

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**

**Ekonomická fakulta  
Katedra řízení**

**Studijní program: 6208 N Ekonomika a management  
Studijní obor: Řízení a ekonomika podniku**

## **Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Vedoucí bakalářské práce  
Ing. Jiří Alina

Autor  
Helena Šurýová

**2010**

### *PROHLÁŠENÍ*

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma „Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti“ zpracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

Prohlašuji, v souladu s §47 b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění, souhlasím se zveřejnění své bakalářské/diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Klatovech dne 13. 4. 2010

.....  
Helena Šurýová

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce panu Ing. Jiřímu Alinovi za odborné vedení, cenné rady a pomoc při zpracování této bakalářské práce.

# Obsah

Obsah .....	1
Úvod.....	3
Cíl práce .....	4
Metodika a stanovení hypotézy .....	4
1. Literární rešerše .....	5
1.1. Trh práce .....	5
1.2. Specifické rysy trhu práce.....	6
1.3. Segmentace trhu práce .....	7
1.4. Definice a měření nezaměstnanosti .....	9
1.5. Příčiny a typy nezaměstnanosti.....	11
1.6. Ekonomické dopady a sociální dopady .....	14
1.7. Politika zaměstnanosti .....	15
1.7.1. Přehled právních předpisů o zaměstnanosti.....	17
2. Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje.....	19
2.1 Vymezení rizikových skupin.....	19
2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	21
2.3 Problémy odhadování efektů APZ.....	25
2.4 Vývoj situace na trhu práce a nástrojů APZ od roku 1989 do současnosti.....	26
2.5 Evropská unie a Česká republika.....	28
2.6 Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ) .....	29
2.6.1 Národní akční plán zaměstnanosti (NAPZ) .....	30
2.6.2 Národní program reforem .....	30
2.7 Financování SPZ a APZ.....	31
2.7.1 Evropský sociální fond (ESF).....	33
3. Česká republika v číslech .....	34
3.1 Vývoj míry nezaměstnanosti .....	34
3.2 Prostředky vynaložené na APZ, rozmístění na jednotlivé nástroje APZ.....	39

4	Situace na trhu práce v okrese Klatovy v roce 2009.....	46
4.1	Charakteristika okresu .....	46
4.2	Celková struktura uchazečů o zaměstnání .....	47
4.3	Situace v jednotlivých mikroregionech v okrese .....	49
4.4	Výdaje na APZ v okrese Klatovy .....	51
4.5	Shrnutí.....	56
5	Statistická analýza závislosti výdajů na APZ na nezaměstnanost .....	58
6	Závěr .....	62
7	Summary.....	63
	Přehled použité literatury .....	64

Seznam použitých zkratk

Seznam tabulek

Seznam grafů

Seznam příloh

Přílohy

# Úvod

V dnešní době, ve které dochází díky globalizaci k propojování ekonomik a je kladen obrovský důraz na efektivitu, výkonnost a zvyšování konkurenceschopnosti je nezaměstnanost velmi závažným problémem. Postihuje všechny státy bez ohledu na to, jak moc vyspělé jsou.

Je proto důležité se zaměřit na zmírňování jejích dopadů jak na ekonomiku státu, tak na jednotlivce, kteří byli tímto způsobem postiženi. Stát s nezaměstnaností bojuje pomocí politiky zaměstnanosti. V evropských státech jsou ovšem politiky zaměstnanosti různé a proto se Evropská unie snaží koordinovat a spojit politiky zaměstnanosti všech svých členů, aby společně dosáhli určité úrovně a konkurenceschopnosti oproti ostatním státům.

Hlavním nástrojem je pak aktivní politika zaměstnanosti, která se snaží motivovat a aktivně pomoci nezaměstnaným při hledání zaměstnání. Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost nepostihuje všechny skupiny obyvatel stejně, zaměřuje se aktivní politika zaměstnanosti zejména na nejohroženější skupiny a pomocí úřadů a konkrétních nástrojů se jim snaží poskytnout poradenství a pomoc a tím zmírňovat dopady nezaměstnanosti a částečně jí předcházet.

Práce byla koncipována definováním jednotlivých pojmů spojených s trhem práce a nezaměstnaností, jejími dopady a druhy. Dále jsou pak popsány jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, rizikové skupiny na trhu práce, propojení České republiky s Evropskou unií a financování aktivní politiky zaměstnanosti. V praktické části popisují dosud známé vyčíslené hodnoty z oblasti nezaměstnanosti a aplikování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jak celorepublikově, tak na vybranou oblast, kterou je okres Klatovy.

Cílem práce je analýza jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z hlediska jejich využití a vlivu na snižování nezaměstnanosti v České republice a zhodnocení situace na trhu práce v okrese Klatovy.

## Cíl práce

Práce pojednává o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, jejich využití a vlivu na snižování nezaměstnanosti. Jednotlivé nástroje jsou definovány a popsány jak v rámci celé České republiky, tak v rámci vybraného území, kterým je okres Klatovy. V praktické části se autorka pokusila prokázat statistickou závislost výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a míře nezaměstnanosti pomocí regresní a korelační analýzy.

## Metodika a stanovení hypotézy

Při zpracování této bakalářské práce byla potřeba uvést co to vůbec trh práce je a jak funguje. K tomuto posloužila dostupná literatura, pomocí které byla taktéž definována nezaměstnanost a jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Ze zpracovávání literární rešerše vyvstala jedna významná otázka, zda jsou výdaje na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti vynakládány účelně, či nikoliv. Proto byla hypotéza stanovena takto: **Výdaje poskytnuté na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti výrazně ovlivňují míru nezaměstnanosti.**

V praktické části byla použita veřejně dostupná data, která zveřejňuje Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí. V závěru práce je zpracována regresní a korelační analýza, ke které byl použit dostupný software Statistica a Microsoft Excel, s jejichž pomocí se měla potvrdit, či vyvrátit stanovená hypotéza.

# 1. Literární rešerše

## 1.1. Trh práce

Trh práce je zdrojem vzácného ekonomického prvku – primárního výrobního faktoru. Objektem zájmu je zde člověk, jeho znalosti, dovednosti, talent a zejména pak zkušenosti. Cenou na tomto trhu je pak mzda nebo plat<sup>1</sup>. Trh práce představuje střet mezi nabídkou, kterou představuje právě lidský faktor, a poptávkou, kterou představují firmy a zaměstnavatelé. Trh práce je tedy tvořen třemi základními subjekty, kterými jsou nabídka práce, poptávka po práci a mzda. Vedle ekonomické funkce má trh práce funkci i sociální. Na trhu práce fungují stejné zákonitosti jako na ostatních trzích, avšak tento trh má svá zvláštní specifika.

*„Trh práce představuje velmi citlivou oblast hospodářského života. Je to způsobeno tím, že subjektem tohoto trhu je člověk se svými specifickými znaky a požadavky. Tak jako na každém dílčím trhu je i zde rovnováha určena vztahem nabídky a poptávky. Cena na tomto trhu (mzda) je většinou (především směrem dolů) rigidní, a proto nemůže působit samovolně na vyrovnávání nabídky a poptávky. Nerovnováha na trhu práce se projevuje jako nezaměstnanost. Tento jev není jen výrazem nevyužívání pracovního potenciálu dané země, ale způsobuje velmi závažné sociální problémy, s nimiž se musí společnost vyrovnávat. Proto je sledování situace na trhu práce v každé zemi mimořádně důležité.“ [1]*

*„Trh práce je trhem heterogenním a nedokonalým, zejména z důvodu neúplnosti informací.“ [2]*

Jak již bylo zmíněno, trh práce má oproti ostatním trhům svá specifika a zvláštnosti. Jedním takovým specifikem je nezaměstnanost. Nezaměstnanost je v současné době velkým sociálním problémem v globálním měřítku. Při jejím řešení musíme zohlednit mnoho skutečností, zejména pak koho postihuje, délku trvání, míru a území, jaké postihuje.

---

<sup>1</sup> Mzda přísluší zaměstnanci za vykonanou práci v soukromém sektoru, který se řídí zákonem o mzdě (zákon č. 1/1992 Sb.) a plat náleží zaměstnanci v rozpočtovém (státním, podnikatelském, veřejném) sektoru, který se řídí zákonem o mzdě (zákon č. 143/1992 Sb.).



## 1.2. Specifické rysy trhu práce

Na každém trhu je nabídka a poptávka ovlivňována vzájemnou konkurencí a soutěží. Na rozdíl od ostatních trhů však na trhu práce nefungují normální, standardní tržní mechanismy, které by automaticky vyrovnávaly nabídku a poptávku prostřednictvím ceny práce. K obnovování porušené rovnováhy na trhu práce dochází v podstatě neustále (mění se míra nezaměstnanosti), ale je to složitá záležitost, kde je v tomto směru rozhodující úloha státu a jeho orgánů.

Duben (1999; [3]) definoval specifické rysy trhu práce následovně:

- Předmět tržní směny je součástí lidské existence – práce jako činnost je neoddělitelná od osoby, která ji poskytuje. Rozhodování pracovní síly pro koho pracovat a rozhodování zaměstnavatele koho přijmout nezáleží pouze na ceně práce (ekonomické preference), ale i na mimoekonomických preferencích (výhodnost práce, kvalita společenského prostředí, prestiž zaměstnání apod.)
- Povaha vztahů na trhu práce je dlouhodobé povahy – oproti ostatním trhům, na kterých neustále dochází ke změně mezi nabídkou a poptávkou, na trhu práce představuje každá změna zaměstnání jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele určité náklady. Proto se obě strany snaží, aby jejich vztah byl dlouhodobé povahy, čímž dochází ke zmírnění citlivosti mezd na změny v poptávce a nabídce.
- Rozdíly mezi pracovní silou a pracovními činnostmi – na normálních trzích zboží a služeb jsou předměty směny v podstatě identické a rozhodnutí o koupení nebo prodeji záleží zejména na jejich ceně, která je ovšem ovlivněna kvalitou, vzhledem nebo třeba hodnotou užitku. Na trhu práce jsou v charakteristikách lidí a pracovních činnostech větší rozdíly. Z hlediska charakteristiky lidí to jsou zejména rozdíly ve vzdělání, zkušenostech, osobních vlastnostech, motivaci ale i rozdíly věku a pohlaví. Pracovní činnost se pak liší typem, stupněm fyzické a duševní námahy, kvalitou pracovních vztahů, mzdou atd. Tyto rozdíly ovlivňují trh práce, protože získání těchto informací je časově náročné, nákladné a často i méně

efektivní.

- Segmentace trhu práce – segmentace trhu práce je dalším z jeho charakteristických rysů, který ovlivňuje jeho fungování, podrobněji se segmentací trhu budeme zabývat níže.
- Mechanismus kolektivního vyjednávání – kolektivní ekonomické subjekty, tzv. odbory, usilují o dosažení vyšších mezd a zlepšení mzdového postavení pracovníků. Tímto svým chováním působí na trvalou nerovnováhu na trhu práce.
- Vliv státu a jeho orgánů – stát se svými orgány ovlivňuje trh práce dost významným způsobem, zejména pak pracovním zákonodárstvím (zákoník práce, úprava pracovní doby, výše minimální mzdy apod.), realizace různých rekvalifikačních kurzů, vytváření nových pracovních příležitostí atd. To vše podstatným způsobem ovlivňuje charakter nabídky práce a tím i trh práce jako celek.

### **1.3. Segmentace trhu práce**

Trh práce je velmi heterogenní trh. Neexistuje jen jeden trh práce, ale díky jeho segmentaci, existuje trhů práce hned několik. Podle Mareše (1994; [4]) lze trh práce rozdělit na trh primární a sekundární, interní a externí trh a dále trhy formální a neformální.

#### Primární trh práce

Primární trh se vyznačuje zejména lepšími a perspektivnějšími pracovními příležitostmi, vyšší prestiží a lepšími pracovními podmínkami, menšími obavami ze ztráty zaměstnání, mají větší možnost profesionálního růstu a zvyšování své kvalifikace. Práce v primárním trhu spadá do vyšší platové třídy.

#### Sekundární trh práce

Sekundární trh je charakterizován nižší úrovní mezd a nižší prestiží, kariérní růst

je v této oblasti velmi nízký resp. žádný, je zde dost vysoké riziko ztráty zaměstnání, na druhou stranu je získání zaměstnání jednodušší než na primárním trhu práce, zaměstnanci nepotřebují žádné speciální znalosti a dovednosti, což je také důvod špatného přechodu pracovníků ze sekundárního do primárního trhu práce.

#### Interní (vnitřní) trh práce

Interní trh nepředstavuje trh v pravém slova smyslu, představuje trh v rámci firem, na kterém dochází k rozdělení pracovníků v rámci daného podniku na základě administrativních pravidel a mechanismů, které směřují k definovaným cílům. Interní trh může být založen na specifických požadavcích po pracovní síle, kterou firmy vyžadují – specifická kvalifikace, znalosti, pracovní zkušenosti apod.). Mzdy na interních trzích bývají často vyšší než na trzích externích.

Pracovníci na interních trzích práce mají vyšší úroveň vzdělání, znalostí a dovedností, které jsou nezbytné k uplatnění na tomto trhu práce.

#### Externí (vnější) trh práce

Na externím trhu práce si firmy konkurují, v důsledku toho nejsou před vnější konkurencí chráněny pracovní pozice. Na externím trhu práce, ve srovnání s interním trhem, nemají potencionální pracovníci stejnou jistotu zaměstnání, mzdového ohodnocení ani pracovního postupu.

#### Formální trh práce

Na formálním trhu práce najdeme oficiální pracovní příležitosti, které podléhají kontrole a regulaci k tomu určeným státním institucím.

#### Neformální trh práce

Neformální trh práce nespadá pod kontrolu žádné instituce, ba naopak, dává za vznik tzv. šedé nebo černé ekonomice. Jde v podstatě o zaměstnávání „načerno“, nezákonné podnikání, domácí práce, ale i o zaměstnávání zahraničních pracovníků, kteří pracují bez povolení.

## 1.4. Definice a měření nezaměstnanosti

Od určité věkové hranice dělíme obyvatelstvo na tři základní skupiny. Zaměstnaní, nezaměstnaní a ostatní. Pracovní sílu země tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které se skládá ze zaměstnaných a nezaměstnaných.

Za zaměstnané považujeme tu část obyvatelstva, která má jakékoliv placené zaměstnání nebo sebe-zaměstnání a to i v případě, že v současnosti nepracují například z důvodů nemoci, dovolené, mateřské dovolené nebo i kvůli stávkám.

Mezi nezaměstnané řadíme osoby, které splňují tři základní podmínky, jde o tzv. standardizované pojetí nezaměstnanosti. Jsou to takové osoby, které nemají placené zaměstnání ani sebe-zaměstnání, ale práci aktivně hledají a jsou ochotni nastoupit v krátkém časovém období (např. 14 dní).

Ostatní obyvatelstvo spadá do kategorie ekonomicky neaktivního obyvatelstva a řadíme sem studenty, penzisty, invalidy, lidi, převážně ženy, udržující domácnost a ty, kteří práci jednoduše nehledají.

Struktura obyvatelstva České republiky pro rok 2008

v tisících osob

Populace ve věku 15 let a více	8943,8
Pracovní síla (ekonomicky aktivní)	5232,3
Ekonomicky neaktivní	3711,4
Zaměstnaní celkem	5002,5
Nezaměstnaní celkem	229,8

Zdroj: ČSÚ, Tabulka 05.01. Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil (VŠPS)

*„Vláda se řídí tímto pravidlem: Lidé, kteří mají práci, jsou zaměstnaní; lidé bez práce, kteří však práci hledají, jsou nezaměstnaní; lidé, kteří práci nemají, ale kteří ji ani aktivně nehledají, nejsou ekonomicky aktivní. Míru nezaměstnanosti získáme jako*

*počet nezaměstnaných vydělený celkovým ekonomicky aktivním obyvatelstvem“ [5]*

*„Za nezaměstnaného je dle definice Mezinárodní organizace práce (ILO) považována osoba, která v referenčním období neměla zaměstnání, ani nebyla samostatně výdělečně činná, práce aktivně hledala a byla schopna nástupu do 14 dnů. Pracovní sílu tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní. Za nezaměstnaného je považována osoba, která v referenčním týdnu odpracovala alespoň jednu hodinu za plat či odměnu s cílem dosažení zisku nebo měla práci, ve které nebyla přítomna. Mezi zaměstnané nejsou zahrnovány osoby na rodičovské dovolené.“ [6]*

Dalším pojmem je skrytá nezaměstnanost, která bere v úvahu dvě skupiny, u kterých je sporné, zda by neměli být zařazeni do skupiny nezaměstnaných. Jsou to pracovníci s nuceným zkráceným pracovním úvazkem a osoby vyloučené z pracovní síly (tzv. odrazení; lidé, kteří ztratili naději na nalezení zaměstnání a přestali práci hledat). Dále je sporné, zda mezi nezaměstnané nepatří také osoby, které práci již našli, ale z různých důvodů nastoupí později. Započtením takových osob by skutečná míra nezaměstnanosti zcela jistě vzrostla. Z těchto důvodů se nejednou spekulovalo o tom, zda je současný výpočet míry nezaměstnanosti optimální a zobrazuje věrohodný obraz skutečnosti, ale po četných diskuzích se stejně došlo k závěru, že současný výpočet míry nezaměstnanosti je nejideálnější. [4, 5]

Samotná míra nezaměstnanosti může být obecná nebo specifická pro různé kategorie osob, jako například míra nezaměstnanosti žen, mužů, absolventů škol nebo i pro jednotlivá odvětví a profese. Míra nezaměstnanosti se zjišťuje v zásadě dvěma způsoby. První způsob je klasický výpočet vyjádřený jako procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva. Avšak do výpočtu zahrnujeme pouze nezaměstnané, kteří jsou evidovaní na úřadech práce. Pro rok 2008 dosahuje míra nezaměstnanosti v České republice 4,4 % a k 31. 10. 2009 činí míra nezaměstnanosti 8,5 %. Druhým způsobem jsou tzv. výběrová šetření, zachycující nejen nezaměstnané registrované na úřadech práce, ale i neregistrované nezaměstnané. Výběrová šetření spočívají v náhodném výběru skupiny obyvatelstva (např. podle počítačově vybraných telefonních čísel) a prošetření vybrané skupiny dotazníkovou metodou. [7, 8]

Kovanda a Hák (2009; [6]) popisují míry nezaměstnanosti následovně:

*„Obecná míra nezaměstnanosti spolu s ukazateli o vývoji celkové zaměstnanosti, zaměstnanosti starších osob, jako i regionálních disparitách, v míře zaměstnanosti, patří mezi strukturální ukazatele za oblast zaměstnanosti a sociálního začlenění. Dále slouží pro vyhodnocování cílů strategie zaměstnanosti vycházející ze zasedání Evropské rady v Lisabonu (rok 2000) a ve Stockholmu (rok 2001). Indikátor registrované míry nezaměstnanosti je jedním ze základních ukazatelů sledování aktuální situace a vývoje na trhu práce. Je základem pro rozhodování v oblasti uplatňování politiky zaměstnanosti zaměřené na její celkové snižování, na snižování nezaměstnanosti rizikových skupin uchazečů, zvyšování jejich zaměstnatelnosti.“*

## **1.5. Příčiny a typy nezaměstnanosti**

Frikční nezaměstnanost vzniká na základě neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy. Existuje vždy určité procento lidí, kteří jsou nezaměstnaní. Jde o nezaměstnané, kteří ztratili práci z důvodu propouštění, protože v každé etapě hospodářského cyklu firmy vznikají a zanikají, vliv na frikční nezaměstnanost mají i technologické změny, kdy stroje nahrazují většinu pracovníků a nemalý význam mají i organizační změny v podnicích, při kterých se ruší mnohdy i celá pracoviště. Dále sem spadají lidé, kteří své zaměstnání opustili dobrovolně a hledají si například lépe placenou práci nebo se stěhují a hledají práci v novém místě bydliště. Další kategorií jsou čerství absolventi škol, hledající si první zaměstnání a také ženy v domácnosti rozhodnuté se vrátit do zaměstnání. Při této nezaměstnanosti nejde o nedostatek volných pracovních míst, ale o hledání existujících neobsazených míst, proto se tato forma nezaměstnanosti někdy nazývá vyhledávací nezaměstnanost a bývá označována jako dobrovolná, protože informační bariéry a čas potřebný k hledání jsou považovány za nevýznamné.

Kdyby se teoreticky ekonomika nacházela v plné zaměstnanosti, byla by zde pořád určitá dobrovolná nezaměstnanost, právě v důsledku změny zaměstnání atp., jejíž hodnotu nazýváme přirozenou mírou nezaměstnanosti. Přirozenou míru nezaměstnanosti tvoří právě zmíněná frikční a níže uvedená strukturální

nezaměstnanost. Určit její výši je velmi obtížné a existuje mnoho faktorů, které ji ovlivňují, ale dlouhodobý vývoj přirozené míry nezaměstnanosti je zpravidla rostoucí. Nejčastěji uváděné příčiny růstu jsou demografické změny, zvyšující frikční nezaměstnanost, která je vyšší zejména v rámci určitých skupin (např. mladým trvá déle, než si najdou práci a častěji ji mění). Vládní politika, kdy jsou nastaveny příliš vysoké dávky v nezaměstnanosti a demotivují tak lidi si zaměstnání hledat intenzivně nebo se rekvalifikovat. Taková vládní opatření zvyšují nezaměstnanost zejména mezi nekvalifikovanými pracovníky. Strukturální změny v politice, představující útlumy společností na straně jedné a expanze jiných na straně druhé.

Podle Samuelsona (1995; [5]) je:

*„Přirozená míra nezaměstnanosti je míra, při níž jsou trhy práce a statků v rovnováze. Přesněji: Přirozená je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná, vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potencionálnímu produktu země.“*

Strukturální nezaměstnanost vzniká tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po statcích a tím pádem i po pracovnících. Jak napovídá název, jde tedy o nezaměstnanost, která vzniká v různých odvětvích trhu, protože vždycky dochází v určitých obdobích k rozvoji jednoho a útlumu druhého odvětví. Z toho plyne, že ačkoliv v jednom odvětví se hromadně propouští a vzniká tak nezaměstnanost, tak v jiném odvětví vznikají nová pracovní místa, bohužel většinou s jinými kvalifikačními požadavky. Strukturální nezaměstnanost může vzniknout i na jednotlivých trzích práce stejné profese z důvodu bariér v migraci, kdy v daném hospodářství může být vyrovnané množství nabízené i poptávané množství práce, ale trh je prostorově uzavřen (např. nedostatek bytů a sociálního zázemí). Kdyby se mzdy přizpůsobovaly plynule měnícím se vztahům mezi nabídkou a poptávkou, potom by nerovnováhy u jednotlivých trhů práce zmizely. Mzdy se ovšem přizpůsobují pomalu, někdy to trvá i celé roky. Cílem snižování tohoto druhu nezaměstnanosti není vytváření nových pracovních míst,

nýbrž vyrovnávání mezi nabízenou prací a strukturou nabídky práce například pomocí kvalifikací.

Dalším typem nezaměstnanosti je cyklická nezaměstnanost, která na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti postihuje celou ekonomiku, zejména v době recesí. Děje se tak z důvodu snižování celkových výdajů, produktu a v případě, že celková zaměstnanost klesá v důsledku nedostatečné agregátní poptávky. Cyklická zaměstnanost může být i pravidelná a to zejména ve spojení s přírodním cyklem, pak hovoříme o sezónní nezaměstnanosti. Ta se dotýká povětšinou stavebnictví v zimních měsících, služeb spojených hlavně s turistikou a hojně se objevuje v souvislosti se zemědělstvím.

Dále rozlišujeme již zmíněnou dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Dobrovolně nezaměstnaní mohou dávat raději přednost volnému času nebo jiným činnostem před prací při stávající mzdové sazbě. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky zaměstnání, ale mohou i tak hledat lepší nebo lépe placenou práci. Avšak dobrovolná nezaměstnanost může být docela dobře ekonomicky efektivní a v určité míře může napomáhat maximalizaci čistého ekonomického blahobytu. Nedobrovolně nezaměstnaní naopak chtějí dát přednost práci, i když by byla hůře placená, ale místo nemohou sehnat. Základním důvodem nedobrovolné nezaměstnanosti je strnulost mezd a jejich pomalé přizpůsobování se trhu avšak dlouhodobě mají mzdy tendenci pohybovat se tak, aby vyrovnávali nabídku a poptávku. Hlavním příčinou jsou překážky bránící poklesu mezd a jednou z nich bývají odbory, které brání poklesu mezd často i tehdy, kdy se na trhu práce nezaměstnanost objevuje. Další důležitou příčinou může být i uzákoněná minimální mzda, což může vyvolat nezaměstnanost zejména u málo kvalifikovaných profesí, kde bývají mzdy nízké.

Nedobrovolná nezaměstnanost se stává pro člověka nejen zdrojem existenčních potíží, ale i pocitu zklamání a beznaděje. [5, 7, 8]

Pavelka (2008; [8]) popsal dobrovolně a nedobrovolně nezaměstnané následovně:

*„Jestliže tedy při dané mzdové sazbě lidé nechtějí pracovat, jsou dobrovolně nezaměstnaní. Pokud ale při dané mzdové sazbě chtějí pracovat, ale místo neseženou, jsou nedobrovolně nezaměstnaní.“*



## 1.6. Ekonomické dopady a sociální dopady

Nezaměstnanost je hlavním sociálním problémem v současné době, a to navzdory tomu, že práce jako takové je v podstatě dostatek. Zejména v době ekonomické krize se tento problém stává závažnějším a roste nezaměstnanost nejenom u nás, ale i na celém světě. Čím je nezaměstnanost vyšší, tím více dochází k plýtvání zdroji a snižují se důchody, to má za následek dopady ekonomické i sociální.

Ekonomické dopady jsou, jak již bylo zmíněno výše, zejména plýtvání zdroji, neboli ztráta produkce. Ztrátu produkce představuje rozdíl mezi skutečným a potencionálním produktem. Touto problematikou se zabývá Okunův zákon, který říká, že se období vysoké nezaměstnanosti vyznačuje tím, že se běžný hrubý národní produkt (GNP) pohybuje pod úrovní potenciálního hrubého národního produktu<sup>2</sup>. Příčinou takového poklesu je např. skutečnost, že na pokles odbytu reagují zaměstnavatelé zkrácením pracovních úvazků a taktéž i zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků přechodně, z důvodu obav z vysokých nákladů na zaškolení nových zaměstnanců. Dále k ekonomickým dopadům řadíme snížení nebo ztrátu kvalifikace pracovníků. K plýtvání zdroji pak dochází proto, že ekonomika nevyrobí tolik, kolik je schopna. Ztráty, ke kterým dochází v období vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice.

Nedobrovolná dlouhodobější nezaměstnanost má samozřejmě vliv na psychickou i fyzickou stránku lidí. Dlouhodobá nezaměstnanost je zpravidla vymezována jako delší než půl roku. Mezi hlavní sociální dopady patří podle Helíska (2002; [7]) psychické zatížení vyvolané nezaměstnaností, které vzniká jak ztrátou příjmu, tak i pravděpodobnou ztrátou stávajících společenských vztahů a úrovně, ale souvisejí s ním i nemoci a například i rozpady rodin. Dalším sociálním dopadem je destrukce etnických hodnot a výskyt patologických jevů jako je kriminalita, alkoholismus a narkomanie. Mohou se objevit i rasově nebo xenofobně motivované nepokoje. Dobrému psychickému stavu ani nepřispívá fakt, že výše vyjmenované

---

2 Holman (2004; [2]) popsal Okunův zákon: pokud růst skutečné míry nezaměstnanosti ( $u$ ) převyší přirozenou míru nezaměstnanosti ( $u^*$ ) o 1% pak klesne skutečný produkt ( $Y$ ) pod úroveň potencionálního produktu ( $Y^*$ ) o 2 %. (Uvedená 2 % ztráty produktu jsou zajištěna empiricky z ekonomického vývoje USA v 80. letech, s časem a místem se mění (v původní Okunově verzi z roku 1962 šlo o 3 %).

sociální dopady se kumulují v časovém údobí a zároveň se ve stejném časovém období snižují sociální dávky a vyčerpají se úspory.

## 1.7. Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je soubor opatření, pomocí kterých se stát snaží vytvářet rovnováhu na trhu práce. Politika zaměstnanosti má podpůrnou funkci a jejím cílem je na jedné straně „vyrovnat“ ztrátu příjmu v důsledku ztráty zaměstnání a na druhé straně aktivně podporovat pracovníky.

Státní politika zaměstnanosti tedy usiluje zejména o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle;
- produktivní využívání pracovní síly;
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), které je nadřízeným orgánem úřadů práce. Úřady práce (ÚP) jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou. V České republice je 77 úřadů práce, které zajišťují následující funkce:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, ve svém územním obvodu zpracovávají koncepcí vývoje zaměstnanosti a přijímá potřebná opatření k ovlivňování nabídky a poptávky;
- informují občany o možných způsobech získání zaměstnání, rekvalifikací a odborné přípravy, zprostředkovávají uchazečům vhodné zaměstnání a zároveň informují zaměstnavatele o možných volných zdrojích pracovní síly;
- poskytují občanům poradenské služby v oblasti hledání a volby vhodného pracovního místa, odborné výchovy a rekvalifikací;
- vedou evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti a vydávají (odmítají) povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany ČR a občany EU (ani jeho rodinnými příslušníky);
- rozhodují o vyřazení uchazečů o zaměstnání z evidence a o přiznání,

- odejmutí nebo vrácení hmotného zabezpečení (podpory v nezaměstnanosti);
- organizují, zajišťují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání;
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst, chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správou a ostatními orgány státní správy;
- kontrolují dodržování závazných právních a mzdových předpisů, ukládají pokuty při jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

Vláda používá dvě základní opatření související s nezaměstnaností a těmi jsou pasivní politika zaměstnanosti a aktivní politika zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) slouží pouze ke snižování dopadů nezaměstnanosti a to, jak už bylo zmíněno, provádí vláda dávkami v nezaměstnanosti, což ve značné míře zatěžuje státní rozpočet. Systém je od ledna 2009 nastaven tak, aby si lidé hledali práci v co nejkratší době, proto se výše podpory v závislosti na délce podpory snižuje. Na podporu nemají nárok starobní důchodci, lidé v plném invalidní důchodu. V roce 2009 se doba podpory oproti roku 2008 zkracuje z šesti měsíců na pět. Skupině, které se věnuje zvýšená péče a doba podpory se prodlužuje, jsou lidé, kteří se špatně umísťují na trh práce z důvodu vyššího věku. Lidem od 50 do 55 let se prodlužuje doba podpory na 8 měsíců a nad 55 let se prodlužuje doba podpory na 11 měsíců. V prvních dvou měsících, kdy se předpokládá, že aktivně hledající člověk si práci najde, je vyplácena podpora ve výši 65 % průměrného čistého výdělku, v dalších dvou měsících činí částka 50 % průměrného čistého výdělku a v pátém měsíci se vyplácí podpora ve výši 45 % průměrného čistého výdělku<sup>3</sup>. [9]

Další přístup vlády k problematice nezaměstnanosti se bezprostředně vztahuje ke snižování nezaměstnanosti resp. udržování vysoké zaměstnanosti a to za použití expanzivní politiky, která přispívá k tvorbě nových pracovních míst. Snižování

---

<sup>3</sup> V roce 2008 byla podpora vydávána po dobu 6 ti měsíců a to ve výších 50 % z průměrného čistého výdělku po dobu 1. - 3. měsíce podpory a 45 % z průměrného čistého výdělku po dobu 4. - 6. měsíce. Strop pro výplatu činil 12.250 Kč.

přirozené míry nezaměstnanosti má podobu dlouhodobého snižování frikční a strukturální nezaměstnanosti, proto se provádějí opatření zvyšující pružnost trhů práce např. zlepšování informací o volných pracovních místech, financované programy rekvalifikace, podpora migrace lidí za prací (např. příspěvky na dopravu za zaměstnáním), redukce sociálních dávek a redukce zákonem stanovených minimálních mezd.

Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti byly nově také zařazeny cílené programy k řešení zaměstnanosti, které mohou být realizovány prostřednictvím spolupráce úřadů práce s dalšími institucemi včetně mezinárodní spolupráce.

### **1.7.1. Přehled právních předpisů o zaměstnanosti**

Právní předpisy týkající se zaměstnanosti uváděné Ministerstvem práce a sociálních věcí [10, 11]:

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;
- vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění vyhlášky č. 507/2005 Sb. a vyhlášky č. 452/2008Sb.;
- vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců;
- vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení;
- 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 nařízení vlády č. 578/2004 Sb., nařízení vlády č. 338/2006 Sb. a nařízení vlády č. 68/2008 Sb.;
- nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce může formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat;

- výňatek ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 436/2004 Sb., zákona č. 73/2006 Sb. a zákona č. 296/2007 Sb.;
- vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikačních uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- sdělení MPSV č. 466/2009 Sb., vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2009 pro účely zákona o zaměstnanosti;
- zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 552/1991 Sb. o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 106/1999 Sb. o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole veřejné správy a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů.

## 2 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje

### 2.1 Vymezení rizikových skupin

Ve společnosti existují skupiny, které mohou být dlouhodobě nebo trvale vyřazeny z trhu práce, bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci. Do těchto rizikových podle Sirovátky (2006; [12]) skupin patří:

- zdravotně postižení
- příslušníci etnických skupin (zejména Romové)
- nekvalifikovaní uchazeči a uchazeči s nízkou kvalifikací
- ženy, zejména pak ty, které pečují o děti do věku 15 let
- věkově starší osoby (zejména věk 45+)
- uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou

Podle dosavadních poznatků úřadů práce se nejčastěji ukazují různé kumulace handicapů a to zejména vyšší věk a nedostačující zdravotní stav, vyšší věk a nedostatečná kvalifikace, případně pak vyšší věk v kombinaci s nízkou kvalifikací a zdravotním postižením.

#### Romové

Romy, v první řadě, na trhu práce značně znevýhodňuje zejména nízká úroveň vzdělání a kvalifikace a v druhé řadě určitá diskriminace ze strany zaměstnavatelů. K jejich neúspěchu značně přispívá potřeba shlukování se do separovaných komunit s vlastními zákony, což vede ke špatné komunikaci s okolím a vytváří tak slabé vazby na trh práce. Vlivem toho značná část Romů upřednostňuje závislost na sekundárním, případně neformálním, trhu práce a na sociálních dávkách. Nabídka míst v šedé ekonomice, která Romy využívá jako levnou pracovní sílu, v kombinaci se sociálními dávkami se jim samotným jeví jako relativně výhodná alternativa, a proto pobídky ke vzdělávání nejsou pro většinu Romů prioritní.

### Nekvalifikovaní uchazeči a uchazeči s nízkou kvalifikací

Nízká kvalifikace je u uchazečů o zaměstnání často doprovázena vyšším věkem a to z důvodu zavádění nových technologií, procesů modernizace a automatizace, které tyto osoby stále více vytlačují. Vyšším věkem se osoby pomaleji učí novým věcem, a proto dají přednost raději sociálním dávkám, než uplatnění na trhu práce. Ze strany zaměstnavatelů můžeme také sledovat jakýsi předsudek o nízké kvalitě této pracovní síly.

### Uchazeči pečující o děti do věku 15 let nebo o těžce zdravotně postiženého občana

Tito uchazeči jsou těžce umístitelní zejména proto, že požadují pracovní místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu. Zaměstnavatelé však tyto osoby nechtějí přijímat, protože je u nich velký předpoklad možné absence, právě z důvodu péče o své blízké. Bez jakékoliv podpory se tito lidé stávají nezaměstnatelní a jsou dlouhodobě evidovaní na úradech práce, ačkoliv v mnoha případech jsou to lidé s vyšší kvalifikací. Například u žen, které se vrátily z mateřské dovolené, je problémem několikaletá absence na trhu práce, která jim způsobuje ztrátu profesních znalostí a pracovních zkušeností.

### Uchazeči o zaměstnání starší 45 let

Osoby vyšší věkové kategorie mají často problém s umístěním kvůli jejich návykům získaným během pracovní kariéry, které nemusí být vždy žádoucí. Celoživotní setrvání na jednom pracovním místě mnohdy zformuje omezené pracovní dovednosti a zkušenosti. Osoby staršího věku mohou mít i zdravotní problémy, které samozřejmě znamenají určité omezení v možnostech jejich pracovního zařazení. Umístění těchto osob je velice závislé na kvalifikaci a schopnosti se přizpůsobit současným požadavkům trhu práce.

## Absolventi

Úřady práce při zařazování na trh práce upřednostňují pomoc mladistvým uchazečům o zaměstnání a absolventům<sup>4</sup>. Dlouhodobá nezaměstnanost je nebezpečná u této kategorie především proto, že nedojde ke včasnému vytvoření pracovních návyků, což má dopad v oblasti nejen ekonomické a hospodářské, ale i v oblasti sociální a kriminální.

U absolventů se zjišťuje zpravidla hodnota míry nezaměstnanosti v měsících duben a září, protože v letních měsících na trh práce přichází velké množství absolventů, a proto je zářijová míra nezaměstnanosti absolventů vyšší. Dubnová míra nezaměstnanosti je důležitá, protože zobrazuje již stav, kdy trh práce pohltí část absolventů a zároveň zobrazuje stav před dalším přílivem absolventů nových.

## **2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je zaměřena na vytváření nových pracovních míst, na zvýšení flexibility pracovní síly a na předcházení nezaměstnanosti. Jde tedy o souhrn opatření, které slouží k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. U nás jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zejména v podobě rekvalifikací, investičních pobídek, veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst, příspěvků na zapracování a příspěvků při přechodu na nový podnikatelský program.

Podle zákona o zaměstnanosti jsou součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti také poradenství, které zajišťují úřady práce (zjišťují osobnostní a kvalifikační předpoklady osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání atd.), podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy řešení zaměstnanosti (zahrnuje i mezinárodní programy a programy financované v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství) [13]

---

<sup>4</sup> Po novele zákona o zaměstnanosti (zákon číslo 382/2008 Sb. novelizuje od 1. 1. 2009 zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů), která vstoupila v platnost 1. ledna 2009, již absolventi celkově nejsou vnímáni jako riziková skupina, která by měla ztížený přechod na trh práce. Zvýšená péče je od ledna věnována pouze mladým lidem do 20 let věku, což odpovídá maximálně době 2 let po ukončení středního vzdělání. Ve statistickém sledování jsou však nadále ze strany úřadů práce a MPSV vykazovány počty absolventů škol – uchazečů o zaměstnání, a to všichni do dvou let po ukončení školy.



*„Uchazeč o zaměstnání je podrobně vymezen zákonem 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Uchazeče o zaměstnání a podmínky zařazení, vyřazení a ukončení evidence na úřadě práce definují § 24 až § 32 tohoto zákona. Uchazečem o zaměstnání může být fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání nemůže být zejména fyzická osoba, která je v pracovním nebo obdobném vztahu, vykonává samostatnou výdělečnou činnost, nebo se připravuje soustavně na povolání. Mezi uchazeče o zaměstnání se zahrnují případní uchazeči o zaměstnání ze země EU i EHP (Evropský hospodářský prostor).“ [6]*

### Rekvalifikace

Rekvalifikace zabezpečuje úřad práce v momentě, kdy poptávka na trhu práce neodpovídá nabídce na trhu práce a lze se tímto způsobem na trhu práce vhodně uplatnit. Za rekvalifikaci se považuje získání nové kvalifikace nebo rozšíření dosavadních znalostí uchazeče o zaměstnání. Pro určení rozsahu a obsahu kvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, ale velkou roli hraje samozřejmě i zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti uchazeče o zaměstnání. Rekvalifikací získávají uchazeči jak nové teoretické, tak praktické znalosti a dovednosti, avšak za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikace se provádí po písemné dohodě uzavřené mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, kde se uvádí zejména obsah rekvalifikace, způsob jakým bude rekvalifikace zabezpečena a podmínky zabezpečení po dobu rekvalifikace.

Dále rozlišujeme tzv. zaměstnaneckou rekvalifikaci, která je prováděna zaměstnavatelem v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavatel může podat žádost na příslušný úřad práce o příspěvek na rekvalifikaci zaměstnanců a může mu být poskytnut až do výše 80% z ceny rekvalifikačního kurzu.

Rekvalifikace rozdělujeme do osmi skupin, ze kterých vystupují zejména tři hlavní. První skupinu tvoří tzv. *nespecifické rekvalifikace*, které jsou zaměřené zejména na osoby, jež sice mají určitou úroveň vzdělání, ale chybí jim kontakt s trhem, který buď nikdy neměly, nebo ho postupem času ztratily (jde tedy zejména o ženy s dětmi). Další

skupinou jsou *specifické rekvalifikace*, kam spadají i rozšiřující rekvalifikace a jsou zaměřeny na osoby, které mají spíše horší vzdělání (resp. v neatraktivním oboru) a mají za cíl změnit kvalifikaci jednotlivce zejména podle požadavků jednoho specifického zaměstnavatele. Tento typ rekvalifikace dosahuje významného snížení míry výskytu v nezaměstnanosti i dobu strávenou v evidenci úřadu práce. Třetí skupinou jsou pak tzv. *motivační kurzy* (před-rekvalifikace, resocializace). Tyto programy jsou zaměřovány především k problematickým, obtížně zaměstnatelným a dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání a musí na ně navazovat další programy. [12]

### Investiční pobídky

Za investiční pobídky se považují finanční prostředky, poskytnuté zaměstnavatelům za účelem vytváření nových pracovních míst, případně na rekvalifikace a školení<sup>5</sup> nových zaměstnanců. Dotace na rekvalifikace zaměstnanců se poskytují podle „Rámcového programu pro podporu vzniku a rozšíření technologických center a center strategických služeb“. Pro získání hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst je podmínkou míra nezaměstnanosti, v dané oblasti, vyšší alespoň o 50%, než je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená předcházející pololetí. Výši a formu poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikace a školení nových zaměstnanců určuje vláda svými nařízeními podle různých ukazatelů<sup>6</sup>.

### Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají především v udržování a úklidu veřejných prostranství, budov a komunikací a dalších obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních a dalších veřejně prospěšných institucí. Takové pracovní místo se vytváří zejména pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidovaní na úřadu práce. Tato, výše zmíněná pracovní místa, jsou časově omezená, vytváří se krátkodobě, nejdéle na dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců ode dne nástupu zaměstnance. Úřad práce může na tato místa poskytnout příspěvek, a to až do výše skutečných vyplacených

---

5 Školením se v tomto případě myslí získání teoretického a praktického vzdělání, znalostí a dovedností tak, aby odpovídaly požadavkům stanoveným zaměstnavatelem, při vytváření nových pracovních míst.

6 Situace na trhu práce, mírou nezaměstnanosti atd.

mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

### Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa se zřizují a obsazují uchazeči, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jako společensky účelné pracovní místo je považováno i pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. I na tato pracovní místa může být úřadem práce poskytnut příspěvek (na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení společensky účelného místa není právní nárok) a v případě, že má být zřízeno více než pět pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku. Důvodem tvorby společensky účelných míst a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z profesního nebo územního hlediska. Úřad práce může poskytnout různé příspěvky nebo částečně, či plně, hradit vyplacené mzdové náklady včetně pojistného na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

### Příspěvek na zapracování (příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program)<sup>7</sup>

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody a je určen pro ty, kteří přechází na nový výrobní program a svým zaměstnancům nemohou nabídnout práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek může být poskytován maximálně po dobu tří měsíců a jeho výše může být maximálně polovina minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává.

### Opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Chráněné pracovní místo je vytvořené zaměstnavatelem po dohodě s úřadem práce pro osoby se zdravotním postižením. Takové místo je zřízeno minimálně po dobu dvou let a může na něj být poskytnutý příspěvek ve formě částečné úhrady provozních nákladů (maximální výše příspěvků je stanovena v § 75 zákona o zaměstnanosti).

Chráněná pracovní dílna je takové pracoviště, kde je zaměstnáno v průměrném

---

<sup>7</sup> Přechodem na nový podnikatelský program je myšlena změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází ke změnám v oblasti technologií nebo při změně předmětu podnikání, která se zapisuje v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

přepočteném stavu nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením a bylo sjednáno po dohodě s úřadem práce. Stejně jako chráněné pracovní místo, tak i chráněná pracovní dílna musí být sjednána minimálně po dobu dvou let a lze na ni získat příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů od úřadu práce. Při tvorbě chráněné pracovní dílny musí zaměstnavatel myslet na přizpůsobení prostor pro osoby se zdravotním postižením a jejich specifických potřeb jako jsou např. architektonické bariéry, sociální zařízení a podobně, protože na takto vytvořená pracovní místa se umisťují zejména osoby s těžšími zdravotními postiženími a mentálními postiženími.

Podle zákona o zaměstnanosti [13] mají programy aktivní politiky zaměstnanosti přímý vliv na zaměstnanost a nezaměstnanost zejména z důvodu snadnějšího umístění nezaměstnaných osob po absolvování programů na volná pracovní místa, protože úřady práce jsou lépe informovány o volných místech na trhu práce a mají přehled o tom, jaké požadavky zaměstnavatelé mají a doporučí tak nejvhodnějšího kandidáta. Tím přispívají i ke zlepšení sociálně ekonomické situace a zmírňují výše zmíněné negativní dopady nezaměstnanosti, motivují uchazeče o zaměstnání k intenzivnějšímu hledání práce apod.

## 2.3 Problémy odhadování efektů APZ

Při hodnocení efektivity APZ je třeba zohlednit problémy spojené s tímto tématem. Úřady práce mohou být orientovány na různé cíle, které nemusí vyhovovat potřebným uchazečům o zaměstnání. ÚP mohou být například orientovány na snížení celkového počtu nezaměstnaných. Proto vytvářejí takové programy, které mohou pomáhat převážně těm uchazečům, kteří mají větší šanci na zaměstnatelnost. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou ale ještě více demotivováni při hledání práce a jejich šance na umístění z dlouhodobého hlediska stále více klesá.

Podle Sirovátky (2006, [12]) mohou ovlivnit následující faktory efekty programů aktivní politiky zaměstnanosti:

- creaming off – úřady práce i zaměstnavatelé vybírají z těch uchazečů, kteří mají větší šanci na zaměstnatelnost. Do programů APZ jsou zařazováni uchazeči, kteří jsou schopnější a dovednější, než ti, kteří by to

potřebovali více, a to z důvodu vyšší účinnosti politiky a nízké personální vybavenosti ÚP.

- lock in – účastník je „uzamknut“ v programu, tudíž nemá dostatek času pro hledání zaměstnání jinou formou a prodlužuje se tak doba strávená v nezaměstnanosti. Pokud se ale absolvovaným programem zvýší šance na trhu práce, negativní efekt nenastane.
- substituce – uchazeč se po absolvování programu uplatní na trhu práce na určitém pracovním místě a může tak obsadit místo jiné osobě, která se tímto stává nezaměstnanou. APZ se tak stává negativním, protože sice pomůže najít pracovní místo, ale na úkor jiného uchazeče o zaměstnání. Efekt substituce by neplatil pouze v případě, že by se „nahrazená“ osoba nestala nezaměstnanou, nejlépe získala lepší pracovní místo.
- vytlačení – jde o vytlačení (nahrazení) již zaměstnaných osob účastníky programů APZ, z důvodu finančních dotací
- mrtvá váha – představuje zbytečně vynaložené výdaje a investice, protože osoba by si pracovní místo našla i bez pomoci APZ.

Na efekty programů je důležité nahlížet po určitém časovém období, protože v delším časovém horizontu se projeví stav ekonomické situace. Lidé se mohou vrátit zpět do nezaměstnanosti nebo naopak po určité době začnou čerpat výhody rekvalifikačních programů a najdou si pracovní místo.

## **2.4 Vývoj situace na trhu práce a nástrojů APZ od roku 1989 do současnosti**

Výchozí stav na trhu práce po roce 1989 provázela celková neefektivnost ekonomiky, zejména zde byla patrná nevhodná sektorová a odvětvová struktura a převládající administrativní způsob řízení ekonomiky. Takový trh byl velmi deformovaný přezaměstnaností, a pokud vůbec existovala nějaká nezaměstnanost, tak pouze skrytá. Úkolem státu bylo, v tomto období, v nejvyšší možné míře a co nejkratší době vytvořit fungující trh práce, ošetřit jeho fungování patřičnou právní úpravou, definovat aktivní

politiku zaměstnanosti a dohlédnout na její fungování.

Podle Spěváčka (2002; [1]) lze

*„Za nejvýznamnější změnu, která se po roce 1989 na trhu práce stala, byla změna poměrů, kdy z dlouhodobě trvajících „nedostatku“ pracovních sil se téměř okamžitě setkáváme s jevem, do té doby neregistrovaným, skrytě existujícím, avšak do slovníku centrálně plánované ekonomiky nepatřícím, s nezaměstnaností. Příčinou byla skutečnost, že neefektivní a neperspektivní podniky stagnovaly, reorganizovaly se, případně zanikaly. V procesu privatizace postupně nastupovaly do řady podniků zahraniční firmy, které velmi rychle „likvidovaly“ přebytečné pracovníky, jako důsledek přezaměstnanosti.“*

Tímto byla doprovázena především první etapa transformace. Lidem vznikaly nové možnosti nejen při změně zaměstnání, ale zejména v oblasti soukromého podnikání. Na přelomu let 1989 a 1990 bylo uvolněno přes 43 tisíc pracovníků, což byl důsledek organizačních změn v politické sféře a redukcí zbytečných článků řízení. Stav na trhu práce byl ovlivněn i snižováním stavu armády a restitucemi, zejména v zemědělství. V letech 1990 – 1992 se poměrně rychle vytvořil soukromý sektor, v první řadě transformací velkých státních podniků na akciové společnosti a v druhé řadě rozmachem drobného podnikání. Změny zaznamenala i struktura zaměstnanosti, kdy se zaměstnanost ve velkých podnicích transformovala právě do oblasti malých firem do 200 zaměstnanců. [14] V roce 1991 vstoupil v platnost zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. a dal za vznik politice zaměstnanosti. Na počátku 90. let byla velice aktuální spíše pasivní politika a během tohoto období se projevila snaha o upřednostňování aktivního vytváření nových pracovních míst nad pouhým zabezpečováním nezaměstnaných.

V období velké privatizace, tedy po roce 1992, došlo k poklesu v prvním a druhém sektoru a naopak třetí sektor zaznamenal růst. Ačkoliv došlo ke značnému zvýšení ekonomicky neaktivních osob, nedocházelo k výrazným sociálním otřesům. V této době se začaly také vyčleňovat rizikové skupiny (viz dále).

Do roku 1996 se míra nezaměstnanosti pohybovala okolo 3% hranice a vyznačovala se stabilní až klesající tendencí. Od téhož roku začala celková míra nezaměstnanosti růst, ale i přesto se nikdy nevyšplhala přes hranici 10 %. Již od začátku

transformace byl vývoj nezaměstnanosti provázen prohlubujícími se rozdíly mezi jednotlivými regiony. Největšími problémy trpěly oblasti s převládajícím těžkým a těžebním průmyslem a oblasti s převládajícím zemědělstvím, kde zejména útlum těžkého a těžebního průmyslu a rozpad zemědělských družstev a státních statků měly zásadní vliv na vývoj nezaměstnanosti. S postupující transformací se rozdíly rychle prohlubovaly. [1]

V následujících letech byl vývoj míry nezaměstnanosti v rámci možností příznivý s klesající tendencí až do roku 2009, kdy se projevil dopad světové ekonomické krize. Jednotlivé záměry vlády, týkající se politiky zaměstnanosti najdeme v „Národních akčních plánech zaměstnanosti“ (NAPZ), ve kterých jsou uvedeny cíle politiky zaměstnanosti a nástroje, kterými cílů dosáhneme. Najdeme zde i analýzu nezaměstnanosti a předpověď jejího vývoje pro další období. První národní akční plán byl vydán pro rok 1999. [15]

Od roku 2000 se Česká republika připravovala na vstup do Evropské unie, a proto došlo ke změnám i v politice zaměstnanosti, kdy se Česká republika snaží provádět opatření v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a Lisabonskou strategií. Po vstupu České republiky do EU se konkrétní doporučení objevují v Národním akčním plánu 2004 – 2006<sup>8</sup>. [16]

## 2.5 Evropská unie a Česká republika

Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost je závažným globálním problémem, stala se politika zaměstnanosti v rámci sociální politiky součástí prvního ze tří pilířů Evropské unie, kterémuž je věnována nemalá pozornost. Cílem evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti je pomáhat svým členům při zvyšování zaměstnanosti a prosazování přijatelné kvality života a životní úrovně v rámci dané společnosti. Evropská strategie zaměstnanosti byla zformulována v Amsterodamské smlouvě z roku

---

<sup>8</sup> V rámci tohoto Národního akčního plánu se od 1. ledna 2004 zahájila realizace programu prevence před dlouhodobou nezaměstnaností „První příležitost“. Tento program je určen uchazečům o zaměstnání do 25 let (včetně absolventů) a do 6 měsíců jejich evidence na ÚP, jehož cílem je nabídnout každé mladé nezaměstnané osobě pracovní místo, nebo zvýšit její zaměstnatelnost. Do začátku roku 2007 se rozběhl obdobný program „Nový start“, určený pro uchazeče o zaměstnání nad 25 let a do 12 měsíců evidence na ÚP.

1997 a v roce 2000 byla začleněna do Lisabonské strategie jako tzv. otevřená metoda koordinace, která se zakládá na 5 klíčových principech:

- subsidiarita – rovnováha mezi úrovní EU a ČR;
- konvergence – všichni jednají ve vzájemné dohodě;
- vzájemné učení – výměna dobré praxe;
- integrovaný přístup – strukturální reformy rozšířeny i do sociálních, vzdělávacích, daňových, podnikových a regionálních politik;
- řízení podle stanovených cílů. [17]

Heslem evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti je: „více pracovních míst, lepší pracovní místa a rovné šance pro všechny“.

Základními dokumenty, které spojují politiky zaměstnanosti a sociální politiky jednotlivých členských zemí s EU jsou Evropská strategie zaměstnanosti a Sociální agenda<sup>9</sup>.

## **2.6 Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ)**

Evropská strategie zaměstnanosti určuje společné cíle a priority a zajišťuje koordinaci politik zaměstnanosti členských států a EU. ESZ byla zahájena v roce 1997 Evropskou radou na schůzce o zaměstnanosti v Lucemburku. Tato strategie je navržena tak, aby členské státy jejím prostřednictvím koordinovaly hlavní směry politik zaměstnanosti a je schvalována na úrovni EU. Takto určené priority se pak převádějí do vnitrostátních programů. Evropská strategie zaměstnanosti vychází ze čtyř pilířů evropské politiky zaměstnanosti, kterýmiž jsou:

- zaměstnatelnost – podpora zajištění dostatečného vzdělání, znalostí a dovedností tak, aby každá osoba na trhu práce mohla najít zaměstnání a udržet si ho;
- soukromé podnikání – podpora vzniku malých a středních podniků

---

<sup>9</sup> Sociální agenda má za cíl vytvořit víc příležitostí pro občany EU a zlepšit přístup ke kvalitním službám, protože v důsledku změn v technologiích, globalizace a stárnutí obyvatelstva se mění evropská společnost a je třeba pomoci lidem, aby se snadněji přizpůsobili dvacátému prvnímu století.



- v podobě investic;
- adaptabilita – přizpůsobování podniků a jejich zaměstnanců;
  - rovné příležitosti – zejména v oblasti gender, tzn. rovnost mužů a žen a odstranění jakéhokoliv náznaku diskriminace.

Na základě ESZ jsou v každém členském státu EU sestavovány národní akční plány zaměstnanosti, ve kterých jsou tyto pilíře konkrétně rozpracovány. Z těchto národních akčních plánů Evropská komise vytváří společné zprávy o zaměstnanosti, které slouží k vypracování dalších doporučení k politikám zaměstnanosti v jednotlivých členských státech.

### **2.6.1 Národní akční plán zaměstnanosti (NAPZ)**

Národní akční plány patří do národních strategií jednotlivých členských zemí EU a patří do základních prvků Otevřené metody koordinace. Zasedání Evropské rady v Lisabonu v roce 2000 dalo za vznik tzv. „Lisabonskému procesu“, jehož cílem bylo vytvořit do roku 2010 z EU nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomiku světa. Metodou určenou k dosažení tohoto cíle se stala právě Otevřená metoda koordinace. V návaznosti na Lisabonské strategie stanovila vláda ČR v roce 2004 v rámci Národního akčního plánu zaměstnanosti následující priority:

- podpora hospodářského růstu a konkurenceschopnosti;
- zaměstnanost;
- reforma veřejných financí;
- udržitelný rozvoj.

### **2.6.2 Národní program reform**

Na summitu EU na jaře roku 2005 došlo k revizi Lisabonské strategie a ta se nyní prioritně zaměřuje na růst a zaměstnanost. Nástrojem realizace „nové“ lisabonské strategie je Národní program reform.

Národní program reform ČR je základním strategickým dokumentem pro oblast

zaměstnanosti. Národní program reforem 2008 – 2010 pokračuje v reformě trhu práce, která začala v minulém období 2005 – 2008. Reforma trhu práce by měla zajistit jeho pružnost, což je společně s vytvářením nových pracovních míst podstatné pro udržení a zvýšení konkurenceschopnosti naší ekonomiky nejen na poli evropském, ale i globálním. Přijaté reformní opatření budou do konce roku 2010 směřovat ke splnění stanovených cílů v oblasti zaměstnanosti:

- 70 % celkové zaměstnanosti;
- 60 % zaměstnanosti žen;
- 50 % zaměstnanosti občanů věkové skupiny 55 – 65 let.

Národní program reforem 2008 – 2010 stanovil hlavní cíle, mezi které patří:

- zavedení motivačních prvků pro občany ohrožené sociálním vyloučením k aktivnímu řešení jejich sociální situace a k začlenění do trhu práce;
- usilování o pružný a mobilní trh práce;
- zjednodušení regulace podmínek přístupu kvalifikované zahraniční pracovní síly z třetích zemí na český trh práce;
- zavedení plánu realizace strategie celoživotního učení a vzdělávání a zvýšení motivace zaměstnanců a zaměstnavatelů k účasti na dalším vzdělávání;
- zlepšení kvality pracovní síly v souladu s potřebami trhu práce.

## **2.7 Financování SPZ a APZ**

Podle zákona č. 589/1992 Sb., o sociálním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti je státní politika zaměstnanosti financována z plateb příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, kterou platí jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné. Tyto finanční prostředky jsou součástí státního rozpočtu.

Česká republika provádí politiku zaměstnanosti v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti. V období 2007 – 2013 bude Česká republika čerpat z Evropského sociálního fondu 3,77 miliard Eur na operační programy „Vzdělání pro

konkurenceschopnost“, „Lidské zdroje a zaměstnanost“ a OP Praha „adaptabilita“. Z této částky připadá na OP „Lidské zdroje a zaměstnanost“<sup>10</sup> 1,84 mld. Eur a na OP Praha „adaptabilita“<sup>11</sup> připadá 108,39 mil. Eur. Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s takto určenými prostředky se řídí zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Výdaje na APZ se v zemích EU průměrně blíží k 1 % HDP, avšak Česká republika je v tomto směru trvale hluboko pod průměrem EU-15.

*„Financování aktivní politiky zaměstnanosti je od roku 2008 postaveno na maximálním využití finančních prostředků Evropského sociálního fondu. Z prostředků ESF je v současném programovacím období do konce roku 2013 k dispozici celkem 2,1 mld. Eur, přičemž jedna třetina je určena právě na politiku zaměstnanosti. Pokud jde o aktivní politiku zaměstnanosti, jsou pomocí prostředků ESF financovány rekvalifikace, účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce (podpora tvorby trvalých a dočasných pracovních míst). Státní rozpočet pak financuje ta opatření, která z ESF financovat nelze, zejména pak tvorbu a provoz chráněných dílen, podporu zaměstnavatelů zaměstnávajících vysoký podíl zdravotně postižených osob apod.*

*Státní rozpočet aktivní politiky zaměstnanosti na rok 2009 byl stanoven ve výši 1 162 mld. Kč. Ministerstvo práce a sociálních věcí tento rozpočet již dvakrát navýšilo z vlastních zdrojů o 256 mil. Kč na 1 427 mld. Kč. Úpravy rozpočtů jednotlivých úřadů práce jsou prováděny průběžně, podle potřeb“ [18]*

---

<sup>10</sup> OP LZZ spadá mezi více-cílové tematické operační programy. Tento OP je zaměřen na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělání, na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

<sup>11</sup> Globálním cílem OPFA je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny.

### **2.7.1 Evropský sociální fond (ESF)**

Evropská unie používá jako hlavní finanční nástroj pro podporu zaměstnanosti právě Evropský sociální fond, který přerozděluje finance do slabších regionů EU a podporuje tak vytváření lepších pracovních podmínek. EFS spolufinancuje jak národní, tak regionální i místní projekty, které zlepšují úroveň zaměstnanosti a otevírají pracovní trhy členských zemí a jejich regionů. ESF je nejstarší strukturální fond a vznikl na základě Římské smlouvy z roku 1957 a je řízen na základě sedmiletých programovacích cyklů.

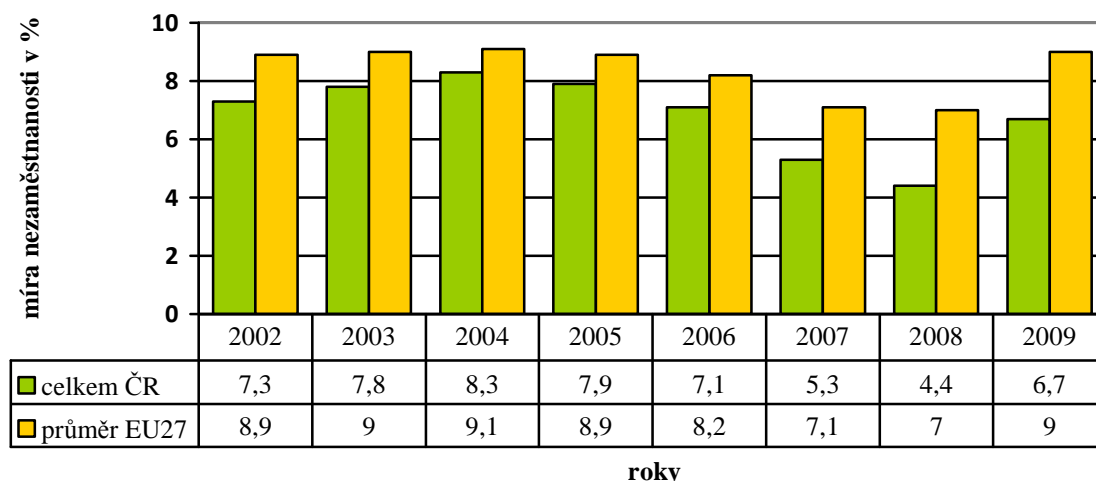
Cíle aktuálního finančního cyklu EFS jsou definovány následovně:

- Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost;
- Cíl Konvergence – stimulace růstu a zaměstnanosti v nejméně rozvinutých regionech.

## 3 Česká republika v číslech

### 3.1 Vývoj míry nezaměstnanosti

Graf 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2002 – 2009, porovnání České republiky s průměrem EU27



Zdroj: Eurostat, ČSÚ

Díky použité metodě výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) můžeme dobře porovnat Českou republiku s ostatními členskými zeměmi Evropské unie. Jak můžeme vidět z grafu a tabulky, míra nezaměstnanosti od roku 2002 rostla až na 8,3 % v roce 2004, což byla 13. nejvyšší hodnota (podle dat Eurostatu) v rámci evropské sedmadvacítky, ale i tak se míra nezaměstnanosti pohybuje pod jejím průměrem. V dalších letech začala míra nezaměstnanosti u nás klesat a v roce 2008 se dostala až na hodnotu 4,4 %, která nás společně se Slovinskem postavila na pátou nejnižší příčku míry nezaměstnanosti evropské sedmadvacítky. V roce 2009, se míra nezaměstnanosti vyhoupla na 6,7 %, což je jeden z dopadů ekonomické krize, která nastala. Podle ministerstva financí<sup>12</sup> se pro rok 2010 předpokládá odraz poklesu HDP na trhu práce a

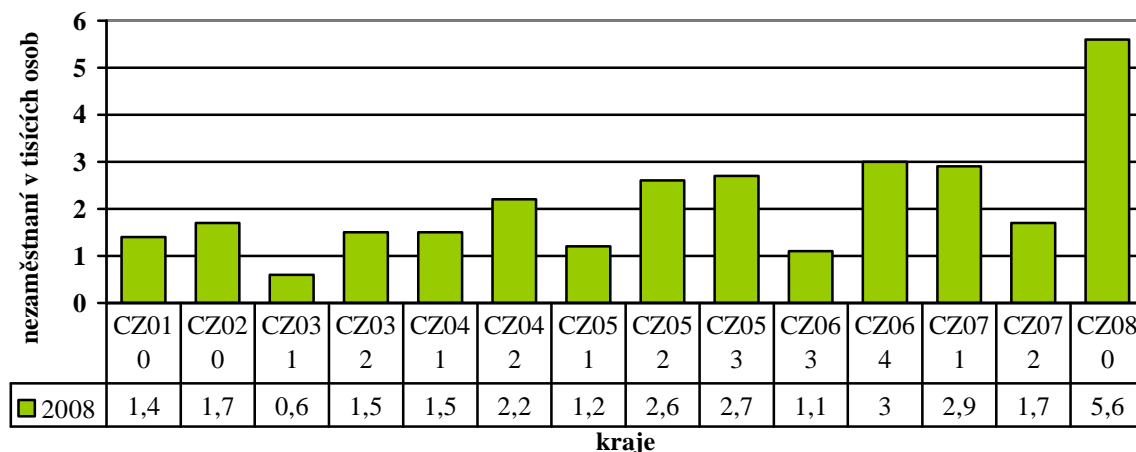
<sup>12</sup> Ministerstvo financí pořádá od roku 1996 dvakrát ročně tzv. Kolokvium (průzkum prognóz makroekonomického vývoje České republiky), jehož cílem je získat představu o názorech odborné ekonomické veřejnosti na předpokládaný vývoj ekonomiky a vyhodnotit jeho základní tendence. Výsledky kolokvia jsou využívány zejména pro ověření reálnosti makroekonomických rámců Státního rozpočtu a Rozpočtového výhledu. 27. Kolokvium proběhlo na přelomu července a srpna 2009. Výsledky vycházejí z předpovědí 15 tuzemských institucí a 3 mezinárodních institucí, které se zabývají ekonomickými prognózami ČR. Shrnutí základních ukazatelů pro roky 2009, 2010 najdete v příloze 1. Roky 2011, 2012 jsou dostupné online:

to tak, že se i nadále bude snižovat zaměstnanost a poroste míra nezaměstnanosti až do roku 2011, kdy by podle prognóz měla dosáhnout vrcholu.

### Míra nezaměstnanosti u občanů se zdravotním postižením

Nezaměstnaných osob se zdravotním postižením bylo k 31. 12. 2009 evidováno 67.738, což představuje 12,6 % z celkového počtu nezaměstnaných. Podle ČSÚ bylo v roce 2008 v průměru evidováno 13 % nezaměstnaných se zdravotním postižením, což představuje přibližně 29900 osob. Z tohoto počtu největší podíl nezaměstnanosti měly kraje Moravskoslezský (cca 5600 osob), Jihomoravský (cca 3000 osob) a Olomoucký (cca 2900 osob)<sup>13</sup>.

**Graf 2: Nezaměstnaní se zdravotním postižením**



Zdroj: ČSÚ

*Poznámka: označení krajů podle statistických jednotek NUTS: CZ010 – Hlavní město Praha, CZ020 – Středočeský kraj, CZ031 – Jihočeský kraj, CZ032 – Plzeňský kraj, CZ041 – Karlovarský kraj, CZ042 – Ústecký kraj, CZ051 – Liberecký kraj, CZ052 – Královéhradecký kraj, CZ053 – Pardubický kraj, CZ063 – kraj Vysočina, CZ064 – Jihomoravský kraj, CZ071 – Olomoucký kraj, CZ072 – Zlínský kraj, CZ080 – Moravskoslezský kraj*

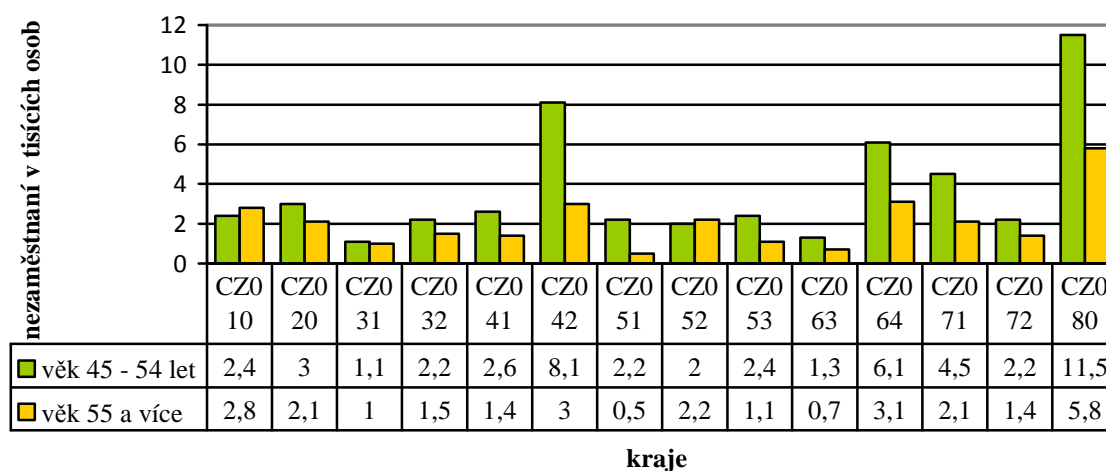
[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/e\\_pruzkumy\\_makro\\_prognoz\\_49741.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/e_pruzkumy_makro_prognoz_49741.html) (příloha 2) [19]

<sup>13</sup> [http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/9F00454E9F/\\$File/31150947.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/9F00454E9F/$File/31150947.pdf) [20]

## Míra nezaměstnanosti u uchazečů o zaměstnání starší 45 let

V roce 2008 bylo ve věkové kategorii 45 – 54 let přibližně 51.700 nezaměstnaných osob. Ve věkové kategorii nad 55 let bylo nezaměstnaných okolo 28.700 osob. Následující tabulka zobrazuje počty nezaměstnaných v jednotlivých krajích, kdy v obou věkových kategoriích převládá nezaměstnanost v krajích Moravskoslezském, Ústeckém a Jihomoravském.

**Graf 3: Nezaměstnaní ve vyšších věkových kategoriích (2008)**



Zdroj: ČSÚ

## Míra nezaměstnanosti u absolventů

V dubnu 2009<sup>14</sup> byly míry nezaměstnanosti absolventů následující:

- absolventi středního vzdělání s výučním listem 13,4 % z toho:
  - absolventi nižšího středního vzdělání s výučním listem<sup>15</sup> – 25,3 %
  - absolventi středního vzdělání s výučním listem<sup>16</sup> – 12 %
- absolventi středního odborného vzdělání s maturitou a odborným výcvikem a absolventi nástavbového studia po vyučení – 11,8 %
- absolventi středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou – 7,8 %

<sup>14</sup> Sledovaná míra nezaměstnanosti „čerstvých“ absolventů, kteří ukončili své studium v roce 2008.

<sup>15</sup> kategorie vzdělání E (tj. vyučení v učebních oborech odborných učilišť a učilišť)

<sup>16</sup> kategorie vzdělání H (tj. vyučení v oborech SOU)

- absolventi gymnaziálního vzdělání – 2,4 %
- absolventi vyššího odborného vzdělání (s výjimkou konzervatoří) – 6,8 %
- absolventi vysokoškolského vzdělání – 3,1 %. [21]

V následující tabulce a grafu jsou znázorněny míry nezaměstnanosti absolventů v jednotlivých kategoriích vzdělání.

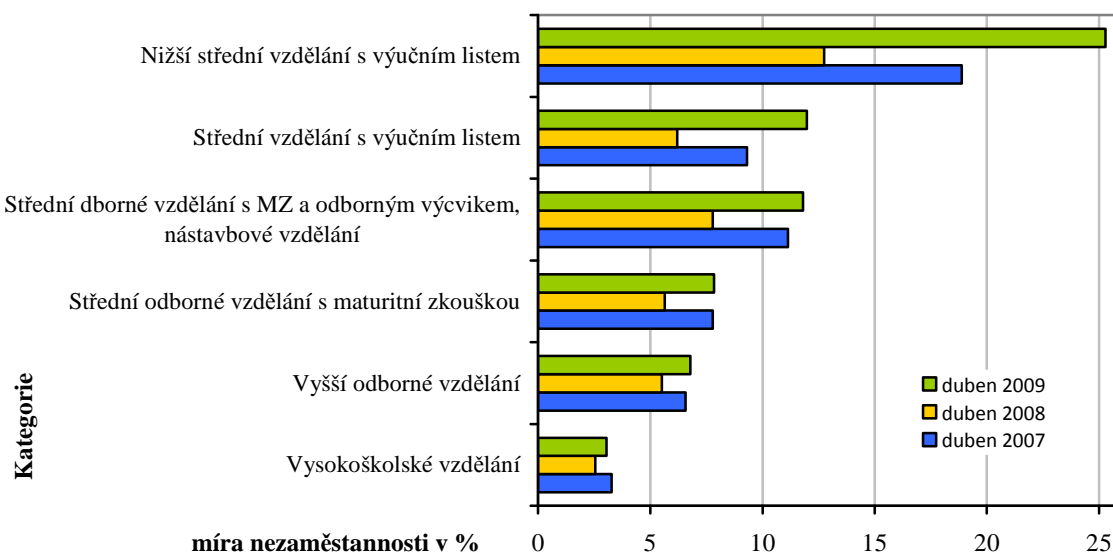
**Tabulka 1: Míry nezaměstnanosti absolventů 2004 - 2009**

v %

Kategorie vzdělání	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nižší střední vzdělání s výučním listem	39,1	32,6	27,6	18,88	12,75	25,28
Střední vzdělání s výučním listem	21,1	16,1	14,1	9,31	6,21	11,98
Střední odborné vzdělání s MZ a odborným výcvikem, nástavbové vzdělání	21,2	16,1	14,0	11,13	7,79	11,81
Střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou	15,0	12,2	11,0	7,79	5,67	7,85
Vyšší odborné vzdělání	13,6	10,6	9,1	6,57	5,52	6,79
Vysokoškolské vzdělání	7,7	5,5	4,8	3,27	2,54	3,05

Zdroj: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2009

**Graf 4: Míra nezaměstnanosti absolventů**



Zdroj: vlastní výpočet



V tabulce je vidět značný pokles ve všech kategoriích od roku 2004 až do roku 2008. Mezi roky 2008 a 2009 můžeme pak pozorovat jasný vliv ekonomické krize v podobě nárůstu míry nezaměstnanosti ve všech kategoriích. Z tabulky i z grafu je dobře patrné, že absolventy s vyšším stupněm vzdělání postihuje menší nezaměstnanost po celé sledované období.

V kategorii nižší střední vzdělání s výučním listem byla nejvyšší míra nezaměstnanosti v obrech Technické chemie a chemie silikátů (přes 35%) a Textilní výroba a oděvnictví (cca 33%). Jedná se však o obory s nízkým počtem absolventů a jediný absolvent zařazený do pracovního procesu může značným způsobem ovlivnit míru nezaměstnanosti. V oborech s vyšším počtem absolventů pak v této kategorii dosahovaly nejvyšší míry nezaměstnanosti obory Gastronomie, hotelnictví a turismus (cca 28%) a Zemědělství a lesnictví (cca 26%), kde pak míru nezaměstnanosti můžeme považovat za nadprůměrnou. Pokud lze považovat za nízkou míru nezaměstnanosti 19,5 %, pak oborem s nejnižší mírou nezaměstnanosti je Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů.

V kategorii střední vzdělání s výučním listem je nejvyšší míra v oborech Potravinářství a potravinářská chemie (14,5%) a Obchod (13,6%). Jde o obory s velkým počtem absolventů. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla pak naměřena v oborech Zdravotnictví (2,8%) a Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika (8,7%). Ve třetí kategorii střední odborné vzdělání s MZ, odborným výcvikem a nástavbové vzdělání má nejvyšší hodnotu míry nezaměstnanosti obor Textilní výroba a oděvnictví (16%). Oborem s nejnižší mírou nezaměstnanosti je pak Hornictví, hutnictví a slévárnictví (< 5%), jde ovšem o obor s pouze 45 absolventy.

V kategorii střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou vykazují nejvyšší míru nezaměstnanosti obory Ekologie a ochrana životního prostředí (13,5%), Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů (13,1%) a Zemědělství a lesnictví (12,2%). S nejnižší mírou nezaměstnanosti jsou pak Zdravotnictví (< 5%) a Obecně odborná příprava (cca 5%)<sup>17</sup>.

Nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti absolventů kategorie vyšší odborné vzdělání byly zjištěny u oborů Zemědělství a lesnictví (necelých 15%), Zpracování

---

<sup>17</sup> Obory Zdravotnictví a Obecně odborná příprava měly přes 1800 absolventů.

dřeva a výroba hudebních nástrojů (13 %, skupina s 25 absolventy) a obor s vysokým počtem absolventů Ekonomika a administrativa, u kterého hodnota dosahovala přibližně 12 %. Nejnižší míru nezaměstnanosti pak dosahoval obor Publicistika, knihovnictví a informatika s hodnotou okolo 3 %.

V kategorii vysokoškolského vzdělání je míra nezaměstnanosti dlouhodobě nízká a rozdíly mezi jednotlivými obory nejsou příliš patrné. Přesto nejvyšší míry nezaměstnanosti v dubnu 2009 dosáhly obory Ekonomické vědy a nauky a Vědy a nauky o kultuře a umění, jejichž hodnoty dosahovaly necelých 4 %. S tradičně nejnižší hodnotou míry nezaměstnanosti je obor Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky.

### **3.2 Prostředky vynaložené na APZ, rozmístění na jednotlivé nástroje APZ**

V letech 2002 – 2008 bylo na státní politiku zaměstnanosti vynaloženo celkem 89,5 miliard Kč. Z této celkové sumy tvořil podíl na aktivní politiku zaměstnanosti 35,56 %, tedy 31,8 mld. Kč. V celém tomto období je zaznamenán růst podílu APZ na SPZ od roku 2003 do roku 2008. V roce 2003 byl zaznamenán prudký pokles výdajů na APZ oproti roku 2002, čímž se stal nejnižším v tomto období (29,87 %) a následně opět podíl výdajů na APZ začal růst. Rok 2008 představoval pro APZ podíl nejvyšší, a to 39,10 %. Z celkové sumy výdajů na státní politiku tvořily výdaje na APZ podíl představující 35,5 %.

Ačkoliv míra nezaměstnanosti mezi roky 2007 a 2008 meziročně výrazně klesla, výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti vzrostly. Stalo se tak ze dvou důvodů a to:

- vzrostla průměrná měsíční podpora v nezaměstnanosti z průměrných 4 830 Kč v roce 2007 na průměrných 5 309 Kč v roce 2008;
- průměrný podíl uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti se zvýšil meziročně z původních 29,7 % na 33,7 % v roce 2008.

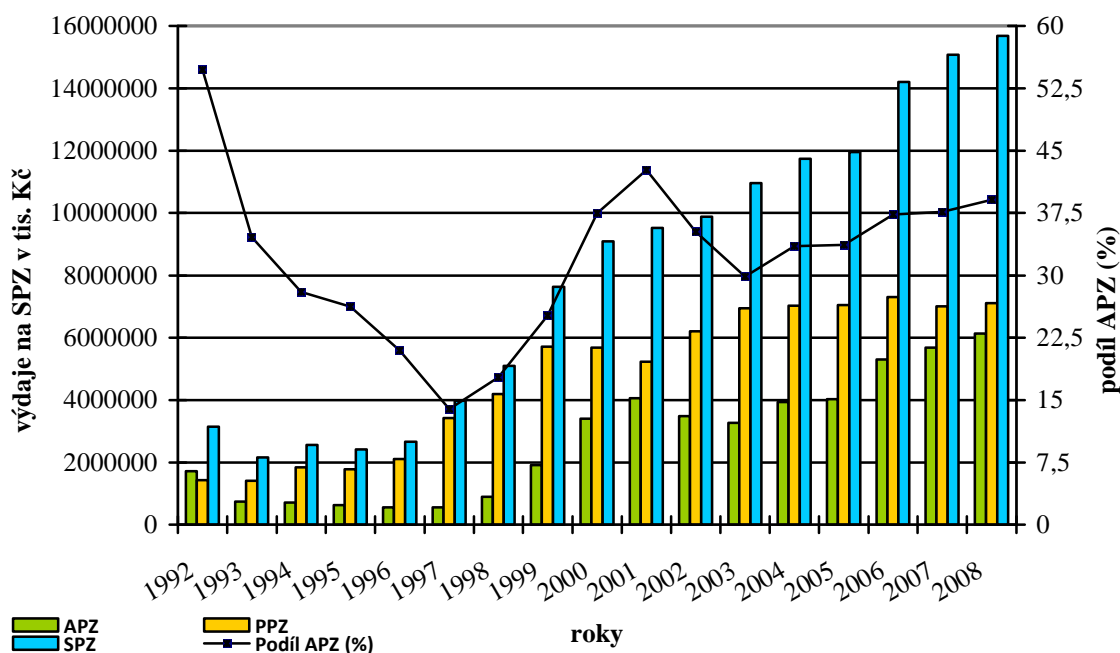
**Tabulka 2: Výdaje státní politiky zaměstnanosti**

Rok	Výdaje státní politiky zaměstnanosti (v tis.)			
	Celkem	z toho		Podíl APZ (%)
		APZ	PPZ	
1992	3 145 028	1 721 676	1 423 352	54,72
1993	2 166 077	749 408	1 416 669	34,60
1994	2 562 588	718 323	1 844 265	28,03
1995	2 416 637	634 791	1 781 846	26,27
1996	2 664 493	558 087	2 106 406	20,95
1997	3 972 035	551 995	3 420 038	13,90
1998	5 096 712	903 014	4 193 698	17,72
1999	7 631 216	1 921 750	5 709 466	25,18
2000	9 086 623	3 406 154	5 680 469	37,49
2001	9 522 338	4 063 277	5 228 947	42,67
2002	9 879 089	3 483 250	6 209 746	35,26
2003	10 960 415	3 274 160	6 949 250	29,87
2004	11 750 430	3 939 856	7 030 047	33,53
2005	11 959 120	4 027 853	7 046 845	33,68
2006	14 202 321	5 300 675	7 307 521	37,32
2007	15 072 541	5 673 321	7 015 755	37,64
2008	15 680 608	6 131 729 <sup>18</sup>	7 114 894	39,10
<b>Celkem</b>	<b>137 768 271</b>	<b>47 059 319</b>	<b>81 479 214</b>	<b>32,23</b>

Zdroj: MPSV

<sup>18</sup> Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo ze státního rozpočtu vynaloženo v roce 2008 6 131 729 tisíc Kč, z čehož pro MPSV připadlo 2 493 345 tisíc Kč a úřadům práce 3 638 384 tisíc Kč.

**Graf 5: Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v letech 2002 – 2008**



Zdroj: vlastní výpočet

Z výše uvedené tabulky a zobrazeného grafu je dobře vidět jak výdaje na státní politiku zaměstnanosti rostou a je zde dobře zobrazen podíl APZ na SPZ v jednotlivých letech, kdy nejnižší podíl byl v roce 1997 a to pouhých 13,9 %. Od roku 1997 výdaje na APZ rostou až do roku 2001, kdy v průběhu dalších dvou let klesají a od roku 2004 začnou opět růst. Kromě období 1992 – 1993, kdy výdaje na státní politiku zaměstnanosti meziročně poklesly, je po zbytek sledovaného období dobře patrný jejich značný každoroční nárůst. Z grafu se dá dobře vyčíst trend rostoucích výdajů na státní politiku zaměstnanosti. V posledních 6 letech se výdaje na PPZ pohybují okolo hranice 7 mld. Kč, z čehož plyne, že výdaje SPZ rostou díky zvyšování výdajů na APZ. Což je podle mého názoru trendem dobrým.

Nejvýraznější výdaje na APZ jsou vynakládány na investiční pobídky, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce a do roku 2006 na absolventská místa. Výše výdajů na jednotlivé APZ je uvedena v následující tabulce a grafu.

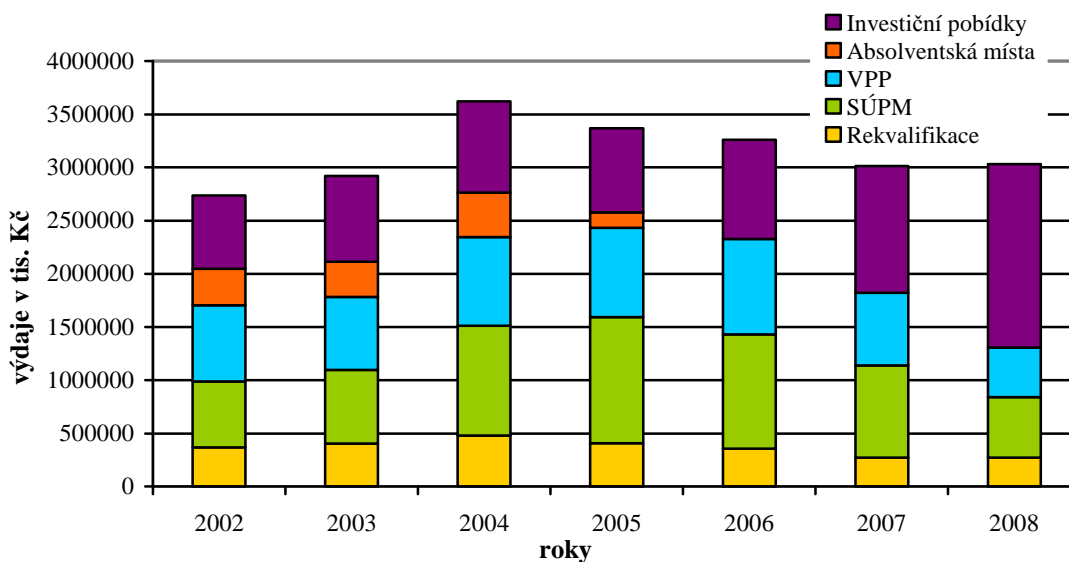
**Tabulka 3: Výdaje na jednotlivé nástroje APZ**

Výdaje na jednotlivé nástroje APZ (v tis.)					
Rok	Rekvalifikace	SÚPM	VPP	Absolventská místa	Investiční pobídky
2002	370 431	616 819	713 953	347 996	685 131
2003	405 870	691 559	685 001	331 220	803 871
2004	480 635	1 030 597	833 189	418 018	858 853
2005	408 250	1 184 356	838 951	144 687	793 212
2006	357 299	1 071 803	899 298	143	931 617
2007	269 288	867 971	684 989	0	1 190 421
2008	271 130	570 288	465 645	0	1 721 803
<b>Celkem</b>	<b>2 562 903</b>	<b>6 033 393</b>	<b>5 121 026</b>	<b>1 242 064</b>	<b>6 984 908</b>

Zdroj: MPSV

Poznámka: SÚPM – společensky účelná pracovní místa; VPP – veřejně prospěšné práce

**Graf 6: Výdaje na jednotlivé APZ v letech 2002 – 2008**



Zdroj: vlastní výpočet

Výdaje na jednotlivé nástroje APZ prošly v období 2002 – 2008 značným přetřansformováním. Zatímco v roce 2002 byla největší část výdajů vynakládána na

vytváření společensky účelných míst, v roce 2008 tvořily největší výdaje investiční pobídky. Největší změnu zaznamenaly právě investiční pobídky, jejichž podíl na celkových výdajích na APZ, na začátku sledovaného období, tvořily pouze 19,7 % a na konci sledované období, v roce 2008, byl jejich podíl již 28 %, což představuje zvýšení o 8,3 p.b.. Vzhledem k tomu, že v roce 2006 byly výdaje na vytváření absolventských míst pouze 143 000 Kč, přestali od následujícího roku absolventi představovat ohroženou skupinu.

V roce 2008 čerpaly největší podíl finančních prostředků na APZ Ústecký kraj (16,9%), Moravskoslezský kraj (14,8%) a Jihomoravský kraj (13,4%), nejnižší podíl finančních prostředků pak čerpal Karlovarský kraj, a to pouze 2,8%<sup>19</sup>.

### Rekvalifikační kurzy

V roce 2008 se rekvalifikačních kurzů zúčastnilo 43 732 uchazečů o zaměstnání, přičemž 4 787 jsou pokračující rekvalifikace z roku 2007. Oproti roku 2007 se snížil počet uchazečů o rekvalifikace o 19 685 osob.

V roce 2008 byl největší zájem o rozšíření dosavadní kvalifikace (38,8 %), profesní rekvalifikace pro dělnické profese (24,2 %) a profesní rekvalifikace pro THP (15 %). Účinnost rekvalifikací, tzn. zaměstnání uchazečů do 12 měsíců po skončení rekvalifikace, byla 48,2 %. Na rekvalifikace bylo úřady práce vyčerpáno, v roce 2008, 271 130 tisíc Kč. Průměrné náklady na jednoho uchazeče o rekvalifikaci v rámci jednoho rekvalifikačního kurzu jsou 6 652 Kč. V 1. polovině roku 2009 čerpaly úřady práce na rekvalifikace uchazečů 69 406 tis. Kč

Nejvíce prostředků na rekvalifikaci bylo vynaloženo v krajích s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, v Moravskoslezském kraji (19,1 %) a Ústecké kraji (17,4 %).

### Společensky účelná pracovní místa

Úřady práce přispěly v průběhu roku 2008 k vytvoření nebo vyhrazení 12 604 společensky účelných pracovních míst. V rámci APZ bylo vytvořeno 9 684 míst a

---

<sup>19</sup> Stejně pořadí krajů s nejvyšším podílem čerpáním finančních prostředků na APZ bylo i v letech 2006 a 2007.  
Zdroje: 2008 - [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2008/18.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/18.pdf); [22]  
2007 - [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2007/18.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007/18.pdf); [23]  
2006 - [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006/prilohy\\_0612\\_18.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/prilohy_0612_18.pdf) [24]

v rámci projektu ESF bylo vytvořeno 2 920 míst. Oproti roku 2007 bylo vytvořeno o 3 940 míst méně. Společensky účelná pracovní místa čerpala z prostředků úřadů práce na APZ 16,4 %, tedy 596 654 tisíc Kč.

Nejvyšší podíl čerpání finančních prostředků na společensky účelná pracovní místa čerpaly opět Moravskoslezský kraj (20,3 %), Jihomoravský kraj (15,5 %) a Ústecký kraj (14,3 %).

#### Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšných míst bylo vytvořeno 15 131 v roce 2008. V rámci APZ bylo vytvořeno 6 730 míst, v rámci ESF bylo vytvořeno 8 401 míst. V roce 2007 bylo vytvořeno 11 747 míst na VPP. Vynaložené finance ze státního rozpočtu na veřejně prospěšné práce byly ve výši 465 645 tisíc Kč a v rámci projektů ESF bylo poskytnuto 483 442 tisíc Kč. Celkem tedy na Veřejně prospěšné práce bylo poskytnuto 949 087 tisíc Kč.

Tento nástroj byl nejvíce využíván v Ústeckém kraji, kam připadlo 18,4 % prostředků úřadů práce čerpaných ze SR na veřejně prospěšné práce.

#### Investiční pobídky

V rámci systému investičních pobídek bylo v roce 2008 vyčerpáno 1 850 803 tisíc Kč. Z této částky připadlo 1 434 249 tisíc Kč na MSPV a 287 554 tisíc Kč připadlo na ÚP.

MPSV poskytlo investiční pobídky 45 investorům v celkové částce 1 182 943 tisíc Kč. Investoři měli na základě dohod dát za vznik 5 563 nových pracovních míst a následně vyškolit a rekvalifikovat až 6 132 nových zaměstnanců. Nejvíce prostředků putovalo opět do Ústeckého (64,1 %) a Moravskoslezského (13 %) kraje.

Dále MPSV poskytlo dotace na školení a rekvalifikaci zaměstnanců v Rámcovém programu pro podporu technologických center a center strategických služeb, a to celkem 48 investorům ve výši 122 307 tisíc Kč na zaškolení 6 927 zaměstnanců na nových pracovních místech určených pro vysoce kvalifikované pracovníky. Nejvíce finančních prostředků bylo poskytnuto investorům na území hlavního města Prahy (47,2 %), v Jihomoravském kraji (26,6 %) a v Moravskoslezském

kraji (10,4 %).

Na program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností poskytlo MPSV dotace 3 investorům v celkovém úhrnu 129 000 tisíc Kč. Tito investoři se zavázali vytvořit a obsadit 529 nových pracovních míst a vyškolit 353 zaměstnanců. Úřady práce pak poskytly finance ve výši 287 554 tisíc Kč na vytvoření 1 338 nových pracovních míst a vyškolení 665 zaměstnanců. Z celkové částky finančních prostředků byl nejvyšší podíl 36,5 % čerpán v Ústeckém kraji, kde vzniklo 710 nových pracovních míst a školeny 333 osob. S podílem 30,7 % a druhým nejvyšším čerpáním je Olomoucký kraj, kde vzniklo 577 nových pracovních míst a vyškoleny 420 osob. Třetí nejvyšší částka s podílem čerpání 26,4 % patří Moravskoslezskému kraji, kde vzniklo 526 nových pracovních míst a bylo vyškoleny 165 osob. [25]



## 4 Situace na trhu práce v okrese Klatovy v roce 2009

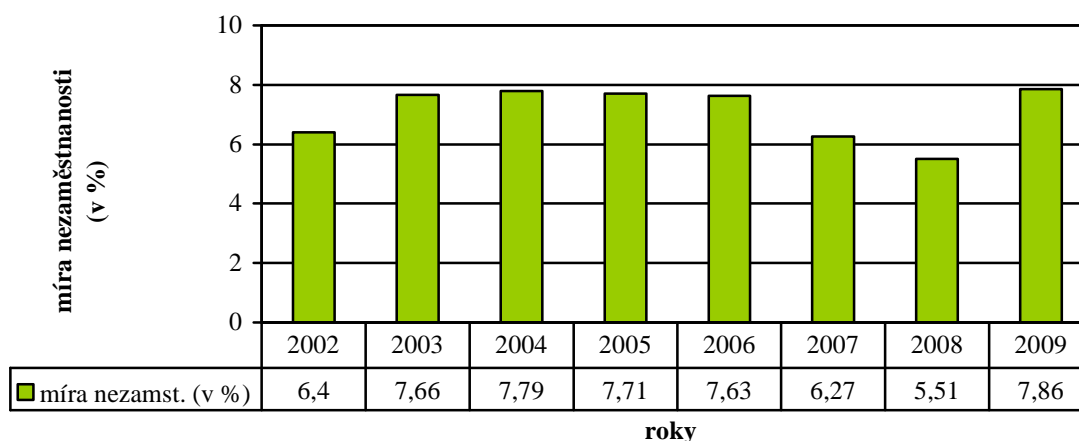
Pro tuto bakalářskou práci byl zvolen okres Klatovy z několika důvodů. Hlavním důvodem pro výběr této lokality bylo bydliště autorky a proto zájem o zjištění a zhodnocení situace na trhu práce v oblasti. Do budoucna se předpokládá zájem o další informace jak o vybrané lokalitě, tak o celém kraji a tyto poznatky využít například při hledání zaměstnání.

### 4.1 Charakteristika okresu

Okres Klatovy leží v Plzeňském kraji a tvoří sedmdesát kilometrů hranici s německým Bavorskem. Dále hraničí s okresy Plzeň-jih, Domažlice, Strakonice a Prachatice. Rozloha okresu je 1 939,6 km<sup>2</sup> a tím se stává největším okresem v kraji. Počtem obyvatel je okres Klatovy na druhém místě a to s 88 733 osobami.

#### Vývoj míry nezaměstnanosti

Graf 7: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Klatovy (2002 – 2009)



Zdroj: MPSV (příloha 2)

Z grafu je patrné, že se míra nezaměstnanosti od roku 2002 zvýšila a následně po dobu čtyř let se držela na úrovni 7,7 %. Během dalších dvou let míra nezaměstnanosti

v okrese klesla, až na nejnižší hodnotu tohoto sledovaného období, tedy na hodnotu 5,51 % a v roce 2009 pak opět vzrostla na hodnotu 7,86 %.

Vývoj nezaměstnanosti byl od počátku roku 2009<sup>20</sup> negativní a v prvním čtvrtletí dosáhla míra nezaměstnanosti 7,79 %. V druhém čtvrtletí míra nezaměstnanosti klesala, ale ve druhém pololetí roku začala míra nezaměstnanosti opět růst, až na rekordní hodnotu 9,51 % k 31. 12. 2009, což je nejvyšší měsíční naměřená hodnota v historii Úřadu práce v Klatovech.

## 4.2 Celková struktura uchazečů o zaměstnání

Všechny kategorie zaznamenaly vzestup uchazečů o zaměstnání, jako důsledek měnící se ekonomické situace firem, z důvodu přijatých opatření proti ekonomické krizi, kdy v první fázi většina zaměstnavatelů a firem redukuje počet svých zaměstnanců. Porovnání k poslednímu dni v letech 2008 a 2009 je uvedeno v následující tabulce.

**Tabulka 4: Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Klatovy**

	31. 12. 2008		31. 12. 2009	
	osob	%	osob	%
<b>Uchazeči celkem</b>	3 060	100	4 383	100
<b>z toho ženy</b>	1 595	52,12	2 137	48,8
<b>občané s ZP</b>	481	15,71	531	12,1
<b>dělníci</b>	2 217	72,45	3 205	73,12
<b>THP a ostatní</b>	843	27,54	1 178	26,88
<b>absolventi škol</b>	170	5,55	263	6,00

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Klatovy v roce 2009

Počet nezaměstnaných žen se v okrese zvýšil o 542 osob. U občanů se

<sup>20</sup> Měsíční hodnoty míry nezaměstnanosti v okrese Klatovy od roku 2002 do roku 2009 jsou uvedeny v tabulce v příloze č. 2.

zdravotním postižením byl zaznamenán nárůst o 50 osob, v kategorii dělníků představuje nárůst o 988 osob největší zvýšení počtu uchazečů a v kategorii THP a ostatní přibilo 335 uchazečů. Mezi absolventy škol došlo také k navýšení a to o 93 osob.

Struktura uchazečů v okrese z hlediska věku taktéž zaznamenala nárůst ve všech kategoriích. V roce 2009 bylo na Klatovsku nejvíce nezaměstnaných ve věku od 19 do 24 let a to 603 uchazečů, což představuje navýšení o 245 osob oproti roku 2008. Na druhém místě je věková kategorie od 50 do 54 let s 563 nezaměstnanými uchazeči a třetí místo patří věkové kategorii od 30 do 34 let s 529 uchazeči.<sup>21</sup>

Další rizikovou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením, jejichž počet se oproti roku 2008 zvýšil o 50 uchazečů, a to na 531. V převážné většině se jedná o poživatele částečných invalidních důchodů, kteří mohou pracovat jen na částečný úvazek, a proto jsou pro zaměstnavatele neatraktivní pracovní silou. Klatovský úřad práce navázal v minulých letech spolupráci s Agenturou podporovaného zaměstnání, střediskem Radost a Diakonií Merklín a společně hledají cesty k zaměstnávání osob této rizikové skupiny. Společně pořádají semináře jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro zaměstnavatele.

---

<sup>21</sup> Podrobná tabulka pro porovnání struktury nezaměstnaných v okrese v roce 2008 a 2009 viz příloha 3.

## 4.3 Situace v jednotlivých mikroregionech v okrese

**Tabulka 5: Situace na trzích práce v jednotlivých mikroregionech okresu**

Mikroregion	Počet obyvatel	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	Uchazeči o zaměstnání	Míra nezaměst.	Počet volných míst	Počet uchaz. na 1 volné místo
Klatovy	39 314	20 106	1 558	7,56	147	10,6
Sušice	22 839	11 022	1 375	12,21	58	23,7
Horažďovice	12 283	6 028	614	9,99	21	29,2
Nýrsko	8 587	4 434	417	9,29	41	10,2
Plánice	2 676	1 306	167	12,79	6	27,9
Kašperské Hory	2 292	1 181	144	12,19	14	10,3
Ostatní	678		108			
<b>Okres celkem</b>	<b>88 669</b>	<b>45 194</b>	<b>4 383</b>	<b>9,51</b>	<b>287</b>	<b>15,3</b>

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Klatovy v roce 2009

V mikroregionu Klatovy<sup>22</sup> žije nejvíc obyvatel a je zde i nejvíce hlášených volných pracovních míst, ale počet uchazečů o zaměstnání ho několikanásobně převyšuje, stejně jako v ostatních mikroregionech. Počet uchazečů na jedno volné místo je 10,6. Míra nezaměstnanosti mikroregionu je v celém okrese nejnižší 7,56 % a i v roce 2008 byla nejnižší (5,27 %). V této oblasti se projevuje nedostatek zaměstnanců v textilním průmyslu, ve stavebnictví, v různých pomocných a potravinářských profesích.

Na druhém místě v počtu obyvatel (22 839), v druhé nejvyšší míře nezaměstnanosti (12,21 %) i v absolutním počtu uchazečů o zaměstnání (1375 osob) je mikroregion Sušice. Ačkoliv je v této oblasti mnoho významných zaměstnavatelů (např. Západočeské konzumní družstvo, Sklárna Annín, SG Strojírna s. r. o.) a i pro občany se

<sup>22</sup> Mapa okresu s rozdělením na mikroregiony - viz příloha 4.

zdravotním postižením jsou zde zřízeny chráněné dílny v SUCOM PRODUCTION s. r. o. (výroba profesních oděvů pro zdravotnictví a potravinářství) a v OBZORu, výrobní družstvo invalidů (výroba papírových tašek), počet uchazečů v průběhu roku kolísá a je ovlivněn i sezónními vlivy – cestovním ruchem, lesnictvím a zemědělstvím. Na jedno pracovní místo v tomto mikroregionu připadá 23,7 uchazeče. Na 1 375 uchazečů je oznámeno 58 volných míst.

Třetí mikroregion s největším počtem obyvatel jsou Horažďovice (12 283) a stejné místo zaujímá i v míře nezaměstnanosti s hodnotou 9,99 %. Počet nabízených volných míst je zde pouze 21, a proto na jedno místo připadá 29,2 uchazeče, což je nejvyšší podíl v celém okrese. Největšími zaměstnavateli jsou v potravinářském průmyslu Lyckeby Amylex a. s. Horažďovice, v oblasti strojírenství Otavské strojírny a. s., HAPON s. r. o., ve stavebnictví a lesnictví HAAS FERTIGBAU s. r. o., ATRIUM s. r. o. a sezónní zaměstnávání v okolních kamenolomech taktéž zaujímá významný podíl na trhu práce.

Nýrsko je podle počtu obyvatel čtvrtá v pořadí (8 587 obyvatel). Zaujímá druhé místo s nejnižší mírou nezaměstnanosti a to 9,29 % v roce 2009, což představuje 417 uchazečů. Volných míst ke konci roku bylo nahlášeno 41, což znamená, že na jedno oznámené místo připadá 10,2 uchazeče. Nejvýznamnější zaměstnavatelé v mikroregionu jsou OKULA Nýrsko a. s., Dobler Metallbau s. r. o., Lesní společnost Železná Ruda a. s. a díky oblasti Šumavy je mnoho lidí zaměstnáno v pohostinských a ubytovacích zařízeních. V oblasti cestovního ruchu je velmi zajímavá oblast Železnorudska a Špičáku, kde jsou pracovní příležitosti ve sportovních areálech. Dalším stabilním zaměstnavatelem je v této oblasti Domov pro osoby se zdravotním postižením v Bystřici nad Úhlavou, kde najdou uplatnění především uchazeči v oblasti rehabilitace, zdravotnictví apod.

Plánicko je mikroregion s nejvyšší mírou nezaměstnanosti a to 12,79 %, což představuje 167 uchazečů. Vzhledem k počtu hlášených volných míst (6) je počet uchazečů na jedno místo 27,9 uchazeče. Na takto vysokou míru nezaměstnanosti mělo vysoký vliv vyhlášení konkurzu na Zemědělskou obchodní společnost v roce 2002 a vyhlášení konkurzu na zemědělskou firmu v Nalžovských Horách v roce 2003 a tento vliv stále přetrvává.

V mikroregionu Kašperské Hory je na počet ekonomicky aktivních obyvatel poměrně dost nezaměstnaných a to 144. Je zde třetí nejvyšší míra nezaměstnanosti – 12,19 %. S počtem 14 volných pracovních míst je počet uchazečů na jedno místo 10,3 uchazeče. Nejvíce zaměstnaných osob je ve službách (hotely, penziony, restaurace) v oblasti Srní a Modravy a i cestovní ruch podporuje návštěvnost hradu Kašperk a sportovní areál Snowhill s. r. o., stabilním zaměstnavatelem je také Dětský domov v Kašperských Horách a Správa národního parku a CHKO Šumava.

## 4.4 Výdaje na APZ v okrese Klatovy

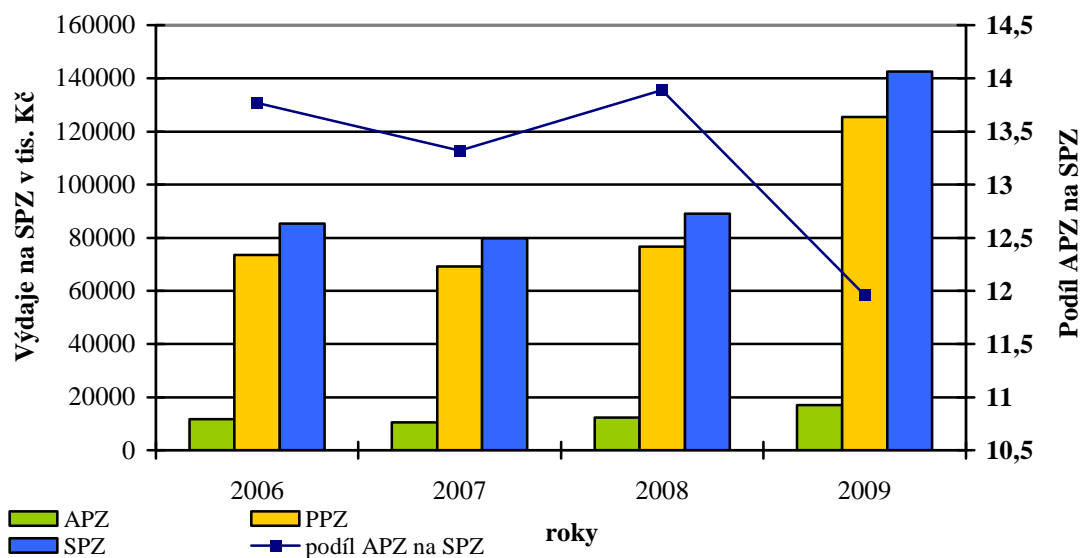
Podle níže uvedených dat se podíváme na strukturu SPZ v okrese Klatovy za uplynulé 4 roky. Je zde velmi dobře vidět, že v letech 2006 – 2008 byly celkem vyrovnané výdaje na SPZ a vcelku stejný poměr byl i mezi výdaji na APZ a PPZ. V roce 2009, který podrobněji rozebereme dále, je patrný nárůst výdajů na SPZ, přičemž výdaje na APZ se zvýšily pouze nepatrně a pokud výdaje na APZ porovnáme podílově, bylo v loňském roce z celkových výdajů na SPZ vynaloženo na APZ méně finančních prostředků, než v dřívějších letech.

**Tabulka 6: Výdaje státní politiky zaměstnanosti v okrese Klatovy**

Rok	Výdaje státní politiky zaměstnanosti v okrese Klatovy (v tis.)			
	Celkem	z toho		Podíl APZ (%)
		APZ	PPZ	
<b>2006</b>	85 381	11 754	73 627	13,77
<b>2007</b>	79 811	10 629	69 182	13,32
<b>2008</b>	89 123	12 385	76 738	13,89
<b>2009</b>	142 587	17 050	125 537	11,96
<b>Celkem</b>	<b>396 902</b>	<b>51 818</b>	<b>345 084</b>	<b>13,06</b>

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Klatovy v letech 2006 - 2009

**Graf 8: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v okrese Klatovy**



Realizace APZ v uplynulém roce 2009 se uskutečňovala v souladu s Normativní instrukcí č. 13/2009 MPSV<sup>23</sup>. Hlavním cílem APZ bylo zaměřením se na snižování nezaměstnanosti v regionu a efektivně řešit konkrétní problémy, které se vyskytují v oblasti trhu práce.

Celkový rozpočet na APZ v roce 2009 činil 22 549 tisíc Kč, přičemž z národních zdrojů bylo poskytnuto 10 000 tisíc Kč. Zdroje spolufinancované z prostředků EU – programovací období 2004 – 2006 – Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) tvořily 1 155 tisíc Kč a zdroje spolufinancované z prostředků EU – programovací období 2007 – 2013 – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) tvořily 11 394 tisíc Kč. Celkem bylo v okrese Klatovy z rozpočtu na APZ vyčerpáno 17 052 tis. Kč.

<sup>23</sup> Základním dokumentem, ze kterého úřad práce při formulování principů APZ vychází, je Normativní instrukce MPSV „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti“. V souladu se svými možnostmi zaměřil úřad práce své aktivity především na zvyšování zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání (např. změnou kvalifikace či zvýšením jejich motivace k přijetí zaměstnání) a snížení podílu ohrožených a specifických skupin uchazečů o zaměstnání (především dlouhodobě evidovaných uchazečů a uchazečů, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči - § 33) na celkové nezaměstnanosti.

## Rekvalifikace

V roce 2009 bylo v okrese Klatovy uzavřeno 23 dohod o provedení rekvalifikace a do kurzů bylo zařazeno 82 osob. Čtrnáct dohod o rekvalifikačních kurzech bylo financováno v rámci APZ z prostředků ESF (Národní individuální projekty – NIP), na které bylo vynaloženo v úhrnu 682 870,- Kč. Zbýlých devět dohod bylo financováno v rámci APZ z prostředků SR a v úhrnu bylo čerpáno 177 102,- Kč.

Nejčastější zájem byl v roce 2009 o následující rekvalifikační kurzy:

- obsluha osobního počítače pro různé úrovně znalostí a zaměření
- svářečské kurzy, kurzy obsluhy motorových pil, vysokozdvihných vozíků, zemních a stavebních strojů
- účetnictví, daňová evidence, mzdové účetnictví
- kadeřnické práce, manikúra a pedikúra, masérské kurzy, kosmetika
- v poslední době byl pak zaznamenán zájem také o rekvalifikační kurzy v sociální sféře, zejména pak o profese pečovatel, sociální pracovník (přímá obslužná péče) a všeobecný sanitář.

V oblasti profesních kvalifikací, vyjma kurzy základy obsluhy počítače, je cca 60% úspěšnost uplatnění získané rekvalifikace na trhu práce. Úřady práce vychází při realizaci kurzů zejména z aktuální situace potřeb trhu práce.

## Společensky účelná pracovní místa

V průběhu roku 2009 bylo v rámci SÚPM podáno dohromady 134 žádostí o poskytnutí finančního příspěvku na částečné uhrazení mzdových nákladů. Z celkového počtu bylo 15 žádostí zamítnuto.

### a. Národní finanční prostředky

V roce 2009 bylo celkem na SÚPM z národních finančních prostředků poskytnuto 1 127 238,- Kč. Celkem bylo podáno 27 žádostí o společensky účelná pracovní místa, z čehož byly 3 žádosti zamítnuty. Z celkového počtu umístěných uchazečů pak bylo 8 žen, 2 uchazeči starších 50 let, 16 uchazečů bylo zařazeno v dlouhodobé evidenci, 4 uchazeči byli z kategorie osob pečujících o děti do 15 let věku a 1 uchazeč byl z kategorie osob do 20 let



věku<sup>24</sup>. Výše finančního příspěvku poskytovaná ÚP na vyhrazená místa (pokud bude uchazeč v plném pracovním nasazení 40hodin/týden) je 8 000,- Kč/měsíc na částečnou úhradu mzdových nákladů.

b. Finanční prostředky ESF – program Lidské zdroje a zaměstnanost

V rámci těchto finančních prostředků byla za rok 2009 vyplacena částka 3 714 793,- Kč. Celkem bylo uzavřeno 95 žádostí (podáno 107 žádostí, z toho 12 žádostí zamítnuto). Z celkového počtu umístěných osob bylo 38 žen, 27 uchazečů v kategorii starší 50 let, 49 uchazečů bylo z dlouhodobé evidence, 8 osob se zdravotním znevýhodněním, 1 uchazeč byl mladší 20 let, 15 uchazečů pečovalo o děti do 15 let a 3 osoby byly uchazečky po návratu z mateřské dovolené.

c. Příspěvky pro výkon samostatné výdělečné činnosti (SVČ)

Za rok 2009 byl poskytnut pouze jeden příspěvek pro výkon SVČ ze dvou žádostí. Jednalo se o podnikání v oblasti umělecko-řemeslného zpracování kovů a poskytnutý finanční příspěvek byl ve výši 40 000,- Kč na zakoupení potřebného náradí pro zahájení podnikatelské činnosti.

Za rok 2009 v oblasti SÚPM byl poskytnut příspěvek v celkovém úhrnu 4 882 031,- Kč.

### Veřejně prospěšné práce

Během roku 2009 byly uzavřeny dohody na vytvoření VPP, na které byla jednak dočerpána částka 150 000,- Kč z OP RLZ z roku 2008 a jednak se čerpaly finance prostřednictvím OP LZZ. Z finančních prostředků ze SR bylo v roce 2009 uzavřeno 16 dohod, na které bylo umístěno 55 uchazečů o zaměstnání. Z prostředků ESF – OP LZZ bylo uzavřeno 66 dohod o vytvoření VPP na 66 pracovních míst, kam bylo umístěno 72 uchazečů o zaměstnání. Složení umístěných uchazečů bylo následující: 58 uchazečů byly ženy, 52 osob patřilo do věkové kategorie starší 50 let, 18 osob bylo starších 55 let a 6 uchazečů bylo mladších 20 let, 19 osob bylo zdravotně postižených a 89 uchazečů bylo v evidenci déle než 5 měsíců.

V porovnání s dřívějšími roky se dohody o vytvoření VPP víc jako zdvojnásobily. V období 2005 – 2007 bylo ročně průměrně uzavřeno 32 dohod, v roce

---

<sup>24</sup> Většina uchazečů umístěných do pracovního poměru prostřednictvím SÚPM spadala do více kategorií

2008 byl zaznamenán nárůst na 68 dohod za rok a v roce 2009 to bylo již zmíněných 82 uzavřených dohod.

V loňském roce bylo na VPP vynaloženo celkem 7 477 495,- Kč. Z této částky bylo čerpáno 2 728 193,- Kč ze SR, 144 502,- Kč bylo čerpáno z OP RLZ a zbylá částka 4 604 800,- Kč byla vyčerpána z OP LZZ.

Podpora vytváření pracovních míst pro občany se zdravotním postižením  
Chráněné pracovní dílny (CHPD)

Úřad práce v Klatovech vyhlásil dvě nové pracovní dílny a to firmám:

- 2P SERVIS s. r. o. v Sušici, kde se vytvořilo 6 nových pracovních míst – odborný pracovník propagace a reklamy, 5 dělníků oděvní výroby) a výše příspěvku činila 228 000,- Kč
- 2P SERVIS s. r. o. v Klatovech, kde bylo vytvořeno 10 pracovních míst (dělník v textilním průmyslu) a poskytnutý příspěvek byl ve výši 390 000,- Kč

Chráněné pracovní místo (CHPM)

Dále byl přidělen příspěvek na vytvoření nových chráněných pracovních míst:

- firma 2P SERVIS s. r. o. v Sušici vytvořila 3 nová CHPM na pozici dělník oděvní výroby a výše příspěvku činila 114 000,- Kč
- firma KATRMONT s. r. o. vytvořila jedno nové CHPM na pozici šička – švadlena, na které bylo poskytnuto 38 000,- Kč
- podnikatel Jaroslav Valenta vytvořil 3 nová CHPM s příspěvkem 99 000,- Kč
- dále bylo vytvořeno CHP pro osobu se zdravotním postižením pro výkon SVČ, předmětem činnosti byla vydavatelská činnosti, polygrafická výroba, knihařské a kopírovací práce a příspěvek byl ve výši 50 000,- Kč

Celkem bylo za rok 2009 vynaloženo na podporu zaměstnanosti občanů se ZP 2 128 718,- Kč.

### Projekt „Vzdělávejte se!“

Tento projekt se začal realizovat na jaře roku 2009 jako pomoc zaměstnavatelům, kteří se díky ekonomické krizi dostali do obtížné ekonomické situace vlivem neschopnosti přidělovat svým zaměstnancům práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Zároveň však chtějí, aby se jejich zaměstnanci vzdělávali a rekvalifikovali. Tento projekt je financován z prostředků ESF a zaměstnavatelé mohou získat prostředky pro ty zaměstnance, jimž byla zhoršenou ekonomickou situací zkrácena pracovní doba a na částečnou nebo úplnou úhradu mzdových nákladů.

V první fázi (do poloviny roku 2009) realizace v rámci OP RLZ bylo uzavřeno 11 dohod, z původních 13 žádostí (2 žádosti byly zamítnuty). Celkem bylo v okrese proškoleny 183 zaměstnanců ze sedmi firem a příspěvek na proškolení byl ve výši 1 165 189,- Kč za celkový objem 273 hodin. V druhé fázi projektu, jež probíhá v rámci OP LZZ bylo do konce roku 2009 podáno 24 žádostí a uzavřeno pak 13 dohod. Celkem by mělo být školeny 216 zaměstnanců a celkový objem částek činil v uplynulém roce 3 391 853,- Kč, ale ke konci roku bylo vyplaceno pouze 645 695,- Kč. Celkem tedy byla za rok 2009 vyplacena v rámci tohoto programu částka ve výši 1 810 884,- Kč.  
[26]

## **4.5 Shrnutí**

V závěru této kapitoly si shrneme výše uvedené údaje. Je patrné, že největší podíl mají na výdajích APZ dohody uzavřené v rámci VVP a dohody uzavřené v rámci SÚPM. V letošním roce se promítla ve výdajích APZ realizace programu „Vzdělávejte se!“, ačkoliv v případě tohoto programu se nejedná o uchazeče o zaměstnání, ale o zaměstnance, pro které není možnost dostatečného využití v jejich stávajícím zaměstnání z důvodu ekonomické krize. Při uzavírání dohod v rámci VVP a SÚPM bylo prioritně upřednostňované čerpání financí z prostředků z ESF v rámci již zmíněných operačních programů. Právě tyto dva nástroje APZ jsou neúčinnější a z hlediska čerpání finančních zdrojů představují 63,5 %.

Pokud se pak zaměříme na celkovou strukturu uchazečů v okrese, největší podíl

zaujímají dlouhodobě nezaměstnaní, kterým je samozřejmě věnována největší pozornost. Bohužel jde převážně o osoby, které nemají zájem o práci a ztěžují tak práci jak ÚP, tak konkrétního zaměstnavatele. Významné zastoupení má taktéž kategorie žen, která byla vyčleněna právě v roce 2009, protože jak z celostátního, tak z okresního hlediska překračuje 50% hranici ve struktuře nezaměstnaných. Jako třetí s největším zastoupením, jsou osoby starší 50 let, ovšem ve většině případů jde o kombinaci několika kategorií, což často bývá velkým problémem.

Predikce pro letošní rok 2010 počítá se dvěma variantami – pesimističtější a optimističtější variantou. Za předpokladu, že nedojde v okresním měřítku k výraznějšímu obratu – tedy otevření nových výrobních kapacit nebo naopak hromadnému propouštění – a dopady ekonomické krize budou mít stejný průběh jako doposud, počítá optimističtější varianta s mírou nezaměstnanosti 10,8 %. Pesimističtější varianta pak počítá na konci roku s mírou nezaměstnanosti 11,2 % a počtem evidovaných uchazečů přes 5 000 osob. V současné době jsou již známé měsíční míry nezaměstnanosti za leden a únor roku 2010, která dosahovala 10,07 % v lednu a 10,33 % v únoru. Vzhledem k tomu, že místní masokombinát oznámil uzavření závodu a k poslednímu únoru 2010 propuštění všech zaměstnanců, tedy 161 osob, se autorka přiklání díky dosavadním poznatkům k horšímu průběhu na lokálním trhu práce a tedy k pesimističtější variantě.

## 5 Statistická analýza závislosti výdajů na APZ na nezaměstnanost

Regresní a korelační analýza prověřuje existenci závislosti mezi dvěma veličinami a její těsnost. Míru intenzity závislosti představuje koeficient korelace a nabývá hodnot v intervalu od -1 do 1. Pokud je korelační koeficient kladný, proměnná Y roste s rostoucí proměnnou X. Pokud je korelační koeficient záporný, proměnná Y s rostoucí proměnnou X klesá. Statistika neurčuje příčinu a následek, ale pouze určuje, zda existuje vztah mezi pozorovanými veličinami či nikoliv.

Cílem níže zpracované regresní analýzy bylo zjistit, zda jsou výdaje na APZ vynakládány účelně, tedy zda se v důsledku aplikování nástrojů APZ míra nezaměstnanosti snižuje a potvrdit nebo vyvrátit stanovenou hypotézu. Jako nezávislou proměnnou jsem zvolila výdaje na APZ, které jsou uvedené v milionech Kč a závislá proměnná je pak míra nezaměstnanosti.

Pro korelační a regresní analýzu byl použit vzorek dat, získaný ze statistik ČSÚ a MPSV. Jedná se o výdaje na APZ a o míru nezaměstnanosti v ČR od roku 1998 do roku 2008. Na tomto vzorku jsem se pokusila demonstrovat, do jaké míry ovlivňují investice vynaložené na APZ míru nezaměstnanosti v ČR. Zde by autorka chtěla upozornit, že soubor dat je relativně malý, ale pro prokázání závislosti, resp. nezávislosti, je dostačující. Nebyla zde snaha ověřit hypotézu, která by prokazovala úplnou závislost míry nezaměstnanosti na investicích do APZ, ale spíše pokus naznačit do jaké míry je nezaměstnanost těmito investicemi ovlivněna a pro tyto účely je daný soubor vhodný.

**Tabulka 7: Roční výdaje na APZ a míra nezaměstnanosti**

Rok	Roční výdaje na APZ v mil. Kč	Míra nezaměstnanosti v %
1993	749	4,3
1994	718	4,3
1995	635	4,0
1996	558	3,9
1997	552	4,8
1998	903	6,5
1999	1922	8,7
2000	3406	8,8
2001	4063	8,1
2002	3483	7,3
2003	3274	7,8
2004	3940	8,3
2005	4028	7,9
2006	5301	7,1
2007	5673	5,3
2008	6132	4,4

Zdroj: ČSÚ, MPSV

Jak již bylo zmíněno v teoretické části této bakalářské práce, nezaměstnanost je ovlivněna mnoha faktory, především nedokonalostí trhu práce, kterou představuje nedostatečná informovanost o pracovních místech a pracovnících, odbory a kolektivní vyjednávání, zákon o minimální mzdě, pojištění podpory v nezaměstnanosti, která zvyšuje dobrovolnou nezaměstnanost, efektivní mzdy a mzdová rigidita, nicméně lze očekávat, že korelační model, který sleduje pouze investice do APZ bude vykazovat určitou hodnotu korelace. Tuto hypotézu podporuje i výzkum reakce závislosti míry nezaměstnanosti na vývoji HDP, který byl proveden na datech z let 1990 – 2005.

Podle ČSÚ [27] byl rok 2005 charakteristický rapidním růstem HDP, který v posledním čtvrtletí dosáhl téměř 7%. Intuitivně bychom čekali poměrně silnou reakci na trhu práce, který tímto měl dostat patřičnou vzpruhu. Pokles míry nezaměstnanosti o 4 desetiny p.b., se však nezdá být příliš mnoho, pokud vezmeme v úvahu její poměrně vysokou absolutní hodnotu. Navíc mezi 3. a 4. čtvrtletím, kdy růst HDP nejvíce zrychlil (o 1 p.b.) zůstala míra nezaměstnanosti již konstantní. Celková citlivost tedy není příliš

silná (korelační koeficient -0,49). Tento vývoj svědčí spíše o vlivu ostatních institucionálních faktorů. Proto by bylo dle mého názoru vhodnější provést regresní analýzu pomocí vícenásobné regrese, která by sledovala vliv více faktorů současně, ale ve své práci se zabývám především vlivem APZ na míru nezaměstnanosti.

Pro regresní a korelační analýzu byl použit model, kde byla vzata v úvahu pouze data za posledních 10 let (tedy 1998 – 2008), protože před tímto obdobím, byla míra nezaměstnanosti nízká a mohlo jít tedy o přirozenou míru nezaměstnanosti, která není podstatně ovlivněna výdaji na APZ. Z tohoto důvodu data zkreslovala výsledek korelační analýzy, a proto bylo vhodnější je ze sledovaného souboru vyloučit.

**Tabulka 8 Regresní statistika**

	<i>Koeficient</i>	<i>Směr. Chyba</i>	<i>t-podíl</i>	<i>p-hodnota</i>
Absolutní člen	11,3973	0,9092	12,5355	<0,00001
x	-0,000976971	0,000211794	-4,6128	0,00173

Zdroj: vlastní výpočet

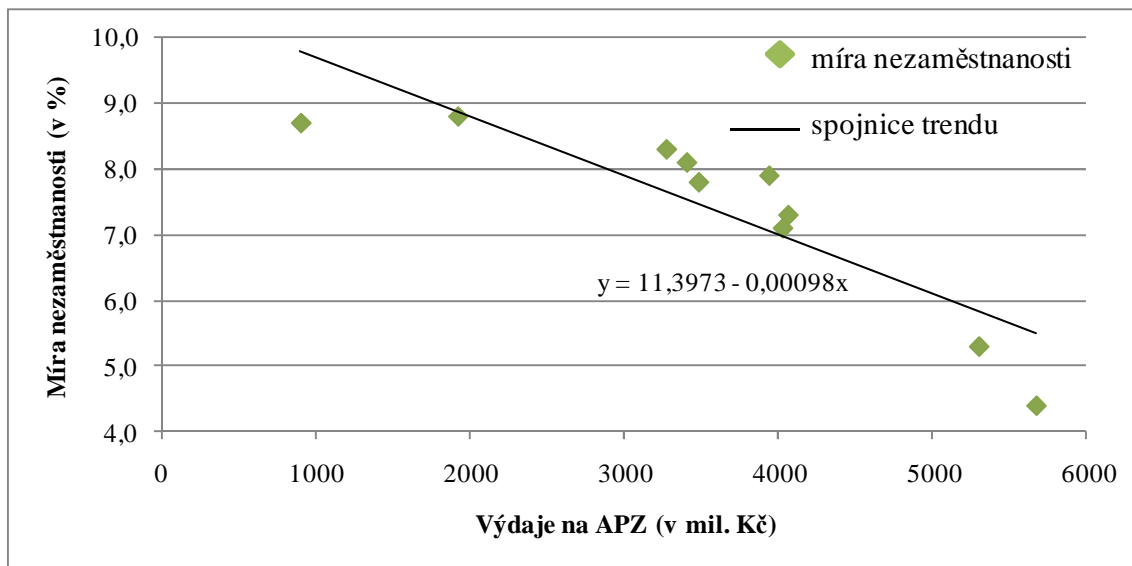
Pro korelační analýzu byl využit lineární model. Na základě výpočtu bylo zjištěno, že funkce tohoto modelu je  $y = 11,397 - 0,00097x$  s indexem korelace<sup>25</sup>  $I = -0,853$  a indexem determinace<sup>26</sup>  $I^2 = 0,727$ .

Interpretace regresního koeficientu plyne především z toho, že odhadnutý regresní koeficient je formálně směrnici regresní přímky. Záporná hodnota regresního koeficientu znamená, že s růstem nezávisle proměnné bude hodnota závisle proměnné klesat a naopak. [28] Stejný pramen uvádí, že korelační koeficient, který se přibližuje záporné hodnotě 1, prokazuje klesající závislost. Na základě mnou zvoleného statistického souboru a použité statistické metody tedy lze tvrdit, že závislost mezi APZ a mírou nezaměstnanosti je statisticky průkazná a lze potvrdit na začátku stanovenou hypotézu.

<sup>25</sup> Index korelace měří intenzitu závislosti a je definován jako druhá odmocnina podílu rozptylů vypočtených a pozorovaných hodnot závisle proměnné; je bezrozměrný a nabývá hodnot z intervalu <0, 1>.

<sup>26</sup> Index determinace nám udává, z kolika procent variabilita nezávisle proměnné vysvětluje variabilitu závisle proměnné.

**Graf 9: Regresní analýza závislosti výdajů na APZ na míře nezaměstnanosti**



Zdroj: vlastní výpočet

Index determinace, v našem případě 73 % znamená, že námi zvolený regresní model je APZ ovlivněn relativně silně a záporná hodnota korelačního koeficientu vyjadřuje, že se zvyšujícími se vklady do APZ se míra nezaměstnanosti snižuje.

Je pravděpodobné, že při použití více proměnných by výsledek regresního modelu dostal jiné rozměry a za použití více hodnot proměnných by mohl regresní model vyjít jiným způsobem, ale jak již bylo zmíněno výše, pro účely práce je tento model dostačující a pro další rozsáhlejší testování bohužel v této práci nebyl dostatek prostoru.



## 6 Závěr

Cílem této bakalářské práce byla analýza a definování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zjištění efektivnosti a závislosti vynakládání financí na APZ. Mezi nejpoužívanějšími nástroji APZ, kterými jsou rekvalifikace, vytváření společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšné práce, investiční pobídky, vytváření chráněných dílen a chráněných pracovních míst, byly v České republice pro rok 2008 nejatraktivnější právě investiční pobídky, jejichž atraktivita podle výše uvedených dat rok od roku stále více roste. Stejně tak meziročně rostou i výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.

Při hlubším zamyšlení bylo zjištěno, že nejvíc financí se v roce 2008 vynaložilo do investičních pobídek a všechny ostatní nástroje APZ ztrácejí své „postavení“ a jejich oblíbenost klesá. Tak je tomu v celorepublikovém měřítku, nýbrž ve vybrané oblasti, okresu Klatovy, byly nejčastěji použity veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa, na které bylo vynaloženo nejvíc finančních prostředků z místního rozpočtu (přes 60 %). Bohužel predikce na rok 2010 není úplně příznivá jak pro náš stát, tak pro vybraný okres a to z důvodu ještě dopadající ekonomické krize.

Vzhledem k těmto poznatkům, se autorka pokusila nalézt závislost mezi APZ a mírou nezaměstnanosti, aby se potvrdila stanovená hypotéza, která předpokládá, že je možné dopady ekonomické krize určitým způsobem zmírnit tím, že by se začalo do nástrojů APZ vynaložilo ještě vyšší množství finančních prostředků. Závislost se prokázat povedlo, a to s vysokým koeficientem determinace, z čehož plyne, že závislost mezi zkoumanými veličinami existuje a ze statistického hlediska je významná. Na základě provedené statistické analýzy lze potvrdit původně stanovenou hypotézu a je možné tvrdit, že finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti mají významný vliv na pokles míry nezaměstnanosti.

## 7 Summary

The aim of this thesis was the analysis and definition of active employment policy and determine the efficiency and dependence on active employment policy spending finances. Among the most widely used instruments active employment policy, which is retraining, the creation of socially useful jobs, public works, investment incentives, the creation of protected workshops and protected jobs, were in the Czech Republic in 2008 was the most attractive investment incentives, the attractiveness according to the above dates from the year the increasingly growing. Likewise, there are increasing year on year expenditure on active employment policy.

On second thought, it was found that most funding in 2008 has made the investment incentives and other instruments active employment policy lose their "status" and their popularity is declining. That is the countrywide scale, but in selected area, Klatovy district, the most frequently used in community work and socially useful, to have been made much money from the local budget (over 60%). Unfortunately, predictions for 2010 is quite favorable for our country and for selected district because of the economic crisis still hitting.

Given these findings, the author tried to find a correlation between active employment policies and unemployment, to confirm the hypothesis, which assumes that the potential impact of the economic crisis in some way mitigate the fact that it began to instruments active employment policy has made even greater amounts of funds. Dependence of the show did, with a high coefficient of determination, which implies that the relationship between the variables examined, there is a statistically significant. Based on a statistical analysis can confirm the previously stated assumption, and it can be argued that the funds for active employment policy has a significant influence on the decline in the unemployment rate.

## Přehled použité literatury

- [1] SPĚVÁČEK, Vojtěch a kolektiv. *Transformace české ekonomiky: politické, ekonomické a sociální aspekty*. Linde, 2002. 528 s. ISBN 80-86131-32-7.
- [2] HOLMAN, Robert. *Makroekonomie. Středně pokročilý kurz*. Praha: C. H. Beck, 2004. 424 s. ISBN 80-7179-764-2.
- [3] DUBEN, Rostislav. *Teorie a praxe sociální politiky*. Praha: 1999. 199 s. ISBN 80-7079-479-8.
- [4] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [5] SAMUELSON, Paul A.; NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.
- [6] KOVANDA, Jan; HÁK, Tomáš. *Situační zpráva ke Strategii udržitelného rozvoje ČR*. Praha: Ministerstvo životního prostředí ČR, 2009. 183 s. ISBN 978-80-7212-488-6.
- [7] HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie, základní kurz*. Praha: Melandrium, 2002. 164 s. ISBN 80-86175-25-1.
- [8] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie, základní kurz*. Praha: 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-52-2.
- [9] SOUKUPOVÁ, Klára. *I podpora v nezaměstnanosti od ledna 2009 v novém kabátě*. Podnikatel.cz Informační centrum pro váš business a podnikání. [online]. [cit. 2010-03-22]. Dostupný z WWW: <http://www.podnikatel.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-od-ledna-2009/>. ISSN 1802-8012.
- [10] *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009 [cit. 2010-04-01]. 165 s. Dostupné z WWW:

- [http://www.mpsv.cz/files/clanky/7454/Pravni\\_predpisy\\_A5.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7454/Pravni_predpisy_A5.pdf). ISBN 978-80-86878-92-8.
- [11] Mpsv.cz [online]. 2009 [cit. 2010-04-01]. *Právní předpisy z oblasti zaměstnanosti*. Dostupné z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy).
- [12] SIROVÁTKA, Tomáš a kolektiv. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 257 s. Dostupné z WWW: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_187.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_187.pdf). ISBN 80-87007-06-9.
- [13] Česká republika. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*.
- [14] VEČERNÍK, Jiří; MATĚJŮ, Petr. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 - 1998*. Praha: Academia, 1998. 364 s. ISBN 80-200-0703-2.
- [15] LAPÁČEK, Michal. *Česká sociální praxe* [online]. VŠE. Dostupné z WWW: <http://nb.vse.cz/~LAPACEKM/Prace/1245/ceskasocpraxe.pdf>.
- [16] *Národní akční plán zaměstnanosti 2004 - 2006 : Tisková zpráva*. [online]. 2004, [cit. 2010-04-01]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/282/140704b.pdf>.
- [17] *Politiky EU: Zaměstnanost. 2005 - 2010* [cit. 2010-04-01]. Dostupné z WWW: <http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/>.
- [18] *Zpráva o plnění národního programu reformy ČR 2008 - 2010*. Dostupné z WWW: [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2009/cs\\_nrp\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2009/cs_nrp_cs.pdf).
- [19] Ministerstvo financí ČR. Mfcr.cz [online]. 27. *Kolokvium - průzkum prognóz makroekonomického vývoje České republiky (2009 - 2012)*. 2009 [cit. 2010-04-11]. Dostupné z WWW: [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/e\\_pruzkumy\\_makro\\_prognoz\\_49741.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/e_pruzkumy_makro_prognoz_49741.html).
- [20] Czso.cz [online]. *Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných*. 2009 [cit. 2010-04-11]. Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/9F00454E9F/\\$File/31150947.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/9F00454E9F/$File/31150947.pdf).

- [21] CHAMOUTOVÁ, Daniela. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2009*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2009. Dostupné z WWW: <http://www.infoabsolvent.cz/TematickyKatalog/FStranka.aspx?KodStranky=9.0.43>.
- [22] Portal.mpsv.cz [online]. *Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v roce 2008*. 2009 [cit. 2010-04-01]. Dostupné z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2008/18.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/18.pdf).
- [23] Portal.mpsv.cz [online]. *Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v roce 2007*. 2008 [cit. 2010-04-01]. Dostupné z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2007/18.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007/18.pdf).
- [24] Portal.mpsv.cz [online]. *Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v roce 2006*. 2007 [cit. 2010-04-01]. Dostupné z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006/prilohy\\_0612\\_18.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/prilohy_0612_18.pdf).
- [25] Portal.mpsv.cz [online]. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009 [cit. 2010-04-11]. Dostupné z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2008/anal2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/anal2008.pdf).
- [26] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Klatovy v roce 2009* [online]. Úřad práce v Klatovech, 2010 [cit. 2010-04-05]. Dostupné z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt\\_info/statistiky/zpravy/](http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt_info/statistiky/zpravy/).
- [27] Czso.cz [online]. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS za 4. čtvrtletí 2006*. [cit. 2010-04-14]. Dostupné z WWW: [http://www.google.cz/search?rlz=1C1RNCN\\_enCZ318CZ326&sourceid=chrome&ie=UTF-8&q=3.3.+trh+prace](http://www.google.cz/search?rlz=1C1RNCN_enCZ318CZ326&sourceid=chrome&ie=UTF-8&q=3.3.+trh+prace).
- [28] Seger, Jan, Hindls Richard. *Statistické metody v tržním hospodářství*. Praha: Victoria Publishing, 1995.
- Czso.cz [online]. *Česká republika: hlavní makroekonomické ukazatele*. [online].

Poslední aktualizace 2010. Dostupné z WWW:  
[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:makroekonomicke\\_udaje/File/HLMAKRO.xls](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:makroekonomicke_udaje/File/HLMAKRO.xls)

Czso.cz [online]. *Česká republika od roku 1989 v číslech*, poslední aktualizace 2010. Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:od\\_roku\\_1989](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:od_roku_1989).

Czso.cz [online]. *Trh práce v ČR 1993 - 2008*. Dostupné z WWW:  
[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/publ/3103-09-1993\\_az\\_2008](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/publ/3103-09-1993_az_2008).

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

Esfcr.cz [online]. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 - 2013*. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>.

Esfcr.cz [online]. *Operační program Praha - Adaptabilita*. Dostupné z WWW:  
<http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck, 2005. 709 s. ISBN 80-7179-891-6.

KOFROŇOVÁ, Olga a kolektiv. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu "Moderní společnost"*. Brno, Praha: 2003. Dostupné z WWW:  
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>.

Portal.mpsv.cz [online]. *Doporučení rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států*. Dostupné z WWW:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial\\_hspz\\_2003-06\\_30\\_9\\_03.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_hspz_2003-06_30_9_03.pdf).

Portal.mpsv.cz [online]. *Doporučení rady o obecných směrech pro hospodářské politiky členských států a Společenství.* Dostupné z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial\\_oshs\\_2004-06.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_oshs_2004-06.pdf).

Sirovátka, Tomáš a kolektiv. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce – závěrečná zpráva z pilotního výzkumného projektu.* Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha: 2003.

*Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Klatovy v roce 2008* [online]. Úřad práce v Klatovech, 2009 [cit. 2010-04-05]. Dostupné z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt\\_info/statistiky/zpravy/](http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt_info/statistiky/zpravy/).

*Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Klatovy v roce 2007* [online]. Úřad práce v Klatovech, 2008 [cit. 2010-04-05]. Dostupné z WWW: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt\\_info/statistiky/zpravy/](http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt_info/statistiky/zpravy/).

## Seznam použitých zkratk

- APZ – aktivní politika zaměstnanosti  
ČR – Česká republika  
ČSÚ – český statistický úřad  
EHP – evropský hospodářský prostor  
ESF – Evropský sociální fond  
ESZ – evropská strategie zaměstnanosti  
EU – Evropská unie  
GNP – hrubý národní produkt  
HDP – hrubý domácí produkt  
CHPD – chráněná pracovní dílna  
CHPM – chráněné pracovní místo  
ILO – mezinárodní organizace práce  
MPSV – ministerstvo práce a sociálních věcí  
MZ – maturitní zkouška  
NAPZ – národní akční plán zaměstnanosti  
NIP – národní individuální projekty  
OP LZZ – operační program Lidské zdroje a zaměstnanost  
OP RLZ – operační program Řízení lidských zdrojů  
OPPA – operační program Praha - adaptabilita  
PPZ – pasivní politika zaměstnanosti  
SPZ – státní politika zaměstnanosti  
SR – státní rozpočet  
SÚPM – společensky účelné pracovní místo  
SVČ – samostatně výdělečně činný  
THP – technickohospodářský pracovník  
ÚP – úřad práce  
VPP – veřejně prospěšné práce  
VŠPS – výběrové šetření pracovních sil



## Seznam tabulek

Tabulka 1: Míry nezaměstnanosti absolventů 2004 - 2009 .....	37
Tabulka 2: Výdaje státní politiky zaměstnanosti .....	40
Tabulka 3: Výdaje na jednotlivé nástroje APZ .....	42
Tabulka 4: Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Klatovy .....	47
Tabulka 5: Situace na trzích práce v jednotlivých mikroregionech okresu .....	49
Tabulka 6: Výdaje státní politiky zaměstnanosti v okrese Klatovy .....	51
Tabulka 7: Roční výdaje na APZ a míra nezaměstnanosti.....	59
Tabulka 8 Regresní statistika .....	60

## Seznam grafů

Graf 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2002 – 2009, porovnání České republiky s průměrem EU27 .....	34
Graf 2: Nezaměstnaní se zdravotním postižením .....	35
Graf 3: Nezaměstnaní ve vyšších věkových kategoriích (2008) .....	36
Graf 4: Míra nezaměstnanosti absolventů .....	37
Graf 5: Vývoj výdajů na státní politiku zaměstnanosti v letech 2002 – 2008 .....	41
Graf 6: Výdaje na jednotlivé APZ v letech 2002 – 2008 .....	42
Graf 7: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Klatovy (2002 – 2009) .....	46
Graf 8: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v okrese Klatovy.....	52
Graf 9: Regresní analýza závislosti výdajů na APZ na míře nezaměstnanosti.....	61

## Seznam příloh

Příloha 1: Výsledky šetření na léta 2009 a 2010	
Příloha 2: Měsíční statistika nezaměstnanosti v letech 2002 – 2010 v okrese Klatovy	
Příloha 3: Přehled počtu nezaměstnaných v Klatovském okrese podle věkových kategorií	
Příloha 4: Mapa okresu Klatovy s rozdělením na mikroregiony a vyznačenou mírou nezaměstnanosti v každém z nich.	

# Přílohy

## Příloha 1: Výsledky šetření na léta 2009 a 2010

		2009				2010			
		<i>min.</i>	<i>prům.</i>	<i>max</i>	<i>MF</i>	<i>min.</i>	<i>prům.</i>	<i>max</i>	<i>MF</i>
<b>Hrubý domácí produkt</b>	<i>růst v %, s.c.</i>	-5,0	-3,6	-2,7	-4,3	-0,2	0,7	1,7	0,3
<b>Spotřeba domácností</b>	<i>růst v %, s.c.</i>	-1,2	0,7	2,0	1,1	-0,8	0,7	2,5	0,7
<b>Spotřeba vlády</b>	<i>růst v %, s.c.</i>	0,5	2,5	5,5	1,3	-1,2	1,3	4,7	0,5
<b>Tvorba fixního kapitálu</b>	<i>růst v %, s.c.</i>	-12,5	-5,7	-2,5	-5,7	-3,5	-1,1	4,0	-1,5
<b>Průměrná míra inflace</b>	%	-0,8	1,3	3,0	1,1	0,3	1,6	4,0	1,1
<b>Deflátor HDP</b>	<i>růst v %, s.c.</i>	1,6	2,6	4,5	2,8	0,1	1,3	2,5	1,0
<b>Zaměstnanost</b>	<i>růst v %</i>	-2,6	-1,8	-0,5	-1,8	-2,4	-1,3	1,5	-2,1
<b>Míra nezaměstnanosti VŠPS</b>	%	5,5	6,8	7,6	6,8	5,7	7,8	9,4	8,5
<b>Objem mezd a platů</b>	<i>růst v %, b.c.</i>	-0,9	1,4	2,8	1,0	0,3	2,3	5,0	1,0
<b>Podíl BÚ na HDP</b>	%	-4,4	-2,7	-1,4	-2,0	-4,1	-2,0	1,0	-0,9
<b>Ropa Brent</b>	<i>USD / barel</i>	53	61	70	62	60	73	90	79

Zdroj: Ministerstvo financí České republiky, Průzkum makroekonomických prognóz

## Příloha 2: Měsíční statistika nezaměstnanosti v letech 2002 – 2010 v okrese Klatovy

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>2002</b>	<b>3137</b>	<b>3037</b>	<b>2856</b>	<b>2696</b>	<b>2575</b>	<b>2568</b>	<b>2768</b>	<b>2813</b>	<b>2944</b>	<b>2919</b>	<b>3026</b>	<b>3307</b>
%	6.83	6.61	6.22	5.97	5.7	5.69	6.16	6.27	6.56	6.54	6.78	7.41
<b>2003</b>	<b>3567</b>	<b>3548</b>	<b>3386</b>	<b>3234</b>	<b>3137</b>	<b>3090</b>	<b>3265</b>	<b>3377</b>	<b>3466</b>	<b>3431</b>	<b>3419</b>	<b>3697</b>
%	8.06	8.02	7.65	7.27	7.04	6.94	7.4	7.65	7.85	7.81	7.78	8.42
<b>2004</b>	<b>3912</b>	<b>3928</b>	<b>3734</b>	<b>3534</b>	<b>3361</b>	<b>3416</b>	<b>3529</b>	<b>3592</b>	<b>3630</b>	<b>3501</b>	<b>3656</b>	<b>3920</b>
%	8,99	9,03	8,58	8,17	7,77	7,9	7,34	7,48	7,52	7,39	7,76	8,51
<b>2005</b>	<b>4050</b>	<b>4011</b>	<b>3896</b>	<b>3597</b>	<b>3439</b>	<b>3427</b>	<b>3523</b>	<b>3519</b>	<b>3542</b>	<b>3575</b>	<b>3700</b>	<b>4092</b>
%	8,75	8,57	8,34	7,71	7,40	7,41	7,55	7,56	7,56	7,42	7,67	8,59
<b>2006</b>	<b>4217</b>	<b>4123</b>	<b>4053</b>	<b>3711</b>	<b>3453</b>	<b>3376</b>	<b>3407</b>	<b>3463</b>	<b>3393</b>	<b>3315</b>	<b>3409</b>	<b>3592</b>
%	8,73	8,55	8,34	7,78	7,17	7,05	7,26	7,40	7,19	7,04	7,28	7,74
<b>2007</b>	<b>3737</b>	<b>3545</b>	<b>3289</b>	<b>2943</b>	<b>2747</b>	<b>2670</b>	<b>2781</b>	<b>2865</b>	<b>2721</b>	<b>2677</b>	<b>2781</b>	<b>2991</b>
%	8,00	7,51	6,95	6,15	5,74	5,67	5,97	6,15	5,69	5,5	5,73	6,22
<b>2008</b>	<b>3119</b>	<b>3051</b>	<b>2805</b>	<b>2601</b>	<b>2381</b>	<b>2368</b>	<b>2437</b>	<b>2524</b>	<b>2569</b>	<b>2585</b>	<b>2744</b>	<b>3060</b>
%	6,48	6,26	5,75	5,36	4,79	4,86	5,06	5,25	5,26	5,18	5,6	6,31
<b>2009</b>	<b>3437</b>	<b>3605</b>	<b>3715</b>	<b>3522</b>	<b>3406</b>	<b>3376</b>	<b>3626</b>	<b>3705</b>	<b>3749</b>	<b>3816</b>	<b>4041</b>	<b>4383</b>
%	7,2	7,56	7,79	7,47	7,22	7,16	7,75	7,9	8,0	8,23	8,57	9,51
<b>2010</b>	<b>4698</b>	<b>4831</b>										
%	10,07	10,33										

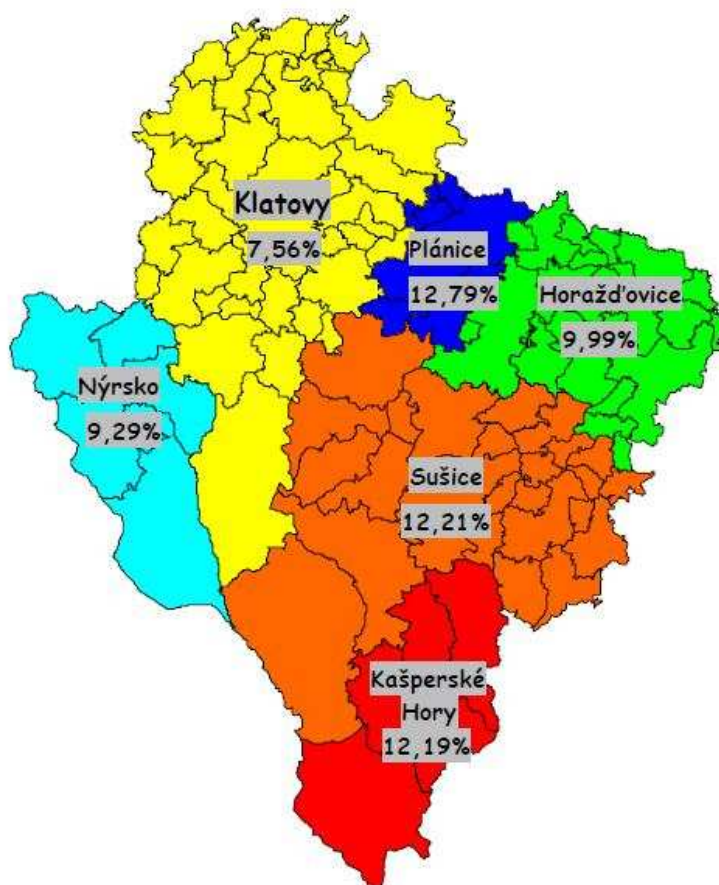
Zdroj: MPSV

**Příloha 3: Přehled počtu nezaměstnaných v Klatovském okrese podle věkových kategorií**

Věk	31. 12. 2008		31. 12. 2009	
	osob	%	osob	%
<b>Uchazeči celkem</b>	3 060	100	4 383	100
do 19 let	160	5,22	217	5,0
od 19 do 24 let	358	11,7	603	13,8
od 25 do 29 let	341	11,1	473	10,8
od 30 do 34 let	354	11,6	529	12,1
od 35 do 39 let	325	10,6	489	11,2
od 40 do 44 let	319	10,4	461	10,5
od 45 do 49 let	322	10,5	485	11,1
od 50 do 54 let	438	14,3	563	12,8
od 55 do 59 let	384	12,5	474	10,8
od 60 let a více	59	1,9	89	2,0

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Klatovy v roce 2009

**Příloha 4: Mapa okresu Klatovy s rozdělením na mikroregiony a vyznačenou mírou nezaměstnanosti v každém z nich.**



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Klatovy v roce 2009