

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Komparace státní politiky zaměstnanosti v České republice a na Slovensku
Bc. Kateřina Sokolová

Diplomová práce
2021

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2020/2021

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Kateřina Sokolová**
Osobní číslo: **E19563**
Studijní program: **N0488A050001 Hospodářská politika a veřejná správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**
Téma práce: **Komparace státní politiky zaměstnanosti v České republice a na Slovensku**
Zadávací katedra: **Ústav ekonomických věd**

Zásady pro vypracování

Cílem této diplomové práce bude analyzovat státní politiku zaměstnanosti České republiky a provést její komparaci se státní politikou zaměstnanosti Slovenska. Bude analyzována a porovnána nezaměstnanost z hlediska příčin a opatření, kterými se jednotlivé země snaží tento problém řešit. Práce bude zaměřena především na aktivní politiku zaměstnanosti a naplňování kritérií souvisejících s trhem práce vyplývajících ze Strategie 2020 Evropské unie.

Osnova:

- Teoretické aspekty nezaměstnanosti.
- Státní politika zaměstnanosti.
- Strategie Evropa 2020.
- Analýza nezaměstnanosti a jejich příčin v České republice a na Slovensku.
- Komparace aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a na Slovensku.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 50 stran**
Rozsah grafických prací: **-**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013. ISBN: 978-80-247-4282-3.
DWIVEDI, D. N. Macroeconomics: Theory and Policy. India: McGraw Hill Education, 2018. ISBN: 978-93-5316-334-1.
CHMURA, Milan. Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN: 978-80-7464-858-8.
REHUŠ, Anton. Nepriaznivá sociálna situácia: nezamestnanosť a možnosti jej riešenia. Brno: Tribun EU, 2018. ISBN: 978-80-263-1388-5.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jaroslav Kovárník, Ph.D.**
Ústav ekonomických věd

Datum zadání diplomové práce: **1. září 2020**
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2021**

L.S.

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D.
děkan

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

V Pardubicích dne 1. září 2020

Prohlašuji:

Práci s názvem **Komparace státní politiky zaměstnanosti v České republice a na Slovensku** 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., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, 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. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 29.4.2021

Kateřina Sokolová v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Zde bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Jaroslavu Kovárníkovi, Ph.D. za cenné rady, věcné připomínky a vstřícnost při konzultacích. Dále pak své rodině, která mě po celou dobu psaní práce podporovala.

ANOTACE

Tato diplomová práce se bude zabývat problematikou nezaměstnanosti a státní politikou zaměstnanosti v České republice a na Slovensku. V praktické části práce bude provedena analýza a komparace nezaměstnanosti z hlediska jejich příčin v České republice a na Slovensku. Dále bude zhodnoceno plnění národních cílů vyplývajících ze Strategie Evropa 2020 v obou zemích a provedena analýza a komparace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a na Slovensku.

KLÍČOVÁ SLOVA

trh práce, nezaměstnanost, Strategie Evropa 2020, státní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti

TITLE

The comparison of the state employment policy in the Czech Republic and Slovakia

ANNOTATION

This diploma thesis will be dealing with the issue of unemployment and state employment policy in the Czech Republic and Slovakia. In the practical part of this thesis, an analysis and the comparison of the unemployment from the view of its causes in the Czech Republic and Slovakia will be carried out. Furthermore, there will be an evaluation on how both countries fulfil their national goals following from the Strategy Europe 2020 and will carry out an analysis and comparison of the tolls of the active state employment policy in the Czech Republic and Slovakia.

KEYWORDS

labour market, unemployment, Strategy Europe 2020, state employment policy, active state employment policy

OBSAH

Seznam tabulek	9
Seznam obrázků	10
Seznam zkratk	11
Úvod	12
Cíl práce a metodika	13
1 Teoretické aspekty nezaměstnanosti	14
1.1 Trh práce	14
1.1.1 Poptávka po práci	14
1.1.2 Nabídka práce	15
1.1.3 Rovnováha na trhu práce	16
1.2 Nezaměstnanost	17
1.3 Členění obyvatelstva	18
1.3.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	18
1.3.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo	18
1.4 Měření nezaměstnanosti	19
1.5 Druhy nezaměstnanosti	19
1.5.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	19
1.5.2 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost	20
1.5.3 Frikční nezaměstnanost	20
1.5.4 Strukturální nezaměstnanost	20
1.5.5 Cyklická nezaměstnanost	21
1.5.6 Sezónní nezaměstnanost	22
1.6 Faktory ovlivňující nezaměstnanost	22
1.7 Rizikové skupiny na trhu práce	23
1.8 Zaměstnanost	24
2 Státní politika zaměstnanosti	25
2.1 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje	25
2.1.1 Veřejné služby zaměstnanosti	26
2.1.2 Programy pracovní přípravy a výcviku	27
2.1.3 Opatření vůči mládeži	27
2.1.4 Podpora tvorby nových pracovních míst	28
2.1.5 Opatření pro handicapované	29
2.2 Pasivní politika zaměstnanosti	30
3 Strategie Evropa 2020	31
3.1 Cíle Strategie Evropa 2020	31
3.2 Národní cíle ČR – oblast zaměstnanosti	32

3.3	Národní cíle Slovenska – oblast zaměstnanosti.....	32
4	Analýza nezaměstnanosti a jejich příčin v ČR a na Slovensku	33
4.1	Charakteristika ČR a její ekonomiky.....	33
4.2	Analýza nezaměstnanosti a jejich příčin v ČR	34
4.3	Charakteristika Slovenska a jeho ekonomiky.....	41
4.4	Analýza nezaměstnanosti a jejich příčin na Slovensku	42
4.5	Komparace nezaměstnanosti a jejich příčin.....	48
4.6	Zhodnocení plnění národních cílů vyplývajících ze Strategie Evropa 2020	57
5	Komparace aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a na Slovensku.....	60
5.1	Státní politika zaměstnanosti v ČR.....	60
5.1.1	Právní rámec	60
5.1.2	Subjekty a jejich činnosti.....	61
5.1.3	Aktivní politika zaměstnanosti	62
5.1.4	Analýza nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ČR.....	67
5.2	Státní politika zaměstnanosti na Slovensku.....	74
5.2.1	Právní rámec	74
5.2.2	Subjekty a jejich činnost.....	74
5.2.3	Aktivní politika zaměstnanosti	75
5.2.4	Analýza nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti Slovenska.....	80
5.3	Komparace nástrojů aktivní politiky.....	85
	Závěr	99
	Použitá literatura	103
	Přílohy.....	111

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Vývoj základních makroekonomických ukazatelů ČR (%)	33
Tabulka 2: Celková míra nezaměstnanost v ČR.....	34
Tabulka 3: Struktura nezaměstnanosti v ČR ve vztahu k pohlaví (%)	36
Tabulka 4: Struktura nezaměstnanosti v ČR ve vztahu k věku (%)	36
Tabulka 5: Struktura nezaměstnanosti v ČR ve vztahu ke vzdělanosti (%)	37
Tabulka 6: Struktura nezaměstnanosti v ČR ve vztahu k délce jejího trvání (%)	37
Tabulka 7: Míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti ČR (%)	38
Tabulka 8: Míra volných pracovních míst v ČR (%).....	38
Tabulka 9: Vývoj základních makroekonomických ukazatelů Slovenska v %	41
Tabulka 10: Celková míra nezaměstnanosti na Slovensku.....	42
Tabulka 11: Struktura nezaměstnanosti na Slovensku ve vztahu k pohlaví (%).....	43
Tabulka 12: Struktura nezaměstnanosti na Slovensku ve vztahu k věku (%)	44
Tabulka 13: Struktura nezaměstnanosti na Slovensku ve vztahu ke vzdělanosti (%).....	44
Tabulka 14: Struktura nezaměstnanosti na Slovensku ve vztahu k délce jejího trvání (%)	45
Tabulka 15: Míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti Slovenska (%)	45
Tabulka 16: Míra volných pracovních míst na Slovensku (%)	46
Tabulka 17: Zhodnocení plnění národních cílů ČR.....	58
Tabulka 18: Zhodnocení plnění národního cíle Slovenska.....	59
Tabulka 19: Výdaje na SPZ ČR.....	67
Tabulka 20: Rekvalifikace	68
Tabulka 21: Veřejně prospěšné práce	69
Tabulka 22: Společensky účelná pracovní místa	70
Tabulka 23: Překlenovací příspěvek.....	71
Tabulka 24: Příspěvek na podporu regionální mobility.....	72
Tabulka 25: Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	73
Tabulka 26: Výdaje na SPZ	80
Tabulka 27: Příspěvek na absolventskou praxi.....	81
Tabulka 28: Příspěvek na vytvoření pracovního místa v prvním zaměstnání	81
Tabulka 29: Příspěvek na rekvalifikaci	82
Tabulka 30: Příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb.....	83
Tabulka 31: Příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného.....	83
Tabulka 32: Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost.....	84
Tabulka 33: Příspěvek na dojíždění do práce	84
Tabulka 34: Příspěvek na přestěhování za prací.....	85

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Tržní poptávka po práci	15
Obrázek 2: Individuální nabídka práce.....	15
Obrázek 3: Tržní nabídka práce.....	16
Obrázek 4: Rovnováha na trhu práce.....	16
Obrázek 5: Beveridgeova křivka	21
Obrázek 6: Beveridgeova křivka – ČR.....	39
Obrázek 7: Beveridgeova křivka – Slovensko.....	46
Obrázek 8: Míra nezaměstnanosti a počty nezaměstnaných v ČR a na Slovensku.....	49
Obrázek 9: Nezaměstnanost v ČR a na Slovensku ve vztahu k pohlaví.....	50
Obrázek 10: Nezaměstnanost v ČR a na Slovensku ve vztahu k věku.....	51
Obrázek 11: Nezaměstnanost v ČR a na Slovensku ve vztahu ke vzdělanosti.....	52
Obrázek 12: Nezaměstnanost v ČR a na Slovensku ve vztahu k délce jejího trvání.....	52
Obrázek 13: Struktura dlouhodobé nezaměstnanosti na Slovensku	54
Obrázek 14: Struktura dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR	54
Obrázek 15: Míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti ČR.....	55
Obrázek 16: Míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti Slovenska.....	56
Obrázek 17: Míra volných pracovních míst v ČR a na Slovensku.....	56
Obrázek 18: Výdaje na APZ ČR a Slovenska	86
Obrázek 19: Výdaje na analyzované nástroje APZ v ČR.....	87
Obrázek 20: Výdaje na analyzované nástroje APZ v ČR.....	88
Obrázek 21: Počet osob podpořených analyzovanými nástroji APZ v ČR	89
Obrázek 22: Počet podpořených osob analyzovanými nástroji APZ v ČR	90
Obrázek 23: Výdaje na analyzované nástroje APZ na Slovensku.....	91
Obrázek 24: Počet osob podpořených analyzovanými nástroji na Slovensku.....	92
Obrázek 25: Rekvalifikace v ČR a na Slovensku	93
Obrázek 26: Příspěvek na dojížděku (dojíždění do práce) v ČR a na Slovensku.....	94
Obrázek 27: Příspěvek na přestěhování (za prací) v ČR a na Slovensku.....	95
Obrázek 28: Veřejně prospěšné práce (ČR) vs. příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb (Slovensko)	96
Obrázek 29: Překlenovací příspěvek (ČR) vs. příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost (Slovensko)	97
Obrázek 30: Výdaje na překlenovací příspěvek a počet jím podpořených osob	97
Obrázek 31: Společensky účelná pracovní místa (ČR) vs. příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného (Slovensko)	98

SEZNAM ZKRATEK

SPZ	Státní politika zaměstnanosti
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚPSVR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
HDP	Hrubý domácí produkt
ČSÚ	Český statistický úřad

ÚVOD

Nezaměstnanost je jev, který způsobuje řadu negativních, zejména ekonomických a sociálních, důsledků. Je to stav, kdy nabídka práce převyšuje její poptávku. Rozhodně není správné spojovat nezaměstnanost pouze s méně výkonnými ekonomikami, neboť je do určité míry součástí trhu práce každé moderní ekonomiky. Nezaměstnanost se stává problémem v okamžiku, kdy jsou její hodnoty vysoké. Tehdy způsobuje poměrně znatelnou nerovnováhu na trhu práce, což se státy snaží regulovat skrze státní politiku zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti (dále jen „SPZ“) se dělí na aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen „APZ“) a pasivní politiku zaměstnanosti (dále jen „PPZ“). Cílem APZ je dosažení rovnováhy na trhu práce, k čemuž se využívají nástroje na ovlivňování nabídky práce a její poptávky. PPZ naopak spočívá v tlumení dopadů nezaměstnanosti. Podoba SPZ evropských zemí je do určité míry ovlivněna strategickým dokumentem Strategie Evropa 2020.

Tato diplomová práce se bude zabývat problematikou nezaměstnanosti a SPZ v České republice (dále jen „ČR“) a na Slovensku. Dále pak naplňováním kritérií souvisejících s trhem práce vyplývajících ze Strategie Evropa 2020. Práce bude rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretickou část budou tvořit kapitoly 1 až 3. V kapitole 1 bude uvedena stručná charakteristika trhu práce a jeho komponent, neboť zde nezaměstnanost jako taková vzniká. Dále pak stručná charakteristika nezaměstnanosti, způsobů jejího měření a druhů. Objeví se zde také charakteristika základních faktorů ovlivňujících nezaměstnanost, popis rizikových skupin na trhu práce a definice pojmu zaměstnanost. V kapitole 2 bude charakterizována SPZ a její nástroje se zaměřením na APZ. Obsahem kapitoly 3 bude charakteristika Strategie Evropa 2020 a specifikace národních cílů ČR a Slovenska v oblasti zaměstnanosti.

Praktickou část budou tvořit kapitoly 4 a 5. V kapitole 4 bude provedena analýza a komparace nezaměstnanosti a jejich příčin v ČR a na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019. V rámci této kapitoly bude rovněž posuzováno, jak se tyto dva státy podílí na plnění kritéria růstu zaměstnanosti stanoveného strategickým dokumentem Strategie Evropa 2020 prostřednictvím svých národních cílů. V kapitole 5 bude provedena analýza a komparace nástrojů APZ v ČR a na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019. Nejprve však bude SPZ obou zemí stručně charakterizována.

CÍL PRÁCE A METODIKA

Cílem této diplomové práce bude provést analýzu a komparaci nástrojů APZ v ČR a na Slovensku. V práci bude analyzována a komparována také nezaměstnanost obou zemí, a to z hlediska příčin jejího vzniku. Rovněž bude hodnoceno naplňování kritérií souvisejících s trhem práce vyplývajících ze Strategie 2020 Evropské unie.

Teoretická část této práce bude vyhotovena na základě studia odborné literatury a internetových zdrojů na téma trh práce, nezaměstnanost, SPZ a Strategie Evropa 2020. V praktické části bude na základě rešerše odborných internetových zdrojů a legislativních podkladů charakterizována ekonomika obou zemí, podoba SPZ a její nástroje. V dalším kroku bude za účelem provedení makroekonomické analýzy, analýzy nezaměstnanosti a vybraných nástrojů APZ realizován sběr sekundárních dat, která budou získána z databáze Eurostatu, ročenek Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (dále jen „ÚPSVR“) a statistik Sociálnej poisťovne. Získaná data budou zpracována do přehledných tabulek, popsána a následně porovnána. Dále budou využita pro sestavení Beveridgeovy křivky a predikci vývoje ukazatelů používaných pro hodnocení plnění národních cílů vyplývajících ze Strategie Evropa 2020.

1 TEORETICKÉ ASPEKTY NEZAMĚSTNANOSTI

Na začátku této kapitoly bude uvedena stručná charakteristika trhu práce a jeho komponent, neboť zde nezaměstnanost jako taková vzniká. Následovat bude stručná charakteristika nezaměstnanosti, způsobů jejího měření a druhů. V závěru kapitoly se objeví charakteristika základních faktorů ovlivňujících nezaměstnanost, vymezení rizikových skupin na trhu práce a definice pojmu zaměstnanost.

1.1 Trh práce

Tržní hospodářství se skládá z několika vzájemně provázaných dílčích trhů. Trh práce je jedním z nich. Brčák a kol. (2018) uvádí, že se jedná o imaginární místo, kde dochází ke střetu nabídky práce s její poptávkou. Z toho zcela jasně vyplývá, že předmětem obchodování je práce a cenou pak logicky mzdová sazba.

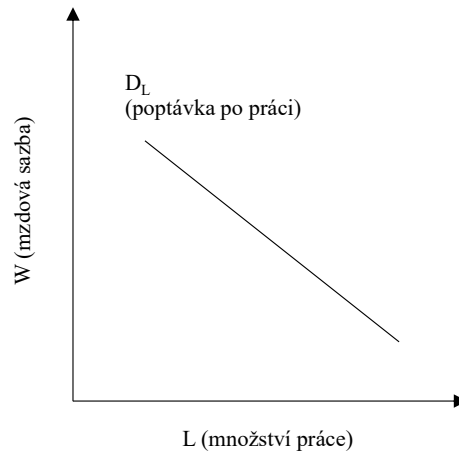
Práce hraje v životě jedince velice významnou, ba dokonce nezastupitelnou roli, neboť právě prostřednictvím ní získává člověk finanční prostředky k naplnění svých životních potřeb, popřípadě potřeb své rodiny. Podle Buchtové (2013) má také velmi významný vliv na psychiku člověka. Její ztráta totiž neznamená pouze existenční problém, ale také psychickou zátěž, která může vyústit ve vážné zdravotní problémy. Bakely, Collings a Atkinson (2002) dokonce zjistili, že nezaměstnaný člověk má až trojnásobně vyšší riziko spáchání sebevraždy než člověk zaměstnaný. Z ekonomického hlediska je práce funkcí pracovní síly. To znamená, že je velice úzce vázána na osobu svého nositele. Z tohoto důvodu považuje Krebs a kol. (2007) trh práce za zcela specifický.

1.1.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci vyjadřuje množství práce, které bude při různých mzdových sazbách poptáváno. Na trhu práce existují 2 základní podoby poptávky po práci – individuální a tržní. Individuální poptávka po práci představuje konkrétní nabídky pracovních míst jednotlivých firem, zatímco tržní poptávka po práci je souhrnem všech individuálních poptávek po práci v rámci celého národního hospodářství nebo jednom konkrétním odvětví. (Brčák a kol., 2018)

Křivka tržní poptávky po práci je tak, jak je demonstrováno na obrázku 1, vzhledem k mzdové sazbě klesající. To znamená, že poptávané množství práce bude tím vyšší, čím bude mzdová sazba nižší a naopak, což je poměrně logické, neboť firmy mohou při nezměněném

rozpočtovém omezení najmout větší množství pracovníků, popřípadě stejné množství pracovníků s nižšími náklady.

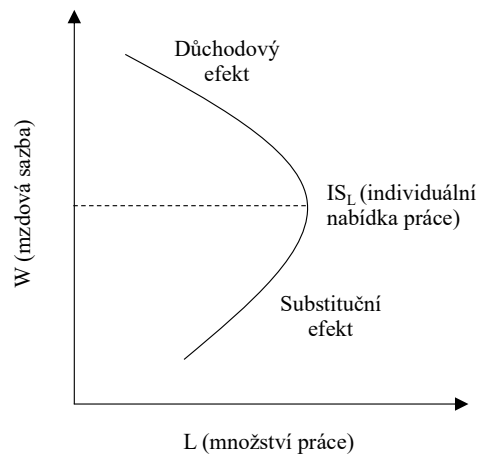


Obrázek 1: Tržní poptávka po práci

Zdroj: upraveno podle (Buchta, 2006)

1.1.2 Nabídka práce

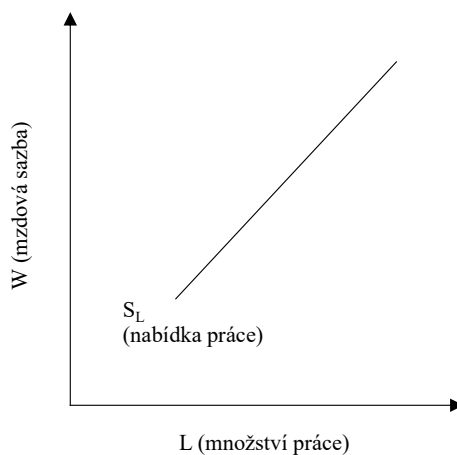
Nabídka práce představuje množství práce, které bude při různých mzdových sazbách nabízeno. Nabídka práce má tak jako poptávka po práci 2 základní podoby – individuální a tržní. Individuální nabídku práce lze chápat dvojím způsobem. Buďto jako nabídku práce jednoho člověka nebo jako nabídku práce jedné firmě. V obou případech však vychází z poptávky po volném čase, a je závislá na výši mzdy. (Brčák a kol., 2018) Křivka individuální nabídky je tak, jak je možné vidět na obrázku 2, v určité části zpětně zakřivená, což je dáno tím, že pracovník při vyšší mzdě upřednostňuje nejprve práci před volným časem (substituční efekt) a poté, co se jeho mzda dostane nad určitou úroveň, snaží se odpracovat méně hodin, a získat tak více volného času na úkor práce (důchodový efekt). (Šimek, 2005)



Obrázek 2: Individuální nabídka práce

Zdroj: upraveno podle (Šimek, 2005)

Tržní nabídka je pak souhrnem všech individuálních nabídek práce. (Šimek, 2005) Křivka nabídky práce je graficky znázorněna na obrázku 3, ze kterého je patrné, že je vzhledem k mzdové sazbě rostoucí. Z toho vyplývá, že čím vyšší bude mzdová sazba, tím více práce budou pracovní síly nabízet a naopak.

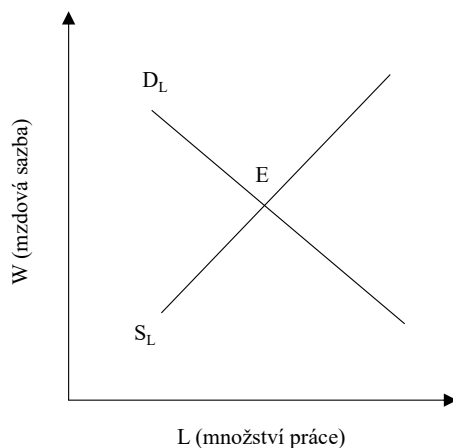


Obrázek 3: Tržní nabídka práce

Zdroj: upraveno podle (Buchta, 2006)

1.1.3 Rovnováha na trhu práce

V bodě, ve kterém se poptávková křivka protne s křivkou nabídky, se trh práce nachází ve své rovnováze (na obrázku 4 se jedná o bod E). To znamená, že je poptáváno a nabízeno rovnovážné množství práce při rovnovážné, tzv. trh vyčišťující, mzdové sazbě. Pokud je však mzdová sazba vyšší než její rovnovážná úroveň, znamená to, že je na trhu práce převis nabídky nad poptávkou, čímž dochází ke vzniku nezaměstnanosti. Nižší sazba by pak způsobila opačný efekt, a to převis poptávky nad nabídkou, což by se na trhu práce projevilo jako nedostatek pracovní síly. (Brčák a kol., 2018)



Obrázek 4: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: upraveno podle (Buchta, 2006)

Dalším významným specifickým trhu práce je to, že mechanismus vyrovnávání nabídky a poptávky je v jeho případě oslaben. Podle Krebse a kol. (2007) se tak děje vlivem těchto skutečností:

- Rozhodování nabízejících a poptávajících na trhu práce závisí nejen na výši mzdové sazby, nýbrž také na jejich individuálních preferencích. Důležitou roli může tedy sehrát např. rizikovost práce nebo prestiž povolání.
- Firmy se snaží o udržení určitého počtu kvalitních zaměstnanců. Stejně tak někteří zaměstnanci o setrvání u svého zaměstnavatele. Z tohoto důvodu může být citlivost mezd na změny v nabídce nebo poptávce nižší.
- Trh práce je segmentován, což v konečném důsledku potlačuje vliv konkurence a způsobuje rozdíly ve mzdách.
- Pracovní trh je ve značné míře ovlivňován jak kolektivním vyjednáváním ze strany odborů, které usilují o zvyšování mezd, tak prostřednictvím legislativy ze strany státu.

Mzdy se díky výše zmíněným skutečnostem stávají nepružnými, a to směrem dolů, což má za následek vznik nedobrovolné nezaměstnanosti, o které bude detailněji pojednáno v kapitole 2.5.2. „*Trh práce tedy svým fungováním inklinuje k nerovnováze a k nezaměstnanosti – se všemi jejími negativními ekonomickými a sociálními dopady.*“ (Krebs a kol., 2007, str. 290)

1.2 Nezaměstnanost

Vyskytuje-li se na trhu práce nezaměstnanost, znamená to, že nabídka a poptávka nejsou v rovnováze. Nezaměstnanost je tedy důsledkem nežádoucího vývoje jednotlivých komponent trhu práce, kterými jsou nabídka, poptávka a v omezené míře rovněž mzdová sazba. (Chmura, 2016) Laicky řečeno se jedná o stav, kdy se část praceschopného obyvatelstva neúčastní pracovního procesu. Je tedy bez zaměstnání.

Nezaměstnanost je tak jako hrubý domácí produkt (dále jen „HDP“), inflace a platební bilance považována za hlavní makroekonomický ukazatel, který slouží ke zhodnocení ekonomického stavu dané země. Z důvodu užívání výše zmíněných ukazatelů v praktické části považuje autorka práce za nutné osvětlit jejich význam.

Hrubý domácí produkt „*je peněžním vyjádřením celkové hodnoty statků a služeb nově vytvořených v daném období na určitém území*“. (CzechTrade, 1997-2021a) Existují tři metody jeho výpočtu: produkční, důchodová a výdajová. HDP se vyjadřuje jak v cenách skutečných, tak v cenách stálých. Je-li HDP vyjádřen ve skutečných cenách, jedná se o tzv. nominální HDP,

jehož hodnoty však zahrnují vlivy inflace, a proto se v cenách daného základního roku vykazují tzv. reálný HDP, jehož hodnoty jsou o tyto vlivy očištěny. Pro zhodnocení ekonomické výkonnosti země je relevantní sledovat tempo růstu reálného HDP. (CzechTrade, 1997-2021a)

Inflace je velice významný ukazatel, který ovlivňuje jakoukoli ekonomiku a vyjadřuje všeobecný nárůst cenové hladiny zboží a služeb v čase. Nejčastěji se pro její vyčíslení používá tzv. index spotřebitelských cen. (Česká národní banka, 2021)

Platební bilance představuje záznam všech ekonomických transakcí uskutečněných mezi subjekty dané země a zbytkem světa za dané časové období. Zahrnuje platby za export a import statků a služeb, finanční kapitál a finanční převody země. Platební bilanci tvoří běžný, kapitálový a finanční účet. (Finance v praxi, 2017-2021)

1.3 Členění obyvatelstva

Obyvatelstvo každé země je z hlediska stupně ekonomické aktivity možno rozdělit na ekonomicky aktivní a neaktivní. Toto členění je v práci uvedeno proto, aby bylo v následující kapitole možné definovat tzv. obecnou míru nezaměstnanosti.

1.3.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo představují všichni zaměstnaní a nezaměstnaní občané starší 15 let. Zaměstnanou osobou se dle International Labour Organization (1996-2021) rozumí každá osoba starší 15 let, která během rozhodného období vykonávala jakoukoli pracovní aktivitu, za níž obdržela odměnu nebo podnikala. Nezaměstnanou osobou je dle International Labour Organization (1996-2021) každá osoba starší 15 let, která:

- a) během rozhodného období neměla žádné placené zaměstnání ani nepodnikala;
- b) si v posledních 4 týdnech aktivně hledala práci nebo si práci našla s tím, že nastoupí později, avšak nejdéle do 3 měsíců;
- c) je připravená buďto okamžitě v rozhodném období nebo během 2 týdnů od jeho uplynutí nastoupit do placeného zaměstnání.

1.3.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo představují občané, kteří nejsou klasifikováni jako zaměstnaní nebo nezaměstnaní. Jedná se např. o děti do 14 let, důchodce či osoby starší 15 let, které práci nemají a najít si nechtějí. Jsou dobrovolně nezaměstnané.

1.4 Měření nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti udává míra nezaměstnanosti, což je ukazatel, kterého je dle Rehuše (2018) možno konstruovat dvojím způsobem. Na základě dat z výběrových šetření nebo z počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce.

Údajů z výběrových šetření se využívá pro stanovení obecné míry nezaměstnanosti, která vyjadřuje procentuální podíl nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivních obyvatel. (Rehuš, 2018) Matematicky zápis vypadá následovně:

$$u = (U/L) \cdot 100; \text{ kde}$$

u = obecná míra nezaměstnanosti
 U = počet nezaměstnaných
 L = počet ekonomicky aktivních

Obecnou míru nezaměstnanosti počítá na základě dat zjištěných z výběrových šetření pracovních sil Český statistický úřad (dále jen „ČSÚ“). Na Slovensku se obecná míra nezaměstnanosti počítá rovněž na základě výběrových šetření, avšak výpočet provádí Štatistický úrad Slovenskej republiky. Ačkoli je obecná míra nezaměstnanosti počítána ve všech zemích Evropské unie na základě stejné metodiky, Krajská správa ČSÚ ve Zlíně (2008) uvádí, že pro mezinárodní srovnávání je vhodné využít tzv. harmonizovanou míru nezaměstnanosti, kterou zpracovává Eurostat. Jde de facto o obecnou míru nezaměstnanosti, akorát je zde nastavena horní věková hranice nezaměstnaných na 74 let.

Údaje o počtech uchazečů registrovaných na úřadech práce slouží k hodnocení politiky zaměstnanosti vyplývající z legislativy daného státu. (Rehuš, 2018)

1.5 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se z nejobecnějšího hlediska dělí na dobrovolnou a nedobrovolnou. Z hlediska délky trvání na krátkodobou a dlouhodobou a podle příčin, které ji způsobují na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní.

1.5.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolnou nezaměstnaností se v ekonomické teorii označuje stav, kdy se část práceschopného obyvatelstva dobrovolně rozhodla, že při daných mzdových podmínkách nebude pracovat. Znamená to, že v ekonomice sice existují volná pracovní místa, ale v důsledku nízké mzdové sazby o ně není zájem. Lidé setrvávají nezaměstnanými, dokud nenajdou lépe placené pracovní místo. (Rehuš, 2018) Mezi dobrovolně nezaměstnané patří rovněž ti, kteří se

nehledě na mzdovou sazbu rozhodli, že zcela preferují svůj volný čas a pracovat vůbec nechtějí. (Krebs a kol., 2007) Jedná se o lidi, kteří si takovýto životní styl mohou v důsledku finančního zabezpečení dovolit nebo naopak o lidi, kteří žijí ze sociálních dávek. Nedobrovolně nezaměstnaní by naopak rádi pracovali při daných mzdových podmínkách, ale nemohou, protože v ekonomice neexistují volná pracovní místa. (Jurečka a kol., 2017)

1.5.2 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost přetrvává zpravidla několik týdnů až měsíců a pro ekonomiku nepředstavuje tak zásadní problém jako nezaměstnanost dlouhodobá, která trvá déle než rok. Oba druhy nezaměstnanosti s sebou přináší řadu ekonomických a sociálních důsledků, které jsou však v případě dlouhodobé nezaměstnanosti výrazně silnější. (Jurečka a kol., 2017)

1.5.3 Frikční nezaměstnanost

Brožová (2002) považuje frikční nezaměstnanost za součást přirozené míry nezaměstnanosti, která podle Dwivediho (2018) odpovídá velikosti nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti. Brožová (2002) dále tvrdí, že jde o nezaměstnanost dobrovolnou. Vzniká tedy na základě dobrovolného rozhodnutí, ovšem pouze s cílem nalezení vhodnějšího zaměstnání. Chmura (2016) uvádí, že do kategorie frikčně nezaměstnaných patří i lidé, kteří byli např. z organizačních důvodů nuceni své původní zaměstnání ukončit. Lze tedy konstatovat, že frikční nezaměstnanost představuje fázi přechodu z původního do nového zaměstnání. Může se však jednat i o fázi hledání úplně prvotního zaměstnání po ukončení školy nebo hledání nového zaměstnání v důsledku změny bydliště. (Chmura, 2016) Frikční nezaměstnanost tedy představuje naprosto běžný ekonomický jev, který, pokud k němu dojde, představuje pouze krátkou životní epizodu člověka.

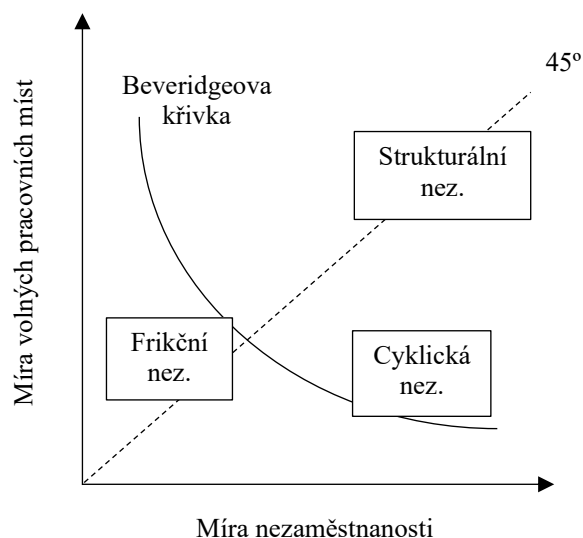
1.5.4 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn, kdy se některá odvětví ekonomiky rozvíjejí a firmy na určitém území expandují, zatímco jiná odvětví upadají a firmy jsou nuceny snižovat objem vyráběné produkce, propouštět nebo z trhu úplně odejít. (Brčák a kol., 2018) Pracovníci z upadajících odvětví se proto snaží o přemístění své práce do odvětví, která se rozvíjejí, nicméně velice často se stává, že nemají potřebnou kvalifikaci, a tak se stávají strukturálně nezaměstnanými. Strukturální nezaměstnanost postihuje kromě odvětví také regiony, neboť se může stát, že v některých regionech je nezaměstnanost vysoká, zatímco

v jiných existují volná pracovní místa. Je to tedy výsledek kvalifikačního nebo regionálního nesouladu mezi nabídkou práce a její poptávkou. (Pavelka, 2007)

1.5.5 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost označuje stav, kdy část pracovní síly ztrácí svou práci v důsledku neblahého ekonomického vývoje v zemi, který je dán hospodářským cyklem. V případě cyklické nezaměstnanosti je hospodářský cyklus ve fázi recese. Tento druh nezaměstnanosti postihuje na rozdíl od strukturální všechna odvětví, popřípadě regiony dané země bez větších rozdílů. Na trhu práce tak vzniká všeobecný přebytek nabídky práce nad její poptávkou. Cyklická nezaměstnanost není součástí přirozené míry nezaměstnanosti a z hlediska dobrovolnosti se jedná o nezaměstnanost nedobrovolnou, přičemž délka jejího trvání závisí na délce trvání recese. (Pavelka, 2007)



Obrázek 5: Beveridgeova křivka

Zdroj: upraveno podle (Jurečka a kol., 2018)

Obrázek 5 znázorňuje za pomoci tzv. Beveridgeovy křivky jednotlivé druhy nezaměstnanosti z hlediska příčin jejich vzniku. Beveridgeova křivka vyjadřuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou volných pracovních míst, přičemž mírou volných pracovních míst se rozumí procentuální podíl volných pracovních míst na celkovém počtu pracovních míst v ekonomice, tedy jak volných, tak obsazených. Křivka má negativní sklon, neboť platí, že čím vyšší je míra volných pracovních míst v ekonomice, tím nižší je míra nezaměstnanosti a naopak. (Jurečka a kol., 2018)

Pokud se ekonomika pohybuje ve středu křivky a zároveň se blíží počátku, platí, že v ní převládá frikční nezaměstnanost. Ta se, jak je z obrázku 5 patrné, vyznačuje nízkou mírou

nezaměstnanosti a poměrně vysokou mírou volných pracovních míst. K identifikaci strukturální a posléze i cyklické nezaměstnanosti se využívá osa 45 stupňů, která vyjadřuje stav rovnosti mezi mírou nezaměstnanosti a mírou volných pracovních míst. Strukturální nezaměstnanost se nachází na této ose a platí, že je poměrně dost vzdálená od počátku. (Jurečka a kol., 2018) Z její polohy na obrázku je patrné, že míra nezaměstnanosti je vysoká, neboť volná pracovní místa, kterými ekonomika disponuje nelze v důsledku kvalifikačního nesouladu obsadit. Pohybuje-li se ekonomika v prostoru pod osou, znamená to, že se nachází v recesi a vzniká tak cyklická nezaměstnanost, která se vyznačuje nízkou mírou volných pracovních míst a vysokou mírou nezaměstnanosti. (Jurečka a kol., 2018)

1.5.6 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je součástí frikční nezaměstnanosti a postihuje pouze ta odvětví ekonomiky, ve kterých dochází vlivem změny ročního období, klimatických podmínek či počasí k výkyvům v poptávce po práci. Mezi postižená odvětví patří např. zemědělství, stavebnictví či turismus. (Rehuš, 2018)

1.6 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Novotný (2009) uvádí, že existuje 5 hlavních faktorů, které mají na nezaměstnanost vliv. Těmito faktory jsou:

- 1) **Vládní politika zaměstnanosti**, prostřednictvím které může vláda zvyšovat informovanost o volných pracovních místech, podporovat migraci za prací, financovat rekvalifikace či dodatečnými vládními výdaji přispět k tvorbě nových pracovních míst a přímo tak snížit nezaměstnanost, což však v konečném důsledku zvyšuje inflaci. Pasivními zásahy, které spočívají ve vyplácení sociálních dávek pak vláda tlumí důsledky nezaměstnanosti.
- 2) **Výše minimální mzdy a sociálních dávek**. Vysoké sociální dávky mohou být příčinou vzniku dobrovolné nezaměstnanosti, a to především tehdy, pokud člověk vykonává hůře placenou práci.
- 3) **Demografická struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva a zaměstnávání pracovníků ze zahraničí**. Cizinci jsou totiž ochotni pracovat za minimální mzdu a vykonávat takové práce, které tuzemští pracovníci nechtějí dělat.
- 4) **Vzdělání, kvalifikace a osobní kompetence**. Aby mohl člověk vykonávat určitou pozici, nestačí mu pouze chtít. Musí prokázat, že je patřičně vzdělán a že má pro výkon dané

pozice předpoklady, které jsou dány vlastnostmi (např. truhlář musí být zručný) a velmi často také zkušenostmi, které absolventi poté, co vstoupí na trh práce, nemají. Další nutnou podmínkou je pak existence nabídky dané pozice.

- 5) **Mobilita, pružnost a ochota stěhovat se za prací.** Obecně platí, že lidé nechtějí a mnohdy ani nemohou se za prací stěhovat, nicméně jsou k tomu v důsledku strukturální nezaměstnanosti mnohdy nuceni. Pracovních příležitostí s jistotou celoživotního zaměstnání v místě bydliště je a bude málo.

1.7 Rizikové skupiny na trhu práce

Některé skupiny lidí jsou nezaměstnaností ohroženy více než jiné, a proto je nutné jejich začleňování na trh práce skrze národní politiku zaměstnanosti podporovat. Chmura (2016) uvádí, že mezi rizikové skupiny na trhu práce patří zejména:

- **Mladí lidé do 30 let věku.** Jedná se především o absolventy, kteří po dokončení studia prvně vstupují na trh práce, a tudíž nemají potřebné pracovní zkušenosti ani základní pracovní návyky, čímž jsou ve srovnání s ostatními značně znevýhodněni.
- **Ženy s malými dětmi.** Odjakživa platilo a stále platí, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu před ženskou. Je tomu tak proto, že muži nejsou zatíženi péčí o domácnost a děti. Navíc, se u nich nepředpokládá, že půjdou na mateřskou či posléze rodičovskou dovolenou.
- **Občané se zdravotním postižením.** Jedná se o osoby buďto zdravotně znevýhodněné nebo invalidní (1.-3. stupeň invalidity). Tyto osoby pobírají státní invalidní důchod a v důsledku svého postižení nejsou schopny pracovat na plný úvazek, což jim jejich postavení na trhu práce značně komplikuje. Je proto nutné, aby jim byla v rámci státní politiky zaměstnanost věnována zvýšená pozornost.
- **Starší lidé.** Obecně se uvádí, že osoby starší 50 let představují nejhůře umístitelnou skupinu nezaměstnaných, a to proto, že se vzhledem ke svému věku většinou nedokáží přizpůsobit rychlejšímu pracovnímu tempu, ani moderním technologiím, které jsou v dnešní době součástí běžného pracovního procesu. Rovněž se u nich z důvodu zdravotních obtíží, které se v souvislosti s přibývajícím věkem objevují, předpokládá vyšší pracovní absence. Z těchto důvodů je pak zaměstnavatelé považují za neperspektivní, a je proto nutné jim v rámci národní politiky zaměstnanosti věnovat rovněž zvýšenou pozornost. Navíc bylo prokázáno, že tato skupina prožívá ztrátu zaměstnání nejtěživěji a mnohdy při hledání nového zaměstnání rezignuje.

- **Osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací.** Tato riziková skupina zahrnuje osoby, které disponují velice nízkou nebo žádnou kvalifikací a zároveň nedostatečnými nebo žádnými pracovními zkušenostmi. Osoby v této skupině preferují pobírání dávek před uplatněním se na trhu práce a velmi často se uchylují ke společensky patologickým jevům.
- **Národnostní etnika a imigranti.** V rámci ČR a Slovenska se za rizikovou skupinu považuje romské etnikum, o které zaměstnavatelé nemají pro jejich nízkou kvalifikaci a mnohdy i společenskou nepřizpůsobivost zájem.

1.8 Zaměstnanost

Zaměstnanost je možné definovat jako opak nezaměstnanosti. Zaměstnanost je tak jako nezaměstnanost možné vyčíslit, a to prostřednictvím ukazatele zvaného míra zaměstnanosti, který udává procentuální podíl zaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivních obyvatel. (Holý, 2018) Její matematický zápis vypadá následovně:

$$MZ = (E/L) * 100; \text{ kde}$$

MZ = míra zaměstnanosti

E = počet zaměstnaných

L = počet ekonomicky aktivních

2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

SPZ představuje nedílnou součást hospodářské politiky každého státu. Rievajová (2009, str. 231) uvádí, že se jedná „o soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využívání pracovních sil“. SPZ je výsledkem společného „úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů“. (Krebs a kol, 2007, str. 296)

SPZ je zaměřena na rozvoj infrastruktury pracovního trhu, kdy skrze instituce jako jsou úřady práce či jiné agentury zprostředkovávající zaměstnání zajišťuje dokonalejší informovanost o volných pracovních pozicích na jedné straně a žadatelích o zaměstnání na straně druhé. Dále se SPZ podílí na tvorbě nových pracovních pozic a zvyšuje adaptabilitu pracovních sil na trhu práce. Tyto aktivity se souhrnně označují jako APZ, neboť vedou k podnícení aktivního chování subjektů na trhu práce. Vedle APZ existuje také PPZ, která spočívá v zabezpečování životních podmínek nezaměstnaných. (Rievajová, 2009)

Hlavním cílem SPZ je to, aby ti, kteří chtějí pracovat, pracovat mohli, resp. aby mohli bez omezení vstoupit na trh práce a za lidsky důstojných podmínek na něm setrvat. SPZ tedy usiluje o to, aby si nezaměstnaní našli, a hlavně udrželi práci. Dílčím cílem SPZ je pak to, aby ti, kteří chtějí pracovat, ale nemohou, byli do té doby, než si najdou práci, finančně zabezpečeni. (Tomeš, 2011)

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje

APZ se podle Tomeše (2011) rozumí soubor opatření, jejichž cílem je dosažení maximální možné úrovně zaměstnanosti, přičemž smyslem těchto opatření je motivace a hlavně aktivace nezaměstnaných při hledání práce, tvorba nových a udržení stávajících pracovních pozic včetně zaměstnanců, kteří je obsazují.

Nástroje APZ mohou mít v každé zemi jinou podobu. Martin (1998) uvádí, že na základě mezinárodního srovnávání zemí Evropské unie je možné rozlišit 5 hlavních skupin těchto nástrojů, kterými jsou veřejné služby zaměstnanosti, programy pracovní přípravy a výcviku, opatření vůči mládeži, podpora tvorby nových pracovních míst a opatření pro handicapované.

2.1.1 Veřejné služby zaměstnanosti

Ve většině zemí Evropské unie představují veřejné služby zaměstnanosti hlavní nástroj APZ. Jedná se o síť veřejných institucí, která podle European Commission (2020) propojuje uchazeče o zaměstnání s potenciálními zaměstnavateli. Veřejné služby zaměstnanosti mohou mít v každé zemi jinou strukturu, nicméně mají shodný cíl, a to pomoci sladit nabídku práce s její poptávkou, což je realizováno skrze informace, umístování nezaměstnaných a poskytování poradenských služeb na místní, národní a evropské úrovni. (European Commission, 2020) Veřejné služby zaměstnanosti jsou ve většině zemí OECD poskytovány pod záštitou ústředních vládních institucí. Mohou je však zajišťovat i jiné subjekty, které však tvoří APZ státu. Jedná se především o soukromé agentury a subjekty poskytující služby inzerce a reklamy volných pracovních míst. (Sirovátka, 1995) Winkler a Wildmannová (1999, str. 68) uvádí, že veřejné služby zaměstnanosti představují služby „*zprostředkování práce, intenzivní poradenství a kurzy a podporu pracovní mobility*“.

Zprostředkování práce

Tyto služby poskytují úřady práce. Mohou je však poskytovat i soukromé zprostředkovatelské agentury, které si na rozdíl od úřadů práce, které tyto služby poskytují bezplatně, mohou účtovat poplatek. Zprostředkováním práce se podle CzechTrade (1997-2019b) rozumí činnost spočívající ve vyhledávání práce pro nezaměstnané, kteří se o ni ucházejí nebo vyhledávání pracovníků pro zaměstnavatele, kteří je shánějí. Podle Winklera a Wildmannové (1999) je účinnost těchto služeb vyšší, pokud mají zaměstnavatelé povinnost hlásit příslušným státním úřadům volná pracovní místa. Tato povinnost se uplatňuje např. ve Francii, Itálii nebo třeba na Slovensku. V ČR byla v roce 2012 zrušena.

Intenzivní poradenství a kurzy

Intenzivní poradenství představuje široké spektrum poradenských služeb, které jsou spojeny s celou řadou možných druhů podpor včetně odborné přípravy a pomoci při hledání zaměstnání. (European Commission, 2017) Služby intenzivního poradenství jsou tak jako služby zprostředkování práce poskytovány jak úřady práce, tak soukromými agenturami, přičemž platí, že soukromé agentury poskytují takové služby, které úřady práce ne, a tak si nekonkurují. (Winkler a Wildmannová, 1999) Vedle poradenských činností organizují úřady práce také nejrůznější motivační kurzy, prostřednictvím kterých se nezaměstnané snaží aktivizovat při hledání práce. Intenzivní poradenství a kurzy jsou nejvíce účinné u krátkodobě

nezaměstnaných, nicméně pokud je podpora nezaměstnaných upravena jejich individuálním potřebám, tato opatření mohou být účinná i mimo tuto skupinu. (European Commission, 2017)

Podpora pracovní mobility

Podporou pracovní mobility se rozumí podpora finančního charakteru, která je poskytována v případě, že osoba nastupuje do zaměstnání mimo její bydliště. Obvykle slouží k pokrytí výdajů na cestování, popřípadě pak přestěhování. (Winkler a Wildmannová, 1999)

2.1.2 Programy pracovní přípravy a výcviku

Horáková (2014) uvádí, že programy pracovní přípravy a výcviku se v řadě evropských zemí označují jako programy dalšího vzdělávání dospělých. Dále pak, že jsou odvislé od fáze životního cyklu, v níž se obvykle uplatňují a samozřejmě od jejich cílové skupiny. Na základě tohoto pak tyto programy dělí na:

- vzdělávání před vstupem na trh práce – programy školního vzdělávání, které jsou většinou organizovány pod záštitou ministerstev školství;
- dodatečné vzdělávání a výcviky pro zaměstnané – programy uplatňované s cílem udržení stávajících zaměstnanců, a to nejčastěji tehdy, kdy se mění náplň jejich práce;
- rekvalifikace (tj. změna kvalifikace) – programy určené nezaměstnaným, kteří se v důsledku toho, že jejich kvalifikace neodpovídá poptávce po práci, nemohou uplatnit na trhu práce;
- specifické vzdělávací a výcvikové programy – programy pro dlouhodobě nezaměstnané, chudé či příjemce sociálních dávek. (Horáková, 2014)

2.1.3 Opatření vůči mládeži

Martin (1998) uvádí, že opatření vůči mládeži zahrnují pracovní přípravu a výcvik mládeže a programy pro nezaměstnanou, potažmo znevýhodněnou mládež. Cílem pracovní přípravy a výcviku je usnadnit mládeži přechod ze školy do zaměstnání. Existují dvě strategie, jak toho docílit. První je zvýšit podíl středoškolsky vzdělaných mladých lidí a druhá spočívá v rozvinutí výcviku spojeného s pracovní praxí v podnicích. (Sirovátka, 1995) V druhém případě se jedná o programy, které mohou být velice rozmanité. Mohou zahrnovat *„programy podněcování účasti v normálních typech vzdělávání, speciální kurzy pro problematicky vzdělavatelnou mládež, různé formy pracovní praxe nebo jednoduše opatření, která mají minimalizovat*

předčasné odchody před dokončením příslušného stupně školního vzdělávání.“ (Winkler a Wildmannová, 1999, str. 72)

Na Slovensku je nejrozšířenější formou těchto programů vytváření tzv. praktikantských a absolventských pracovních míst, tedy míst, která jsou určena výhradně pro mládež, resp. absolventy prvně vstupující na trh práce. Tato speciálně vytvářená místa jsou přínosem nejen pro samotné absolventy, neboť jim garantují existenci pracovních příležitostí na trhu práce, ale i pro tvůrce těchto míst, tedy zaměstnavatele, kteří jsou v rámci těchto programů subvencováni. (Winkler a Wildmannová, 1999)

2.1.4 Podpora tvorby nových pracovních míst

Podpora tvorby pracovních míst se uplatňuje jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru. Zahrnuje i podporu osob, které se rozhodly samostatně podnikat. Tyto programy se podle Martina (1998) dělí na programy podporující vznik nových pracovních míst v soukromém sektoru, programy poskytující pomoc osobám, které se rozhodly samostatně podnikat a programy přímé tvorby pracovních míst ve veřejném sektoru.

Programy podporující vznik nových pracovních míst v soukromém sektoru

Podpora je v rámci těchto programů poskytována ve formě subvencí, které podle Robertsona (1994) představují finanční kompenzace, které jsou zaměstnavatelům vypláceny za to, že zaměstnávají určité kategorie nezaměstnaných, většinou dlouhodobě nezaměstnaných. Může se však jednat i o další kategorie obtížně zaměstnatelných osob jako jsou např. osoby se zdravotním postižením či osoby předdůchodového věku. Cílem těchto programů je tedy zvýšit zaměstnanost, resp. zvýšit zaměstnanost určitých kategorií nezaměstnaných. Cílovou skupinou jsou tedy primárně nezaměstnaní. Výše zmínění autoři však uvádí, že některé programy mohou směřovat vůči začínajícím podnikatelům či k podpoře vzniku nových pracovních míst v určitých regionech. (Robertson, 1994)

Programy poskytující pomoc osobám, které se rozhodly samostatně podnikat

Jak již z názvu vyplývá, podpora je v rámci těchto programů poskytována osobám, které jsou nezaměstnané a rozhodly se samostatně podnikat. Caliendo (2016) uvádí, že nejčastěji se jedná o podporu finančního charakteru, která je začínajícím podnikatelům vyplácena buďto jako u nás v ČR, na Slovensku či třeba ve Španělsku jednorázově, nebo po určité období (zpravidla šest až dvanáct měsíců), což je praktikováno v Německu nebo třeba ve Velké Británii. Výše podpory se země od země liší.

Programy přímé tvorby pracovních míst ve veřejném sektoru

Winkler a Wildmannová (1999) uvádí, že programy přímé tvorby pracovních míst ve veřejném sektoru představují jednu z historicky nejstarších forem řešení nezaměstnanosti. Tyto programy představovaly v řadě evropských zemích nejvýznamnější nástroj APZ, nicméně počátkem 80. let se od nich začalo postupně upouštět, a to zejména z toho důvodu, že začalo docházet k výrazným redukcím státních rozpočtů, a tudíž i zmenšování velikosti veřejných sektorů. (Winkler a Wildmannová, 1999)

Jedná o programy, které podněcují vznik nových pracovních příležitostí ve veřejném, potažmo neziskovém sektoru, které jsou určeny výhradně nezaměstnaným. (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2001) Většinou se však jedná o pracovní příležitosti dočasného charakteru, které jsou podle Winklera a Wildmannové (1999) většinou neperspektivní, a tedy méně kvalitní. Podle Frederikssona (2020) se kvalita těchto pracovních míst odvíjí primárně od režimu, který v dané zemi převládá. Uvádí, že v sociálně demokratických zemích jsou tato místa vzhledem k jejich kvalitě přijatelnější než v zemích, kde převládá liberální režim. Dále pak že pokud je kvalita těchto míst velice nízká, existuje vysoká pravděpodobnost, že se účastníci těchto programů stanou opět nezaměstnanými. (Frederiksson, 2020)

2.1.5 Opatření pro handicapované

Tato opatření zahrnují podle Martina (1998) jednak tzv. pracovní rehabilitace a jednak pracovní programy pro handicapované. International Labour Organization (1996-2017) uvádí, že pracovní rehabilitace představuje souvislou činnost, která má za cíl pomoci osobám s tělesným nebo duševním postižením najít a udržet si vhodné zaměstnání. Pracovní rehabilitace zahrnuje odborné poradenství, teoretickou a praktickou přípravu na zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, zprostředkování a udržení zaměstnání, popřípadě jeho změnu. (International Labour Organization, 1996-2017)

V druhém případě se jedná o programy, které mají za cíl zvýšit zaměstnanost handicapovaných, přičemž handicapovanou osobou je v rámci těchto programů míněna osoba se zdravotní či mentální diskvalifikací. Ve skandinávských zemích, kde jsou tyto programy nejvíce rozvinuty, se za handicapovanou osobu považuje i osoba sociálně znevýhodněna, neboť zde panuje přesvědčení, že sociální problémy mohou být příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti. Nejrozšířenější formou těchto programů je vytváření speciálních pracovních míst, která jsou určena výhradně handicapovaným. Tvůrci těchto míst, což jsou zaměstnavatelé, jsou v rámci

těchto programů subvencování, přičemž platí, že jsou subvencováni delší dobu nežli zaměstnavatelé zřizující nová pracovní místa pro ostatní kategorie nezaměstnaných. Dalším opatřením, které je v rámci těchto programů realizováno, je vytváření tzv. chráněných dílen, což jsou organizace, které zaměstnávají primárně osoby se zdravotním postižením. (Sirovátka, 1995) Ve většině zemí Evropské unie mají zaměstnavatelé dokonce zákonnou povinnost zaměstnávat určité procento zdravotně postižených osob. Patří k nim např. ČR, Slovensko, Polsko, Německo, Francie, Itálie atd. V některých zemích však mohou zaměstnavatelé při nedodržení stanovené kvóty využít tzv. náhradního plnění, které spočívá v nákupu zboží a služeb z chráněných dílen či od dodavatelů, kteří zaměstnávají nadpoloviční počet zdravotně postižených osob. Náhradní plnění se uplatňuje v ČR, Polsku a na Slovensku.

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

PPZ představuje systém finančních dávek, které jsou vypláceny s cílem zmírnit negativní důsledky nezaměstnanosti. Martin (1998) uvádí, že PPZ převážné části zemí OECD zahrnují dávky v nezaměstnanosti a předčasný důchod. Dávky v nezaměstnanosti slouží k finančnímu zabezpečení osob, které přišly o práci nebo které v důsledku nedobrovolného snížení jejich pracovního úvazku dostávají nižší plat. V druhém případě se jedná o finanční pomoc určenou pracovníkům předdůchodového věku, kteří jsou bez práce a je u nich nepravděpodobné, že si před odchodem do důchodu najdou novou. (Nie a Struby, 2011)

3 STRATEGIE EVROPA 2020

Strategie Evropa 2020 představuje strategický plán Evropské unie, jehož cílem je zvýšení zaměstnanosti a dosažení udržitelného ekonomického růstu, který bude, jak uvádí Vláda ČR (2009-2021) „založen na principech znalostní ekonomiky, bude udržitelný a bude podporovat začleňování, a to jak sociální, tak územní.“ Jedná se o desetiletou strategii, která navazuje na tzv. Lisabonskou strategii, která platila od roku 2000 do roku 2010, kdy byla Evropskou radou přijata již zmiňovaná Strategie Evropa 2020. (Úrad vlády Slovenskej republiky, 2011) European Commission (2010) uvádí, že mezi priority této strategie patří:

- chytrý růst, kterého je dosahováno skrze rozvíjení ekonomiky založené na vědomostech a inovacích;
- udržitelný ekonomický růst, kterého je dosahováno, pokud se ekonomika vedle zvyšování své konkurenceschopnosti soustředí také na snížení ekologické zátěže;
- inkluzivní růst, kterého je dosahováno tehdy, pokud ekonomika vykazuje vysokou zaměstnanost vyznačující se sociální a územní soudržností.

3.1 Cíle Strategie Evropa 2020

V rámci této strategie bylo určeno 5 měřitelných cílů, kterých by měla Evropská unie jako celek do konce roku 2020 dosáhnout. Rýsová a Čajka (2019) uvádí, že v rámci prvního cíle by mělo být dosaženo růstu v oblasti zaměstnanosti. Konkrétně by tedy mělo být dosaženo zvýšení zaměstnanosti osob ve věku od 20 do 64 let. Evropská komise rozhodla, že míra jejich zaměstnanosti by měla dosahovat minimálně 75 %. Zároveň stanovila požadavek na zvyšování zaměstnanosti znevýhodněných skupin, kterými jsou např. ženy, pracovníci předdůchodového věku či osoby zdravotně indisponované. V rámci druhého cíle bylo Evropskou komisí rozhodnuto, že minimálně 3 % HDP by měla být investována do oblasti vědy a výzkumu. Třetí cíl, nazývaný také jako cíl 20/20/20, je zaměřen na oblast udržitelného růstu. (Rýsová a Čajka, 2019) Vláda ČR (2009-2021) uvádí, že v rámci tohoto cíle by mělo být dosaženo těchto 3 dílčích cílů:

- 1) ve srovnání v roce 1990 by mělo být dosaženo výrazného snížení emisí skleníkových plynů, a to o 20 %;
- 2) zvýšení podílu energie získané z obnovitelných zdrojů na celkové konečné spotřebě energie o 20 %;
- 3) snížení energetické náročnosti minimálně o 20 %.

Prostřednictvím čtvrtého cíle je požadováno, aby podíl osob ve věku od 18 do 24 let, které předčasně ukončí školní docházku, popř. jinou formu odborné přípravy dosahoval minimálně 10 %. Dále pak, aby alespoň 40 % osob ve věku od 30 do 34 let mělo terciální vzdělání. V rámci pátého cíle je požadováno, aby došlo ke snížení počtu obyvatel Evropské unie, kteří čelí riziku chudoby nebo sociálního vyloučení o 25 % oproti předchozímu období. (Rýsová a Čajka, 2019)

Vláda ČR (2009-2021) uvádí, že každý členský stát má povinnost převést výše uvedené cíle na národní úroveň, a tedy stanovit si tzv. národní cíle, což jsou cíle, jejichž naplňováním budou státy přispívat k dosahování všech pěti měřitelných cílů strategie. Národní cíle jsou stanovovány ve spolupráci s Evropskou komisí a zohledňují ekonomická a sociální specifika daného státu. Z tohoto důvodu se mohou stát od státu lišit. Národní cíle jsou součástí tzv. národního programu reforem, který obsahuje informace o tom, jaká opatření jsou za účelem dosažení stanovených národních cílů v rámci daného státu přijímány. (Vláda ČR, 2009-2021)

3.2 Národní cíle ČR – oblast zaměstnanosti

V této a další podkapitole bude pozornost věnována pouze národním cílům, popř. jejich podcílům, v oblasti zaměstnanosti, a to proto, že jejich naplňování je v rámci této práce jako jediné zkoumáno.

Vláda ČR (2009-2021) uvádí, že národní cíl v oblasti zaměstnanosti byl v rámci ČR stanoven analogicky s cílem strategie. Dále pak, že byly stanoveny tyto dílčí národní cíle:

- zvýšení míry zaměstnanosti žen ve věku od 20 do 64 let na 65 %;
- zvýšení míry zaměstnanosti starších osob, přičemž starší osobou je míněna každá osoba ve věku od 55 do 64 let, na 55 %;
- snížení míry nezaměstnanosti mladých osob, přičemž mladou osobou je míněna každá osoba ve věku od 15 do 24 let, o třetinu ve srovnání s rokem 2010 (tj. na 12,2 %);
- snížení míry nezaměstnanosti osob ve věku od 15 do 74 let s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0-2) o čtvrtinu ve srovnání s rokem 2010 (tj. na 18,8 %).

3.3 Národní cíle Slovenska – oblast zaměstnanosti

Rýsová a Čajka (2019) uvádí, že v oblasti růstu zaměstnanosti si Slovensko stanovilo národní cíl na úrovni 72 %.

4 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI A JEJICH PŘÍČIN V ČR A NA SLOVENSKU

V této kapitole bude provedena analýza nezaměstnanosti a jejich příčin v ČR a na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019. Následně bude provedena komparace zjištěných výsledků. Nejprve však budou země a jejich ekonomiky stručně charakterizovány. V rámci kapitoly bude rovněž posuzováno, jak se tyto dva státy podílí na plnění onoho zmíněného kritéria růstu zaměstnanosti stanoveného strategickým dokumentem Strategie Evropa 2020 prostřednictvím svých národních cílů, a to od roku 2010, kdy byla strategie přijata, do roku 2019. Údaje za rok 2020 zatím nejsou k dispozici, a proto bude za pomoci vhodného statistického modelu provedena jejich predikce.

4.1 Charakteristika ČR a její ekonomiky

Česká republika vznikla tak jako Slovensko dne 1.1.1993, kdy došlo k rozpadu tehdejšího Československa. Jedná se o demokratický právní stát, jehož hlavou je prezident, kterým je od roku 2013 Miloš Zeman. I přesto, že je ČR parlamentní republikou, prezident je od roku 2013 volen přímou volbou. Současný prezident je tedy historicky prvním prezidentem, kterého si zvolili sami občané. Rozloha území ČR činila k 31.12.2019 78 870 km² a počet obyvatel byl ke stejnému datu zjištěn na 10 693 939 obyvatel, což je v přepočtu na 1 km² 136 obyvatel. (Eurostat, 2021) Hlavním a zároveň největším městem ČR je Praha, která představuje jeden ze čtrnácti krajů, na které se ČR člení.

Co se ekonomiky týče, její stav je v základním rozsahu zachycen v tabulce 1, která uvádí průměrné roční hodnoty základních makroekonomických ukazatelů, které byly získány z databáze Eurostatu, a to za období od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 1: Vývoj základních makroekonomických ukazatelů ČR (%)

Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tempo růstu reál. HDP	2,4	1,8	-0,8	-0,05	2,3	5,4	2,5	5,2	3,2	2,3
Míra inflace	1,2	2,2	3,5	1,4	0,4	0,3	0,6	2,4	2,0	2,6
Míra nezaměstnanosti	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,1	4,0	2,9	2,2	2,0
Podíl salda běž. účtu na nom. HDP	-3,6	-2,1	-1,5	-0,5	0,2	0,4	1,8	1,5	0,4	-0,3

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z výše uvedené tabulky je na první pohled patrné, že se česká ekonomika v rocích 2012 a 2013 nacházela v recesi. I když pokles ekonomiky nebyl tak vysoký jako v roce 2009, do roku 2019 se jednalo o nejdelší recesi od roku 1997. V ostatních letech sledovaného období se už

výkonnost české ekonomiky pouze zvyšovala. Nejvíce však v letech 2015 a 2017, kdy reálný HDP přesáhl hodnotu 5 %. Míra inflace byla za celé sledované období nejvyšší v roce 2012, kdy se vyšplhala na hodnotu 3,5 %. Nejnižší hodnoty dosahovala v roce 2015 (0,3 %). Z hodnot míry nezaměstnanosti lze usoudit, že situace na českém trhu práce byla nejhorší v roce 2010, tedy na začátku sledovaného období. Míra nezaměstnanosti dosahovala rekordních 7,3 %. Poměrně vysokých hodnot dosahovala i v rocích 2012 a 2013 (7 %). Na konci sledovaného období, konkrétně v roce 2019 byla naopak nejnižší (2 %). Nezaměstnanost bude podrobněji analyzována v následující podkapitole. Co se vnější ekonomické stability ČR týče, bilance běžného účtu vykazovala od roku 2014 do roku 2018 přebytek, který byl nejvyšší v roce 2016 (1,8 HDP). V ostatních letech pak vykazovala deficit, který byl nejvyšší v roce 2010 (3,6 % HDP).

4.2 Analýza nezaměstnanosti a jejích příčin v ČR

V rámci této podkapitoly bude na základě mezinárodně srovnatelných údajů z databáze Eurostatu proveden rozbor průběhu nezaměstnanosti v ČR od roku 2010 do roku 2019. Nejprve bude nezaměstnanost zkoumána z obecného hlediska. To znamená, že bude na základě obecné míry nezaměstnanosti sledován vývoj celkové nezaměstnanosti. Problém nezaměstnanosti však nespočívá pouze v její výši, ale také v její struktuře, a proto bude nezaměstnanost v další části analýzy zkoumána ve vztahu k pohlaví, věku, nejvyššímu dosaženému vzdělání a délce nezaměstnanosti. Na základě regionální míry nezaměstnanosti bude zkoumáno, jak se nezaměstnanost vyvíjela v jednotlivých regionech soudržnosti. Nezaměstnanost se odvíjí i od počtu volných pracovních míst v ekonomice, a proto bude s využitím míry volných pracovních míst sledován vývoj podílu počtu volných pracovních míst na celkovém počtu pracovních míst. Všeobecně platí, že čím vyšší je míra volných pracovních míst, tím nižší je míra celkové nezaměstnanosti. Pro grafické znázornění tohoto vztahu bude v práci vytvořena Beveridgeova křivka. V závěru podkapitoly budou identifikovány jednotlivé příčiny nezaměstnanosti.

4.2.1 Celková nezaměstnanost v ČR

Tabulka 2 obsahuje informace o vývoji celkové míry nezaměstnanosti v ČR od roku 2010 do roku 2019. Jelikož míra nezaměstnanosti udává podíl počtu nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva (zaměstnaní + nezaměstnaní), jsou zde uvedeny i absolutní počty zaměstnaných a nezaměstnaných.

Tabulka 2: Celková míra nezaměstnanost v ČR

Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Míra nezaměstnanosti (v %)	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	5,1	4,0	2,9	2,2	2,0
Počet nezaměstnaných (v tis.)	383,5	350,5	366,8	368,9	323,6	268,0	211,4	155,4	121,5	109,0
Počet zaměstnaných v (tis.)	4 875,0	4 865,8	4 883,7	4 929,9	4 964,2	5 030,5	5 127,3	5 210,3	5 280,8	5 288,0

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z výše uvedené tabulky je patrné, že míra nezaměstnanosti byla za celé sledované období nejvyšší v roce 2010, kdy dosahovala hodnoty 7,3 %. V ČR bylo téhož roku celkem 383,5 tisíc nezaměstnaných. To je o 31,3 tisíc více než v předešlém roce a zároveň nejvíce za celé sledované období. (Eurostat, 2021) Zaměstnaných bylo v ČR v roce 2010 celkem 4 875,0 tisíc. To je o 50,9 tisíc méně než v roce 2009. (Eurostat, 2021) Zároveň se jedná o druhou nejnižší hodnotu v rámci sledovaného období. Nejnižší byla naměřena v roce 2011. V roce 2011 se totiž počet zaměstnaných poprvé a naposledy v rámci sledovaného období snížil.

Poměrně vysoké hodnoty dosahovala míra nezaměstnanosti v roce 2012. V roce 2013 míra stagnovala. To znamená, že vykazovala naprosto identickou hodnotu jako v roce 2012, a to 7 %. Počet nezaměstnaných v roce 2012 vzrostl o 16,3 tisíc. Rostoucí tendence pokračovala i v roce následujícím, kdy se počet nezaměstnaných zvýšil z 366,8 tisíc (2012) na 368,9 tisíc. To je o 2,1 tisíc. Počet zaměstnaných v obou rocích rostl. V roce 2012 bylo v ČR celkem 4 883,7 tisíc zaměstnaných. V roce 2013 o 46,2 tisíc více.

Z tabulky 2 je dále patrné, že se počet nezaměstnaných od roku 2014 do roku 2019 snižoval. V roce 2019 bylo v ČR celkem 109,0 tisíc nezaměstnaných. To je zhruba o dvě třetiny méně než v roce 2014 a zároveň nejméně za celé sledované období. Počet zaměstnaných od roku 2014 dále rostl. V roce 2019 bylo v ČR celkem 5 288,0 tisíc zaměstnaných, což je za celé sledované období nejvíce. Vlivem příznivého vývoje obou komponent, tedy počtu zaměstnaných a počtu nezaměstnaných, se od roku 2014 snižovala i hodnota míry nezaměstnanosti.

4.2.2 Struktura nezaměstnanosti v ČR

Tabulka 3 udává, kolik procent z celkového počtu nezaměstnaných v ČR tvořili od roku 2010 do roku 2019 muži a kolik ženy.

Tabulka 3: Struktura nezaměstnanosti v ČR ve vztahu k pohlaví (%)

Pohlaví	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Muži	49,8	48,8	48,6	47,5	46,8	46,8	47,6	44,9	44,3	47,4
Ženy	50,3	51,2	51,4	52,5	53,2	53,2	52,4	55,1	55,7	52,6

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z údajů uvedených v tabulce 3 je patrné, že podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných byl za celé sledované období vyšší než podíl mužů. Největšího rozdílu (11,4 %), bylo dosaženo v roce 2018 a naopak nejnižšího (0,5 %) v roce 2010.

Tabulka 4 udává, kolik procent z celkového počtu nezaměstnaných v ČR tvořily od roku 2010 do roku 2019 osoby níže uvedených věkových kategorií.

Tabulka 4: Struktura nezaměstnanosti v ČR ve vztahu k věku (%)

Věk	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-24	19,1	19,1	19,9	18,6	17,4	16,3	16,4	16,2	16,5	14,8
25-29	14,8	13,0	13,8	12,7	13,0	14,0	14,5	12,4	14,2	12,8
30-34	12,0	12,3	11,9	12,8	12,8	13,3	12,5	11,3	11,7	13,7
35-39	11,2	12,3	12,8	14,1	14,0	13,5	11,5	14,4	12,9	12,3
40-44	9,5	9,8	9,6	10,1	10,4	10,8	11,5	12,0	11,2	11,1
45-49	9,9	10,2	9,5	9,4	10,3	8,6	8,0	9,2	8,9	9,7
50-74	23,5	23,4	22,7	22,3	22,0	23,4	25,6	24,6	24,6	25,7

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z tabulky 4 je zjevné, že podíl osob věkové kategorie 50-74 let na celkovém počtu nezaměstnaných byl ve srovnání s podíly ostatních věkových kategorií po celé sledované období nejvyšší. Každý rok sledovaného období byl vyšší než 22 % (v roce 2014 roven), avšak nikdy nepřekročil hranici 26 %. Maximálně dosahoval hodnoty 25,7 %, a to v roce 2019. Druhý největší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných tvořily po celé sledované období osoby ve věku od 15 do 24 let. Naopak nejnižší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných tvořily od roku 2010 do roku 2011 osoby věkové kategorie 40-44 let a od roku 2012 do roku 2019 osoby ve věku od 45 do 49 let.

Tabulka 5 udává, kolik procent z celkového počtu nezaměstnaných v ČR tvořily od roku 2010 do roku 2019 osoby s níže uvedenými stupni vzdělání.

Tabulka 5: Struktura nezaměstnanosti v ČR ve vztahu ke vzdělanosti (%)

Dosažené vzdělání	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nižší než základní, základní a nižší sekundární vzdělání (ISCED 0-2)	20,7	20,2	22,7	19,4	17,9	21,9	25,6	21,6	22,3	27,7
Vyšší sekundární a postsekundární neterciální vzdělání (ISCED 3-5)	72,6	71,9	69,0	72,2	71,7	67,4	63,2	65,9	64,6	61,3
Terciální vzdělání (ISCED 6-8)	6,7	7,9	8,2	8,5	10,3	10,7	11,2	12,4	13,1	12,0

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Pozn.: klasifikováno podle stupnice ISCED z roku 2011 (viz. příloha A)

Z tabulky 5 vyplývá, že podíl osob s vyšším sekundárním (středoškolským) a postsekundárním neterciálním vzděláním (pomaturitní studium) byl ve srovnání s podíly ostatních stupňů vzdělání za celé sledované období nejvyšší. Jeho vývoj byl až na roky 2013 a 2017 po celé sledované období klesající. Naopak nejnižší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných tvořily osoby s terciálním (vyšším odborným a vysokoškolským) vzděláním. Z tabulky 5 je však patrné, že se jejich podíl od roku 2010 do roku 2018 meziročně pouze zvyšoval. Následující rok se sice snížil, ale i tak byl téměř dvakrát tak větší než v roce 2010.

Tabulka 6 udává, kolik procent z celkového počtu nezaměstnaných v ČR tvořily od roku 2010 do roku 2019 osoby s níže uvedenými délkami dob nezaměstnanosti.

Tabulka 6: Struktura nezaměstnanosti v ČR ve vztahu k délce jejího trvání (%)

Délka nezaměstnanosti	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Krátkodobá (méně než 2 měsíce)	19,3	21,5	20,8	20,0	21,8	19,8	23,1	27,4	30,9	32,2
Střednědobá	39,7	37,9	35,8	36,6	34,7	32,9	34,8	37,6	38,6	37,8
* 3-5 měsíců	15,9	16,7	16,2	16,1	15,4	14,7	16,9	17,4	18,3	20,9
*6-11 měsíců	23,8	21,3	19,6	20,5	19,3	18,2	17,9	20,2	20,3	16,9
Dlouhodobá	40,9	40,6	43,3	43,4	43,5	47,2	42,1	34,9	30,5	30,0
*12-17 měsíců	16,0	13,3	11,6	12,3	11,8	11,0	10,0	9,3	9,3	8,1
*18-23 měsíců	7,1	7,1	7,5	7,2	6,8	7,8	5,6	5,8	3,7	4,5
*24-47 měsíců	9,7	12,1	15,2	14,7	14,8	15,8	13,6	9,1	8,7	7,4
*Více než 48 měsíců	8,2	8,0	9,1	9,2	10,0	12,6	12,9	10,7	8,7	10,0

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z výše uvedené tabulky je patrné, že největší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných tvořili do roku 2016 dlouhodobě nezaměstnaní a od roku 2017 osoby se střední délkou trvání nezaměstnanosti. Naopak nejnižší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných tvořili do roku 2017 krátkodobě nezaměstnaní a od roku 2018 dlouhodobě nezaměstnaní.

4.2.3 Regionální nezaměstnanost v ČR

Tabulka 7 zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech soudržnosti ČR, a to od roku 2010 do roku 2019. Mapa regionů soudržnosti ČR je uvedena v příloze B.

Tabulka 7: Míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti ČR (%)

Míra nezaměstnanosti	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Praha	3,8	3,6	3,1	3,1	2,5	2,8	2,2	1,7	1,3	1,3
Střední Čechy	5,2	5,1	4,6	5,2	5,1	3,5	3,1	2,1	2	1,3
Jihozápad	5,6	5,3	5,3	5,2	5,5	3,9	3,1	2,1	1,5	1,5
Severozápad	11,1	9,5	10,7	9,6	8,7	7,3	5,2	3,4	3,4	3
Severovýchod	7	6,6	8	8,3	6,4	5,2	4	2,8	2	1,7
Jihovýchod	7,5	7,2	7,6	6,8	6	4,9	3,7	3,1	2,3	1,9
Střední Morava	8,8	7,6	7,5	8	6,9	5,3	3,9	3,3	2,2	2,2
Moravskoslezsko	10,2	9,3	9,5	9,9	8,6	8,2	6,9	4,7	3,7	3,7

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Na základě údajů z uvedené tabulky je zjevné, že míra nezaměstnanosti byla za celé sledované období nejvyšší v regionech Moravskoslezsko a Severozápad. Nejnižší naopak v regionu Praha.

4.2.4 Míra volných pracovních míst v ČR

Tabulka 8 zachycuje průběh míry volných pracovních míst v ČR, a to od roku 2010 do roku 2019.

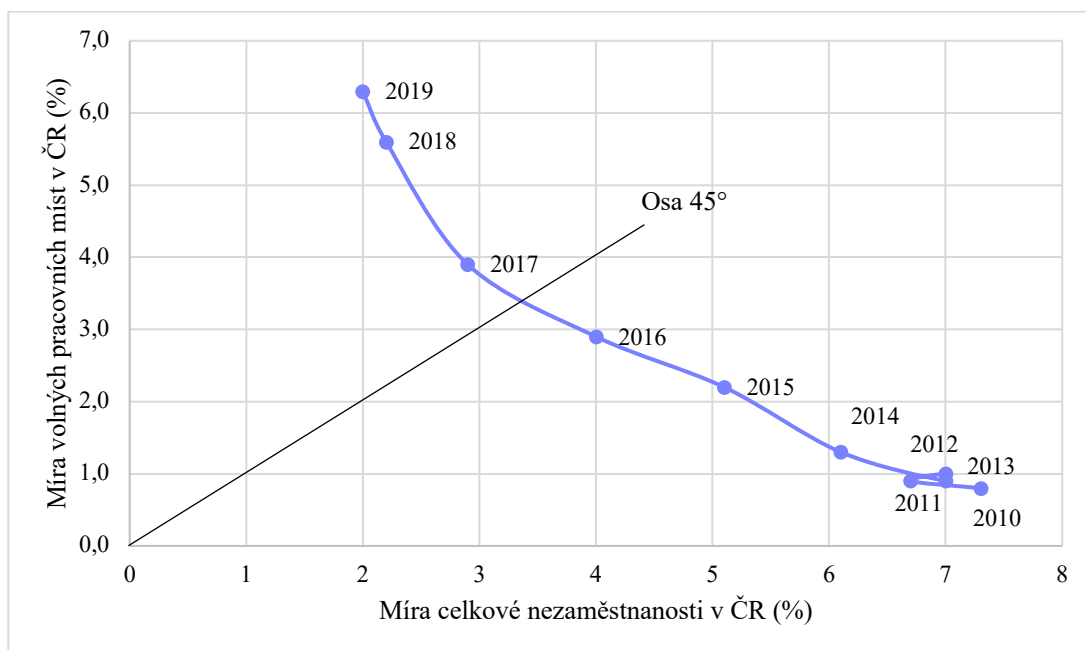
Tabulka 8: Míra volných pracovních míst v ČR (%)

Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Míra volných pracovních míst	0,8	0,9	1,0	0,9	1,3	2,2	2,9	3,9	5,6	6,3

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z výše uvedené tabulky plyne, že míra volných pracovních míst byla za celé sledované období nejnižší v roce 2010, kdy vykazovala hodnotu 0,8 %. V roce 2012 se zvýšila z 0,9 % (2011) na 1 %. Následující rok však rostoucí tendence nepokračovala. Míra volných pracovních míst klesla o 0,1 p. b., a tak se vrátila zpět na hodnotu 0,9 %. V roce 2014 se však rostoucí tendence navrátila a míra volných pracovních míst až do roku 2019 rostla, v důsledku čehož byla v roce 2019 za celé sledované období nejvyšší.

Na obrázku 6 je od roku 2010 do roku 2019 prostřednictvím Beveridgeovy křivky znázorněn vztah mezi mírou volných pracovních míst v ČR a mírou celkové nezaměstnanosti ČR.



Obrázek 6: Beveridgeova křivka – ČR

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z tabulek 2 a 8

Z obrázku 6 je patrné, že míra nezaměstnanosti dosahovala od roku 2010 do roku 2013 nejvyšších hodnot, zatímco míra volných pracovních míst naopak nejnižších. Od roku 2014 se však míra nezaměstnanosti začala snižovat a míra volných pracovních míst naopak zvyšovat. Od roku 2017 je míra volných pracovních míst vyšší než míra nezaměstnanosti.

4.2.5 Analýza příčin nezaměstnanosti v ČR

Na základě provedené analýzy byly identifikovány následující příčiny.

1) Světová hospodářská krize

Převzetím polostátních hypotečních agentur Fannie Mae a Freddie Mac americkou vládou v září roku 2008 vypukla celosvětová hospodářská krize. (Váchal a kol., 2018) ČR pocítila dopady této krize až v roce 2009, kdy došlo k rapidnímu zhoršení její ekonomické výkonnosti. Reálný HDP se téhož roku snížil o 4,7 %, což samozřejmě ovlivnilo situaci na trhu práce, a to zejména v roce 2010. (Eurostat, 2021) Zaměstnavatelé byli z důvodu nedostatku zakázek nuceni k výraznému snižování výše mezd a masivnímu propouštění. Nejprve propouštěli zaměstnavatelé z automobilového a sklářského průmyslu a později i zaměstnavatelé z ostatních odvětví, a proto je možné tvrdit, že nezaměstnanost v ČR měla v roce 2010 cyklický charakter. (MPSV, 2011) V roce 2011 se situace na českém trhu práce v důsledku výrazného oživení ekonomiky, které proběhlo v roce 2010 a pokračovalo v průběhu roku 2011, sice zlepšila, avšak ne na dlouho. V roce 2012 se česká ekonomika opět propadla a nezaměstnanost vzrostla. Recese

pokračovala i v roce 2013, kdy se míra nezaměstnanosti sice nezvýšila (stagnovala), ale počet nezaměstnaných ano.

Výše uvedené dokládá i průběh Beveridgeovy křivky, z něhož je patrné, že míra volných pracovních míst byla v období od roku 2010 do roku 2013 za celé sledované období nejnižší, zatímco míra nezaměstnanosti naopak nejvyšší, což značí, že v ekonomice nebyl dostatek volných pracovních míst, což je příznačné právě pro cyklickou nezaměstnanost.

2) Rizikové skupiny

Některé skupiny na trhu práce jsou nezaměstnaností ohroženy více než jiné, a proto se na celkové nezaměstnanosti podílejí zpravidla větším dílem. Tyto skupiny byly identifikovány a v základním rozsahu charakterizovány v podkapitole 1.7. Rozborem nezaměstnanosti z hlediska pohlaví bylo zjištěno, že k celkové nezaměstnanosti za celé sledované období přispěly z větší části ženy než muži. Z hlediska věku bylo zjištěno, že největší podíl na celkové nezaměstnanosti tvořily za celé sledované období osoby věkové kategorie 50-74 let a druhý největší podíl pak osoby ve věku od 15 do 24 let.

3) Nezaměstnanost osob s vyšším sekundárním a postsekundárním neterciálním vzděláním

Rozborem nezaměstnanosti z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání bylo zjištěno, že k celkové výši nezaměstnanosti za celé sledované období přispěly nejvíce osoby s vyšším sekundárním a postsekundárním neterciálním vzděláním. Středoškolské vzdělání má největší část populace, a tak není divu, že tato skupina nezaměstnaných byla nejpočetnější.

4) Střednědobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Rozborem nezaměstnanosti ve vztahu k délce jejího trvání bylo zjištěno, že největší procento nezaměstnaných tvořili od roku 2010 do roku 2016 dlouhodobě nezaměstnaní a od roku 2017 do roku 2019 osoby se střední délkou trvání nezaměstnanosti, což je pozitivní.

5) Regiony s vysokou mírou nezaměstnanosti

Z průběhu Beveridgeovy křivky je patrné, že od roku 2014 docházelo v ČR k postupnému snižování míry nezaměstnanosti a současnému zvyšování míry volných pracovních míst, což značí nárůst podílu strukturální nezaměstnanosti na úkor cyklické.

Strukturální nezaměstnanost je hlavní příčinou rozdílů v regionální míře nezaměstnanosti. Zkoumáním nezaměstnanosti v jednotlivých regionech soudržnosti ČR bylo zjištěno, že míra nezaměstnanosti byla po celé sledované období nejvyšší v regionech Severozápad a Moravskoslezsko. Příčinou takto vysokých hodnot míry nezaměstnanosti v těchto regionech

byl jednoznačně od 90. let 20. století probíhající útlum těžby uhlí, v důsledku čehož přišlo nespočet horníků, ale také hutníků, neboť hutnictví je přidruženým odvětvím, o práci.

4.3 Charakteristika Slovenska a jeho ekonomiky

Slovensko, oficiálně však Slovenská republika, je demokratický právní stát sousedící ze své západní strany s ČR. Je to parlamentní republika, v jejímž čele stojí prezident, resp. od roku 2019 prezidentka Zuzana Čaputová. Rozloha Slovenska činila ke 31.12.2019 49 034 km² a počet obyvatel byl ke stejnému datu zjištěn na 5 457 873 obyvatel, což je v přepočtu na 1 km² 111 obyvatel. (Eurostat, 2021) Hlavním městem Slovenska je Bratislava, která se nachází v Bratislavském kraji, což je jeden z osmi krajů, na které se Slovensko člení. Úředním jazykem Slovenska je slovenština.

Co se ekonomiky týče, její stav je v základním rozsahu zachycen v tabulce 9, která uvádí průměrné roční hodnoty základních makroekonomických ukazatelů, které byly získány z databáze EUROSTATU, a to za období od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 9: Vývoj základních makroekonomických ukazatelů Slovenska v %

Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Tempo růstu reál. HDP	5,9	2,8	1,9	0,7	2,6	4,8	2,1	3,0	3,8	2,3
Míra inflace	0,7	4,1	3,7	1,5	-0,1	-0,3	-0,5	1,4	2,5	2,8
Míra nezaměstnanosti	14,4	13,6	14,0	14,2	13,2	11,5	9,7	8,1	6,5	5,8
Podíl salda běž. účtu na nom. HDP	-4,7	-4,9	0,9	1,9	1,1	-2,1	-2,7	-1,9	-2,2	-2,7

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z tabulky 9 je patrné, že HDP vykazoval po celé sledované období kladné hodnoty. Meziročně se tak pouze zvyšoval. Nejvyšší hodnoty (5,9 %) bylo dosaženo v roce 2010. Nejnižšího (0,7 %) naopak v roce 2013. Míra inflace byla po celé sledované období nejvyšší v roce 2011, kdy se vyšplhala na hodnotu 4,1 %. V rocích 2014, 2015 a 2016 dosahovala záporných hodnot. Nejednalo se tak o inflaci, ale deflaci, která byla největší v roce 2016, kdy se všeobecná cenová hladina oproti předešlému roku snížila o 0,5 %. Z hodnot míry nezaměstnanosti lze usoudit, že situace na slovenském trhu práce byla nejhorší v roce 2010. Míra nezaměstnanosti tehdy dosahovala rekordních 14,4 %. Poměrně vysokých hodnot dosahovala i v rocích 2012 (14 %) a 2013 (14,2 %). Na konci sledovaného období, konkrétně v roce 2019 byla naopak nejnižší (5,8 %). Nezaměstnanost bude podrobněji analyzována v následující podkapitole. Co se vnější ekonomické stability týče, běžný účet platební bilance vykazoval přebytek pouze v rocích 2012, 2013 a 2014, přičemž v roce 2013 nejvyšší, a to

1,9 % HDP. V ostatních letech vykazoval deficit, přičemž nejvyšší v roce 2011, a to 4,9 % HDP.

4.4 Analýza nezaměstnanosti a jejich příčin na Slovensku

V této podkapitole bude proveden rozbor nezaměstnanosti na Slovensku od roku 2010 do roku 2019. Analýza příčin nezaměstnanosti bude provedena stejným způsobem jako v předchozí podkapitole.

4.4.1 Celková nezaměstnanost na Slovensku

Tabulka 10 obsahuje informace o vývoji celkové míry nezaměstnanosti na Slovensku od roku 2010 do roku 2019. Jelikož míra nezaměstnanosti udává podíl počtu nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva (zaměstnaní + nezaměstnaní), jsou zde uvedeny i absolutní počty zaměstnaných a nezaměstnaných.

Tabulka 10: Celková míra nezaměstnanosti na Slovensku

Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Míra nezaměstnanosti (v %)	14,4	13,6	14,0	14,2	13,2	11,5	9,7	8,1	6,5	5,8
Počet nezaměstnaných (v tis.)	389,2	365,0	378,0	386,1	358,9	314,4	266,8	224,0	179,5	157,7
Počet zaměstnaných v (tis.)	2 316,5	2 314,9	2 328,4	2 328,1	2 362,6	2 422,7	2 491,3	2 529,7	2 565,3	2 581,6

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z výše uvedené tabulky je patrné, že míra nezaměstnanosti byla za celé sledované období nejvyšší v roce 2010, kdy dosahovala hodnoty 14,4 %. Na Slovensku bylo téhož roku celkem 389,2 tisíc nezaměstnaných. To je o 65,7 tisíc více než v předešlém roce a zároveň nejvíce za celé sledované období. (Eurostat, 2021) Zaměstnaných bylo na Slovensku v roce 2010 celkem 2 316,5 tisíc. To je o 49,0 tisíc méně než v roce 2009. (Eurostat, 2021) Zároveň se jedná o druhou nejnižší hodnotu v rámci sledovaného období. Nejnižší byla naměřena v roce 2011.

Poměrně vysokých hodnot dosahovala míra nezaměstnanosti v rocích 2012 a 2013. V roce 2012 vykazovala hodnotu 14 %, což je ve srovnání s předešlým rokem, kdy se míra nezaměstnanosti poprvé od roku 2010 snížila, o 0,4 p. b. více. Téhož roku bylo na Slovensku celkem 378,0 tisíc nezaměstnaných a 2 328,4 tisíc zaměstnaných. Počet nezaměstnaných se tak ve srovnání s předešlým rokem zvýšil o 13,0 tisíc a počet zaměstnaných o 13,5 tisíc. Rostoucí

tendence ve vývoji míry nezaměstnanosti pokračovala i v roce následujícím, kdy se její hodnota vyšplhala na 14,2 %. To je o 0,2 p. b. méně než v roce 2010, kdy byla míra nezaměstnanosti nejvyšší. Téhož roku bylo na Slovensku celkem 386,1 tisíc nezaměstnaných. To je o 8,1 tisíc více než v roce 2012. Co se zaměstnaných týče, jejich počet se v roce 2013 nepatrně snížil.

Z tabulky 10 je dále patrné, že se počet nezaměstnaných od roku 2014 do roku 2019 snižoval. V roce 2019 bylo na Slovensku celkem 157,7 tisíc. To je o téměř jednu polovinu méně než v roce 2014 a zároveň nejméně za celé sledované období. Počet zaměstnaných od roku 2014 pouze rostl. V roce 2019 bylo na Slovensku celkem 2 581,6 tisíc zaměstnaných, což je za celé sledované období nejvíce. Vlivem příznivého vývoje obou komponent, tedy počtu zaměstnaných a počtu nezaměstnaných, se od roku 2014 snižovala i hodnota míry nezaměstnanosti.

4.4.2 Struktura nezaměstnanosti na Slovensku

Tabulka 11 udává, kolik procent z celkového počtu nezaměstnaných na Slovensku tvořili od roku 2010 do roku 2019 muži a kolik ženy.

Tabulka 11: Struktura nezaměstnanosti na Slovensku ve vztahu k pohlaví (%)

Pohlaví	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Muži	54,6	55,8	53,9	54,5	53,9	49,4	49,7	53,0	51,4	53,2
Ženy	45,4	44,2	46,1	45,5	46,0	50,6	50,3	47,0	48,6	46,9

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z tabulky 11 vyplývá, že podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných byl v rocích 2015 a 2016 vyšší než podíl mužů, jinak byl podíl mužů na celkovém počtu nezaměstnaných vždy vyšší než podíl žen.

Tabulka 12 udává, kolik procent z celkového počtu nezaměstnaných na Slovensku tvořily od roku 2010 do roku 2019 osoby níže uvedených věkových kategorií.

Tabulka 12: Struktura nezaměstnanosti na Slovensku ve vztahu k věku (%)

Věk	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
15-24	21,2	20,7	20,0	18,9	17,5	17,6	17,2	17,1	15,8	17,2
25-29	15,9	16,3	17,1	16,9	15,3	13,2	14,4	14,1	15,2	11,7
30-34	12,9	13,9	13,5	13,4	15,9	13,6	12,7	13,5	13,2	15,8
35-39	11,2	10,9	11,3	11,9	11,0	12,2	13,4	12,9	12,3	13,3
40-44	10,7	9,6	9,0	8,8	9,4	11,7	9,7	11,2	12,1	11,1
45-49	9,7	9,4	9,3	9,6	9,4	9,5	8,8	9,1	9,2	9,4
50-74	18,3	19,1	19,9	20,5	21,6	22,2	23,8	22,2	22,2	21,5

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z tabulky 12 je patrné, že největší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných tvořily od roku 2010 do roku 2012 osoby věkové kategorie 15-24 let a od roku 2013 až do roku 2019 osoby ve věku od 50 do 74 let. Naopak nejmenší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných tvořily v rocích 2012 a 2013 osoby věkové kategorie 40-44 let, jinak osoby mezi 45 a 49 lety. V roce 2014 se však podíly těchto dvou věkových skupin rovnaly.

Tabulka 13 udává, kolik procent z celkového počtu nezaměstnaných na Slovensku tvořily od roku 2010 do roku 2019 osoby s níže uvedenými stupni vzdělání.

Tabulka 13: Struktura nezaměstnanosti na Slovensku ve vztahu ke vzdělanosti (%)

Dosažené vzdělání	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nižší než základní, základní a nižší sekundární vzdělání (ISCED 0-2)	18,6	18,3	18,7	17,4	20,4	19,8	18,8	22,9	27,4	32,3
Vyšší sekundární a postsekundární neterciální vzdělání (ISCED 3-5)	74,0	73,3	71,6	72,2	69,4	68,7	68,0	65,0	60,8	56,2
Terciální vzdělání (ISCED 6-8)	7,4	8,4	9,7	10,5	10,2	11,5	13,2	12,1	11,8	11,5

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Pozn.: klasifikováno podle stupnice ISCED z roku 2011 (viz. příloha A)

Z údajů uvedených v tabulce 13 je patrné, že podíl osob s vyšším sekundárním (středoškolským) a postsekundárním neterciálním vzděláním (pomaturitní studium) byl ve srovnání s podíly ostatních stupňů vzdělání za celé sledované období nejvyšší. Jeho vývoj byl až na rok 2013, kdy se ve srovnání s předešlým rokem zvýšil o 0,6 p. b., klesající. Naopak nejnižší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných tvořily osoby s terciálním (vyšším odborným a vysokoškolským) vzděláním. Z tabulky 13 je však patrné, že se jejich podíl od roku 2010 do roku 2017 meziročně pouze zvyšoval. Následující rok se sice snížil, ale i tak byl téměř dvakrát tak větší než v roce 2010.

Tabulka 14 udává, kolik procent z celkového počtu nezaměstnaných na Slovensku tvořily od roku 2010 do roku 2019 osoby s níže uvedenými délkami dob nezaměstnanosti.

Tabulka 14: Struktura nezaměstnanosti na Slovensku ve vztahu k délce jejího trvání (%)

Délka nezaměstnanosti	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Krátkodobá (méně než 2 měsíce)	8,3	7,7	8,3	8,0	8,8	13,0	14,1	11,2	13,0	12,8
Střednědobá	27,6	24,4	24,5	21,8	21,0	21,2	25,8	26,5	25,2	29,0
* 3-5 měsíců	9,2	9,0	9,1	7,9	7,5	9,2	11,0	10,8	10,6	12,7
*6-11 měsíců	18,4	15,3	15,4	13,9	13,5	12,0	14,8	15,7	14,7	16,2
Dlouhodobá	64,0	67,9	67,3	70,2	70,2	65,8	60,2	62,4	61,8	58,2
*12-17 měsíců	16,3	13,4	13,1	12,1	12,1	11,1	10,6	11,5	11,3	10,3
*18-23 měsíců	8,9	8,4	7,6	7,7	8,1	7,8	5,8	5,9	6,4	5,7
*24-47 měsíců	16,3	22,1	21,6	22,4	19,6	18,7	16,8	16,7	17,0	16,2
*Více než 48 měsíců	22,5	24,1	25,0	28,0	30,5	28,1	27,0	28,3	27,1	26,0

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z výše uvedené tabulky je patrné, že podíl dlouhodobě nezaměstnaných byl po celé sledované období nejvyšší. Téměř každý rok sledovaného období byl vyšší než 60 %. V rocích 2013 a 2014 dokonce překročil hranici 70 %. Naopak nejnižší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných tvořili krátkodobě nezaměstnaní.

4.4.3 Regionální nezaměstnanost na Slovensku

Tabulka 15 zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech soudržnosti Slovenska, a to od roku 2010 do roku 2019. Mapa regionů soudržnosti Slovenska je uvedena v příloze C.

Tabulka 15: Míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti Slovenska (%)

Míra nezaměstnanosti	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bratislavský kraj	6,2	5,8	5,7	6,4	6,0	5,7	5,1	4,2	2,9	2,4
Západné Slovensko	12,7	10,7	11,3	11,7	11,0	9,7	7,7	5,5	4,3	4,0
Středné Slovensko	16,5	15,9	16,2	16,8	16,0	12,8	10,8	9,4	7,5	6,1
Východné Slovensko	18,5	18,7	19,0	18,5	16,6	15	13,2	12,0	10,1	9,1

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Na základě údajů z uvedené tabulky je zjevné, že míra nezaměstnanosti byla za celé sledované období nejvyšší v regionech Východné Slovensko a Středné Slovensko. Nejnižší naopak v regionu Bratislavský kraj.

4.4.4 Míra volných pracovních míst na Slovensku

Tabulka 16 zachycuje průběh míry volných pracovních míst na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019.

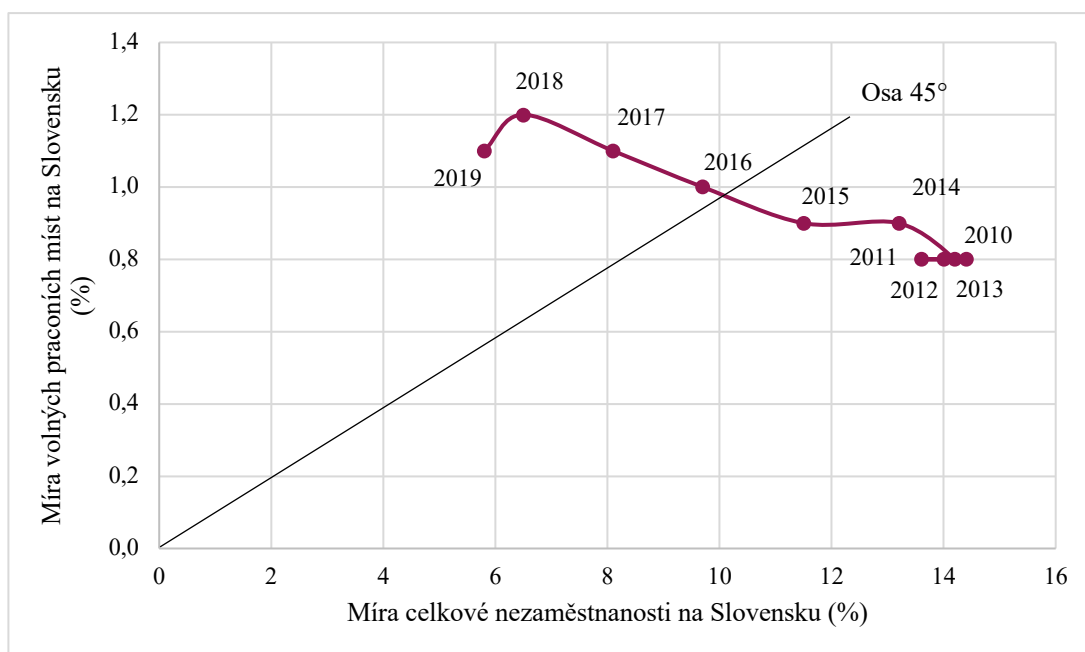
Tabulka 16: Míra volných pracovních míst na Slovensku (%)

Ukazatel	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Míra volných pracovních míst	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9	1,0	1,1	1,2	1,1

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z tabulky 16 je patrné, že míra volných pracovních míst byla v letech 2010, 2011, 2012 a 2013 stejná. Vykazovala hodnotu 0,8 %, což bylo za celé sledované období nejméně. V roce 2014 se o 0,1 p. b. zvýšila a následující rok stagnovala. Od roku 2016 se míra volných pracovních míst až do roku 2018 postupně zvyšovala. Z tabulky je patrné, že každý rok vzrostla o 0,1 p. b., v důsledku čehož se v roce 2018 dostala na hodnotu 1,2 % a byla tak za celé sledované období nejvyšší.

Na obrázku 7 je od roku 2010 do roku 2019 prostřednictvím Beveridgeovy křivky znázorněn vztah mezi mírou volných pracovních míst na Slovensku a mírou celkové nezaměstnanosti na Slovensku.



Obrázek 7: Beveridgeova křivka – Slovensko

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z tabulek 10 a 16

Z obrázku 7 je patrné, že míra volných pracovních míst od roku 2011 do roku 2013 stagnovala, zatímco míra nezaměstnanosti vyjma roku 2011 rostla. Od roku 2014 se však míra nezaměstnanosti začala snižovat a míra volných pracovních míst naopak zvyšovat. V roce 2015 ale stagnovala a v roce 2019 mírně klesla.

4.4.5 Analýza příčin nezaměstnanosti na Slovensku

Na základě výše provedené analýzy byly identifikovány následující příčiny:

1) Světová hospodářská krize

Slovenská ekonomika pocítila dopady této krize v roce 2009, kdy se reálný HDP propadl o 5,5 %, což se samozřejmě projevilo na trhu práce, a to zejména v roce 2010, kdy započalo období výrazného snižování mezd a masivního propouštění. Propouštělo se ve všech odvětvích ekonomiky, a proto je možné tvrdit, že nezaměstnanost na Slovensku v roce 2010 měla cyklický charakter. V roce 2011 se situace na slovenském trhu práce v důsledku výrazného oživení ekonomiky, které proběhlo v roce 2010 a pokračovalo v průběhu roku 2011, sice zlepšila, avšak ne na dlouho. I když se ekonomická situace Slovenska nadále zlepšovala, míra nezaměstnanosti od roku 2012 do roku 2013 rostla. Příčinou byl nedostatečný růst HDP, v důsledku čehož nemohla slovenská ekonomika produkovat nová pracovní místa a snížit tak počet nezaměstnaných.

Výše uvedené ostatně dokládá i průběh Beveridgeovy křivky od roku 2010 do roku 2013, z něhož je poměrně očividné, že míra volných pracovních míst byla za celé sledované období nejnižší a míra nezaměstnanosti naopak nejvyšší. To znamená, že v ekonomice nebyl dostatek pracovních míst, a to je příznačné právě pro cyklickou nezaměstnanost.

2) Rizikové skupiny

Rozborem nezaměstnanosti z hlediska pohlaví bylo zjištěno, že k celkové nezaměstnanosti přispěly v období od roku 2015 do roku 2016 z větší části ženy než muži. Z hlediska věku tvořily největší podíl na celkové nezaměstnanosti od roku 2010 do roku 2012 osoby věkové kategorie 15-24 let a od roku 2013 až do roku 2019 osoby ve věku od 50 do 74 let.

3) Nezaměstnanost mužů

Muži se na celkové nezaměstnanosti podíleli po celé sledované období s výjimkou v rocích 2015 a 2016 z větší části než ženy.

4) Nezaměstnanost osob s vyšším sekundárním a postsekundárním neterciálním vzděláním

Rozborem nezaměstnanosti z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání bylo zjištěno, že k celkové výši nezaměstnanosti za celé sledované období přispěly nejvíce osoby s vyšším sekundárním a postsekundárním neterciálním vzděláním. Středoškolské vzdělání má největší část populace, a tak není divu, že tato skupina nezaměstnaných byla nejpočetnější.

5) Dlouhodobá nezaměstnanost

Rozborem nezaměstnanosti ve vztahu k délce jejího trvání bylo zjištěno, že dlouhodobě nezaměstnané osoby tvořily více než jednu polovinu nezaměstnaných, a tudíž se na celkové výši nezaměstnanosti podílely nejvíce. Dále bylo zjištěno, že téměř polovina dlouhodobě nezaměstnaných byla bez zaměstnání déle než 2 roky.

6) Regiony s vysokou mírou nezaměstnanosti

Už jen ze samotné polohy Beveridgeovy křivky je patrné, že nezaměstnanost na Slovensku měla po celé sledované období spíše strukturální charakter. Od roku 2010 do roku 2013 však vlivem světové hospodářské krize převažoval cyklický.

Strukturální nezaměstnanost je hlavní příčinou rozdílů v regionální míře nezaměstnanosti. Zkoumáním nezaměstnanosti v jednotlivých regionech soudržnosti na Slovensku bylo zjištěno, že míra nezaměstnanosti byla po celé sledované období nejvyšší v regionech Východné Slovensko a Stredné Slovensko. Příčinou takto vysokých hodnot míry nezaměstnanosti v těchto regionech byla podle Rievajové a Zadražila (2016) jednoznačně demografická struktura, neboť se jedná o regiony s vysokou koncentrací Romů, kteří jsou v důsledku své většinou nízké kvalifikace obtížně zaměstnatelní. Navíc, o zaměstnání mnohdy ani nestojí.

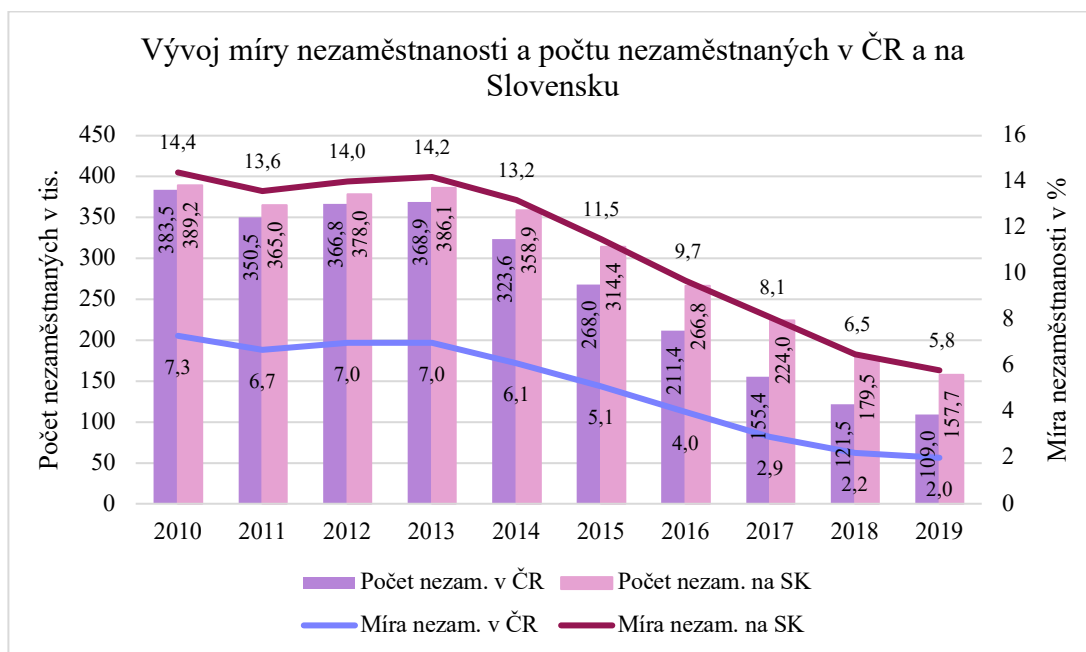
7) Nízká míra volných pracovních míst

Z rozboru bylo zjištěno, že míra volných pracovních míst byla po celé sledované období poměrně nízká. Důvodem je podle Tvardzíka (2014) skutečnost, že na Slovensku je tvorba nových pracovních míst obtížná, neboť je podnícena poměrně vysokým nárůstem reálného HDP.

4.5 Komparace nezaměstnanosti a jejich příčin

V této podkapitole bude na základě již zanalyzovaných údajů provedena komparace nezaměstnanosti a jejich příčin v ČR a na Slovensku. Komparované údaje, resp. jejich hodnoty, budou pro větší přehlednost znázorněny graficky.

Obě země tvořily před rokem 1993 jeden celek (Československo), tudíž si jsou blízké nejen z geografického, ale také historického hlediska. Nezaměstnanost má však v každé zemi odlišný průběh, což dokládá obrázek 8, který vyobrazuje průběh míry nezaměstnanosti v obou zemích s uvedením absolutního počtu nezaměstnaných, a to od roku 2010 do roku 2019.



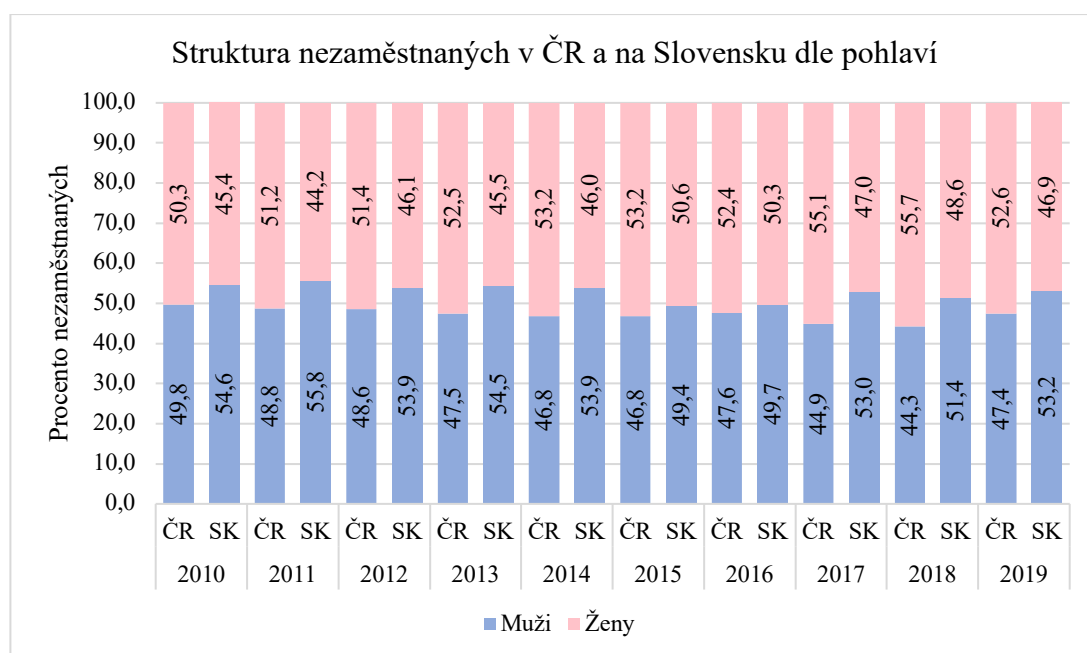
Obrázek 8: Míra nezaměstnanosti a počty nezaměstnaných v ČR a na Slovensku

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z tabulek 2 a 10

Z obrázku 8 je patrné, že ačkoli je Slovensko jak rozlohou, tak počtem obyvatel o polovinu menší než ČR, počet nezaměstnaných zde byl po celé sledované období vyšší než v ČR, což samozřejmě ovlivnilo hodnotu míry nezaměstnanosti, která dosahovala téměř po celé sledované období dvakrát tak vyšších hodnot než v ČR. Již z tohoto je možné tvrdit, že nezaměstnanost představuje na Slovensku daleko větší problém než v ČR, což je do značné míry dáno historickým vývojem trhu práce.

Dále pak, že světová hospodářská krize měla na trhy práce obou zemí stejný dopad, což je možné pozorovat zejména na počtu nezaměstnaných, který byl v roce 2010 v obou zemích za celé sledované období nejvyšší. Obě ekonomiky totiž vlivem krizí způsobené recese v roce 2009 zaznamenaly v roce 2010 rapidní zhoršení situace na trhu práce. V roce 2011 je jak v ČR, tak na Slovensku možné pozorovat úbytek počtu nezaměstnaných. Důvodem byla v roce 2010 provedená výrazná expanze ekonomiky. Jelikož se česká ekonomika v následujících dvou letech dostala opět do recese a slovenská rostla s klesající dynamikou, počty nezaměstnaných se počínaje rokem 2012 začaly opět zvyšovat. Pozitivní převrat ve vývoji počtu nezaměstnaných se v obou zemích udál v roce 2014. Počty nezaměstnaných poprvé od roku 2012 klesly a klesaly dále až do roku 2019, kdy byly nejnižší. Na základě výše uvedeného je možné tvrdit, že nezaměstnanost jak v ČR, tak na Slovensku měla od roku 2010 do roku 2013 jednoznačně cyklický charakter. Byla totiž ovlivněna neblahým ekonomickým vývojem vyvolaným světovou hospodářskou krizí, což ostatně dokládá i průběh Beveridgeovy křivky, která byla v rámci analýzy vytvořena pro obě země.

Obrázek 9 zachycuje vývoj nezaměstnanosti v ČR a na Slovensku ve vztahu k pohlaví, a to od roku 2010 do roku 2019. Udává tak, kolik procent z celkového počtu nezaměstnaných tvořili muži a kolik ženy.



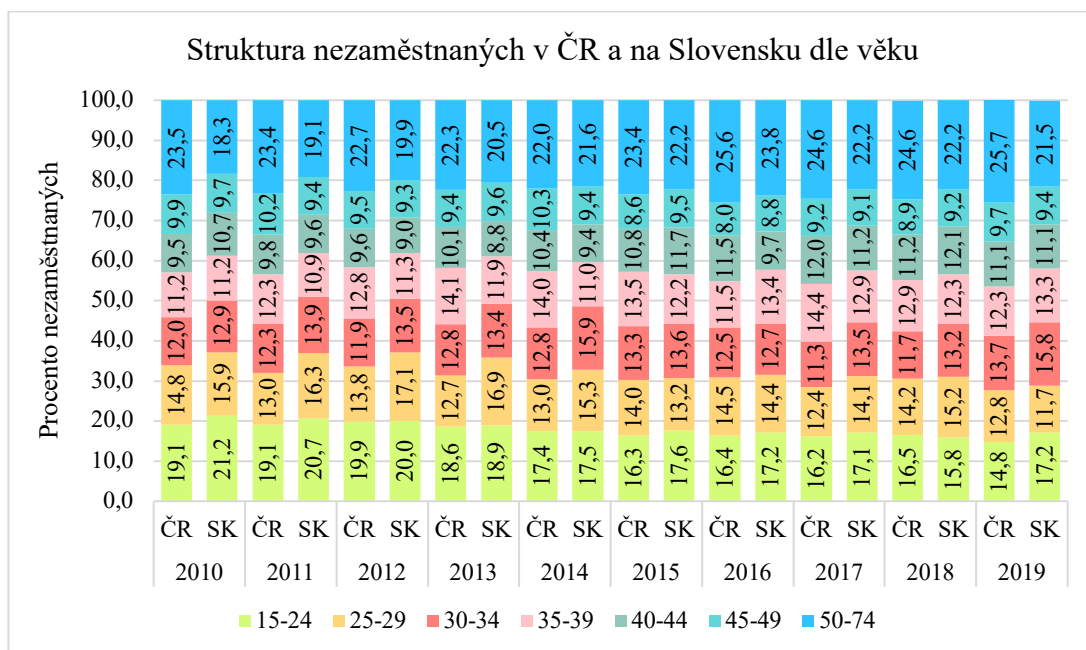
Obrázek 9: Nezaměstnanost v ČR a na Slovensku ve vztahu k pohlaví

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z tabulek 3 a 11

Z obrázku 9 vyplývá, že podíl mužů na celkovém počtu nezaměstnaných byl po celé sledované období vyšší na Slovensku. Podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných naopak v ČR.

Na Slovensku tvořili téměř po celé sledované období větší procento nezaměstnaných muži, což je dle autorky práce dáno jednak světovou hospodářskou krizí, která v roce 2010 postihla hlavně odvětví s vyšší zaměstnaností mužů a jednak hromadným propouštěním, které je každoročně v souhrnu nejvíce realizováno v odvětví průmyslu, kde je zaměstnáno zhruba 30 % populace Slovenska s tím, že větší část tvoří muži. Výše uvedené platí i pro ČR, nicméně rozdíl je v tom, že ČR disponuje obecně vyšším počtem volných pracovních míst, a proto když se propuštění muži opětovně uchází o práci, většinou ji i najdou, neboť zaměstnavatelé upřednostňují spíše muže než ženy, a proto se na celkové nezaměstnanosti z větší části podílejí ženy. Na Slovensku pak vlivem nižšího počtu volných pracovních míst převažují muži.

Obrázek 10 zachycuje vývoj nezaměstnanosti v ČR a na Slovensku ve vztahu k věku, a to od roku 2010 do roku 2019. Udává tak, kolik procent z celkového počtu nezaměstnaných tvořily osoby níže uvedených věkových kategorií.



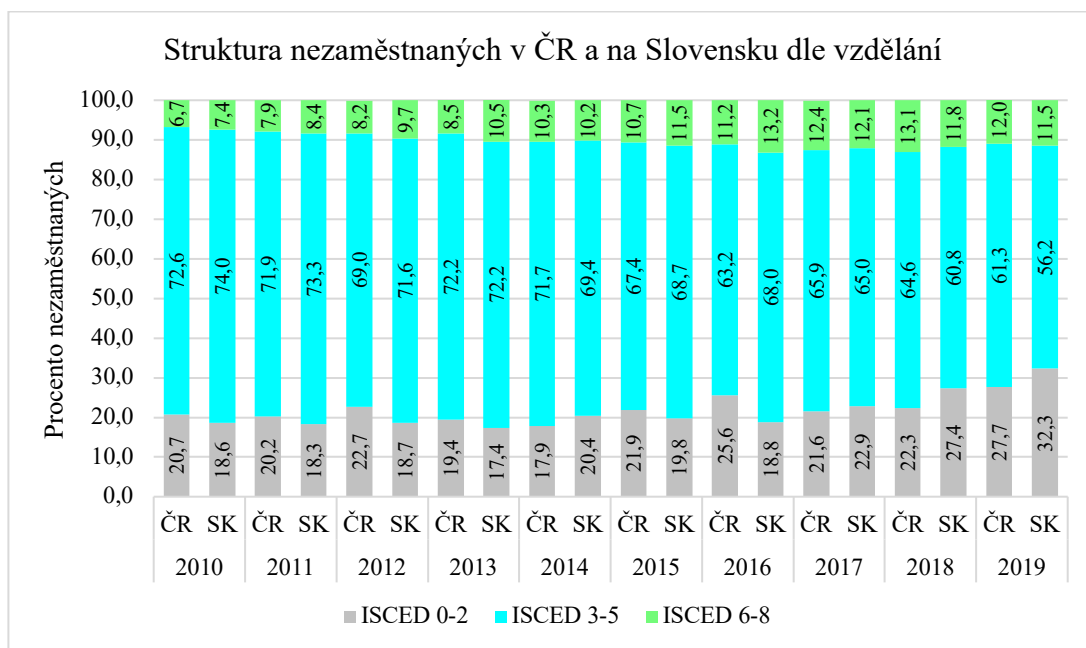
Obrázek 10: Nezaměstnanost v ČR a na Slovensku ve vztahu k věku

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z tabulek 4 a 12

Z obrázku 10 je zjevné, že jak v ČR, tak na Slovensku se na celkovém počtu nezaměstnaných podílely od roku 2010 do roku 2019 nejvíce osoby věkových kategorií 15-24 let a 50-74 let. Tyto skupiny jsou totiž považovány za rizikové skupiny, a proto není divu, že se na celkové nezaměstnanosti podílely v obou zemích nejvíce.

Podíl osob ve věku od 15 do 24 let na celkovém počtu nezaměstnaných byl až na rok 2018 vždy vyšší na Slovensku než v ČR. Rozdíl se pohyboval v rozmezí od 0,1 % do 2,4 % včetně. Naopak podíl osob ve věku od 50 do 74 let byl po celé sledované období vyšší v ČR než na Slovensku a rozdíl se pohyboval v rozmezí od 0,4 % do 5,2 % včetně. Příčinu lze dle autorky práce hledat v rozdílné demografické struktuře.

Obrázek 11 zachycuje vývoj nezaměstnanosti v ČR a na Slovensku ve vztahu k nejvyššímu dosaženému vzdělání, a to od roku 2010 do roku 2019.

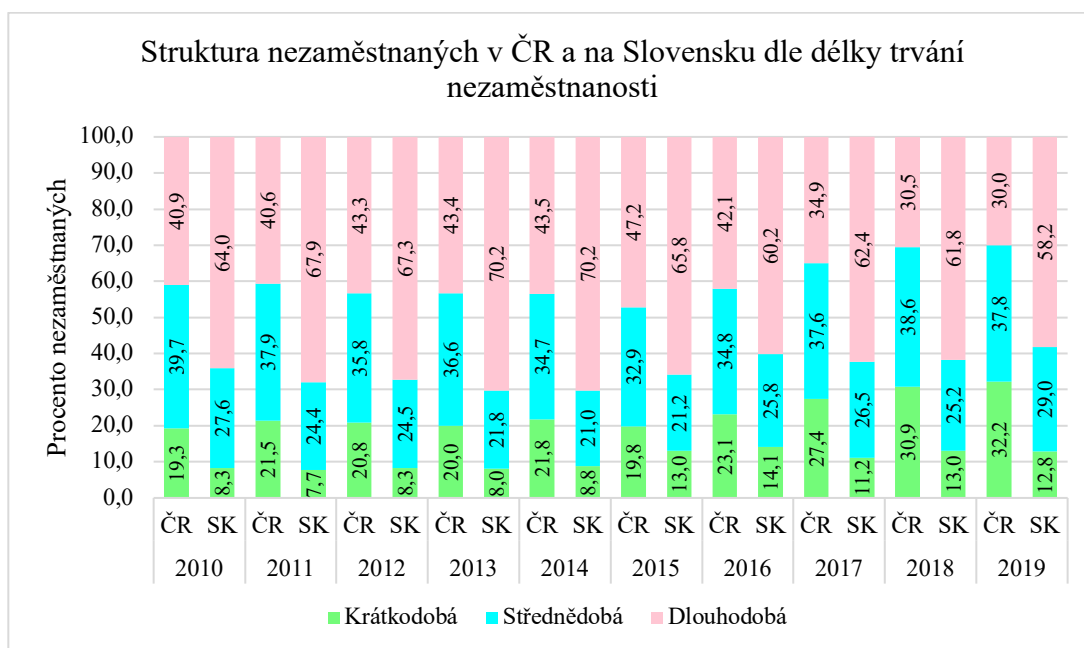


Obrázek 11: Nezaměstnanost v ČR a na Slovensku ve vztahu ke vzdělání

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z tabulek 5 a 13

Výše uvedený obrázek dokládá, že podíl osob s vyšším sekundárním a postsekundárním neterciálním vzděláním byl jak v ČR, tak na Slovensku po celé sledované období nejvyšší. V obou zemích je totiž tento stupeň vzdělání v populaci zastoupen úplně nejvíce, a tak není divu, že tyto osoby tvořily největší procento nezaměstnaných.

Obrázek 12 zachycuje vývoj nezaměstnanosti v ČR a na Slovensku ve vztahu k délce jejího trvání, a to od roku 2010 do roku 2019.



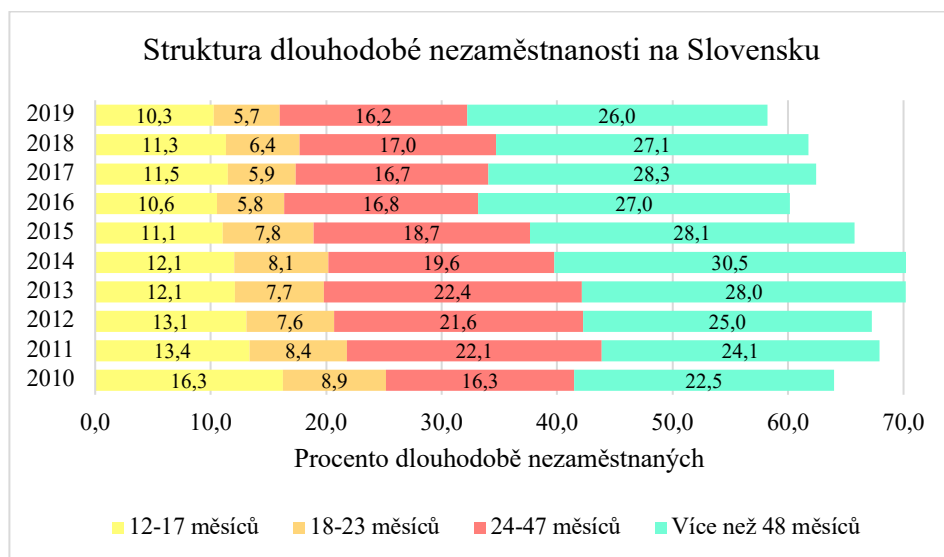
Obrázek 12: Nezaměstnanost v ČR a na Slovensku ve vztahu k délce jejího trvání

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z tabulek 6 a 14

Z obrázku 12 je patrné, že podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných byl na Slovensku téměř po celé sledované období více než o jednu třetinu vyšší než v ČR. Na Slovensku totiž dlouhodobě nezaměstnaní tvořili po celé sledované období více než polovinu nezaměstnaných. V ČR bylo procento dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu nezaměstnaných rovněž poměrně vysoké, od roku 2010 do roku 2016 dokonce nejvyšší, nicméně nikdy netvořilo ani polovinu nezaměstnaných. Z obrázku 12 je navíc patrné, že se od roku 2017 postupně snižovalo, vlivem čehož se procento střednědobě nezaměstnaných naopak zvyšovalo a bylo tak ze všech nejvyšší, a to až do roku 2019. Brezovský (2011) uvádí, že na Slovensku dochází v důsledku nízkých mezd a poměrně štědrému systému sociálních dávek ke sbližování úrovní mezd pracovníků s nízkou nebo žádnou kvalifikací s úrovní dosažitelných dávek, což v konečném důsledku vede k pasti nezaměstnanosti, ve které uvíznou ti, kteří nemají z důvodu minimálního příjmového zlepšení při přechodu ze sociální sítě na trh práce o zaměstnání zájem. V ČR je systém sociálních dávek taktéž poměrně štědrý, ostatně jako v ostatních evropských zemích, nicméně co se mezd týče, jejich průměrná výše je v ČR zhruba o třetinu vyšší než na Slovensku, což by dle autorky práce mohlo vysvětlovat, proč je dlouhodobá nezaměstnanost v ČR na nižší úrovni. Lidé mají větší motivaci pracovat.

Z výše popsaného jednoznačně vyplývá, že dlouhodobá nezaměstnanost představuje pro Slovensko daleko větší problém než pro ČR. Autorka práce je dokonce toho názoru, že by právě dlouhodobá nezaměstnanost mohla být hlavní příčinou vysoké nezaměstnanosti na Slovensku. Obecně totiž platí, že nezaměstnaní, kteří setrvávají nezaměstnanými déle než 1 rok, se na trhu práce opětovně uplatní jen zřídka.

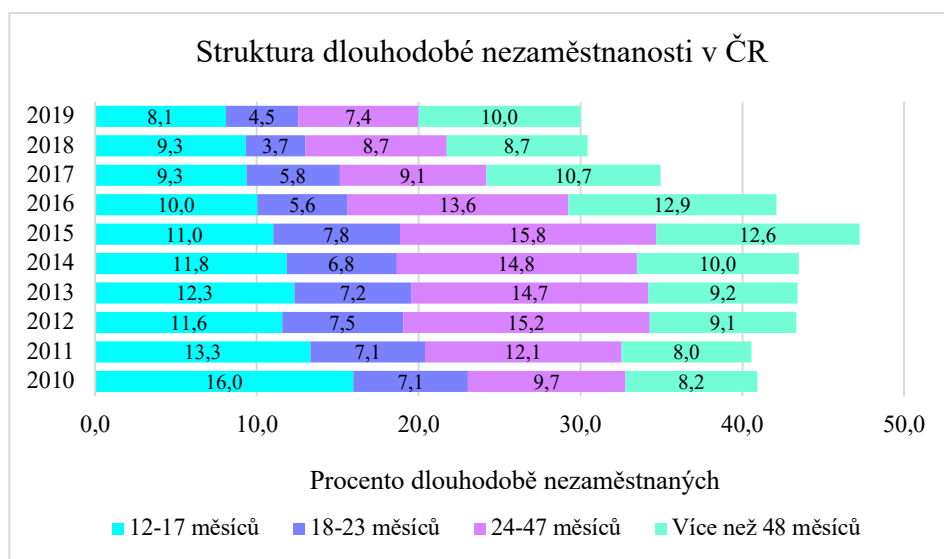
Následující obrázek (obrázek 13) vyobrazuje strukturu dlouhodobě nezaměstnaných na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019.



Obrázek 13: Struktura dlouhodobé nezaměstnanosti na Slovensku

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z tabulky 14

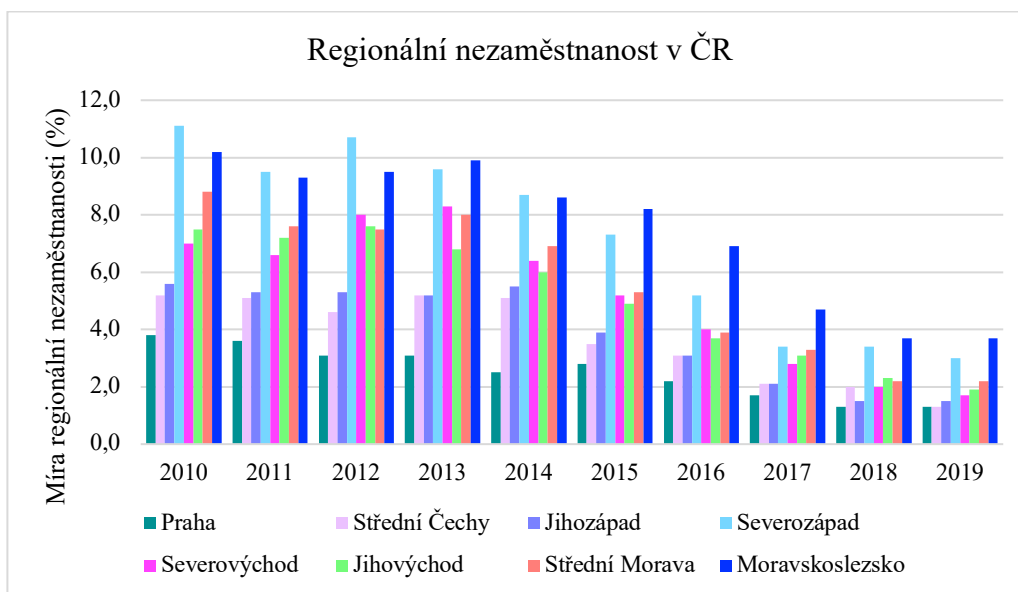
Z obrázku 13 je patrné, že nezaměstnaní déle než 48 měsíců tvořili po celé sledované období největší procento dlouhodobě nezaměstnaných, z čehož vyplývá, že Slovensko má opravu velký problém s dlouhodobou nezaměstnaností. V ČR, kde bylo procento dlouhodobě nezaměstnaných po celé sledované období nižší, se na celkovém procentu dlouhodobě nezaměstnaných podílely spíše ostatní skupiny nezaměstnaných, což je možné pozorovat na obrázku 14. Nezaměstnaní déle než 48 měsíců převážili pouze v rocích 2017 a 2019.



Obrázek 14: Struktura dlouhodobé nezaměstnanosti v ČR

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z tabulky 6

Obrázek 15 pojednává o vývoji míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech soudržnosti ČR od roku 2010 do roku 2019.

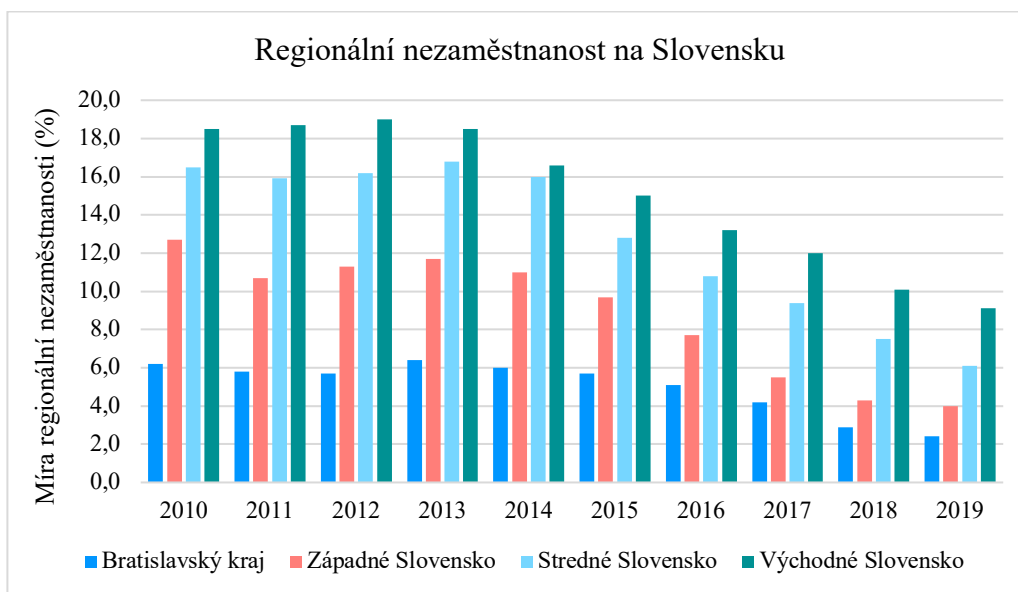


Obrázek 15: Míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti ČR

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z tabulky 15

Z obrázku 15 je zřejmé, že míra nezaměstnanosti měla v jednotlivých regionech soudržnosti ČR po celé sledované období odlišný průběh. To samé vyplývá i z obrázku 16, který zachycuje vývoj míry nezaměstnanosti v regionech soudržnosti na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019. Rozdíly v míře regionální nezaměstnanosti poukazují na existenci strukturální nezaměstnanosti. Z průběhu Beveridgeovy křivky, která byla v rámci analýzy vytvořena pro obě země, bylo ověřeno, že nezaměstnanost jak v ČR, tak na Slovensku měla strukturální charakter. Od roku 2010 do roku 2013 však vlivem dopadů světové hospodářské krize na ekonomiky obou zemí převažoval charakter cyklický.

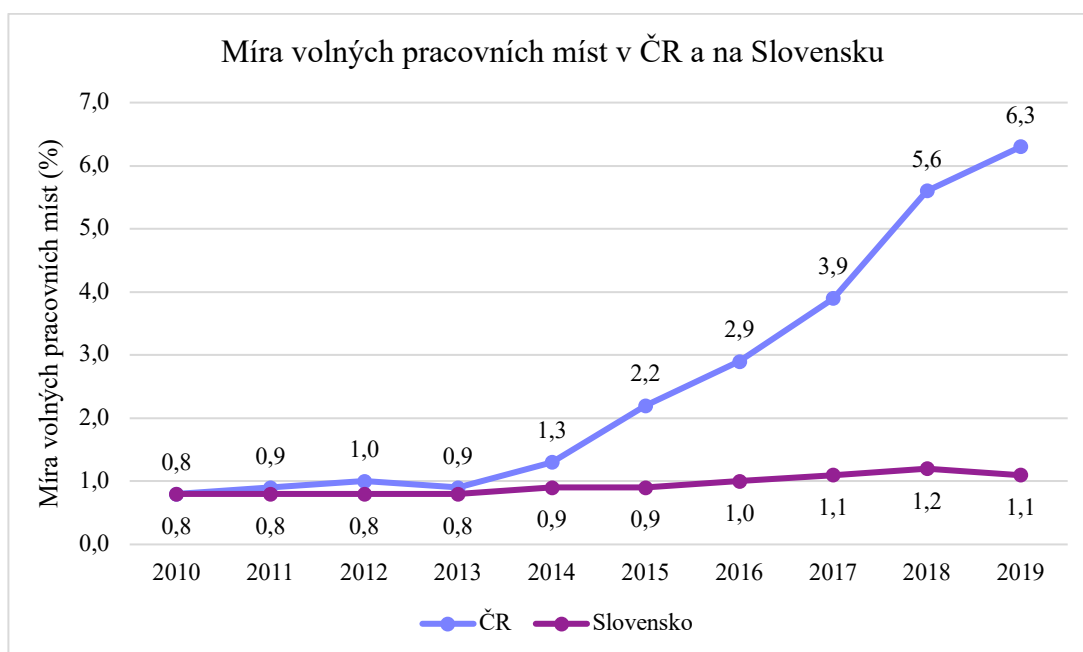
V ČR byla míra regionální nezaměstnanosti nejvyšší v regionech Severozápad a Moravskoslezsko (viz. obrázek 15). Na Slovensku v regionech Východné Slovensko a Stredné Slovensko (viz. obrázek 16). Při identifikaci jednotlivých příčin nezaměstnanosti bylo zjištěno, že nezaměstnanost ve výše zmíněných regionech ČR i Slovenska měla jednoznačně strukturální charakter, neboť byla vyvolána nesouladem mezi kvalifikací volných pracovních sil a kvalifikačními požadavky volných pracovních míst. V ČR v důsledku útlumu hornictví a přidružených odvětví a na Slovensku vlivem demografické struktury.



Obrázek 16: Míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti Slovenska

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z tabulky 7

Obrázek 17 zachycuje průběh míry volných pracovních míst v ČR a na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019.



Obrázek 17: Míra volných pracovních míst v ČR a na Slovensku

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z tabulek 8 a 16

Na obrázku 17 je možné spatřit, že míra volných pracovních míst byla v roce 2010 v obou zemích stejná (0,8 %). V ČR se pak v následujících dvou letech zvyšovala, každý rok o 0,1 p. b. a v roce 2013 klesla na hodnotu z roku 2011, tedy na 0,9 %, zatímco na Slovensku od roku 2011 až do roku 2013 stagnovala. V ČR se od roku 2014 začala rapidně zvyšovat, v důsledku čehož se v roce 2019 dostala na hodnotu 6,3 %. Na Slovensku se počínaje rokem

2014 taktéž zvyšovala, ovšem zdaleka ne tolik jako v ČR. Analytici totiž zjistili, že tvorba nových pracovních míst na Slovensku je obzvlášť obtížná, neboť je podnícena nárůstem HDP o více než 2,4 %. V ČR k tomu, aby nová pracovní místa začala vznikat, postačí pouze 0,7% nárůst HDP. (Tvardzík, 2014)

4.6 Zhodnocení plnění národních cílů vyplývajících ze Strategie Evropa 2020

V rámci této podkapitoly bude zhodnoceno plnění národních cílů v oblasti zaměstnanosti, které si ČR a Slovensko v návaznosti na první cíl Strategie Evropa 2020 – zvýšení zaměstnanosti osob ve věku od 20 do 64 let ve spolupráci s Evropskou komisí stanovily, a to od roku 2010, kdy ona zmíněná strategie vzešla v platnost až do roku 2019. Údaje za rok 2020 zatím nejsou k dispozici, a proto bude za pomoci vhodného statistického modelu provedena jejich predikce. Nutno však dodat, že predikovaná data se od skutečných mohou výrazně lišit, neboť do predikce nelze zahrnout možné dopady pandemie Covid-19.

Národní cíle ČR byly uvedeny v podkapitole 3.2 a budou hodnoceny na základě těchto ukazatelů:

- celková míra zaměstnanosti osob ve věku od 20 do 64 let;
- míra zaměstnanosti žen ve věku od 20 do 64 let;
- míra zaměstnanosti osob ve věku od 50 do 64 let = míra zaměstnanosti starších osob;
- míra nezaměstnanosti osob ve věku od 15 do 24 let = míra nezaměstnanosti mladých osob;
- míra nezaměstnanosti osob ve věku od 15 do 74 let s nižším než základním, základním a nižším sekundárním vzděláním (ISCED 0-2) = míra nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací.

Hodnoty výše uvedených ukazatelů od roku 2010 do roku 2019 byly získány z databáze Eurostatu a uspořádány do tabulky 17, která obsahuje i predikci hodnot výše uvedených ukazatelů na rok 2020. Predikce byla provedena za pomoci lineárního regresního modelu. Postup je součástí přílohy D.

Tabulka 17: Zhodnocení plnění národních cílů ČR

Ukazatel	Cíl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Míra celkové zaměstnanosti	Zvýšit na 75 %	70,4	70,9	71,5	72,5	73,5	74,8	76,7	78,5	79,9	80,3	81,6
Míra zaměstnanosti žen	Zvýšit na 65 %	60,9	61,7	62,5	63,8	64,7	66,4	68,6	70,5	72,2	72,7	74,3
Míra zaměstnanosti starších osob	Zvýšit na 55 %	46,5	47,7	49,3	51,6	54,0	55,5	58,5	62,1	65,1	66,7	68,7
Míra nezaměstnanosti mladých osob	Snížit na 12,2 %	18,3	18,1	19,5	19,0	15,9	12,6	10,5	7,9	6,7	5,6	4
Míra nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací	Snížit na 18,8 %	25,0	24,3	28,5	25,6	22,1	22,7	20,5	13,1	10,7	10,7	9,8

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z tabulky 17 plyne, že míra celkové zaměstnanosti se od roku 2010 do roku 2019 postupně zvyšovala. V roce 2016 poprvé převýšila hodnotu 75 %, z čehož plyne, že ČR svůj hlavní národní cíl plnila od roku 2016.

ČR si ve spolupráci s Evropskou komisí nastavila 4 dílčí národní cíle. První dva dílčí cíle plnila již od roku 2015. Míra zaměstnanosti žen a míra zaměstnanosti starších osob se totiž od roku 2010 do roku 2019 postupně zvyšovaly a již v roce 2015 převýšily cílovou hodnotu. Třetí dílčí národní cíl byl poprvé splněn v roce 2016, kdy se míra nezaměstnanosti mladých osob snížila na 10,5 %. Jelikož měl ukazatel od roku 2010 do roku 2019 klesající tendenci, ČR jej plnila i následující roky. Čtvrtý dílčí národní cíl splnila ČR nejpозději. Míra nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací se totiž poprvé snížila pod 18,8 % až v roce 2017. Jelikož byla míra nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací pod cílovou hodnotou i v následujících rocích, ČR svůj čtvrtý dílčí národní cíl plnila až do roku 2019.

Poslední sloupec tabulky udává predikci hodnot na rok 2020. Z predikovaných hodnot vyplývá, že kdyby neudeřila pandemie Covid-19, ČR by své národní cíle do konce roku 2020 splnila.

Národní cíl Slovenska byl uveden v podkapitole 3.3 a bude hodnocen na základě celkové míry zaměstnanosti osob ve věku od 20 do 64 let. Hodnoty tohoto ukazatele od roku 2010 do roku 2019 byly získány z databáze Eurostatu a uspořádány do tabulky 18, která obsahuje i predikci hodnot výše uvedených ukazatelů na rok 2020. Predikce byla provedena za pomoci lineárního regresního modelu. Postup je rovněž součástí přílohy D.

Tabulka 18: Zhodnocení plnění národního cíle Slovenska

Ukazatel	Cíl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Míra celkové zaměstnanosti	Zvýšit na 72 %	64,6	65,0	65,1	65,0	65,9	67,7	69,8	71,1	72,4	73,4	73,9

Zdroj: vlastní zpracování dle (Eurostat, 2021)

Z tabulky 18 vyplývá, že míra celkové zaměstnanosti byla vyšší než 72 % pouze v rocích 2018 a 2019, jinak ne. Slovensko tudíž svůj národní cíl plnilo až od roku 2018. Poslední sloupec tabulky udává predikci hodnoty míry celkové zaměstnanosti na rok 2020. Pokud by tedy neudeřila pandemie Covid-19, Slovensko by svůj národní cíl do konce roku 2020 splnilo.

5 KOMPARACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČR A NA SLOVENSKU

V této kapitole bude provedena analýza a následná komparace nástrojů APZ v ČR a na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019. Nejprve však bude SPZ obou zemí stručně charakterizována.

5.1 Státní politika zaměstnanosti v ČR

Obsahem této podkapitoly bude základní charakteristika SPZ ČR. Na začátek bude uveden výčet nejdůležitějších právních předpisů upravujících tuto oblast. Poté bude pozornost zaměřena na subjekty podílející se na tvorbě SPZ, přičemž ty nejdůležitější budou stručně charakterizovány. Na závěr zde bude uveden výčet a charakteristika nástrojů APZ.

5.1.1 Právní rámec

Zabezpečování SPZ v ČR upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon č. 435/2004 Sb.“). Právní úprava této oblasti se však nachází i v dalších právních předpisech. Mezi ty nejdůležitější patří podle Ministerstva vnitra ČR (2021) tyto:

- usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR – podle ustanovení článku 26 odst. 3 má každý právo na zaměstnání;
- zákon č. 2/1996 Sb. o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR – v § 9 vymezeny kompetence ministerstev;
- zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce;
- nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek;
- vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

5.1.2 Subjekty a jejich činnosti

Tvůrcem SPZ ČR je stát, konkrétně pak MPSV a Úřad práce ČR. Stát se však na její tvorbě nepodílí sám, většinou spolupracuje s dalšími subjekty na trhu práce jako jsou územní samosprávné celky, různé profesní organizace či sdružení. Dalšími subjekty, které mohou ovlivnit podobu SPZ, jsou zaměstnavatelé a odborové organizace. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

MPSV

Jedná se o ústřední orgán státní správy v oblasti pracovněprávní, sociálního zabezpečení a péče, který na základě § 6 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. „*usměřňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti*“. (Zákon č. 435/2004 Sb.) Činnost MPSV spočívá mimo výše uvedené např. ve:

- zpracovávání celostátní koncepce a programů SPZ;
- analyzování a prognózování situace na trhu práce;
- řešení zásadních otázek pracovního trhu;
- přijímání opatření na ovlivnění nabídky práce a její poptávky;
- správě a poskytování finančních prostředků na zabezpečování SPZ;
- rozvíjení mezinárodních vztahů a spoluprací na úseku zaměstnanosti;
- vedení centrálních evidencí na úseku zaměstnanosti (evidence zájemců a uchazečů o zaměstnání¹, evidenci osob se zdravotním postižením atd.);
- udělování/odnímání povolení k výkonu zprostředkovatelské činnosti v oblasti zaměstnávání;
- řízení a kontrola činnosti úřadů práce. (Ministerstvo vnitra, 2021)

Úřad práce ČR

Úřad práce ČR představuje správní úřad s celostátní působností, který byl jako organizační složka státu zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., zákon o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících zákonů. Jeho hlavní činnost spočívá v poskytování informací v oblasti pracovních příležitostí, a to nejen v rámci ČR, ale i ostatních zemích EU, evidenci uchazečů o zaměstnání a evidenci volných pracovních míst. Jeho činnost je řízena a kontrolována ze strany MPSV, neboť se jedná o jemu nadřízený správní orgán. (Úřad práce ČR, 2021a)

¹ Zájemce o zaměstnání je zaměstnaný, popř. samostatně výdělečně činný a má zájem o nové zaměstnání, zatímco uchazeč o zaměstnání zaměstnaný není.

Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky (včetně krajské pobočky pro hlavní město Prahu) a kontaktní pracoviště, která jsou součástí krajských poboček. Generální ředitelství má na starosti např.:

- zajišťování podkladů pro některé činnosti ministerstva;
- realizaci opatření na podporu rozvoje trhu práce a zaměstnanosti, přičemž má povinnost spolupracovat se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správou, zaměstnavateli a dalšími;
- řízení a kontrolu krajských poboček Úřadu práce. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Krajské pobočky Úřadu práce ČR jsou de facto realizátory SPZ, neboť jsou odpovědné za uplatňování nástrojů APZ a vyplácení podpor v rámci PPZ. Mimo uvedené pak dále vykonávají např. tyto aktivity:

- analyzování, vyhodnocování a prognózování situace na trhu práce;
- přijímání opatření na ovlivnění nabídky práce a její poptávky;
- zprostředkovávání zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytování poradenských, informačních a dalších služeb v oblasti zaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

5.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Mezi nástroje užívané k realizaci APZ v rámci ČR patří dle § 104 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. zejména *„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.“* (Zákon č. 435/2004 Sb.) Od roku 2016 pak také příspěvek na podporu regionální mobility. (MPSV, 2019) Součástí opatření APZ jsou i poradenské služby, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení nezaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Rekvalifikace

Rekvalifikací se podle § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. míní *„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.“* (Zákon č. 435/2004 Sb.) Zaměření a rozsah rekvalifikace závisí na požadavcích uchazeče. Zohledňuje se však i dosažené vzdělání, pracovní zkušenosti či například zdravotní stav. Výsledkem rekvalifikace jsou nově získané teoretické

poznatky, nově osvojené praktické dovednosti nebo kombinace obojího. (Zákon č. 435/2004 Sb.) Úřad práce ČR (2021b) uvádí, že uchazeč, popř. zájemce o zaměstnání může nastoupit buďto na rekvalifikační kurz zabezpečovaný příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR nebo má možnost si jej zabezpečit sám. V obou případech platí, že pokud byl uchazeč, popř. zájemce o zaměstnání Úřadem práce k rekvalifikaci doporučen a uzavřel s ním písemnou dohodu o rekvalifikaci ještě před jejím zahájením, náklady na rekvalifikaci hradí Úřad práce. Pokud uchazeč, popř. zájemce o zaměstnání nastoupí na rekvalifikační kurz zabezpečovaný Úřadem práce, má nárok na podporu při rekvalifikaci, která je vyplácena v rámci PPZ. (Úřad práce ČR, 2021b)

Investiční pobídky

Skrze investiční pobídky dochází k hmotnému podporování vytváření nových pracovních míst či realizaci rekvalifikačních kurzů a školení zaměstnanců u zaměstnavatelů, kteří působí v oblastech, kde je míra nezaměstnanosti minimálně o polovinu vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. (MPSV, 2019) Výše hmotné podpory na vytvoření 1 nového pracovního místa činí 50 000 Kč a výše hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení je stanovena jako procento z nákladů na rekvalifikaci nebo školení, a to podle velikosti podniku. (Nařízení vlády č. 515/2004 Sb.)

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou v § 112 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. definovány jako *„časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.“* (Zákon č. 435/2004 Sb.) MPSV (2011) uvádí, že slouží k aktivaci těch nejobtížněji umístitelných uchazečů o zaměstnání, kterými jsou např. osoby s nízkou, popř. žádnou kvalifikací, osoby dlouhodobě nezaměstnané či osoby staršího věku. Tvůrci těchto míst mohou od Úřadu práce obdržet příspěvek, a to až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdu pracovníka, který veřejně prospěšnou práci vykonává, a to včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou v § 113 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. definovány jako „*pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb.) Většinou se jedná o uchazeče s různými zdravotními omezeními, nedostatkem praxe, vysokého věku či například o uchazeče pečující o děti. Společensky účelné pracovní místo může za účelem zahájení samostatně výdělečné činnosti vytvořit i uchazeč o zaměstnání. Tvůrci těchto míst, tedy zaměstnavatelé nebo uchazeči o zaměstnání, mohou od Úřadu práce získat příspěvek, a to až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdu pracovníka, kterým bylo společensky účelné pracovní místo obsazeno. Výše příspěvku závisí na míře nezaměstnanosti v daném okrese a počtu nově zřízených nebo vyhrazených pracovních míst. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může Úřad práce poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která získala příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa, v důsledku čehož přestala být uchazečem o zaměstnání. Tento příspěvek je určen na úhradu provozních nákladů, které vznikly v souvislosti s výkonem samostatně výdělečné činnosti. Může se jednat např. o nájemné, náklady na dopravu materiálu či náklady na opravu a údržbu objektu, kde osoba samostatně výdělečnou činnost vykonává. Překlenovací příspěvek může být pobírán nejdéle po dobu 5 měsíců s tím, že maximální výše měsíčního příspěvku nesmí přesáhnout 0,25násobek průměrné mzdy v českém národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházející kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti je v rámci APZ poskytován až od roku 2015. Jedná se o nástroj ryze preventivní povahy, který je poskytován pouze pokud dojde k výrazným hospodářským výkyvům či živelným pohromám, které mají negativní dopad na trh práce. Poskytování tohoto příspěvku je podmíněno vydáním prováděcího nařízení vlády. (MPSV, 2019) Výše příspěvku podle § 115 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb. činí „*20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout takovému zaměstnavateli, který uzavře pracovní poměr s uchazečem o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce ČR věnuje zvýšenou pozornost. Příspěvek může být pobírán nejdéle po dobu 3 měsíců s tím, že maximální výše měsíčního příspěvku nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy zapracovávajícího. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Jedná se o příspěvek, který je podle MPSV (2019) určen zaměstnavatelům, kteří nejsou schopni v souvislosti s přechodem na nový podnikatelský program pro své zaměstnance obstarat práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek poskytuje na částečné pokrytí mzdových nákladů Úřad práce a může být pobírán nejdéle po dobu 6 měsíců s tím, že maximální výše měsíčního příspěvku na 1 zaměstnance nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Příspěvek na podporu regionální mobility

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2019) uvádí, že se jedná o poměrně nový nástroj APZ, neboť se začal využívat až v roce 2016, kdy zahrnoval pouze příspěvek na dojížděku. Od roku 2017 zahrnuje i příspěvek na přestěhování. Oba příspěvky jsou vzájemně kombinovatelné.

Příspěvek na dojížděku slouží k úhradě nákladů, které zaměstnancům vznikají v souvislosti s dojížděním do zaměstnání. Úřad práce jej může poskytnout pouze těm zaměstnancům, kteří byli v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců a nejpozději 1 den před očekávaným nástupem do zaměstnání podali žádost. V případě, že je uchazečem osoba, které není možné nalézt zaměstnání v místě jejího bydliště, popř. osoba, která se uchazečem o zaměstnání stala v důsledku realizace hromadného propouštění, lhůta pro setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání nemusí být splněna. Příspěvek na dojížděku může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců a jeho měsíční výše se pohybuje v rozmezí od 1 000 Kč do 3 500 Kč v závislosti na dojezdové vzdálenosti. (Úřad práce ČR, 2021c)

Příspěvek na přestěhování může Úřad práce poskytnout takovému zaměstnanci, který se proto, aby mohl vykonávat dané zaměstnání, musel přestěhovat. Jedná se o jednorázový příspěvek a jeho výše činí 50 000 Kč. Pro získání tohoto příspěvku platí tak jako v případě příspěvku na dojížděku, že zaměstnanec musí být v evidenci Úřadu práce alespoň 5 měsíců, nicméně požádat může i poté, co se přestěhuje, nejdéle však do půl roku. Příspěvek může být

přiznán pouze tomu zaměstnanci, který prokáže, že jeho nové bydliště se nachází minimálně 50 km vzdušnou čarou od původního. Pokud se zaměstnanec přestěhoval do zahraničí, příspěvek se neposkytne. Úřad práce může příspěvek poskytnout opakovaně, a to jednou za 3 roky. (Habáň, 2016)

Poradenské služby

Úřad práce poskytuje prostřednictvím svých zaměstnanců interní poradenské služby. Pokud by však zaměstnanci nebyli schopni daný typ poradenských služeb poskytnout, Úřad práce je může zajistit externě. Interní poradenské služby zahrnují jak individuální, tak skupinové poradenství a jsou zabezpečovány zaměstnanci Informačních a poradenských středisek. Tyto služby směřují nejen k uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale také žákům a studentům, popř. jejich rodičům. (MPSV, 2019)

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením zahrnuje pracovní rehabilitace, což je podle § 69 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. „*souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb.) Další formou podpory je příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, který je určen k úhradě nákladů, které vznikají zaměstnavateli v souvislosti s jeho zřizováním. Příspěvek poskytuje na základě dohody Úřad práce a platí, že pokud zaměstnavatel pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením zřídí, nesmí jej po dobu 3 let obsadit jinou osobou. Úřad práce může příspěvek poskytnout i osobě se zdravotním postižením, a to v případě, rozhodne-li se vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Výše příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením činí maximálně 12násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku, v ostatních případech maximálně 8násobek. (Zákon č. 435/2004 Sb.) Zaměstnávali-li zaměstnavatel osobu se zdravotním postižením, Úřad práce má na základě dohody možnost poskytnout tomuto zaměstnavateli příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Příspěvek je Úřadem práce poskytován jednou za rok a jeho maximální výše činí 48 000 Kč na 1 osobu. Poslední možností podpory je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (§ 78a zákona č. 435/2004 Sb.), který je určen zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením a kteří byli Úřadem práce na základě dohody

zaměstnavatelem na chráněném pracovním trhu uznány. Tento příspěvek však není součástí APZ. (Úřad práce ČR, 2021d)

Cílené programy k řešení nezaměstnanosti

Cílený program je v § 120 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. definován jako „*soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce*“. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

5.1.4 Analýza nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ČR

V této podkapitole bude od roku 2010 do roku 2019 provedena analýza vybraných nástrojů APZ ČR, a to jak z hlediska nákladů na jejich používání, tak z hlediska počtu podpořených osob. Analyzovány budou pouze nejvyužívanější nástroje APZ. Pro komplexnost zde bude nejprve proveden rozbor výdajů alokovaných ze státního rozpočtu do oblasti SPZ.

Výdaje na SPZ jsou v ČR alokovány na zabezpečování PPZ, APZ, vyplácení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu a insolventi. Jejich vývoj je zobrazen v tabulce 19, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 19: Výdaje na SPZ ČR

Rok	Výdaje na APZ (v tis. Kč)	Výdaje na PPZ (v tis. Kč)	Výdaje na výplatu podpory dle § 78a (v tis. Kč)	Výdaje na insolventi (v tis. Kč)	Výdaje na SPZ (v tis. Kč)
2010	6 171 439,0	13 354 778,0	2 712 304,0	497 837,0	22 736 358,0
2011	3 815 885,0	10 349 149,0	3 282 404,0	389 142,0	17 836 580,0
2012	2 595 049,0	8 759 749,0	3 468 251,0	451 799,0	15 274 848,0
2013	4 285 714,0	9 674 752,0	3 670 239,0	333 208,0	17 963 913,0
2014	6 426 949,0	9 279 634,0	4 018 724,0	391 856,0	20 117 163,0
2015	9 732 826,0	8 303 370,0	4 320 059,0	229 500,0	22 585 755,0
2016	6 866 805,0	8 254 527,0	4 952 515,0	250 339,0	20 324 186,0
2017	4 760 642,0	7 853 520,0	5 675 572,0	167 343,0	18 457 077,0
2018	4 398 223,0	7 542 836,0	6 754 655,0	257 154,0	18 952 868,0
2019	2 346 964,0	8 144 407,0	7 404 749,0	277 672,0	18 173 792,0

Zdroj: vlastní zpracování dle (MPSV, 2011-2020)

Z tabulky 19 je patrné, že výdaje na PPZ byly ve srovnání s ostatními výdaji po celé sledované období nejvyšší. V roce 2010 činily 13 354 778,0 tisíc Kč, což bylo za celé sledované období nejvíce. Výdaje na PPZ se od roku 2014, jak se z tabulky 19 patrné, rok od roku snižovaly až se v roce 2018 dostaly na částku 7 542 836,0 tisíc Kč a byly tak za celé sledované období nejnižší. Co se APZ týče, výdaje na její realizaci byly za celé sledované období nejvyšší v roce 2015, kdy činily 9 732 826,0 tisíc Kč. To je o 3 305 876,0 tisíc více než v roce předešlém. Nárůst byl způsoben zvýšením objemu výdajů na APZ financovaných z Evropského sociálního fondu. Tyto prostředky se však od roku 2015 začaly snižovat, v důsledku čehož se snižovaly i výdaje na APZ. Ke snižování přispěl rovněž pozitivní vývoj na trhu práce. V roce 2019 byly výdaje na APZ za celé sledované období nejnižší.

Tabulka 20 zobrazuje vývoj výdajů na rekvalifikaci a počet jimi podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 20: Rekvalifikace

Rok	Rekvalifikace	
	Výdaje (v tis. Kč)	Počet podpořených osob
2010	582 261,0	65 453
2011	316 933,0	45 521
2012	146 377,0	25 199
2013	301 385,0	41 438
2014	343 894,0	46 454
2015	380 350,0	34 968
2016	269 494,0	22 309
2017	174 338,0	16 810
2018	128 410,0	11 307
2019	94 754,0	8 234

Zdroj: vlastní zpracování dle (MPSV, 2011-2020)

Z tabulky 20 je patrné, že výdaje na rekvalifikaci byly za celé sledované období nejvyšší v roce 2010, kdy se díky realizaci grantových programů financovaných z Evropského sociálního fondu dostaly na hodnotu 582 261,0 tisíc Kč. Z regionálního hlediska byly nejvyšší v Moravskoslezském, Ústeckém a Jihomoravském kraji. (MPSV, 2011) V roce 2010 nebyly nejvyšší pouze výdaje, ale i počet podpořených osob, který čítal 65 453 osob. Nejpočetnější skupinou rekvalifikovaných byly dle MPSV (2011) osoby s vyučením, úplným středním vzděláním s maturitou a bez ukončeného nebo základního vzdělání. Od roku 2011 do roku 2012 se jak výdaje, tak počet podpořených osob snižovaly, což bylo způsobeno reorganizací úřadů, která proběhla v 1. polovině roku 2011, čímž se dočasně zpomalil proces zařazování účastníků

do kurzů v souvislosti s konsolidací veřejných zakázek na realizaci rekvalifikačních kurzů. (MPSV, 2012-2013) V roce 2016 začaly výdaje, tak jak je z tabulky 20 patrné, klesat a klesaly až do roku 2019, kdy se dostaly na hodnotu 94 754,0 tisíc Kč a byly tak za celé sledované období nejnižší. Tak jako se od roku 2016 snižovaly výdaje, snižoval se i počet podpořených osob, což souviselo se snižováním počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce. (MPSV, 2017) V roce 2019 na rekvalifikace nastoupilo pouze 8 234 osob, což bylo za celé sledované období nejméně.

Tabulka 21 zobrazuje vývoj výdajů na veřejně prospěšné práce a počet jimi podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 21: Veřejně prospěšné práce

Rok	Veřejně prospěšné práce	
	Výdaje (v tis. Kč)	Počet podpořených osob
2010	1 623 832,0	22 882
2011	1 025 477,0	21 322
2012	688 417,0	12 833
2013	1 777 349,0	21 839
2014	2 069 705,0	22 967
2015	2 668 641,0	35 169
2016	2 687 116,0	22 605
2017	2 232 218,0	19 221
2018	1 923 670,0	16 243
2019	1 099 239,0	11 761

Zdroj: vlastní zpracování dle (MPSV, 2011-2020)

Z tabulky 21 vyplývá, že výdaje na veřejně prospěšné práce se od roku 2010 do roku 2012 snižovaly. V roce 2012 činily pouze 688 417,0 tisíc Kč. To je o 337 060,0 tisíc Kč méně než v roce předešlém. Uvedený pokles byl dle MPSV (2013) zapříčiněn změnou role veřejně prospěšných prací v systému APZ a dočasnou realizací institutu veřejné služby s cílem účelného poskytování podpory. (MPSV, 2013) Od roku 2013 se jak výdaje, tak počet podpořených osob začaly zvyšovat, což souviselo s plošným navýšením příspěvku na vytvoření veřejně prospěšné práce, modifikací podmínek jeho poskytování a také ukončením realizace veřejné služby. (MPSV, 2014) Růst výdajů byl v roce 2015 navíc umocněn zvýšením objemu finančních prostředků na APZ z Evropského sociálního fondu. Z tabulky 21 je patrné, že výdaje na veřejně prospěšné práce se zvyšovaly až do roku 2016, kdy byly nejvyšší, zatímco počet podpořených osob pouze do roku 2015. Příčinou nárůstu výdajů a současného poklesu počtu podpořených osob byla snaha podpořit nejvíce znevýhodněné uchazeče o zaměstnání, neboť se

situace na trhu práce zlepšovala a z evidencí úřadů práce byli odčerpáváni méně problémoví uchazeči o zaměstnání. (MPSV, 2017) Výdaje na veřejně prospěšné práce byly od roku 2017 až do roku 2019 klesající, což bylo způsobeno snižujícím se objemem prostředků z Evropské unie, v důsledku čehož pak klesal i počet podpořených osob, který byl v roce 2019 za celé sledované období nejnižší. (MPSV, 2018)

Tabulka 22 zobrazuje vývoj výdajů na společensky účelná pracovní místa a počet jimi podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 22: Společensky účelná pracovní místa

Rok	Společensky účelná pracovní místa	
	Výdaje (v tis. Kč)	Počet podpořených osob
2010	1 454 155,0	25 882
2011	795 054,0	13 410
2012	366 364,0	11 380
2013	1 023 843,0	21 716
2014	1 937 717,0	33 081
2015	3 807 018,0	50 163
2016	3 480 907,0	24 146
2017	943 165,0	11 898
2018	735 988,0	7 649
2019	121 441,0	1 190

Zdroj: vlastní zpracování dle (MPSV, 2011-2020)

Z tabulky 22 je patrné, že výdaje na společensky účelná pracovní místa byly od roku 2010 do roku 2012 stejně tak jako počet podpořených osob klesající, což bylo dle MPSV (2013) způsobeno celkovou ekonomickou situací, která byla v důsledku světové hospodářské krize nestabilní. V roce 2013 nastal převrat a výdaje se začaly zvyšovat. V roce 2015 činily 3 807 018,0 tisíc Kč a byly tak za celé sledované období nejvyšší. Počet podpořených osob byl v roce 2015 taktéž nejvyšší. Rostoucí tendence ve vývoji obou ukazatelů (výdaje a počet podpořených osob) byla tak jako v případě veřejně prospěšných prací dána plošným navýšením příspěvku na vytvoření společensky účelného pracovního místa, jeho optimalizací a zvýšením důrazu na realizaci nástrojů podporujících tvorbu nových pracovních míst. V roce 2015 pak hlavně zvýšením finančních prostředků z Evropské unie. (MPSV, 2014-2016) Jelikož se tyto prostředky od roku 2016 snižovaly, výdaje na společensky účelná pracovní místa a počet jimi podpořených uchazečů o zaměstnání byly od roku 2016 klesající v roce 2019 za celé sledované období nejnižší.

Tabulka 23 zobrazuje vývoj výdajů na vyplácení překlenovacího příspěvku a počet jím podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 23: Překlenovací příspěvek

Rok	Překlenovací příspěvek	
	Výdaje (v tis. Kč)	Počet podpořených osob
2010	/	/
2011	4 870,0	345
2012	1 608,0	130
2013	4 579,0	270
2014	4 672,0	276
2015	4 525,0	273
2016	3 164,0	192
2017	2 236,0	128
2018	1 579,0	96
2019	76,0	5

Zdroj: vlastní zpracování dle (MPSV, 2011-2020)

Překlenovací příspěvek byl v roce 2009 zrušen a v roce 2011 opět obnoven. (MPSV, 2012) Z údajů v tabulce 23 je zjevné, že výdaje na jeho výplatu byly za celé sledované období nejvyšší právě v roce 2011, kdy došlo k jeho obnovení. Téhož roku byl nejvyšší i počet podpořených osob. Z tabulky 23 je dále patrné, že v roce 2012 došlo k rapidnímu snížení obou ukazatelů, což dle autorky práce souviselo s recesí, do které česká ekonomika počátkem roku 2012 upadla. Také si lze povšimnout, že v roce 2015 započala klesající tendence ve vývoji obou ukazatelů, která pokračovala až do roku 2019, kdy byly oba ukazatele za celé sledované období nejnižší. Výdaje činily pouze 76,0 tisíc Kč a podpořily pouze 5 osob.

Tabulka 24 zobrazuje vývoj výdajů na podporu regionální mobility a počtu podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 24: Příspěvek na podporu regionální mobility

Rok	Příspěvek na podporu regionální mobility			
	Příspěvek na dojížděku		Příspěvek na přestěhování	
	Výdaje (v tis. Kč)	Počet podpořených	Výdaje (v tis. Kč)	Počet podpořených
2010	/	/	/	/
2011	/	/	/	/
2012	/	/	/	/
2013	/	/	/	/
2014	/	/	/	/
2015	/	/	/	/
2016	1 530,0	644	/	/
2017	24 815,0	2 910	4 724,0	100
2018	34 008,0	2 438	3 743,0	77
2019	14 001,0	691	700,0	14

Zdroj: vlastní zpracování dle (MPSV, 2017-2020)

Příspěvek na dojížděku se začal poskytovat až od roku 2016. Z tabulky 24 je patrné, že výdaje na jeho realizaci byly tak jako počet jím podpořených osob v tomto roce nejnižší, což souviselo s jeho zaváděním. Výdaje se od roku 2017 do roku 2018 zvyšovaly, zatímco počet podpořených osob se zvýšil pouze v roce 2017 a v roce 2018 klesl, což dle autorky práce značí, že příspěvek na dojížděku v roce 2018 podpořil osoby s delší dojezdovou vzdáleností do práce. V roce 2019 pak oba ukazatelé výrazně klesly.

Druhým příspěvkem na podporu regionální mobility je příspěvek na přestěhování. Ten se začal vyplácet až o rok později, tedy v roce 2017. Z tabulky 24 je patrné, že výdaje na jeho realizaci byly tak jako počet jím podpořených osob nejvyšší právě v roce 2017, kdy se začal vyplácet. Od roku 2018 se oba ukazatelé snižovaly, v důsledku čehož pak byly v roce 2019 nejnižší.

Tabulka 25 zobrazuje vývoj výdajů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a počtu podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 25: Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Rok	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením			
	Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením		Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením	
	Výdaje (v tis. Kč)	Počet podpořených	Výdaje (v tis. Kč)	Počet podpořených
2010	84 805,0	1 640	235 262,0	10 076
2011	44 128,0	1 405	208 539,0	14 620
2012	38 565,0	817	80 292,0	1 514
2013	46 538,0	768	3 603,0	92
2014	81 856,0	1 132	3 715,0	125
2015	53 184,0	1 255	3 091,0	115
2016	47 867,0	899	3 800,0	127
2017	34 408,0	1 187	4 209,0	134
2018	7 716,0	566	5 434,0	237
2019	19 932,0	364	4 038,0	134

Zdroj: vlastní zpracování dle (MPSV, 2011-2020)

Z tabulky 25 vyplývá, že výdaje na vyplácení příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením byly za celé sledované období nejvyšší v roce 2010, kdy činily 84 805 tisíc Kč. MPSV (2011) uvádí, že příspěvek podpořil vznik 1 081 nových pracovních míst, na která bylo umístěno celkem 1 640 osob se zdravotním postižením, což bylo za celé sledované období nejvíce. Výdaje na výplatu tohoto příspěvku se od roku 2015 postupně snižovaly, v důsledku čehož se v roce 2018 dostaly na částku 7 716,0 tisíc Kč a byly tak za celé sledované období nejnižší. Počet podpořených osob byl v rámci sledovaného období nejnižší v roce 2019, kdy se výdaje na výplatu příspěvku ve srovnání s předešlým rokem zvýšily o více než polovinu.

Dalším možným způsobem podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením je příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Z tabulky 25 je patrné, že výdaje na realizaci tohoto příspěvku byly za celé sledované období nejvyšší v roce 2010, kdy činily 235 262,0 tisíc Kč. Poměrně vysokých hodnot dosahovaly i v rocích 2011 a 2012. V roce 2015 byly výdaje na výplatu tohoto příspěvku za celé sledované období nejnižší, neboť činily pouze 3 091,0 tisíc Kč. Příspěvkem bylo v roce 2011 podpořeno celkem 14 620 osob se zdravotním postižením, což bylo za celé sledované období nejvíce. Nejméně jich bylo naopak v roce 2013.

5.2 Státní politika zaměstnanosti na Slovensku

Obsahem této podkapitoly bude základní charakteristika SPZ Slovenska. Bude provedena stejným způsobem jako byla provedena v podkapitole 5.1.

5.2.1 Právní rámec

Jusko (2014) uvádí, že základním právním předpisem SPZ na Slovensku je zákon NR SR č. 341/2011 Z. z., Zákonník práce, neboť obsahuje úpravu pracovněprávních vztahů. Neodmyslitelnou součástí SPZ Slovenska jsou služby zaměstnanosti, které je možné označit za APZ. Jejich zabezpečování upravuje zákon NR SR č. 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů (dále jen „zákon č. 5/2004 Z. z.“). Oblast PPZ upravují zákon NR SR č. 461/2003 Z. z., o sociálním pojištění a zákon NR SR č. 417/2013 Z. z., o pomoci v hmotné nouzi a o změně a doplnění některých zákonů. K dalším právním předpisům, které na Slovensku oblast SPZ upravují se podle Juska (2014) řadí např.:

- ústavní zákon č. 460/1992 Z. z., Ústava Slovenskej republiky – podle čl. 35 odst. 3 mají občané Slovenska právo na práci;
- zákon NR SR č. 453/2003 Z. z., o orgánech štátnej správy v oblasti sociálních věcí, rodiny a služeb zaměstnanosti a o změně a doplnění některých zákonů;
- zákon NR SR č. 125/2006 Z. z., o inspekci práce a o změně a doplnění zákona č. 82/2005 Z. z., o nelegální práci a nelegálním zaměstnávání a o změně a doplnění některých zákonů.

5.2.2 Subjekty a jejich činnost

Na Slovensku zastřešuje SPZ Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky. Jeho úkolem je definovat celostátní cíle pracovního trhu a neustále modernizovat legislativu v této oblasti. (Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky, 2021) Realizace služeb, které jsou v rámci SPZ poskytovány, má na starosti ÚPSVR a jednotlivé úřady práce, sociálních věcí a rodiny (dále jen „úřady práce“).

ÚPSVR

Jedná se o ústřední orgán státní správy, který řídí, metodicky usměrňuje a kontroluje činnosti úřadů práce při poskytování služeb zaměstnanosti. (ÚPSVR, 2021a) Mezi další činnosti spadající do kompetence ÚPSVR patří např.:

- zpracovávání a zveřejňování analýzy vývoje nezaměstnanosti a aktivit na její snižování;
- stanovování priorit služeb zaměstnanosti na příslušný rok;
- vypracovávání a koordinace uskutečňování celostátních projektů s cílem zlepšení situace na trhu práce;
- udělování/odnímání povolení k výkonu zprostředkovatelské činnosti v oblasti zaměstnávání;
- zprostředkovávání zaměstnání pro občany Slovenska v členských státech Evropské unie;
- rozhodování o věcech, o kterých v prvním stupni v rámci správního řízení rozhodoval úřad;
- kontrola trvání nároku na poskytování dávek, při čemž spolupracuje se Sociální poist'ovnou. (Zákon č. 5/2004 Z. z.)

Úřady práce

Úřady práce jsou orgány státní správy. Jejich činnost spočívá v poskytování služeb zaměstnanosti klientům úřadu, kterými mohou být např. uchazeči, popř. zájemci o zaměstnání, studenti, jejich rodiče, občané Evropské unie, cizinci či osoby samostatně výdělečně činné. (ÚPSVR, 2021b) Nejdůležitější činností, kterou úřady práce vykonávají je zprostředkovávání vhodného zaměstnání uchazečům, popř. zájemcům o zaměstnání. Dalšími činnostmi, které úřady práce zabezpečují, jsou např.:

- poskytování poradenských služeb;
- vedení evidencí (např. uchazečů, popř. zájemců o zaměstnání, volných pracovních míst či cizinců);
- uskutečňování projektů a programů ve svém územním obvodu;
- analyzování a prognózování vývoje situace na trhu práce ve svém územním obvodu. (Zákon č. 5/2004 Z. z.)

5.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

ÚPSVR (2015) uvádí, že jednotlivé nástroje APZ využívané na Slovensku je možné rozčlenit na nástroje zvyšující zaměstnatelnost, nástroje zvyšující zaměstnanost a nástroje na podporu udržení stávajících pracovních míst. Jelikož se podoba APZ Slovenska v rámci sledovaného období neustále měnila, byla uvedena podoba z roku 2019.

Do skupiny nástrojů zvyšujících zaměstnatelnost patří poskytování náhrady části cestovních výdajů uchazeči o zaměstnání, které souvisí s absolvováním vstupního pohovoru nebo výběrového řízení u zaměstnavatele, informační a poradenské služby, odborné poradenské služby, vzdělávání a příprava na trh práce, příspěvek na vykonávání absolventské praxe, příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb pro obec nebo formou menších služeb pro samosprávný kraj (dále jen „příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb“) a příspěvek na aktivační činnosti formou dobrovolnické služby. (ÚPSVR, 2020)

K nástrojům na zvýšení zaměstnanosti patří zprostředkování zaměstnání, příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost, příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného uchazeče o zaměstnání (dále jen „příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného“), příspěvek na podporu rozvoje místní a regionální zaměstnanosti, příspěvek na podporu vytvoření pracovního místa v prvním pravidelně placeném zaměstnání (dále jen „příspěvek na podporu vytvoření pracovního místa v prvním zaměstnání“), příspěvek na vytvoření nového pracovního místa, příspěvek na zřízení chráněné dílny a chráněného pracoviště, příspěvek občanovi se zdravotním postižením na provozování nebo vykonávání samostatné výdělečné činnosti. (ÚPSVR, 2020)

Do skupiny nástrojů na podporu stávajících pracovních míst patří vzdělávání a příprava na trh práce zaměstnance, příspěvek na podporu udržení pracovních míst, příspěvek na dojíždění do práce, příspěvek na dopravu do zaměstnání, příspěvek na přestěhování za prací, příspěvek integračnímu podniku, kompenzační příspěvky integračnímu podniku, příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání, příspěvek na činnost pracovního asistenta, příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců. (ÚPSVR, 2020)

Součástí APZ jsou také programy a projekty, které se svým zaměřením mohou orientovat na jakoukoli z výše uvedených skupin nástrojů. (ÚPSVR, 2020) Jelikož má Slovensko poměrně velké množství nástrojů, charakterizovány budou pouze ty, které budou v podkapitole 5.2.4 analyzovány.

Příspěvek na vykonávání absolventské praxe

Absolventskou praxí se dle § 51 odst. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. rozumí „*získání odborných znalostí a praktických zkušeností u zaměstnavatele, které odpovídají dosaženému stupni vzdělání absolventa školy.*“ (Zákon č. 5/2004 Z. z.) Na absolventskou praxi může po uzavření dohody s úřadem práce nastoupit absolvent školy, který byl v evidenci úřadu práce jako

uchazeč o zaměstnání veden nejméně 1 měsíc. Absolventská praxe může trvat od 3 (minimum) do 6 měsíců (maximum) s tím, že počet odpracovaných hodin za týden nesmí přesáhnout 20 hodin. Úřad práce může absolventovi při výkonu absolventské praxe poskytovat příspěvek, který se vyplácí měsíčně a činí 65 % ze sumy životního minima. Absolventskou praxi nelze prodloužit, ani opakovat. (Zákon č. 5/2004 Z. z.)

Příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb

Aktivační činnost formou menších obecných služeb je v § 52 odst. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. definována jako „*podpora udržování pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaného občana, který je pobíratelem dávky v hmotné nouzi a příspěvků k dávce v hmotné nouzi.*“ (Zákon č. 5/2004 Z. z.) Menší obecné služby spočívají ve výkonu takových prací, které mají pozitivní vliv na ekonomické, sociální a životní podmínky občanů dané obce nebo samosprávného kraje. Pokud dlouhodobě nezaměstnaný uchazeč o zaměstnání na menší obecnou službu nastoupí, musí ji vykonávat nepřetržitě v rozsahu maximálně 20 hodin za týden po dobu nejdéle 6 měsíců s tím, že je možné ji opakovat. Organizátory menších obecných služeb jsou obce nebo samosprávné kraje. Mohou to však být i jejich rozpočtové organizace nebo jimi zřízené příspěvkové organizace. Úřad práce poskytuje organizátorům na základě dohody příspěvek na částečnou úhradu nákladů, které vznikly v souvislosti s vykonáváním menších obecných služeb. Příspěvek se vyplácí měsíčně a je stanoven jako procento z ceny práce osoby, která menší obecné služby organizuje. (Zákon č. 5/2004 Z. z.)

Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost

Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost představuje jednorázový paušální příspěvek, který slouží k úhradě části nákladů vzniklých v souvislosti s provozováním samostatné výdělečné činnosti. Úřad práce jej může poskytnout uchazeči o zaměstnání, který je v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání veden minimálně 3 měsíce a rozhodne se provozovat živnost nebo zemědělskou výrobu. Na poskytnutí tohoto příspěvku není právní nárok, tudíž si o něj uchazeč o zaměstnání musí písemně zažádat. Jeho výše je dána v zákoně č. 5/2004 Z. z. stanoveným násobkem celkové ceny práce a průměrnou mírou evidované nezaměstnanosti v příslušném okrese. Pokud je příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost vyplacen, uchazeč o zaměstnání má povinnost živnost nebo zemědělskou výrobu provozovat nepřetržitě nejméně po dobu 3 let. (Zákon č. 5/2004 Z. z.)

Příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného

Obsadí-li zaměstnavatel jím vytvořené nové pracovní místo znevýhodněným uchazečem o zaměstnání, který byl v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání veden minimálně 3 měsíce, může od úřadu práce obdržet příspěvek na úhradu části nákladů na jeho mzdu. (ÚPSVR, 2020) Poskytnutí tohoto příspěvku je podmíněno uzavřením pracovního poměru v rozsahu nejméně poloviny ustanoveného týdenního pracovního času a podáním žádosti o jeho přiznání ze strany zaměstnavatele. Délka poskytování tohoto příspěvku závisí na délce doby, po kterou byl zaměstnaný v evidenci úřadu práce veden jako uchazeč o zaměstnání. Byla-li tato doba vyšší než 24 měsíců, příspěvek bude vyplácen každý měsíc po dobu nejdéle 24 měsíců a pokud ne, tak nejdéle po dobu 12 měsíců. Výše tohoto příspěvku je dána v zákoně č. 5/2004 Z. z. stanoveným procentem z celkové ceny práce a průměrnou mírou evidované nezaměstnanosti v příslušném okrese. (Zákon č. 5/2004 Z. z.)

Příspěvek na podporu vytvoření pracovního místa v prvním zaměstnání

Obsadí-li zaměstnavatel jím vytvořené nové pracovní místo a) osobu mladší 25 let, která byla v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání vedena minimálně 3 měsíce a před uzavřením tohoto pracovního poměru neměla žádné pravidelně placené zaměstnání nebo b) osobou mladší 29 let, která byla v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání vedena minimálně 6 měsíců a před uzavřením tohoto pracovního poměru neměla žádné pravidelně placené zaměstnání, může od úřadu práce obdržet příspěvek na podporu vytvoření pracovního místa v prvním zaměstnání. (ÚPSVR, 2020) Poskytnutí tohoto příspěvku je podmíněno uzavřením pracovního poměru v rozsahu nejméně poloviny ustanoveného týdenního pracovního času a podáním žádosti o jeho přiznání ze strany zaměstnavatele. Příspěvek je určen na úhradu části mzdových nákladů, poskytuje se měsíčně po dobu nejméně 6 měsíců a nejvíce 12 měsíců. Jeho výše je dána v zákoně č. 5/2004 Z. z. stanoveným procentem z celkové ceny práce a průměrnou mírou evidované nezaměstnanosti v příslušném okrese. (Zákon č. 5/2004 Z. z.)

Příspěvek na dojíždění do práce

Příspěvek na dojíždění do práce může úřad práce poskytnout zaměstnanci, který byl z evidence úřadu práce, kde byl jako uchazeč o zaměstnání vedený minimálně 3 měsíce, vyřazen z důvodu uzavření pracovního poměru nebo podobného pracovního vztahu. Aby jej mohl úřad práce zaměstnanci poskytnout, zaměstnanec musí podat žádost. (Zákon č. 5/2004 Z. z.) Příspěvek na dojíždění do práce se poskytuje měsíčně a je určen na úhradu části nákladů,

kteřé zaměstnanci vznikají v souvislosti s dojížděním do a z práce. (ÚPSVR, 2020) Jeho výše se odvíjí od dojezdové vzdálenosti a počtu odpracovaných dní v měsíci a maximálně činí 200 EUR. Zaměstnanec může příspěvek na dojíždění do práce pobírat nejdéle po dobu 6 měsíců a pokud byl v evidenci úřadu práce veden jako znevýhodněný uchazeč o zaměstnání, tak i po dobu dalších maximálně 6 měsíců. Poskytování příspěvku na dojíždění do práce je možné opakovat, a to za podmínky, že od okamžiku, kdy bylo jeho poskytování ukončeno, uplynul 1 rok. (Zákon č. 5/2004 Z. z.)

Příspěvek na přestěhování za práci

Příspěvek na přestěhování za práci může úřad práce poskytnout zaměstnanci, který byl z evidence úřadu práce, kde byl jako uchazeč o zaměstnání vedený minimálně 3 měsíce, vyřazen z důvodu uzavření pracovního poměru nebo podobného pracovního vztahu na dobu nejméně 6 měsíců. Aby jej mohl úřad práce zaměstnanci poskytnout, zaměstnanec musí podat žádost. Příspěvek na přestěhování za práci je určen na úhradu části nákladů vzniklých v souvislosti se změnou trvalého bydliště o nejméně 50 km od původního a na úhradu části nákladů na bydlení. Poskytuje se měsíčně po dobu maximálně 6 měsíců v sumě nejvýše 400 EUR v úhrnu. (Zákon č. 5/2004 Z. z.)

Příspěvek na rekvalifikaci

Příspěvek na rekvalifikaci je poskytován v rámci programů REPAS+ a KOMPAS, které vznikly v roce 2017 nahrazením programu REPAS, v jehož rámci se od roku 2014 příspěvek na rekvalifikaci začal vyplácet. REPAS byl dle ÚPSVR (2015) určen primárně znevýhodněným uchazečům o zaměstnání, kteří mají problém se svým pracovním uplatněním. V rámci programu REPAS bylo možné, aby si uchazeč o zaměstnání vybral druh a pracovní činnost, na kterou se chce rekvalifikovat a poskytovatele rekvalifikace. Veškeré náklady na rekvalifikaci (kurzovné) hradil úřad práce. (ÚPSVR, 2015)

REPAS+ je de facto REPAS, akorát je zaměřený na získávání odborných vědomostí a praktických dovedností. (ÚPSVR, 2020) Program KOMPAS vznikl na podporu vybraných klíčových kompetencí, kterými dle ÚPSVR (2020, str. 52) jsou „komunikační dovednosti (včetně sociálních kompetencí), osobnostní rozvoj (včetně manažerských a podnikatelských kompetencí), počítačové a jazykové dovednosti.“ Nastoupí-li uchazeč o zaměstnání na rekvalifikaci v rámci programu REPAS+ nebo KOMPAS, úřad práce za něj hradí jak kurzovné, tak náklady na dopravné a stravné ve výši 4,76 EUR za každý na rekvalifikaci strávený den. (ÚPSVR, 2020)

5.2.4 Analýza nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti Slovenska

V této podkapitole bude od roku 2010 do roku 2019 provedena analýza vybraných nástrojů APZ Slovenska, a to stejným způsobem jako byla provedena v podkapitole 5.1.5. Na Slovensku jsou výdaje na SPZ alokovány na zabezpečování APZ a PPZ, tedy na výplatu dávek v nezaměstnanosti. Jejich vývoj je zobrazen v tabulce 26, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 26: Výdaje na SPZ

Rok	Výdaje na APZ (v tis. EUR)	Výdaje PPZ (v tis. EUR)	Výdaje na SPZ (v tis. EUR)
2010	186 460,2	150 681,9	337 142,2
2011	162 313,8	163 513,3	325 827,1
2012	141 966,3	175 827,6	317 793,9
2013	127 325,8	174 406,9	301 732,7
2014	129 284,0	155 596,8	284 880,8
2015	135 033,7	158 619,7	293 653,4
2016	171 605,1	171 410,8	343 015,9
2017	165 167,6	167 620,6	332 788,2
2018	184 117,9	183 722,8	367 840,6
2019	185 452,7	214 073,3	399 526,0

Zdroj: vlastní zpracování dle (ÚPSVR, 2011-2020; Sociálna poisťovňa, 2021)

Z tabulky 26 je patrné, že výdaje na APZ byly v roce 2010 vyšší než výdaje na PPZ. Výdaje na APZ se od roku 2011 do roku 2013 snižovaly. V roce 2014 začaly růst a rostly až do roku 2016, kdy činily 171 605,1 tisíc EUR. Výdaje na PPZ se od roku 2011 do roku 2012 zvyšovaly a od roku 2013 do roku 2014 naopak snižovaly. V následujících 2 letech tak jako výdaje na APZ rostly. Výdaje na PPZ se v roce 2016 vyšplhaly na 171 410,8 tisíc EUR, což bylo o 194,3 tisíc EUR méně než výdaje na APZ. Jak výdaje na APZ, tak i výdaje na PPZ se v roce 2017 snížily. Výdaje na APZ však více, a proto byly nižší než výdaje na PPZ. V roce 2018 byly výdaje na APZ o 395,1 tisíc EUR vyšší než výdaje na PPZ. Z tabulky je patrné, že výdaje na PPZ v roce 2019 rapidně vzrostly. Dosahovaly částky 214 073,3 tisíc EUR, zatímco výdaje na APZ, které v roce 2019 taktéž vzrostly, nicméně ne až tak rapidně, činily 185 452,7 tisíc EUR.

Tabulka 27 zobrazuje vývoj výdajů na příspěvek na absolventskou praxi a počtu podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 27: Příspěvek na absolventskou praxi

Příspěvek na absolventskou praxi	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Výdaje (v tis. EUR)	19 816,0	18 773,0	15 919,6	8 790,1	4 426,8	4 480,2	3 447,0	2 914,1	2 224,3	1 977,1
Počet podpořených osob	21 199	18 592	16 442	9 858	9 482	7 398	5 683	5 439	4 154	3 575

Zdroj: vlastní zpracování dle (ÚPSVR, 2011-2020)

Z tabulky 27 je možné vidět, že výdaje na vyplácení příspěvku na absolventskou praxi byly za celé sledované období nejvyšší v roce 2010, kdy činily 19 816,0 tisíc EUR. Příspěvkem bylo téhož roku podpořeno celkem 21 199 uchazečů o zaměstnání, což bylo za celé sledované období nejvíce. Dle ÚPSVR (2011) příspěvek podpořil nejvíce osoby s ukončeným středoškolským vzděláním. Z územního hlediska pocházela většina podpořených z Prešovského kraje. Z tabulky 27 je patrné, že se výdaje od roku 2011 až do roku 2019 s výjimkou v roce 2015 postupně snižovaly. V roce 2013 se ve srovnání s předešlým rokem snížily skoro o polovinu, což bylo dle ÚPSVR (2014) způsobeno novelizací zákona č. 5/2004 Z. z., v rámci které došlo ke snížení výše příspěvku ze 100 % životního minima na 65 %. V roce 2019 činily výdaje 1 977,1 tisíc EUR, což bylo za celé sledované období nejméně. Počet podpořených byl v roce 2019 taktéž za celé sledované období nejnižší (3 575), neboť se od roku 2011 stejně jako výdaje, avšak bez výjimky v roce 2015, postupně snižoval. Novelizací zákona č. 5/2004 Z. z. z roku 2013 došlo nejen ke snížení výše příspěvku, ale i ke zpřísnění podmínek zařazování na absolventskou praxi, což způsobilo, že se počet podpořených snížil z 16 442 na 9 858 osob. (ÚPSVR, 2014) Klesající tendence ve vývoji obou ukazatelů byla od roku 2016 zapříčiněna zahájením národního projektu pro mladé lidi do 29 let. (ÚPSVR, 2017)

Tabulka 28 zobrazuje vývoj výdajů na vyplácení příspěvku na vytvoření pracovního místa v prvním zaměstnání a počet jím podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 28: Příspěvek na vytvoření pracovního místa v prvním zaměstnání

Příspěvek na vytvoření pracovního místa v prvním zaměstnání	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Výdaje (v tis. EUR)	/	/	/	/	/	4 223,9	12 978,3	9 976,3	4 514,5	2 660,9
Počet podpořených osob	/	/	/	/	/	3 315	3 086	1 986	632	751

Zdroj: vlastní zpracování dle (ÚPSVR, 2011-2020)

Tento příspěvek se vyplácel od roku 2015. Z tabulky 28 vyplývá, že výdaje na vyplácení tohoto příspěvku byly od roku 2015 do roku 2019 nejvyšší v roce 2016, kdy činily 12 978,3

tisíc EUR. To je o 8 754,4 tisíc EUR více než v roce 2015. ÚPSVR (2017) uvádí, že toto zvýšení bylo způsobeno tím, že zaměstnavatelé začaly vytvářet pracovní místa na období delší 6 měsíců, což v roce 2015 nebylo možné. V roce 2015 bylo díky vyplácení příspěvku na vytvoření pracovního místa v prvním zaměstnání podpořeno celkem 3 315 uchazečů o zaměstnání, což bylo od roku 2015 do roku 2019 nejvíce. ÚPSVR (2011) uvádí, že většina podpořených spadala do věkové kategorie 25-29 let. Výdaje na vyplácení tohoto příspěvku začaly tak, jak je z tabulky 28 patrné, od roku 2017 klesat, v důsledku čehož byly v roce 2019 nejnižší (2 660,9 tisíc EUR). Počet podpořených osob byl klesající již od roku 2016, nicméně se v roce 2019 i přesto, že se výdaje snížily, zvýšil na 751 osob. Nejpočetnější skupinou podpořených byli v roce 2019 uchazeči o zaměstnání ve věku do 24 let. (ÚPSVR, 2020)

Tabulka 29 zobrazuje vývoj výdajů na vyplácení příspěvku na rekvalifikaci a počet jím podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 29: Příspěvek na rekvalifikaci

Příspěvek na rekvalifikaci (REPAS, REPAS+ a KOMPAS)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Výdaje (v tis. EUR)	/	/	/	/	5,8	6 777,3	6 769,2	8 675,6	18 096,1	4 969,6
Počet podpořených osob	/	/	/	/	84	16 944	15 351	17 259	22 181	8 742

Zdroj: vlastní zpracování dle (ÚPSVR, 2011-2020)

Příspěvek na rekvalifikace byl poskytován až od roku 2014. Z údajů uvedených v tabulce 29 je zjevné, že jak výdaje na vyplácení příspěvku na rekvalifikaci, tak počet jím podpořených osob byly od roku 2014 do roku 2019 nejnižší právě v roce 2014, neboť se jednalo o období pilotního testování programu REPAS, který byl oficiálně ukončen v roce 2017, kdy byl nahrazen programy REPAS+ a KOMPAS. V roce 2018 činily výdaje na vyplácení příspěvku na rekvalifikace 18 096,1 tisíc EUR, což bylo od roku 2014 do roku 2019 nejvíce. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří nastoupili na rekvalifikace byl v roce 2018 taktéž nejvyšší. Důvodem byla skutečnost, že programy REPAS+ a KOMPAS se začaly postupně realizovat až ve 2. polovině roku 2017. V roce 2019 se jak výdaje, tak počet podpořených osob v souvislosti s poklesem počtu uchazečů registrovaných na úřadech práce a zpřísněním podmínek při posuzování požadavků na poskytování příspěvku na rekvalifikační kurz snížily.

Tabulka 30 zobrazuje vývoj výdajů na vyplácení příspěvku na aktivační činnost formou menších obecných služeb a počet jím podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 30: Příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb

Příspěvek dle § 52	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Výdaje (v tis. EUR)	8 255,0	3 698,1	2 720,6	2 185,4	4 213,6	5 209,1	5 679,4	3 388,2	2 338,1	2 123,6
Počet podpořených osob	55 966	23 688	18 083	16 991	26 200	24 156	18 545	12 094	8 281	7 206

Zdroj: vlastní zpracování dle (ÚPSVR, 2011-2020)

Z tabulky 30 vyplývá, že výdaje na vyplácení příspěvku na aktivační činnost formou menších obecných služeb byly za celé sledované období nejvyšší v roce 2010, kdy činily 8 255,0 tisíc EUR. Příspěvkem bylo v roce 2010 podpořeno celkem 55 966 uchazečů o zaměstnání, což bylo za celé sledované období nejvíce. ÚPSVR (2011) uvádí, že nejpočetnější skupina na aktivační činnosti umístěných pocházela z Banskobystrického kraje. Z tabulky 30 dále vyplývá, že výdaje na vyplácení tohoto příspěvku se od roku 2017 postupně snižovaly, až se v roce 2019 dostaly na částku 2 123,6 tisíc EUR a byly tak za celé sledované období nejnižší. Počet podpořených byl v roce 2019 taktéž nejnižší za celé sledované období (7 206), nicméně se začal snižovat již od roku 2015. V roce 2019 tvořili nejpočetnější skupinu podpořených uchazeči o zaměstnání spadající do věkové kategorie 30-49 let a z hlediska stupně dosaženého vzdělání uchazeči s ukončeným základním vzděláním. (ÚPSVR, 2020)

Tabulka 31 zobrazuje vývoj výdajů na vyplácení příspěvku na zaměstnávání znevýhodněného a počet jím podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 31: Příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného

Příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Výdaje (v tis. EUR)	509,0	722,3	1 118,2	1 681,8	5 359,6	7 990,1	7 054,9	5 807,2	6 160,9	3 594,5
Počet podpořených osob	264	523	685	1 558	3 178	3 396	1 739	2 699	1 383	856

Zdroj: vlastní zpracování dle (ÚPSVR, 2011-2020)

Z tabulky 31 je patrné, že výdaje na vyplácení tohoto příspěvku byly za celé sledované období nejnižší v roce 2010, kdy činily 509,0 tisíc EUR. Počet podpořených osob byl téhož roku taktéž nejnižší. Čítal totiž pouze 264 uchazečů o zaměstnání. Z tabulky 31 je možné pozorovat, jak se výdaje od roku 2011 rok od roku postupně zvyšovaly, až se v roce 2015 vyšplhaly na částku 7 990,1 tisíc EUR, což bylo za celé sledované období nejvíce. Rostoucí

tendence je od roku 2011 patrná i na počtu podpořených osob, který byl v roce 2015 taktéž za celé sledované období nejvyšší (3 396).

Tabulka 32 zobrazuje vývoj výdajů na vyplácení příspěvku na samostatnou výdělečnou činnost a počet jím podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 32: Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost

Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Výdaje (v tis. EUR)	20 604,6	42 824,9	29 515,2	16 270,0	6 908,8	9 759,2	8 249,3	9 543,2	9 063,8	7 766,0
Počet podpořených osob	15 033	12 271	8 690	4 897	2 715	2 656	1 951	2 667	2 123	1 561

Zdroj: vlastní zpracování dle (ÚPSVR, 2011-2020)

Z tabulky 32 je zjevné, že výdaje na vyplácení příspěvku na samostatnou výdělečnou činnost byly za celé sledované období nejvyšší v roce 2011, kdy činily 42 824,9 tisíc EUR. Počet podpořených osob byl však nejvyšší v roce 2010. ÚPSVR (2011) uvádí, že většina uchazečů, kteří příspěvek využily, byly znevýhodnění, mezi nimiž převažovaly dlouhodobě nezaměstnaní, starší 50 let a absolventi. V roce 2014 se jak výdaje, tak počet podpořených snížily téměř o polovinu, což bylo dle ÚPSVR (2015) zapříčiněno novelou zákona č. 5/2004 Z. z., kterou došlo k prodloužení období provozování samostatné výdělečné činnosti ze 2 na 3 roky a zavedení povinnosti vrátit nevyčerpanou část příspěvku, což mělo za cíl zefektivnit jeho poskytování. V roce 2014 činily výdaje 6 908,8 tisíc EUR a byly tak za celé sledované období nejnižší. Počet podpořených osob byl nejnižší v roce 2019.

Tabulka 33 zobrazuje vývoj výdajů na vyplácení příspěvku na dojíždění do práce a počet jím podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 33: Příspěvek na dojíždění do práce

Příspěvek na dojíždění do práce	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Výdaje (v tis. EUR)	8 319,0	5 162,2	4 896,1	4 076,2	1 590,0	1 141,0	957,9	923,7	2 344,8	6 670,1
Počet podpořených osob	28 909	17 778	16 136	12 776	7 059	5 824	4 911	5 252	12 899	19 082

Zdroj: vlastní zpracování dle (ÚPSVR, 2011-2020)

Z tabulky 33 vyplývá, že výdaje na vyplácení příspěvku na dojíždění do práce byly za celé sledované období nejvyšší v roce 2010, kdy činily 8 319,0 tisíc EUR. Počet podpořených osob byl téhož roku taktéž nejvyšší. ÚPSVR (2011) uvádí, že nejpočetnější skupinou podpořených uchazečů o zaměstnání byli dlouhodobě nezaměstnaní, občané nad 50 let a absolventi. Výdaje na vyplácení tohoto příspěvku se od roku 2011 tak, jak je z tabulky 33 patrné, začaly snižovat a snižovaly se až do roku 2017, kdy činily pouze 923,7 tisíc EUR, což bylo za celé sledované období nejméně. V roce 2014 se snížily o více než polovinu, což bylo dle ÚPSVR (2015) zapříčiněno novelou zákona č. 5/2004 Z. z. z roku 2013, v rámci které došlo k zúžení oprávněných žadatelů a způsobu dopravy do zaměstnání a zpět pouze na dopravu hromadnými dopravními prostředky s cílem eliminovat zneužívání tohoto příspěvku. Počet podpořených osob se od roku 2011 taktéž snižoval, avšak pouze do roku 2016, kdy byl za celé sledované období nejnižší. V roce 2019 se jak výdaje, tak počet podpořených osob rapidně zvýšily.

Tabulka 34 zobrazuje vývoj výdajů na vyplácení příspěvku na přestěhování za práci a počet jím podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.

Tabulka 34: Příspěvek na přestěhování za práci

Příspěvek na přestěhování za práci	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Výdaje (v tis. EUR)	38,2	59,4	63,9	66,2	66,2	66,9	620,9	1 235,1	1 122,2	1 021,5
Počet podpořených osob	47	61	66	66	38	46	816	843	629	458

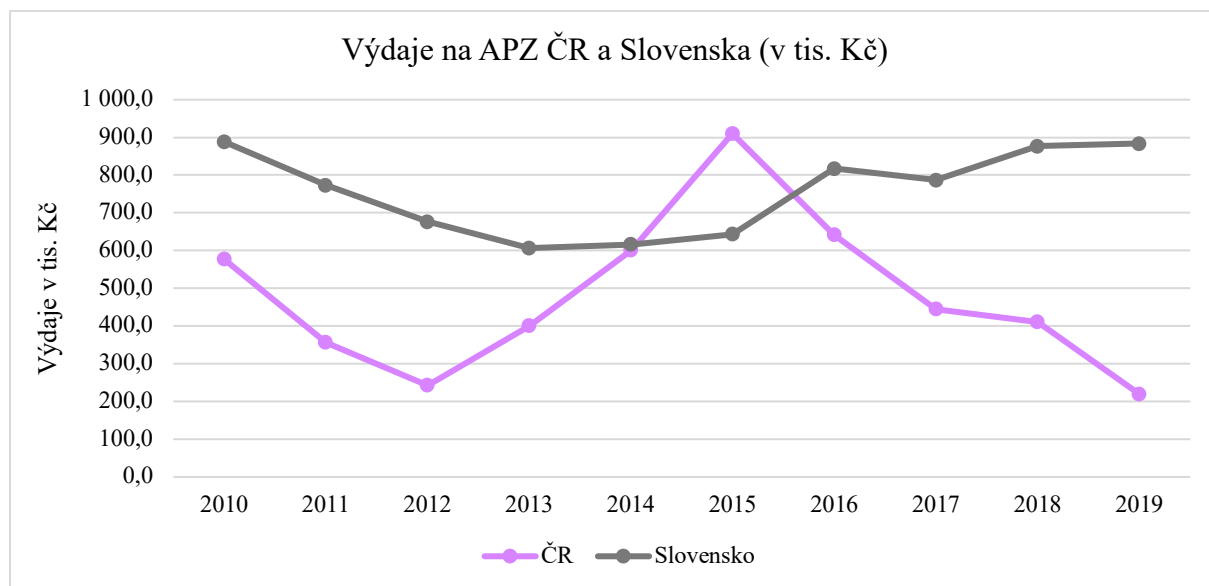
Zdroj: vlastní zpracování dle (ÚPSVR, 2011-2020)

Z údajů v tabulce 34 je patrné, že výdaje na vyplácení příspěvku na přestěhování za práci byly za celé sledované období nejnižší v roce 2010, kdy činily 38,2 tisíc EUR. V roce 2016 se výdaje zvýšily z 66,6 tisíc EUR na 620,9 tisíc EUR, což bylo dle ÚPSVR (2017) zapříčiněno změnou zákonných podmínek poskytnutí tohoto příspěvku. V roce 2017 byly jak výdaje, tak počet podpořených osob za celé sledované období nejvyšší. Počet podpořených osob byl nejnižší v roce 2014.

5.3 Komparace nástrojů aktivní politiky

V této podkapitole bude provedena komparace analyzovaných nástrojů APZ v ČR a na Slovensku. Nejprve však budou porovnány celkové výdaje na APZ obou zemí. Jejich vývoj je od roku 2010 do roku 2019 zobrazen na obrázku 18. Jelikož se na Slovensku platí eurem, výdaje

na APZ Slovenska byly převedeny na koruny. Aby byla zajištěna porovnatelnost údajů, výdaje obou zemí byly přepočteny na 1000 obyvatel.



Obrázek 18: Výdaje na APZ ČR a Slovenska

Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulek 19 a 26

Pozn. 1: výdaje na APZ Slovenska převedeny na Kč kurzem 26 Kč/EUR

Pozn. 2: při přepočtu na 1 000 obyvatel bylo využito hodnot počtu obyvatel z roku 2019 (viz. podkapitola 4.1 a 4.3)

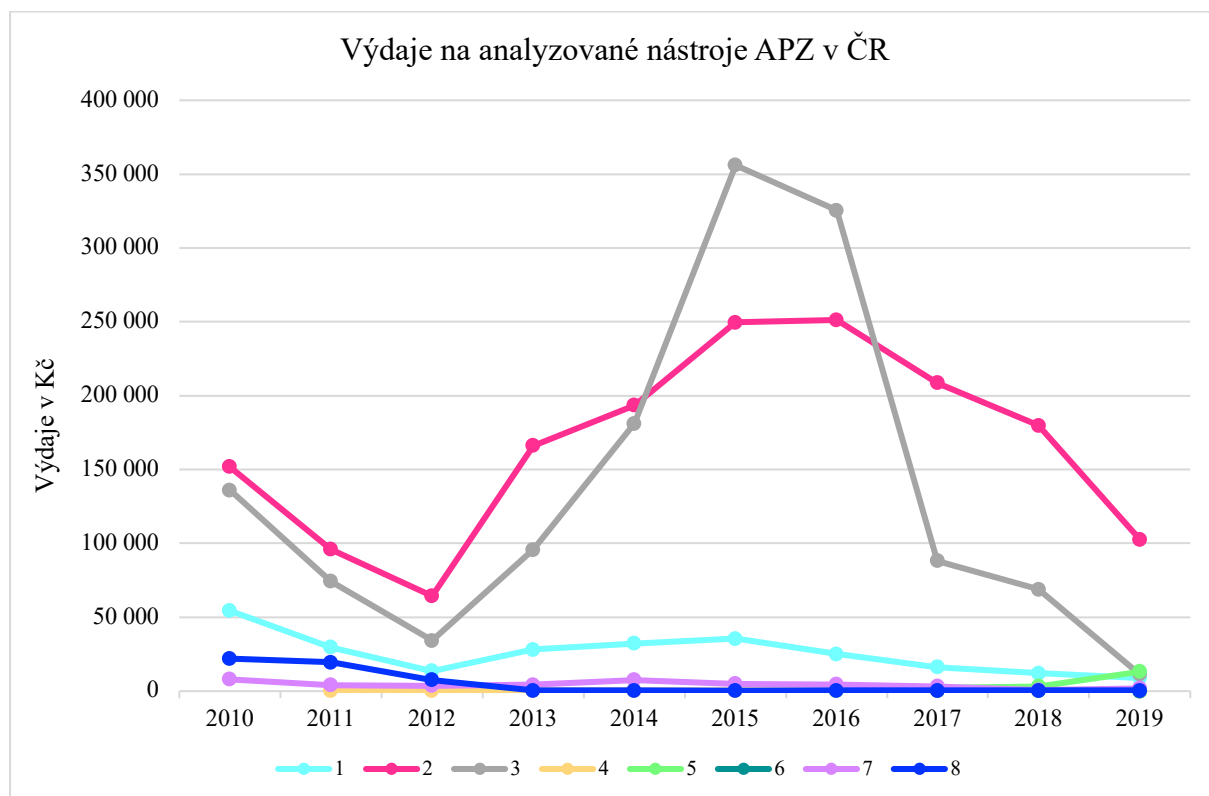
Z obrázku 18 vyplývá, že výdaje na APZ byly po celé sledované období s výjimkou v roce 2015 vyšší na Slovensku než v ČR. V obou zemích se výdaje na začátku sledovaného období snižovaly, což bylo způsobeno nestabilním ekonomickým vývojem vyvolaným světovou hospodářskou krizí. V ČR výdaje klesaly pouze do roku 2012. Od roku 2013 se začaly poměrně významně zvyšovat, což bylo způsobeno zvyšujícím se objemem výdajů na APZ financovaných z Evropského sociálního fondu. Tyto prostředky se však od roku 2015 začaly snižovat, v důsledku čehož se snižovaly i výdaje na APZ. Ke snižování přispěl rovněž pozitivní vývoj na trhu práce. Na Slovensku se výdaje na APZ začaly nepatrně zvyšovat až od roku 2014. V roce 2016 se zvýšily ze 643 tisíc Kč na 818 tisíc Kč. Poté v roce 2017 klesly a od roku 2018 do roku 2019 už pouze rostly.

Z kapitoly 5 bylo zjištěno, že Slovensko má mnohem více nástrojů APZ než ČR, což však neznamená, že je v řešení nezaměstnanosti lepší. Obecně platí, že čím je počet nástrojů APZ větší, tím vyšší je i pravděpodobnost, že se některé z nich budou využívat méně než jiné a později se zruší. Navíc, z pohledu občana, popř. zaměstnavatele je větší počet nástrojů APZ vnímán spíše negativně, neboť jim působí problém se v nich orientovat.

V ČR byly z hlediska výdajů a počtu podpořených osob analyzovány tyto nástroje: rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací

příspěvek, příspěvek na dojízd'ku, příspěvek na přestěhování, příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

Obrázek 19 zobrazuje vývoj výdajů analyzovaných nástrojů APZ v ČR, a to od roku 2010 do roku 2019.



Obrázek 19: Výdaje na analyzované nástroje APZ v ČR

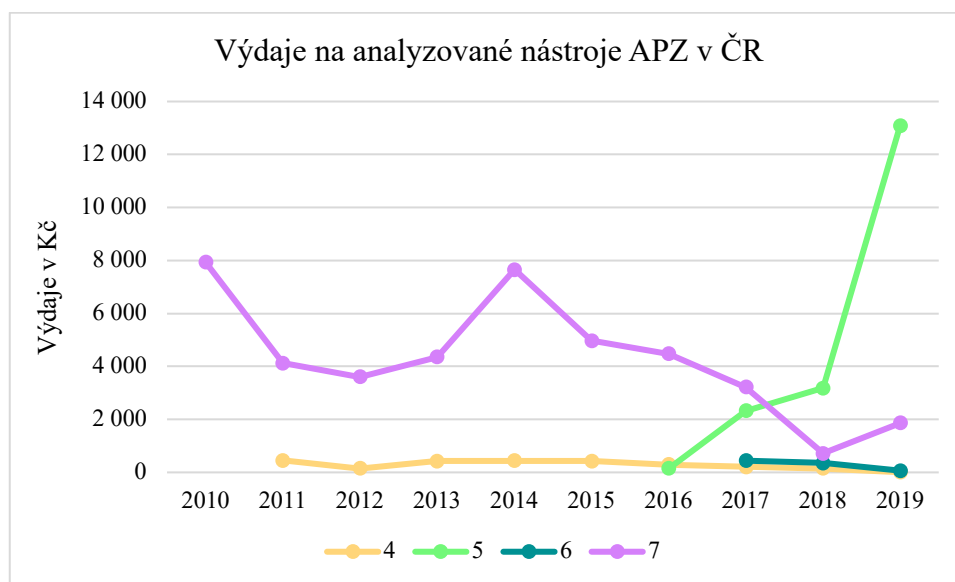
Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulek 20-25

Pozn.: přepočteno na 1000 obyvatel stejným způsobem jako v předchozím případě

Legenda k obrázku 19 a 20:

- 1 = rekvalifikace;
- 2 = veřejně prospěšné práce;
- 3 = společensky účelná pracovní místa;
- 4 = překlenovací příspěvek;
- 5 = příspěvek na dojízd'ku;
- 6 = příspěvek na přestěhování;
- 7 = příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením;
- 8 = příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

Z obrázku 19 je patrné, že nejvyužívanějším nástrojem z hlediska výdajů byla od roku 2015 do roku 2016 společensky účelná pracovní místa. Po zbytek období to byly veřejně prospěšné práce. Výdaje na ostatní nástroje APZ vyjma těch na rekvalifikace byly po celé sledované období poměrně nízké. Jelikož průběh výdajů na překlenovací příspěvek, příspěvek na dojížděku, příspěvek na přestěhování a příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením z obrázku 27 není patrný, byl vyobrazen zvlášť na obrázku 20.

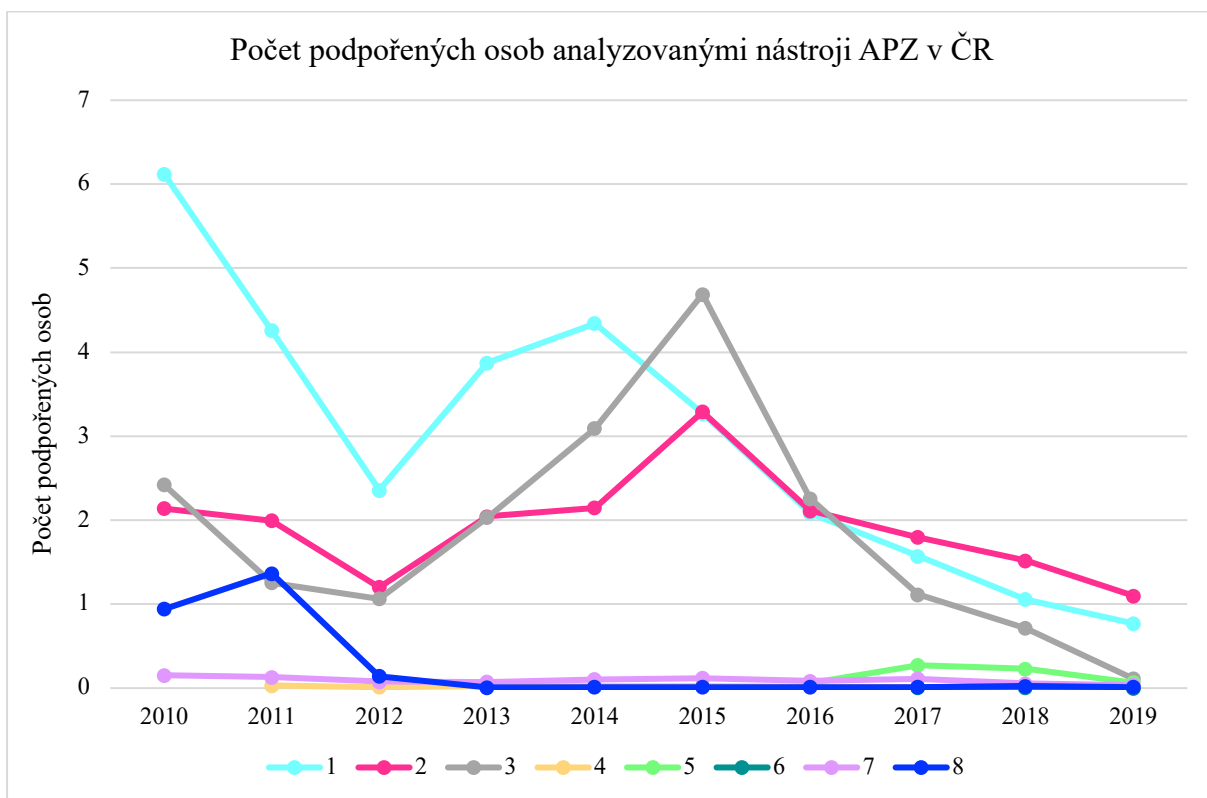


Obrázek 20: Výdaje na analyzované nástroje APZ v ČR

Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulek 23-25

Pozn.: přepočteno na 1000 obyvatel stejným způsobem jako v předchozím případě

Obrázek 20 zachycuje vývoj počtu osob podpořených analyzovanými nástroji APZ v ČR, a to od roku 2010 do roku 2019.



Obrázek 21: Počet osob podpořených analyzovanými nástroji APZ v ČR

Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulek 20-25

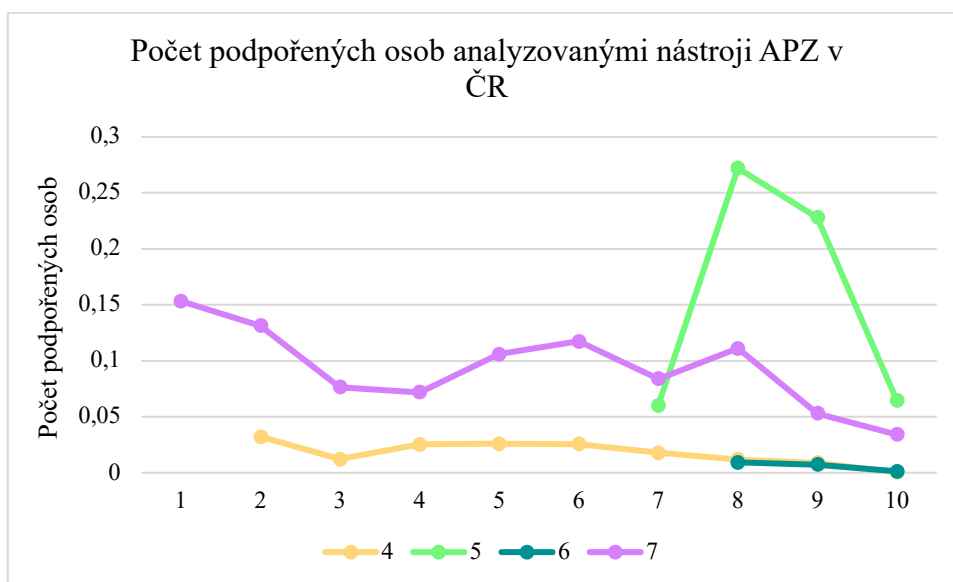
Pozn.: přepočteno na 1000 obyvatel stejným způsobem jako v předchozím případě

Legenda k obrázku 21 a 22:

- 1 = rekvalifikace;
- 2 = veřejně prospěšné práce;
- 3 = společensky účelná pracovní místa;
- 4 = překlenovací příspěvek;
- 5 = příspěvek na dojížděku;
- 6 = příspěvek na přestěhování;
- 7 = příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením;
- 8 = příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

Z obrázku 21 je zjevné, že nejvyužívanějším nástrojem z hlediska počtu podpořených osob byly od roku 2010 do roku 2014 rekvalifikace. Od roku 2015 do roku 2016 společensky účelná pracovní místa a od roku 2017 do roku 2019 veřejně prospěšné práce. Lze si také povšimnout, že počet podpořených osob příspěvkem na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením byl v rocích 2010 a 2011 poměrně vysoký. V ostatních letech byl tak jako v případě ostatních analyzovaných nástrojů

APZ zanedbatelný. Bylo tomu tak proto, že v roce 2012 došlo k přijetí nové právní úpravy, která měla za cíl zefektivnit jeho poskytování vyloučením tzv. fiktivních zaměstnavatelů realizujících svou činnost jen za účelem čerpání tohoto příspěvku. (MPSV, 2013) Jelikož průběh počtu podpořených osob na překlenovací příspěvek, příspěvek na dojížděku, příspěvek na přestěhování a příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením z obrázku 27 není patrný, byl vyobrazen zvlášť na obrázku 22.



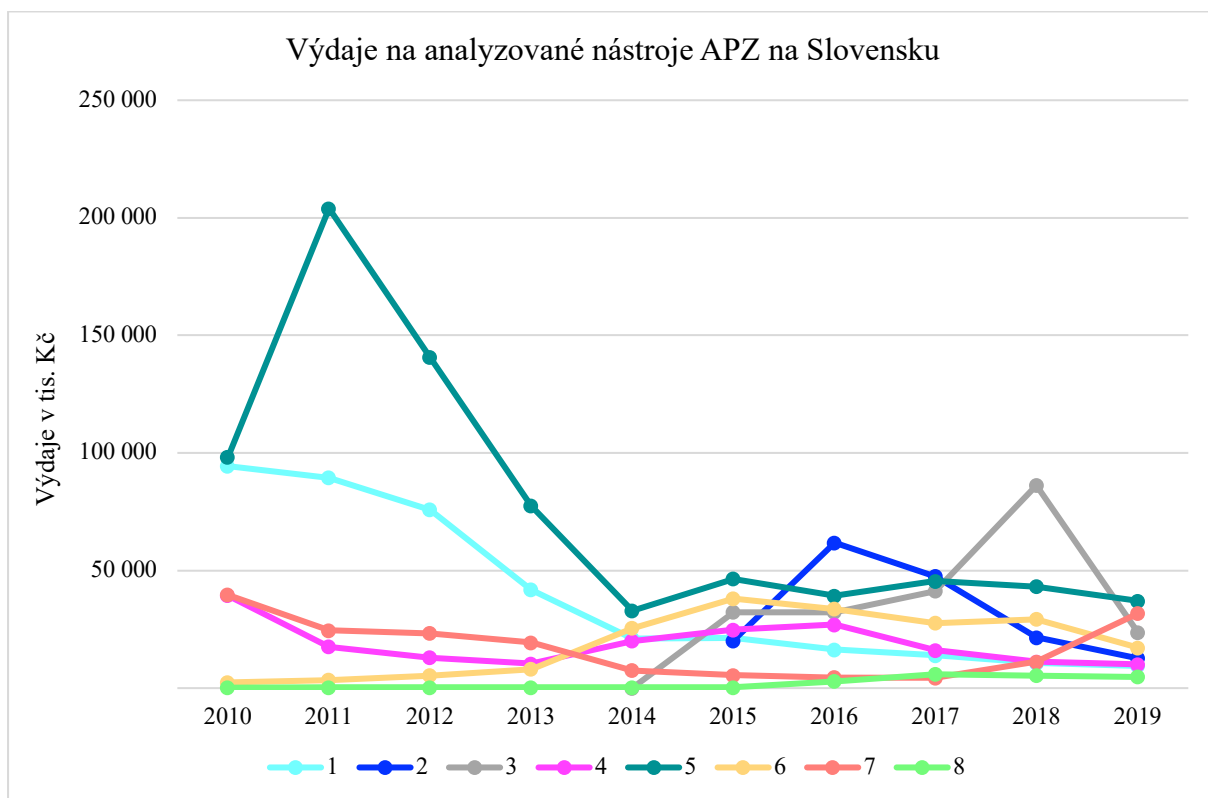
Obrázek 22: Počet podpořených osob analyzovaných nástroji APZ v ČR

Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulek 23-25

Pozn.: přepočteno na 1000 obyvatel stejným způsobem jako v předchozím případě

Na Slovensku byly ze stejných hledisek analyzovány tyto nástroje: příspěvek na absolventskou praxi, příspěvek na vytvoření pracovního místa v prvním zaměstnání, příspěvek na rekvalifikaci, příspěvek na aktivční činnosti formou menších obecných služeb, příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného, příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost, příspěvek na dojíždění do práce a příspěvek na přestěhování za prací.

Obrázek 23 zobrazuje vývoj výdajů analyzovaných nástrojů APZ na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019.



Obrázek 23: Výdaje na analyzované nástroje APZ na Slovensku

Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulek 27-34

Pozn. 1: výdaje převedeny na Kč kurzem 26 Kč/EUR

Pozn. 2: přepočteno na 1000 obyvatel stejným způsobem jako v předchozím případě

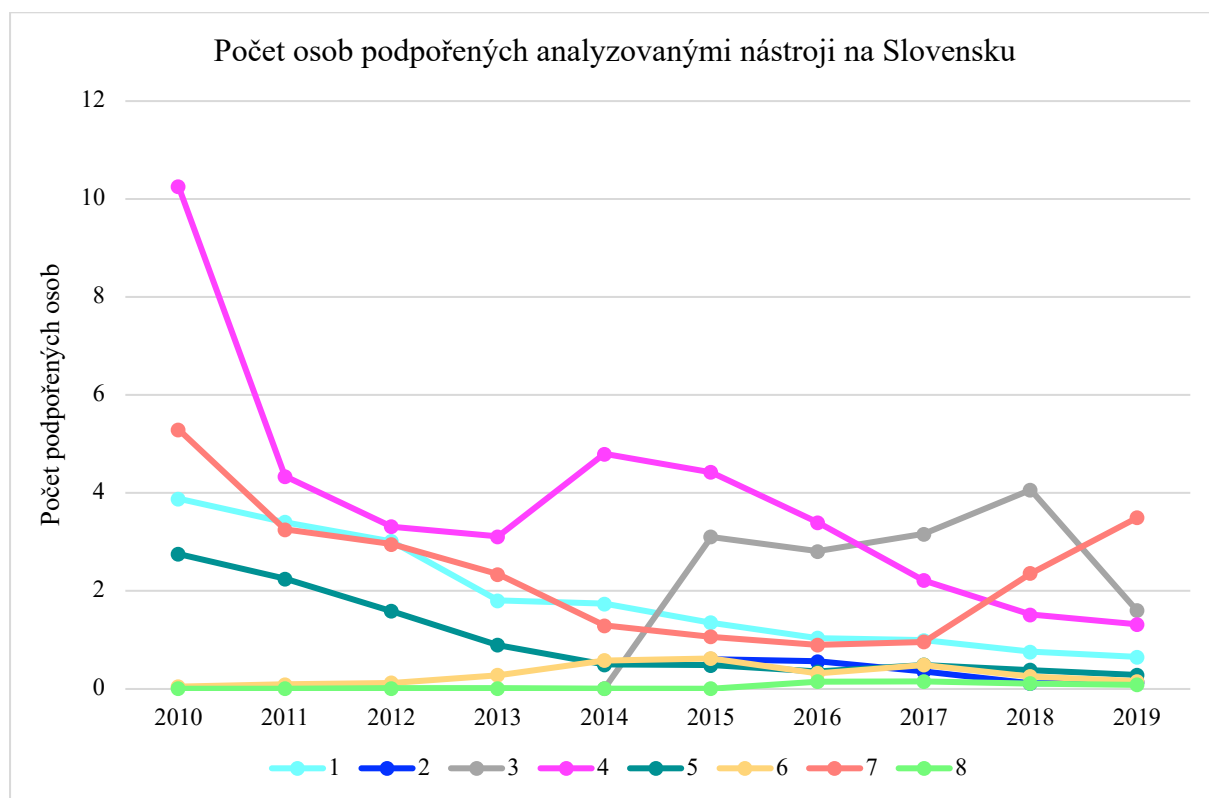
Legenda k obrázku 23 a 24:

- 1 = příspěvek na absolventskou praxi;
- 2 = příspěvek na vytvoření pracovního místa v prvním zaměstnání;
- 3 = příspěvek na rekvalifikaci;
- 4 = příspěvek na aktivační činnosti formou menších obecných služeb;
- 5 = příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost;
- 6 = příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného;
- 7 = příspěvek na dojíždění do práce;
- 8 = příspěvek na přestěhování za prací.

Z obrázku 23 je patrné, že nejvyužívanějším nástrojem z hlediska výdajů byl od roku 2010 do roku 2015 příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost, od roku 2016 do roku 2017 příspěvek na vytvoření pracovního místa v prvním zaměstnání, v roce 2018 příspěvek na rekvalifikaci a v roce 2019 opět příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost. Výdaje na vyplácení příspěvku na přestěhování za prací byly s výjimkou roku 2014 a 2017 ve srovnání

s ostatními výdaji nejnižší. V roce 2014 byly nejnižší výdaje na vyplácení příspěvku na rekvalifikaci a v roce 2017 na vyplácení příspěvku na dojíždění do práce.

Obrázek 24 zachycuje vývoj počtu osob podpořených analyzovanými nástroji APZ na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019.



Obrázek 24: Počet osob podpořených analyzovanými nástroji na Slovensku

Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulek 27-34

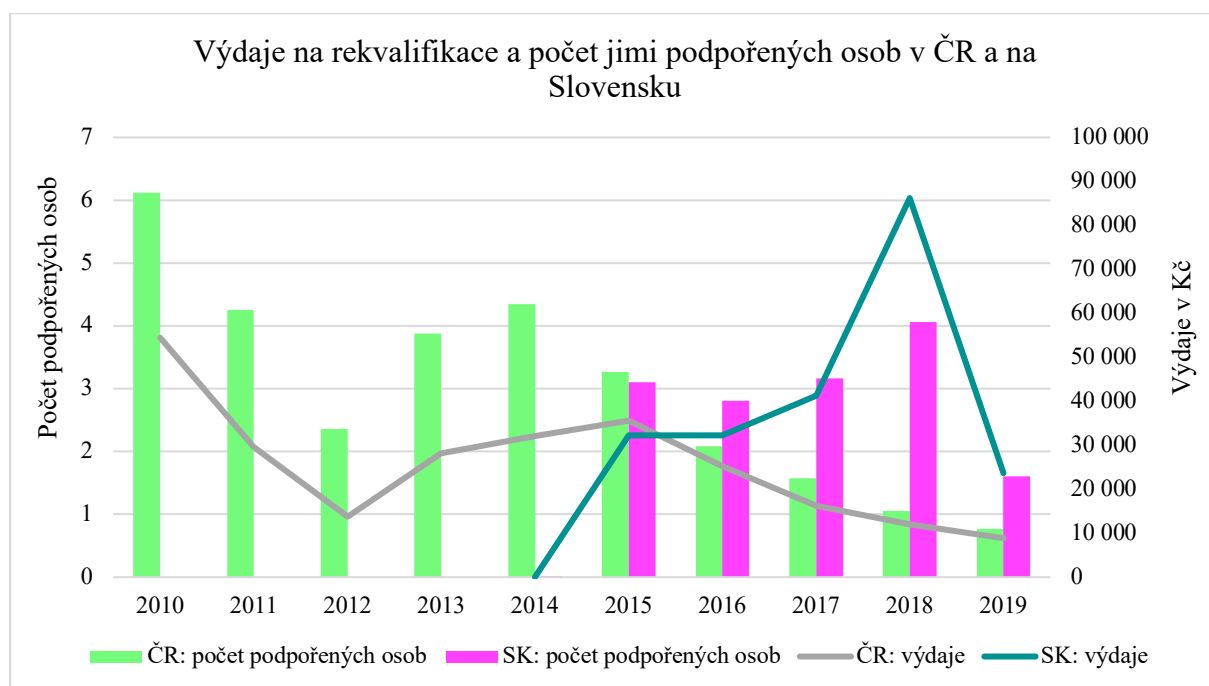
Pozn.: přepočteno na 1000 obyvatel stejným způsobem jako v předchozím případě

Z obrázku 24 vyplývá, že z hlediska počtu podpořených osob byl nejvyužívanějším nástrojem od roku 2010 do roku 2016 příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb, od roku 2017 do roku 2018 příspěvek na rekvalifikaci a v roce 2019 příspěvek na dojíždění do práce. Počet podpořených osob příspěvkem na přestěhování za práci byl po celé sledované období ve srovnání s ostatními analyzovanými nástroji APZ nejnižší.

V ČR byly po celé sledované období nejvyužívanějšími nástroji APZ z hlediska výdajů nástroje podporující vznik nových pracovních míst. Stejně tomu bylo i na Slovensku kromě roku 2018 převážily rekvalifikace. V ČR byly nejvyužívanější nástroje zaměřeny na obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání obecně, zatímco na Slovensku od roku 2016 do roku 2017 na uchazeče o zaměstnání do 29 let věku, v ostatních letech na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce vedeni déle než 3 měsíce a v případě rekvalifikací i kratší dobu.

V ČR byly od roku 2010 do roku 2014 nejvyužívanějším nástrojem z hlediska počtu podpořených osob rekvalifikace, což je nástroj na řešení strukturální nezaměstnanosti. Na Slovensku byl tento nástroj nejvíce využíván v období od roku 2017 do roku 2018, v roce 2019 pak převážil příspěvek na dojíždění do práce, což je další nástroj na řešení strukturální nezaměstnanosti. V ČR byly v období od roku 2015 do roku 2019 nejvyužívanějšími nástroji z hlediska počtu podpořených osob společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce, což jsou nástroje podporující vznik nových pracovních míst. Na Slovensku je alternativou veřejně prospěšných prací příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb, který byl nejvyužívanější v období od roku 2010 do roku 2016.

Jelikož se některé analyzované nástroje APZ využívají jak v ČR, tak na Slovensku, v práci bude provedena komparace výdajů na jejich realizaci a počtu jimi podpořených osob. Obrázek 25 zachycuje vývoj výdajů na rekvalifikace a počet jimi podpořených osob v ČR a na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019.



Obrázek 25: Rekvalifikace v ČR a na Slovensku

Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulek 20 a 29

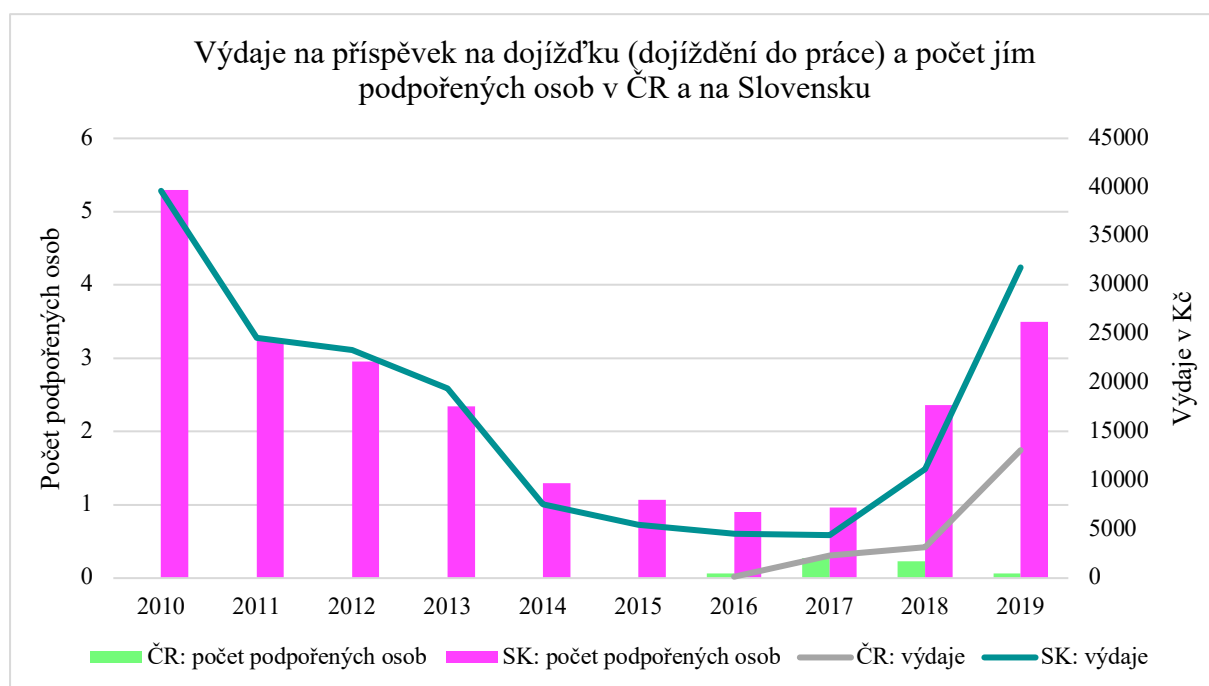
Pozn. 1: výdaje Slovenska převedeny na Kč kurzem 26 Kč/EUR

Pozn. 2: přepočteno na 1000 obyvatel stejným způsobem jako v předchozím případě

Na Slovensku se příspěvek na rekvalifikaci poskytoval až od roku 2014, a proto bude komparováno pouze období od roku 2014 do roku 2019. Z obrázku 25 je patrné, že jak výdaje, tak i počet podpořených osob byly v letech 2014 a 2015 vyšší v ČR než na Slovensku, což dle autorky práce souviselo se zavedením programu REPAS, v jehož rámci se příspěvek na

rekvalifikaci začal na Slovensku poskytovat. V ostatních letech tomu bylo naopak. Jak výdaje, tak počet podpořených osob byly vyšší na Slovensku, což bylo dle autorky práce zapříčiněno tím, že jak výdaje, tak počet podpořených osob v ČR vlivem snižujícího se počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce postupně klesaly. Výdaje od roku 2016 a počet podpořených osob už od roku 2015.

Dalším nástrojem, který funguje jak v ČR, tak na Slovensku je příspěvek na dojížděku (dojíždění do práce) (příspěvek na dojíždění do práce). Vývoj výdajů na jeho realizaci a počet jím podpořených osob je od roku 2010 do roku 2019 zachycen na obrázku 26.



Obrázek 26: Příspěvek na dojížděku (dojíždění do práce) v ČR a na Slovensku

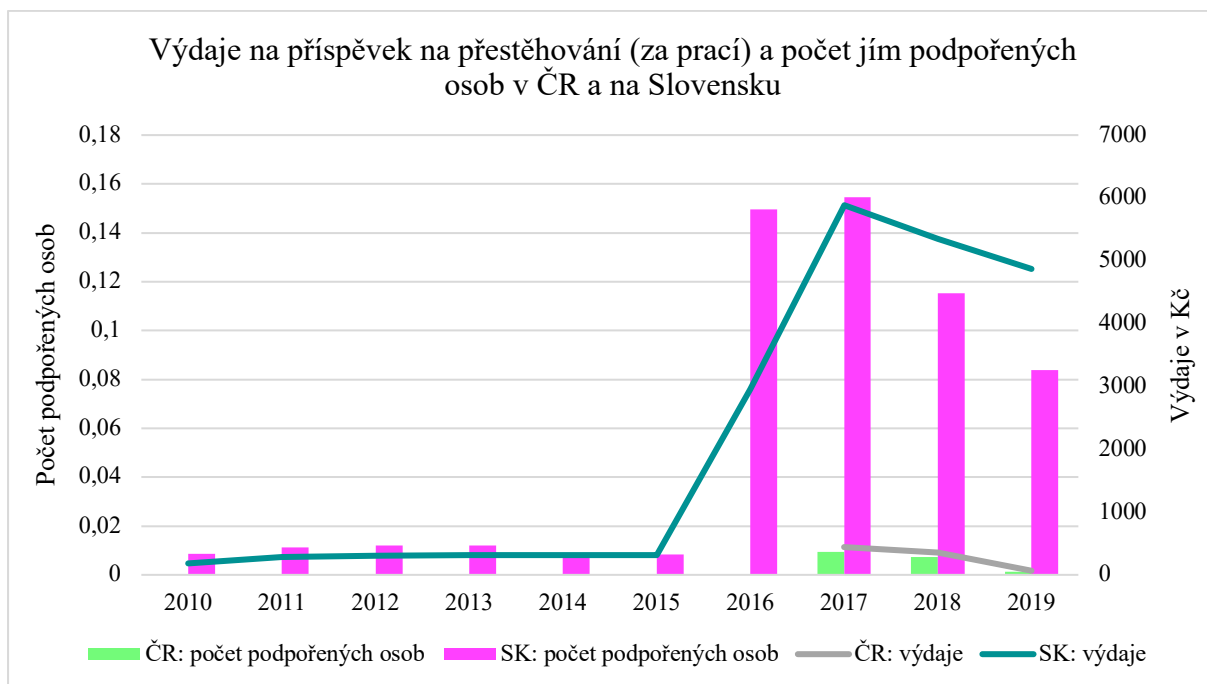
Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulek 24 a 33

Pozn. 1: výdaje Slovenska převedeny na Kč kurzem 26 Kč/EUR

Pozn. 2: přepočteno na 1000 obyvatel stejným způsobem jako v předchozím případě

V ČR se příspěvek na dojížděku začal poskytovat až od roku 2016, a proto bude komparováno pouze období od roku 2016 do roku 2019. Z obrázku 26 je zjevné, že na Slovensku se počet podpořených osob od roku 2016 až do roku 2019 postupně zvyšoval, zatímco v ČR v roce 2017 vzrostl a od roku 2018 už pouze klesal. Počet podpořených osob byl každý rok v rámci komparovaného období vyšší na Slovensku než v ČR. Stejně tak i výdaje. Autorka práce je toho názoru, že počet podpořených osob příspěvkem na dojížděku je v ČR nízký proto, že se jedná o relativně nový příspěvek a spousta lidí o možnosti jeho vyplácení buďto nevěděla, anebo věděla, ale nebyla ochotna dojíždět do práce, a tudíž o něj nestála.

Obrázek 27 zobrazuje vývoj výdajů na příspěvek na přestěhování (za práci), který se vyplácí jak v ČR, tak na Slovensku a počet jím podpořených osob, a to od roku 2010 do roku 2019.



Obrázek 27: Příspěvek na přestěhování (za práci) v ČR a na Slovensku

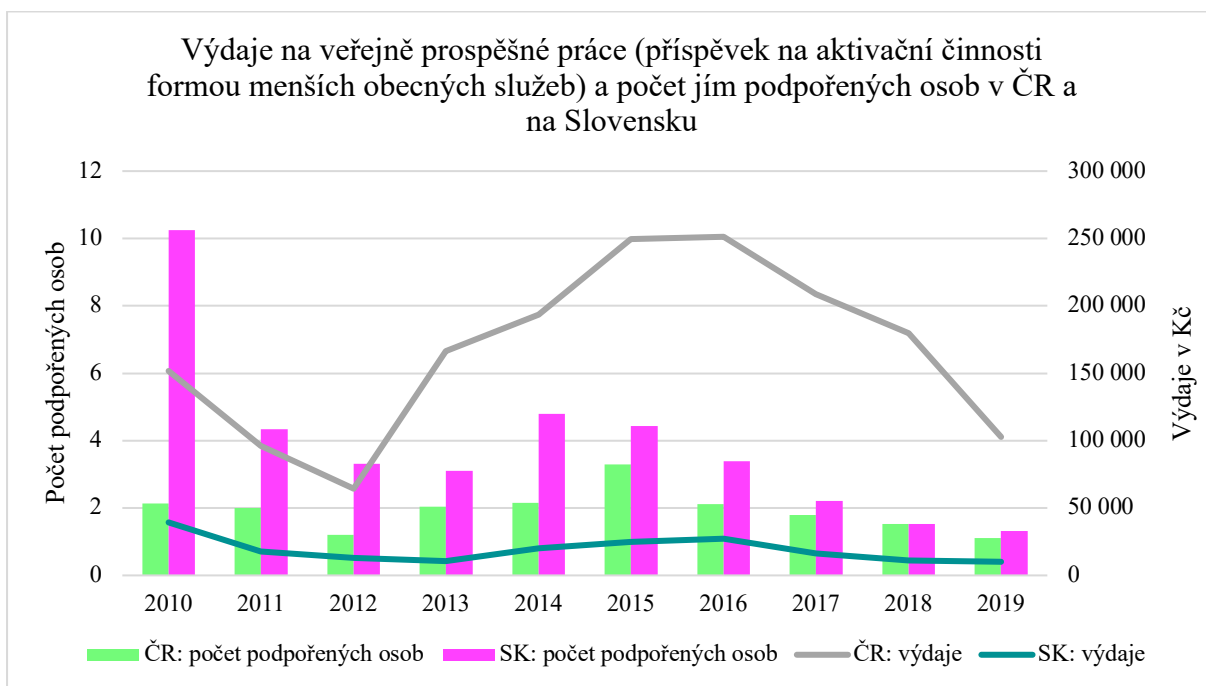
Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulek 24 a 34

Pozn. 1: výdaje Slovenska převedeny na Kč kurzem 26 Kč/EUR

Pozn. 2: přepočteno na 1000 obyvatel stejným způsobem jako v předchozím případě

V ČR se příspěvek na přestěhování začal poskytovat až od roku 2017, a proto bude komparováno pouze období od roku 2017 do roku 2019. Z obrázku 27 je patrné, že výdaje na příspěvek na přestěhování za práci na Slovensku od roku 2017 až do roku 2019 klesaly. Stejně tak i počet jím podpořených osob. V ČR je tendence ve vývoji obou ukazatelů obdobná jako na Slovensku. Jak výdaje, tak počet podpořených osob byly v rámci komparovaného období vždy vyšší na Slovensku než v ČR, což bylo dle autorky práce způsobeno ze stejného důvodu jako v případě příspěvku na dojíždění s tím rozdílem, že zde bude převažovat neochota stěhovat se za práci.

V ČR se na podporu zaměstnávání těch nejobtížněji umístitelných uchazečů o zaměstnání poskytuje příspěvek na veřejně prospěšné práce. Na Slovensku je jeho alternativou příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb. Obrázek 28 zachycuje vývoj výdajů na realizaci těchto příspěvků a počet jimi podpořených osob v ČR a na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019.



Obrázek 28: Veřejně prospěšné práce (ČR) vs. příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb (Slovensko)

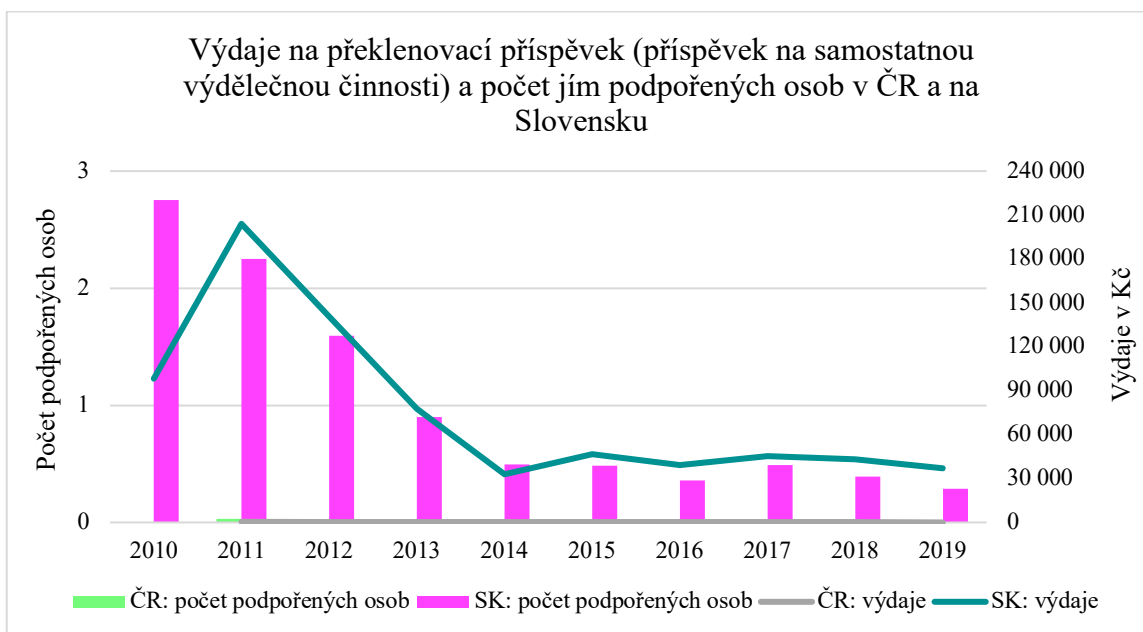
Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulek 21 a 30

Pozn. 1: výdaje Slovenska převedeny na Kč kurzem 26 Kč/EUR

Pozn. 2: přepočteno na 1000 obyvatel stejným způsobem jako v předchozím případě

Z obrázku 28 je patrné, že výdaje na veřejně prospěšné práce byly po celé komparované období vyšší, což bylo způsobeno vyšší příspěvkem na jejich realizaci. Ten může dosahovat až do výše skutečně vynaložených mzdových nákladů. Příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb činí nejvíce 7 % z celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance v národním hospodářství Slovenska za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém se příspěvek poskytuje. (Zákon č. 5/2004 Z. z.) Co se podpořených osob týče, jejich počet byl po celé komparované období s výjimkou v roce 2018 vyšší v případě příspěvku na aktivační činnost formou menších obecných služeb, což je dle autorky práce dáno stavem na trhu práce. Na Slovensku je nezaměstnanost, obzvláště pak dlouhodobá, daleko větším problémem než v ČR, a proto zde byl i počet podpořených osob vyšší.

V ČR se na podporu samostatné výdělečné činnosti vyplácí překlenovací příspěvek. Jeho alternativou je na Slovensku příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost. Obrázek 29 zachycuje vývoj výdajů realizaci těchto příspěvků a počet jimi podpořených osob v ČR a na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019.



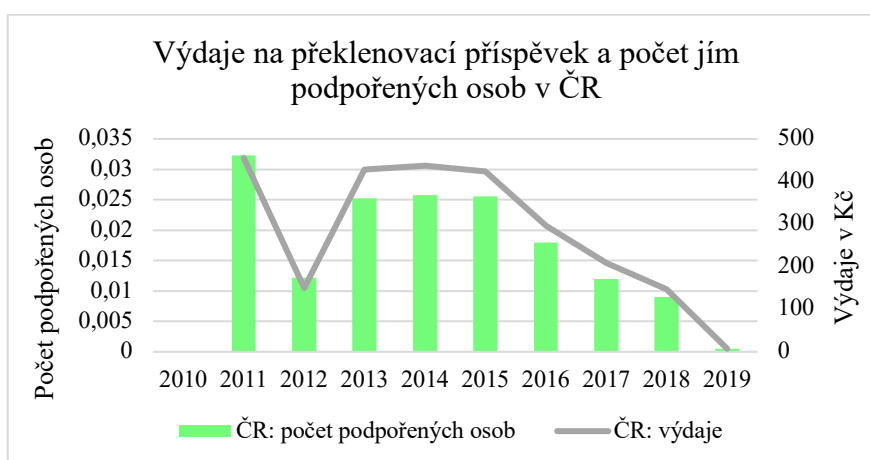
Obrázek 29: Překlenovací příspěvek (ČR) vs. příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost (Slovensko)

Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulek 23 a 32

Pozn. 1: výdaje Slovenska převedeny na Kč kurzem 26 Kč/EUR

Pozn. 2: přepočteno na 1000 obyvatel stejným způsobem jako v předchozím případě

Překlenovací příspěvek se v roce 2010 neposkytoval, tudíž bude komparace provedena až od roku 2011. Z obrázku 29 je jasně patrné, že jak výdaje, tak i počet podpořených osob byly po celé komparované období vyšší v případě příspěvku na samostatnou výdělečnou činnost, což bylo dle autorky práce způsobeno tím, že příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost představuje na rozdíl od překlenovacího příspěvku jeden z nejvyužívanějších nástrojů APZ. Jelikož byly hodnoty obou ukazatelů v případě překlenovacího příspěvku opravdu velice nízké, jejich průběh není z obrázku 27 patrný, a proto byl vyobrazen zvlášť na obrázku 30.

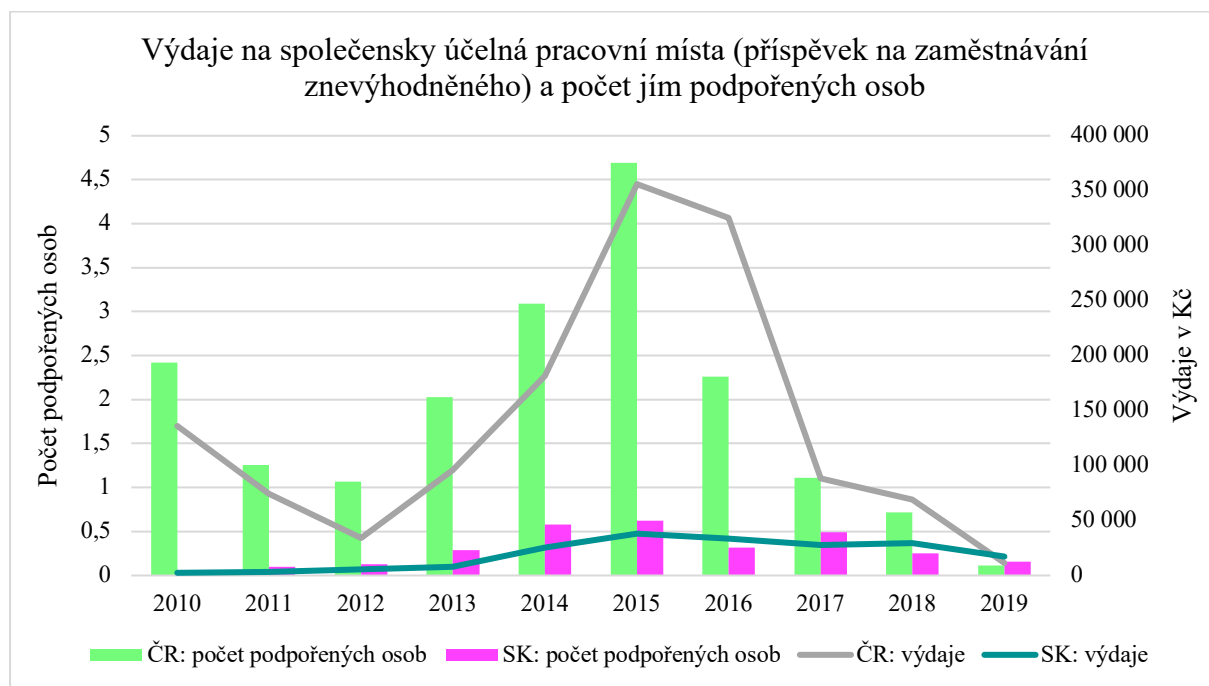


Obrázek 30: Výdaje na překlenovací příspěvek a počet jím podpořených osob

Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulky 23

Pozn.: přepočteno na 1000 obyvatel stejným způsobem jako v předchozím případě

V ČR se na podporu zaměstnávání znevýhodněných uchazečů vyplácí příspěvek na zřízení společensky účelných pracovních míst. Na Slovensku je alternativou tohoto příspěvku příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného. Obrázek 31 zachycuje vývoj výdajů na realizaci těchto příspěvků a počet jimi podpořených osob v ČR a na Slovensku, a to od roku 2010 do roku 2019.



Obrázek 31: Společensky účelná pracovní místa (ČR) vs. příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného (Slovensko)

Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulek 22 a 31

Pozn. 1: výdaje Slovenska převedeny na Kč kurzem 26 Kč/EUR

Pozn. 2: přepočteno na 1000 obyvatel stejným způsobem jako v předchozím případě

Z obrázku 31 je patrné, že výdaje na společensky účelná pracovní místa byly po celé komparované období s výjimkou v roce 2019 vyšší. Stejně tak i počet podpořených osob, což bylo způsobeno tím, že společensky účelná pracovní místa představují na rozdíl od příspěvku na zaměstnávání znevýhodněného jeden z nejvyužívanějších nástrojů APZ. V roce 2019 byly jak výdaje, tak počet podpořených osob vyšší v případě příspěvku na zaměstnávání znevýhodněného, což bylo dle autorky práce zapříčiněno tím, že jak výdaje na společensky účelná pracovní místa, tak počet jimi podpořených osob se v ČR v souvislosti se snižujícím se objemem finančních prostředků z Evropského sociálního fondu na APZ a zlepšující se situací na trhu práce od roku 2016 postupně snižovaly.

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo provést analýzu a komparaci nástrojů APZ v ČR a na Slovensku. Dále analýzu a komparaci nezaměstnanosti obou zemí, a to z hlediska jejich příčin a rovněž hodnocení naplňování kritérií souvisejících s trhem práce vyplývajících ze Strategie 2020 Evropské unie.

K dosažení tohoto cíle byla analyzována a komparována sekundární data pořízená z databáze Eurostatu, ročenek MPSV, ÚPSVR a statistik Sociálnej poisťovne. Data byla analyzována a komparována v období od roku 2010 do roku 2019.

V kapitole 4 byla provedena analýza a komparace nezaměstnanosti v ČR a na Slovensku, a to z hlediska jejich příčin. Bylo zjištěno, že i když si jsou obě země geograficky a historicky velmi blízké, průběh nezaměstnanosti byl od roku 2010 do roku 2019 odlišný. Na Slovensku, které je jak rozlohou, tak počtem obyvatel o polovinu menší než ČR, byla nezaměstnanost po celé sledované období dvakrát tak vyšší. Hlavní příčinou byla dle autorky práce dlouhodobá nezaměstnanost, neboť po celé sledované období tvořila více než polovinu celkové nezaměstnanosti. Navíc, bylo zjištěno, že největší procento dlouhodobě nezaměstnaných bylo bez zaměstnání déle než 24 měsíců. V ČR byla dlouhodobá nezaměstnanost rovněž poměrně vysoká, nicméně nikdy netvořila ani polovinu nezaměstnaných. Dále bylo zjištěno, že na Slovensku byla nezaměstnanost téměř po celé sledované období vyšší u mužů, zatímco v ČR u žen, což podle autorky práce souvisí s mírou volných pracovních míst, která je na Slovensku ve srovnání s ČR na velice nízké úrovni. Analytici totiž zjistili, že tvorba volných pracovních míst na Slovensku je podnícena znatelným nárůstem HDP. Jako další příčina nezaměstnanosti v obou zemích byla vyhodnocena nezaměstnanost osob s vyšším sekundárním a postsekundárním vzděláním, neboť tvořila po celé sledované období více než polovinu celkové nezaměstnanosti a dále nezaměstnanost osob věkových kategorií 15-24 a 50-74 let. Co se charakteru nezaměstnanosti týče, bylo zjištěno, že nezaměstnanost v obou zemích měla v důsledku neblahého ekonomického vývoje způsobeného světovou hospodářskou krizí od roku 2010 do roku 2013 cyklický charakter. Od roku 2014 pak převažoval strukturální charakter, což se projevilo rozdílnou mírou nezaměstnanosti v jednotlivých regionech. V ČR byla míra nezaměstnanosti nejvyšší v regionech postižených útlumem hornictví a hutnictví, kterými jsou Moravskoslezsko a Severozápad. Na Slovensku pak v regionech Východné Slovensko a Stredné Slovensko, a to vlivem jejich demografické struktury. V kapitole 4 bylo rovněž hodnoceno plnění národních cílů vyplývajících ze Strategie Evropa 2020 v obou zemích. ČR si

ve spolupráci s Evropskou komisí nastavila 1 hlavní národní cíl, který plnila již od roku 2016 a 4 dílčí národní cíle. První dva z nich plnila již od roku 2015, třetí od roku 2016 a čtvrtý až od roku 2017. Slovensko si ve spolupráci s Evropskou komisí stanovilo pouze 1 národní cíl, který plnilo až od roku 2018. Predikcí hodnot pro rok 2020 bylo zjištěno, že pokud by neudeřila pandemie Covid-19, jak ČR, tak Slovensko by své národní cíle plnilo i v roce 2020, čímž by přispěly k naplnění měřitelného cíle Strategie Evropa 2020 pro oblast zaměstnanosti.

V kapitole 5 byla provedena analýza a komparace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a na Slovensku. Bylo zjištěno, že Slovensko má mnohem více nástrojů APZ než ČR. V ČR byly po celé sledované období nejvyužívanějšími nástroji APZ z hlediska výdajů nástroje podporující vznik nových pracovních míst. Stejně tomu bylo i na Slovensku kromě roku 2018, kdy převážily rekvalifikace. V ČR byly nejvyužívanější nástroje APZ zaměřeny na obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání obecně, zatímco na Slovensku od roku 2016 do roku 2017 na uchazeče o zaměstnání do 29 let věku, v ostatních letech na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce vedeni déle než 3 měsíce a v případě rekvalifikací i kratší dobu. V ČR byly od roku 2010 do roku 2014 nejvyužívanějším nástrojem z hlediska počtu podpořených osob rekvalifikace, což je nástroj na řešení strukturální nezaměstnanosti. Na Slovensku byl tento nástroj nejvíce využíván v období od roku 2017 do roku 2018, v roce 2019 pak převážil příspěvek na dojíždění do práce, což je další nástroj na řešení strukturální nezaměstnanosti. V ČR byly v období od roku 2015 do roku 2019 nejvyužívanějšími nástroji z hlediska počtu podpořených osob společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce, což jsou nástroje podporující vznik nových pracovních míst. Na Slovensku je alternativou veřejně prospěšných prací příspěvek na aktivační činnost formou menších obecních služeb, který byl nejvyužívanější v období od roku 2010 do roku 2016. Nástroje APZ, které byly využívány v obou zemích, byly z hlediska výdajů na jejich realizaci a počtu jimi podpořených osob komparovány. Rekvalifikace byly komparovány od roku 2014. Bylo zjištěno, že jak výdaje, tak počet podpořených osob byly v letech 2014 a 2015 vyšší v ČR než na Slovensku, což dle autorky práce souviselo se zavedením programu REPAS, v jehož rámci se příspěvek na rekvalifikaci začal na Slovensku poskytovat. Od roku 2016 do roku 2019 tomu bylo naopak, což bylo dle autorky práce zapříčiněno tím, že jak výdaje, tak počet podpořených osob v ČR vlivem snižujícího se počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce postupně klesaly. Dalším nástrojem, který byl poskytován jak v ČR, tak na Slovensku byl příspěvek na dojíždění (na dojíždění do práce). V ČR se však začal poskytovat až od roku 2016, a proto byla komparace provedena až od tohoto roku. Bylo zjištěno, že jak výdaje, tak počet

podpořených osob byly v rámci komparovaného období vždy vyšší na Slovensku než v ČR, což bylo dle autorky práce způsobeno tím, že v ČR se jedná o relativně nový příspěvek a spousta lidí o možnosti jeho poskytování buďto nevěděla, anebo věděla, ale nebyla ochotna dojíždět do práce, a tudíž o něj nestála. V obou zemích byl poskytován také příspěvek na přestěhování (za prací). V ČR se však začal poskytovat až v roce 2017, a proto byla komparace provedena až od tohoto roku. Bylo zjištěno, že jak výdaje, tak počet podpořených osob byly v rámci komparovaného období vždy vyšší na Slovensku než v ČR, což bylo dle autorky práce způsobeno ze stejného důvodu jako v případě příspěvku na dojíždění s tím rozdílem, že zde bude převažovat neochota stěhovat se za prací. V ČR se na podporu těch nejobtížněji umístitelných uchazečů o zaměstnání poskytuje příspěvek na veřejně prospěšné práce. Na Slovensku je jeho alternativou příspěvek na aktivační činnost formou menších obecných služeb. Komparací bylo zjištěno, že výdaje na veřejně prospěšné práce byly po celé komparované období vyšší, což bylo způsobeno rozdílnou výší příspěvku. Co se podpořených osob týče, jejich počet byl po celé komparované období s výjimkou v roce 2018 vyšší v případě příspěvku na aktivační činnost formou menších obecných služeb, což bylo dle autorky práce dáno stavem na trhu práce. Na Slovensku je nezaměstnanost, obzvláště pak dlouhodobá, daleko větším problémem než v ČR, a proto zde byl i počet podpořených osob vyšší. V ČR se na podporu samostatné výdělečné činnosti vyplácí překlenovací příspěvek. Jeho alternativou je na Slovensku příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost. Jelikož se překlenovací příspěvek v roce 2011 neposkytoval, komparace byla provedena až od roku 2011. Bylo zjištěno, že jak výdaje, tak počet podpořených osob byly v rámci komparovaného období vždy vyšší v případě příspěvku na samostatnou výdělečnou činnost, což bylo způsobeno tím, že příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost představuje na rozdíl od překlenovacího příspěvku jeden z nejvyužívanějších nástrojů APZ. V ČR se na podporu zaměstnávání znevýhodněných uchazečů vyplácí příspěvek na zřízení společensky účelných pracovních míst. Na Slovensku je alternativou tohoto příspěvku příspěvek na zaměstnávání znevýhodněného. Komparací bylo zjištěno, že jak výdaje, tak počet podpořených osob byly s výjimkou v roce 2019 vyšší v případě společensky účelných pracovních míst, což bylo způsobeno tím, že společensky účelná pracovní místa představují na rozdíl od příspěvku na zaměstnávání znevýhodněného jeden z nejvyužívanějších nástrojů APZ.

Provedením analýzy a komparace nezaměstnanosti v ČR a na Slovensku z hlediska jejich příčin, zhodnocením plnění národních cílů vyplývajících ze Strategie Evropa 2020 v obou

zemích a provedením analýzy a komparace nástrojů APZ v ČR a na Slovensku byl cíl této diplomové práce splněn.

POUŽITÁ LITERATURA

ATKINSON, J., T. A. BAKELY a S. C. D. COLLINGS, 2002. Unemployment and suicide. Evidence for a causal association?. *Journal of Epidemiology & Community Health* [online]. 57(8), 594-600 [cit. 2020-10-8]. ISSN 1470-2738. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1136/jech.57.8.594>

BRČÁK, Josef a kol., 2018. *Makroekonomie. Makroekonomický přehled*. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-5.

BREZOVSKÝ, Jozef, 2011. *Slovenská republika a dlouhodobá nezaměstnanost* [online]. Brno [cit. 2021-04-27]. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/nbzv9/Brezovsky_bakalarska_praca.pdf. Bakalářská práce. Masarykova univerzita v Brně. Fakulta sociálních studií.

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

BUCHTA, Miroslav, 2005. *Mikroekonomie I*. Pardubice: Univerzita Pardubice. ISBN 80-7194-795-4.

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

CALIENDO, M, 2016. Start-up subsidies for the unemployed: Opportunities and limitations. *IZA World of Labor* [online]. 200 [cit. 2020-11-09]. ISSN 2054-9571. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.200>.

CzechTrade, © 1997-2021a. Ekonomicko-statistický slovník A až K. *BusinessInfo.cz: Czech Business Web Portal* [online]. CzechTrade [cit. 2020-11-07]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/psc/start-your-business/step-by-step-guidelines-for-starting-a-business/other-services/employment-agency>

CzechTrade, © 1997-2021b. Employment Agency. *BusinessInfo.cz: Czech Business Web Portal* [online]. CzechTrade [cit. 2020-10-14]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/psc/start-your-business/step-by-step-guidelines-for-starting-a-business/other-services/employment-agency>

Česká národní banka, © 2021. Co je to inflace?. *Česká národní banka* [online]. Česká národní banka [cit. 2020-10-14]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/casto-kladene-dotazy/Co-to-je-inflace/>

ČSÚ, 2021. Slovensko – NUTS. *Český statistický úřad* [online]. ČSÚ [cit. 2021-04-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/sk-nuts2>

DWIVEDI, D. N, 2018. *Macroeconomics. Theory and Policy*. 5th edition. India: McGraw Hill. ISBN 978-9353163334.

European Commission, 2010. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. In: *European Commission* [online]. European Commission [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC2020>

European Commission, 2017. European Semester: Thematic factsheet – Active labour market policies. In: *European Commission* [online]. European Commission [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/thematic-factsheets/labour-markets-and-skills_en

European Commission, 2020. Public employment services. *European Commission* [online]. European Commission [cit. 2020-11-07]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en>

Eurostat, 2021. Database. In: *Eurostat: Your key to European statistics* [online]. European Commission [cit. 2020-12-5]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Finance v praxi, © 2017-2021. Úvod do teorie platební bilance. *Finance v praxi* [online]. Finance v praxi [cit. 2020-10-14]. Dostupné z: <https://www.financevpraxi.cz/makroekonomie-platebni-bilance>

FREDERIKSSON, Daniel, 2020. Moving targets: Target groups of active labour market policies and transitions to employment in Europe. *International Journal of Social Welfare* [online]. 29(3), 270-284 [cit. 2020-11-10]. ISSN 1468-2397. Dostupné z: <https://doi.org/10.1111/ijsw.12421>.

HABÁŇ, Petr, 2016. O příspěvek na dojíždění za prací mohou žádat lidé z celé republiky. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/o-prispevek-na-dojizdeni-za-praci-mohou-zadat-lide-z-cele-republiky>

HOLÝ, Dalibor, 2018. Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – leden 2018. In: *Český statistický úřad* [online]. Český statistický úřad [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2018>

HORÁKOVÁ, Markéta, 2014. Programy pracovního výcviku a vzdělávání: jejich význam a přínos pro rozvoj zaměstnatelnosti osob ohrožených nezaměstnaností. *Naše společnost* [online]. 12(1), 27-40 [cit. 2020-11-09]. ISSN 1214-438X. Dostupné z: <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/cvvm/casopis-nase-spolecnost/prehled-clanku/71-2014-1/1753-programy-pracovniho-vycviku-a-vzdelavani-jejich-vyznam-a-prinos-pro-rozvoj-zamestnatelnosti-osob-ohrozenych-nezamestnanosti>

CHMURA, Milan, 2016. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN 978-80-7464-858-8.

International Labour Organization, © 1996-2017. R099 – Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation, 1955 (No. 99). *International Labour Organization* [online]. International Labour Organization [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312437

International Labour Organization, © 1996-2020. Indicator description: Unemployment rate. *International Labour Organization* [online]. International Labour Organization [cit. 2020-10-20]. Dostupné z: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-unemployment-rate/>

JUREČKA, Václav a kol., 2017. *Makroekonomie*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-2710251-8.

JUSKO, Peter, 2014. Flexibilné formy zamestnávania v krajinách EÚ v širšom legislatívnom kontexte politiky zamestnanosti v Slovenskej republike. *Ekonomická fakulta. Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici* [online]. Ekonomická fakulta UMB [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://www.ef.umb.sk/konferencie/dvfp/pdf/prispevky/>

Krajská správa ČSÚ ve Zlíně, 2008. Zlínský kraj v Evropské unii – z pohledu nezaměstnanosti. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ ve Zlíně* [online]. Krajská správa ČSÚ ve Zlíně [cit. 2021-10-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xz/zlinsky_kraj_v_evropske_unii_z_pohledu_nezamestnanosti

KREBS, Vojtěch a kol., 2007. *Sociální politika*. 4. přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-276-1.

MARTIN, J. P., 1998. What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence From OECD Countries' Experiences. *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*

[online]. 35, 33 [cit. 2020-11-05]. ISSN: 18151981. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/267308158388>.

Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky, 2021. Práca a zamestnanosť. *Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky* [online]. Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny Slovenskej republiky [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/>

Ministerstvo pro místní rozvoj, © 2021. Regiony regionální politiky. *DotaceEU.cz* [online]. Ministerstvo pro místní rozvoj [cit. 2021-04-11]. Dostupné z: <https://www.dotaceeu.cz/cs/evropske-fondy-v-cr/informace-o-fondech/regiony-regionalni-politiky-eu>

Ministerstvo vnitra České republiky, © 2021. Správa na úseku zaměstnanosti. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Ministerstvo vnitra České republiky [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

MPSV, 2011. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV [cit. 2021-1-18]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/situace-na-trhu-prace>

MPSV, 2012. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/situace-na-trhu-prace>

MPSV, 2013. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/situace-na-trhu-prace>

MPSV, 2014. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2013. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/situace-na-trhu-prace>

MPSV, 2015. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/situace-na-trhu-prace>

MPSV, 2016. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2015. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/situace-na-trhu-prace>

MPSV, 2017. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2016. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/situace-na-trhu-prace>

MPSV, 2018. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2017. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/situace-na-trhu-prace>

MPSV, 2019. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/situace-na-trhu-prace>

MPSV, 2020. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2019. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/situace-na-trhu-prace>

Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších právních předpisů.

NIE, Jun a Ethan STRUBY, 2011. Would Active Labour Market Policies Help Combat High U. S. Unemployment. *Economic Review* [online]. 96(3), 35-69 [cit. 2020-11-12]. ISSN 2163-422X. Dostupné z: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/154723/1/846656078.pdf>

NOVOTNÝ, Radovan, 2009. Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje. In: *Investujeme.cz* [online]. Fincentrum & Swiss Life Select a.s. [cit. 2020-11-03]. Dostupné z: <https://www.investujeme.cz/clanky/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>

Organisation for Economic Co-operation and Development, 2001. DIRECT JOB CREATION (PUBLIC OR NON-PROFIT). In: *OECD: GLOSSARY OF STATISTICAL TERMS* [online]. Organisation for Economic Co-operation and Development. 2001 [cit. 2020-11-10]. Dostupné z: <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=626>

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

REHUŠ, Anton, 2018. *Nepriaznivá sociálna situácia: nezamestnanosť a možnosti jej riešenia*. Brno: Tribun EU. ISBN 978-80-263-1388-5.

RIEVAJOVÁ, Eva a kol., 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM. ISBN 978-80-225-2878-8.

RIEVAJOVÁ, Eva a Petr ZADRAŽIL, 2016. Vybrané aspekty regionální diferenciace nezaměstnanosti na Slovensku. *Acta academica karviniensia* [online]. 16(2), 41-53 [cit. 2021-1-20]. ISSN 2533-7610. Dostupné z: https://aak.slu.cz/artkey/aak-201602-0004_Vybrane-aspekty-regionalni-diferenciace-nezamestnanosti-na-Slovensku.php

ROBERTSON, Heather, 1994. Wage Subsidies to Encourage the Hiring of Unemployment Insurance Claimants. *Gouvernement du Canada – Human Resources Development* [online]. Papers r-95-1 [cit. 2020-11-09]. Dostupné z: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.197.2333&rep=rep1&type=pdf>

RÝSOVÁ, Lucia a Petr ČAJKA, 2019. Stratégia Európa 2020 a jej implementácia v podmienkach Slovenskej republiky. *Verejná správa a spoločnosť* [online]. 19(1), 5-24 [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <http://www.vsas.fvs.upjs.sk/vsas2019-01.html>

SIROVÁTKA, Tomáš, 1995. *Politika pracovného trhu*. Brno: MU Brno. ISBN: 80-210-1251-X

Sociálna poisťovňa, © 2021. Kumulatívne výdavky na dávky v nezamestnanosti. *Sociálna poisťovňa* [online]. Sociálna poisťovňa [cit. 2021-04-06]. Dostupné z: <https://www.socpoist.sk/kumulativne-vydavky-na-davky-v-nezamestnanosti/1670s>

ŠIMEK, Milan, 2005. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání, a.s.. ISBN 80-86764-26-5.

TOMEŠ, Igor, 2011. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál. ISBN 9788073678685.

TVARDZÍK, Josef, 2014. Chválime sa síce rastom HDP, ale prečo nerastie aj zamestnanosť? In: *Trend.sk* [online]. News and Media Holding, a.s. [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: <https://www.trend.sk/spravy/chvalime-sice-rastom-hdp-ale-preco-nerastie-aj-zamestnanost>

ÚPSVR, 2011. Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2010. In: *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. ÚPSVR [cit. 2021-04-06]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2010.html?page_id=13325

ÚPSVR, 2012. Realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2011. In: *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. ÚPSVR [cit. 2021-04-06]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2011.html?page_id=33433

ÚPSVR, 2013. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2012. In: *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. ÚPSVR [cit. 2021-04-06]. Dostupné z:

https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2012.html?page_id=153418

ÚPSVR, 2014. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2013. In: *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. ÚPSVR [cit. 2021-04-06]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/generate_page.php?page_id=380213

ÚPSVR, 2015. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2014. In: *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. ÚPSVR [cit. 2021-04-01]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2013.html?page_id=481208

ÚPSVR, 2016. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2015. In: *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. ÚPSVR [cit. 2021-04-06]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/kopia-aktivne-opatrenia-trhu-prace-2014.html?page_id=618270

ÚPSVR, 2017. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2016. In: *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. ÚPSVR [cit. 2021-04-06]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2016.html?page_id=714224

ÚPSVR, 2018. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2017. In: *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. ÚPSVR [cit. 2021-04-06]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2017.html?page_id=802298

ÚPSVR, 2019. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2018. In: *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. ÚPSVR [cit. 2021-04-06]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2018.html?page_id=908546

ÚPSVR, 2020. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2019. In: *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. ÚPSVR [cit. 2021-04-01]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2019.html?page_id=1008248

ÚPSVR, © 2021a. Kompetencie ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. ÚPSVR [cit. 2021-03-27]. Dostupné z:

https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/kompetencie-ustredia-prace-socialnych-veci-a-rodiny.html?page_id=12822

ÚPSVR, © 2021b. Kompetencie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. *Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny* [online]. ÚPSVR [cit. 2021-03-27]. Dostupné z: https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/kompetencie-uradov-prace-socialnych-veci-a-rodiny.html?page_id=12821

Úrad vlády Slovenskej republiky, © 2011. Stratégia Európa 2020. *Stratégia Európa 2020: Úrad vlády Slovenskej republiky* [online]. Úrad vlády Slovenskej republiky úrad [cit. 2021-11-20]. Dostupné z: <https://www.eu2020.gov.sk/strategia-europa-2020/>

Úřad práce ČR, © 2021a. O Úřadu práce České republiky. *Úřad práce ČR* [online]. Úřad práce ČR [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

Úřad práce ČR, © 2021b. Rekvalifikace. *Úřad práce ČR* [online]. Úřad práce ČR [cit. 2021-03-14]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace>

Úřad práce ČR, © 2021c. Příspěvek na podporu regionální mobility. *Úřad práce ČR* [online]. Úřad práce ČR [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/prispevek-na-podporu-regionalni-mobility>

Úřad práce ČR, © 2021d. Podpora osob se zdravotním postižením. *Úřad práce ČR* [online]. Úřad práce ČR [cit. 2021-03-16]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/podpora-osob-se-zdravotnim-postizenim>

VÁCHAL, Adam a kol., 2018. Před 10 lety přišel obří otřes. Globální ekonomická krize v číslech a datech. In: *Aktuálně.cz* [online]. Economia a.s. [cit. 2021-1-18]. Dostupné z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/globalni-ekonomicka-krize-2008-v-datech-den-podni/r~5f4503acb10111e899900cc47ab5f122/>

Vláda ČR, © 2009-2021. Strategie Evropa 2020. *Vláda České republiky* [online]. Vláda ČR [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>

Zákon č. 5/2004 Z.z., o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů

PŘÍLOHY

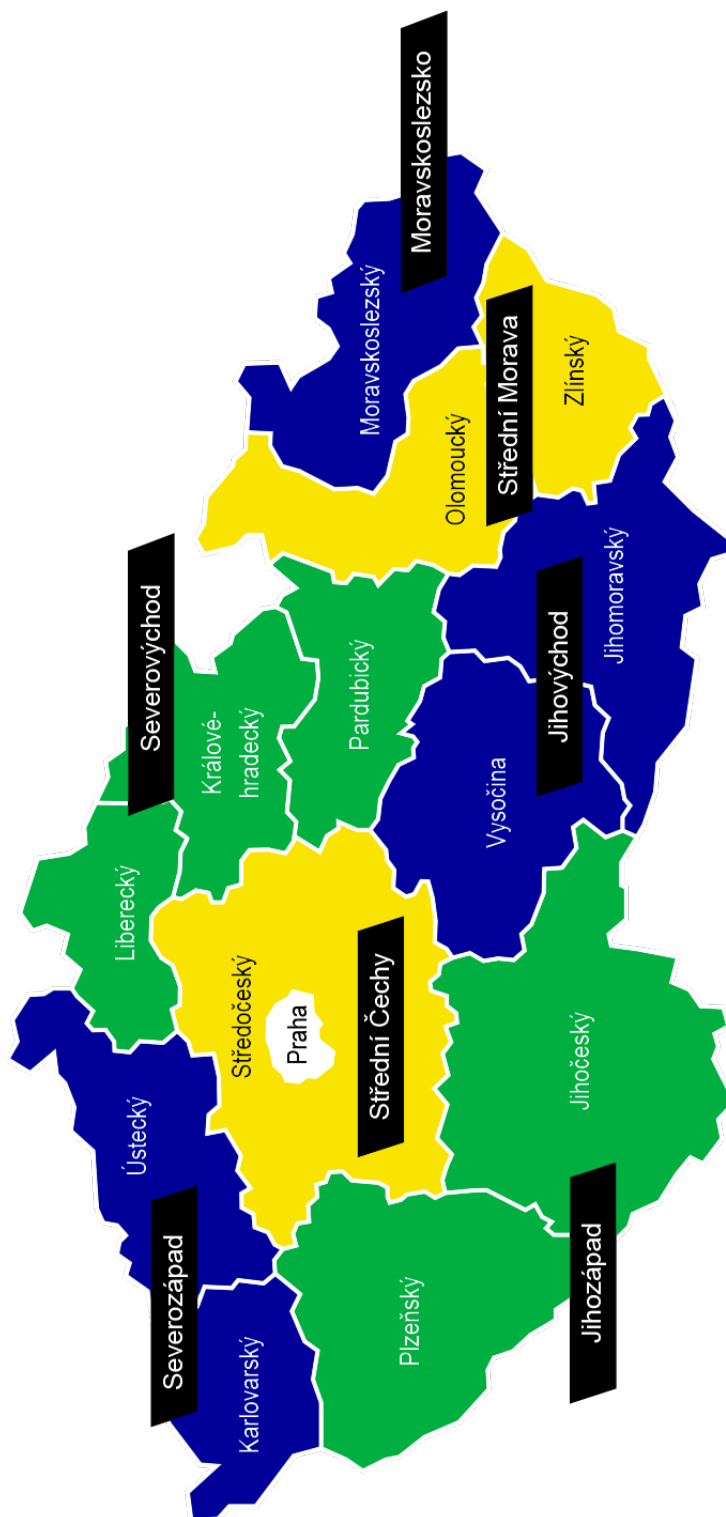
Příloha A – Klasifikace ISCED 2011	112
Příloha B – Mapa regionů soudržnosti ČR	113
Příloha C – Mapa regionů soudržnosti Slovenska	114
Příloha D – Postup predikce pro rok 2020.....	115

Příloha A – Klasifikace ISCED 2011

Úroveň	Označení	Odpovídající úroveň
0	Vzdělávání v raném dětství	Jesle a mateřská škola
	Předškolní vzdělávání	Mateřská škola
1	Primární vzdělávání	1. stupeň základní školy
2	Nižší sekundární vzdělávání	2. stupeň základní školy, 1.-4. ročník osmiletých a 1.-2. ročník šestiletých středních škol
3	Vyšší sekundární vzdělávání	Střední škola (maturita či vyučení) a konzervatoř
4	Postsekundární neterciální vzdělávání	Pomaturitní studium (jazyková škola a zkrácené studium po získání středního vzdělání s výučním listem nebo maturitní zkouškou na střední škole)
5	Krátký cyklus terciálního vzdělávání	Vyšší odborné vzdělání na konzervatoři
6	Bakalářská nebo jí odpovídající úroveň	Vyšší odborná škola a bakalářské studium na vysoké škole
7	Magisterská nebo jí odpovídající úroveň	Magisterské studium na vysoké škole
8	Doktorská nebo jí odpovídající úroveň	Doktorské studium na vysoké škole

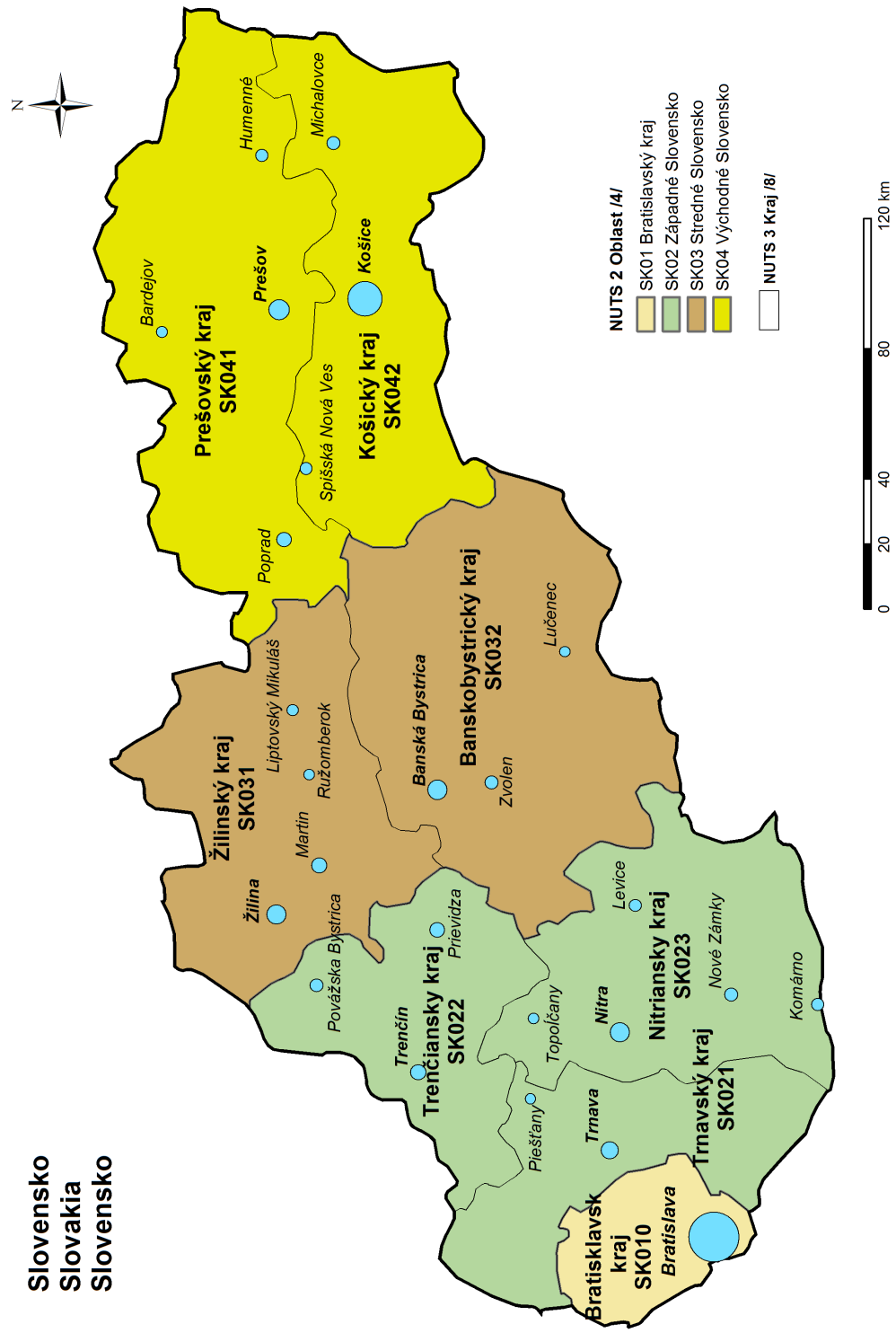
Zdroj: vlastní zpracování

Příloha B – Mapa regionů soudržnosti ČR



Zdroj: (Ministerstvo pro místní rozvoj, 2021)

Příloha C – Mapa regionů soudržnosti Slovenska

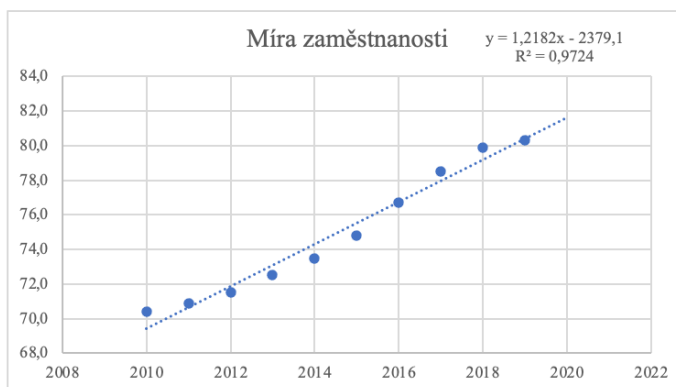


Slovensko
Slovakia
Slovensko

Zdroj: (ČSÚ, 2021)

Příloha D – Postup predikce pro rok 2020

	Míra zaměstnanosti
2010	70,4
2011	70,9
2012	71,5
2013	72,5
2014	73,5
2015	74,8
2016	76,7
2017	78,5
2018	79,9
2019	80,3



Míra lineární závislosti (Pearsonův korelační koeficient)

R 0,986111952

Hodnota korelačního koeficientu se blíží k 1. Znamená to, že je prokázána silná míra lineární závislosti.

Rovnice regresní funkce

$$y = a + bx$$

Parametry

b

a

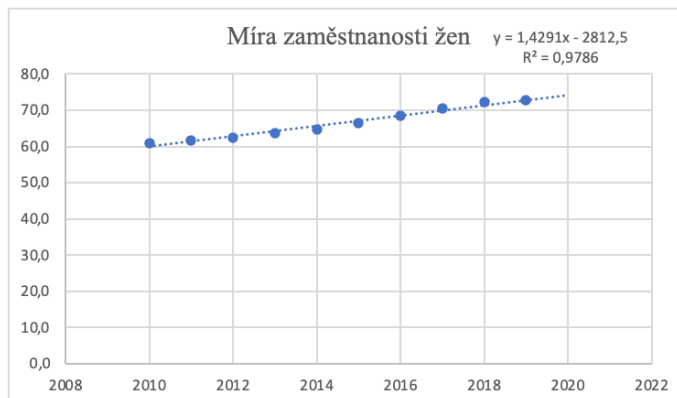
1,218182 -2379,127273

Rovnice je v grafu.

Odhad pro rok 2020:

81,6

	Míra zaměstnanosti žen
2010	60,9
2011	61,7
2012	62,5
2013	63,8
2014	64,7
2015	66,4
2016	68,6
2017	70,5
2018	72,2
2019	72,7



Míra lineární závislosti (Pearsonův korelační koeficient)

R 0,989225901

Hodnota korelačního koeficientu se blíží k 1. Znamená to, že je prokázána silná míra lineární závislosti.

Rovnice regresní funkce

$$y = a + bx$$

Parametry

b

a

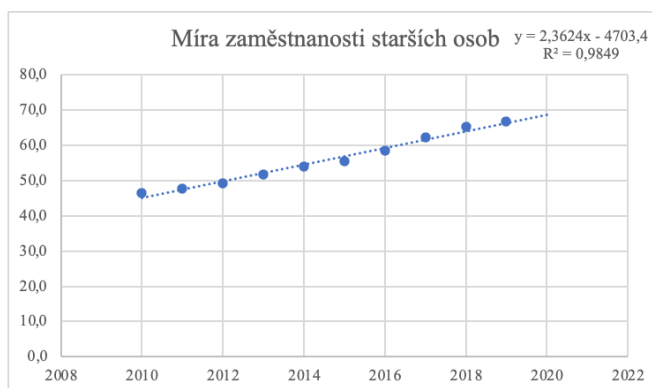
1,429091 -2812,503636

Rovnice je v grafu.

Odhad pro rok 2020:

74,26

	Míra zaměstnanosti starších osob
2010	46,5
2011	47,7
2012	49,3
2013	51,6
2014	54,0
2015	55,5
2016	58,5
2017	62,1
2018	65,1
2019	66,7



Míra lineární závislosti (Pearsonův korelační koeficient)

R 0,992416685

Hodnota korelačního koeficientu se blíží k 1. Znamená to, že je prokázána silná míra lineární závislosti.

Rovnice regresní funkce

$$y = a + bx$$

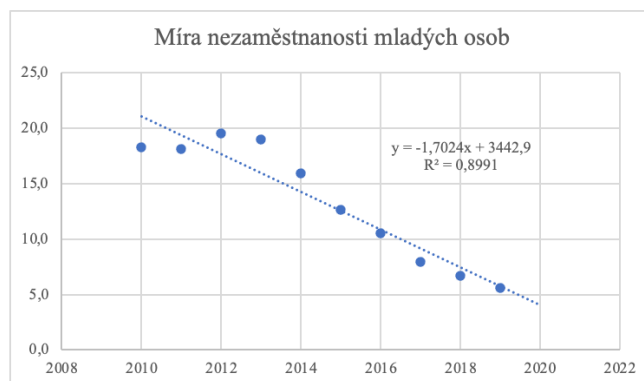
Parametry

b a
2,362424 -4703,403636

Rovnice je v grafu.

Odhad pro rok 2020: 68,69333

	Míra nezaměstnanosti mladých osob
2010	18,3
2011	18,1
2012	19,5
2013	19,0
2014	15,9
2015	12,6
2016	10,5
2017	7,9
2018	6,7
2019	5,6



Míra lineární závislosti (Pearsonův korelační koeficient)

R -0,948190475

Hodnota korelačního koeficientu se blíží k -1. Znamená to, že je prokázána silná míra negativní lineární závislosti.

Rovnice regresní funkce

$$y = a + bx$$

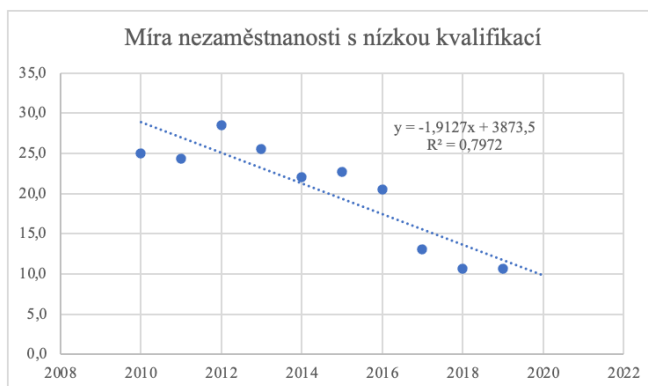
Parametry

b a
-1,70242 3442,943636

Rovnice je v grafu.

Odhad pro rok 2020: 4,046667

	Míra nezaměstnanosti s nízkou kvalifikací
2010	25,0
2011	24,3
2012	28,5
2013	25,6
2014	22,1
2015	22,7
2016	20,5
2017	13,1
2018	10,7
2019	10,7



Míra lineární závislosti (Pearsonův korelační koeficient)

R -0,892854194

Hodnota korelačního koeficientu se blíží k -1. Znamená to, že je prokázána silná míra negativní lineární závislosti.

Rovnice regresní funkce

$y=a+bx$

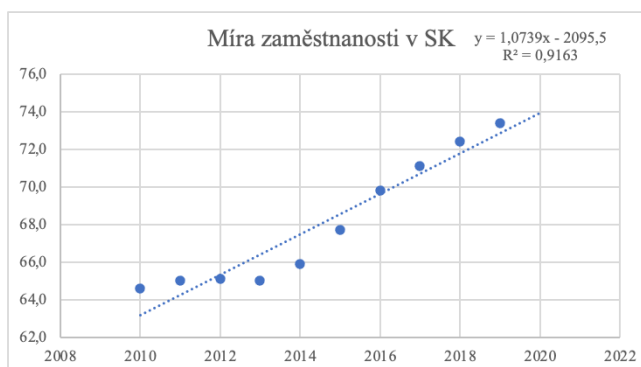
Parametry

b	a
-1,91273	3873,509091

Rovnice je v grafu.

Odhad pro rok 2020: 9,8

	Míra zaměstnanosti v SK
2010	64,6
2011	65,0
2012	65,1
2013	65,0
2014	65,9
2015	67,7
2016	69,8
2017	71,1
2018	72,4
2019	73,4



Míra lineární závislosti (Pearsonův korelační koeficient)

R 0,957247868

Hodnota korelačního koeficientu se blíží k 1. Znamená to, že je prokázána silná míra lineární závislosti.

Rovnice regresní funkce

$y=a+bx$

Parametry

b	a
1,073939	-2095,450909

Rovnice je v grafu.

Odhad pro rok 2020: 73,90667