

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Státní politika zaměstnanosti ČR

Dagmar Doubravská

**Bakalářská práce
2017**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Dagmar Doubravská**
Osobní číslo: **E14012**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Veřejná ekonomika**
Název tématu: **Státní politika zaměstnanosti České republiky**
Zadávací katedra: **Ústav ekonomických věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Práce se bude zabývat aktivní politikou zaměstnanosti, jejím financováním a nástroji. Cílem práce je rozebrání situací aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraném regionu a bude zpracována analýza vývoje nezaměstnanosti a vyhodnocena účinnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v tomto regionu.

Osnova:

- Trh práce a politika zaměstnanosti v ČR.
- Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.
- Projekty zaměřené na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání.
- Vývoj nezaměstnanosti a účinnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Vysoké Mýto.

Rozsah grafických prací:


Rozsah pracovní zprávy: cca 35 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

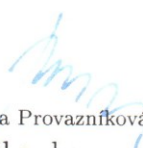
- BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. Nezaměstnanost. 2., přeprac.a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3
- HALÁSKOVÁ, R. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5
- JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9
- SIROVÁTKA, T., HORÁKOVÁ, M., HORÁK, P. (eds.). Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 2014. ISBN 978-80-7326-247-1

Vedoucí bakalářské práce:

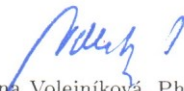

Ing. Simona Pichová
Ústav ekonomických věd

Datum zadání bakalářské práce: 4. září 2016

Termín odevzdání bakalářské práce: 28. dubna 2017


doc. Ing. Romana Provozničková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 4. září 2016

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 28. 4. 2017



Dagmar Doubravská

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí práce Ing. Simoně Pichové za její odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce. Dále děkuji mé rodině za podporu a trpělivost nejen při psaní bakalářské práce, ale v průběhu celých studií.

ANOTACE

Bakalářská práce se zaměřuje na vysvětlení pojmů souvisejících s nezaměstnaností, dále pojednává o nástrojích státní politiky zaměstnanosti. Popisuje situaci na trhu práce v regionu Vysoké Mýto. Srovnává region Vysoké Mýto s ostatními regiony v okrese Ústí nad Orlicí. Následně je v práci zhodnocena účinnost vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to především z hlediska počtu podpořených osob.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

TITLE

State employment policy of the Czech Republic

ANNOTATION

This bachelor thesis is focused on the explanation of terms related to unemployment. Furthermore, it deals with the tools of State employment policy. The thesis describes the situation on the labour market in the region of Vysoké Mýto. It compares the Vysoké Mýto region with the other regions in Ústí nad Orlicí District. Then there is evaluated the effectiveness of the selected tools of active employment policy, especially from the point of view of the number of supported persons.

KEYWORDS

labour market, unemployment, State employment policy, active labour market policy, passive employment policy, tools of active employment policy

OBSAH

ÚVOD	10
1 TRH PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOST	11
1.1 Trh práce	11
1.2 Nezaměstnanost	13
1.3 Úřady práce	14
2 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	16
2.1 Pasivní politika zaměstnanosti	17
2.1.1 Podpora v nezaměstnanosti.....	17
2.1.2 Podpora při rekvalifikaci	18
2.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	19
2.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	20
2.2.2 Poradenství	22
3 PROJEKTY V RÁMCI AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI.....	23
3.1 Financování projektů.....	23
3.2 Aktuální projekty v Pardubickém kraji	23
3.2.1 Záruky pro mladé v Pardubickém kraji	24
3.2.2 Návrat do práce v Pardubickém kraji	25
3.2.3 Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji.....	25
3.2.4 Projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II).....	26
3.2.5 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)	27
3.2.6 Příspěvek na regionální mobilitu	28
4 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI A ÚČINNOST NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI V REGIONU VYSOKÉ MÝTO	31
4.1 Charakteristika regionu Vysoké Mýto	31
4.2 Nezaměstnanost v jednotlivých regionech okresu Ústí nad Orlicí	31
4.2.1 Nezaměstnanost v regionu Vysoké Mýto	32
4.2.2 Porovnání s ostatními regiony v okrese Ústí nad Orlicí	34
4.3 Zhodnocení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti	36
4.3.1 Rekvalifikace	36
4.3.2 Veřejně prospěšné práce	39
4.3.3 Společensky účelná pracovní místa	41
ZÁVĚR	45
POUŽITÁ LITERATURA	47

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Základní údaje o projektu Záruky pro mladé v Pardubickém kraji	24
Tabulka 2: Základní údaje o projektu Návrat do práce v Pardubickém kraji	25
Tabulka 3: Základní údaje o projektu Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji	26
Tabulka 4: Základní údaje o projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)	27
Tabulka 5: Základní údaje o projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (Povez II)	28
Tabulka 6: Nezaměstnanost v ČR a vybraných regionech	32
Tabulka 7: Počet uchazečů zařazených do rekvalifikačních kurzů v okrese Ústí nad Orlicí a ve Vysokém Mýtě	39
Tabulka 8: Počet podpořených osob na VPP v okrese Ústí nad Orlicí a ve Vysokém Mýtě.....	40
Tabulka 9: Výše příspěvku dle délky evidence a věku uchazečů	42
Tabulka 10: Počet podpořených osob na SÚPM v okrese Ústí nad Orlicí a ve Vysokém Mýtě	43

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce	11
Obrázek 2: Mapa České republiky, Pardubického kraje a okresu Ústí nad Orlicí.....	32
Obrázek 3: Graf popisující vývoj nezaměstnanosti v regionu Vysoké Mýto	33
Obrázek 4: Struktura nezaměstnaných dle délky evidence k 31. 12. 2016 ve Vysokém Mýtě	34
Obrázek 5: Graf popisující vývoj nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí	34
Obrázek 6: Graf popisující vývoj nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí	35
Obrázek 7: Graf popisující financování VPP	40
Obrázek 8: Graf popisující financování SÚPM.....	43

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
Č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FES	Fakulta ekonomicko-správní
Kč	koruna česká
KoP	Kontaktní pracoviště
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
Povez	Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců
Sb.	Sbírka zákonů
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	samostatná výdělečná činnost
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
Ust.	ustanovení
VDTP	Vzdělávání a dovednosti pro trh práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZOZ	Zákon o zaměstnanosti

ÚVOD

K největším problémům tržních ekonomik patří nezaměstnanost a s ní spojené ekonomické a sociální důsledky. Existence nezaměstnanosti je přirozeným jevem společnosti založené na tržním systému a demokracii. V České republice hlavní úlohu při řešení otázky nezaměstnanosti přebírá stát, který prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti řeší problémy související se ztrátou zaměstnání.

Téma této práce je Státní politika zaměstnanosti. Tato problematika hraje významnou roli ve všech vyspělých zemích, a proto se na ni obrací pozornost teoretických studií a politického rozhodování.

Úvodní kapitola je věnována základním pojmům týkajících se politiky zaměstnanosti a institucím veřejné správy, které se zabývají problematikou nezaměstnanosti. Na území České republiky to jsou především Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Druhá kapitola je věnována politice zaměstnanosti a nástrojům, které uplatňuje úřad práce při realizaci politiky zaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti lze rozdělit na pasivní a aktivní. Pasivní politika zaměstnanosti tlumí negativní následky nezaměstnanosti a to nejčastěji finanční podporou uchazečů o zaměstnání, tedy osob, které se staly dočasně nezaměstnanými. Aktivní politika zaměstnanosti v České republice je realizována pomocí nástrojů a cílem této části je jednotlivé nástroje charakterizovat.

Ve třetí kapitole jsou rozebrány aktuální projekty zaměřené na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Jsou zde vymezené skupiny, kterým jsou jednotlivé projekty věnovány. Práce se také zabývá financováním těchto projektů.

Závěrečná kapitola je zaměřena na situaci na trhu práce v regionu Vysoké Mýto a na jeho obecnou charakteristiku. Následně bude zhodnocena účinnost jednotlivých nástrojů APZ, a to především z hlediska počtu podpořených osob.

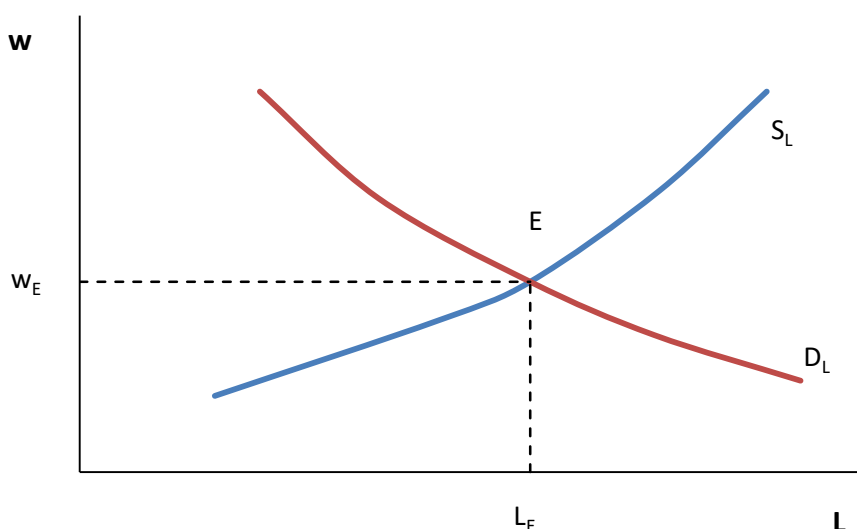
Práce je věnována především aktivní politice zaměstnanosti. Cílem této práce je specifikovat projekty zaměřené na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, analýza vývoje nezaměstnanosti a účinnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Vysoké Mýto.

1 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST

1.1 Trh práce

Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, ve které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována i práce. Na trhu práce v roli poptávajícího vystupují firmy a v roli nabízejícího domácnosti. Pro většinu domácností představují odměny za práci jediný významný zdroj příjmu. Domácnosti za svoji práci (L) dostávají mzdu, cenou práce je tedy mzdová sazba (w). Trh práce však není považován za klasický trh, rozdíl spočívá v tom, že je oproti jiným trhům asymetrický. Na straně nabídky pracovní síly je možnost strategických voleb omezenější nežli na straně poptávky. Pracovníci mají menší volnost než zaměstnavatelé. Důvodem je specifická povaha pracovní síly [28].

Tak jako na jiných trzích, tak i na trhu práce nabídka a poptávka stojí proti sobě ve vzájemné soutěži. Vzájemná rovnováha ale může nastat pouze na dokonale konkurenčním trhu práce. Na reálném trhu práce je to spíše abstraktní pojem. Rovnováha na trhu práce znamená, že při určité mzdové sazbě se rovná množství nabízené práce množství práce poptávané. Toto je vidět z následujícího grafu. Při dosažení určité výše mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdy w_E , při určitém množství práce L_E nastává rovnováha na trhu práce E . Je to stav, kdy se nabídka práce S_L a poptávka po práci D_L vyrovnají.



Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování dle [2]

Trh práce ale není ponechán samotnému tržnímu mechanismu, tedy pouhému vzájemnému působení nabídky a poptávky, nýbrž je regulován různými vnějšími zásahy, např. ze strany

ministerstev či jiných institucí, nebo jimi vydávanými normami a pravidly. Z výše uvedeného vyplývá, že v prostředí reálného fungování trhu je vytvářen prostor pro vznik nezaměstnanosti. Trh práce není nikdy celistvý. Vždy existuje několik dílčích trhů práce, např. podle území, odvětví, profesí aj. Jde tedy o segmentaci trhu práce, která je ovlivňována např. profesní imobilitou, geografickou imobilitou či nedostatkem informací [2]. Jednotlivé segmenty jsou relativně homogenní a jsou chráněny před konkurencí přicházející zvenčí. V první řadě je možné dělit trh na primární a sekundární. Další možná dělení - formální a neformální nebo také externí a interní.

Na **primárním** trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. Pro pracovníky je snazší zlepšit si kvalifikaci a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání. **Sekundární** trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je málo výhodná, často narušovaná obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Na tomto trhu je méně stabilních pracovních příležitostí. Existuje zde velký obrat pracovníků v organizaci nebo firmě, malá možnost zvýšit si kvalifikaci. [28]

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, tak či onak kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci. **Neformální** trh je naproti tomu většinou mimo kontrolu všech institucí (zejména daňových úřadů) a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky¹ se týká i samozásobitelství a domácích prací [28].

Interní (vnitřní) trh práce je uvnitř jednotlivých podniků a je zaměřen na podporu růstu kvalifikace pracovníků uvnitř firem. Jedná se o přesouvání pracovníků podle potřeb firmy bez nutnosti propouštět například při změně výrobního programu. **Externí** (vnější) trh je oblast, kde si firmy konkurují navzájem. Je zde snaha podpořit větší mobilitu pracovníků mezi firmami. [28]

¹ Šedá a černá ekonomika - různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní a daňové zákony

1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jevem, který s sebou přináší negativní ekonomické a sociální důsledky a patří k největším problémům tržních ekonomik. Být zaměstnán, pracovat, je důležité nejen pro člověka samého, ale i pro jeho rodinu a nejbližší okolí. Jde hlavně o příjem plynoucí z této práce, který poskytuje dané osobě i jeho rodině většinou uspokojivé rodinné zázemí. Ztráta zaměstnání patří mezi nejzávažnější události v životě člověka a jeho rodiny. Přináší s sebou řadu negativních důsledků a dopadů na člověka i na jeho další život. Tím, že člověk opouští nedobrovolně zaměstnání, má pocit vlastního selhání, začíná se postupně izolovat od okolí, mnohdy se cítí odstrčen. Vysoká míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci států, spokojenost a zdraví lidí. Ztráta práce však především ponižuje člověka, který umí a chce pracovat, narušuje jeho psychickou pohodu, poškozují život jeho rodiny [29].

Za nezaměstnané jsou podle Pavelky považovány osoby starší 15-ti let, které splňují následující tři podmínky [29]:

- nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané;
- aktivně hledají práci;
- jsou schopné nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů.

Ukazatel, který hovoří o stavu a vývoji nezaměstnanosti se nazývá obecná míra nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Od ledna 2013 přešlo Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě dohody s Českým statistickým úřadem na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku [24].

Z hlediska charakteru můžeme nezaměstnanost rozdělit na tři základní kategorie:

Frikční nezaměstnanost existuje z důvodu určitého času nutného k vyhledání místa. Vzniká např. tehdy, když pracovník sám opustí své dosavadní zaměstnání a hledá si nové (lepší) pracovní místo. Nebo když zaměstnanec dostane výpověď a opět mu určitý čas trvá, než si najde nové místo. Stejně tak studenti dokončí studia a začnou si hledat své první zaměstnání. Do frikční nezaměstnanosti se často zařazuje i tzv. sezonní nezaměstnanost, typická pro zemědělství anebo stavebnictví [29]. Spočívá ve špatné informovanosti o pracovních příležitostech. Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, která je neodstranitelná z tržní ekonomiky.

Strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu kvalifikačního nebo místního nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce. To znamená, že v ekonomice neustále dochází k útlumu některých odvětví, zatímco jiná odvětví expandují. To vede k situaci, že pracovníci ze zanikajících odvětví mohou mít jinou kvalifikaci, než by bylo potřeba v odvětvích expandujících.

Cyklická nezaměstnanost je spojena s hospodářským cyklem, to znamená, že v období recese (poklesu) roste a v období konjunktury (růstu) se snižuje. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, která postihovala pouze některá odvětví, cyklická nezaměstnanost zasahuje všechna odvětví v ekonomice.

1.3 Úřady práce

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP). ÚP jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejímž nadřízeným orgánem je MPSV. Úřad práce jako zprostředkovatel služeb zaměstnanosti vznikl už v roce 1990. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel.

ÚP mají tyto funkce:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení podpory v nezaměstnanosti;

- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst, podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jeho rodinnými příslušníky;
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatřeních, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení;
- vyřizují stížnosti občanů;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce [5].

V rámci služeb zaměstnanosti nabízí občanům převážně služby v oblasti zprostředkování vhodného zaměstnání a poradenství při hledání zaměstnání.

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení dynamické rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Vláda však nezasahuje do trhu práce přímo na mikroúrovni, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování [27]. Politiku zaměstnanosti je možno charakterizovat podle různých vymezení. Lze ji definovat jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů².

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na rozvoj infrastruktury na trhu práce. Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady práce, pracovní agentury) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří tak dokonalejší informovanost o volných pracovních místech (jejich struktuře a náročnosti) i o uchazečích o práci (jejich kvalifikaci, požadavcích apod.), která při značné segmentaci trhu práce je nezbytná. Podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům. Podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů, také se zaměřuje na zvýšení adaptability pracovní síly. Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice kategoricky. Politika zaměstnanosti přispívá k organizování a podpoře rekvalifikačních programů. Podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

Všechny výše uvedené formy realizace politiky zaměstnanosti (s výjimkou podpor v nezaměstnanosti) stimulují aktivní přístup pracovní síly ke změně vlastního postavení na trhu práce a označují se souhrnně jako aktivní politika zaměstnanosti. Vyplácení podpor v nezaměstnanosti představuje pasivní politiku zaměstnanosti [5].

² Odbory - sdružení zaměstnanců, založené s cílem prosazovat jejich pracovní a jiné zájmy. Jednají jménem pracovníků, které zastupují, pokud jednají se zaměstnavatelem nebo státem, například ohledně výše mezd nebo pracovních podmínek.

2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpor v nezaměstnanosti. Dále také zabezpečuje ty, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie „sociálně slabších“. Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu či stimulaci nižší zaměstnanosti žen. Finanční prostředky pasivní politiky zaměstnanosti by neměly dosáhnout takové výše, aby přestaly lidi motivovat v hledání nového zaměstnání [31]. Základní dávky pasivní politiky zaměstnanosti jsou podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci.

2.1.1 Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v posledních dvou letech zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců a požádal krajskou pobočku Úřadu práce ČR, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl doložen z posledního zaměstnání. U osob, které naposledy před zařazením do evidence vykonávaly samostatnou výdělečnou činnost, se výše podpory v nezaměstnanosti stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu. Výše podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce podpůrčí doby 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývajících část podpůrčí doby 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Ukončí-li zaměstnanec poslední zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí výše podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po celou podpůrčí dobu.

Vážné důvody jsou uvedeny v §5 zákona o zaměstnanosti [33]. Pro účely tohoto zákona se rozumí vážnými důvody spočívajícími v:

- nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let;
- nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou;

- docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte;
- místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera;
- okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
- zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání;
- jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

V současné době je doba poskytování podpory v nezaměstnanosti, tzv. podpůrní doba, u osob do 50 let věku na 5 měsíců, u osob nad 50 let a do 55 let věku na 8 měsíců a u osob nad 55 let věku na 11 měsíců.

Pro názornost jsou zde uvedeny modelové situace výpočtu výše podpory v nezaměstnanosti dle §5 zákona o zaměstnanosti:

1. Zaměstnanec ukončí pracovní poměr dohodou se zaměstnavatelem, protože není spokojený s pracovním zařazením a s výší platu. Tyto důvody zákon nepovažuje za vážné důvody pro ukončení pracovního poměru. Podpora v nezaměstnanosti činí 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který uchazeč doloží při podání žádosti o „Podporu v nezaměstnanosti“, po celou podpůrní dobu.
2. Zaměstnanec má zdravotní problémy a lékař mu doporučil změnit zaměstnání. Pracovník dá výpověď z pracovního poměru ze zdravotních důvodů. Při podání žádosti o „Podporu v nezaměstnanosti“ doloží potvrzení od lékaře, že současné zaměstnání nemůže již vykonávat. Tento důvod zákon považuje za vážný důvod pro ukončení pracovního poměru. Výše podpory v nezaměstnanosti bude první dva měsíce podpůrní doby 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývající část podpůrní doby 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

2.1.2 Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce ČR a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu. Výše podpory při

rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Uchazeči, který vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se podpora při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Uchazeči, kterému nelze stanovit vyměřovací základ nebo uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu započtením náhradní doby nebo uchazeči, který bez svého zavinění nemůže osvědčit vyšší průměrného čistého výdělku, se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci [1].

2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se začala pozvolna rozvíjet do své nynější podoby od padesátých let 20. století. Důvody pozdějšího uplatňování tohoto typu opatření je možné spatřovat ve vysoké poptávce po práci v období poválečné rekonstrukce, v nízké nezaměstnanosti, v demografickém vývoji a v menších nárocích na strukturální a technologickou adaptaci pracovní síly [5].

Aktivní politika zaměstnanosti je v ustanovení § 104 ZOZ vymezena jako „souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti“, přičemž toto ustanovení rovněž deklaruje, že je zabezpečována MPSV a ÚP, kteří při její realizaci spolupracují podle situace na trhu práce s dalšími subjekty.

Jak z výše uvedené definice vyplývá, jednu z ústředních rolí při zabezpečování aktivní politiky zaměstnanosti hraje úřad práce. Ten na základě situace na regionálním, resp. i národním trhu práce a na základě potřeby pracovních míst spolupracuje se subjekty, které pracovní příležitosti vytvářejí, tzn. zejména zaměstnavateli a územními samosprávnými celky - obcemi. Těm pak v rámci realizace APZ může poskytovat finanční podporu, formou příspěvků. V rámci APZ nejde však pouze o vlastní umístění potřebné osoby na trh práce. Jde rovněž o samotnou podporu uchazečů o zaměstnání v době, kdy se snaží o získávání nové kvalifikace či zvyšování, resp. prohlubování té stávající. Aby mohla APZ fungovat správně a s co nejlepšími výsledky, je třeba individuální přístup ke každé osobě a dále je nezbytné,

aby se každý uchazeč o zaměstnání do činností směřujících k jeho umístění na pracovním trhu aktivně zapojoval.

Programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou chápány především jako opatření zaměřená na nezaměstnané, jejichž šance na pracovní uplatnění by byla jinak nízká. To se projevuje cíleností aktivní politiky zaměstnanosti, tedy značným zaměřením těchto opatření na tyto znevýhodněné skupiny. Některé osoby totiž pro svá skutečná či symbolická znevýhodnění či dokonce jejich kombinace nemohou dlouhodobě nalézt zaměstnání. Bez opatření APZ není jejich pracovní uplatnění příliš pravděpodobné [30].

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou pomocné a podpůrné prostředky, jak zvýšit zaměstnanost některých skupin uchazečů o zaměstnání, kterým věnuje úřad práce zvýšenou péči. Do nástrojů APZ jsou přednostně zařazované tyto osoby:

- osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců;
- osoby do 25 let věku (zejména bez kvalifikace a bez praxe);
- osoby starší 55 let věku;
- osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené pečující o dítě do 15 let věku;
- osoby se zdravotním postižením (např. invalidita I. - II. stupeň);
- osoby ohrožené sociálním vyloučením.

2.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Pro dosažení cílů politiky zaměstnanosti využívá aktivní politika zaměstnanosti v ČR určité specifické nástroje. Hlavními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- **rekvalifikace** - ÚP zabezpečuje rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání;
- **investiční pobídky** - hmotná podpora tvorby nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců;
- **veřejně prospěšné práce** - pracovní příležitosti ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které jsou časově omezeny a jsou vytvořeny především

pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce;

- **společensky účelná pracovní místa** - cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem;
- **překlenovací příspěvek** – poskytuje se na úhradu provozních nákladů, příspěvek se poskytuje jednorázově osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek v rámci nástroje SÚPM;
- **příspěvek na zapracování** - příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče, příspěvek se poskytuje zpravidla při zapracování na složité činnosti nebo úkony v jiném oboru než je kvalifikace a praxe daného uchazeče;
- **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** - příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů maximálně 6 měsíců [6].

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou:

- **chráněné pracovní místo** - chráněné pracovní místo je místo, které bylo vytvořeno zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce, zaměstnavatel musí chráněné pracovní místo provozovat po dobu nejméně 3 let ode dne sjednaného ve výše uvedené dohodě;
- **chráněná pracovní dílna** - chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, kde pracuje v průměrném přepočteném stavu minimálně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. Chráněná pracovní dílna musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb (například z hlediska sociálního zařízení, architektonických bariér atd.) [26].

2.2.2 Poradenství

Součástí APZ je ještě i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Mezi nejvíce využívané programy úřadu práce patří - Bilanční diagnostika, Job club nebo Hledám zaměstnání. Jedná se o skupinové poradenské programy, jejichž cílem je podpořit účastníky při hledání uplatnění na trhu práce, orientovat se v pracovněprávní problematice, připravit se na přijímací pohovor, výběrové řízení, zvýšit sebevědomí. Některé jsou pouze skupinové, někde je kombinace práce ve skupině a práce individuální.

3 PROJEKTY V RÁMCI AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Všechny projekty, stejně tak jako nástroje APZ, jsou prioritně určeny pro osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Jedná se o osoby, které mají omezené příležitosti k získání vhodného zaměstnání vlastními silami.

3.1 Financování projektů

Finanční příspěvky APZ jsou výdaji státního rozpočtu a na jejich užití se vztahují ustanovení zákona č. 218/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech, zákona č. 320/2001 Sb. o finanční kontrole a ust. § 146 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů. Finanční příspěvky v rámci APZ jsou poskytovány ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Účelem těchto nástrojů je přijímání mimořádných opatření ve prospěch skupin občanů, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen.

Evropský sociální fond (ESF) je strukturálních fond Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Rozsah projektů financovaných prostřednictvím Evropského sociálního fondu v posledních letech výrazně vzrostl. Konkrétně by měly finanční prostředky z tohoto fondu podporovat zavádění takových opatření politiky zaměstnanosti, trhu práce a vzdělávání v jednotlivých regionech členských států Evropské unie, která se zaměřují na boj proti diskriminaci a nerovnostem na trhu práce, na rozvoj celoživotního vzdělávání, kvalifikace pracovní síly a inovací ve způsobech organizace práce a podnikání [6].

3.2 Aktuální projekty v Pardubickém kraji

V rámci těchto projektů úřady práce poskytují příspěvky na vytváření nových pracovních míst, na vyhrazování současných míst pro konkrétní uchazeče (příspěvek na mzdu), případně příspěvky na zahájení samostatné výdělečné činnosti. Příspěvky poskytují úřady práce podle situace konkrétního uchazeče. Nejvíce využívanými nástroji jsou veřejně prospěšné práce, vyhrazená společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace.

Při výběru uchazečů do projektu by mělo dojít k důkladnému informování pracovníků úřadu práce o jasně definovaných cílových skupinách vyžadovaných pro vstup do projektu a případně i k jejich proškolení práci s cílovými skupinami nezaměstnaných tak, aby byli ochotni a schopni identifikovat různé typy nezaměstnaných z hlediska jejich problémů a potřeb, které by mohl potenciální lokální projekt řešit [6].

V praxi se vybere určitý počet uchazečů, kteří splňují podmínky pro zařazení do konkrétního projektu. Uchazeči jsou pozváni na informativní schůzku, kde je projekt představen. Informativní schůzka je v rámci součinnosti s úřadem práce pro uchazeče povinná, ale účast na projektu je již dobrovolná a klient se může sám rozhodnout, zda do projektu vstoupí.

Aktuální projekty je možné rozdělit na celorepublikové, které probíhají po celé České republice nebo regionální, které probíhají v určitém regionu. V tomto případě projekty probíhající v Pardubickém kraji. Dále budou blíže rozebrány tři regionální projekty a tři národní neboli celorepublikové projekty.

3.2.1 Záruky pro mladé v Pardubickém kraji

Cílovou skupinou projektu jsou mladí lidé do 29 let věku včetně. Cílem projektu je začlenit cílovou skupinu na trh práce realizací cílených nástrojů, opatření a aktivit aktivní politiky zaměstnanosti, a poskytnout tak mladým lidem prostřednictvím aktivit projektu potřebné odborné znalosti a dovednosti pro výkon konkrétní profese a umožnit jim získat kvalitní a dlouhodobé zaměstnání. V případě uchazečů bez dokončené odborné kvalifikace jim umožnit návrat do přípravy na budoucí povolání.

Cílem projektu je snížení nezaměstnanosti uvedené skupiny, zlepšení jejího postavení na trhu práce a zvýšení jejího uplatnění na trhu práce za pomoci následujících aktivit - dotovaná pracovní místa, poradenský program, individuální konzultace, rekvalifikace a návrat do vzdělávání. Ke zlepšení postavení cílové skupiny na trhu práce je připraven poradenský program „Orientace na trhu práce“, individuální poradenství a rekvalifikace pro 500 účastníků projektu. Uchazečům z cílové skupiny jsou nabídnuty nástroje společensky účelné pracovní místo vyhrazené nebo krátkodobé pracovní příležitosti [23].

V tabulce č. 1 je uveden rozpočet na realizaci celého projektu. Přestože projekt je realizován teprve od 1. 2. 2016, tak počet uzavřených dohod v rámci celého Pardubického kraje svědčí o zájmu mladých lidí.

Tabulka 1: Základní údaje o projektu Záruky pro mladé v Pardubickém kraji

Rozpočet projektu pro Pardubický kraj	Realizátor projektu	Začátek projektu	Konec projektu	Počet uzavřených dohod v rámci projektu k 31. 12. 2016
51 928 494 Kč	Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1. 2. 2016	31. 1. 2019	146

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [8], [15]

3.2.2 Návrat do práce v Pardubickém kraji

Projekt je zaměřen na cílovou skupinu složenou ze dvou podskupin - uchazeči o zaměstnání a) pečující o osoby do 15 let věku a b) se zdravotním postižením (včetně zdravotního omezení). Vstup do projektu je také omezen délkou evidence uchazeče o zaměstnání na ÚP ČR v Pardubickém kraji, a to minimálně 4 měsíce. Obě tyto skupiny jsou mimořádně ohroženy nezaměstnaností. Realizace projektových aktivit má za cíl pozitivně ovlivnit jejich uplatnění na trhu práce.

Cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti zvolené cílové skupiny a zvýšit také šance na uplatnění na trhu práce, které následně povedou ke zlepšení sociálního statusu i celkově finanční situace dané domácnosti, případně osoby, která o sebe samostatně pečuje. Cílem je nejenom celkově zlepšit životní úroveň ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání, ale také předejít či eliminovat negativní jevy, které na cílovou skupinu může mít dlouhodobá nezaměstnanost či evidence na úřadu práce - ztráta motivace, sociálních jistot, apod. Cílem je tedy umožnit účastníkům projektu získat kvalitní a dlouhodobé zaměstnání a předcházet případné opakované evidenci a minimalizovat dobu evidence těchto uchazečů o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce jakýmkoliv způsobem znevýhodněni. Cílem je také poskytnout účastníkům projektu rekvalifikace a další aktivity jako například poradenský program Orientace na trhu práce nebo profesní bilanční diagnostika [12].

V tabulce č. 2 je opět uveden rozpočet na realizaci celého projektu. Začátek projektu je 1. 2. 2016 a i zde je patrný zájem o účast na projektu zvolené cílové skupiny.

Tabulka 2: Základní údaje o projektu Návrat do práce v Pardubickém kraji

Rozpočet projektu pro Pardubický kraj	Realizátor projektu	Začátek projektu	Konec projektu	Počet uzavřených dohod v rámci projektu k 31. 12. 2016
30 000 000 Kč	Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1. 2. 2016	30. 9. 2018	201

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [8], [15]

3.2.3 Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji

Projekt je zaměřen na složenou cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterou tvoří osoby do 25 let věku a osoby nad 50 let, současně v obou případech musí být v evidenci ÚP ČR minimálně 4 měsíce. Obě tyto skupiny patří mezi znevýhodněné a ohrožené na trhu práce zvýšenou nezaměstnaností. Realizace projektových aktivit má napomoci ke zvýšení jejich zaměstnanosti, cílem je posílit jejich sebedůvěru a uplatnitelnost na trhu práce.

Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti ve zvolené cílové skupině a také zvýšit její šance na uplatnění na trhu práce, které následně povedou ke zlepšení sociálního statusu i celkově finanční situace konkrétní osoby i celé její domácnosti. Cílem je nejenom celkově zlepšit životní úroveň ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání, ale také předejít či eliminovat negativní jevy, které na cílovou skupinu může mít dlouhodobá nezaměstnanost či evidence na úřadu práce - ztráta motivace, sociálních jistot, sebedůvěry apod. Cílem je tedy umožnit těm uchazečům o zaměstnání, kteří vstoupí do projektu získat kvalitní a dlouhodobé zaměstnání například v podobě společensky účelného pracovního místa. Dále je zde snaha předcházet případné opakované evidenci a minimalizovat dobu evidence těchto účastníků projektu, kteří jsou na trhu práce jakýmkoliv způsobem znevýhodněni. Cílem je také poskytnout účastníkům projektu rekvalifikace a další aktivity zaměřené zejména na získání znalostí a dovedností, které jsou na trhu práce obecně vyžadovány. Uchazečům jsou nabídnuty následující aktivity- program Orientace na trhu práce, kurz finanční gramotnosti a profesní bilanční diagnostika [13].

Cílovou skupinou jsou osoby ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností, dohodu o vstupu do projektu v roce 2016 uzavřelo už 135 osob. V tabulce je dále uveden rozpočet na realizaci projektu a období trvání projektu v Pardubickém kraji.

Tabulka 3: Základní údaje o projektu Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji

Rozpočet projektu pro Pardubický kraj	Realizátor projektu	Začátek projektu	Konec projektu	Počet uzavřených dohod v rámci projektu k 31. 12. 2016
30 000 000 Kč	Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1. 2. 2016	30. 9. 2018	135

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [8], [15]

3.2.4 Projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)

Cílovou skupinou jsou všichni uchazeči a zájemci o zaměstnání dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II navazuje na dříve realizovaný a již ukončený projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce, který byl financován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Projekt se zabývá především problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR potřebám trhu práce. Cílem projektu je zabezpečit, aby kvalifikace zájemců a uchazečů o zaměstnání co nejvíce odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů. V rámci projektu mohou uchazeči a zájemci o zaměstnání využít aktivity tohoto projektu, kterými jsou

poradenské činnosti a rekvalifikace. Mezi podpůrné aktivity spadá možnost úhrady cestovního, stravného a ubytování během účasti na aktivitách projektu, dále úhrada lékařských prohlídek nutných pro výkon některých rekvalifikací nebo povolání, na které je klient rekvalifikován, a možnosti proplácení služeb tlumočnicků do českého znakového jazyka a simultánních přepisovatelů. V rámci poradenských činností budou realizovány zejména poradenské programy různého zaměření a na základě výstupů z poradenských činností může být účastníkovi doporučena účast na dalších motivačních kurzech, případně absolvování rekvalifikačního kurzu. Rekvalifikace povedou u uchazečů a zájemců o zaměstnání ke zvýšení, rozšíření, případně změně stávající kvalifikace za účelem co nejrychlejšího návratu na trh práce či udržení se na trhu práce. Uchazeči a zájemci o zaměstnání budou moci využít i zvolené rekvalifikace, kdy si sami vyberou vhodnou rekvalifikaci [22].

V tabulce č. 4 jsou základní údaje týkající se realizace tohoto projektu. Je zde uvedena částka, která byla vyčleněna na projekt v roce 2016 a kolik bylo v rámci projektu VDTP II uzavřeno dohod. To znamená, kolik uchazečů do projektu vstoupilo a zúčastnilo se výše uvedených aktivit tohoto projektu. Protože je, projekt realizován už od roku 2015 zúčastnilo se tohoto projektu více osob než v předchozích.

Tabulka 4: Základní údaje o projektu Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)

Rozpočet projektu pro Pardubický kraj na rok 2016	Realizátor projektu	Začátek projektu	Konec projektu	Počet uzavřených dohod v rámci projektu k 31. 12. 2016
20 052 930 Kč	Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1. 10. 2015	30. 6. 2020	364

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [8], [15]

3.2.5 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)

Cílovou skupinou jsou zaměstnavatelé, prostřednictvím svých zaměstnanců či potenciálně nových zaměstnanců, nestátní neziskové organizace a osoby samostatně výdělečně činné.

Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců se zabývá problematikou adaptability pracovní síly v podnicích na neustále se měnící situaci na trhu. Pro zvýšení konkurenceschopnosti a rozšíření činnosti musí zaměstnavatelé disponovat kvalifikovanou pracovní silou. Projekt řeší jednak problém nesouladu mezi dovednostmi a kvalifikačními předpoklady nabízenými a požadovanými, tedy nedostatečnou flexibilitu pracovní síly a dále problém neochoty zaměstnavatelů investovat do vzdělávání vlastních zaměstnanců. Zaměstnavateli bude poskytován příspěvek na úhradu mzdových nákladů, které vynaloží na

vzdělávané zaměstnance za dobu jejich účasti na odborném rozvoji a určité procento nákladů vynaložených na odborný rozvoj zaměstnanců zapojených do projektu.

Zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci svých zaměstnanců, může úřad práce na základě uzavřené písemné dohody uhradit náklady na rekvalifikaci zaměstnanců. Podpora rekvalifikace zaměstnanců úřadem práce je individuální vzhledem k [14]:

- postavení a významu zaměstnavatele na trhu práce a prognóze jeho dalšího rozvoje;
- charakteru (oboru) jeho činnosti;
- lokalizaci v daném regionu;
- ohrožení zaměstnanců ztrátou zaměstnání v případě, že by nedošlo ke změně kvalifikace, a k perspektivám uplatnění potenciálně uvolněných pracovníků na místním i širším trhu práce ve stávajících profesích/pracovních činnostech a se stávající kvalifikací.

V tabulce č. 5 je rozpočet na realizaci projektu v roce 2016. Protože ze stran zaměstnavatelů je o tento příspěvek značný zájem, byl příjem žádostí už v srpnu pozastaven. Důvodem je snaha o kvalitní zpracování již přijatých žádostí v co nejkratším čase a zajištění plynulého čerpání finančních prostředků během celého období plánované realizace projektu až do 30. 11. 2020.

Tabulka 5: Základní údaje o projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (Povez II)

Rozpočet projektu pro Pardubický kraj na rok 2016	Realizátor projektu	Začátek projektu	Konec projektu	Vzhledem k vysokému počtu žádostí byl příjem žádostí 23. 8. 2016 pozastaven.
65 320 822 Kč	Krajská pobočka ÚP ČR v Pardubicích	1. 12. 2015	30. 11. 2020	

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [8], [15]

3.2.6 Příspěvek na regionální mobilitu

Jde o nový pilotní projekt, u kterého je cílem motivovat uchazeče o zaměstnání. Je určen zejména pro osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby s nízkou kvalifikací. Příspěvek na podporu regionální mobility je příspěvkem APZ. Opatření se skládá ze dvou vzájemně kombinovatelných příspěvků: příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování.

Příspěvek na dojížd'ku

Projekt je zaměřen na:

- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců;
- uchazeče o zaměstnání, kterému na základě rozboru situace na místním trhu práce, zejména s přihlédnutím k dlouhodobým trendům v oblasti požadavků na volná pracovní místa, nebude možné s ohledem na jeho kvalifikaci, dosavadní praxi, věk, péči o dítě, zdravotní stav zprostředkovat vhodné zaměstnání v místě jeho bydliště;
- uchazeče o zaměstnání, u kterého došlo před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání k rozvázání pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců oznámeného ÚP ČR zaměstnavatelem podle § 62 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů;
- zájemce o zaměstnání vedený v evidenci zájemců o zaměstnání, na něhož se vztahuje hromadné propouštění zaměstnanců oznámené ÚP ČR podle § 62 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

Příspěvek bude poskytován pouze v případě, že bude sjednán mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovní poměr nebo služební poměr na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 6 měsíců. Výše příspěvku je vymezena pásmy vzdálenosti místa výkonu práce (dojížd'ky) od místa pobytu podpořené osoby, a to následovně:

- méně než 10 km – bez nároku na příspěvek. Výjimkou jsou případy, kdy prokazatelně (jízdni řády) neexistuje pravidelné spojení veřejnou dopravou mezi místem výkonu práce a bydlištěm – měsíčně 1 000 Kč;
- 10 (včetně) – 25 km - 1 500 Kč/měsíc;
- 25 (včetně) – 50 km - 2 500 Kč/měsíc;
- nad 50 km - 3 500 Kč/měsíc.

Dojezdovou vzdálenost posuzuje úřad práce na základě dostupných zdrojů a sdělených informací, přičemž při sjednávání dohody bude úřad práce oprávněn tuto dojezdovou vzdálenost stanovit. Dojezdová vzdálenost bude uvedena v dohodě o poskytnutí příspěvku [19].

Příspěvek na přestěhování

O příspěvek může žádat fyzická osoba, která nastoupila do zaměstnání mimo místo svého bydliště, změnila své místo bydliště a to, jestliže v období 6 měsíců před podáním žádosti o poskytnutí příspěvku byla:

- uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, nebo
- uchazeč o zaměstnání, jemuž na základě rozboru situace na místním trhu práce, zejména s přihlédnutím k dlouhodobým trendům v oblasti požadavků na volná pracovní místa, nebude možné s ohledem na jeho kvalifikaci, dosavadní praxi, věk, péči o dítě, zdravotní stav zprostředkovat vhodné zaměstnání v místě jeho bydliště, nebo
- uchazeč o zaměstnání, u kterého došlo před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání k rozvázání pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců oznámeného ÚP ČR zaměstnavatelem podle § 62 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, nebo
- zájemce o zaměstnání vedený v evidenci zájemců o zaměstnání, na něhož se vztahuje hromadné propouštění zaměstnanců oznámené ÚP ČR podle § 62 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

a zároveň v době podání žádosti tato fyzická osoba doloží, že pracovní smlouva je uzavřena na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší 6 měsíců, a současně tato fyzická osoba změnila v posledních 6 měsících své bydliště.

Příspěvek může být poskytnut žadateli, který se přestěhoval v rámci území České republiky, není podporováno přestěhování za prací mimo území ČR. Vzdálenost přestěhování (vzdálenost mezi původním bydlištěm a novým bydlištěm) musí být vzdušnou čarou delší než 50 km. Příspěvek se poskytuje jednorázově ve výši 50 000 Kč [20].

Výše uvedený projekt je v realizaci od 1. 5. 2016. Pilotně byl poskytován pouze v některých krajích. V Pardubickém kraji mohli uchazeči o příspěvek žádat až od 1. 11. 2016. Proto také v rámci Pardubického kraje úřad práce vyplatil pouze jednomu uchazeči příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování nebyl přiznán nikomu.

4 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI A ÚČINNOST NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V REGIONU VYSOKÉ MÝTO

V této kapitole bude charakterizován region Vysoké Mýto, který je součástí okresu Ústí nad Orlicí. Dále budou specifikovány vybrané nástroje APZ, které jsou nejvíce využívány.

4.1 Charakteristika regionu Vysoké Mýto

Vysoké Mýto leží ve východních Čechách uprostřed Pardubického kraje v nadmořské výšce 289 m. K městu patří integrované obce Brteč, Domoradice, Lhůta, Knířov a Svařeň. Ve Vysokém Mýtě bylo k 1. 1. 2017 přihláшено k trvalému pobytu celkem 12 123 občanů České republiky. Dále je ve městě evidováno 374 cizinců, z toho je 159 cizinců s trvalým pobytem a 215 má zde přihlášen přechodný pobyt [32].

Nové pracovní příležitosti vznikají především ve strojírenském průmyslu, ve stavebnictví a ve službách. Nejvýznamnějším zaměstnavatelem v tomto regionu je společnost Iveco Czech Republic, a. s. Ve Vysokém Mýtě společnost vyrábí převážně městské a meziměstské autobusy, které se z více jak 90 % vyváží do přibližně 30 zemí světa. Firma v současné době zaměstnává více jak 3 000 pracovníků. Další významní zaměstnavatelé jsou Vysokomýtská nemocnice, Mikroelektronika, spol. s r.o. a různé stavební společnosti, které zaměstnávají uchazeče o zaměstnání především na sezonní práce – např. První Vysokomýtská stavební společnost, s.r.o.

Ve Vysokém Mýtě působí kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR, které má ve své působnosti další obce – např. Choceň, Zámrska, Dobříkov, Nové Hrady. Jak již bylo řečeno Vysoké Mýto je součástí okresu Ústí nad Orlicí, kde působí celkem šest kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR.

4.2 Nezaměstnanost v jednotlivých regionech okresu Ústí nad Orlicí

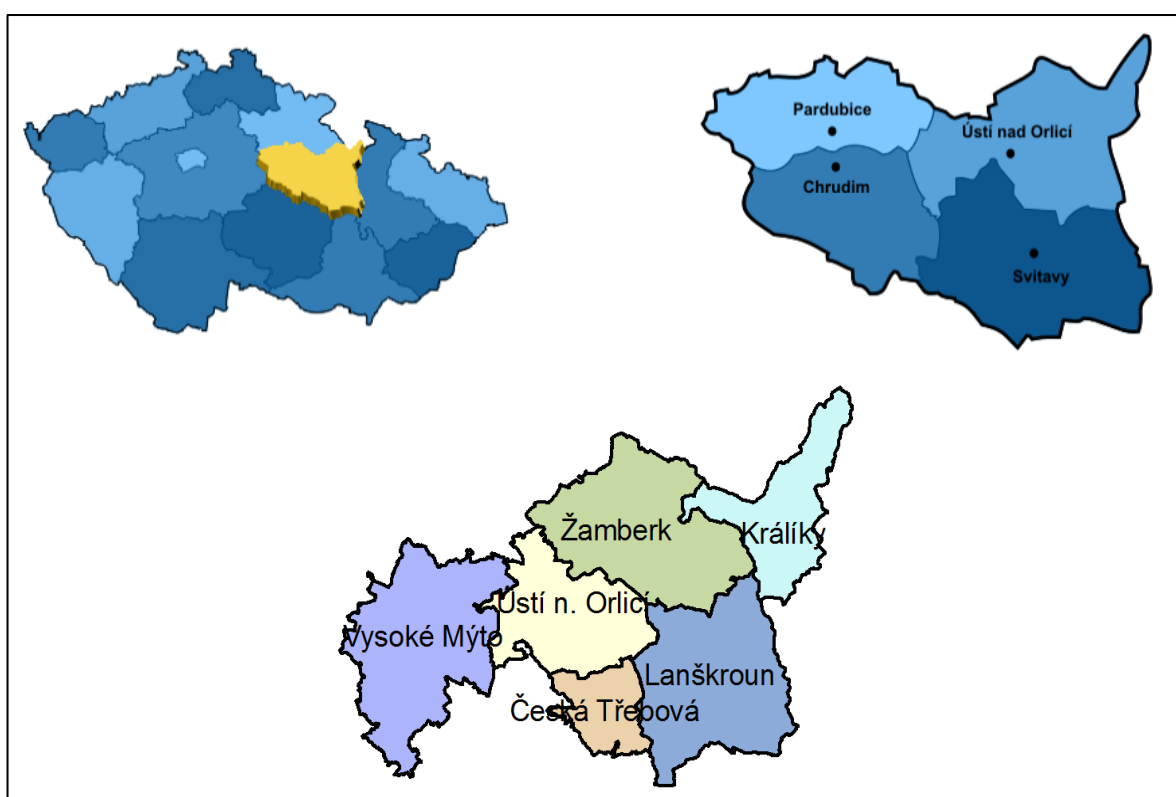
Statistická data v oblasti nezaměstnanosti se v rámci celé ČR, ale i v rámci okresů, získávají, z pravidelných informací o situaci na trhu práce a umožňují jejich analýzu z různých hledisek. Z tiskové zprávy vydané v lednu 2017 vyplývá, že k 31. 12. 2016 evidoval Úřad práce ČR celkem 381 373 uchazečů o zaměstnání. To je o 18 618 více než v listopadu 2016 a o 71 745 méně než v prosinci 2015. Zároveň jde o nejnižší prosincovou hodnotu od roku 2008, kdy ÚP ČR evidoval celkem 352 250 nezaměstnaných. Podíl nezaměstnaných osob činil 5,2 % (listopad 2016 – 4,9 %, prosinec 2015 – 6,2 %) [21].

V tabulce č. 6 je porovnávána nezaměstnanost v celé ČR, v okrese Ústí nad Orlicí a konkrétně v regionu Vysoké Mýto. Z této tabulky vyplývá, že okres Ústí nad Orlicí i region Vysoké Mýto se vyznačují relativně nízkou nezaměstnaností. Příčinou je pozitivní vývoj a dynamika některých odvětví v okrese, především ve strojírenství. Na obrázku č. 2 je vymezení regionu.

Tabulka 6: Nezaměstnanost v ČR a vybraných regionech

	Podíl nezaměstnaných osob v % (k 31. 12.)			
	2013	2014	2015	2016
Česká republika	8,2	7,5	6,2	5,2
okres Ústí nad Orlicí	7	5,8	4,6	3,6
region Vysoké Mýto	6,1	4,8	4	3,4

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [9], [18]



Obrázek 2: Mapa České republiky, Pardubického kraje a okresu Ústí nad Orlicí

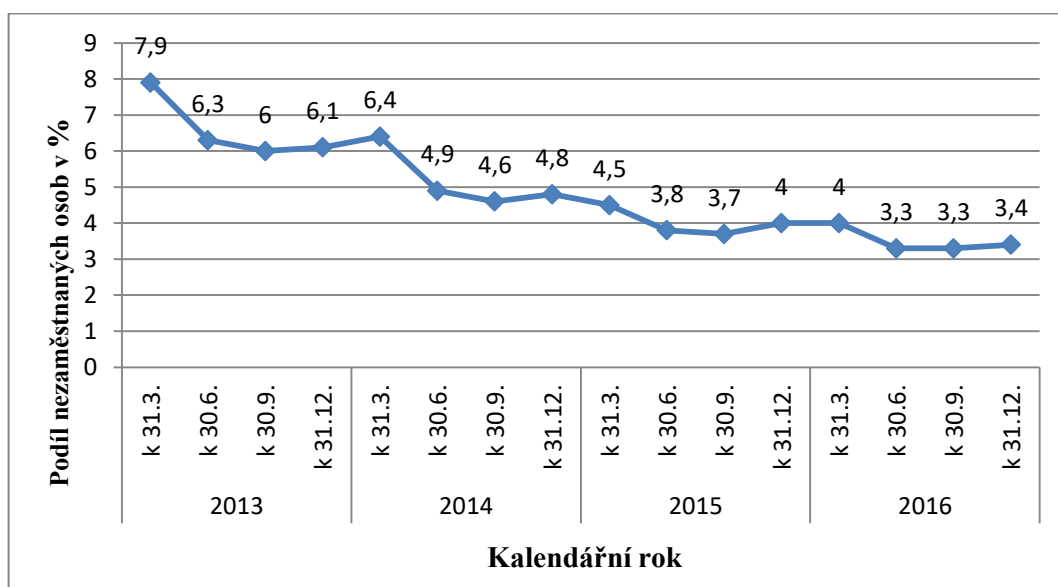
Zdroj: zpracováno dle [4]

4.2.1 Nezaměstnanost v regionu Vysoké Mýto

V průběhu sledovaného období let 2013 – 2016 došlo k podstatnému snížení počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání ve Vysokém Mýtě. Příčinou byl pozitivní vývoj některých odvětví v regionu. Snižování počtu uchazečů pozitivně ovlivnily i poskytované příspěvky zaměstnavatelům v rámci nástrojů APZ na vytváření nových pracovních míst. K 31. 12. 2013 bylo ve Vysokém Mýtě evidováno 1 367 uchazečů, při míře nezaměstnanosti

ve výši 6,1 %. Ale už k 31. 12. 2016 bylo v evidenci jen 725 uchazečů, míra nezaměstnanosti klesla na 3,4 %.

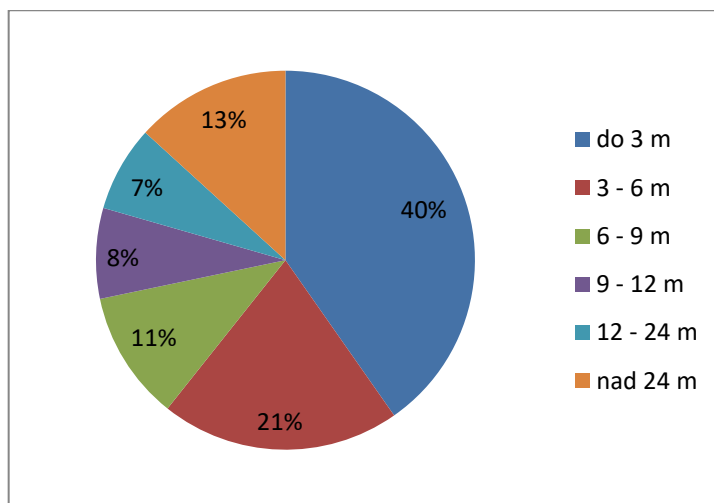
Co se týká vývoje nezaměstnanosti v průběhu kalendářního roku, je možné konstatovat, že vždy došlo k poklesu počtu evidovaných uchazečů. Nezaměstnanost během roku kopírovala klasickou vývojovou křivku zohledňující sezónní vlivy, zároveň ale v meziročním srovnání setrvale klesala. V letním období dochází k poklesu nezaměstnanosti z důvodu sezonních prací. Největší zájem je o pracovníky ve stavebnictví, lesnictví a zemědělství. Naopak s příchodem zimy postupně tyto sezónní práce končí a do evidence se hlásí ve větším počtu lidé, jimž skončily termínované pracovní smlouvy a dohody, nebo například živnostníci, kteří dočasně přerušili svou činnost. Tento trend je patrný z grafu č. 3.



Obrázek 3: Graf popisující vývoj nezaměstnanosti v regionu Vysoké Mýto

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [9]

Strukturu uchazečů je možné sledovat podle různých hledisek. Prioritou úřadu práce je snaha snižovat dlouhodobou nezaměstnanost. Proto je v následujícím grafu uvedena struktura uchazečů ve Vysokém Mýtě k 31. 12. 2016 podle délky evidence.

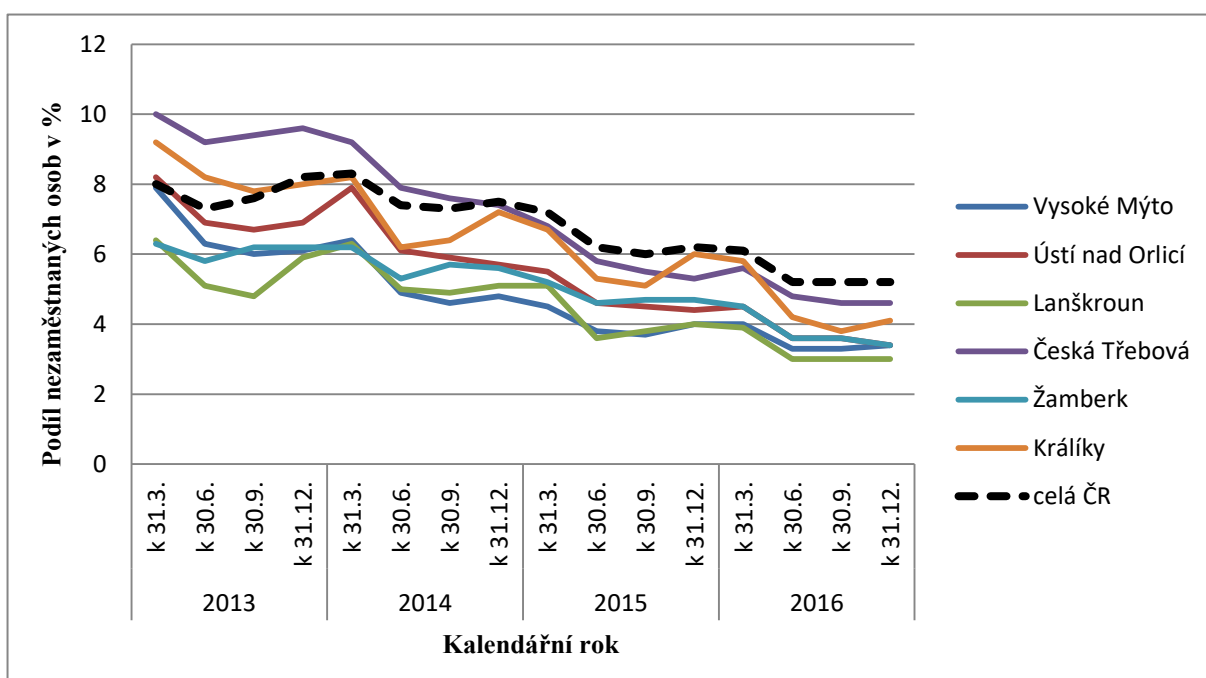


Obrázek 4: Struktura nezaměstnaných dle délky evidence k 31. 12. 2016 ve Vysokém Mýtě

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [10]

4.2.2 Porovnání s ostatními regiony v okrese Ústí nad Orlicí

Aby bylo možné lépe zhodnotit situaci v regionu Vysoké Mýto, je dobré ji porovnat s dalšími regiony v okrese Ústí nad Orlicí, do kterého tato oblast patří. Vývoj míry nezaměstnanosti měl od roku 2013 do roku 2016 ve všech sledovaných oblastech klesající tendenci, což je viditelné v grafu č. 5. Pro porovnání je zde uvedena nezaměstnanost v celé České republice.

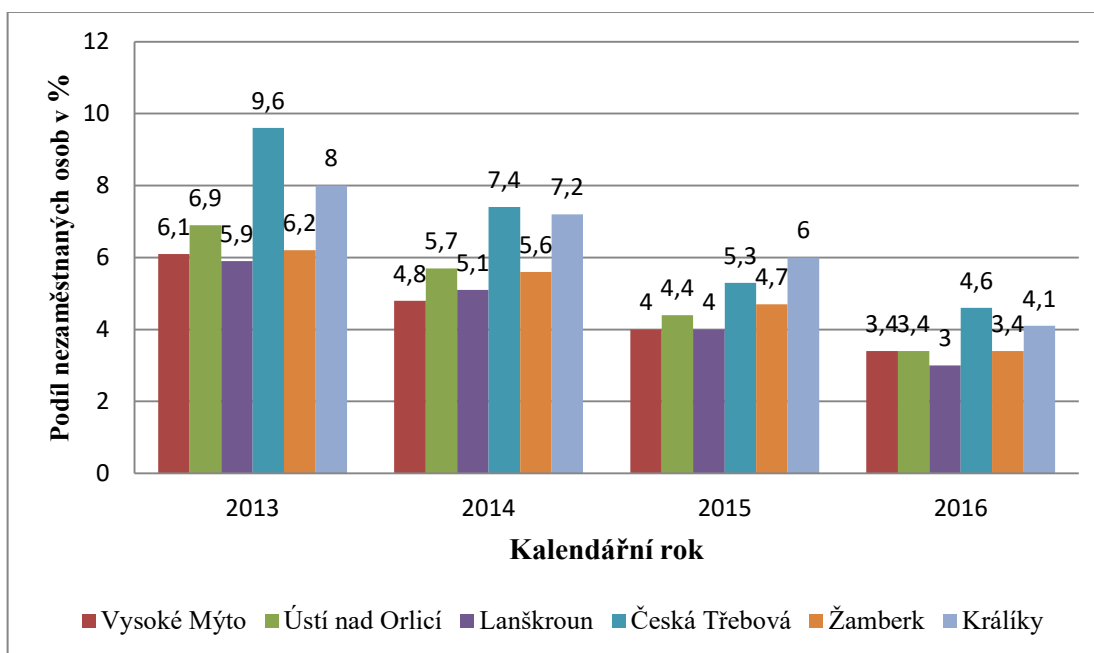


Obrázek 5: Graf popisující vývoj nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [9]

Po celé období byl nejvyšší průměrný podíl nezaměstnaných osob v České Třebové 6,73 %, nejnižší v Lanškrouně a ve Vysokém Mýtě, shodně 4,5 %. Česká Třebová se potýká s problémem dlouhodobé nezaměstnanosti a s nízkou kvalifikací nezaměstnaných osob, proto na začátku sledovaného období byla nezaměstnanost výrazně vyšší než u ostatních regionů. S rozvojem průmyslové zóny, kde významný zaměstnavatel společnost CZ LOKO, a.s. rozšířil výrobu, se tento rozdíl podstatně snížil. Někdy zde byla nezaměstnanost i nižší než v Králíkách, v regionu, který se pohybuje hned za Českou Třebovou. Tento vývoj je zobrazen v grafu č. 4. Naopak nízká nezaměstnanost v Lanškrouně je dána neustále se rozvíjejícím elektrotechnickým a strojírenským průmyslem. Rozvoji napomáhá i samotné město Lanškroun, které podporuje různé podnikatelské aktivity.

Z grafů č. 5 a 6, kde je porovnána situace v regionu Vysoké Mýto a v ostatních regionech, vyplývá, že Vysoké Mýto má spolu s Lanškrounem nejnižší nezaměstnanost. Situace nezaměstnanosti na Vysokomýtsku se úzce váže na největšího zaměstnavatele firmu Iveco Czech Republic, a. s. Vysokomýtský výrobce autobusů Iveco Czech Republic v roce 2016 vyrobil rekordních 3885 vozidel, což je o 157 vozů více než v roce 2015. Společnost zaměstnává přes 3100 lidí, přibližně 1700 pracovních míst vytváří u subdodavatelů. Za posledních pět let firma zvýšila počet zaměstnanců o více než 37 procent [7].



Obrázek 6: Graf popisující vývoj nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Orlicí

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [11]

4.3 Zhodnocení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Situace na trhu práce je v každém regionu specifická, potýká se s jinou mírou nezaměstnanosti, s rozdílnými příčinami a odlišnými možnostmi řešení problémů. V této závěrečné části práce budou definovány ty nástroje APZ, které se nejvíce podílely na snižování nezaměstnanosti jak v regionu Vysoké Mýto, tak v celém okrese Ústí nad Orlicí ve sledovaném období let 2014 – 2016.

4.3.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována. Osoba získá nové teoretické a praktické dovednosti v rámci dalšího profesního vzdělávání [33].

Realizace rekvalifikace, výběr uchazečů, podmínky pro zařazení

Výběru zájemců o účast v rekvalifikaci předchází profesně-poradenský pohovor, který provádí útvar zaměstnanosti kontaktního pracoviště úřadu práce.

Zájemce o rekvalifikaci musí splnit několik podmínek potřebných pro zařazení do rekvalifikačního kurzu [16]:

- být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání;
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace);
- být zdravotně způsobilý/lá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese;
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa;
- rekvalifikace musí být účelná - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.

Druhy rekvalifikací

Občanům úřad práce nabízí tři typy rekvalifikací. Rekvalifikace, kterou zajišťuje úřad práce – tzv. zabezpečená rekvalifikace, zvolená rekvalifikace, kterou si zájemce vybírá i zajišťuje sám a kurzy od zaměstnavatelů.

Zabezpečená rekvalifikace

ÚP ČR zajišťuje rekvalifikační kurzy, na které má vybrané dodavatele dle Zákona o veřejných zakázkách. Nabídka rekvalifikačních kurzů je poměrně pestrá a měla by korespondovat s realitou a možnostmi uplatnění. Protože znalost práce na počítači je v současné době téměř nutnost pro uplatnění na trhu práce, jsou rekvalifikační kurzy v oblasti výpočetní techniky asi nejžádanější. Velmi oblíbené jsou také kurzy účetnictví a daní. V posledních letech vzrostl zájem o kurzy řízení motorového vozíku a o získání řidičských a svářečských průkazů. Také jsou dosti žádané kurzy v sociální oblasti - např. pečovatelství.

Pokud si klient nevybere z nabídky úřadu práce, může mu být nabídnut i jiný typ rekvalifikačního kurzu - „ušitý na míru“ přímo klientovi, a to vzhledem k jeho individuální potřebě v návaznosti na jeho možné pracovní uplatnění a s ohledem na situaci na trhu práce [16].

Úřad práce hradí náklady rekvalifikace (kurzovné) za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání pokud je na rekvalifikaci doporučí a uzavře s nimi, ještě před zahájením rekvalifikačního kurzu, písemnou dohodu o rekvalifikaci. Uchazeči o zaměstnání může dále poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky). V dohodě o rekvalifikaci je stanovena povinnost uhradit plně náklady rekvalifikace, pokud uchazeč nebo zájemce o rekvalifikaci bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci, nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci.

Zvolená rekvalifikace

Podle ustanovení §109a zákona o zaměstnanosti si může uchazeč/zájemce o zaměstnání zabezpečit rekvalifikaci sám. Za tímto účelem si uchazeč sám volí druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést.

Žádost o zvolenou rekvalifikaci je třeba doložit svému zprostředkovateli alespoň 30 dnů před termínem zahájení kurzu, aby bylo možné požadavek úřadem práce posoudit a administrativně zpracovat. Požadavek bude posuzován v odborné komisi z hlediska, zda zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění zájemce o zvolenou rekvalifikaci na trhu práce a zda je pro něho vzhledem k zdravotnímu stavu vhodná. Vynaložená finanční částka na

zvolenou rekvalifikaci nesmí u jednoho zájemce o zvolenou rekvalifikaci v období 3 let přesáhnout celkovou částku 50 000 Kč ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci.

Úřad práce uhradí cenu zvolené rekvalifikace po úspěšném absolvování rekvalifikace přímo rekvalifikačnímu zařízení. Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze za dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání. Jiné náklady než cenu zvolené rekvalifikace úřad práce nehradí. Uchazeči o zaměstnání nevzniká účastí na zvolené rekvalifikaci nárok na podporu při rekvalifikaci. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci odmítne bez vážných důvodů nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, bude povinen cenu rekvalifikace úřadu práce uhradit. Nedokončí-li rekvalifikaci bez vážných důvodů, úřad práce za něho cenu zvolené rekvalifikace neuhradí [25].

Rekvalifikace zaměstnanců

Pomocí rekvalifikace mohou i zaměstnavatelé prohloubit kvalifikaci svých zaměstnanců nebo může být prováděna v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců. Zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci svých zaměstnanců, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s touto činností. V tomto případě lze hradit pouze náklady na realizaci rekvalifikačního kurzu (kurzovné), nikoli náhradu mzdy, která přísluší rekvalifikovanému zaměstnanci po dobu rekvalifikace realizované v pracovní době, ani např. cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky [17]. Rekvalifikace zaměstnanců jsou realizovány v rámci projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II), který je více rozebrán v minulé kapitole.

Rekvalifikace v regionu jsou uskutečňovány na základě potřeb lokálního trhu práce. Mezi hlavní pracovní činnosti, o které byl ve sledovaném období největší zájem, patřily rekvalifikace zaměřené na využívání informačních a komunikačních technologií (základní obsluha počítače), k získání řídičského oprávnění skupin C, E a profesního průkazu a kurzy svářeční. Rekvalifikační programy byly financovány jak z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím APZ, tak z prostředků ESF.

Kurzy zabezpečené úřadem práce určené uchazečům o zaměstnání byly zabezpečovány vybranými dodavateli na základě vyhlášených veřejných zakázek. V tabulce č. 7 je patrný stále se zvyšující zájem o zabezpečenou rekvalifikaci. Protože v roce 2016 byla realizována nová výběrová řízení na dodavatele, došlo k podstatně nižšímu počtu uskutečněných rekvalifikací. V případě zvolené rekvalifikace je zájem z řad uchazečů poměrně stabilní.

Tabulka 7: Počet uchazečů zařazených do rekvalifikačních kurzů v okrese Ústí nad Orlicí a ve Vysokém Mýtě

Ukazatel (celkový počet)	Stav od počátku roku k 31. 12.					
	2014		2015		2016	
Uchazeči podpoření v rámci APZ	okres Ústí nad Orlicí	z toho Vysoké Mýto	okres Ústí nad Orlicí	z toho Vysoké Mýto	okres Ústí nad Orlicí	z toho Vysoké Mýto
Uchazeči zařazení do rekvalifikací včetně ESF	332	69	419	80	57	31
Uchazeči, kteří zahájili zvolenou rekvalifikaci včetně ESF	81	2	53	4	64	3
Celkem podpořených uchazečů	413	71	472	84	121	34
Porovnání v %	100%	17%	100%	18%	100%	28%

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [9]

Účinnost tohoto nástroje můžeme hodnotit pozitivně. V roce 2016 bylo ve Vysokém Mýtě tímto nástrojem podpořeno 34 osob. Šetřením bylo zjištěno, že do 6 měsíců od ukončení rekvalifikace nastoupilo do zaměstnání 28 osob. Takže úspěšnost v roce 2016 byla 82%.

4.3.2 Veřejně prospěšné práce

V případě veřejně prospěšných prací se jedná zejména o údržbu veřejných prostranství, úklid veřejných budov a komunikací nebo jiné obdobné činnosti, dále sem patří práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením (prioritně asistent u dětí), pomocné charitativní práce, činnosti sociálního charakteru, kulturního charakteru nebo údržbářské práce na sportovištích.

Prioritně jsou řešeni uchazeči vedení v evidenci Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než 5 měsíců nebo uchazeči v evidenci nepřetržitě déle než 3 měsíce, kterým je věnována zvýšená péče (např. zdravotní omezení, péče o dítě do 15 let). Délka evidence je posuzována ke dni zahájení pracovního poměru. Výše příspěvku u uchazečů evidovaných do 24 měsíců činí 14 000 Kč/měsíčně v případě plného úvazku. U uchazečů evidovaných nad 24 měsíců 15 000 Kč/měsíčně v případě plného úvazku. Doba poskytování je zpravidla do 12 měsíců s možností prodloužit na max. 24 měsíců [26].

Smyslem VPP je podpora dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů. Úřad práce proto intenzivně spolupracuje se zaměstnavateli, především s kraji, obcemi a dalšími institucemi. Výsledek spolupráce a snahy podpořit co nejvíce uchazečů je patrný z tabulky č. 8. Počet

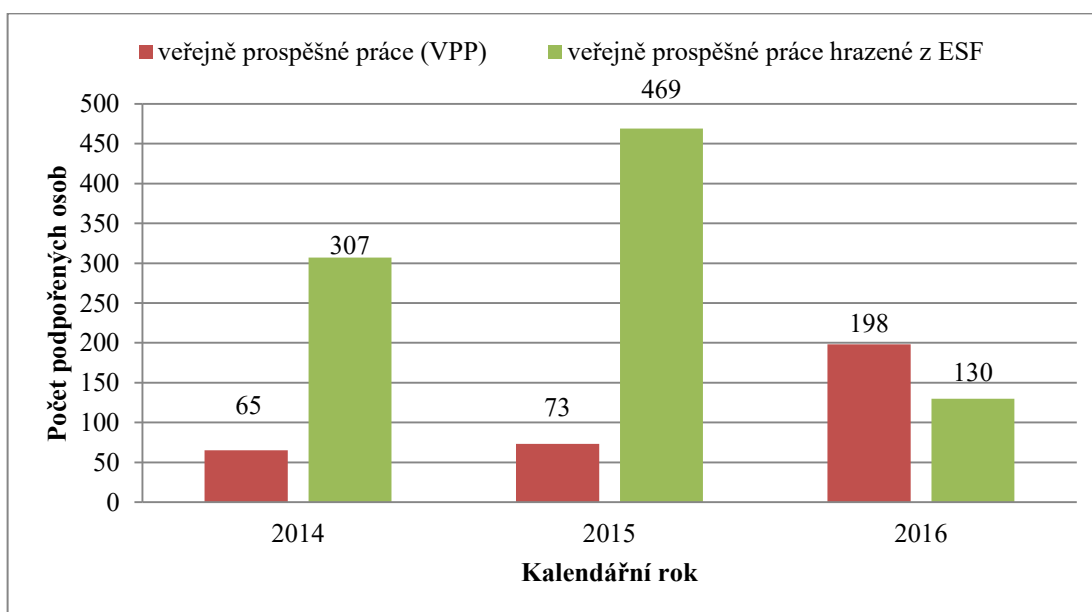
podpořených osob do roku 2015 stoupal. Výraznější pokles v roce 2016 může být dán nižším zájmem zaměstnavatelů, zejména obcí, o vytváření míst na VPP. Protože vzhledem k nízké míře nezaměstnanosti jsou dlouhodobě v evidenci uchazeči, kteří práci nehledají a vůbec pracovat nechtějí. Jedná se např. o alkoholiky, bezdomovce či drogově závislé osoby. S touto skupinou je velice obtížná spolupráce.

Tabulka 8: Počet podpořených osob na VPP v okrese Ústí nad Orlicí a ve Vysokém Mýtě

Ukazatel (celkový počet)	Stav od počátku roku k 31. 12.					
	2014		2015		2016	
Uchazeči podpoření v rámci APZ	okres Ústí nad Orlicí	z toho Vysoké Mýto	okres Ústí nad Orlicí	z toho Vysoké Mýto	okres Ústí nad Orlicí	z toho Vysoké Mýto
Veřejně prospěšné práce (VPP)	65	30	73	16	198	32
Veřejně prospěšné práce hrazené z ESF	307	55	469	67	130	27
Celkem podpořených uchazečů	372	85	542	83	328	59
Porovnání v %	100%	23%	100%	15%	100%	18%

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [9]

Počet podpořených osob z národních prostředků je za poslední roky stabilní, ale z prostředků ESF dochází, kromě roku 2016, k nárůstu. Tento trend je znázorněn v grafu na obrázku č. 7.



Obrázek 7: Graf popisující financování VPP

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [9]

Důvodem snížení počtu podpořených osob z fondů ESF v roce 2016 je zahájení několika nových projektů. Každý nový projekt je třeba technicky zajistit, a tak zde může dojít k určitému zpoždění při obsazení vytvořených míst. Konkrétním projektům byla věnována samostatná kapitola.

Účinnost tohoto nástroje spočívá v tom, že úřad práce zaměstná osoby dlouhodobě nezaměstnané. Díky příjmu ze zaměstnání si mohou zvýšit, alespoň dočasně, životní úroveň, případně splatit část svých dluhů, kterých tato skupina obyvatel má i několik. Veřejně prospěšné práce patří mezi krátkodobé zaměstnání a po skončení se uchazeči opět vrací do evidence úřadu. Uvedený nástroj tedy bohužel napomáhá řešit problém nezaměstnanosti jen krátkodobě.

Pravděpodobnost získat po ukončení VPP stálé pracovní místo je tedy u této skupiny malá, ale ne nereálná. Ve Vysokém Mýtě spolupracuje Úřad práce ČR například s Technickými službami Vysokého Mýta nebo s Technickými službami Choceň. V roce 2016 uzavřely Technické služby VM celkem 18 pracovních smluv s klienty, kteří splnili potřebná kritéria a byli doporučeni zprostředkovatelkou. Smlouvy byly uzavřeny na dobu určitou do 31. 1. 2017. V Chocni bylo uzavřeno 6 pracovních smluv na stejnou dobu. Poté pouze jedna uchazečka doslala pracovní smlouvu, která nebyla podpořena nástrojem APZ.

4.3.3 Společensky účelná pracovní místa

Jak již bylo výše uvedeno, tento nástroj je určen pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní umístění jiným způsobem. Rozděluje se na SÚPM vyhrazené, zřízené nebo SVČ.

SÚPM vyhrazené

Jedná se o příspěvek na úhradu mezd a jejich náhrad, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. Příspěvek je poskytován zaměstnavateli, který vyhradí pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání vyžadujícího zvýšenou péči. Pracovní poměr musí být uzavřen na dobu neurčitou nebo určitou alespoň jednoho roku.

Přednostně jsou řešeni uchazeči vedeni v evidenci Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než 12 měsíců nebo uchazeči v evidenci nepřetržitě déle než 7 měsíců, kterým je věnována zvýšená péče (např. zdravotní omezení, péče o dítě do 15 let). U absolventů bez praxe je podmínka délky evidence zkrácena na 3 měsíce. Délka evidence je vždy posuzována ke dni

zahájení pracovního poměru. Výše příspěvků, které jsou poskytnuty zaměstnavateli, jsou uvedeny v tabulce č. 9.

Tabulka 9: Výše příspěvku dle délky evidence a věku uchazečů

Délka evidence	Výše příspěvku u osob do 30 let nebo nad 50 let věku	Výše příspěvku pro ostatní UoZ
do 24 měsíců	13 000Kč/měsíčně	11 000 Kč/měsíčně
nad 24 měsíců	15 000 Kč/měsíčně	13 000 Kč/měsíčně

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [26]

SÚPM zřízené

Jedná se o vytvoření daného pracovního místa pro místní pracovní trh. Komise při projednání posuzuje potřebu a přínos daného pracovního místa, postavení zaměstnavatele na místním trhu práce, charakteristiku pracovního místa a jeho vhodnost pro problémové uchazeče. Dohody se uzavírají na 365 dnů.

Přednostně jsou řešení uchazeči vedeni v evidenci Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než 12 měsíců nebo uchazeči v evidenci nepřetržitě déle než 7 měsíců, kterým je věnována zvýšená péče (např. zdravotní omezení, péče o dítě do 15 let). U absolventů bez praxe je podmínka délky evidence zkrácena na 3 měsíce. Délka evidence je vždy posuzována ke dni zahájení pracovního poměru.

Maximální výše příspěvku je 40 000 Kč na jedno pracovní místo.

SÚPM - SVČ

Mezi nástroj SÚPM patří také podpora samostatného podnikání. Komise posuzuje konkrétně předkládané podnikatelské záměry z hlediska reálnosti a záruk dlouhodobějšího úspěšného podnikání. Jedná se o podporu hlavně výrobní činnosti. Je zde zohledněna také připravenost uchazečů na podnikání. Přednostně jsou v tomto případě řešení uchazeči vedeni v evidenci Úřadu práce ČR déle než 5 měsíců. Délka evidence je vždy posuzována ke dni zahájení podnikatelské činnosti.

Maximální výše příspěvku činí 40 000 Kč [26].

Vývoj počtu podpořených osob je stejný jako u veřejně prospěšných prací. Tento trend je znázorněn v tabulce č. 10. Počet podpořených osob do roku 2015 stoupal a v roce 2016 výrazně klesl u všech typů tohoto nástroje. Důvodem poklesu je snižující se nezaměstnanost, a tudíž i potřeba využívat společensky účelného pracovního místa na podporu zaměstnanosti. Ve Vysokém Mýtě byl převážně poskytnut příspěvek na úhradu mezd a jejich náhrad –

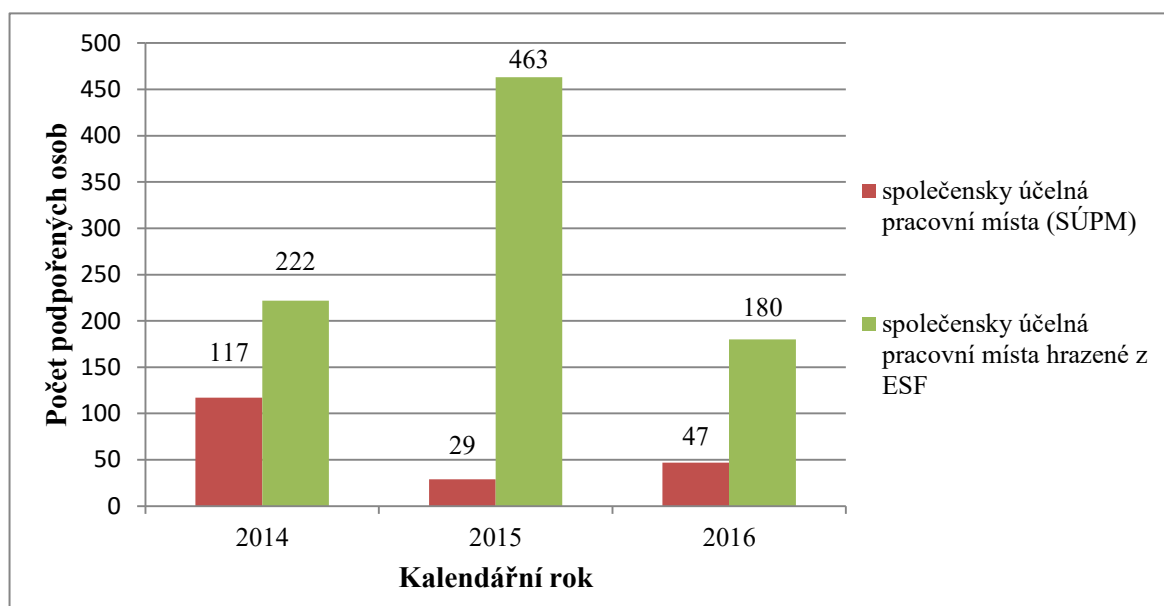
SÚPM vyhrazené. Tímto nástrojem zde byly podpořeny pozice osobního asistenta osob se zdravotním postižením, převážně dětí, různé administrativní a dělnické pozice.

Tabulka 10: Počet podpořených osob na SÚPM v okrese Ústí nad Orlicí a ve Vysokém Mýtu

Ukazatel (celkový počet)	Stav od počátku roku k 31. 12.					
	2014		2015		2016	
Uchazeči podpoření v rámci APZ	okres Ústí nad Orlicí	z toho Vysoké Mýto	okres Ústí nad Orlicí	z toho Vysoké Mýto	okres Ústí nad Orlicí	z toho Vysoké Mýto
Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)	102	21	1	1	26	4
Společensky účelná pracovní místa hrazené z ESF	222	54	463	72	180	27
SÚPM - samostatně výdělečná činnost (SVČ)	15	4	28	2	11	2
Celkem podpořených uchazečů	339	79	492	75	217	33
Porovnání v %	100%	23%	100%	15%	100%	15%

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [9]

I zde je možné porovnat z jakých zdrojů je tento nástroj financován. Na obrázku č. 8 je zachyceno grafické zpracování, z jakých zdrojů je tento nástroj financován. Nejvíce příspěvků zaměstnavatelům bylo hrazeno z ESF. I když v roce 2016 došlo k poklesu, stále z národních prostředků je podpořeno podstatně méně osob než ze zdrojů ESF.



Obrázek 8: Graf popisující financování SÚPM

Zdroj: vlastní zpracování dat dle [9]

Z evropských fondů jsou osoby podpořeny především v rámci různých projektů. Konkrétním projektům byla věnována samostatná kapitola. Díky těmto projektům je úřad práce schopen zaměstnat uchazeče, který je v evidenci i několik let.

Velkým pozitivem tohoto nástroje je skutečnost, že pokud se zaměstnanec osvědčí a dobře zapracuje, může tak zůstat u daného zaměstnavatele natrvalo a do evidence se už nevrátí ani po ukončení vyplácení příspěvku zaměstnavateli. Přispívá tak k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění například oproti VPP, a také k tvorbě většinou kvalitních pracovních míst a k poklesu nezaměstnanosti. Účinnost tohoto nástroje lze tedy zhodnotit podle toho, zda se uchazeči podpořeni tímto nástrojem vrátili zpět do evidence úřadu práce. Z podpořených uchazečů v roce 2016 ve Vysokém Mýtě se vrátilo zpět do evidence pouze 15 % osob. Protože zaměstnavatel má uzavřít smlouvu minimálně na 1 rok, nelze účinnost zatím dostatečně zhodnotit. Z podpořených osob v roce 2015 se vrátilo zpět do evidence 19% uchazečů. Z toho vyplývá, že 81% uchazečů je stále v pracovním poměru. Žádné statistiky však neuvádějí, zda jsou v pracovním poměru u zaměstnavatele, kterému byl poskytnut příspěvek na mzdu nebo u jiného zaměstnavatele. I tak lze tento nástroj možné hodnotit jako účinnější než veřejně prospěšné práce.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost lze v dnešní době chápat jako široký pojem, neboť se jedná o složitou, ale i významnou součást společenského systému daného státu, která je ovlivňována tržní ekonomikou a stále se vyvíjí. Stát proti zvyšování nezaměstnanosti bojuje pomocí státní politiky zaměstnanosti, při které využívá podpory orgánů jednotlivých krajů, regionů a dalších subjektů vytvářejících podmínky pro realizaci této politiky.

V bakalářské práci je popsán vývoj nezaměstnanosti v letech 2013 – 2016, v rámci kterého bylo zjištěno, že došlo k podstatnému snížení počtu evidovaných uchazečů v celé České republice, ale i ve sledovaném regionu ve Vysokém Mýtě. Vysoké Mýto vykazuje po celou dobu spíše nižší míry nezaměstnanosti než celorepublikový průměr. V České republice došlo v letech 2013 – 2016 k poklesu nezaměstnanosti o 3 %, ve Vysokém Mýtě byl pokles pouze o 2,7 %, ale i tak průměrná míra nezaměstnanosti ve sledovaném období byla pro celou Českou republiku 6,78 % a pro Vysoké Mýto 4,58 %. Tato skutečnost dokazuje, že region je stabilní a jeho vývoj je úzce vázán hlavně na firmu Iveco a.s.

Při tak nízkém počtu nezaměstnaných osob je stále patrnější problém dlouhodobé nezaměstnanosti. U těchto osob je třeba cílený přístup ke každému uchazeči a v neposlední řadě podpora státu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem této práce bylo specifikovat projekty a nástroje APZ, které jsou zaměřeny na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Mezi nejvíce efektivní a využívané nástroje patří rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Rekvalifikacemi úřad práce řeší nerovnováhu mezi kvalifikací uchazečů o zaměstnání a požadavky trhu práce. Zde je důležité, zda po absolvování rekvalifikace uchazeč nastoupí do zaměstnání. Při zhodnocení účinnosti tohoto nástroje APZ bylo zjištěno, že 82 % uchazečů, kteří v roce 2016 absolvovali rekvalifikace, nastoupilo do 6 měsíců do zaměstnání. Z tohoto pohledu lze tento nástroj hodnotit pozitivně.

Veřejně prospěšné práce musí být hodnoceny z jiného hlediska. Zde je cílem podpořit a zaměstnat dlouhodobě evidované uchazeče, kteří by si pravděpodobně jinou práci nenašli. Bohužel tento nástroj působí pouze krátkodobě a po skončení se uchazeči vrací zpět do evidence. Ale i tak lze tento nástroj hodnotit pozitivně, protože uchazeč si oživí pracovní návyky a alespoň dočasně si může zvýšit svoji životní úroveň. Společensky účelná pracovní místa přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění oproti VPP a k tvorbě většinou kvalitních pracovních míst.

Při hodnocení počtu podpořených osob ve Vysokém Mýtě bylo zjištěno, že Vysoké Mýto výše uvedené nástroje APZ využívá v dostatečné míře. V okrese Ústí nad Orlicí je 6 regionů – kontaktních pracovišť. Počty podpořených osob nástroji APZ ve Vysokém Mýtě se pohybují mezi 15 - 28 % z celkového počtu v okrese. Vysoké Mýto patří mezi regiony s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Kromě podpory firmy Iveco a.s., která patří mezi hlavní zaměstnavatele, velkou roli zde hraje právě počet podpořených uchazečů nástroji APZ.

Práce se také zabývala financováním vybraných nástrojů a bylo zjištěno, že financování probíhalo z národních prostředků, ale především z prostředků ESF. Z prostředků ESF byly nástroje financovány v rámci aktuálně probíhajících projektů. Probíhající projekty v Pardubickém kraji nabízí uchazečům individuální péči a je jim nabídnut nástroj přímo na míru. Z této práce vyplývá, že projekty a nástroje jsou vzájemně provázány a zajišťují komplexní péči a pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce a rovné příležitosti pro všechny.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] Bezplatná právní poradna, Výše podpory při rekvalifikaci. [online]. [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: <http://www.bezplatnapravniporadna.cz/online-zdarma/rodinne-pravo/podpora-davky-duchody/11850-vyse-podpory-pri-rekvalifikaci.html>
- [2] BUCHTA, Miroslav a Jolana VOLEJNÍKOVÁ. *Mikroekonomie pro bakalářské studium: distanční opora*. Vyd. 3. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2013. ISBN 978-80-7395-700-1.
- [3] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- [4] Český statistický úřad. Krajská správa ČSÚ v Pardubicích [online]. [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xe/kraj-okresy>
- [5] HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [6] HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7489-7.
- [7] Hospodářské noviny, České Iveco loni vyrobilo rekordních 3885 autobusů, většina šla na export. [online]. [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-65598440-ceske-iveco-loni-vyrobilo-rekordnich-3885-autobusu-vetsina-sla-na-export>
- [8] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Aktuality oddělení projektů EU. [online]. [cit.2017-03-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/aktuality_esf
- [9] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Měsíční zprávy o nezaměstnanosti Pardubického kraje a jeho okresů. [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestananost_v_cislech/statistiky
- [10] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Měsíční charakteristika obcí s rozšířenou působností a okresů Pardubického kraje. [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestananost_v_cislech/statistika_orp/rok_2016/rosinec_2016

- [11] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Měsíční charakteristika nezaměstnanosti, statistika obcí a obcí s rozšířenou působností. [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/statistika_orp
- [12] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Návrat do práce v Pardubickém kraji (Návrat do práce v PaK). [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individuální_projekty/zaruky_pro_mlade_v_pardubickem_kraji
- [13] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji. [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individuální_projekty/novy_start_pro_aktivni_zivot_v_pardubickem_kraji
- [14] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II). [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/povez-ii
- [15] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Projekty v realizaci. [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci
- [16] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Rekvalifikace - informace. [online]. [cit. 2017-03-04]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/rekvalifikace/rekvalifikace_informace
- [17] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Rekvalifikace - informace. [online]. [cit.2017-03-04]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/rekvalifikace/rekvalifikace_zamestnancu
- [18] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Statistiky nezaměstnanosti. [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- [19] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Tiskové zprávy 2016. [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/03>
- [20] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Tiskové zprávy 2016. [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/11>

- [21] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Tiskové zprávy 2017. [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2017/01>
- [22] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II) . [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/vdtp-ii
- [23] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Záruky pro mladé v Pardubickém kraji. [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individuální_projekty/navrat_do_prace_v_pardubickem_kraji
- [24] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. [online]. [cit.2017-03-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky
- [25] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Zvolená rekvalifikace. [online]. [cit.2017-04-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/rekvalifikace/zvolena_rekvalifikace
- [26] Interní informace Úřadu práce v Pardubicích
- [27] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- [28] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.
- [29] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4.
- [30] SIROVÁTKA, Tomáš, Markéta HORÁKOVÁ a Pavel HORÁK (eds.). *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 2014. ISBN 978-80-7326-247-1.
- [31] Vysoká škola ekonomická v Praze. Státní politika zaměstnanosti v České republice [online]. [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: http://www.vse.cz/vskp/39794_statni_politika_zamestnanosti_v%C2%A0ceske_republice

- [32] Vysoké Mýto – oficiální stránky města, Demografické údaje o počtu obyvatel ve Vysokém Mýtě. [online]. [cit.2017-03-04]. Dostupné z: <http://urad.vysokemyto.cz/aktualni-informace-obcanum/10528-demograficke-udaje-o-poctu-obyvatel-ve-vysokem-myte>
- [33] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. [cit. 2017-03-04]. Dostupný z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>