práce klesá. Pracovník začne preferovat volný čas před další prací. Výsledkem je zpět zakřivená křivka nabídky práce. (Macáková a kol., 2007)

Obrázek č. 2: Zpětně zakřivená individuální křivka nabídky práce



Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle: Samuelson, Nordhaus, 1995, s. 680

2.4 Rovnováha na trhu práce

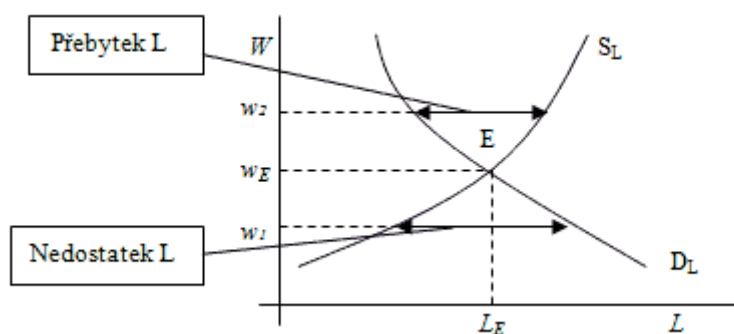
Vznikne-li tzv. rovnovážná mzdová sazba, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce, potom lze hovořit o rovnováze na trhu práce - tedy o stavu, kdy je nabídka a poptávka vyrovnaná.

Horizontální součet individuálních křivek poptávky veškerých firem na trhu práce tvoří tržní poptávku po práci.

Horizontální součet individuálních křivek nabídky práce tvoří tržní křivku nabídky práce. Výsledná křivka nabídky práce, ale není zpět zakřivená. Důvody jsou následující:

- K zakřivení nabídkových křivek dochází u různých lidí v jiném místě (vzhledem k mzdové sazbě). To je dáno tím, že každý člověk má jiný vztah k práci a různé alternativní náklady.
- Pokud roste mzdová sazba, přicházejí na trh práce noví pracovníci, jejichž transferové výtěžky jsou vyšší. (Macáková a kol., 2007)

Obrázek č. 3: Rovnováha na trhu práce



"Při vychýlení mzdové sazby z rovnovážné úrovně vzniká na trhu nedostatek nebo přebytek práce."

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle: Macáková a kol., 2007, s. 165

Mankiw (2009) uvádí, že pokud zákon o minimální mzdě stanovuje její výši nad rovnováhou nabídky a poptávky práce, zvýší se množství nabízené práce a klesne množství poptávané práce. Vznikne tak přebytek pracovních sil. Dále Mankiw zdůrazňuje, jak je důležité si uvědomit, že minimální mzda není převažujícím důvodem nezaměstnanosti. Většina pracujících totiž pracuje za vyšší než minimální mzdu. Zákon o minimální mzdě tak způsobí nezaměstnanost u méně kvalifikovaných a nejméně zkušených ekonomicky aktivních obyvatel. Poté Mankiw (2009, s. 555) zobecňuje tvrzení takto: "udrží-li se mzda nad svou rovnovážnou úrovní, výsledkem je nezaměstnanost."

Dalšími příčinami nezaměstnanosti jsou dle Mankiwa vyjednávání odborů a tzv. efektivnostní mzdy. Efektivnostní mzdy na rozdíl od stanovení minimálních mezd a vyjednávání odborů se zaměstnavateli nebrání firmám snížit mzdy. Podle této teorie je totiž pro firmy výhodnější udržovat vyšší mzdy z toho důvodu, že tím může dosáhnout lepší produktivity svých zaměstnanců.

3 Politika zaměstnanosti v ČR a EU

3.1 Politika zaměstnanosti v EU

Politika zaměstnanosti EU je dle Palíškové (2014) v širším pojetí chápána jako nedílná součást sociální politiky. Sociální politika a politika zaměstnanosti je zahrnuta do strategie hospodářského rozvoje EU. Tyto oblasti jsou proto významnou součástí

Lisabonské strategie a Strategie Evropa 2020, které jsou založeny na úzké koordinaci hospodářských politik jednotlivých členských zemí.

Lisabonská strategie na období let 2000 až 2010 byla zaměřena na pět oblastí:

- *"znalostně orientovaná ekonomika a společnost*
- *dokončení jednotného vnitřního trhu a podpora hospodářské soutěže*
- *zlepšení podmínek pro podnikání*
- *zlepšení na trhu práce zvýšením celkové míry zaměstnanosti na 70 % do roku 2010*
- *trvale udržitelný rozvoj."* (Palíšková, 2014, s. 52)

Strategie Evropa 2020 zahrnuje pět hlavních kvantifikovaných cílů:

- *"zvýšení míry zaměstnanosti populace v produktivním věku (20 - 64 let) minimálně na 75 %*
- *navýšení investic do vědy a výzkumu na úroveň 3 % HDP*
- *zvýšení počtu vysokoškoláků ve věku 30 - 34 let ze současných 31 % nejméně na 40 % a snížení počtu žáků, kteří předčasně opouštějí vzdělávací systém, ze současných 15 % na úroveň pod 10 %*
- *snížení počtu obyvatel ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením nejméně o 20 milionů*
- *v oblasti klimatu a energie dosažení tzv. cílů 20 - 20 - 20."* (Palíšková, 2014, s. 56)

Důležité je zmínit, že pravomoci Evropské unie v oblasti zaměstnanosti jsou pouze jakýmsi doplňkem (legislativa v této oblasti je přijímána výhradně na národní úrovni), evropské instituce pouze stanoví společné strategie či doporučení.

Přestože mezi členskými zeměmi EU existují velké rozdíly, národní trhy práce vykazují v menší či větší míře shodné problémy - nízkou pružnost pracovních trhů, vysokou sociální ochranu, velmi nízkou mobilitu pracovníků a nevhodnou vzdělanostní strukturu. Palíšková (2014) v tomto kontextu označuje nezaměstnanost jako chronický problém evropského trhu. Jako hlavní čtyři příčiny uvádí:

- *"Vysoké náklady na pracovní sílu,*
- *rozvoj technologií a nahrazování práce kapitálem,*
- *nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce co do kvalifikace, znalostí a dovedností,*

- *velmi nízká mobilita pracovníků."*

V souvislosti s propojeností trhů v rámci světa lze sledovat vliv ekonomické, politické a sociální globalizace. Změny na světových trzích ovlivňují situaci na českých trzích včetně trhu práce.

Období do počátku 70. let 20. století bylo pro Evropské společenství od jeho založení obdobím ekonomického růstu a nezaměstnanost zde prakticky neexistovala. Situace se výrazně změnila právě na počátku let 70., kdy byla světová ekonomika zasažena strukturální a měnovou krizí v důsledku dvou ropných šoků a nezaměstnanost vyšplhala k dvouciferným číslům. Od té doby je nezaměstnanost chronickým problémem evropských trhů práce. EU hledá účinné nástroje, které by pomohly tento problém účinně řešit, ať již posilováním pravomocí EU v oblasti sociální politiky, tak i realizací koordinované politiky zaměstnanosti nebo vyčleněním velkých finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a zakotvením sociální politiky v evropském právu. Praxe však ukazuje, že tyto nástroje nevedou k odstranění problému nezaměstnanosti. Jediným správným řešením je odstranění příčin, tzn.:

- omezení regulace všeho druhu,
- snížení administrativní zátěže podniků,
- celkové zlepšení podnikatelského prostředí,
- snížení nákladů práce,
- zpružnění pracovněprávní legislativy.

Na národní úrovni je potřebná realizace reforem veřejných financí a dále reforem sociálního, zdravotního a důchodového systému, včetně daňového systému. Evropské instituce by zase měly pracovat na odstranění bariér jednotného vnitřního trhu a zaměřit se na jeho efektivnější využití. (Palíšková, 2014)

3.2 Politika zaměstnanosti v ČR

Česká republika se svým členstvím v Evropské unii v roce 2004 stala součástí evropského hospodářského prostoru. Do národní legislativy byly postupně implementovány příslušné evropské právní předpisy. Již v před vstupním období v roce 2000 se Česká republika zavázala k plnění nejdůležitějších úkolů v oblasti zaměstnanosti, tj. reforma systému sociálního zabezpečení a důchodového systému,

zajištění územní mobility, modernizace systému vzdělávání a reforma daňové soustavy. (Palíšková, 2014)

Výchozím dokumentem pro aplikaci politiky zaměstnanosti v České republice je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V prvním paragrafu je vymezen účel tohoto zákona takto: "*Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*"

Státní politika zaměstnanosti v ČR zahrnuje zejména zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti, koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z evropského sociálního fondu, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, tvorbu a zapojení do mezinárodních programů, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti a poskytování podpory v nezaměstnanosti. Dle zákona státní politika zaměstnanosti dále zahrnuje poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a další úkoly.

V zákoně je také definován pojem právo na zaměstnání, které je zde vyloženo jako 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 za podmínek stanovených zákonem.

Tento zákon dále upravuje také působnost jednotlivých institucí, které vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR. Patří k nim ministerstvo a úřady práce.

Působnost ministerstva

V současné době v ČR tuto působnost vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí.

- Ministerstvo usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky,

- zabezpečuje zpracovávání analýz a prognóz vývoje na trhu práce, včetně mezinárodního srovnání,
- zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií,
- spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu,
- zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání a zveřejňuje ji,
- zajišťuje vedení centrální evidence informací v oblasti zaměstnanosti,
- každoročně předkládá Evropské komisi zprávu o počtu kontrol provedených v jednotlivých rizikových odvětvích.

Působnost úřadu práce

- Zpracovává podklady pro činnost ministerstva a spolupracuje s ním při výkonu jednotlivých úkolů,
- ve svém obvodu přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce včetně účasti na mezinárodních programech a projektech,
- zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání,
- poskytuje poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů,
- zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona,
- poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti,

- vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- zajišťuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- zajišťuje povolování výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,
- zajišťuje vedení veškeré související evidence.

Úřady práce věnují zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Stávající zákon o zaměstnanosti již s tímto právně-teoretickým termínem nepracuje, nicméně pro účely této práce budeme pod tímto pojmem chápat podporu v nezaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti náleží svým charakterem do rámce pasivní politiky zaměstnanosti. V České republice je zákonem stanovena tzv. podpůrní doba u uchazeče o zaměstnání:

- *"do 50 let věku 5 měsíců,*
- *nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,*
- *nad 55 let věku 11 měsíců."*

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí:

- *"65 % - první 2 měsíce podpůrní doby,*
- *50 % - další 2 měsíce podpůrní doby,*
- *45 % - po zbývajících podpůrní dobu*

... průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (při splnění všech podmínek)." (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Podpora v nezaměstnanosti představuje výdaj ze státního rozpočtu a patří mezi mandatorní výdaje.

3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti tak, jak ji definuje zákon o zaměstnanosti, je *"souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti."*

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- *"rekvalifikace,*
- *investiční pobídky,*
- *veřejně prospěšné práce,*
- *společensky účelná pracovní místa,*
- *překlenovací příspěvek,*
- *příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,*
- *příspěvek na zapracování,*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program."*

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou také:

- *"poradenství,*
- *podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,*
- *cílené programy k řešení nezaměstnanosti."* (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Rekvalifikace

Pojmem rekvalifikace znamená získání nové kvalifikace a zvýšení či rozšíření již získané kvalifikace, stejně jako její udržování či oživování. Dále sem patří i nabytí kvalifikace osoby, která předtím žádnou neměla.

Investiční pobídky

Zaměstnavateli, kterému byla slíbena investiční pobídka, je poskytnuta hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou zaměřeny především na údržbu a úklid veřejných prostranství, budov či komunikací nebo na práce podobného charakteru. Tyto práce jsou vykonávány ve prospěch obcí nebo podobných institucí, přičemž tyto pracovní příležitosti jsou časově omezeny.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou obsazována uchazeči, jimž nelze zajistit práci jiným způsobem. Tato pracovní místa vznikají na základě dohody Úřadu práce a zaměstnavatele, který tyto místa zřizuje a vyhrazuje.

Překlenovací příspěvek

Osobě, které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného místa, jež je samostatně výdělečně činná a přestala být uchazečem o zaměstnání, může úřad práce poskytnout překlenovací příspěvek.

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách, nebo z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí (nejde-li o stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvkovou organizaci, jejíž provoz (platy a odměny) v době pracovní pohotovosti je hrazen z rozpočtu zřizovatele, školská právnická osoba MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, regionální rada soudržnosti) a zaměstnavatel:

- nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby,
- již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,
- se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Příspěvek na zapracování

V případě, že zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je krajskou pobočkou Úřadu práce věnována zvýšená péče, může Úřad práce tomuto zaměstnavateli poskytnout příspěvek na zapracování.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

V případě že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu není schopen pro své zaměstnance zajistit práci ve standardním rozsahu týdenní pracovní doby, může Úřad práce zaměstnavateli poskytnout příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

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

4 Charakteristika Karlovarského kraje

4.1 Geografická charakteristika

Karlovarský kraj je svou rozlohou 3315 km² třetím nejmenším krajem České republiky. Na severu a západě sousedí s Německem, na východě s Ústeckým krajem a na jihu s Plzeňským krajem. Hlavní město Praha je vzdáleno 130 km a Karlovarský kraj je s ním propojen mezinárodním železničním koridorem a silnicí I/6.

Karlovarský kraj tvoří tři okresy: Cheb, Sokolov a Karlovy Vary a je zde 132 obcí. Počet obyvatel v kraji k 1.1.2016 byl 297 804. (ČSÚ, 2016) Po stránce geomorfologické je území kraje velmi rozmanité. V krajině převažuje ráz pahorkatiny, pouze podél řeky Ohře se nachází pánevní oblast. Nejvýznamnějším horstvem jsou zde Krušné hory, na území kraje je vyhlášena chráněná krajinná oblast Slavkovský les.

4.2 Hospodářská charakteristika

Hospodářská struktura regionu je velmi rozmanitá. Podíl terciérního sektoru služeb na hospodářské produkci činí 48,2 % v Karlovarském kraji a vysoce převyšuje sekundární sektor průmyslu a stavebnictví, které činí 31 %. (ČSÚ, 2016) Zemědělství se v pánevních oblastech orientuje na produkci obilovin a chov vepřů, ve vyšších polohách na píce a pastvu skotu. Na území kraje je velké množství ložisek nerostných surovin. Jejich těžba je koncentrována na Sokolovsku, především se jedná o těžbu hnědého uhlí a jeho energetické využití. Karlovarský kraj se na těžbě nerostných surovin v ČR podílí téměř 10 %. Na druhou stranu je území kraje těžbou velmi poznamenáno. Nachází se

zde spousta odlesněných míst, poddolovaných území, výsypek a dalších následků, které představují územní limit při jeho dalším využití. Nejzatíženější je Sokolovsko, kde probíhá následná plošná rekultivace.

Nachází se zde několik center průmyslové výroby a stavebnictví, města - Aš, Cheb, Chodov, Karlovy Vary, Kraslice, Mariánské lázně, Nejdek, Ostrov, Sokolov. Mezi tradiční odvětví patří výroba skla, lihovin, minerálních vod. Jiná v kraji tradiční odvětví jsou v útlumu (výroba porcelánu, hudebních nástrojů a textilu).

Významnými složkami hospodářství v kraji je lázeňství a cestovní ruch. Karlovarský kraj patří k nejnavštěvovanějším krajům ČR. Charakteristický je v návštěvnosti velký podíl cizinců, který představuje 67 %. Další sledovanou složkou v návštěvnosti je využití ubytovacích kapacit, kde Karlovarský kraj patří k nejvyšším v ČR s 15260 přenocováními na 1000 obyvatel kraje. (ČSÚ, 2016) V Karlovarském kraji nalezneme lázeňský trojúhelník, který tvoří Františkovy Lázně, Mariánské Lázně a Karlovy Vary. V kraji se nachází množství kulturních památek.

Významní zaměstnavatelé v Karlovarském kraji

Pro doplnění hospodářské charakteristiky Karlovarského kraje je přiložen přehled nejvýznamnějších zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců.

Tab. č. 1: Nejvýznamnější zaměstnavatelé na Karlovarsku

Název	Sídlo	Odvětví	Počet zaměstnanců *
Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s.	Sokolov	Těžba uhlí, výroba elektřiny	3346
WITTE Nejdek, spol. s r.o.	Nejdek	Výroba autozámků a komponentů pro automobilový průmysl	1892
NEMOS SOKOLOV s.r.o.	Praha	Ústavní zdravotní péče	709
Léčebné lázně Mariánské Lázně a.s.	Mariánské Lázně	Poskytování komplexní lázeňské péče	628
Thun 1794 a.s.	Nová Role	Výroba porcelánu	613

Léčebné lázně Jáchymov a. s.	Jáchymov	Poskytování komplexní lázeňské péče	606
ELEKTROMETALL s.r.o.	Mariánské Lázně	Výroba komponentů a kabelových svazků pro automobilový průmysl	549
Wieland Electric s.r.o.	Sokolov	Výroba elektronických součástek	429
SKF Lubrication Systems CZ, s.r.o.	Chodov	Výroba ostatních čerpadel a kompresorů	393
Lázně Františkovy Lázně a.s.	Františkovy Lázně	Poskytování komplexní lázeňské péče	372
Hexion a.s.	Sokolov	Výroba a prodej nebezpečných chemických látek	331

* stav k 31.12.2015

Zdroj: Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategii APZ pro rok 2016

4.3 Sociodemografická charakteristika

Z novodobější historie vývoje osídlení tohoto kraje mělo významný vliv období po II. světové válce, kdy bylo z tohoto území odsunuto veškeré německé obyvatelstvo a došlo k zániku mnoha sídel, uváděno je až 130. Po roce 1945 docházelo k postupnému osidlování z jiných míst tehdejšího Československa. Z důvodu existence těžařské oblasti na Sokolovsku byl zaznamenán především příliv dělníků pro těžbu a zpracování uhlí a strojírenství. Tady je původ současného stavu vzdělanostní struktury obyvatel kraje, která je ve srovnání s ostatními kraji v rámci ČR nejnižší. Na území kraje žije vysoký podíl obyvatel se základním a neukončeným vzděláním, celkem 31 %, přičemž v ČR je to 23,4 %. (ČSÚ, 2017)

V současné době je v Karlovarském kraji podíl obyvatelstva v produktivním věku, tj. ve věku 15 až 64 let, téměř srovnatelný s průměrným podílem ČR (67,7 %). Podíl dětí ve věku 0–14 let (14,8 %) a podíl seniorů starších 65 let (16,8 %) se ve sledovaném období pohyboval mírně pod průměrem ČR. (ČSÚ, 2017)

5 Vývoj nezaměstnanosti v ČR a v Karlovarském kraji

5.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR a v Karlovarském kraji v letech 2007 - 2015

Následující tabulky obsahují ukazatele míra ekonomické aktivity, míra zaměstnanosti a obecná míra nezaměstnanosti zvláště za Českou republiku a za Karlovarský kraj. Data jsou z let 2007 - 2015. Graf pak znázorňuje porovnání obecné míry nezaměstnanosti ve stejném období.

Tab. č. 2: Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let v ČR

	Míra ekonomické aktivity (%)	Míra zaměstnanosti (%)	Obecná míra nezaměstnanosti (%)
2007	58,8	55,6	5,3
2008	58,5	55,9	4,4
2009	58,7	54,8	6,7
2010	58,4	54,2	7,3
2011	58,3	54,4	6,7
2012	58,6	54,5	7,0
2013	59,3	55,2	7,0
2014	59,3	55,7	6,1
2015	59,4	56,4	5,0

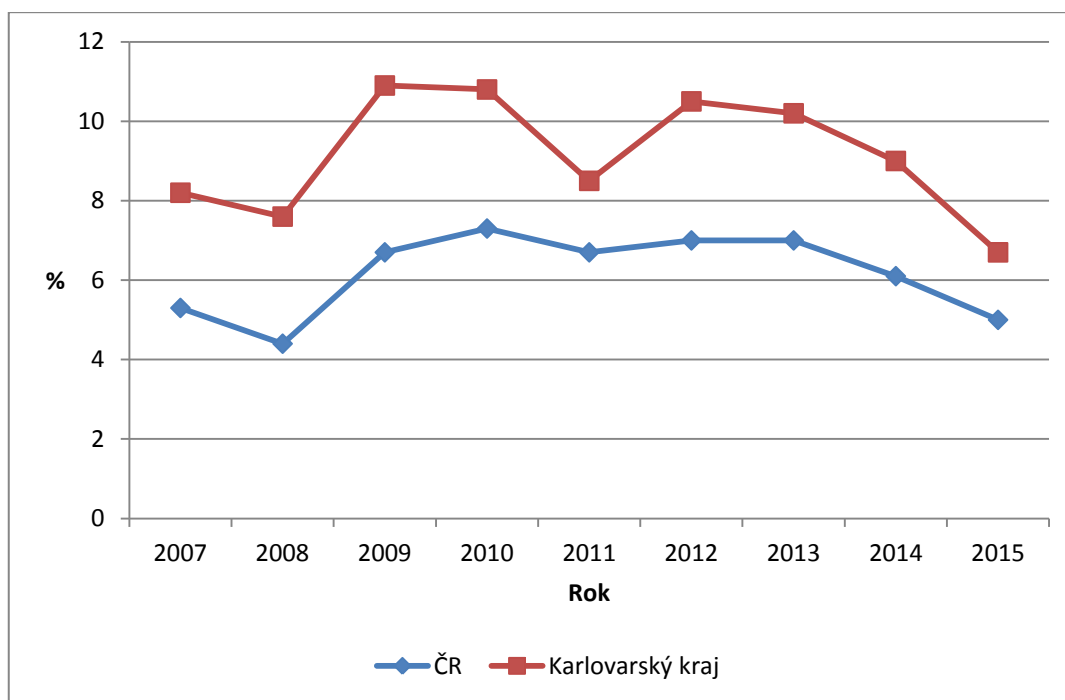
Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle dat ČSÚ dostupných z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystupobjekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pv o=ZAM06&str=v95&c=v3~8__RP2015

Tab. č. 3: Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let v Karlovarském kraji

	Míra ekonomické aktivity (%)	Míra zaměstnanosti (%)	Obecná míra nezaměstnanosti (%)
2007	61,4	56,3	8,2
2008	60,8	56,2	7,6
2009	61,2	54,5	10,9
2010	61,7	55,0	10,8
2011	59,9	54,8	8,5
2012	60,0	53,7	10,5
2013	61,2	55,0	10,2
2014	60,7	55,2	9,0
2015	60,8	56,8	6,7

Zdroj: vlastní zpracování dle dat ČSÚ dostupných z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystupobjekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pv o=ZAM06&str=v95&c=v3~8__RP2015

Obrázek č. 4: Porovnání vývoje nezaměstnanosti v ČR a Karlovarském kraji v letech 2007 - 2015



Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Z grafu je patrné, že křivka obecné míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji kopíruje křivku vývoje za celou ČR s odchylkou cca 3 %. Karlovarský kraj vykazuje proti ČR hodnoty vyšší v celém sledovaném období. K výraznějšímu poklesu ukazatele došlo v roce 2011 v Karlovarském kraji. Graf zachycuje dopady ekonomické krize, která se projevila v roce 2009 a vyjadřuje vliv globalizace. Stagnace ekonomiky, která se projevuje i ve sledovaném ukazateli, trvala do roku 2013. Zlepšení je patrné od roku následujícího.

Příčiny nezaměstnanosti v Karlovarském kraji

Příčiny identifikované v Karlovarském kraji:

- profesní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou volných pracovních míst,
- nízká vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání,
- nedostatek volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- vazba evidence na výplatu sociálních dávek a pojištění (účelová evidence na úřadu práce),
- vyšší podíl společensky nepřizpůsobivých skupin obyvatelstva,
- nízká mzdová úroveň regionu ve srovnání s ostatními regiony ČR,

- nedostatečné dopravní spojení v obcích ležících mimo spádová města, které nemobilním občanům ztěžuje situaci při hledání zaměstnání.

(Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016)

5.2 Charakteristika problémových skupin na trhu práce

Na podílu nezaměstnaných se dlouhodobě podílejí některé specifické skupiny občanů, které získávají nové zaměstnání hůře než ostatní uchazeči. Do těchto skupin se řadí:

- uchazeči s nízkým vzděláním a odbornou kvalifikací a uchazeči s nízkou flexibilitou na trhu práce,
- uchazeči pečující o děti,
- uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci déle než 5 měsíců),
- uchazeči se skrytým nezájmem o zaměstnání,
- uchazeči starší 50 let věku.

Uchazeči s nízkým vzděláním a odbornou kvalifikací a uchazeči s nízkou flexibilitou na trhu práce

Mezi zaměstnavateli je dlouhodobě malý zájem o zaměstnance bez vzdělání nebo s nízkým vzděláním. Na trhu práce zaměstnavatelé stále více vyžadují uchazeče s odpovídající kvalifikací a praxí. Problém při uplatnění na trhu práce mají uchazeči ve vyšším věku, kteří neumí pracovat s informačními technologiemi, nebo jim chybí znalost cizího jazyka. Nesplňují tak požadavky zaměstnavatelů a nemohou nabízenou práci vykonávat. Této skupině uchazečů úřad práce nabízí širokou škálu rekvalifikačních kurzů, které odpovídají požadavkům zaměstnavatelů v daném regionu.

Uchazeči pečující o děti

Uchazeči, kteří pečují o děti, mají ztíženou pozici na trhu práce. Zaměstnavatelé často nabízejí práci v provozu na směny nebo práci i o víkendech. Vzhledem k možnostem předškolních a školních zařízení nemohou takovou práci přijmout. Zkrácený pracovní úvazek, který by danou situaci vyřešil, však v České republice bohužel zaměstnavatelé nabízejí spíše výjimečně.

Dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci déle než 5 měsíců)

Na Karlovarsku je mezi evidovanými uchazeči více než polovina dlouhodobě evidovaných uchazečů. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči ztrácejí pracovní návyky a klesá jejich motivace k práci. Mezi těmito uchazeči jsou zejména uchazeči s nízkou kvalifikací, kteří mají, jak již bylo uvedeno dříve, nižší uplatnění na trhu práce. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči se stávají závislými na sociálních dávkách, při hledání práce jsou pasivní a někteří z nich se stávají sociálně vyloučenými.

Uchazeči se skrytým nezájmem o zaměstnání

V evidenci uchazečů o zaměstnání jsou trvale uchazeči, kterým vyhovuje systém sociálních dávek, který hojně využívají a o práci zájem nemají. Tito uchazeči se snaží vyhnout nabízené práci, vyhledávají důvody, aby je zaměstnavatel do pracovního poměru nepřijal. Jedná se většinou o uchazeče s nízkou kvalifikací, pro které je výhodnější získat sociální dávky než pracovat za mzdu odpovídající jejich kvalifikaci. Stát za tyto osoby hradí zdravotní pojištění, což je dalším důvodem k jejich pasivitě.

Uchazeči starší 50 let věku

Zaměstnavatelé mají nižší zájem o tuto skupinu uchazečů z důvodu jejich údajné pomalosti, nízké flexibility, neochotě učit se nové věci, neznalosti cizích jazyků, nových trendů, informačních technologií, neschopnosti rychlého a pohotového řešení problémů. Dále se jako důvod uvádí zdravotní potíže osob starších 50 let. Pro zaměstnavatele je také často výhodnější zaměstnat absolventa školy, který je pro něj levnější než člověk s dlouholetou praxí. Opomíjeny jsou tak výhody této skupiny osob, mezi které patří dlouholeté pracovní zkušenosti, minimální fluktuace a oddanost firmě.

Uchazeči o zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob

Počínaje rokem 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí změnilo metodiku výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti v ČR. Nově ukazatel nese název podíl nezaměstnaných osob a vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku, zatímco původní ukazatel s názvem míra registrované nezaměstnanosti poměřoval všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

(Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016)

5.3 Uchazeči o zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob

Následující tabulky zahrnují vývoj uchazečů o zaměstnání a podíl nezaměstnaných osob v ČR a v Karlovarském kraji v letech 2007 - 2015.

Tab. č. 4: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob v ČR

	Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce		Podíl nezaměstnaných osob (%)		
	celkem	dosažitelní	celkem	muži	ženy
2007	354 878	331 696	4,49	4,15	4,82
2008	352 250	335 025	4,51	4,30	4,72
2009	539 136	527 728	7,12	7,37	6,86
2010	561 551	546 484	7,40	7,68	7,12
2011	508 451	491 958	6,77	6,81	6,73
2012	545 311	530 994	7,37	7,44	7,29
2013	596 833	582 457	8,17	8,33	8,02
2014	541 914	525 975	7,46	7,44	7,49
2015	453 118	436 547	6,24	6,12	6,35

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle údajů ČSÚ dostupných z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystupobjekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v170&c=v3~3__RP2016

Tab. č. 5: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji

	Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce		Podíl nezaměstnaných osob (%)		
	celkem	dosažitelní	celkem	muži	ženy
2007	12 975	12 357	5,58	5,60	5,56
2008	13 437	12 900	5,82	5,92	5,73
2009	19 337	19 016	8,66	9,09	8,22
2010	19 922	19 515	8,94	9,52	8,36
2011	17 447	16 956	7,98	8,15	7,80
2012	18 411	17 907	8,50	8,96	8,02
2013	19 600	19 192	9,33	9,89	8,75
2014	17 290	16 629	8,21	8,44	7,97
2015	14 896	14 156	7,06	7,11	7,01

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle údajů ČSÚ dostupných z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystupobjekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v172&c=v3~3__RP2016&u=v172__VUZEMI__100__3051

Nejvyšší hodnoty podílu nezaměstnaných osob bylo dosaženo v roce 2013. Odchylna hodnot Karlovarského kraje se pohybovala v rozmezí 0,26 - 1,54 % nad hodnotami za celou ČR.

5.4 Mezikrajské srovnání podílu nezaměstnaných osob

Tab. č. 6: Podíl nezaměstnaných osob v České republice podle krajů (stav k 31.12.)

Území, kraj	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ČR celkem	4,49	4,51	7,12	7,40	6,77	7,37	8,17	7,46	6,24
Hl. m. Praha	1,80	1,82	3,24	3,61	3,59	4,16	5,14	5,03	4,20
Středočeský	3,22	3,43	5,51	6,09	5,62	6,13	6,90	6,36	5,41
Jihočeský	3,35	3,65	5,92	6,39	5,81	6,38	7,10	6,20	5,07
Plzeňský	3,41	3,98	6,50	6,64	5,75	5,94	6,45	5,70	4,62
Karlovarský	5,58	5,82	8,66	8,94	7,98	8,51	9,33	8,21	7,06
Ústecký	7,88	7,32	9,87	10,23	9,79	10,47	11,47	10,67	8,91
Liberecký	4,35	5,03	8,29	8,06	7,34	7,75	8,46	7,72	6,36
Královéhradecký	3,52	3,62	5,96	6,28	5,68	6,55	7,31	6,36	4,96
Pardubický	4,01	4,50	7,32	7,45	6,50	7,03	7,45	6,22	5,14
Vysočina	4,21	4,72	7,72	8,10	7,16	7,63	8,05	7,35	6,22
Jihomoravský	5,15	5,08	8,05	8,45	7,61	8,15	8,94	8,25	7,01
Olomoucký	4,81	4,89	8,86	9,08	8,33	8,93	9,79	8,82	7,01
Zlínský	4,43	4,53	7,98	7,91	7,00	7,82	8,34	7,36	5,98
Moravskoslezský	6,87	6,08	8,88	9,04	8,31	9,18	10,47	9,80	8,56

Zdroj: ČSÚ, 2017, dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych

Výše uvedená tabulka udává přehled o vývoji nezaměstnanosti v letech 2007 až 2015 v jednotlivých krajích ČR. Karlovarský kraj má po celou sledovanou dobu nadprůměrnou úroveň nezaměstnanosti a v rámci ČR je mezi 3 až 5 kraji s nejvyššími hodnotami.

Ekonomické postavení Karlovarského kraje se v porovnání s ostatními kraji postupně zhoršilo. Příčiny lze spatřovat v globální ekonomické krizi a v pomalém ekonomickém oživení regionu. V Karlovarském kraji je navíc dlouhodobě nejnižší úroveň mezd.

Vyšší míra nezaměstnanosti souvisí s nižší ekonomickou výkonností kraje. Přestože ekonomika v kraji mírně roste, nevytváří dostatek pracovních míst. Toto ekonomické oživení je pravděpodobně způsobeno zefektivněním výrobního procesu, které nevytváří nová pracovní místa.

Karlovarský kraj, jakožto regionální instituce, na podporu zaměstnanosti a spolupráce všech aktérů inicioval vznik „Paktu zaměstnanosti Karlovarského kraje“, který představuje strategickou platformu pro partnerskou spolupráci organizací a institucí ve prospěch zaměstnanosti a konkurenceschopnosti kraje.

V roce 2014 byla vytvořena pracovní skupina a zahájeny práce na dokumentu Strategie rozvoje zaměstnanosti Karlovarského kraje. Cílem této strategie je připravit opatření krátkodobého i dlouhodobého charakteru vedoucí ke zlepšení situace na trhu práce v tomto regionu. Návrh tohoto dokumentu již byl projednán v orgánech Karlovarského kraje. To ukazuje, že problém zaměstnanosti je v kraji natolik závažný, že se jím začaly vážně zabývat i státní a samosprávné orgány kraje a snaží se analyzovat situaci a hledat řešení. (Karlovarská agentura rozvoje podnikání, 2017)

5.5 Volná pracovní místa

Tabulka níže nám dává přehled o tom, jak se ve sledovaném období vyvíjel počet uchazečů o zaměstnání, počet volných pracovních míst a kolik na jedno volné pracovní místo připadalo uchazečů v ČR a v Karlovarském kraji. Nejvyšší počet uchazečů na jedno volné pracovní místo připadalo v roce 2010 s hodnotou 18,2 za celou ČR, v Karlovarském kraji byla hodnota ještě vyšší, a to 26,6. Naopak nejméně jich bylo v roce 2007 s počtem 2,5 v ČR, v KK 4,1 uchazeče na jedno volné pracovní místo a nejbližší tomuto výsledku byl poslední sledovaný rok 2015 s hodnotou 4,4 za ČR a v KK téměř shodně 4,5.

Tab. č. 7: Počet uchazečů, počet volných pracovních míst a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v ČR

	počet uchazečů	počet VPM	počet uchazečů na 1 VPM
2007	354 878	141 066	2,5
2008	352 250	91 189	3,9
2009	539 136	30 927	17,4
2010	561 551	30 803	18,2
2011	508 451	35 784	14,2
2012	545 311	34 893	15,6
2013	596 833	35 178	17,0
2014	541 914	58 739	9,2
2015	453 118	102 545	4,4

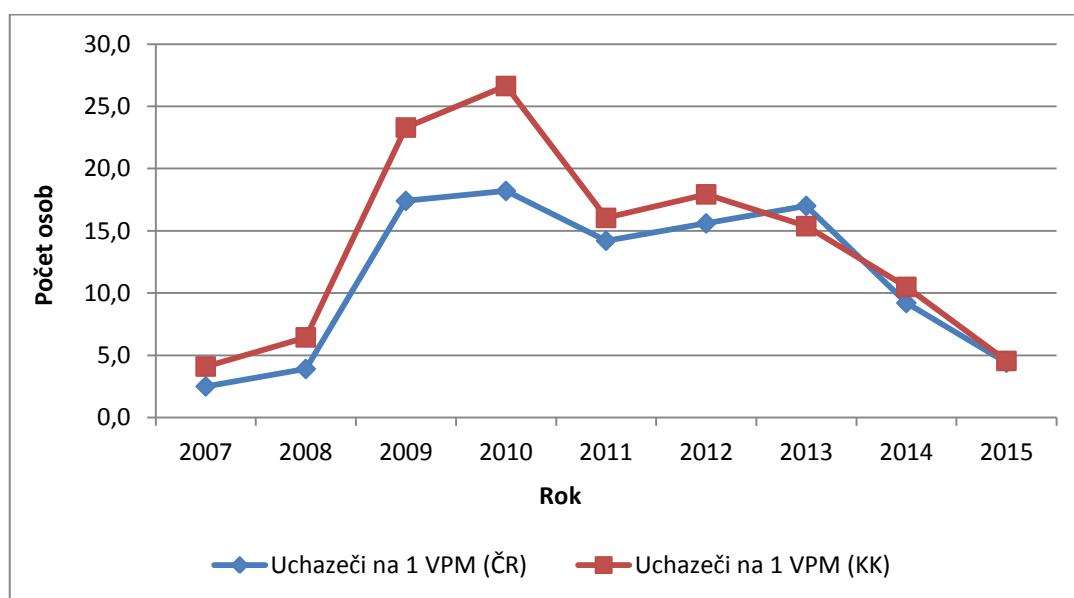
Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle dat dostupných ze Statistických ročenek MPSV z let 2007 - 2015

Tab. č. 8: Počet uchazečů, počet volných pracovních míst a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v KK

	počet uchazečů	počet VPM	počet uchazečů na 1 VPM
2007	12 975	3 167	4,1
2008	13 437	2 087	6,4
2009	19 337	830	23,3
2010	19 922	748	26,6
2011	17 447	1 088	16,0
2012	18 411	1 027	17,9
2013	19 600	1 275	15,4
2014	17 290	1 648	10,5
2015	14 896	3 277	4,5

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle dat dostupných ze Statistických ročenek MPSV z let 2007 - 2015

Obrázek č. 5: Porovnání počtu uchazečů na 1 VPM



Zdroj: vlastní zpracování, 2017

6 Analýza nástrojů aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti v ČR a v Karlovarském kraji

6.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se aplikuje v souladu se zákonem č. 435//2004 Sb., o zaměstnanosti prostřednictvím tzv. podpory v nezaměstnanosti.

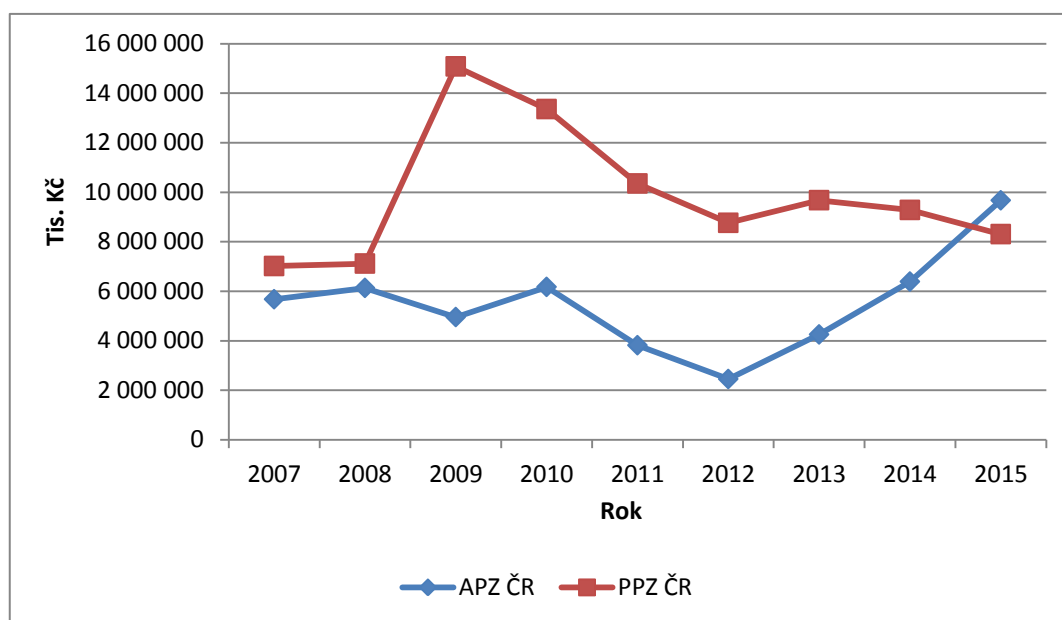
Následující tabulka obsahuje veškeré výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 2007 - 2015, aby bylo možno analyzovat nejen vývoj těchto výdajů, ale také změny v jejich struktuře.

Tab. č. 9: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti ČR (tis. Kč)

	APZ	PPZ-PvN	Insolvence	OZP	SPZ celkem
2007	5 673 321	7 015 755	196 032	2 187 432	15 072 541
2008	6 131 729	7 114 895	150 330	2 283 655	15 680 608
2009	4 953 467	15 077 723	844 033	2 257 461	23 132 685
2010	6 171 493	13 354 778	497 837	2 712 304	22 736 413
2011	3 815 885	10 349 149	389 142	3 282 404	17 836 581
2012	2 451 117	8 759 749	451 799	3 468 251	15 130 916
2013	4 251 090	9 674 752	333 208	3 670 239	17 929 288
2014	6 386 632	9 279 634	391 856	4 018 724	20 076 846
2015	9 668 796	8 303 370	229 500	4 320 059	22 521 725

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle dat MPSV dostupných z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Obrázek č. 6: Vývoj výdajů na APZ a PPZ v ČR

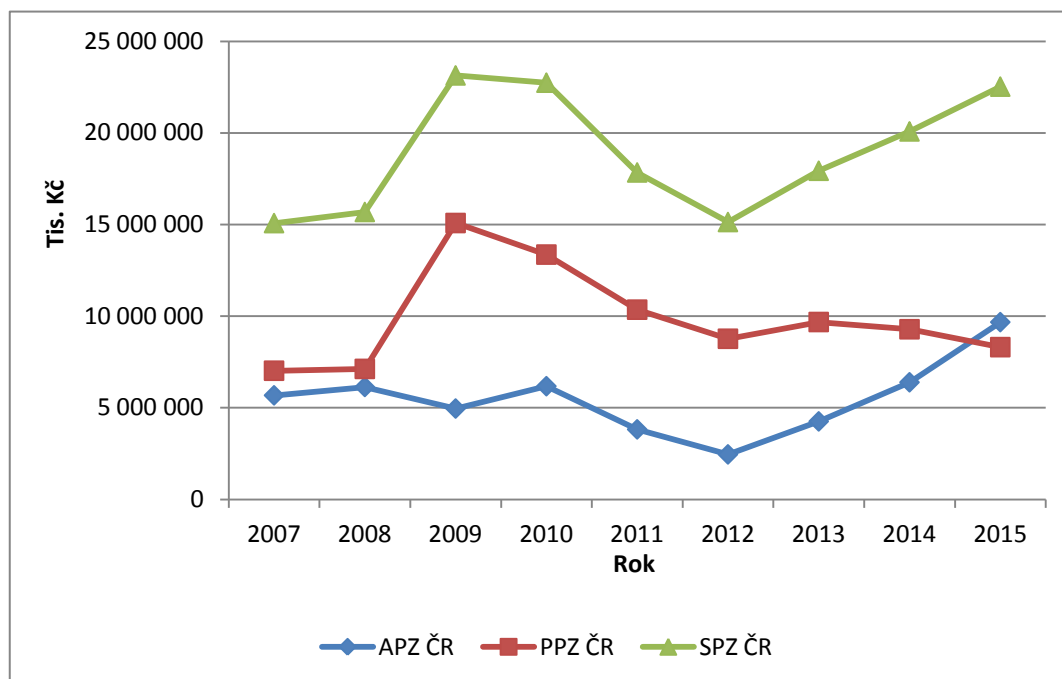


Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Graf jednoznačně ukazuje nárůst výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a pokles výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, který odpovídá poklesu počtu uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti.

Přidáme-li do grafu údaj o celkových výdajích na státní politiku zaměstnanosti (SPZ), lze vidět, jak se jejich suma s postupným poklesem v roce 2012 dostává zpět na vyšší hodnoty let 2009 a 2010. Na růstu se větší měrou podílejí výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.

Obrázek č. 7: Vývoj výdajů na APZ, PPZ a celkových výdajů na SPZ v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Tab. č. 10: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti Karlovarský kraj (tis. Kč)

	APZ	PPZ-PvN	Insolvence	OZP	SPZ celkem
2007	115 364	209 924	9 295	18 219	352 802
2008	102 435	220 699	4 120	20 936	348 190
2009	123 895	458 947	86 032	29 659	698 533
2010	190 047	370 910	9 492	43 898	614 348
2011	116 044	295 229	21 942	42 494	475 709
2012	77 250	245 999	12 962	42 007	378 219
2013	147 482	265 752	10 848	42 762	466 843
2014	193 915	250 371	4 324	47 588	496 198
2015	302 856	231 330	6 381	49 917	590 483

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle dat MPSV dostupných z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Výše uvedené tabulky zaznamenávají vývoj a strukturu výdajů na státní politiku zaměstnanosti v letech 2007 až 2015. Do celkových výdajů na státní politiku zaměstnanosti se zahrnují výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, pasivní politiku zaměstnanosti, insolvenční a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Přidáme-li ke sloupci výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, resp. podporu v nezaměstnanosti sloupec s počty uchazečů s nárokem na vyplacení této podpory, vidíme korelaci těchto hodnot.

Tab. č. 11: Podpora v nezaměstnanosti v tis. Kč a počet uchazečů s nárokem na podporu v Karlovarském kraji

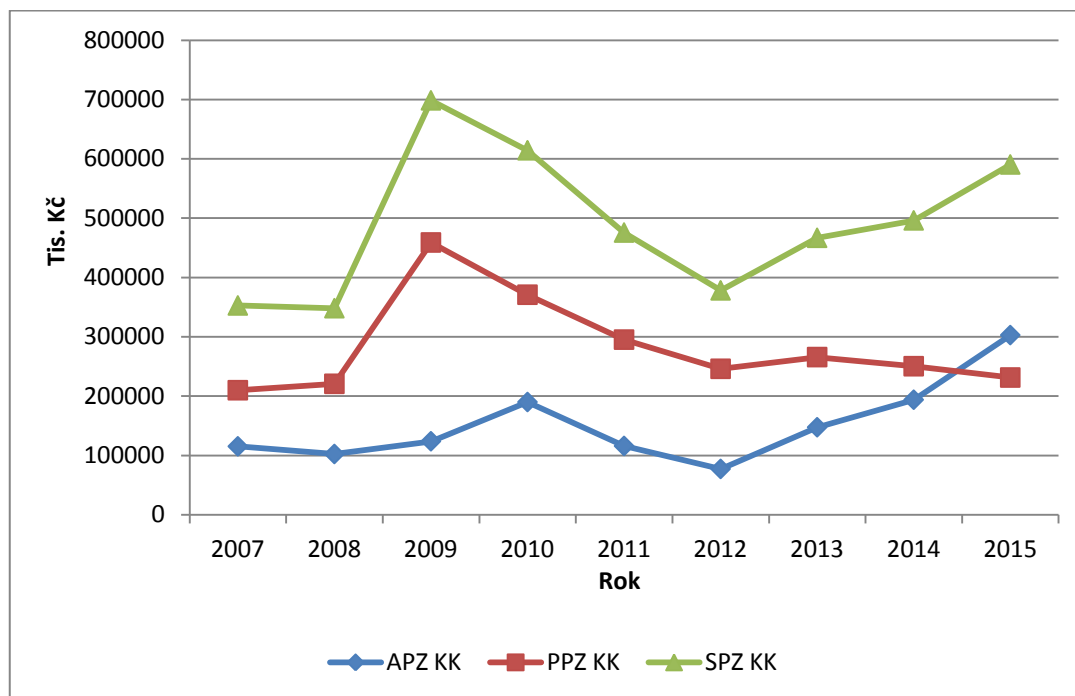
	PPZ-PvN	Uchazeči s PvN
2007	209 924	3 663
2008	220 699	3 530
2009	458 947	6 089
2010	370 910	4 791
2011	295 229	3 935
2012	245 999	3 024
2013	265 751	3 178
2014	250 371	3 059
2015	231 329	2 756

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle dat MPSV dostupných z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Hodnoty v tabulce ukazují, jaký vliv na nezaměstnanost měla hospodářská krize, jejíž vrchol se v této oblasti projevil v roce 2009. Tomu odpovídal nárůst výdajů na podporu v nezaměstnanosti, který se ale postupně dostává zpět k hodnotám v roce 2007.

Podobně jako pro Českou republiku lze vývoj výdajů interpretovat pomocí grafu i pro Karlovarský kraj.

Obrázek č. 8: Vývoj výdajů na APZ, PPZ a celkových výdajů na SPZ - Karlovarský kraj



Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Z průběhu jednotlivých složek výdajů a porovnáním s grafem za Českou republiku je vidět, že výdaje na státní politiku zaměstnanosti Karlovarského kraje kopírují jejich skladbu i vývoj celé České republiky.

Pro uplatnění nároku na podporu v nezaměstnanosti je třeba splnit celou řadu podmínek. Mezi ty nejzákladnější patří, že musí jít o uchazeče o zaměstnání v evidenci úřadu práce, který:

- získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění délce alespoň 12 měsíců,
- požádal krajskou pobočku úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o podporu v nezaměstnanosti,
- není poživitelem starobního důchodu.

Rozhodným obdobím pro posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Podpůrčí doba u uchazeče o zaměstnání je, jak už bylo popsáno v kapitole 3.2.1, do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, nad 55 let věku 11 měsíců. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí: 65 % první 2 měsíce podpůrčí doby, 50 % další

2 měsíce podpůrčí doby, 45 % po zbývající podpůrčí dobu průměrného, a to měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Podpora v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče v jeho posledním zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc u OSVČ.

V ostatních zákonem stanovených případech činí podpora v nezaměstnanosti po dobu prvních 2 měsíců 0,15 násobek (3 777 Kč), další 2 měsíce ve výši 0,12 násobek (3 022 Kč) a po zbývající podpůrčí dobu ve výši 0,11 násobek (2 770 Kč) průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2014 (uvažujeme-li poslední rok námi sledovaných výdajů na PPZ, tedy rok 2015).

Průměrná měsíční mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2014 činila 25 179 Kč. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy, což je částka 14 604 Kč.

(Portál MPSV, 2017)

6.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti aplikované v letech 2007 - 2015 v ČR a v Karlovarském kraji jsou přehledně uvedeny v následujících tabulkách a grafech.

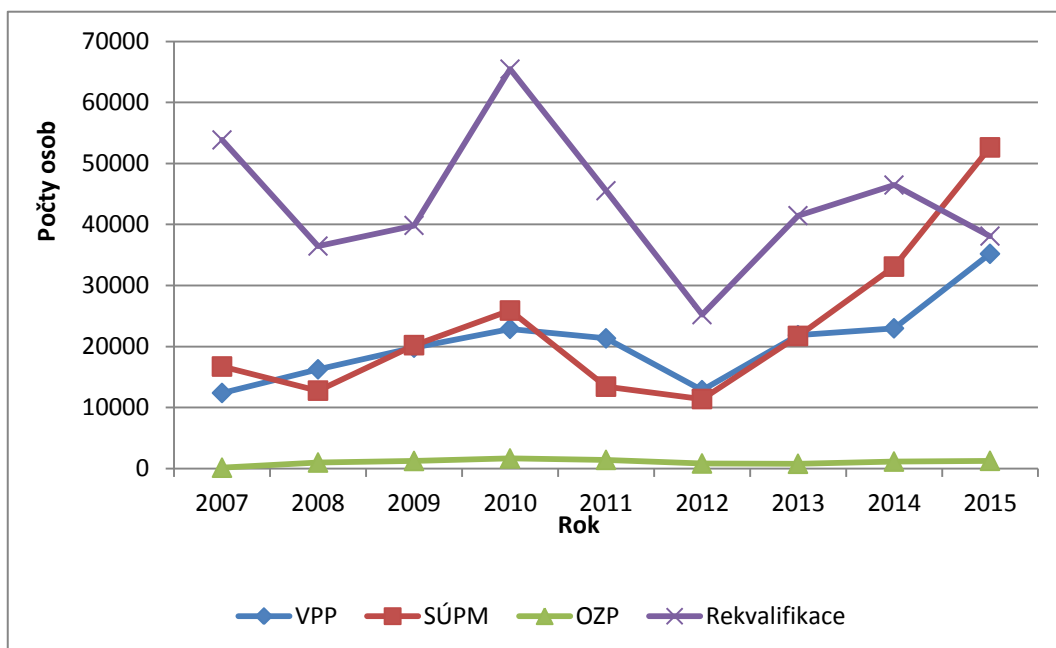
Tab. č. 12: Nástroje APZ realizované v letech 2007 - 2015 v ČR

	VPP*	SÚPM*	OZP	Rekvalifikace
	umístění uchazeči	umístění uchazeči	umístění uchazeči	nově zařazení
2007	12 374	16 706	124	53 846
2008	16 246	12 756	974	36 451
2009	19 794	20 208	1 231	39 831
2010	22 882	25 882	1 640	65 453
2011	21 322	13 410	1 405	45 521
2012	12 833	11 380	817	25 199
2013	21 839	21 716	768	41 438
2014	22 967	33 081	1 132	46 454
2015	35 176	52 618	1 255	38 078

* vč. EFS

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle dat dostupných ze Statistických ročenek MPSV z let 2007 - 2015

Obrázek č. 9: Realizace APZ v letech 2007 - 2015 v ČR



Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Uvedený graf ukazuje velmi nelineární vývoj jednotlivých nástrojů APZ. Důvodem mohou být různé strategie přístupu k jejich aplikaci a výběru nástrojů dle cílů, dále také nově vznikající a naopak ukončené projekty z Evropského sociálního fondu. Z údajů za jednotlivé měsíce daného roku byl patrný pomalý nástup uplatnění jednotlivých nových projektů z ESF, který se stabilizoval v letech následujících.

Výrazný pokles všech sledovaných nástrojů APZ byl zaznamenán v roce 2012. Tento pokles souvisí s řadou okolností, které nastaly ve sledovaném roce. Realizace politiky zaměstnanosti byla ovlivněna pokračující stagnací české ekonomiky provázenou poklesem HDP. Trh práce vykazoval jistou míru nestability, ve 2. polovině roku 2012 byl zaznamenán nárůst míry nezaměstnanosti. Velký podíl na poklesu většiny nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti měla změna zákona o zaměstnanosti, která byla zaměřena zejména na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Vývoj souvisel se zavedením dočasného nástroje tzv. veřejné služby. Tento nový institut zapříčinil pokles zejména u VPP. Pokles u SÚPM byl ovlivněn celkovou ekonomickou situací na českém trhu, kdy se projevil pokles poptávky po výrobcích a službách a ekonomicky úsporné chování zaměstnavatelů, které nevedlo k nabídce pracovních míst.

Pokles využití nástrojů APZ ale souvisel i se samotným vývojem na trhu práce, kdy do evidence úřadů práce bylo zaevidováno méně nových uchazečů o zaměstnání

(meziročně o 68 tis.). (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012, 2013)

Naopak výrazně lepších výsledků bylo dosaženo v roce 2015 u VPP a SÚPM. Tyto nástroje byly velmi úspěšné v počtu umístěných uchazečů o zaměstnání. Jedná se o nástroje, které jsou dlouhodobě legislativně ukotveny a na které se dlouhodobě zaměřují národní i evropské politiky zaměstnanosti. Výdaje na VPP v roce 2015 vzrostly díky prostředkům z ESF, které byly proti roku 2014 vyšší o 578,5 mil. Kč. Realizovaná APZ reagovala na aktuální situaci na trhu práce a zaměřila se na problémové skupiny uchazečů, tj. starší osoby, absolventy a dlouhodobě nezaměstnané. Rovněž v případě SÚPM byl v roce 2015 zaznamenán nárůst finančních prostředků, a to meziročně o neuvěřitelných 1 869 mil. Kč. Na trhu práce se zvýšila poptávka po pracovní síle a zřetelná byla podpora vytváření nových pracovních míst zaměstnavateli. Projevilo se výrazné oživení na trhu práce, kdy nástroj SÚPM, který je primárně určen k uplatnění v podnikatelské sféře, dosáhl vyššího zastoupení v počtu umístěných uchazečů než tomu bylo v případě VPP. (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2015, 2016)

Obdobně se realizace nástrojů APZ promítla i v Karlovarském kraji:

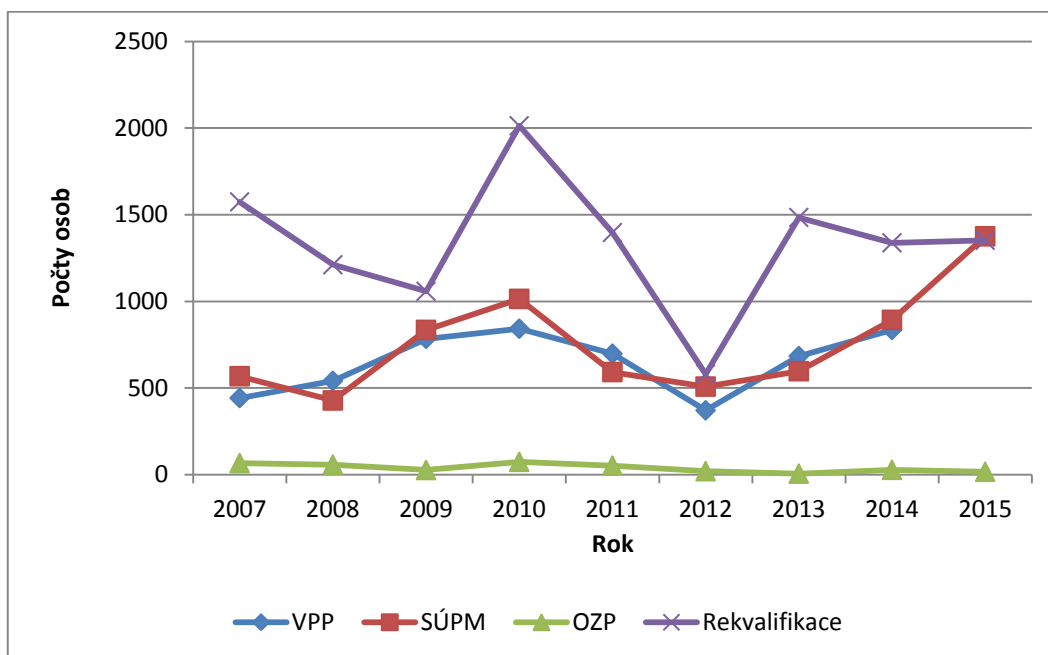
Tab. č. 13: Nástroje APZ realizované v letech 2007 - 2015 v Karlovarském kraji

	VPP*	SÚPM*	OZP	Rekvalifikace
	umístění uchazeči	umístění uchazeči	umístění uchazeči	nově zařazení
2007	442	568	67	1 574
2008	541	428	58	1 211
2009	784	835	27	1 058
2010	842	1 014	74	2 013
2011	698	592	52	1 397
2012	371	508	20	581
2013	684	597	6	1 484
2014	835	893	28	1 338
2015	1 439	1 375	17	1 352

* vč. ESF

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle dat dostupných ze Statistických ročenek MPSV z let 2007 - 2015

Obrázek č. 10: Realizace APZ v letech 2007 - 2015 v Karlovarském kraji



Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se v průběhu sledovaných let měnily, a to zejména ty, které byly realizovány v rámci Evropského sociálního fondu. Projekty z Evropského sociálního fondu bývají vyhlášovány na časově omezená programová období. Rovněž jednotlivé kraje při uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti realizují programy šité na míru, tzn. dle místních specifik na trhu práce. Proto se práce pro názornost a vzhledem ke svému regionálnímu zaměření v následujícím textu věnuje výčtu nástrojů APZ realizovaných pouze v posledním sledovaném roce 2015 v Karlovarském kraji.

6.2.1 Nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti realizované v roce 2015 v Karlovarském kraji

Údaje uvedené v následujících podkapitolách byly čerpány ze Zprávy o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016.

V roce 2015 se úřady práce s ohledem na individuální charakteristiku kraje zaměřily na následující skupiny uchazečů:

- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců,

- uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (absolventi bez praxe, mladí do 30 let a osoby nad 50 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování práce zvýšená péče,
- uchazeče o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci Úřadu práce ČR,
- uchazečům o zaměstnání, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného vážného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce.

Veřejně prospěšné práce

Nejvíce zaměstnavatelů v rámci veřejně prospěšných prací spadalo v roce 2015 do kategorie obce, města, příspěvkové či neziskové organizace. Nejčastěji vykonávanými pracovními pozicemi byli uklízeči veřejných prostranství a pomocní pracovníci v lesnictví a myslivosti.

Na tento nástroj byl poskytován Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech měsíčně příspěvek na mzdové náklady, maximální částka 13 000,- Kč a pro koordinátora VPP a uchazeče o zaměstnání nad 50 let věku na jedno místo maximální částka 15 000,- Kč včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění při uzavření pracovního poměru na plný fond pracovní doby po dobu maximálně 12 měsíců.

V rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2015 v Karlovarském kraji vytvořeno 1 pracovní místo na veřejně prospěšné práce a 1 374 pracovních míst v rámci individuálních projektů. Na vytvoření pracovních příležitostí v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti bylo vyčerpáno celkem 13 130 950,- Kč a 98 043 611,- Kč v rámci individuálních projektů.

Společensky účelná pracovní místa

Tento příspěvek byl poskytován Úřadem práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech většinou po dobu 6 měsíců, v individuálních případech bylo prodlouženo až na dobu 12 měsíců.

V rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti byly v roce 2015 v Karlovarském kraji vytvořeny celkem 4 vyhrazená společensky účelná pracovní místa a 1 334 pracovních míst v rámci individuálního projektu. Na společensky účelná pracovní místa vyhrazená bylo vyčerpáno celkem 4 164 038,- Kč a 127 741 120,- Kč v rámci individuálních projektů.

Společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

Podmínkou poskytnutí tohoto příspěvku bylo udržet si vytvořené pracovní místo uchazečem o zaměstnání/příjemcem příspěvku alespoň po dobu 365 kalendářních dnů. Výše příspěvku byla posuzována podle situace na trhu práce a s ohledem na podnikatelský záměr žadatele. Největší zájem byl zaznamenán o činnost v oblasti osobních služeb např. kosmetika, pedikúra, manikúra, ale i v oblasti prodeje, hostinské činnosti a další.

Celkem bylo v roce 2015 v Karlovarském kraji vytvořeno 55 společensky účelných pracovních míst za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Z finančních prostředků v rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti bylo vyčerpáno celkem 2 042 748,- Kč a 718 340,- Kč v rámci individuálních projektů.

Chráněná pracovní místa

Podmínkou poskytnutí příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa nebo chráněného pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti bylo udržet pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením minimálně 3 roky. Na chráněná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem bylo vytvořeno 8 míst. Na chráněná pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nebylo v roce 2015 vytvořeno žádné místo. Na zřízení chráněných pracovních míst bylo v rámci národní aktivní politiky vyčerpáno 794 650,81- Kč.

Rekvalifikace a poradenství

Základem pro realizaci rekvalifikačních kurzů, ze kterého Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech vycházel již při jejich plánování, byly skutečné potřeby trhu práce a analýza úspěšnosti rekvalifikačních kurzů předchozích let.

Rekvalifikace byly financovány ze státního rozpočtu České republiky, dále byly realizovány v rámci národních individuálních projektů, ale také prostřednictvím regionálních individuálních projektů.

Poradenská činnost byla zaměřena na vstupní poučení pro nově evidované uchazeče. Toto vstupní poučení bylo rozděleno na poradenství pro uchazeče opakovaně v evidenci a uchazeče, kteří ještě nebyli nikdy evidováni na úřadu práce.

Druhé skupině uchazečů byla věnována zvýšená pozornost, aby se podpořil co nejrychlejší návrat na trh práce a zabránilo se jejich dlouhodobé evidenci.

Poradenská činnost dále spočívala v realizaci poradenských programů Job club určené pro různé skupiny uchazečů o zaměstnání, jež byly zaměřeny na techniku vyhledávání zaměstnání a další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění osob. Dále byly v rámci Informačního a poradenského střediska (IPS) realizovány a besedy se žáky základních škol na téma volby povolání, nebo se žáky středních škol na téma volba povolání, vstup na trh práce a další.

Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly méně využívány.

6.2.2 Projekty Evropského sociálního fondu

V Karlovarském kraji byly v roce 2015 v realizaci následující regionální individuální projekty v rámci OP LZZ:

- Nový začátek v Karlovarském kraji,
- Příležitost pro rodiče v Karlovarském kraji,
- Odborné praxe pro mladé do 30 let v Karlovarském kraji,
- Generační tandem – podpora generační výměny v Karlovarském kraji,
- Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji II.

Nový začátek v Karlovarském kraji

Projekt, jehož realizace byla zahájena v roce 2012, byl zaměřen na osoby, které byly v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců a osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech, např. osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí apod. Hlavním cílem projektu bylo podpořit začlenění výše uvedených skupin uchazečů o zaměstnání na trh práce v Karlovarském kraji. Hlavními aktivitami projektu byly informační schůzka, vstupní den a pracovní diagnostika. Výsledkem bylo absolvování motivačního kurzu a následné umístění na veřejně prospěšné práce nebo výběr vhodného vzdělávání formou rekvalifikace a umístění na společensky účelné pracovní místo. Do projektu bylo zahrnuto celkem 318 osob, 177 osob úspěšně ukončilo motivační kurzy a 60 osob úspěšně ukončilo rekvalifikační kurz. 180 účastníků projektu nastoupilo na veřejně prospěšné práce, 21 osob účastníků bylo zaměstnáno v rámci dohod o vyhrazení

společensky účelných pracovních míst a 4 osobám byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti.

Příležitost pro rodiče v Karlovarském kraji

Projekt byl zahájen v roce 2013. Byl zaměřen na pomoc osobám na mateřské nebo rodičovské dovolené pečujícím o dítě do 15ti let věku při opětovném návratu na trh práce. Cílovou skupinou projektu byli uchazeči a zájemci o zaměstnání, jimž projekt nabízel nejen komplexní program motivačních a vzdělávacích aktivit, ale i podporu při zprostředkování zaměstnávání a vytváření pracovních míst. Realizace projektu probíhala vlastním realizačním týmem úřadu práce. Projekt nabízel klientům široké spektrum odborně vzdělávacích a motivačních aktivit a dále také podporu uplatnění na trhu práce v podobě společensky účelných pracovních míst. Odborně vzdělávací aktivity nabízely Motivační kurz a možnost absolvovat až dvě rekvalifikace. Během realizace projektu bylo podpořeno 312 osob, z toho 178 osob úspěšně absolvovalo rekvalifikaci. Do Motivačního kurzu bylo zařazeno celkem 354 účastníků a úspěšně kurz ukončilo 312 účastníků. V rámci dotovaných míst na společensky účelná pracovní místa vyhrazená bylo zaměstnáno 53 účastníků. Příspěvek do začátku podnikání na společensky účelná pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti získalo 5 osob.

Odborné praxe pro mladé do 30 let v Karlovarském kraji

Cílem projektu, který byl zahájen v roce 2013, bylo zvýšení zaměstnanosti specifické věkové skupiny mladých osob do 30 let věku. Realizace probíhala v podobě odborných praxí v rámci pracovního poměru u zaměstnavatele. V případě potřeby těmto odborným praxím předcházela rekvalifikace. Odborné praxe u zaměstnavatelů probíhaly na základě uzavření Dohody o vyhrazení společensky účelného pracovního místa s Úřadem práce ČR a poskytování příspěvku bylo sjednáno minimálně na 4 měsíce a maximálně na 12 měsíců. Součástí byl plán a harmonogram odborné praxe s definovaným cílem. Za odbornou část praxe odpovídal mentor, jehož úkolem bylo stanovení obsahu a náplně této praxe a sledování jejich plnění. Následným efektem tohoto projektu bylo, že po jeho ukončení významná část zaměstnavatelů účastníky projektu zaměstnala. Do projektu vstoupilo celkem 320 osob a bylo uzavřeno 37 Dohod o rekvalifikaci; z toho 32 účastníků rekvalifikaci ukončilo úspěšně. V průběhu projektového období bylo uzavřeno celkem 269 Dohod o vyhrazení společensky

účelného pracovního místa a bylo uzavřeno celkem 119 Dohod o poskytnutí příspěvku na úhradu mzdových nákladů mentora. Úspěšně od zahájení realizace projektu do konce sledovaného období absolvovalo odborné praxe celkem 228 účastníků projektu.

Generační tandem – podpora generační výměny v Karlovarském kraji

Realizace projektu začala v roce 2014. Jeho hlavním cílem bylo předání pracovních zkušeností osob předdůchodového věku absolventům a osobám vstupujícím na trh práce. Díky účasti v projektu si uchazeči osvojili pracovní návyky a převzali znalosti od zkušených zaměstnanců. Účastníkům projektu bylo poskytnuto individuální poradenství a dále měli možnost využít nabídku rekvalifikace. Součástí projektu byla podpora v podobě úhrady cestovného, zdravotních vyšetření i výpisu z rejstříku trestů nebo příspěvek na hlídání dětí v mateřských centrech. Celkem bylo v projektu podpořeno 57 osob. Bylo uzavřeno 32 Dohod o poskytnutí příspěvku na SÚPM, z toho úspěšně jich bylo ukončeno 20 a bylo uzavřeno 25 dohod o udržení zaměstnanců v předdůchodovém věku. Úspěšně jich bylo ukončeno 19. Nabídku rekvalifikace nikdo nevyužil.

Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji II

Cílem projektu, který byl realizován od roku 2013, byla podpora zaměstnavatelů, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi a kteří realizovali svoji činnost v odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP v Karlovarském kraji. Zaměstnavatelé v rámci projektu obdrželi finanční příspěvek na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Současně byly zaměstnavatelům hrazeny mzdové náklady po dobu vzdělávání jejich zaměstnanců. V rámci projektu bylo přijato 748 žádostí, z toho bylo úspěšně ukončeno 543 dohod. V rámci projektu se zúčastnilo vzdělávacích aktivit celkem 2 071 osob zaměstnavatelů z celého kraje.

7 Zhodnocení účinnosti dopadů nástrojů státní politiky zaměstnanosti

7.1 Účinnost dopadu pasivní politiky zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti, jak bylo vysvětleno dříve, představuje podporu v nezaměstnanosti uchazečům o zaměstnání s nárokem na tuto podporu. Pravidla jsou stanovena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a závaznými pokyny stanovenými MPSV. Porovnáme-li počty všech uchazečů o zaměstnání a uchazečů s nárokem

na podporu v nezaměstnanosti, zjistíme, že podpora v nezaměstnanosti byla ve sledovaném období 2007 až 2015 vyplácena 19,8 - 39,3 % uchazečů ze všech evidovaných uchazečů v celé ČR a 16,2 až 31,5 % uchazečů v Karlovarském kraji. Nejvyššího podílu bylo v ČR dosaženo v roce 2008 (39,3 %) a o rok později v Karlovarském kraji (31,5 %), opět v souvislosti s hospodářskou krizí, jak ukazují následující tabulky.

Tab. č. 14: Podíl uchazečů s PvN ze všech uchazečů v ČR k 31.12. daného roku

	uchazeči celkem	uchazeči s PvN	% s PvN
2007	354 878	112 675	31,8
2008	352 250	138 506	39,3
2009	539 136	189 497	35,1
2010	561 551	178 962	31,9
2011	508 451	129 951	25,6
2012	545 311	107 937	19,8
2013	596 833	120 030	20,1
2014	541 914	115 747	21,4
2015	453 118	108 287	23,9

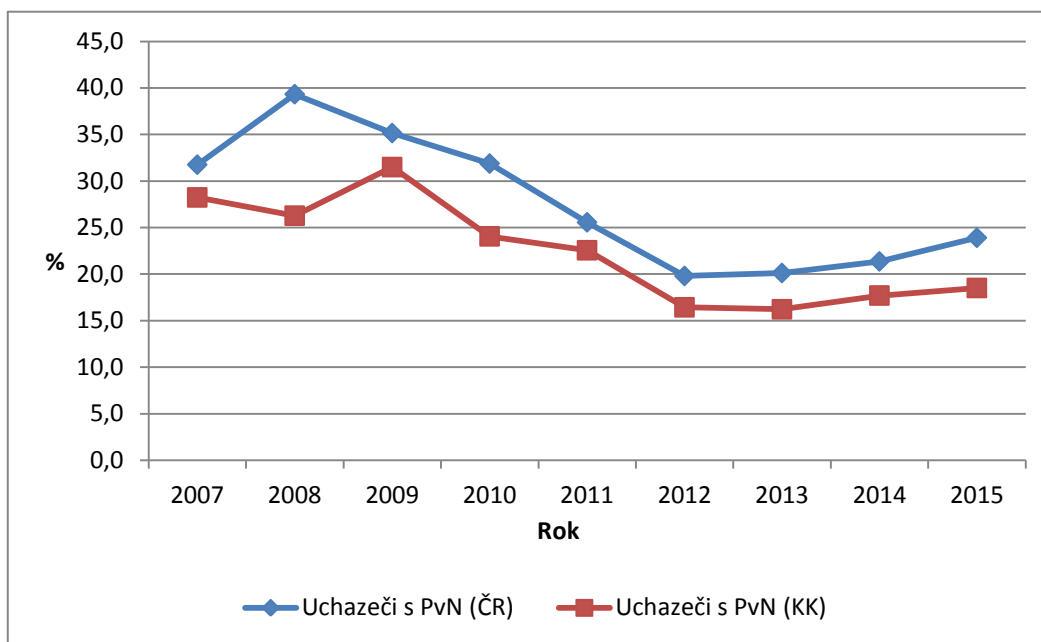
Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle dat dostupných ze Statistických ročenek MPSV z let 2007 - 2015

Tab. č. 15: Podíl uchazečů s PvN ze všech uchazečů v Karlovarském kraji k 31.12. daného roku

	uchazeči celkem	uchazeči s PvN	% s PvN
2007	12 975	3 663	28,2
2008	13 437	3 530	26,3
2009	19 337	6 089	31,5
2010	19 922	4 791	24,0
2011	17 447	3 935	22,6
2012	18 411	3 024	16,4
2013	19 600	3 178	16,2
2014	17 290	3 059	17,7
2015	14 896	2 756	18,5

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle dat dostupných ze Statistických ročenek MPSV z let 2007 - 2015

Obrázek č. 11: Porovnání % podílu uchazečů s nárokem na Pvn



Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Z výše uvedeného vyplývá, že pasivní politika zaměstnanosti je pro jednotlivce řešením dočasným a jejím hlavním úkolem je překlenout přechodné období, kdy se jedinec ocitá bez práce. Podpora v nezaměstnanosti řeší několik oblastí života nezaměstnané osoby. V první řadě přináší finanční příjem pro nezaměstnaného, který může pokrýt alespoň základní potřeby do doby, než získá uplatnění na trhu práce. Kromě této ekonomické funkce má podpora v nezaměstnanosti také funkci sociální a psychologickou. Nezaměstnaný se tak neocitá ze dne na den bez příjmů, vzniká mu časový prostor, ve kterém může kromě pomoci v podobě zprostředkování zaměstnání úřadem práce, práci sám aktivně vyhledávat. Zmenšuje se riziko pocitu sociální izolovanosti nezaměstnaného, ztráty sebevědomí či rezignace. Jak již bylo uvedeno v teoretickém úvodu, nezaměstnanost může vést také ke zvýšení kriminality. To vše řeší stát prostřednictvím politiky zaměstnanosti. Na druhou stranu podpora v nezaměstnanosti je stanovena v takové výši, aby nezaměstnané motivovala k vyhledávání zaměstnání, tedy sekundárně plní ještě tuto další funkci.

Dopady účinnosti pasivní politiky zaměstnanosti lze vyčíslit počtem uchazečů o zaměstnání, kterým stát pomůže formou podpory v nezaměstnanosti překlenout tuto tíživou situaci.

Následující tabulka uvádí souhrn dosavadních zjištění - počet uchazečů, kterým byla ve sledovaném období vyplácena podpora v nezaměstnanosti a přehled výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti (v tis. Kč).

Tab. č. 16: Shrnutí údajů PPZ za ČR a Karlovarský kraj

	uchazeči s P v N ČR	z toho v KK	PPZ-P v N ČR	z toho v KK
2007	112 675	3 663	7 015 755	209 924
2008	138 506	3 530	7 114 895	220 699
2009	189 497	6 089	15 077 723	458 947
2010	178 962	4 791	13 354 778	370 910
2011	129 951	3 935	10 349 149	295 229
2012	107 937	3 024	8 759 749	245 999
2013	120 030	3 178	9 674 752	265 752
2014	115 747	3 059	9 279 634	250 371
2015	108 287	2 756	8 303 370	231 330

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle dat dostupných ze Statistických ročenek MPSV z let 2007 - 2015

7.2 Účinnost dopadu aktivní politiky zaměstnanosti

Na rozdíl od pasivní politiky zaměstnanosti aktivní politika zaměstnanosti v České republice využívá řadu nástrojů, u nichž lze dopad jejich účinnosti měřit přímo počtem umístěných uchazečů, tzn. těch osob, které byly dočasně nebo trvale navráceny na trh práce nebo počtem osob, které získaly novou kvalifikaci odpovídající požadavkům na trhu práce. Pro zhodnocení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti je uvedeno následující shrnutí stěžejních nástrojů.

V případě veřejně prospěšných prací se jedná o dočasnou pracovní příležitost, která přispívá k získání nebo udržení pracovních návyků u rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, tj. osob s nízkou kvalifikací, osob nad 55 let věku, dlouhodobě nezaměstnaných atd. (Kritéria se mohou regionálně mírně lišit.).

Ze statistické ročenky trhu práce v ČR pro rok 2015 vyplývá, že v roce 2015 bylo v rámci ČR umístěno na VPP celkem 35 176 uchazečů ze 453 118 uchazečů o zaměstnání, tj. 7,8 %, v KK bylo na VPP zařazeno 1 439 uchazečů ze 14 896 uchazečů o zaměstnání, tj. 9,7 %.

V rámci SÚPM bylo v ČR umístěno 52 618 uchazečů, což z celkového počtu uchazečů představuje 11,6 %, v případě KK bylo umístěno 1 375 uchazečů, tj. 9,2 %.

Osoby se zdravotním postižením mají zhoršenou pozici na trhu práce a je jim věnována zvláštní pozornost. Z celkových 58 584 těchto osob za celou ČR evidovaných k 31.12.2015 jich bylo v tomto roce umístěno 1 255, tj. 2,1 %. V Karlovarském kraji bylo evidováno 1 529 osob se zdravotním postižením a z nich umístěno 17 osob, tj. 1,1 %.

Počet rekvalifikací v roce 2015 dosáhl v ČR hodnoty 38 078 rekvalifikovaných uchazečů, tj. 8,4 % všech uchazečů o zaměstnání, v KK rekvalifikaci absolvovalo 1 352 uchazečů, tj. 9,1 %.

Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly využívány v tak malé míře, že jejich dopad na trh práce byl minimální a některé použité zdroje je ani nezmiňují. Proto jim zde není věnována zvláštní pozornost.

Následující tabulky udávají podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v ČR a v Karlovarském kraji z celkových výdajů na státní politiku zaměstnanosti. Porovnání tohoto podílu mezi ČR a Karlovarským krajem pak znázorňuje graf pod nimi.

Tab. č. 17: Podíl výdajů na APZ z celkových výdajů na SPZ v ČR

	Celkové výdaje na SPZ ČR	z toho výdaje na APZ ČR	%
2007	15 072 541	5 673 321	37,6
2008	15 680 608	6 131 729	39,1
2009	23 132 685	4 953 467	21,4
2010	22 736 413	6 171 493	27,1
2011	17 836 581	3 815 885	21,4
2012	15 130 916	2 451 117	16,2
2013	17 929 288	4 251 090	23,7
2014	20 076 846	6 386 632	31,8
2015	22 521 725	9 668 796	42,9

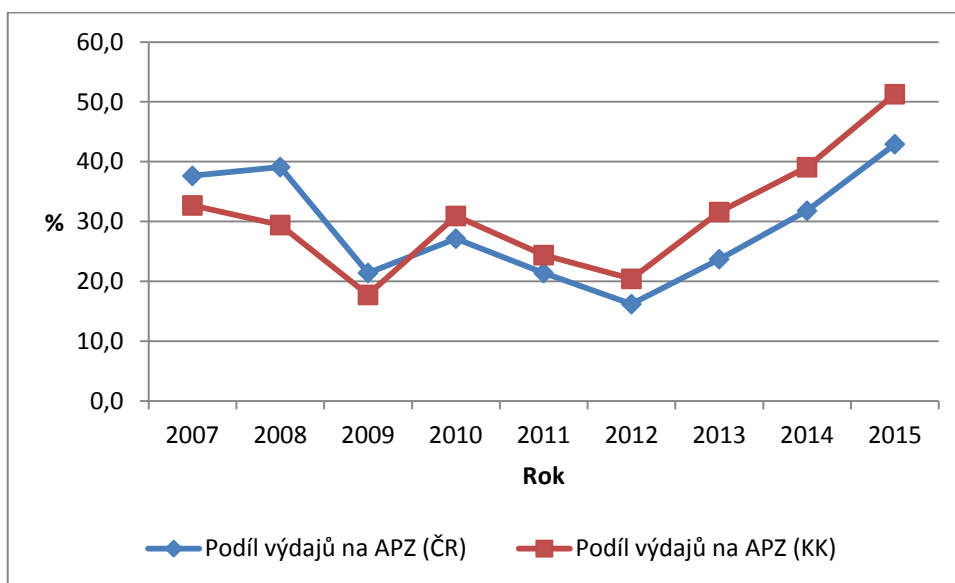
Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle dat MPSV dostupných z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Tab. č. 18: Podíl celkových výdajů na APZ z celkových výdajů na SPZ v KK

	Výdaje na SPZ KK	z toho výdaje na APZ KK	%
2007	352 802	115 364	32,7
2008	348 190	102 435	29,4
2009	698 533	123 895	17,7
2010	614 348	190 047	30,9
2011	475 709	116 044	24,4
2012	378 219	77 250	20,4
2013	466 843	147 482	31,6
2014	496 198	193 915	39,1
2015	590 483	302 856	51,3

Zdroj: vlastní zpracování, 2017, dle dat MPSV dostupných z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Obrázek č. 12: Porovnání vývoje podílu výdajů na APZ z celkových výdajů na SPZ v ČR a KK



Zdroj: vlastní zpracování, 2017

Z tabulkového přehledu výdajů na státní politiku zaměstnanosti a z grafu je patrné, že procentuální podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti se výrazně zvýšil v posledním sledovaném roce. V Karlovarském kraji dokonce podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti přesáhl hranici 50 % z celkových výdajů na státní politiku zaměstnanosti.

8 Vlastní závěry a úvahy

V průběhu zpracování bakalářské práce jsem zaznamenávala své postřehy a ty shrnuje tato kapitola.

Při zpracování části, která se zabývala rekvalifikací, mě zaujal velký počet účastníků a s tím spojené finanční výdaje. Tak velká nerovnováha mezi potřebami na straně poptávky a nabídky je překvapující. Proto mě napadá možnost systémových změn v oblasti vzdělávání. Vezmeme-li v úvahu počet rekvalifikovaných osob a množství vynaložených finančních prostředků na rekvalifikace, nabízí se otázka, zda by nebylo možné působit na budoucí ekonomicky aktivní osoby již v samotném procesu vzdělávání školní mládeže. Tato aktivita by spočívala v tom, že by byl vzdělávací systém v rámci přípravy na budoucí povolání zaměřen cíleně na ty obory, které nabízí uplatnění na regionálním případně širším trhu práce. To by předpokládalo bližší spolupráci mezi zaměstnavateli, školskými institucemi a institucemi zajišťujícími státní politiku zaměstnanosti.

Další má úvaha je věnována významu spolupůsobení jednotlivých institucí a firem v regionu. Na podporu zaměstnanosti a spolupráci důležitých aktérů Karlovarský kraj přispěl založením Paktu zaměstnanosti Karlovarského kraje, který představuje strategickou platformu pro partnerskou spolupráci organizací a institucí ve prospěch zaměstnanosti a konkurenceschopnosti kraje. V rámci něj spolupracují nebo jsou do něj zapojeny následující instituce: Karlovarský kraj, Karlovarská agentura rozvoje podnikání, p. o. (KARP), Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje, Úřad práce ČR - krajská pobočka Karlovy Vary, Regionální rada odborových svazů, Rada hospodářské a sociální dohody Karlovarského kraje a Hospodářská a sociální rada Sokolovska. Cílem intervence Karlovarského kraje je identifikovat potenciální rozvojové oblasti a tím přispět k nastartování ekonomiky a nových aktivit. To považuji za velmi důležité.

Dále zde vidím také úlohu institucí na nižší úrovni, zejména obcí s rozšířenou působností, kde působí úřady územního plánování vykonávající státní správu v souladu se stavebním zákonem. V rámci tvorby územního plánu totiž mohou zástupci samosprávy vytvářet územní podmínky pro rozvojové záměry investorů, kteří přinesou pracovní místa.

Cílem zástupců státní správy a samosprávy by měl být kontakt s investory, kteří mají v regionu zájem umístit své provozy, snaha nacházet řešení, podpora investorů ve smyslu pomoci při vyhledávání vhodných lokalit pro jejich rozvoj. Další úlohou je reagovat nabídkou odpovídajících oborů v rámci vzdělávacího procesu.

V tom vidím smysl a komplexní přístup k nezaměstnanosti v jednotlivých regionech České republiky.

Pokud se pokusíme nahlédnout do nedaleké budoucnosti, rýsuje se v Karlovarském kraji možnost umístění provozů dalších významných zaměstnavatelů, a to v souvislosti s rozvojem průmyslových zón, které jsou v různém stupni realizace. Velmi dobře se rozvíjí průmyslová zóna Cheb I a Ostrov. Dále jsou ve výhledu průmyslové zóny Cheb II a Sokolov - Staré Sedlo. O tyto lokality je mezi investory zájem a je otázkou vyjednávání s vlastníky pozemků, jaký bude výsledek. Každopádně již dnes v souvislosti s rozvojem průmyslové zóny Cheb I a Ostrov se rýsuje vznik nemalého počtu nových pracovních míst. Nejdynamičtěji se rozvíjející průmyslovou zónou s rozlohou 106 ha je zóna Cheb I, která je již obsazena 18 subjekty. Nejvýznamnějšími jsou společnosti Playmobil CZ spol. s r.o., TUP BOHEMIA s.r.o., HF Czechforge s.r.o., apt Cheb s.r.o., SCHNEEBERGER s.r.o., JSP International a Tchibo. Smlouvy jsou uzavřeny i s dalšími subjekty. Společnosti vygenerují stovky nových pracovních příležitostí.

Závěr

Politika zaměstnanosti má v České republice, resp. v Evropské unii svou nezastupitelnou úlohu. Jako součást hospodářské politiky patří mezi základní stabilizační funkce státu. Státní politika zaměstnanosti je v České republice zabezpečována prostřednictvím MPSV a jednotlivých úřadů práce.

Bakalářská práce si kladla za cíl provést analýzu účinnosti aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti v ČR se zaměřením na Karlovarský kraj, porovnat a vyhodnotit zjištěné výsledky a odhalit nejefektivnější nástroje na řešení problematiky nezaměstnanosti. Dále bylo cílem odpovědět na otázku, proč patří Karlovarský kraj v rámci ČR k těm krajům, které vykazují nejhorší výsledky v oblasti zaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti pomáhá nezaměstnaným osobám překonat dočasnou ztrátu zaměstnání a umožňuje důstojně žít i po tuto přechodnou dobu. Pro státní rozpočet tato pomoc představuje nemalou finanční částku. V roce 2015 bylo na pasivní politiku zaměstnanosti vynaloženo 8 303 370 tis. Kč.

Aktivní politika zaměstnanosti naproti tomu používá nástroje, které nezaměstnané osoby dočasně nebo trvale navrací na trh práce. Z vyhodnocení účinnosti jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vyplývá, že mezi nejefektivnější z nich patří jednoznačně veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace. Veřejně prospěšné práce mají svou významnou hodnotu v tom, že udržují, zejména u dlouhodobě nezaměstnaných osob, pracovní návyky. Zároveň jsou zdrojem příjmu zúčastněné osoby. Společensky účelná pracovní místa umožňují zařazení uchazečů do pracovního procesu a výsledky v počtu takto umístěných osob jsou velmi příznivé a z celkového počtu evidovaných uchazečů významné. Nerovnováhu na trhu práce způsobenou rozdílem mezi kvalifikačními požadavky zaměstnavatele (trhu) a samotnými uchazeči (nezaměstnanými) účinně řeší rekvalifikace. Nová kvalifikace činí uchazeče flexibilnějšími, mají větší šance při získání nového zaměstnání.

Dalším neméně důležitým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Tyto osoby mají na trhu práce znevýhodněnou pozici a stát se svými nástroji a zvláštní pozorností snaží pro tyto osoby vytvářet vhodná pracovní místa.

Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly méně využívány nebo nebyly využity ani v jednom případě. Z globálního pohledu měly tedy zanedbatelný význam.

V roce 2015 bylo na aktivní politiku zaměstnanosti vynaloženo 9 668 796 tis. Kč.

Horší ekonomické postavení Karlovarského kraje a s tím související vyšší míra nezaměstnanosti v porovnání s ostatními kraji ČR lze od projevů hospodářské krize v roce 2009 spatřovat v pomalém ekonomickém oživení regionu a celkově nižší ekonomické výkonnosti kraje.

Ke zlepšení v kraji došlo v roce 2014 a výrazněji v roce následujícím, kdy se podíl nezaměstnaných osob dostal na hodnotu 7,06 % (ČR 6,24 %). Vzhledem k rozvíjejícím se průmyslovým zónám v Karlovarském kraji se dá předpokládat další snižování nezaměstnanosti v tomto regionu. Již dnes s hodnotou okolo 5 % je patrný pokles nezaměstnanosti a některé firmy začínají sami aktivně zaměstnance vyhledávat a předhánět se v nabízených pracovních podmínkách, což je značný rozdíl proti letům minulým, zejména proti období hospodářské krize, kdy se podíl nezaměstnaných osob v kraji vyšplhal nad 9 %.

V současné době, kdy v České republice podíl nezaměstnaných osob klesl pod 5 %, lze předpokládat, že ve většině případů se jedná o dobrovolně nezaměstnané osoby. To znamená, že bylo dosaženo přirozené míry nezaměstnanosti a další pokles je pro ekonomiku nežádoucí.

Seznam tabulek

Tab. č. 1: Nejvýznamnější zaměstnavatelé na Karlovarsku	23
Tab. č. 2: Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let v ČR	25
Tab. č. 3: Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let v Karlovarském kraji	25
Tab. č. 4: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob v ČR	29
Tab. č. 5: Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji	29
Tab. č. 6: Podíl nezaměstnaných osob v České republice podle krajů (stav k 31.12.) ...	30
Tab. č. 7: Počet uchazečů, počet volných pracovních míst a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v ČR.....	31
Tab. č. 8: Počet uchazečů, počet volných pracovních míst a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v KK	32
Tab. č. 9: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti ČR (tis. Kč).....	33
Tab. č. 10: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti Karlovarský kraj (tis. Kč)	34
Tab. č. 11: Podpora v nezaměstnanosti v tis. Kč a počet uchazečů s nárokem	35
Tab. č. 12: Nástroje APZ realizované v letech 2007 - 2015 v ČR.....	37
Tab. č. 13: Nástroje APZ realizované v letech 2007 - 2015 v Karlovarském kraji	39
Tab. č. 14: Podíl uchazečů s PvN ze všech uchazečů v ČR k 31.12. daného roku.....	46
Tab. č. 15: Podíl uchazečů s PvN ze všech uchazečů v Karlovarském kraji k 31.12. daného roku.....	46
Tab. č. 16: Shrnutí údajů PPZ za ČR a Karlovarský kraj	48
Tab. č. 17: Podíl výdajů na APZ z celkových výdajů na SPZ v ČR.....	49
Tab. č. 18: Podíl celkových výdajů na APZ z celkových výdajů na SPZ v KK.....	50

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Křivka poptávky po práci	12
Obrázek č. 2: Zpětně zakřivená individuální křivka nabídky práce	13
Obrázek č. 3: Rovnováha na trhu práce	14
Obrázek č. 4: Porovnání vývoje nezaměstnanosti v ČR a Karlovarském kraji v letech 2007-2015	26
Obrázek č. 5: Porovnání počtu uchazečů na 1 VPM	32
Obrázek č. 6: Vývoj výdajů na APZ a PPZ v ČR.....	33
Obrázek č. 7: Vývoj výdajů na APZ, PPZ a celkových výdajů na SPZ v ČR.....	34
Obrázek č. 8: Vývoj výdajů na APZ, PPZ a celkových výdajů na SPZ - KK	36
Obrázek č. 9: Realizace APZ v letech 2007 - 2015 v ČR.....	38
Obrázek č. 10: Realizace APZ v letech 2007 - 2015 v Karlovarském kraji	40
Obrázek č. 11: Porovnání % podílu uchazečů s nárokem na PvN.....	47
Obrázek č. 12: Porovnání vývoje podílu výdajů na APZ z celkových výdajů na SPZ ..	50

Seznam použitých zkratk

APZ - Aktivní politika zaměstnanosti

ČR - Česká Republika

ČSÚ - Český statistický úřad

ESF - Evropský sociální fond

EU - Evropská Unie

HDP - Hrubý domácí produkt

HNP - Hrubý národní produkt

KARP - Karlovarská agentura rozvoje podnikání

KK - Karlovarský kraj

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

OP LZZ - Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OSVČ - Osoba samostatně výdělečně činná

OZP - Osoby se zdravotním postižením

PPZ - Pasivní politika zaměstnanosti

PvN - Podpora v nezaměstnanosti

SPZ - Státní politika zaměstnanosti

SÚPM - Společensky účelná pracovní místa

VPM - Volná pracovní místa

VPP - Veřejně prospěšné práce

Seznam použité literatury

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie – základní kurs*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2000. ISBN 80-86175-10-3.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3258-9.

MACÁKOVÁ, Libuše a kol. *Mikroekonomie - základní kurs*. 10. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-56-0.

MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 978-80-7169-891-3.

PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.

SAMUELSON, P. A. a NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X

Internetové zdroje:

Český statistický úřad. *Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity*. [online]. Praha: Český statistický úřad, 2017. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-unor-2017>

Český statistický úřad. *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005 - 2016*. Praha: Český statistický úřad, 2017. [online]. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych

Český statistický úřad. *Charakteristika Karlovarského kraje*. [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xk/charakteristika_karlovarskeho_kraje

Český statistický úřad. *Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích - roční průměr*. Praha: Český statistický úřad, 2017. [online]. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM06&str=v95&c=v3~8__RP2015

Český statistický úřad. *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce*. Praha: Český statistický úřad, 2017. [online]. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objektparametry&z=T&f=TABULKA&sp=A&katalog=30853&pvo=ZAM09&str=v172&c=v3~3__RP2016

DUŠÁNKOVÁ, Olga, Eva PROCHÁZKOVÁ, Naděžda PTÁČNÍKOVÁ a kol. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2007*. [online] Praha: MPSV, 2008. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007_0.pdf

DUŠÁNKOVÁ, Olga, Eva PROCHÁZKOVÁ, Naděžda PTÁČNÍKOVÁ a kol. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2008*. [online] Praha: MPSV, 2009. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2008.pdf

DUŠÁNKOVÁ, Olga, Eva PROCHÁZKOVÁ, Naděžda PTÁČNÍKOVÁ a kol. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2009*. [online]. Praha: MPSV, 2010. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/9075/rocenka_trh_prace_2009.pdf

DUŠÁNKOVÁ, Olga, Eva PROCHÁZKOVÁ, Naděžda PTÁČNÍKOVÁ a kol. *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2010*. [online]. Praha: MPSV, 2011. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12869/rocenka_2010.pdf

Integrovaný portál MPSV. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti*. [online]. [cit. 11.04.2014]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Karlovarská agentura rozvoje podnikání. *Pakt nezaměstnanosti*. [online]. [cit. 18.04.2017]. Dostupné z: <http://www.karp-kv.cz/cz/Stranky/Paktzamestnanosti.aspx>

Karlovarský kraj. *Průmyslový park Cheb (I.)* [online]. Aktualizováno 02/2017. [cit. 11.04.2017]. Dostupné z: <http://www.karlovyvary-region.eu/cz/investicni-prilezitosti/prumyslovy-park-cheb>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012*. [online]. 2013. [cit.06.04.2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012/anal2012.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2015*. [online]. 2016. [cit.06.04.2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2015/anal2015.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí - odbor trhu práce. *Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2013*. [online] Praha, 2014. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17702/rocenka_2013_v2.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí - odbor trhu práce. *Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2014*. [online] Praha, 2015. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/mpsv_rocenka_2014.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí - odbor trhu práce. *Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2015*. [online] Praha, 2016. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2015.pdf>

PROCHÁZKOVÁ, Eva a Lucie ŠEBESTOVÁ. *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2011*. [online] Praha: MPSV, 2012. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: file:///C:/Users/Krist%C3%BDnka/Desktop/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2011.pdf

PROCHÁZKOVÁ, Eva a Lucie ŠEBESTOVÁ. *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2012*. [online] Praha: MPSV, 2013. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf

Úřad práce České Republiky, krajská pobočka v Karlových Varech. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016*. [online]. Karlovy Vary, 2016. [cit. 06.04.2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_o_realizaci_apz_v_roce_2015_a_strategie_apz_pro_rok_2016_0.pdf

Legislativní prameny

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění [online]. [cit. 06.04.2017]

Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.9.2016.

Abstrakt

DOLEŽALOVÁ, Kristýna. *Analýza účinnosti dopadů aktivních a pasivních nástrojů státní politiky zaměstnanosti*. Cheb, 2017. s. 56. Bakalářská práce. Západočeská universita v Plzni. Fakulta ekonomická.

Klíčová slova: nezaměstnanost, zaměstnanost, politika zaměstnanosti, aktivní a pasivní nástroje politiky zaměstnanosti

Zaměstnanost je jedním z významných hospodářských ukazatelů každé vyspělé země. Proto se na její úroveň zaměřují jednotlivé vlády a politikové vysokou zaměstnanost řadí mezi hlavní ekonomické cíle. Nezaměstnanost totiž patří mezi hlavní problémy vyspělých zemí a představuje problém nejen ekonomický, ale i sociální a psychologický. Tato práce se zabývá zaměstnaností v České republice a pozornost je zaměřena na Karlovarský kraj, který v porovnání s ČR vykazuje horší výsledky. Cílem je analyzovat stav a vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v posledním uplynulém období několika let a odhalit hlavní příčiny nezaměstnanosti a nejefektivnější nástroje státní politiky zaměstnanosti. Stěžejní částí práce je analýza účinnosti dopadů aktivních a pasivních nástrojů politiky zaměstnanosti v České republice se zaostřením pozornosti na Karlovarský kraj.

Abstract

DOLEŽALOVÁ, Kristýna. *The analysis of effectiveness of impacts of active and passive instruments of employment policy*. Cheb, 2017. s. 56. Bachelor Thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

Keywords: unemployment, employment, employment policy, active and passive instruments of employment policy

Employment is one of the most important economic indicators of every developed country. Therefore, all national governments watch closely employment levels and trends and high-employment is one of the most significant economic objectives of all political parties. High unemployment rates are a crucial problem for industrialized countries and represents a challenge not only economic but also social and psychological. This work deals with employment in the Czech Republic and focuses on region Karlovy Vary which employment rates are much lower than national rates. It aims to analyse employment and unemployment levels and trends in the most recent period, uncover the possible root causes of unemployment and point out effective instruments of the state employment policy. The main part of work is an analysis of the effectiveness of the impact of active and passive employment policy instruments in the Czech Republic to focus attention on the region Karlovy Vary.