



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**

Ekonomická fakulta

Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Diplomová práce

# **Možnosti řešení nezaměstnanosti v České republice a ve Francii**

Vypracovala: Bc. Jitka Klausová

Vedoucí diplomové práce: Ing. Jana Žlábková, Ph.D.

České Budějovice 2014

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jitka KLAUSOVÁ**  
Osobní číslo: **E12924**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Obchodní podnikání**  
Název tématu: **Možnosti řešení nezaměstnanosti v České republice a ve Francii**  
Zadávací katedra: **Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova**

### Zásady pro vypracování:

#### Cíl práce:

Cílem práce je analýza působení aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a ve Francii. Bude provedena komparace možností řešení nezaměstnanosti a srovnání přístupů k řešení problematiky nezaměstnanosti ve sledovaných zemích. Budou vyhodnocena opatření pro předcházení nezaměstnanosti ve vybraném území České republiky a Francie. Cílem práce je i analýza celkového dopadu realizovaných projektů na skutečný stav zaměstnanosti a vývoj na trhu práce v regionech obou zemí. Bude zhodnocena struktura a funkčnost českých a francouzských institucí, které se nezaměstnaností v dané zemi zabývají.

#### Metodika práce:

1. Studium odborné literatury. Literární rešerše vztahující se k řešené problematice.
2. Analýza a porovnání legislativního, procesního a organizačního rámce zabezpečení politiky zaměstnanosti v České republice a ve Francii.
3. Sběr dat
4. Ekonomicko-statistická analýza základních makroekonomických dat České republiky a Francie a vybraného českého a francouzského regionu
5. Porovnání ukazatelů vztahujících se k trhu práce a zaměstnanosti v období před realizací nástrojů a projektů aktivní politiky zaměstnanosti a po jejich realizaci
6. Zpracování dat a jejich interpretace ve vazbě ke stanovenému cíli práce

#### Rámcová osnova:

1. Úvod, 2. Literární rešerše, 3. Cíl práce, formulace hypotéz a metodika, 4. Srovnání možností řešení nezaměstnanosti v České republice a ve Francii, 5. Konkrétní příklad řešení nezaměstnanosti ve vybraném regionu České republiky a Francie, 6. Zhodnocení projektů, 7. Ověření pravdivosti hypotéz, 8. Závěr, 9. Summary, 10. Přehled literatury, 11. Přílohy

Rozsah grafických prací: dle potřeby  
Rozsah pracovní zprávy: 50-70 stran, dle možností  
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

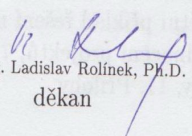
Seznam odborné literatury:

1. Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. Chicago: The Chicago University Press.
2. Brotová, D. (2006). Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica
3. Buchtová, B. et al. (2002). Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing.
4. Cazes, S., Verick, S., & Heuer, C. (2009). Labor market policies in times of crisis. Genève, Switzerland: ILO.
5. Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2003): Modern labor economics: Theory and public policy. New York, NY: Harper Collins.
6. Kolektiv autorů. (2008). Úvod do regionálních věd a veřejné správy. Plzeň: Aleš Čeněk.
7. Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2008). Ekonomie. Praha: NS Svoboda.

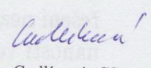
Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jana Žlábková, Ph.D.**  
Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2012**

Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2014**

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (25)  
370 05 České Budějovice

  
doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 31. ledna 2014

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Možnosti řešení nezaměstnanosti v České republice a ve Francii vypracovala samostatně a použila jen pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě Ekonomickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

.....

V Lyonu 10.srpna 2014

Jitka Klausová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé práce, paní Ing. Janě Žlábkové, Ph.D. za cenné rady a připomínky při psaní mé práce. Dále bych chtěla poděkovat pracovnícím Úřadu práce v Jihlavě a pracovníkům firmy BIT CZ Training s.r.o. za poskytnuté konzultace, informace a spolupráci. V neposlední řadě děkuji své rodině a blízkým za celkovou podporu při studiu.

## Obsah

1	Úvod.....	11
2	Nezaměstnanost a její řešení.....	13
2.1	Význam práce pro člověka, plná zaměstnanost, trh práce.....	13
2.2	Pojem nezaměstnanost a nezaměstnaní.....	14
2.3	Měření nezaměstnanosti.....	15
2.4	Druhy nezaměstnanosti dle jejich příčin.....	15
2.4.1	Frikční nezaměstnanost.....	16
2.4.2	Strukturální nezaměstnanost.....	16
2.4.3	Cyklická nezaměstnanost.....	18
2.5	Další druhy nezaměstnanosti.....	18
2.5.1	Skrytá nezaměstnanost.....	18
2.5.2	Npravá nezaměstnanost.....	19
2.6	Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	19
2.7	Důsledky nezaměstnanosti.....	21
2.7.1	Hospodářské (ekonomické) důsledky nezaměstnanosti.....	21
2.7.2	Sociální důsledky nezaměstnanosti.....	21
2.8	Boj proti nezaměstnanosti, státní politika zaměstnanosti.....	22
2.8.1	Aktivní politika zaměstnanosti.....	23
2.8.2	Řešení regionální nerovnováhy.....	24
3	Regionální a strukturální politika Evropské unie.....	26
3.1	Politika hospodářské a sociální soudržnosti a její cíle.....	26
3.2	Principy politiky soudržnosti.....	27
3.3	Evropský sociální fond.....	28
4	Státní politika zaměstnanosti v České republice.....	30
4.1	Náplň státní politiky zaměstnanosti v České republice.....	30

4.2	Právní rámec státní politiky zaměstnanosti České republiky.....	31
4.3	Subjekty státní politiky zaměstnanosti v České republice a jejich činnost.....	31
4.3.1	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.....	32
4.3.2	Úřad práce.....	32
4.4	Aktivní politika zaměstnanosti v České republice a její nástroje.....	33
4.4.1	Rekvalifikace.....	34
4.4.2	Investiční pobídky.....	34
4.4.3	Veřejně prospěšné práce.....	35
4.4.4	Společensky účelná pracovní místa.....	35
4.4.5	Překlenovací příspěvek.....	35
4.4.6	Příspěvek na zapracování.....	36
4.4.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	36
4.4.8	Poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.....	37
4.4.9	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	37
5	Státní politika zaměstnanosti ve Francii.....	38
5.1	Náplň státní politiky zaměstnanosti ve Francii a její legislativní úprava.....	38
5.2	Subjekty státní politiky zaměstnanosti ve Francii.....	38
5.3	Aktivní politika zaměstnanosti ve Francii.....	39
5.3.1	Podpora zaměstnanosti mladých lidí.....	39
5.3.2	Generační smlouvy.....	40
5.4	Reforma trhu práce.....	41
5.5	Priority politiky zaměstnanosti do roku 2020.....	42
6	Národní hospodářství, jeho sektory a základní makroekonomické ukazatele pro hodnocení národního hospodářství vybraných zemí.....	43
6.1	Vymezení základních makroekonomických ukazatelů.....	43
6.1.1	Hrubý domácí produkt (HDP).....	43
6.1.2	Inflace a míra inflace.....	44

6.1.3	Míra nezaměstnanosti.....	44
6.1.4	Obchodní bilance zahraničního obchodu.....	44
6.2	Vymezení sektorů národního hospodářství.....	45
7	Cíl práce a metodika.....	46
7.1	Cíl práce.....	46
7.2	Vyslovené hypotézy.....	46
7.3	Metodika.....	47
7.3.1	Výběr srovnávaných územních celků v České republice a ve Francii a jeho zdůvodnění.....	47
7.3.2	Metodický postup.....	49
8	Stručná charakteristika národního hospodářství a nezaměstnanosti v České republice a Francii.....	51
8.1	Národní hospodářství České republiky.....	51
8.2	Nezaměstnanost v České republice.....	53
8.2.1	Nezaměstnanost dle pohlaví.....	53
8.2.2	Nezaměstnanost dle věku.....	54
8.2.3	Nezaměstnanost dle vzdělání.....	54
8.3	Národní hospodářství Francie.....	55
8.4	Nezaměstnanost ve Francii.....	57
8.4.1	Nezaměstnanost dle pohlaví.....	57
8.4.2	Nezaměstnanost dle věku.....	58
8.4.3	Nezaměstnanost dle vzdělání.....	59
8.5	Vývoj nezaměstnanosti po roce 2008 a fungování institucí zabývajících se zaměstnaností a řešením nezaměstnanosti v České republice a ve Francii.....	60
9	Komparace příkladů řešení nezaměstnanosti ve vybraných oblastech v České republice a ve Francii.....	62
9.1	Demografická a ekonomická charakteristika Kraje Vysočina.....	62
9.2	Analýza trhu práce v Kraji Vysočina.....	64



9.2.1	Nezaměstnanost dle pohlaví.....	65
9.2.2	Nezaměstnanost dle věku.....	66
9.2.3	Nezaměstnanost dle vzdělání.....	66
9.2.4	Nezaměstnanost dle délky evidence.....	67
9.3	Strategie a projekty aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina.....	68
9.3.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina obecně.....	68
9.3.2	Projekt „Najdi si práci na Vysočině“ .....	70
9.3.3	Projekt „ Najdi si práci na Vysočině II“.....	72
9.3.4	Projekt „Nový směr“.....	74
9.3.5	Projekt „Mladá šance“ .....	77
9.3.6	Vlastní zhodnocení projektů aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina..	80
9.4	Demografická a ekonomická charakteristika v regionu Limousin.....	81
9.5	Analýza trhu práce v regionu Limousin.....	82
9.5.1	Nezaměstnanost dle pohlaví.....	84
9.5.2	Nezaměstnanost dle věku.....	84
9.6	Strategie a projekty aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Limousin.....	85
9.6.1	Podpora vzdělávání uchazečů.....	85
9.6.2	Podpora založení vlastního podnikání uchazeči.....	87
9.6.3	Podpora přijímání zaměstnanců.....	88
9.6.4	Podpora vzdělávání zaměstnanců.....	89
9.6.5	Podpora generačních smluv.....	90
9.6.6	Vlastní zhodnocení projektů APZ v regionu Limousin.....	91
9.7	Porovnání projektů v Kraji Vysočina a regionu Limousin.....	91
9.8	Ověření vyslovených hypotéz.....	93
9.8.1	Hypotéza 1.....	93
9.8.2	Hypotéza 2.....	94
9.8.3	Hypotéza 3.....	95

10	Závěr.....	96
11	Summary.....	99
12	Keywords.....	100
13	Použité zdroje.....	101
14	Seznam použitých zkratk	
15	Seznam obrázků, tabulek a grafů	

## 1. ÚVOD

Nezaměstnanost je v současné době významným problémem řady zemí a ani Česká republika a Francie není výjimkou. A právě tyto dvě země a problematika nezaměstnanosti v nich bude předmětem mé diplomové práce, přičemž při zpracování praktické části bude pozornost zaměřena zejména na srovnání možností řešení nezaměstnanosti ve vybraných vyšších územně samosprávných celcích České republiky a Francie. V České republice byl pro tyto potřeby zvolen kraj Vysočina, ve Francii pak region Limousin, přičemž zdůvodnění tohoto výběru bude upřesněno v kapitole věnované komparaci příkladů řešení nezaměstnanosti.

Česká republika i Francie se potýkají s poměrně vysokou mírou nezaměstnanosti, která byla a stále částečně je determinována především dopady celosvětové finanční a hospodářské krize. V obou zemích – a nejen v nich – byla jako primární řešení ekonomických problémů zvolena optimalizace nákladů. Na mikroekonomické úrovni je nejsnazším řešením nákladové optimalizace bohužel snižování počtu zaměstnanců. Realizací takového postupu v masovém měřítku se však problém stává problémem makroekonomickým.

Aktuální situace na trzích práce obou zemí pak může u osob postižených nezaměstnaností vyvolat pocit neřešitelnosti tohoto problému, vždyť nezanedbatelná část z nich přišla o zaměstnání ihned na počátku krize, tj. na přelomu let 2009 a 2010. Jedná se tedy o osoby nezaměstnané dlouhodobě a se stále reálnějšími obtížemi tuto svou nepříznivou situaci změnit.

Právě dlouhodobá, popř. chronická, nezaměstnanost přináší některé negativní celospolečenské dopady, je tudíž naprosto nezpochybnitelné, že řešení problematiky nezaměstnanosti nemůže být považováno pouze za problém konkrétních jednotlivců, které postihla. Bez aktivní účasti státní, regionálních i místních administrativ není možné problematiku nezaměstnanosti řešit.

Nesmí se přitom jednat jen o postupy, procesy či projekty zaměřené pouze na jednotlivé nezaměstnané osoby. Všechny zainteresované instituce státní a veřejné správy a samosprávy se musejí zabývat v nemenší míře i vytvářením podmínek, které povedou zaměstnavatele k tomu, aby tvorba nových pracovních míst byla v jejich prioritním zájmu.

Přitom v rámci stále globalizovanější ekonomiky se nesmí opomenout, že problém nezaměstnanosti není izolovaný na teritoriu jednoho státu. Volný pohyb práce a kapitálu sebou nese i rozšiřování problému nezaměstnanosti bez ohledu na státní hranice. Proto zde

bude uvedena také kapitola věnovaná regionální a strukturální politice Evropské unie, jejímiž členy jsou také obě zkoumané země, Česká republika i Francie.

Pro přehlednost bude stěžejní část této práce rozdělena na 9 kapitol, které budou dále rozčleněny na podkapitoly. Jednotlivé kapitoly přitom nebudou vytvořeny nahodile, ale představují logicky řazené informace o dané problematice. V rámci těchto kapitol bude postupováno od obecných informací na téma nezaměstnanosti a jejího řešení, přes zaměstnanost a příslušnou politiku Evropské unie, následně přes zaměstnanost a politiku zaměstnanosti České republiky a Francie, až po konkrétní informace o trhu práce a řešení nezaměstnanosti ve vybraných oblastech těchto zemí a jejich komparaci.

Výše uvedené členění práce do kapitol je také v souladu s tím, jaké informace tyto kapitoly obsahují. Prvních pět kapitol (2 až 6) bude věnováno teoretickým poznatkům z oblasti trhu práce, zaměstnanosti, nezaměstnanosti a politik zaměstnanosti na úrovni Evropské unie a úrovni jednotlivých zkoumaných států a na závěr krátkému exkurzu do problematiky makroekonomických ukazatelů a národního hospodářství, které budou využity pro stručnou charakteristiku ekonomické situace států a jejich vybraných oblastí. Další kapitola (7) bude zaměřena na vymezení cíle a metodiky práce. Následující kapitola (8) bude věnována ekonomické charakteristice zkoumaných států a analýze nezaměstnanosti v nich. V rámci poslední kapitoly (9) pak budou nejprve na základě získaných teoretických znalostí vysloveny hypotézy, které budou na závěr této části potvrzeny či vyvráceny. V této kapitole se tedy bude jednat zejména o analýzu trhu práce v kraji Vysočina a v regionu Limousin dle různých kritérií a následně o vymezení a komparaci konkrétních způsobů řešení nezaměstnanosti v těchto oblastech. Také zde vyjadřuji vlastní zhodnocení efektivnosti Aktivní politiky zaměstnanosti působící v České republice, konkrétně v kraji Vysočina, tak i ve Francii, v regionu Limousin.

Opominut samozřejmě nemůže být ani vlastní závěr obsahující zejména shrnutí poznatků získaných v praktické části a konstatování, jak bylo dosaženo stanoveného cíle.

## 2. NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ ŘEŠENÍ

### 2.1 Význam práce pro člověka, plná zaměstnanost, trh práce

V životě člověka hraje práce velmi významnou, dá se říci až nezastupitelnou, roli, protože díky ní jedinec získává nejen materiální prospěch a prostředky k důstojnému životu, ale má také velmi významný vliv na jeho psychiku a na jeho začlenění do společnosti. Práce dává člověku „*pocit seberealizace a společenské užitečnosti, vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeuplatnění a sebeúcty*“ (Buchtová, 2002, s. 75).

Vzhledem k výše uvedenému tedy ztráta práce pro člověka neznamená pouze existenční problém z hlediska ztráty zdroje příjmů a vzniku nejistoty z budoucího uspokojování potřeb svých a své rodiny, ale také je velmi zatěžující zkušeností pro psychiku člověka a v krajních případech může vést až ke zdravotním problémům nezaměstnaného jedince.

Tím, že člověk přijde o určitý řád a aktivitu spojenou s vykonáváním zaměstnání, dochází (a to zejména u dlouhodobější nezaměstnanosti jedince) k degradaci pracovních návyků a případně i jeho pracovních dovedností. Dlouhodobá nezaměstnanost pak může vyústit až v pocit selhání a ve vznik pochybností o svých schopnostech. Člověk se ocitá v neustálém strachu, nejistotě až beznaději.

Ideálním stavem by tedy byla situace, kdy by všichni lidé, kteří chtějí pracovat, měli možnost najít si a vykonávat adekvátní zaměstnání a v něm se realizovat. Tato situace je však bohužel spíše utopií, i když také odborná literatura zná pojem plná zaměstnanost, která „*je většinou chápána jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat přitom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde*“ (Mareš, 2002, s. 25).

Situace plné zaměstnanosti přitom odpovídá situaci tzv. přirozené míry nezaměstnanosti, kdy na trhu práce převažuje zejména frikční nezaměstnanost. Přirozená míra nezaměstnanosti se přitom liší v jednotlivých zemích a mění se i v průběhu času a v současné době se pohybuje mezi 6 až 7 %.

S pojmy zaměstnanost respektive nezaměstnanost úzce souvisí také pojem trh práce, proto není možné zde opominout také jeho krátké vymezení. **Trh práce** je zjednodušeně místo, kde se setkává nabídka práce s poptávkou po práci, přičemž na straně poptávky zde vystupují

zaměstnavatelé a na straně nabídky domácnosti (osoby). Fungování trhu práce je vždy doprovázeno existencí určité míry nezaměstnanosti.

## **2.2 Pojem nezaměstnanost a nezaměstnaní**

Nezaměstnanost je projevem nerovnováhy na trhu práce. Tedy je reakcí na nežádoucí vývoj prvků trhu práce, tj. nabídky práce, poptávky po práci a ceny práce, a na vazby a vztahy mezi nimi. Zjednodušeně se tedy jedná o stav na trhu práce, při kterém se zde vyskytují nezaměstnaní.

Kdo je však **nezaměstnaným**? Zdálo by se, že nezaměstnaným je vlastně každý jedinec, který nepracuje, ale to je velký omyl. Definování pojmu nezaměstnaný je složitější a v odborné literatuře je možno nalézt velké množství těchto definic. Zde bude uvedena definice z bible všech studentů ekonomie, z knihy Ekonomie od Samuelsona a Nordhause (2007, s. 651), kteří zde nezaměstnané definují jako „*osoby, které nemají práci, ale aktivně ji vyhledávají*“, přičemž tyto osoby však „*musí vykazovat prokazatelné úsilí o získání práce*“.

Definice tedy předpokládá, že nezaměstnaný si sám aktivně zaměstnání hledá, např. odpovídá na vyhledané inzeráty, navštěvuje firmy, snaží se založit vlastní podnikání, zvyšuje si kvalifikaci a zdokonaluje své znalosti. Takový přístup je obvyklý pro většinu nezaměstnaných (nikoliv nezaměstnatelných) v západní Evropě, Francii nevyjímaje. Pro Českou republiku je však typické, že nezaměstnaní většinou pouze pasivně čekají na úřadech práce na výplatu podpory v nezaměstnanosti, popř. dalších dávek státní sociální podpory, a dále se nesnaží. O to větší roli při řešení nezaměstnanosti musí hrát nástroje a projekty aktivní politiky zaměstnanosti vytvářené státem a kraji.

Podle definice Mezinárodní organizace práce (ILO) a prováděcí metodiky EUROSTATu (ze které vychází také Český statistický úřad) se za nezaměstnané považují všechny osoby ve věku 15 let a výše, které ve sledovaném období splňovaly souběžně tyto podmínky (Český statistický úřad, 2014a):

- nebyly zaměstnané, tedy byly bez práce;
- hledaly aktivně práci, přičemž formou aktivního hledání práce se rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence apod.;

- byly připraveny k nástupu do práce, tj. byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

Pro zařazení mezi nezaměstnané tedy musí osoba splnit všechny tři podmínky zároveň, přičemž existuje jediná výjimka, kterou tvoří osoby „*kteří práci nehledají, protože ji již našly, ale nástup je stanoven na pozdější dobu (nejpozději do 3 měsíců)*“, přičemž tyto jsou také řazeny mezi osoby nezaměstnané.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že snad v každé zemi existují také lidé bez práce, kteří však nejsou nezaměstnaní, respektive kteří nevyhovují definici nezaměstnaného. Tyto osoby buď pracovat nechtějí (a je lhostejno z jakého důvodu) nebo mají předchozí tak negativní zkušenosti, že jsou přesvědčeni, že pro ně žádné volné místo není. Proto si zaměstnání nehledají a nejsou tudíž zahrnuti v evidencích nezaměstnaných a statistiky je neuvádějí.

Do ukazatelů charakterizujících nezaměstnanost se také nepromítají osoby oficiálně (tedy z donucení) pracující na zkrácený pracovní úvazek nebo osoby, jejichž pracovní zařazení se zhoršilo.

### **2.3 Měření nezaměstnanosti**

Pro měření nezaměstnanosti se používá ukazatel zvaný **míra nezaměstnanosti**, tj. poměr nezaměstnaných k celkovému ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, přičemž tato míra se vyjadřuje v procentech.

Ekonomicky aktivním obyvatelstvem (pracovní silou daného státu) rozumíme součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob, tedy těch, kteří práci mají (i když v ní nejsou v současné době přítomní, ale mají vazbu na zaměstnání – např. nemoc, mateřská dovolená apod.) a těch, kteří práci nemají a splňují definici nezaměstnaných (Buchtová, 2002, s. 65).

Situaci na trhu práce ilustruje také ukazatel počet volných pracovních míst. Z tohoto ukazatele je také možno vypočítat ukazatel počet volných pracovních míst připadajících na jednoho nezaměstnaného.

### **2.4 Druhy nezaměstnanosti dle jejich příčin**

Nezaměstnanost nemá pouze jednu příčinu, neprobíhá stále podle stejného scénáře, případy nezaměstnaných osob se liší co do délky i dalších charakteristik. Vzhledem k tomu, lze nezaměstnanost dělit na několik druhů tak, jak bude uvedeno v následujícím přehledu.

#### 2.4.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. I kdyby se ekonomika konkrétní země nacházela ve stavu zaměstnanosti, existovali by lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy nebo se stěhují do jiného města/obce, popř. se vrací do práce po dlouhodobé absenci, kupříkladu způsobené rodičovskou dovolenou. Právě kvůli frikční zaměstnanosti nemůže plná zaměstnanost (jak byla vymezena dříve) představovat nulovou nezaměstnanost, ale nezaměstnanost v hodnotě cca 6 až 7 %.

Frikčně nezaměstnaní obvykle často přecházejí z jedné práce do druhé, nebo shánějí lepší zaměstnání, proto se považují za „dobrovolně nezaměstnané“. V případě tohoto druhu nezaměstnanosti se zpravidla jedná pouze o krátkodobou nezaměstnanost.

*„Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být způsobeny dobrovolnými změnami doby strávené hledáním zaměstnání, které jsou nezaměstnaní ochotni akceptovat“*, mimo to však mohou být změny ovlivněny také (Mareš, 2002, s. 20):

- podmínkami nezaměstnanosti, kdy je nezpochybnitelná přímá úměra mezi přijatelností systému podpor sociálního státu a prodlužováním doby hledání práce nezaměstnanými; vedle tohoto vyšší podpory v nezaměstnanosti zvyšují úroveň tzv. transferové mzdy, tj. mzdy, při které je zaměstnanec ochoten nabízené zaměstnání akceptovat;
- růstem dalších obecných aspirací zaměstnanců (požadavky na charakter práce, pracovní prostředí, doba dojíždění apod.), který způsobuje prodloužení průměrného trvání jednotlivých případů frikční nezaměstnanosti;
- strukturou pracovního trhu, tedy nesouladem mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci, a to jak z hlediska profesního, tak hlediska geografického, která může mít také vliv na prodlužování případů frikční nezaměstnanosti;
- nízkou vzájemnou informovaností, tedy nízkou informovaností zaměstnavatelů o volných osobách a na druhé straně nízkou informovaností potenciálních pracovníků o volných pracovních místech.

#### 2.4.2 Strukturální nezaměstnanost

Řada zaměstnanců ztrácí své zaměstnání také v důsledku (Mareš, 2002, s. 20):

- rozpadu neefektivních podniků a institucí;



- eliminace celých starých odvětví a s tím spojeným náhlým a definitivním rušením některých souvisejících profesí;
- likvidace umělé přezaměstnanosti.

V takovém případě pak hovoříme o strukturální nezaměstnanosti, která je charakteristická tím, že vzniká v důsledku zásadního nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu a „*nastává pokaždé, když roste poptávka po novém druhu práce a zároveň klesá poptávka po stávající práci, přičemž nabídka se dosud nepřizpůsobila*“ (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 655).

Jinak řečeno, je strukturální nezaměstnanost výsledkem „*nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce*“, a to zejména co se týče kvalifikační struktury nabídky a poptávky (Mareš, 2002, s. 20). Osoby postižené strukturální nezaměstnaností se zpravidla vyznačují „*určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají určité bydliště*“ (Mareš, 2002, s. 20).

Strukturální nezaměstnaností tedy mohou být postiženi také vysoce kvalifikovaní pracovníci s dlouholetou praxí ve svém oboru, se znalostmi a zkušenostmi, které se však v důsledku změn na pracovním trhu stávají naprosto zbytečnými. Na druhé straně je na trhu práce poptávka po pracovní síle s jinou kvalifikací, která však naopak není v dostatečném rozsahu nabízena. Tím vzniká na trhu práce situace, kterou lze označit za paradox strukturální nezaměstnanosti.

Strukturální nezaměstnanost lze vzhledem k jejím příčinám dělit na dvě části (Mareš, 2002, s. 20 a 21):

- strukturální nezaměstnanost způsobená pohybem pracovních pozic mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat, přičemž v případě rušení pracovních míst v konkrétním odvětví, přechází část uvolněných osob do nových a dynamičtěji se rozvíjejících odvětví (což může být spojeno s řadou problémů – dislokace nových odvětví mimo oblast útlumových odvětví, rozdílné požadavky na kvalifikaci pracovníků apod.); tato část strukturální politiky se do jisté míry kryje s nezaměstnaností frikční;
- strukturální nezaměstnanost způsobená rušením pracovních míst a nahrazením živé práce technikou, čili poklesem poptávky po pracovních silách v důsledku technologického

a technického vývoje; tato část strukturální nezaměstnanosti je vzhledem k její příčině také někdy označována jako nezaměstnanost technologická.

### 2.4.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost, která je dle Mareše (2002, s. 21) také někdy označována jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky, vzniká v důsledku „*nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží (v recesi)*“ (Mareš, 2002, s. 21), zjednodušeně tedy tato nezaměstnanost „*vzniká tehdy, když poklesne celková poptávka po pracovní síle*“ (Samuelson, Nordhaus, 2007, s. 655), v důsledku poklesu agregátní poptávky v ekonomice.

Z výše uvedených charakteristik cyklické nezaměstnanosti tedy vyplývá, že v období hospodářských poklesů tato složka nezaměstnanosti narůstá a při růstu výkonnosti ekonomiky je naopak tato složka potlačována (Buchtová, 2002, s. 67). Jedná se tedy o „klasickou“ nezaměstnanost typickou pro předminulé a počátek minulého století, ale významnou roli hraje také v tomto století, kdy velká řada lidí přišla o svou práci v důsledku světové finanční krize v roce 2008, jejíž důsledky jsou v ekonomice zemí světa patrné do dnešního dne.

Specifickou částí cyklické nezaměstnanosti je nezaměstnanost pravidelně se opakující, spojená s přírodním cyklem – tzv. sezónní nezaměstnanost, která je typická například pro stavebnictví, turistiku a zemědělství.

## 2.5 Další druhy nezaměstnanosti

Vedle výše uvedených druhů nezaměstnanosti dle příčin jejího vzniku je vhodné uvést také dva specifické druhy nezaměstnanosti, kterými je skrytá nezaměstnanost a nezaměstnanost nepravá.

### 2.5.1 Skrytá nezaměstnanost

**Skrytá nezaměstnanost** (případně skrytá pracovní síla) je tvořena fakticky nezaměstnanými osobami, které však nejsou registrovány a které by při dostatečné nabídce práci přijali. Jedná se tedy o nezaměstnanost, „*kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje*“ (Mareš, 2002, s. 21), přičemž velký podíl na těchto osobách představují zejména vdané ženy a mladiství.

Mezi případy spadající pod pojem skryté nezaměstnanosti (skryté pracovní síly), lze zařadit zejména (Mareš, 2002, s. 21 a 22):

- osoby, které na hledání práce rezignovaly (eventuálně v důsledku úniku do jiného statusu – např. mateřství, práce v domácnosti, studium apod.);
- osoby hledající práci prostřednictvím neformálních sítí či přímo u potenciálních zaměstnavatelů bez registrace na úřadu práce;
- osoby vyřazené z údajů o nezaměstnaných např. z důvodu jejich zařazení do rekvalifikačních kurzů, do veřejně prospěšných prací apod.;
- osoby s nízkou kvalifikací či vysokým věkem (nebo případně jiným handicapem), které zůstávají neumístěny a jsou odsouvány mimo trh práce (např. prostřednictvím předčasných odchodů do důchodu či přesunem do invalidního důchodu apod.).

### 2.5.2 Nepravá nezaměstnanost

**Nepravou nezaměstnanost** tvoří osoby, které lze rozdělit do dvou následujících skupin (Mareš, 2002, s. 22 a 23):

- osoby nehledající si práci (popř. práci dokonce i odmítající), jejichž veškerá iniciativa je soustředěna na čerpání nároku na podporu v nezaměstnanosti či na čerpání jiných státních sociálních podpor v plném rozsahu;
- osoby sice registrované jako nezaměstnané, ale zároveň pracující v neformální a šedé ekonomice – práce na černo bez pracovních smluv, práce prostřednictvím tzv. švarcsystému apod.

### 2.6 Rizikové skupiny nezaměstnaných

V lidské populaci lze pozorovat existenci určitých skupin osob, které jsou nezaměstnaností ohroženy více než ostatní, respektive jsou více ohroženy ztrátou práce a opakovanou nebo dlouhodobou nezaměstnaností. A právě na tyto skupiny by měla být nejvíce zaměřena národní politika zaměstnanosti. Rizikové skupiny se mohou v různých zemích lišit, zpravidla se k nim však řadí (Buchtová, 2002, s. 109 až 115):

- **mladí lidé do 30 let věku** – jedná se zejména o absolventy škol ucházející se o první zaměstnání, kteří mají velkou nevýhodu v tom, že nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky (často shrnuto pod pojem chybějící praxe), ale nemají ani důležité pracovní kontakty pro lepší orientaci na trhu práce; nezaměstnanost mladých lidí má velmi negativní důsledky nejen pro nezaměstnané jedince, ale i pro celou společnost, protože pokud si mladí lidé neosvojí v určité době potřebné pracovní návyky, nebudou

schopní pracovat ani v dospělosti a bude tak docházet k jejich sociálně patologickému chování a k vyřazování ze společnosti;

- **ženy s malými dětmi** – i přes značný posun v situaci žen na pracovním trhu, stále zaměstnavatelé dávají přednost mužské části populace, protože ženy jsou více zatížené starostmi o domácnost a děti, mají časté pracovní absence z důvodu nemocných dětí nebo hledají práci pouze na zkrácený pracovní úvazek, aby mohly skloubit mateřské a pracovní povinnosti;
- **zdravotně postižení občané** – tyto osoby mají na trhu práce velmi malou šanci na uplatnění, což způsobuje jejich ekonomické a sociální problémy, ale také problémy psychické, problém přiměřeného smyslu života a problém pocitu lidské důstojnosti;
- **starší lidé** – nejhůře prožívají ztrátu zaměstnání zejména lidé ve věku 41 až 50 let, kteří následně zažívají pocity bezradnosti, strachu, psychického tlaku, nejistoty a později u nich dochází až ke ztrátě sebedůvěry a k naprosté rezignaci na jakoukoliv pracovní i společenskou aktivitu; starší lidé si velmi těžko hledají nové zaměstnání, protože jsou pro zaměstnavatele horší variantou než zaměstnanci mladí;
- **lidé s nízkým vzděláním, lidé bez kvalifikace** – jde zejména o obtížně vzdělatelné mladé lidi, kteří mají jen malý zájem o zaměstnání, a dále o osoby, které se podílejí na společensky nežádoucím chování (např. alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a jiné nepřizpůsobivé osoby);
- **národnostní etnika a imigranti** – v případě České republiky se jedná zejména o romské etnikum, kdy o zaměstnání příslušníků romského etnika je mezi zaměstnavateli minimální zájem, a to zejména vzhledem k jejich nízké kvalifikaci a nízké kvalitě sociálních dovedností, ale také vzhledem k nedostatečnému začlenění členů tohoto etnika do majoritní populace v zemi. I Francie řeší problémy z obdobných důvodů, zejména s arabským a muslimským obyvatelstvem (ve Francii žije dokonce několikamilionové arabské etnikum). Je důležité ale podotknout, že určité rozdíly v soužití mezi muslimským etnikem a Francouzi ve Francii a romským etnikem a českými obyvateli v České republice existují. Většina dnes již mladých, arabských obyvatel jsou a cítí se být „pravými“ Francouzi. Mají příslušné, vysoké vzdělání získané kolikrát i na prestižních francouzských univerzitách. I mezi nimi se ale najde početná skupina osob, která se chce odlišovat a francouzskou národnost nepřijala a tudíž pro jejich nedostatečné sociální začlenění a nízké vzdělání, mají velký problém uplatnit se na tammím pracovním trhu. Pro porovnání

ale odhaduji, že situace týkající se uplatnění romského etnika na trhu práce v České republice je horší než arabského na francouzském trhu práce.

## **2.7 Důsledky nezaměstnanosti**

Mluvíme-li o důsledcích nezaměstnanosti, musíme vzít v úvahu, že nezaměstnanost ovlivňuje nejen nezaměstnaného jedince, ale také jeho rodinu a při vysokém procentu nezaměstnanosti v zemi vlastně celou společnost, přičemž nejde pouze o důsledky v oblasti ekonomické, ale i v oblasti psychiky a sociálních vztahů.

### **2.7.1 Hospodářské (ekonomické) důsledky nezaměstnanosti**

Hospodářské, respektive ekonomické důsledky nezaměstnanosti jsou spojeny s faktem, že ekonomika vyrábí méně produkce, než kolik je v daném okamžiku schopna, čili hodnota HDP je pod úrovní potenciálního HDP. Slovy Samuelsona a Nordhause (2007, s. 651) „*každé zvýšení nezaměstnanosti značí, že ekonomika vyhadzuje oknem zboží a služby, které by nezaměstnaný člověk mohl vyrobit*“.

Vazbu mezi vývojem ekonomiky a vývoje zaměstnanosti vyjadřuje Okunův zákon, který „*uvádí, že pokles HDP o dvě procenta potenciálního produktu znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o jeden procentní bod*“ (Samuelson, Nordhause, 2007, s. 653).

### **2.7.2 Sociální důsledky nezaměstnanosti**

Každý člověk je jedinečný, proto každý vnímá ztrátu zaměstnání jinak, zpravidla se však jedná o velký a mnohdy i nezvratný zásah do života nejen postiženého jedince, ale i jeho rodiny a blízkého okolí. Sociální důsledky jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování, postoje a na společenský život nezaměstnaných, jejich rodin a domácností, přičemž tyto důsledky jsou mezi sebou úzce propojeny a mezi ty základní patří zejména (Krebs, 2007, s. 295 a 296):

- **vliv na životní úroveň** – nezaměstnanost způsobuje ztrátu příjmu a tím logicky dochází k poklesu životní úrovně a k finančním potížím nezaměstnaného a jeho rodiny, dlouhodobá nezaměstnanost pak vede často k chudobě, k redukcí sociálních kontaktů a nakonec i k sociálnímu vyloučení nezaměstnaného jedince a jeho rodiny;

- **vliv na rodinu** – rodina je v případě ztráty zaměstnání některého z jejích členů ovlivněna nejen co se týče poklesu příjmů, ale v důsledku nezaměstnanosti také dochází k narušení denních rodinných zvyklostí, ke změně pozice a autority nezaměstnaného v rodině, k narušení až k rozbití partnerských vztahů, k ovlivnění sňatečnosti i porodnosti a v neposlední řadě také dochází k omezení sociálních kontaktů rodiny a k omezení její výchovné funkce;
- **vliv na strukturaci a vnímání času** – nezaměstnanost narušuje běžný denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času, kdy čas přestává být důležitý a velmi často je u nezaměstnaného naplňován nudou a pasivními až společensky nežádoucími aktivitami (spánek, neúčelné sledování televize, alkoholismus, kriminalita apod.); tento sociální důsledek nezaměstnanosti je velmi nebezpečný zejména pro mladistvé, kteří ještě nemají zažitě pracovní návyky;
- **vliv na fyzické a psychické zdraví** – nezaměstnanost v člověku vyvolává zejména pocit nepotřebnosti, neužitečnosti, neschopnosti a vede ke ztrátě sebedůvěry; „*problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má společného jmenovatele ve stresu, atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka*“ (Mareš, 2002, s. 84); nezaměstnanost a s ní spojený stres způsobuje tzv. psychosomatické nemoci, u kterých funguje „*spolupůsobení mezi psychologickými faktory a fyziologickou dispozicí k nemoci*“ (Buchtová, 2002, s. 145) – např. cukrovka, vysoký krevní tlak, astma, žaludeční vředy, kožní choroby apod.

## **2.8 Boj proti nezaměstnanosti, státní politika zaměstnanosti**

Výše uvedené důsledky nezaměstnanosti ukazují na fakt, že nezaměstnanost je ekonomicky, politicky i sociálně velmi nebezpečný jev, což ve své knize uvádí i Maruška (2012, s. 16), který zde mimo jiné zveřejnil svou myšlenku, že „*rostoucí nezaměstnanost bude radikalizovat už existující současnou nespokojenost obyvatelstva a bude ohrožovat samu existenci demokratického a kapitalistického systému*“.

Proto je velmi důležité, aby stát věnoval problematice nezaměstnanosti zvýšenou pozornost a kvalitně a důsledně proti ní bojoval, přičemž k tomuto boji vláda využívá tzv. **státní politiku zaměstnanosti**, kterou lze obecně charakterizovat jako „*soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil*“ (Krebs, 2007, s. 296), přičemž je zaměřena zejména na (Krebs, 2007, s. 297):

- rozvoj infrastruktury trhu práce – prostřednictvím sítě úřadů práce či zprostředkovatelen práce, stát zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby a tím vytváří lepší informovanost na trhu práce;
- podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností – např. prostřednictvím finanční podpory zaměstnavatelům na nová pracovní místa, podpory začínajícím podnikatelům, podpory veřejně prospěšných prací apod.;
- zvýšení adaptability pracovní síly a její mobility – prostřednictvím organizování a podporování různých rekvalifikačních programů apod.;
- zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými – formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

**Cíle politiky zaměstnanosti** lze dále rozdělit na (Tomeš, 2011, s. 94):

- primární cíl politiky zaměstnanosti: umožnit každému jedinci, který chce pracovat, vstup na trh práce, setrvání na něm za lidsky důstojných a přijatelných podmínek, udržet zaměstnance v zaměstnání a ochránit jej při skončení pracovního procesu či při hromadném propouštění;
- sekundární cíl politiky zaměstnanosti: zabezpečit dávkami nedobrovolně nezaměstnané po dobu, než si zajistí nové zaměstnání.

Vzhledem k výše uvedeným cílům lze tedy politiku zaměstnanosti rozdělit na (Tomeš, 2011, s. 92):

- **aktivní státní politiku** – viz následující samostatná podkapitola;
- pasivní státní politiku, která se soustředí na péči o nezaměstnané a spočívá zejména v poskytování podpory v nezaměstnanosti; podrobnější rozebrání problematiky pasivní státní politiky zaměstnanosti je pro potřeby této diplomové práce irelevantní, proto jí dále již nebude věnována pozornost.

### 2.8.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je „*zaměřena na motivaci a podporu zaměstnávání lidí, vytváření nových a udržení existujících pracovních míst a na udržení lidí v zaměstnání*“, přičemž jejími nástroji jsou (Tomeš, 2011, s. 92 a s. 106 až 108):

- **rekvalifikace** – získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče, jimž pak může přinést nové nebo další možnosti uplatnění ve vhodném zaměstnání;

- **investiční pobídky** – pobídky určené zaměstnavatelům na vytvoření nových pracovních míst, pro rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců;
- **veřejně prospěšné práce** – nové pracovní příležitosti vytvářené obcemi nebo vybranými zaměstnavateli (na základě jejich písemné dohody s úřadem práce), kdy se jedná o krátkodobé umístění uchazeče (po dobu ne delší než 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců); veřejně prospěšné práce jsou představovány zejména sezónními pracemi, úklidem měst, údržbou zeleně a komunikací apod.;
- **společensky účelná pracovní místa** – pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, přičemž za tato pracovní místa jsou zaměstnavateli přiznány příslušným úřadem práce příspěvky;
- **příspěvek na zapracování** – příspěvek poskytovaný zaměstnavateli ze strany úřadu práce (na základě uzavřené dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem), a to v případě, že zaměstnavatel přijme uchazeče o zaměstnání, jemuž je při zprostředkovávání zaměstnání věnována zvýšená péče;
- **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** – příspěvek určený pro zaměstnavatele, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže proto pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby;
- **podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením** – podpora zřizování chráněných pracovních míst a podpora zřizování chráněných pracovních dílen;
- **cílené programy k řešení zaměstnanosti včetně poradenství** – soubor opatření ke zvýšení možnosti osob uplatnit se na trhu práce.

### 2.8.2 Řešení regionální nerovnováhy

Na závěr této části věnované obecnému vymezení trhu práce, zaměstnanosti, nezaměstnanosti se všemi jejími souvislostmi a obecnému pohledu na politiku zaměstnanosti je vhodné uvést pár slov na téma řešení regionální nerovnováhy, protože „*vytváření pracovních příležitostí má silný regionální aspekt a při boji proti nezaměstnanosti se klade na řešení regionální nerovnováhy na trhu práce značný důraz*“ (Mareš, 2002, s. 123).

Chce-li stát zvládnout nezaměstnanost na celostátní úrovni, je naprosto nezbytné zvládnutí nezaměstnanosti na regionální úrovni. Řešení nezaměstnanosti na regionální úrovni má tedy zpravidla podporu z centra a jsou i financována a řízena z úrovně vládních orgánů, vlastní provádění programů ale zpravidla bývá v kompetenci místní správy. V řadě případů je



požadována také finanční spoluúčast regionálních správ na programech zvládání nezaměstnanosti na regionální úrovni.

Nástroji řešení regionální nerovnováhy a podpory regionů postižených recesí a méně rozvinutých regionů je zejména (Mareš, 2002, s. 123):

- podpora růstu příjmů a poptávky pomocí přesunů z národního rozpočtu do rozpočtů na regionální úrovni;
- přesun významných veřejných úřadů a institucí do chudších regionů;
- vytváření nových pracovních příležitostí usnadněním přístupu kapitálu do regionu, stimulace investic a rozvojových projektů, redukce výrobních nákladů v chudších regionech (pomocí podpor a daňových úlev);
- zvyšování ekonomické síly chudých regionů prostřednictvím investic do infrastruktury a rozvoje podnikatelských služeb;
- přizpůsobování struktury pracovní síly struktuře poptávky po ní (rekvalifikace);
- podpora šíření know-how, informací a poradenských činností;
- zvýšení kvantity i kvality informací o trhu práce uvnitř daného regionu.

### **3. REGIONÁLNÍ A STRUKTURÁLNÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE**

#### **3.1 Politika hospodářské a sociální soudržnosti a její cíle**

S řešením regionálních nerovností a se zajištěním rozvoje regionů a s politikou zaměstnanosti úzce souvisí také politika hospodářské a sociální soudržnosti EU (HSS, pro kterou je někdy užíván název regionální politika, strukturální politika, politika soudržnosti nebo kohezní politika), která je „zaměřena na podporu celkového harmonického rozvoje regionů v EU“ a jejíž „cílem je snižování rozdílů mezi úrovní rozvoje jednotlivých regionů“ (Portál odboru strukturálních fondů Ministerstva vnitra ČR).

Vedle stěžejní podpory celkového harmonického rozvoje regionů, politika hospodářské a sociální soudržnosti EU (dále jen „politika soudržnosti“), podporuje (Portál odboru strukturálních fondů Ministerstva vnitra ČR):

- harmonický, vyvážený a udržitelný rozvoj ekonomických činností;
- vysokou úroveň zaměstnanosti;
- rovnost mezi muži a ženami;
- vysokou úroveň ochrany a zlepšování životního prostředí.

Politika soudržnosti je vytvářena vždy na období 7 let, kdy posledními dvěma programovými obdobími byly roky 2007 až 2013 a nově roky 2014 až 2020, přičemž pro každé z těchto období jsou vždy stanoveny určité cíle politiky.

Pro programové období 2007 až 2013 byly vymezeny tři hlavní cíle politiky soudržnosti, z nichž zaměstnanosti a její podpory se týkaly dva následující (BusinessInfo.cz, 2010):

- cíl **Konvergence**, který byl určen k urychlení hospodářské konvergence nejméně rozvinutých regionů, tedy regionů s výší HDP na jednoho obyvatele pod 75 % průměru EU (jak uvádí Petrášek (2007, s. 96) pod tento cíl spadaly v České republice všechny regiony soudržnosti kromě regionu hlavního města Prahy), přičemž dílčími cíli, které se týkaly zaměstnanosti, bylo zejména:
  - zlepšení podmínek pro růst zaměstnanosti prostřednictvím investic do materiálních a lidských zdrojů a
  - zvyšování schopnosti přizpůsobit se ekonomickým a společenským změnám;

- cíl **Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost**, který předpokládal nejen naplnění obsahu Lisabonské strategie na regionální úrovni, ale také výrazné zvýšení zaměstnanosti v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti a s méně funkčním trhem práce; jak uvádí Petrášek (2007, s. 96) pod tento cíl spadaly regiony přesahující limitní ukazatele nastavené pro cíl Konvergence, přičemž v České republice sem spadal region hlavního města Prahy.

Pro současné programové období 2014 až 2020 zůstávají cíle politiky soudržnosti obdobné, jen jsou sloučeny pouze do dvou cílů, z nichž zaměstnanosti se týká cíl **Investice pro růst a zaměstnanost** (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR (A)).

### 3.2 Principy politiky soudržnosti

Politika soudržnosti a její fungování je pro každé programové období postaveno na určitých zásadách, principech, „*kteřé se odrážejí v programové a právní úpravě celého procesu poskytování pomoci*“ (BusinessInfo.cz, 2010):

- **princip koncentrace** (zásada koncentrace úsilí) – smyslem tohoto principu je soustředění největšího objemu finančních prostředků do regionů s nejvážnějšími problémy, přičemž tyto prostředky jsou určeny pouze na předem definované cíle a na projekty přinášející maximální užitek; z koncentrace plynoucí výhody jsou vyšší efektivita, větší viditelnost, snadnější a přehlednější monitorování a kontrola;
- **princip partnerství** (komplementarity) – poskytnutí pomoci vyžaduje aktivní spolupráci během celého procesu, a to od příjemců a případně i dalších subjektů – regionálních, místních a jiných veřejných orgánů, hospodářských a sociálních partnerů atd.;
- **princip programování** – pomoc poskytnutá EU na základě politiky soudržnosti je realizována formou víceletých a víceoborových programů s příslušnými detailními programovými dokumenty, přičemž schválené programy se následně realizují prostřednictvím konkrétních projektů;
- **princip adicionality** (doplňkovosti) – na základě tohoto principu mají prostředky poskytnuté EU pouze doplňovat, respektive posilovat prostředky ze strany příjemce pomoci, pomoc tedy funguje na principu spolufinancování schválených projektů; základem tohoto principu je důraz na finanční zainteresování členského státu a jeho příslušných orgánů tak, aby bylo dosaženo vyšší efektivnosti a zodpovědnosti při využívání prostředků poskytnutých ze zdrojů EU; podstatou tedy je, aby prostředky

ze společného rozpočtu EU pouze doplňovaly veřejné výdaje ze zdrojů (zejména ze státního rozpočtu) příslušné členské země, a nikoliv aby je nahrazovaly; dodržování tohoto principu není vždy bezproblémové, kdy např. Evropská komise při ověřování adicionality v polovině období 2007 až 2013, zjistila, že z 20 členských zemí tento princip v tomto období nedodržela celá polovina zemí - 6 zemí pouze mírně, 2 země o více než 10 % a další 2 země dokonce o více než 20 % (Evropská komise, 2013a, s. 3);

- **princip monitorování a vyhodnocování** – u tohoto principu se jedná o průběžné sledování a vyhodnocování efektivnosti využívání prostředků, přičemž se provádí předběžné hodnocení (ex ante), následné hodnocení (ex post), a to v jednotlivých fázích procesů čerpání z hlediska věcného i finančního, důležitou roli hraje také průběžné monitorování realizace projektu;
- **princip solidarity** – tento princip vychází z předpokladu, že hospodářsky vyspělejší členské státy financují prostřednictvím příspěvků do společného rozpočtu EU rozvoj ekonomicky méně rozvinutých členských států;
- **princip subsidiarity** – tento princip v případě politiky soudržnosti zajišťuje, aby byly jednotlivé cíle plněny na co nejnižší úrovni rozhodování, pokud je možné toto plnění na dané úrovni uspokojivě zajistit.

### **3.3 Evropský sociální fond**

Zásadním finančním nástrojem pro realizaci politiky zaměstnanosti na úrovni EU je **Evropský sociální fond**, jeden ze tří strukturálních fondů EU. Evropský sociální fond hraje velmi významnou roli při „*rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpoře sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů*“, přičemž mezi jeho základní cíle patří (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR):

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce;
- rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce;
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce;
- celoživotní vzdělávání;
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly;
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání;

- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce;
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

V rámci programového období 2014 – 2020 byly v působnosti Evropského sociálního fondu v rámci České republiky vymezeny usnesením vlády ČR č. 867 ze dne 28. listopadu 2012 následující programy (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR (B)):

- operační program **Výzkum, vývoj a vzdělávání** – v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR;
- operační program **Zaměstnanost** – v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR;
- operační program **Praha – pól růstu ČR** – v gesci Magistrátu hlavního města Prahy.

## **4. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE**

### **4.1 Náplň státní politiky zaměstnanosti v České republice**

**Státní politika zaměstnanosti** je v České republice postavena zejména na zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), který „*v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti*“ (Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost 2013, s. 99).

Zákon o zaměstnanosti, konkrétně jeho § 2, definuje náplň státní politiky zaměstnanosti v České republice, která zahrnuje zejména (Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost 2013, s. 99 a 100):

- zabezpečování práva na zaměstnání, přičemž toto právo je charakterizováno jako právo fyzické osoby, která nejen chce a může pracovat, ale také která se o práci uchází (Petrášek, 2007, s. 75):
  - na zaměstnání v pracovněprávním vztahu;
  - na zprostředkování zaměstnání;
  - na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti;
- soustavné sledování a vyhodnocování trhu práce, respektive situace na něm, zpracování prognóz a koncepcí zaměřených na trh práce, a to v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a s podmínkami pro čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu;
- vytváření a koordinace programů, projektů a opatření pro rozvoj lidských zdrojů a zvyšování pracovního uplatnění osob;
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti;
- účast na tvorbě a zapojení do tvorby mezinárodních programů v souvislosti s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce;
- hospodaření s prostředky určenými na politiku zaměstnanosti;
- poskytování služeb na trhu práce – informačních, poradenských a zprostředkovatelských;
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci;
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení bez ohledu na pohlaví, rasový a etický původ, zdravotní postižení nebo na jinak ztížené postavení na trhu práce, při hledání zaměstnání, rekvalifikaci apod.;

- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

#### **4.2 Právní rámec státní politiky zaměstnanosti České republiky**

Vedle výše uvedeného zákona o zaměstnanosti je v České republice politika zaměstnanosti upravena ještě následujícími prováděcími právními předpisy (Veselý, 2013, s. 241):

- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů;
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;
- Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.

#### **4.3 Subjekty státní politiky zaměstnanosti v České republice a jejich činnost**

Státní politika zaměstnanosti je vytvářena státem a ostatními subjekty činnými na trhu práce. V České republice patří mezi subjekty vytvářející státní politiku zaměstnanosti (Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost 2013, s. 100):

- stát;
- zaměstnavatelé;
- odborové organizace;

a v rámci provádění státní politiky zaměstnanosti stát spolupracuje také s jinými subjekty na trhu práce, a to s:

- územními samosprávnými celky;
- profesními organizacemi;
- sdruženími osob se zdravotním postižením a
- organizacemi zaměstnavatelů.

V rámci politiky zaměstnanosti České republiky je stát zastoupen dvěma orgány státní správy, a to Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřadem práce.

#### 4.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

**Ministerstvo práce a sociálních věcí** je ústředním státním orgánem, který „*usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,*“ přičemž toto ministerstvo (Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost 2013, s. 100):

- zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce;
- zpracovává analýzy a prognózy vývoje na trhu práce;
- usměrňuje pracovní síly ze zahraničí do České republiky a také z České republiky do zahraničí;
- spravuje a poskytuje finanční prostředky určené na státní politiku zaměstnanosti;
- zabezpečuje mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a trhu práce, spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie;
- vytváří a aktualizuje Národní soustavu povolání;
- zajišťuje vedení centrální evidence údajů důležitých pro oblast trhu práce – např. uchazečů o práci, osob se zdravotním postižením, volných pracovních míst, agentur práce atd. (viz § 6, písm. h) zákona o zaměstnanosti);
- provádí kontroly rizikových odvětví ekonomických činností z pohledu výkonu nelegální práce v nich a předkládá zprávu o těchto kontrolách Evropské komisy.

#### 4.3.2 Úřad práce

**Úřad práce** představuje organizační složku státu, „*jejíž hlavní činností je poskytování informací z oblasti pracovního trhu nejen v České republice, ale i v Evropské unii, evidence uchazečů o zaměstnání a evidence volných pracovních míst*“ (Veselý, 2013, s. 240).

Úřad práce byl zřízen a nadále spadá pod správu Ministerstva práce a sociálních věcí, přičemž jeho vnitřní organizace je upravena Zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Co se týče vnitřního uspořádání, v rámci Úřadu práce České republiky funguje generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu, přičemž součástí krajských poboček jsou také kontaktní pracoviště. Působnost Úřadu práce se tedy dělí do menších administrativních celků s vlastními pobočkami (Veselý, 2013, s. 240).



Hlavním smyslem takového uspořádání, kdy jsou pobočky úřadu práce jako územně dekoncentrované orgány státní správy umístěné po celém území České republiky, je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů (pro jejich lepší uplatnění na trhu práce) v příslušném správním obvodu. Úřady práce tedy zjednodušeně fungují jako určitý zprostředkovatel státní politiky zaměstnanosti přímo vůči konkrétnímu uchazeči o zaměstnání.

Úřady práce hrají svou nezastupitelnou roli také v provádění aktivní politiky zaměstnanosti tak, jak bude vymezena v následující kapitole.

#### **4.4 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice a její nástroje**

Státní politiku zaměstnanosti můžeme rozčlenit na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. V této části bude již věnována pozornost pouze aktivní politice zaměstnanosti, která je upravena v páté části zákona o zaměstnanosti, který v § 104 bodu 1 definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*“ (Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost 2013, s. 100).

Nástroji, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti v České republice realizována, jsou dle Petráška (2007, s. 87 a 88) nástroje uvedené v § 104 bodu 2 zákona o zaměstnanosti, tedy:

- rekvalifikace;
- investiční pobídky;
- veřejně prospěšné práce;
- společensky účelná pracovní místa;
- překlenovací příspěvek;
- příspěvek na zapracování;
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Igor Tomeš ve své knize (2011, s. 106) řadí mezi součásti aktivní politiky zaměstnanosti také opatření uvedené v § 105 bodu 1 zákona o zaměstnanosti, tedy konkrétně:

- poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti;
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

#### 4.4.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou upraveny v § 108 až § 110 zákona o zaměstnanosti, přičemž rekvalifikace je zde definována jako „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování“ (Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost 2013, s. 135).

Rekvalifikace dle zákona o zaměstnanosti přitom může být prováděna výhradně v zařízeních s akreditovaným vzdělávacím programem, školami v rámci oboru vzdělání nebo zařízeními se vzdělávacím programem dle zvláštního právního předpisu. Rekvalifikace probíhá na základě dohody mezi místně příslušným úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, přičemž náklady na rekvalifikaci jsou hrazeny ze strany úřadu práce.

Případně může být rekvalifikace prováděna také ze strany zaměstnavatele, a to na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem a mezi zaměstnavatelem a místně příslušným úřadem práce. V takovém případě může zaměstnavatel od úřadu práce získat celou nebo částečnou náhradu nákladů za rekvalifikaci zaměstnance.

#### 4.4.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou upraveny v § 111 zákona o zaměstnanosti, dle kterého se jedná o dvě možné podpory pro zaměstnavatele, a to o:

- hmotnou podporu vytváření nových pracovních míst, která je ze strany úřadu práce poskytnuta zaměstnavateli, který vytvořil nová pracovní místa na území, v němž je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí před datem podání žádosti o investiční pobídku nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice;
- hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců, která je ze strany úřadu práce poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů skutečně vynaložených na rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců, přičemž také tato hmotná podpora je zaměstnavateli poskytnuta tehdy, pokud je průměrná míra nezaměstnanosti

v dané oblasti za 2 ukončená pololetí před datem podání žádosti o investiční pobídku nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.

#### 4.4.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou upraveny v § 112 zákona o zaměstnanosti, který zde mimo jiné vymezuje veřejně prospěšné práce jako *„časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání“* (Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost 2013, s. 139).

Veřejně prospěšné práce jsou nabízeny na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a místně příslušným úřadem práce a zaměstnavatel tak může od úřadu práce získat příspěvek až do výše skutečně vynaložených finančních prostředků na mzdu či plat příslušného zaměstnance, a to i včetně odvodů, které za tohoto zaměstnance zaměstnavatel odvádí.

#### 4.4.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou upravena v § 113 zákona o zaměstnanosti, kde jsou vymezena jako *„pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti“* (Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost 2013, s. 139).

Na společensky účelná pracovní místa poskytuje místně příslušný úřad práce finanční příspěvek v různé výši dle výše nezaměstnanosti v příslušném okrese, přičemž tento příspěvek na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa může dosahovat maximálně šestinásobku průměrné mzdy v českém národním hospodářství dosažené za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.

#### 4.4.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je upraven v § 114 zákona o zaměstnanosti, přičemž tento příspěvek může být poskytnut místně příslušným úřadem práce na základě dohody, a to samostatně výdělečně činné osobě, která přechodem na samostatně výdělečnou činnost přestala být

uchazečem o zaměstnání, a které byl také poskytnut příspěvek na společensky účelná pracovní místa.

Překlenovací příspěvek je určen na úhradu provozních nákladů – nájemné a s ním spojené služby (vyjma nájemného na bytovou jednotku), náklady na dopravu materiálu a výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je činnost provozována, přičemž příspěvek je poskytován nejdéle na 5 měsíců a jeho měsíční výše činí maximálně 0,25násobek průměrné mzdy v českém národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházející kalendářního roku.

#### 4.4.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je upraven v § 116 zákona o zaměstnanosti a lze jej poskytnout zaměstnavateli v případě, že přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je ze strany úřadu věnována zvýšená péče (uchazeči, kteří tuto péči potřebují z důvodu svého zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo z jiných vážných důvodů – dle § 33 zákona o zaměstnanosti).

Tento příspěvek je poskytován na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a místně příslušným úřadem práce, a to nejdéle po dobu 3 měsíců a jeho měsíční částka na jednoho zaměstnance, který se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy v České republice.

#### 4.4.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je upraven v § 117 zákona o zaměstnanosti a je poskytován v případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, kvůli čemuž nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Příspěvek je poskytován na základě dohody mezi zaměstnavatelem a místně příslušným úřadem práce a je určen na částečnou úhradu náhrady mzdy, a to nejdéle po dobu 6 měsíců při měsíční platbě maximálně poloviny minimální mzdy v České republice.

#### 4.4.8 Poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti

Cílené programy k řešení zaměstnanosti jsou upraveny v § 120 zákona o zaměstnanosti, který cílené programy charakterizuje jako „*soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce*“ (Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost 2013, s. 142), přičemž součástí programu je vždy stanovení podmínek pro provádění programu a harmonogram čerpání financí. Mezi cílené programy jsou zařazeny také programy na podporu obnovy nebo technického zhodnocení investičního majetku sloužícího k pracovnímu uplatnění zdravotně postižených osob.

Cílené programy celostátního charakteru musí být schváleny vládou České republiky a cílené programy obecního, okresního a krajského charakteru schvaluje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

#### 4.4.9 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V případě podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením se jedná o podporu chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen, na které je možno na základě dohody s místně příslušným úřadem práce čerpat příspěvek. Chráněná pracovní místa a jejich podpora formou příspěvků je upravena v § 75 až 78 zákona o zaměstnanosti.

Chráněné pracovní místo je tedy pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením, a to na základě dohody zaměstnavatele s místně příslušným úřadem práce, přičemž chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu minimálně 3 let.

Vedle chráněného pracovního místa existují v České republice také tzv. chráněné pracovní dílny, což jsou dílny, které zaměstnávají minimálně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením, přičemž tyto dílny musí být přizpůsobeny zdravotnímu znevýhodnění všech osob (odstranění bariér).

## **5. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI VE FRANCII**

### **5.1 Náplň státní politiky zaměstnanosti ve Francii a její legislativní úprava**

Také ve Francii hraje politika zaměstnanosti velmi významnou roli, přičemž v této zemi je politika zaměstnanosti zaměřena zejména na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti a na zlepšení postavení uchazečů o zaměstnání na trhu práce, s výrazným zaměřením na ohrožené skupiny, kterými jsou zejména (Šnajdr, 2014):

- mladí lidé;
- absolventi;
- lidé bez kvalifikace nebo s kvalifikací velmi nízkou;
- lidé starší 50 let, přičemž tato skupina však není tolik ohrožená, jako je tomu v České republice.

Ve Francii neexistuje samostatná legislativní úprava pro politiku zaměstnanosti, ale úprava této oblasti je zahrnuta do zákoníku práce, ze dne 21. ledna 2008, ve znění pozdějších předpisů (*Code du travail*).

### **5.2 Subjekty státní politiky zaměstnanosti ve Francii**

Na tvorbě politiky zaměstnanosti se ve Francii podílí tzv. subjekty státní politiky zaměstnanosti, mezi které patří:

- stát, který je představován zejména:
  - Ministerstvem práce, zaměstnanosti, odborného vzdělávání a sociálního dialogu (*Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social*);
  - Národní agenturou zaměstnanosti (*Agence Nationale pour l'Emploi – ANPE*), která pomáhá lidem hledajícím zaměstnání, poskytuje jim rady týkající se školení nebo povolání a pomáhá zaměstnavatelům při nabírání personálu či při přerazování stávajících zaměstnanců; vedle toho agentura vede registr uchazečů o práci a sestavuje statistiky; ANPE tedy hraje ústřední roli ve snižování nezaměstnanosti, přičemž většina uchazečů využívá její služby jako hlavní způsob hledání práce (přeloženo, Thornton, Lunt, 1997, s. 120);
- zaměstnavatelé, respektive jejich organizace jako je např. zaměstnavatelská organizace MEDEF (*Mouvement des entreprises de France*);

- odborové svazy zaměstnanců – např. Obecná konfederace práce – CGT (*Confédération générale du travail*) či Francouzská demokratická konfederace práce – CFTD (*Confédération française démocratique du travail*).

### **5.3 Aktivní politika zaměstnanosti ve Francii**

Také ve Francii lze politiku zaměstnanosti členit na pasivní a aktivní část, z nichž zde bude věnována pozornost právě aktivní politice zaměstnanosti, respektive jejím nástrojům na podporu zlepšování situace na trhu práce a zlepšování stavu zaměstnanosti v zemi, mezi které patří zejména (Evropská komise, 2013b, s. 21 až 27):

- veřejné služby zaměstnanosti zaměřené na odbornou přípravu v prioritních oblastech s velkou nabídkou pracovních míst, rekvalifikace;
- opatření ke zlepšování účinnosti a účelnosti veřejných služeb zaměstnanosti a odborných příprav;
- opatření na udržování osob na trhu práce po delší dobu a zvýšení zaměstnanosti starších pracovníků;
- program „pracovní místa pro budoucnost“ určený pro mladé lidi;
- daňové úlevy a snížení příspěvků na sociální zabezpečení na podporu vytváření pracovních míst prostřednictvím možnosti snížení nákladů práce.

#### **5.3.1 Podpora zaměstnanosti mladých lidí**

V současné době jsou ve Francii v oblasti politiky zaměstnanosti prioritou mladí lidé, protože zejména nekvalifikovaní mladí lidé ve věku 16 až 25 let mají velmi složitou pozici na trhu práce, přičemž ve Francii je již 900.000 mladých lidí bez jakékoliv kvalifikace.

Co se týče podpory zaměstnanosti mladých lidí, lze tuto činnost v rámci aktivní politiky zaměstnanosti rozdělit na dvě hlavní oblasti, a to na podporu vzdělávání mladých lidí bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací a na oblast podpory vytváření nových pracovních míst pro mladé lidi.

- Vzdělávání a rekvalifikace

V oblasti organizovaného vzdělávání a rekvalifikace, ve Francii funguje např. program „druhá šance“, v rámci kterého byla v posledních letech rozvinuta síť 70 speciálních škol (*Écoles de la deuxième chance*) a 20 speciálních státních vzdělávacích center (*Établissements publics d'insertion de la défense*). Činnost těchto institucí je bohužel

velmi nákladná, ale pokud budou jejich programy a kurzy kvalitně využívány, mohou přinést trvalé příležitosti pro na trhu práce nejvíce oslabené mladé jedince a v důsledku také pro celou společnost (přeloženo, Cahuc, Carcillo a Zimmermann, 2013, s. 6).

- Podpora zaměstnávání mladých lidí

V této oblasti politiky zaměstnanosti funguje např. program „pracovní místa pro budoucnost“, v rámci kterého jsou ze strany státu vytvářena nová místa, přičemž dle plánů tohoto programu mělo být do konce března roku 2014 vytvořeno 150 000 nových pracovních míst pro mladé uchazeče o zaměstnání, a to zejména ve veřejném sektoru (Evropská komise, 2013b, s. 23).

Cílem programu je tedy usnadnit mladým lidem vstup na trh práce tím, že získají lepší profesní dovednosti díky školicím programům a také tím, že jim stát zprostředkuje první pracovní zkušenost.

### 5.3.2 Generační smlouvy

Generační smlouvy jsou dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti ve Francii, která slouží ke snižování nezaměstnanosti jak mladých lidí, tak lidí starších 55 let. Podstatou těchto smluv je spolupráce mezi mladou generací zaměstnanců, kterou představují lidé do 30 let, a starou generací zaměstnanců zastoupenou lidmi staršími 55 let, kdy pracovní smlouva je uzavřena mezi zaměstnavatelem na straně druhé a dvěma zaměstnanci na straně druhé (přeloženo, Lefresne, 2012, s. 16 a 17).

Spolupráce mezi dvěma vybranými zaměstnanci je přínosná nejen pro oba zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele, protože:

- mladý zaměstnanec těží ze zkušeností seniora a přebírá jeho znalosti;
- starý zaměstnanec předává své znalosti a zkušenosti generaci mladých zaměstnanců, učí, mentoruje a tím má možnost zůstat déle na trhu práce (není nahrazen mladým zaměstnancem, ale fungují po určitý čas v zaměstnání společně);
- zaměstnavatel díky generačním smlouvám při nahrazování starých zaměstnanců novými nepřichází o potřebné znalosti, zkušenosti a know-how.

Generační smlouva může být uzavřena na období maximálně 5 let, případně na dobu kratší, která musí končit nejpozději v den 30. narozenin mladého zaměstnance účastnícího se tohoto smluvního vztahu. Každý půlrok pak musí oba zaměstnanci vytvořit zprávu hodnotící participaci seniora a vývoj mladého zaměstnance. Pro podporu uzavírání generačních smluv,



stát poskytuje zaměstnavatelům finanční pomoc po dobu trvání jednotlivých generačních smluv, a to až do výše 2.000,- Euro za rok na jednu smlouvu. (přeloženo, Lefresne, 2012, s. 17).

#### **5.4 Reforma trhu práce**

Velmi důležitým rokem v politice zaměstnanosti ve Francii byl rok 2013, kdy v zemi proběhla reforma trhu práce, a to na základě nové legislativní úpravy práce a zaměstnanosti z května 2013, která vznikla v návaznosti na národní meziodvětvovou dohodu mezi sociálními partnery (ANI), která byla podepsána již v lednu téhož roku.

V kostce lze říci, že od této dohody a následné legislativní úpravy bylo očekáváno výrazné zlepšení fungování trhu práce, kdy bude firmám i zaměstnancům poskytnuto více zajištění a ochrany, snížení segmentace trhu práce a také výrazná úprava dočasných smluv (obdobu pracovních smluv na dobu určitou) a hromadného propouštění (přeloženo, Le Barbanchon, Malherbet, 2013, s. 27).

Klíčovými prvky reformy trhu práce ve Francii bylo zejména (Sands, 2013):

- zvýšení flexibility zaměstnavatelů i zaměstnanců – zaměstnavatelé se mají v případě ekonomických těžkostí vyhýbat hromadnému propouštění a místo toho mají využívat (na základě dohody s odbory) např. snížení mezd, zkrácení pracovní doby apod.; zaměstnancům jsou garantovány lepší možnosti k rozvoji jejich pracovní kariéry (včetně možnosti zkušební práce v jiné společnosti s možností vrátit se bez komplikací k původnímu zaměstnavateli apod.);
- zvýšení ochrany zaměstnanců – např. podpora pracovních smluv na dobu neurčitou a podpora práce na plný úvazek, zvýšení nákladů zaměstnavatele v případě uzavírání dočasných pracovních smluv, trvání zdravotního pojištění na náklady zaměstnavatele ještě 12 měsíců po propuštění zaměstnance;
- upevnění rolí pracovních rad a zástupců zaměstnanců – ve společnostech s více než 5 000 zaměstnanců ve Francii nebo s 10 000 zaměstnanci po celém světě musí mít zaměstnanci svého zástupce ve vedoucím orgánu společnosti;
- změna hromadného propouštění – změny v procesu hromadného propouštění umožní zaměstnavateli větší flexibilitu a zkrácení tohoto procesu;
- zjednodušení sporných procesů v oblasti práce – zkrácení promlčecí doby pro napadení neoprávněného ukončení pracovněprávního vztahu na 2 roky, nastavení promlčecí doby

pro vymáhání vyplacení dlužné mzdy na 3 roky a promlčecí doby pro učinění právního kroku v případě diskriminace či harassmentu na 5 let, podpora smířčího řešení sporů prostřednictvím odškodnění (jeho výše se přitom odvíjí od délky pracovního poměru s odškodňovaným zaměstnancem).

### **5.5 Priority politiky zaměstnanosti do roku 2020**

Budeme-li se v oblasti politiky zaměstnanosti ve Francii dívat do budoucna, v časovém horizontu do roku 2020, lze vymezit následující priority této politiky (Labaye, Roxburgh, Magnin, Mischke, 2012, s. 23 a 24):

- reforma podmínek na trhu práce s ohledem na seniory – vytváření nových pracovních schémat pro seniory, tréninková schémata a předávání zkušeností, stimulování lidí, aby pracovali déle (reforma důchodového systému);
- lepší úroveň dovedností studentů a pracujících a zlepšení schopnosti přizpůsobovat se požadavkům na trhu práce – posílení vzdělávání, posílení transparentnosti a vedení studentů při výběru svého vzdělání, ale také posílení celoživotního vzdělávání zaměstnanců;
- zlepšení pracovní flexibility a pracovních nákladů – například prostřednictvím nastavení minimální mzdy, týdenní pracovní doby apod.;
- podpora tvorby nových pracovních míst, a to jak pro lidi s nízkou kvalifikací, tak pro lidi kvalifikované;
- zvýšení efektivity pracovních agentur, přičemž v této oblasti byl velký krok vpřed učiněn již v roce 2010, kdy došlo ke sloučení pracovních agentur odpovědných za vyplacení podpory v nezaměstnanosti a pracovních agentur odpovědných za pomoc při hledání nového zaměstnání (pro uchazeče) a při hledání nových zaměstnanců (pro zaměstnavatele); stále je však možné zlepšování, a to např. co se týče jejich managementu.

## **6. NÁRODNÍ HOSPODÁŘSTVÍ, JEHO SEKTORY A ZÁKLADNÍ MAKROEKONOMICKÉ UKAZATELE PRO HODNOCENÍ NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ VYBRANÝCH ZEMÍ**

Pro charakteristiku ekonomiky České republiky a Francie a následně jejich vybraných oblastí v praktické části mé diplomové práce budou využity základní makroekonomické ukazatele a dále stručná charakteristika jednotlivých sektorů národního hospodářství, proto zde budou uvedeny stručné teoretické podklady ohledně národního hospodářství, jeho sektorů a základních ukazatelů.

### **6.1 Vymezení základních makroekonomických ukazatelů**

Pro vymezení základních makroekonomických ukazatelů bude vycházeno z metodiky Českého statistického úřadu, a to zejména proto, aby teoretické podklady co nejvíce korespondovaly s následně uvedenými konkrétními daty týkajícími se všeobecné charakteristiky ekonomiky země.

#### **6.1.1 Hrubý domácí produkt (HDP)**

**Hrubý domácí produkt (HDP)**, který je používán pro stanovení výkonnosti ekonomiky, je představován „peněžním vyjádřením celkové hodnoty statků a služeb nově vytvořených v daném období na určitém území“, přičemž jej je možno spočítat třemi následujícími způsoby (Český statistický úřad, 2014b):

- **produkční metoda** – představuje součet hrubé přidané hodnoty jednotlivých institucionálních sektorů nebo odvětví a čistých daní na produkty, hrubá přidaná hodnota je přitom rozdílem mezi produkcí a mezipotřebou, toto upravené o daně snížené o dotace na výrobky; vzorec této metody:  
$$\text{HDP} = \text{Produkce} - \text{Mezipotřeba} + \text{Daně z produktů} - \text{Dotace na produkty};$$
- **výdajová metoda** – představuje součet konečného užití výrobků a služeb rezidentskými jednotkami (skutečná konečná spotřeba a tvorba hrubého kapitálu) a salda vývozu a dovozu výrobků a služeb; skutečná konečná spotřeba je odvozena prostřednictvím naturálních sociálních transferů od výdajů na konečnou spotřebu domácností, vlády a neziskových institucí sloužících domácnostem; tvorba hrubého kapitálu se člení na tvorbu hrubého fixního kapitálu, změnu zásob a na čisté pořízení cenností; vzorec této metody:

**HDP** = Výdaje na konečnou spotřebu + Tvorba hrubého kapitálu + Vývoz výrobků a služeb - Dovoz výrobků a služeb;

- **důchodová metoda** – představuje součet prvotních důchodů za národní hospodářství celkem: náhrad zaměstnancům, daní z výroby a z dovozu snížených o dotace a hrubého provozního přebytku a smíšeného důchodu (resp. čistého provozního přebytku a smíšeného důchodu a spotřeby fixního kapitálu); vzorec této metody:

$$\text{HDP} = \text{Náhrady zaměstnancům} + \text{Daně z výroby a z dovozu} - \text{Dotace} + \text{Čistý provozní přebytek} + \text{Čistý smíšený důchod} + \text{Spotřeba fixního kapitálu.}$$

### 6.1.2 Inflace a míra inflace

**Inflace** znamená všeobecný růst cenové hladiny v čase, přičemž při jejím stanovení se vychází z tzv. cenových indexů spotřebitelských cen, které „poměřují úroveň cen vybraného koše reprezentativních výrobků a služeb (cca 700) ve dvou srovnávaných obdobích, přičemž váha (resp. význam), která je jednotlivým cenovým reprezentantům ve spotřebním koši přisouzena, odpovídá podílu daného druhu spotřeby, který zastupují, na celkové spotřebě domácností“ (Český statistický úřad, 2014c); do spotřebního koše přitom patří (Český statistický úřad, 2014c):

- potravinářské zboží – potraviny, nápoje, tabák;
- nepotravinářské zboží – odívání, nábytek, potřeby pro domácnost, drogistické a drobné zboží, zboží pro dopravu a volný čas, zboží pro osobní péči apod.;
- služby – opravárenské, z oblasti bydlení, provozu domácnosti, zdravotnictví, sociální péče, dopravy, volného času, vzdělávání, stravování a ubytování, osobní péče a služby finanční.

Míra inflace je představována procentním přírůstkem indexů spotřebitelských cen.

### 6.1.3 Míra nezaměstnanosti

**Míra nezaměstnanosti** vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle, resp. na celkovém ekonomicky aktivním obyvatelstvu; jelikož se jedná o poměrový ukazatel, míra nezaměstnanosti se vyjadřuje v procentech.

### 6.1.4 Obchodní bilance zahraničního obchodu

**Obchodní bilance zahraničního obchodu** je vyjádřena rozdílem mezi vývozem a dovozem zboží a služeb (vývoz – dovoz), přičemž zahraniční obchody jsou děleny na ty probíhající

uvnitř EU a na ty probíhající s jinými než členskými státy EU (tzv. třetí země); vývoz přitom představuje *“hodnotu zboží odeslaného do zahraničí, které přestoupilo státní hranici za účelem jeho trvalého nebo dočasného ponechání v zahraničí”* (Český statistický úřad, 2014d), a to jak do členských států EU, tak do států mimo EU; dovoz naopak vyjadřuje *„hodnotu zboží přijatého ze zahraničí, které přestoupilo státní hranici za účelem jeho trvalého nebo dočasného ponechání v tuzemsku“* (Český statistický úřad), a to jak ze členských států EU, tak ze států mimo EU.

## **6.2 Vymezení sektorů národního hospodářství**

Souhrn veškerých ekonomických činností na území konkrétního státu je označován jako národní hospodářství, který je dále dělen na jednotlivé sektory, přičemž tyto sektory lze dále dělit na jednotlivá odvětví národního hospodářství.

Jednotlivé sektory národního hospodářství lze charakterizovat následovně (ManagementMania.com):

- primární sektor – zaměřený zejména na získání surovin pro další zpracování – zemědělství, lesní hospodářství, lov ryb, těžební průmysl;
- sekundární sektor – zaměřený zejména na výrobu a pro zpracování surovin – zpracovatelský průmysl, stavebnictví, výroba a rozvod energií a vody;
- terciální sektor – představovaný službami – obchod, vzdělávání, zdravotnictví, peněžnictví, pojišťovnictví, doprava apod.;
- kvartérní sektor – věda a výzkum.

Rozlišování jednotlivých odvětví národního hospodářství a jejich třídění dle příslušnosti k některému ze čtyř výše uvedených sektorů je velmi důležité mimo jiné jako jeden ze znaků k určování ekonomické vyspělosti země, a to konkrétně dle počtu osob zaměstnaných v jednotlivých sektorech, kdy:

- v nejméně rozvinutých zemích je nejvíce osob zaměstnáno v primárním sektoru, a to konkrétně v zemědělství;
- ve středně rozvinutých zemích je nejvíce osob zaměstnáno v sekundárním sektoru, tedy v průmyslu;
- v nejvyspělejších zemích je nejvíce osob zaměstnáno v terciálním sektoru, tedy ve službách.

## **7. CÍL PRÁCE A METODIKA**

### **7.1 Cíl práce**

Cílem práce je analýza působení aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a ve Francii, a to konkrétně v kraji Vysočina a regionu Limousin, přičemž hodnocení bude prováděno z hlediska:

- používaných nástrojů;
- implementovaných projektů.

s tím, že pozornost bude zaměřena zejména na celkový dopad realizovaných projektů řešení nezaměstnanosti na skutečný stav zaměstnanosti a vývoj na trhu práce v obou územně samosprávných celcích. Z tohoto hodnocení poté vyplyne také účinnost přístupu k řešení nezaměstnanosti v České republice a v kraji Vysočina na straně jedné a ve Francii a v regionu Limousin na straně druhé.

Dílčím cílem je také analýza nezaměstnanosti v obou zemích a ve vybraných oblastech a popsání, srovnání a zhodnocení struktury a funkčnosti institucí, které se v České republice a ve Francii řešením problematiky zaměstnanosti zabývají.

### **7.2 Vyslovené hypotézy**

S ohledem na výše uvedené cíle, byly pro potřeby následující komparace aktivní politiky zaměstnanosti v České republice, ve Francii a ve vybraných oblastech těchto zemí, vysloveny následující hypotézy:

***H1 Projekty a přístupy realizované v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina a v regionu Limousin přispěly ke snížení nezaměstnanosti v těchto vyšších územně samosprávných celcích do té míry, že zde ve sledovaném období klesla nezaměstnanost minimálně o 1 %.***

***H2 Stabilita institucionálního systému řešení problematiky nezaměstnanosti přispívá alespoň ke stabilizaci (nezvyšování) míry nezaměstnanosti, a to ve srovnání mezi Českou republikou a Francií celkově a mezi Krajem Vysočina a regionem Limousin zvlášť.***

*H3 Celkový efekt přístupů k řešení problematiky nezaměstnanosti z hlediska projektového i systémového je v České republice a ve Francii a v Kraji Vysočina a v regionu Limousin srovnatelný.*

### 7.3 Metodika

#### 7.3.1 Výběr srovnávaných územních celků v České republice a ve Francii a jeho zdůvodnění

Podle platné ústavy se vyšší územně samosprávné celky v České republice nazývají kraje a země je administrativně uspořádána do čtrnácti krajů.

Ve Francii se vyšší územně samosprávné celky nazývají **regiony**, přičemž země je rozdělena do 27 regionů (které se dále dělí na 101 departmentů). Součástí země jsou také zámořská území, ty však byly z důvodu jejich výrazné ekonomické a kulturní odlišnosti od Evropy pro účely této práce vyloučeny.

Při výběru kraje České republiky, na kterou bude mimo jiné zaměřena praktická část, bylo vycházeno zejména z dobré znalosti kraje Vysočina, jejího trhu práce a strategií, která jsou v tomto kraji při řešení nezaměstnanosti aplikována. V kraji Vysočina jsem se totiž narodila a žila v něm celý život až do roku 2010. Porovnání a zanalyzování Aktivní politiky zaměstnanosti České republiky právě s Francií je dáno a spojeno opět s mým osobním životem. Je to totiž necelý rok, kdy jsem se do Francie z osobních a pracovních důvodů odstěhovala. Žiji ve střední Francii, ve městě Lyonu, což je hlavní město regionu Rhône-Alpes a zároveň hlavní město departementu Rhône. Bohužel tento region jsem si pro mou diplomovou práci vybrat nemohla, neboť s jeho rozlohou (téměř 44 000 km<sup>2</sup>) je tak téměř 7,5x rozlehlejší než kraj Vysočina a s jeho 6 118 000 obyvateli téměř 12x lidnatější. Protože oba regiony nedisponují ani ekonomickou, ani geografickou podobností, jejich porovnání by nemělo žádnou vypovídací hodnotu. Celkově najít vhodného francouzského regionu, který by byl v co nejvyšší míře srovnatelný s krajem Vysočina, nebyla lehká záležitost, neboť výběr byl limitován těmito následujícími skutečnostmi:

- většina francouzských regionů má rozlohu i počet obyvatel podstatně vyšší než má většina krajů České republiky, přičemž kraj Vysočina nepatří k největším českým a moravským krajům ani z hlediska rozlohy, ani z hlediska počtu obyvatel;

- průměrná míra nezaměstnanosti ve Francii v roce 2013 činila 10,2 %, stejný ukazatel za Českou republiku dosáhl úrovně 7,0 %, přitom žádný francouzský region nemá průměrnou míru nezaměstnanosti nižší než 9 %.

Pro výběr francouzského regionu nejvíce se přibližujícího kraji Vysočina proto byla stanovena následující kritéria:

- podíl nezaměstnaných na celkovém počtu práceschopného obyvatelstva (pro úplnost je třeba uvést, že absolutní srovnatelnost ukazatelů vykazovaných Českou republikou a Francie je zajištěna jednotnou metodikou výpočtu základních statistických charakteristik (ukazatelů) stanovenou v rámci Evropské unie prostřednictvím EUROSTATu);
- příbuznost celkového (geografického, demografického i ekonomického) charakteru a rázu regionu s krajem Vysočina (z toho důvody byly z výběru vyřazeny např. regiony mající přístup k moři).

Na základě těchto kritérií a míry jejich naplnění byl tedy pro účely srovnání přístupů k řešení problematiky nezaměstnanosti vybrán region Limousin, přičemž:

- míra nezaměstnanosti regionu Limousin k 31. 12. 2013 činila 9,8 % (stejný ukazatel za kraj Vysočina je 8,6 %), region Bretagne/Bretaň sice ve stejném období vykázal míru nezaměstnanosti 9,2 % (nejnižší ve Francii), ale jedná se o region přímořský, tedy s velmi odlišným charakterem než má vnitrozemský kraj Vysočina, proto byla dána přednost regionu Limousin, který dosahuje druhé nejnižší míry nezaměstnanosti ve Francii;
- region Limousin je sice téměř dvaapůlkrát rozlehlejší než kraj Vysočina (přesto je tomuto kraji rozlohou z francouzských regionů nejbliže), obyvatel zde však žije jen zhruba o třetinu více než v kraji Vysočina, z hlediska počtu obyvatel se jedná o region kraji Vysočina nejbližší (region Corse/Korsika má počet obyvatel ve srovnání s krajem Vysočina zhruba poloviční, jedná se ale o velmi specifický ostrov, a to jak z hlediska sociálně-ekonomického, tak i z hlediska samotného fungování regionální administrativy ve srovnání s ostatními regiony Francie); z hlediska rozlohy není žádný francouzský region s krajem Vysočina srovnatelný (všechny jsou výrazně rozlehlejší).

Pro potřeby některých analýz, popisů a srovnání údajů a trendů budou použita také data vztahující se nejen k vybraným oblastem, ale také k celé České republice a Francii.



### 7.3.2 Metodický postup

Při tvorbě mé diplomové práce byl využit pro dosažení stanoveného cíle následující postup.

V prvním kroku byla důkladně prostudována odborná literatura na téma trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti, politiky zaměstnanosti obecně a následně konkrétní aktivní politiky zaměstnanosti na úrovni Evropské unie a poté v České republice a Francii, na základě čehož byla vytvořena rešeršní část (kapitola 2 až 5). Vedle studia příslušné odborné literatury bylo nezbytné také prostudování, zanalyzování a porovnání legislativního rámce politiky zaměstnanosti v České republice a ve Francii.

Do rešeršní části byla zahrnuta také krátká kapitola (6), která je věnována vymezení národního hospodářství a základních makroekonomických ukazatelů. Uvedení tohoto zdánlivě nesouvisejícího tématu v práci má své opodstatnění, jedná se o stručné vymezení údajů, které byly následně využity k ekonomické charakteristice obou srovnávaných zemí a jejich vybraných oblastí.

V další fázi byly vybrány oblasti v České republice a Francii pro potřeby dalšího srovnávání nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti v těchto zemích a oblastech – podrobněji viz předchozí podkapitola.

Dalším krokem bylo provedení ekonomicko-statistické analýzy základních makroekonomických údajů a údajů vztahujících se k trhu práce, k nezaměstnanosti a zaměstnanosti za Českou republiku, Francii, kraj Vysočina a region Limousin, přičemž potřebná data byla získána zejména ze statistik a databází Českého statistického úřadu a jeho francouzské obdoby Institut National de la Statistique et des Études Économiques. Pro zajištění aktuálnosti a termínové srovnatelnosti byla zvolena oficiální (tj. potvrzená) data zpracovaná ke dni 31. 12. 2013. Aktuálnější data, tzn. například data k 31. 1. 2014 či k 28. 2. 2014 nebyla využita, neboť francouzský úřad je běžně v potvrzené verzi (na rozdíl od Českého statistického úřadu) nezveřejňuje.

Pro vlastní provedení výzkumu tedy byly využity kvantitativní statistické metody, a to:

- sběr dat;
- analýza dat;
- vyhodnocení zpracovaných dat.

Na základě získaných dat a informací a po jejich vyhodnocení byly výsledky šetření interpretovány, a to zejména ve vazbě k stanovenému cíli práce a k potvrzení či vyvrácení pravdivosti formulovaných hypotéz.

## **8. STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ A NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE A FRANCII**

### **8.1 Národní hospodářství České republiky**

V této kapitole bude pozornost věnována stručné charakteristice ekonomiky České republiky, a to s využitím ukazatelů, které byly vymezeny v kapitole 5. Pro přehlednost jsou údaje, které byly získány z databází a statistik Českého statistického úřadu, uspořádány do následující tabulky.

**Tabulka 1: Přehled základních makroekonomických ukazatelů ČR**

	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
HDP (v mld. Kč)	3.662,6	3.848,4	3.759,0	3.790,9	3.823,4	3.845,9	3.883,8
Míra inflace (průměr, v%)	2,8	6,3	1,0	1,5	1,9	3,3	1,4
Míra nezaměstnanosti (průměr, v %)	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0
Bilance zahraničního obchodu (v mil. Kč)	87.915	67.246	149.587	121.241	191.128	305.710	350.613

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu [online]. Citováno 2014-07-29 z [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Z výše uvedeného přehledu je zřejmé, že rok 2008, ve kterém proběhla světová finanční krize, ovlivnila logicky i české národní hospodářství.

Co se týče HDP, v roce 2009 došlo k výraznému snížení jeho výše, ale v následných letech HDP pozvolna rostl a v roce 2013 již dosáhl mírně nad jeho hodnotu v roce 2008.

V oblasti inflace „do očí bije“ údaj za rok 2008, kdy byla inflace nejvyšší za posledních 7 let. Druhým obdobím, kdy se investice více odchýlila od průměrných hodnot, byl rok 2012 a třetím rokem byl rok 2007. V ostatních letech ve sledovaném období se inflace pohybovala v rozmezí 1 až 2 %.

Při pohledu na vývoj míry nezaměstnanosti v České republice ve sledovaném období, je zřejmé, že od roku 2008, kdy byla míra nezaměstnanosti nejnižší (4,4 %), dochází k pozvolnému růstu nezaměstnanosti, přičemž nejvyšší hodnoty (7,3 %) dosáhla v roce 2010. Nejvýznamnější meziroční nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán právě mezi roky 2008 a 2009, a to ve výši celých 2,3 %. V posledních dvou letech ve sledovaném období se

nezaměstnanost drží na stejné úrovni ve výši 7,0 %. Nezaměstnanost bude podrobněji rozebrána v následující samostatné kapitole.

Obchodní bilance zahraničního obchodu byla v celém sledovaném období kladná, což znamená, že vývoz zboží a služeb byl vyšší než jejich dovoz. Nejmenšího rozdílu přitom vývoz a dovoz dosáhl právě v roce 2008, v následujících letech již tento rozdíl pouze rostl (s výjimkou roku 2010), přičemž největší meziroční nárůst byl zaznamenán mezi lety 2011 a 2012.

**Zemědělství** má v České republice svou tradici, kdy některé zemědělské komodity byly a jsou vyváženy do zahraničí, přesto pozvolna dochází ke snižování výměry zemědělské půdy, přičemž v roce 2012 byla výměra zemědělské půdy 4.224 tis. ha (Ministerstvo zemědělství, 2013, s. 12) a také k většímu dovozu zemědělských produktů než je jejich vývoz, tedy k záporné bilanci zahraničního obchodu se zemědělskými produkty, kdy tato představovala v roce 2012 částku - 24,8 mld. Kč (Ministerstvo zemědělství, 2013, s. 12). Co se týče osob zaměstnaných v zemědělství, dochází také k pozvolnému snižování jejich počtu, přičemž v roce 2013 bylo v zemědělství zaměstnáno 149,6 tisíc lidí, tedy 3 % všech zaměstnaných osob v České republice (Český statistický úřad, 2014e).

**Průmysl** hraje v České republice významnou roli, přičemž významné postavení hraje zejména průmysl potravinářský, výroba pryžových a plastových výrobků, kovovýroba, výroba elektrických zařízení, a v neposlední řadě velmi významná výroba strojů a zařízení, výroba motorových vozidel a výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, přičemž největší vyváženou komoditou z České republiky do zahraničí byly právě produkty automobilového průmyslu, které se na vývozu roku 2012 podílely necelými 20 %. Co se týče osob zaměstnaných v průmyslu, v roce 2013 zde našlo své zaměstnání 1.810,9 tisíc lidí, tedy 36,6 % všech zaměstnaných osob v České republice (Český statistický úřad, 2014e).

Také sektor **služeb**, do kterého spadají zejména vzdělávání, zdravotnictví, doprava, pojišťovnictví, bankovníctví, ale například i sportovní a rekreační činnost, pohostinství, velkoobchod a maloobchod a mnohé další služby, je v České republice velmi rozvinut a v roce 2013 tento sektor zaměstnával 2.913 tisíc lidí, tedy 59 % všech zaměstnaných osob v České republice (Český statistický úřad, 2014e).

## 8.2 Nezaměstnanost v České republice

V této části bude podrobněji rozebrána nezaměstnanost v České republice, a to z několika pohledů – z pohledu globálního a dále z hlediska pohlaví, věku a vzdělání nezaměstnaného. Pro přehlednost přitom budou údaje získané ze statistik a databází Českého statistického úřadu uspořádány do tabulek.

**Tabulka 2: Přehled ekonomicky aktivních, zaměstnaných a nezaměstnaných osob a míry nezaměstnanosti v České republice v letech 2007 až 2013**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Počet ekonomicky aktivních obyvatel (v tis.)	5 198,3	5 232,3	5 286,5	5 268,9	5 223,0	5 256,9	5 306,0
Počet zaměstnaných (v tis.)	4 922,0	5 002,5	4 934,3	4 885,2	4 872,4	4 890,1	4 937,1
Počet nezaměstnaných (v tis.)	276,3	229,8	352,2	383,7	350,6	366,8	368,9
Míra nezaměstnanosti (v %)	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu [online]. Citováno 2014-07-30 z [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

V této tabulce jsou mimo již dříve uvedeného přehledu míry nezaměstnanosti v letech 2007 až 2013 doplněny údaje o počtu ekonomicky aktivních obyvatel a o počtu nezaměstnaných a zaměstnaných, které budou dále využity v následujících přehledech nezaměstnanosti.

### 8.2.1 Nezaměstnanost dle pohlaví

Jak již bylo uvedeno v rešeršní části diplomové práce, nezaměstnanost je ovlivněna řadou faktorů, kdy za jeden z nich lze považovat také pohlaví uchazeče o zaměstnání. Mezi rizikové skupiny, u nichž je větší pravděpodobnost ztráty zaměstnání a následné dlouhodobé nezaměstnanosti, patří mimo jiné také ženy s malými dětmi.

**Tabulka 3: Přehled míry nezaměstnanosti dle pohlaví v České republice v letech 2007 až 2013**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Míra nezaměstnanosti celková (v %)	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0
Míra nezaměstnanosti u žen (v %)	6,7	5,6	7,7	8,5	7,9	8,2	8,3
Míra nezaměstnanosti u mužů (v %)	4,2	3,5	5,8	6,4	5,8	6,0	5,9

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu [online]. Citováno 2014-07-30 z [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Jak je zřejmé z výše uvedené tabulky, teoretický předpoklad, že je nezaměstnanost mimo jiné ovlivněna pohlavím uchazeče, se potvrdil, protože ve všech letech ve sledovaném období byla míra nezaměstnanosti u žen vyšší než u mužů, přičemž tento rozdíl se pohybuje kolem 2 %.

#### 8.2.2 Nezaměstnanost dle věku

Dalším faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost je dle teoretických podkladů také věk, kdy nezaměstnanosti jsou více ovlivněny osoby mladší 30 let a následně osoby starší 41 let.

**Tabulka 4: Nezaměstnanost dle věku v České republice v roce 2013**

Věková skupina nezaměstnaných	Počet nezaměstnaných (v tis.)	Podíl na celkovém počtu nezaměstnaných (v %)
15 až 24 let	68,7	18,6
25 až 29 let	46,8	12,7
30 až 34 let	47,4	12,9
35 až 44 let	89,1	24,2
45 až 54 let	69,1	18,7
55 a více let	47,7	12,9
Celkem	368,9	100,0

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu [online]. Citováno 2014-07-30 z [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Z výše uvedeného přehledu je patrné, že největší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných měly v roce 2013 osoby ve věku 35 až 44 let, následované osobami ve věku 45 až 54 a osobami ve věku 15 až 24 let. Je tedy zřejmé, že nejlepší postavení na trhu práce mají osoby ve věku 25 až 34 let.

#### 8.2.3 Nezaměstnanost dle vzdělání

Posledním aspektem, na základě kterého bude analyzována nezaměstnanost v České republice, bude nejvyšší dosažené vzdělání nezaměstnaných osob.

**Tabulka 5: Nezaměstnanost dle vzdělání v České republice v roce 2013**

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet nezaměstnaných (v tis.)	Podíl na celkovém počtu nezaměstnaných (v %)
Základní	71,5	19,4
Střední bez maturity	163,3	44,3
Střední s maturitou	102,9	27,9
Vysokoškolské	31,3	8,5
Celkem	368,9	100,0

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu [online]. Citováno 2014-07-30 z [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Jak je patrné z výše uvedené tabulky, v roce 2013 byli mezi nezaměstnanými osobami v České republice nejvíce zastoupeni středoškolsky vzdělané osoby bez maturity, následované osobami s maturitou a dále lidmi pouze se základním vzděláním. Nejlépe na tom v roce 2013 byly vysokoškolsky vzdělaní lidé, kterých bylo s 8,5 % mezi nezaměstnanými nejméně.

### 8.3 Národní hospodářství Francie

V této kapitole bude pozornost věnována stručné charakteristice ekonomiky Francie, a to s využitím ukazatelů, které byly vymezeny v kapitole 5. Pro přehlednost jsou údaje, které byly získány z materiálů v gesci Ministerstva zahraničních věcí ČR a ze statistik EUROSTATu, uspořádány do následující tabulky.

**Tabulka 6: Přehled základních makroekonomických ukazatelů Francie**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
HDP (v mld. EUR)	1.886,8	1.933,2	1.885,8	1.936,7	2.001,4	2.032,3	2.059,9
Míra inflace (průměr, v %)	1,6	3,2	0,1	1,7	2,3	2,2	1,0
Míra nezaměstnanosti (průměr, v %)	8,0	7,5	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3
Bilance zahraničního obchodu (v mil. EUR)	0	0	- 45.391	- 52.446	- 74.165	- 67.241	-61.219

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z materiálů Ministerstva zahraničních věcí ČR - citováno 2014-08-07 z [www.businessinfo.cz](http://www.businessinfo.cz) a ze statistik EUROSTATu – citováno 2014-08-07 z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

Z výše uvedeného přehledu je zřejmé, že rok 2008, ve kterém proběhla světová finanční krize, ovlivnila také francouzské národní hospodářství a to zejména míru nezaměstnanosti v zemi.

Co se týče HDP, v roce 2009 došlo k mírnému snížení jeho výše, ale již v roce 2010 opět dosáhl mírně nad jeho hodnotu v roce 2008 a následně nadále pozvolna rostl bez významných výkyvů.

V oblasti inflace je vhodné poukázat na dva údaje, a to na údaj za rok 2008, kdy byla inflace nejvyšší za posledních 7 let, a na údaj za rok 2009, kdy byla inflace naopak nejnižší (a téměř nulová) za posledních 7 let. V ostatních letech ve sledovaném období se inflace pohybovala v rozmezí 1 až 2,3 %.

Při pohledu na vývoj míry nezaměstnanosti ve Francii ve sledovaném období, je zřejmé, že od roku 2008, kdy byla míra nezaměstnanosti nejnižší (7,5 %), došlo k výraznému nárůstu nezaměstnanosti, přičemž největší meziroční nárůst byl zaznamenán právě mezi roky 2008 a 2009 (rozdíl 1,6 %) a nejvyšší hodnoty (10,3 %) míra nezaměstnanosti dosáhla v roce 2013. Nezaměstnanost bude podrobněji rozebrána v následující samostatné kapitole.

Obchodní bilance zahraničního obchodu byla v celém sledovaném období (respektive v období let 2009 až 2013, z důvodu neúplnosti dohledaných statistických údajů o zahraničním obchodě Francie za roky 2007 a 2008) záporná, což znamená, že vývoz zboží a služeb byl nižší než jejich dovoz. Nejmenšího rozdílu přitom vývoz a dovoz dosáhl v roce 2009, následně tento rozdíl do roku 2011 rostl a od roku 2012 opět pozvolna klesá.

**Zemědělství** ve Francii představuje jeden z hlavních sektorů, kdy zemědělská půda zaujímá ve Francii 54 % území a zaměstnává 3 % aktivního obyvatelstva a asi 3,6 milionu penzistů. V roce 2009 proběhla v zemi určitá krize zemědělského sektoru, jež se však již v roce 2010 urovnala a v roce 2012 dosáhly zemědělské výnosy země rekordních částek, a to zejména díky vývoji cen surovin. Produkty zemědělství představují také velmi důležitý vývozní artikl, kdy je Francie na čtvrtém místě mezi světovými exportéry v zemědělskopotravinářském sektoru. Nelze opominout také rybolov v zemi, kdy Francie zaujímá čtvrté místo v Evropě v objemu a hodnotě výlovu a je jedničkou mezi evropskými producenty ústřic. (BusinessInfo.cz, 2014).

**Průmysl** ve Francii je vyspělý, ale přesto je tento sektor ve srovnání s ostatními státy EU poddimenzovaný, kdy v roce 2013 bylo dle informací Ministerstva zahraničních věcí ČR (BusinessInfo.cz, 2014) v průmyslu Francie zaměstnáno asi 3,2 milionu lidí, tedy asi



15 % všech zaměstnanců. Co se týče nejdůležitějších průmyslových odvětví, jedná se zejména o chemický a farmaceutický průmysl, výrobu elektroniky a informačních technologií, výrobu automobilů a jiných dopravních prostředků (zejména letadel) a textilní průmysl.

**Sektor služeb** je na rozdíl od průmyslového sektoru ve Francii v porovnání s ostatními státy EU značně předimenzovaný, přičemž zaměstnává asi 72 % pracovních sil a na tvorbě HDP se podílí přibližně 70 % (BusinessInfo.cz, 2014).

## 8.4 Nezaměstnanost ve Francii

V této části bude podrobněji rozebrána nezaměstnanost ve Francii, a to z několika pohledů – z pohledu globálního a dále z hlediska pohlaví, věku a vzdělání nezaměstnaného. Pro přehlednost přitom budou údaje získané ze statistik EUROSTATu uspořádány do tabulek.

**Tabulka 7: Přehled ekonomicky aktivních, zaměstnaných a nezaměstnaných osob a míry nezaměstnanosti ve Francii v letech 2007 až 2013**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Počet ekonomicky aktivních obyvatel (v tis.)	27 825,5	28 013,6	28 263,1	28 360,2	28 398,4	28 603,6	28 752,5
Počet zaměstnaných (v tis.)	25 550,7	25 885,1	25 633,6	25 673,4	25 740,1	25 745,6	25 745,2
Počet nezaměstnaných (v tis.)	2 274,8	2 128,5	2 629,8	2 686,8	2 658,3	2 858,0	3 007,3
Míra nezaměstnanosti (v %)	8,0	7,5	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů ze statistik EUROSTATu – citováno 2014-08-08 z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

V této tabulce jsou mimo již dříve uvedeného přehledu míry nezaměstnanosti v letech 2007 až 2013 doplněny údaje o počtu ekonomicky aktivních obyvatel a o počtu nezaměstnaných a zaměstnaných, které budou dále využity v následujících přehledech nezaměstnanosti.

### 8.4.1 Nezaměstnanost dle pohlaví

Jak již bylo uvedeno v rešeršní části diplomové práce, nezaměstnanost je ovlivněna řadou faktorů, kdy za jeden z nich lze považovat také pohlaví uchazeče o zaměstnání. Také ve

Francii lze očekávat určitý rozdíl v nezaměstnanosti žen a mužů, tento rozdíl však velmi pravděpodobně nebude tak velký, jako v České republice, kde jsou rizikovou skupinou, co se týče dlouhodobé nezaměstnanosti mimo jiné také ženy s malými dětmi. Ve Francii nejsou ženy s malými dětmi nezaměstnaností tolik ohroženy jako v České republice, protože zpravidla nastupují do práce již půl roku po porodu, neodejdou tudíž z práce na příliš dlouho a neztratí tak kontakt s pracovní realitou.

**Tabulka 8: Přehled míry nezaměstnanosti dle pohlaví ve Francii v letech 2007 až 2013**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Míra nezaměstnanosti celková (v %)	8,0	7,5	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3
Míra nezaměstnanosti u žen (v %)	8,5	7,9	9,2	9,5	9,5	9,8	10,2
Míra nezaměstnanosti u mužů (v %)	7,6	7,1	9,0	9,1	8,8	9,8	10,3

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů ze statistik EUROSTATu – citováno 2014-08-08 z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

Z výše uvedené tabulky je naprosto zřejmé, že ve Francii není v nezaměstnanosti žen a mužů výrazný rozdíl. V letech 2007 až 2011 byl v nezaměstnanosti dle pohlaví rozdíl ve prospěch mužů (tedy u mužů byla nezaměstnanost nižší než u žen), maximální rozdíl přitom představoval 0,9 % v roce 2007. V roce 2012 byla překvapivě nezaměstnanost mezi muži a ženami na stejné úrovni a v roce 2013 dokonce došlo na trhu práce k tomu, že byla nezaměstnanost u žen nižší než u mužů, i když pouze 0,1 %.

#### 8.4.2 Nezaměstnanost dle věku

Dalším faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost je dle teoretických podkladů také věk a tento předpoklad je ve Francii více než zřejmý, kdy nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženy osoby mladší 30 let, které společnosti nabírají na stálo pouze výjimečně a raději u nich využívají pouze dočasné pracovní smlouvy (smlouvy na dobu určitou), které jim umožňují větší flexibilitu při propuštění a nabírání pracovníků například dle vývoje ekonomické situace podniku (E15.cz, 2013).

Druhou ohroženou skupinou lidí vzhledem k věku jsou na pracovním trhu Francie osoby v předdůchodovém věku, tedy starší 50 let.

Vzhledem k dostupným údajům o nezaměstnanosti vzhledem k věku, kdy EUROSTAT využívá rozdělení pouze do dvou skupin – nezaměstnaní mladší než 25 let a nezaměstnaní ve věku 25 let až 74 let, bude tato tabulka oproti tabulce pro Českou republiku výrazně

zjednodušená a pro lepší porovnatelnost dvou velmi výrazně velikostně odlišných souborů bude využit vhodnější údaj míry nezaměstnanosti.

**Tabulka 9: Míra nezaměstnanosti dle věku ve Francii v letech 2011 až 2013 (v %)**

Věková skupina nezaměstnaných	2011	2012	2013
15 až 24 let	22,6	24,4	24,8
25 až 74 let	7,7	8,2	8,7
Celková míra nezaměstnanosti	9,2	9,8	10,3

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů ze statistik EUROSTATu – citováno 2014-08-08 z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

Z výše uvedeného přehledu je naprosto zřejmý propastný rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti u osob ve věku 15 až 24 let a mírou nezaměstnanosti u osob starších 25 let, je tedy více než jasné, že mladí lidé jsou na trhu práce velmi výrazně ohroženi nezaměstnaností.

#### 8.4.3 Nezaměstnanost dle vzdělání

Posledním aspektem, na základě kterého bude analyzována nezaměstnanost ve Francii, bude nejvyšší dosažené vzdělání nezaměstnaných osob. Také v tomto případě bude vzhledem k dostupným statistickým údajům tabulka oproti variantě týkající se České republiky upravena.

**Tabulka 10: Míra nezaměstnanosti dle vzdělání ve Francii v letech 2011 až 2013 (v %)**

Nejvyšší dosažené vzdělání	2011	2012	2013
Nedokončené základní, základní a nižší střední	15,0	16,0	16,3
Vyšší střední	8,9	9,9	10,1
Vysokoškolské	5,4	5,7	5,9
Celková míra nezaměstnanosti	9,2	9,8	10,3

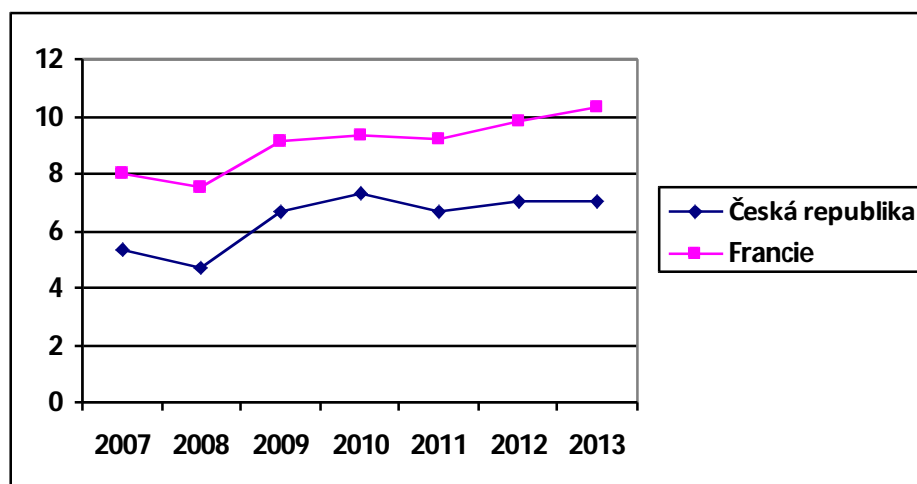
Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů ze statistik EUROSTATu – citováno 2014-08-08 z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

Výše uvedený přehled je tedy jasným důkazem toho, že ve Francii mají nejhorší postavení na trhu práce jedinci bez vzdělání nebo se vzděláním základním či nižším středním. Nejlepší postavení na trhu práce naopak mají osoby s vysokoškolským vzděláním.

## 8.5 Vývoj nezaměstnanosti po roce 2008 a fungování institucí zabývajících se zaměstnaností a řešením nezaměstnanosti v České republice a ve Francii

Z příslušných tabulek charakterizujících nezaměstnanost v obou zemích je naprosto zřejmé, že světová finanční krize v roce 2008 významně ovlivnila míru nezaměstnanosti v obou zemích, což je dobře zřejmé i z níže uvedeného grafu.

**Graf 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice a ve Francii (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů ze statistik Českého statistického úřadu [online], dostupné z [www.czso.cz](http://www.czso.cz), a ze statistik EUROSTATu [online] dostupné z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.

Na vývojových křivkách míry nezaměstnanosti v obou zemích je naprosto nepřehlédnutelný nárůst nezaměstnanosti mezi roky 2008 a 2009, přičemž v České republice představoval významných 2,3 % a ve Francii 1,6 %. Následný vývoj nezaměstnanosti v obou zemích se však podstatně liší.

V České republice míra nezaměstnanosti prozatím zaznamenala svůj vrchol v roce 2010 (7,3 %), poté došlo k mírnému poklesu a v následujícím roce 2012 opět k mírnému nárůstu, avšak již na úroveň nižší než v roce 2010. V posledních dvou letech ve sledovaném období míra nezaměstnanosti stagnuje na úrovni 7 %.

Naopak ve Francii míra nezaměstnanosti vzrostla nejen v roce 2009, ale pozvolný růst pokračoval také v následujících letech (s výjimkou nepatrného poklesu v roce 2011) a svého vrcholu prozatím zaznamenala v roce 2013 (10,3 %).

Dalšími roky, kterým bude věnována pozornost, bude v případě Francie rok 2010 a v případě České republiky rok 2011, a to z důvodu, že v těchto letech proběhly reorganizace pracovních

agentur, respektive úřadů práce. Měly tyto změny ve fungování úřadů, které hrají hlavní roli ve státní politice zaměstnanosti, protože realizují tuto politiku vůči lidem, kterých se skutečně týká, nějaký vliv na vývoj nezaměstnanosti v obou zemích?

V České republice tedy reorganizace úřadů proběhla v roce 2011, kdy mimo jiné vzniklo nové hierarchické uspořádání složené z pražského generálního ředitelství, ze 14 krajských poboček a 409 kontaktních pracovišť, což mělo zajistit zejména (Bičáková, 2011):

- finanční úspory;
- odstranění nepružného řízení;
- jednotné postupy při vykonávání činností;
- posílení kontrolní činnosti úřadů práce;
- zefektivnění výkonu politiky zaměstnanosti.

A jak se tedy tyto změny projeví na trhu práce, konkrétně na vývoji míry nezaměstnanosti? V roce 2011 nezaměstnanost mírně klesla, ale v následujícím roce opět mírně vzrostla a od té doby se drží na stejné úrovni. Na zhodnocení je poměrně brzy, ale lze říci, že reorganizace úřadů práce v České republice nepřinesla žádné výrazné zhoršení situace na trhu práce.

Ve Francii, kde v současné době funguje 912 pracovních agentur, proběhla jejich reorganizace již v roce 2010, přičemž tato reorganizace proběhla sloučením pracovních agentur odpovědných za vyplácení podpory v nezaměstnanosti a pracovních agentur odpovědných za pomoc při hledání nového zaměstnání či naopak při hledání nových zaměstnanců (Labaye, Roxburgh, Magnin, Mischke, 2012, s. 24).

Ovlivnily však tyto změny vývoj nezaměstnanosti ve Francii? Zřejmě neovlivnily. Mezi roky 2010 a 2011 sice došlo ke snížení míry nezaměstnanosti, ale o nepatrnou jednu desetinu procenta a v následujících letech již opět míra nezaměstnanosti pozvolna stoupala. Reorganizace pracovních agentur tedy rozhodně nebyla špatným krokem, ba naopak, byla krokem vpřed, ale jejich fungování má stále určité rezervy.

Z pohledu reorganizace lze tedy za „vítěze“ tohoto porovnání vyhlásit Českou republiku. Na závěr je však vhodné upozornit na fakt, že pohled na vliv reorganizací pracovních agentur a úřadů práce na vývoj nezaměstnanosti v obou zemích je pro potřeby mé diplomové práce značně zjednodušený, protože tento vývoj je ovlivněn nespočtem jiných faktorů, než je pouze organizace příslušných úřadů.

## 9. KOMPARACE PŘÍKLADŮ ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI VE VYBRANÝCH OBLASTECH V ČESKÉ REPUBLICE A VE FRANCII

### 9.1 Demografická a ekonomická charakteristika Kraje Vysočina

Rozloha:	6 795 km <sup>2</sup>
Počet obyvatel:	511 207 (údaj za rok 2012)
Hustota zalidnění:	75 obyvatel/km <sup>2</sup>
Krajské město:	Jihlava
Počet okresů:	5



Obrázek 1: Umístění Kraje Vysočina na území České republiky



Zdroj: Krynek, O. L. (2010). Novinky.cz [online]. Citováno 2014-08-09 z <http://www.novinky.cz/veda-skoly/193766-kraj-vysocina-chce-sehnat-dotaci-na-centrum-vedy-za-600-milionu.html>.

Kraj Vysočina, původně Jihlavský kraj, posléze od května 2001 do července 2011 označován pouze Vysočina, je samosprávným krajem České republiky. Sousedí s Pardubickým krajem,

Jihomoravským krajem, Jihočeským krajem a Středočeským krajem. Jeho jižní část se blíží k hranici České republiky s Rakouskem.

Celé území kraje patří do Českomoravské vrchoviny a nachází se v něm dvě chráněné krajinné oblasti – Žďárské vrchy a Železné hory. V kraji lze také nalézt řadu kulturních památek, zámků a církevních staveb. Tři kulturní památky jsou dokonce zapsány na Seznam světového kulturního a přírodního dědictví UNESCO, a to historické centrum města Telč, Poutní Kostel svatého Jana Nepomuckého na Zelené Hoře a židovská čtvrť, židovský hřbitov a Bazilika svatého Prokopa v Třebíči.

Svou rozlohou 6 795 km<sup>2</sup> je Kraj Vysočina pátým největším krajem v České republice. Území kraje se administrativně člení na 5 okresů, 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 26 obvodů pověřených obecních úřadů. Základní samosprávnou jednotkou jsou obce, kterých je v kraji 704. V kraji jsou nejčteněji zastoupeny obce s počtem obyvatel menším než 500. Statut města má v současnosti 34 obcí kraje.

Co se týče ekonomické výkonnosti Kraje Vysočina, tento se podílí na tvorbě HDP České republiky pouze asi 4 %, ekonomická výkonnost tedy výrazně zaostává za celorepublikovým průměrem (Krajská správa Českého statistického úřadu v Jihlavě, 2013, s. 19).

**Tabulka 11: HDP v České republice a v Kraji Vysočina v letech 2007 až 2012**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
HDP ČR (v mld. Kč)	3.662,6	3.848,4	3.759,0	3.790,9	3.823,4	3.845,9
HDP Kraje Vysočina (v mil. Kč)	152.657	152.415	151.840	150.498	155.262	157.118
Podíl Kraje Vysočina na HDP České republiky (v %)	4,2	4,0	4,0	4,0	4,1	4,1

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu [online]. Citováno 2014-08-09 z [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Významné postavení a dlouhou tradici má v Kraji Vysočina zemědělství, a to i přes poměrně nepříznivé podmínky, jako je vyšší nadmořská výška a sklonitost pozemků. Zpravidla se jedná o kombinaci rostlinné a živočišné výroby, zejména produkce obilovin, brambor, olejnin a pastevního chovu skotu. Co se týče průmyslové výroby, v Kraji Vysočina hraje hlavní roli zejména strojírenství, kovodělný průmysl, textilní průmysl, dřevozpracující průmysl a také průmysl potravinářský, přičemž průmyslovými centry jsou zejména bývalá okresní města a další města s dobrou dopravní dostupností. Také sektor služeb má v Kraji Vysočina dobrou

úroveň s kvalitní zdravotnickou péčí, s dostatkem školních zařízení a s významnými dopravními sítěmi. Vzhledem k velkému množství kulturních památek zde mají svůj význam také služby spojené s cestovním ruchem. (Krajská správa Českého statistického úřadu v Jihlavě, 2013, s. 19).

## **9.2 Analýza trhu práce v Kraji Vysočina**

Míra nezaměstnanosti se v Kraji Vysočina dlouhodobě pohybuje v lehce podprůměrné hodnotě v poměru k míře nezaměstnanosti v celé České republice, kraj se tedy nepotýká s akutní nezaměstnaností, přesto je na místě tento stav nadále podporovat a ještě lépe zlepšovat a věnovat dostatek pozornosti zejména nezaměstnanosti nejvíce ohrožených skupin obyvatel.

**Tabulka 12: Obecná míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina a v České republice v letech 2007 až 2013 (v %)**

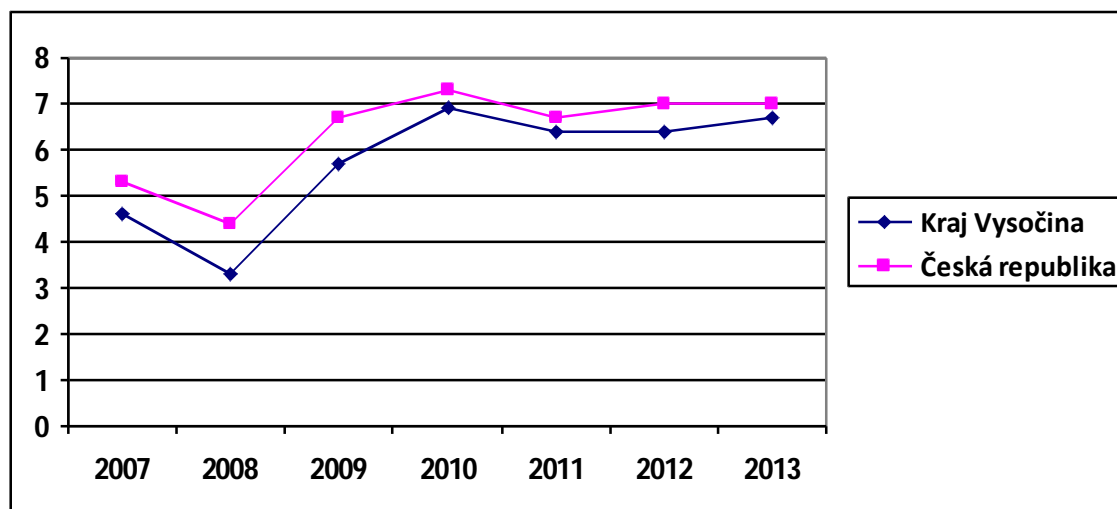
	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Kraj Vysočina	4,6	3,3	5,7	6,9	6,4	6,4	6,7
Česká republika	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu [online]. Citováno 2014-08-09 z [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Z tabulky vyplývá, že nejnižší míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina byla ve sledovaném období let 2007 až 2013 zaznamenána v roce 2008, poté se také do míry nezaměstnanosti na úrovni kraje promítla celosvětová finanční a hospodářská krize a míra nezaměstnanosti začala růst (mezi lety 2008 a 2009 dokonce o 2,4 %) a svého vrcholu dosáhla v roce 2010 s hodnotou 6,9 %. V roce 2011 míra nezaměstnanosti mírně klesla na hodnotu 6,4 %, na které se držela i v následujícím roce a v roce 2013 opět mírně stoupla na hodnotu 6,7 %. Přesto si Kraj Vysočina v průběhu celého sledovaného období udržel míru nezaměstnanosti nižší než je její celorepublikový průměr.



**Graf 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice a v Kraji Vysočina (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů ze statistik Českého statistického úřadu [online], dostupné z [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Na grafu je krásně vidět, že přestože je míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina nižší, než je míra nezaměstnanosti v celé České republice, obě míry se ve sledovaném období vyvíjeli dle relativně stejného trendu.

V následujících podkapitolách bude míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina analyzována dle více hledisek, přičemž pro analýzu údajů budou využity přehledné tabulky vytvořené z údajů Českého statistického úřadu. Na základě analýzy budou mimo jiné nalezeny skupiny obyvatel, které jsou v Kraji Vysočina nejvíce ohroženy nezaměstnaností.

#### 9.2.1 Nezaměstnanost dle pohlaví

V této části bude na míru nezaměstnanosti pohlíženo z hlediska pohlaví nezaměstnaných lidí, přičemž bude hledána odpověď na otázku, zda také v tomto kraji jsou nezaměstnaností více ohroženy ženy než muži tak, jak tomu je v celé České republice.

**Tabulka 13: Přehled míry nezaměstnanosti dle pohlaví v Kraji Vysočina v letech 2007 až 2013**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Míra nezaměstnanosti celková (v %)	4,6	3,3	5,7	6,9	6,4	6,4	6,7
Míra nezaměstnanosti u žen (v %)	6,1	4,6	7,0	7,9	8,0	7,8	8,9
Míra nezaměstnanosti u mužů (v %)	3,5	2,3	4,7	6,2	5,3	5,2	5,1

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu [online]. Citováno 2014-08-09 z [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Také v Kraji Vysočina se tedy potvrdil předpoklad, že nezaměstnaností jsou více ohroženy ženy než muži, přičemž u žen je míra nezaměstnanosti v jednotlivých letech sledovaného období o 1,7 až 3,5 % vyšší než míra nezaměstnanosti u mužů.

#### 9.2.2 Nezaměstnanost dle věku

V této části bude na míru nezaměstnanosti pohlíženo z hlediska věku nezaměstnaných lidí, přičemž bude hledána odpověď na otázku, zda také v tomto kraji jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy osoby ve věku 35 až 44 let tak, jak tomu je v celé České republice.

**Tabulka 14: Nezaměstnanost dle věku v Kraji Vysočina ve 4. čtvrtletí roku 2013**

<b>Věková skupina nezaměstnaných</b>	<b>Počet nezaměstnaných</b>	<b>Podíl na celkovém počtu nezaměstnaných (v %)</b>
15 až 24 let	3 500	22,9
25 až 29 let	2 100	13,7
30 až 34 let	1 800	11,8
35 až 44 let	4 000	26,1
45 až 54 let	2 500	16,3
55 a více let	1 400	9,2
<b>Celkem</b>	<b>15 300</b>	<b>100,0</b>

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu [online]. Citováno 2014-08-09 z [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Z výše uvedeného přehledu je patrné, že největší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných měly ve 4. čtvrtletí roku 2013 osoby ve věku 35 až 44 let, následované osobami ve věku 15 až 24 let a osobami ve věku 45 až 54 let. Na druhé straně je tedy zřejmé, že nejlepší postavení na trhu práce mají osoby ve věku 25 až 34 let, tedy stejně tak, jak je tomu na úrovni celé České republiky.

#### 9.2.3 Nezaměstnanost dle vzdělání

V této části bude na míru nezaměstnanosti pohlíženo z hlediska vzdělání nezaměstnaných lidí, přičemž bude hledána odpověď na otázku, zda také v tomto kraji jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy osoby se vzděláním středním bez maturity tak, jak tomu je v celé České republice.

**Tabulka 15: Nezaměstnanost dle vzdělání v Kraji Vysočina ve 4. čtvrtletí roku 2013**

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet nezaměstnaných	Podíl na celkovém počtu nezaměstnaných (v %)
Základní	2 700	17,6
Střední bez maturity	6 100	39,9
Střední s maturitou	4 700	30,7
Vysokoškolské	1 800	11,8
Celkem	15 300	100,0

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu [online]. Citováno 2014-08-09 z [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Jak je patrné z výše uvedené tabulky, ve 4. čtvrtletí roku 2013 byli mezi nezaměstnanými osobami v České republice nejvíce zastoupeni středoškolsky vzdělané osoby bez maturity, následované osobami s maturitou a dále lidmi pouze se základním vzděláním. Nejlépe na tom ve 4. čtvrtletí roku 2013 byly vysokoškolsky vzdělaní lidé, kterých bylo s 11,8 % mezi nezaměstnanými nejméně. Z pohledu vzdělání nezaměstnaných tedy Kraj Vysočina dopadl stejně jako celá Česká republika.

#### 9.2.4 Nezaměstnanost dle délky evidence

Posledním hlediskem, na základě kterého bude analyzována míra nezaměstnanost v Kraji Vysočina, bude délka evidenci, kdy tedy bude na míru nezaměstnanosti nahlíženo dle délky doby, po kterou musel být uchazeč o zaměstnání zařazen v evidenci uchazečů o zaměstnání úřadu práce, než prostřednictvím úřadu práce nebo svépomocí získal novou práci.

**Tabulka 16: Nezaměstnanost dle délky evidence v Kraji Vysočina v letech 2007 až 2012**

Délka evidence:	2007	2008	2009	2010	2011	2012
do 3 měsíců	5 360	7 763	9 440	11 246	8 545	8 889
3 - 6 měsíců	2 787	3 227	6 364	4 734	4454	4 818
6 - 9 měsíců	1 406	1 474	3 698	2 329	1969	2 227
9 - 12 měsíců	1 003	860	2 850	1 995	1419	1 838
12 - 24 měsíců	1 792	1 550	3 347	5 073	3963	3 638
24 měsíců a více	3 854	3 000	2 867	4 033	5255	5 553

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu [online]. Citováno 2014-08-09 z [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Pozitivním jevem je, že po celé sledované období byl největší počet nezaměstnaných osob v evidenci po dobu kratší než tři měsíce. Méně pozitivním, ba naopak spíše negativním jevem je však je fakt, že druhou nejvíce zastoupenou skupinu nezaměstnaných v letech 2011 a 2012 představují uchazeči, kteří jsou v evidenci vedeni po dobu v délce více než 24 měsíců.

### **9.3 Strategie a projekty aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina**

#### **9.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina obecně**

Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou v Kraji Vysočina uplatňovány zejména na skupiny obyvatel, které jsou nezaměstnaností v kraji nejvíce ohroženy. Do této skupiny se řadí zejména dlouhodobě nezaměstnaní, občané nad 50 let a do 20 let věku, osoby (zpravidla ženy) pečující o děti do 15 let věku, uchazeči se zdravotním znevýhodněním a v neposlední řadě také občané s nízkým stupněm dosaženého vzdělání.

Co se týče stanovení výše jednotlivých příspěvků, které úřad práce poskytuje u všech opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, toto se řídí podle interních pravidel, kdy se u každého případu uplatňuje individuální přístup ke každému uchazeči o zaměstnání. Takto se úřad práce snaží o maximální efektivnost a hospodárnost při vynakládání finančních prostředků ze státního rozpočtu.

K řešení nezaměstnanosti včetně nezaměstnanosti rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, využívá místně příslušná pobočka Úřadu práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě, celou řadu nástrojů aktivní politiky, a to zejména rekvalifikace, vyhrazená a zřízená společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce.

**Tabulka 17: Přehled pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina v roce 2013**

Nástroj aktivní politiky zaměstnanosti	Počet vytvořených míst	Počet umístěných uchazečů	Z toho OZP	Schválený rozpočet v tis. Kč	Čerpání v %
Veřejně prospěšné práce	397	377	38	28.150	84,5
Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem	15	16	1	1.500	52,5
Společensky účelná pracovní místa vyhrazená zaměstnavatelem	202	202	9	8.600	54,1
Společensky účelná pracovní místa – SVC zřízená uchazečem o zaměstnání	217	217	7	12.700	93,3
Chráněná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem	49	59	59	2.250	77,2
Chráněná pracovní místa – SVC osob se ZP	5	5	5	800	39,3
Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny, chráněná pracovní místa – SVC – provoz	7	7	7	840	30,8
Příspěvek na zapracování	-	-	-	100	0
Překlenovací příspěvek	-	-	-	-	-
Rekvalifikace	741	408	26	16.696	82,1
Poradenské činnosti	-	-	-	24	50
Pracovní rehabilitace	14	8	14	60	47
Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti celkem	1.647	1.299	166	71.720	79,8

Zdroj: převzato a částečně upraveno (zkráceno) z Integrovaného portálu MPSV [online]. Citováno 2014-08-12 z [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy/zprava\\_o\\_situaci\\_na\\_trhu\\_prace\\_v\\_kraji\\_vysocina\\_v\\_roce\\_2013\\_-\\_na\\_web.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_kraji_vysocina_v_roce_2013_-_na_web.pdf).

V rámci podpory aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina proběhla ve sledovaném období, tedy v letech 2007 až 2013 řada projektů zaměřených na řešení nezaměstnanosti, zvýšení zaměstnanosti a zlepšení postavení uchazečů o zaměstnání na trhu práce v kraji, z nichž 4 vybrané budou konkretizovány v následujících podkapitolách.

### 9.3.2 Projekt „Najdi si práci na Vysočině“

Projekt „Najdi si práci na Vysočině“, který proběhl v období od 1. prosince 2005 do 31. května 2008 a jehož financování proběhlo částečně ze zdrojů Evropského sociálního fondu a částečně ze státního rozpočtu České republiky, byl určen osobám krátkodobě nezaměstnaným (uchazečům vedeným v evidenci úřadu práce po dobu kratší 6 měsíců v případě osob mladších 25 let a po dobu kratší 12 měsíců u uchazečů ve věku 25 a více let) v Kraji Vysočina s cílem zvýšit možnost jejich uplatnění na trhu práce. Vyjma těchto osob měly možnost zapojit se do projektu také osoby, kterým v důsledku nízké či nevhodné kvalifikace hrozila ztráta zaměstnání.

Na tento projekt bylo vynaloženo celkem 38.971.789,- Kč a v rámci jeho průběhu bylo vytvořeno 693 pracovních míst. Cílem projektu byla mimo jiné rekvalifikace cílových skupin osob tak, aby se zvýšila jejich zaměstnatelnost a v důsledku samozřejmě také jejich zaměstnanost a tím došlo k celkovému zlepšení situace na trhu práce v kraji. Projekt „Najdi si práci na Vysočině“ byl realizován společností Bit cz training, s.r.o. ve spolupráci s úřady práce Kraje Vysočina.

Projekt „Najdi si práci na Vysočině“ probíhal v následujících krocích:

- informační schůzka s nezávaznou účastí osob z cílové skupiny,
- tzv. „pracovní diagnostika“ – u každého účastníka projektu byl vytvořen individuální plán rozvoje s přesným uvedením kroků, které má učinit pro to, aby našel práci a byla mu vybrána vhodná rekvalifikace,
- příslušné bezplatné rekvalifikační kurzy – obecné (např. znalost práce na PC) a profesní (příprava na konkrétní profesi).

Vedle možnosti účasti na bezplatných kurzech, mohly být v rámci projektu účastníkům proplaceny také cestovní náklady až do výše 70 %, část nákladů na ubytování a náklady na hlídání dětí nebo osob závislých na péči jiné osoby až do výše 70 %.

Výsledky projektu „Najdi si práci na Vysočině“ jsou pro přehlednost uspořádány v následující tabulce, kde jsou shrnuty údaje za celý kraj, ale také za jednotlivá okresní města – Havlíčkův Brod, Pelhřimov, Jihlavu, Třebíč a Žďár nad Sázavou.

**Tabulka 18: Účast v projektu „Najdi si práci na Vysočině“**

Úřad práce	Počet pozvaných osob	Účast na informační schůzce		Dohoda podepsána		Nástup zaměstnání	
		počet osob	podíl osob (v %)	počet osob	podíl osob (v %)	počet osob	podíl osob (v %)
Havlíčkův Brod	506	513	101,38	404	79,84	195	38,54
Pelhřimov	485	487	100,41	415	85,57	173	35,67
Jihlava	514	514	100,00	280	54,47	55	10,70
Třebíč	790	790	100,00	552	69,87	146	18,48
Žďár nad Sázavou	953	912	95,70	684	71,77	124	13,01
Celkem v Kraji Vysočina	3 248	3 216	99,01	2.335	71,89	693	21,34

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat poskytnutých Úřadem práce Jihlava.

Pozn.: data v tabulce uvádějící procentuální podíl osob se vztahují vždy k datům uvedeným ve sloupci „Počet pozvaných osob“.

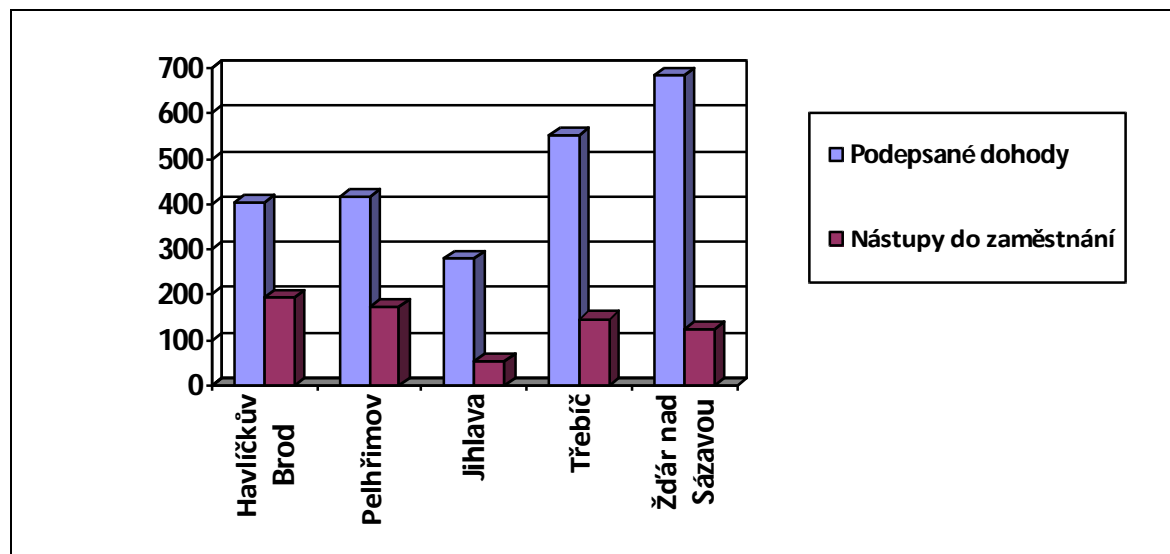
Jak vyplývá z tabulky, celkem bylo pozváno k účasti v projektu v Kraji Vysočina 3.248 osob, přičemž nejvíce jich spadalo pod úřad práce v okrese Žďár nad Sázavou, nejméně pak v okrese Pelhřimov. Celková účast na informační schůzce dosahovala 99,01 %, a to zejména díky nižší účasti pozvaných v okrese Žďár nad Sázavou a naopak lehce vyšší účasti v okrese Havlíčkův Brod. Dohodu o účasti v projektu poté podepsalo celkem 2 335 účastníků, což představovalo 71,89 % pozvaných osob, přičemž nejvyšší podíl podepsaných žádostí byl v okrese Pelhřimov s účastí 85,57 %, nejnižší naopak v okrese Jihlava s účastí 54,47 %.

Velmi důležité zjištění je také patrné při pohledu na údaje o nástupu účastníků projektu do zaměstnání, kdy z celkem pozvaných osob nastoupilo do zaměstnání 693 účastníků projektu, tedy 21,34 % všech pozvaných. Nejnižší podíl účastníků, kteří nastoupili díky projektu do zaměstnání, byl v okrese Jihlava, a to 10,70 %, naproti tomu nejvíce osob nastoupilo do zaměstnání v okrese Havlíčkův Brod, kde tento podíl dosáhl 38,54 %.

Každopádně lze údaje shrnout velmi důležitým faktem, že jeden z cílů projektu, kterým bylo to, že nejméně 150 účastníků získá díky programu zaměstnání (nejdéle do tří měsíců od ukončení účasti v programu), byl bez problémů velmi výrazně splněn.

Poměr mezi počtem osob, které podepsaly dohodu o vstupu do projektu „Najdi si práci na Vysočině“ a osob, které nastoupily do zaměstnání, nejlépe zobrazuje následující graf.

**Graf 3: Poměr osob, které podepsaly dohodu o vstupu do projektu, a osob, které nastoupily do zaměstnání, v rámci projektu „Najdi si práci na Vysočině“**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat poskytnutých Úřadem práce Jihlava

Rozdíl počtu osob, které podepsaly dohodu o vstupu do projektu „Najdi si práci na Vysočině“ a osob, které nastoupily do zaměstnání je tedy největší v okrese Žďár nad Sázavou. Nejlepší poměr těchto dvou ukazatelů byl naopak dosažen v okrese Havlíčkův Brod.

### 9.3.3 Projekt „Najdi si práci na Vysočině II“

Projekt „Najdi si práci na Vysočině II“ navazoval na předchozí projekt „Najdi si práci na Vysočině“ a obsahem tohoto projektu byl opět preventivní program určený pro uchazeče o zaměstnání, zájemce o zaměstnání a zaměstnance ohrožené ztrátou zaměstnání. Projekt byl realizován ve spolupráci místně příslušných úřadů práce s firmou CC Systems, a.s. v období od 1. prosince 2007 do 31. července 2008 a opět byl spolufinancován ze zdrojů Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky, přičemž celkové náklady byly vyčísleny na 24.239.320,- Kč. Průběh projektu byl obdobný jako u předchozího projektu.

Výsledky projektu „Najdi si práci na Vysočině II“ jsou pro přehlednost opět uspořádány v následující tabulce, kde jsou shrnuty údaje za celý kraj, ale také za jednotlivá okresní města – Havlíčkův Brod, Pelhřimov, Jihlavu, Třebíč a Žďár nad Sázavou.



**Tabulka 19: Účast v projektu „Najdi si práci na Vysočině II“**

Úřad práce	Počet pozvaných osob	Účast na informační schůzce		Dohoda podepsána		Nástup zaměstnání	
		počet osob	podíl osob (v %)	počet osob	podíl osob (v %)	počet osob	podíl osob (v %)
Havlíčkův Brod	209	209	100,00	160	76,56	35	16,75
Pelhřimov	108	108	100,00	94	87,04	33	30,56
Jihlava	286	286	100,00	183	63,99	48	16,78
Třebíč	397	397	100,00	300	75,57	58	14,61
Žďár nad Sázavou	343	343	100,00	272	79,30	47	13,70
Celkem v Kraji Vysočina	1 343	1 343	100,00	1 009	75,13	221	16,46

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat poskytnutých Úřadem práce Jihlava.

Pozn.: data v tabulce uvádějící procentuální podíl osob se vztahují vždy k datům uvedeným ve sloupci „Počet pozvaných osob“.

Jak vyplývá z tabulky, celkem bylo pozváno k účasti v projektu v Kraji Vysočina 1.343 osob, přičemž nejvíce jich spadalo pod úřad práce v okrese Třebíč, nejméně pak v okrese Pelhřimov. Celková účast na informační schůzce dosahovala 100 %. Dohodu o účasti v projektu poté podepsalo celkem 1.009 účastníků, tedy 75,13 % pozvaných osob, přičemž nejvyšší podíl podepsaných žádostí byl v okrese Pelhřimov s účastí 87,04 %, nejnižší naopak v okrese Jihlava s účastí 63,99 %.

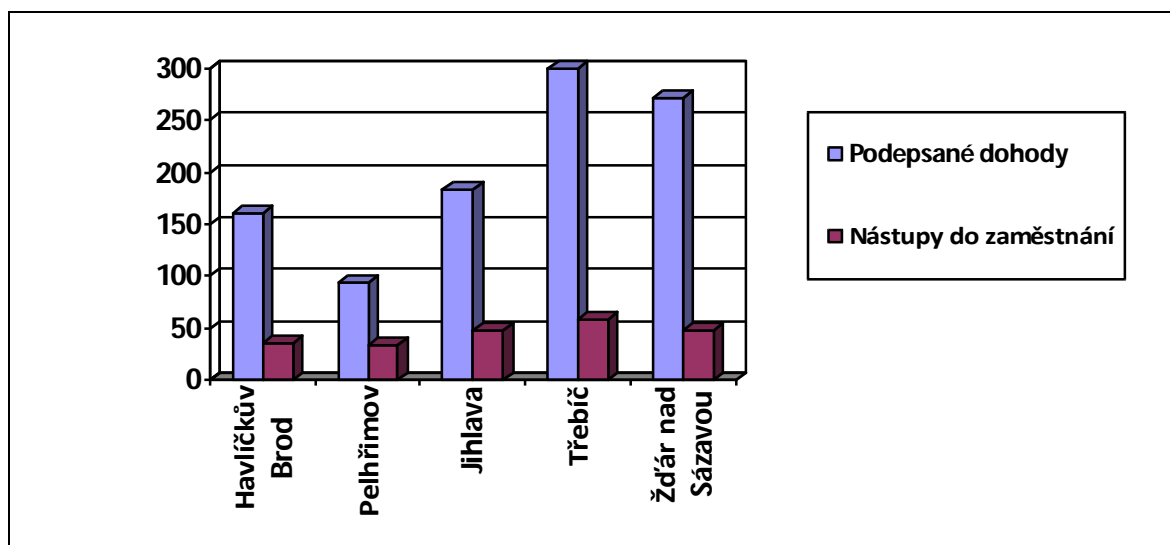
Důležitým údajem je také fakt, že z celkem pozvaných osob účastnících se projektu „Najdi si práci na Vysočině II“ nastoupilo do zaměstnání 221 účastníků projektu, tedy 16,46 % všech pozvaných. Nejnižší podíl účastníků, kteří nastoupili díky projektu do zaměstnání, byl v okrese Žďár nad Sázavou, a to 13,70 %, naproti tomu nejvíce osob nastoupilo do zaměstnání v okrese Pelhřimov, kde tento podíl dosáhl 30,56 %.

Co do počtu zaměstnaných účastníků byla účinnost tohoto projektu sice nižší než účinnost projektu předchozího, protože v rámci projektu „Najdi si práci na Vysočině II“ nalezlo zaměstnání o 4,88 % účastníků méně, než tomu bylo v rámci projektu „Najdi si práci na Vysočině“. Přesto však jeden z cílů projektu, kterým bylo to, že nejméně 40 účastníků

získá díky programu zaměstnání (nejdéle do tří měsíců od ukončení účasti v programu), byl bez problémů velmi výrazně splněn.

Poměr mezi počtem osob, které podepsaly dohodu o vstupu do projektu „Najdi si práci na Vysočině II“ a osob, které nastoupily do zaměstnání, nejlépe zobrazuje následující graf.

**Graf 4: Poměr osob, které podepsaly dohodu o vstupu do projektu, a osob, které nastoupily do zaměstnání, v rámci projektu „Najdi si práci na Vysočině II“**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat poskytnutých Úřadem práce Jihlava

Rozdíl počtu osob, které podepsaly dohodu o vstupu do projektu „Najdi si práci na Vysočině II“, a osob, které nastoupily do zaměstnání, je tedy největší v okrese Třebíč. Nejlepší poměr těchto dvou ukazatelů byl naopak dosažen v okrese Pelhřimov.

#### 9.3.4 Projekt „Nový směr“

Projekt „Nový směr“ byl zaměřen na prevenci a snížení dlouhodobé nezaměstnanosti v Kraji Vysočina, přičemž uchazeči byli připravováni na vlastní působení na trhu práce a každému z nich byl sestaven individuální plán rozvoje. Hlavní náplní projektu byla opět komplexní individuální péče o uchazeče, a to formou motivační, rekvalifikační a poradenské aktivity, praxe a úhrady doprovodných opatření. Projekt, který byl realizován ve spolupráci místně příslušných úřadů práce se společností VIA ALTA, a.s. a který byl spolufinancován ze zdrojů Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky, proběhl v období od 1. ledna 2009 do 30. prosince 2011.

Cílovou skupinou, na kterou byl tento projekt zaměřen, byly osoby se zdravotním postižením, osoby do 20 let věku nebo osoby naopak starší 50 let, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu a osoby (zpravidla ženy) pečující o dítě do 15 let věku, uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce nepřetržitě po dobu delší než 5 měsíců, a dále osoby, které potřebují zvláštní pomoc dle zákona o zaměstnanosti.

V rámci projektu „Nový směr“ byla zřízena střediska v každém okresním městě Kraje Vysočina a nově byla zřízena také tzv. mobilní učebna. Také u projektu „Nový směr“ proběhla nejprve nezávazná informační schůzka, poté došlo k uzavírání dohod o vstupu do projektu mezi místně příslušným finančním úřadem a zájemcem o účast na projektu. Poté následovaly motivační kurzy pro účastníky projektu a poté byli klienti projektu postupně zařazováni do příslušných rekvalifikačních kurzů.

Vedle možnosti účasti na bezplatných kurzech, mohly být v rámci projektu účastníkům proplaceny také cestovní náklady, stravné, ubytování, hlídání dětí, zdravotní prohlídky apod., přičemž celkové náklady na realizaci projektu byly vyčísleny na částku 34.365.056,- Kč.

Výsledky projektu „Nový směr“ jsou pro přehlednost také uspořádány v následující tabulce, na další straně, kde jsou shrnuty údaje za celý kraj, ale také za jednotlivá okresní města – Havlíčkův Brod, Pelhřimov, Jihlavu, Třebíč a Žďár nad Sázavou.

**Tabulka 20: Účast v projektu „Nový směr“**

Úřad práce	Počet pozvaných osob	Účast na informační schůzce		Dohoda podepsána		Nástup zaměstnání	
		počet osob	podíl osob (v %)	počet osob	podíl osob (v %)	počet osob	podíl osob (v %)
Havlíčkův Brod	143	143	100,00	132	92,31	68	47,55
Pelhřimov	123	123	100,00	116	94,31	55	44,72
Jihlava	148	148	100,00	138	93,24	47	31,76
Třebíč	190	190	100,00	159	83,68	49	25,79
Žďár nad Sázavou	187	187	100,00	177	94,65	37	19,79
Celkem v Kraji Vysočina	791	791	100,00	722	91,28	256	32,36

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat poskytnutých Úřadem práce Jihlava.

Pozn.: data v tabulce uvádějící procentuální podíl osob se vztahují vždy k datům uvedeným ve sloupci „Počet pozvaných osob“.

Projekt „Nový směr“ se řadí k menším projektům, kdy bylo k účasti v projektu pozváno 791 osob a shodný počet se účastnil i informační schůzky, přesto hrál v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina důležitou roli.

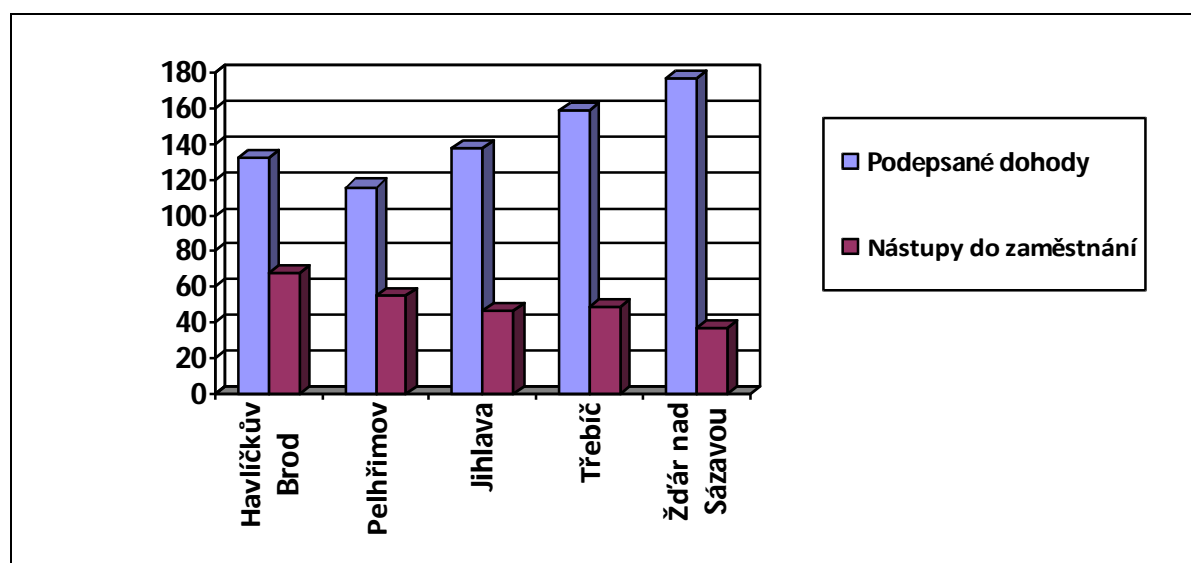
Jak vyplývá z tabulky, celkem bylo pozváno k účasti v projektu v Kraji Vysočina 791 osob, přičemž nejvíce jich spadalo pod úřad práce v okrese Třebíč, nejméně pak v okrese Pelhřimov. Celková účast na informační schůzce dosahovala 100 %. Dohodu o účasti v projektu poté podepsalo celkem 722 účastníků, tedy 91,28 % pozvaných osob, přičemž nejvyšší podíl podepsaných žádostí byl v okrese Žďár nad Sázavou s účastí 94,65 %, nejnižší naopak v okrese Třebíč s účastí 83,68 %.

Přestože žádný z vytyčených cílů (tzv. cílových indikátorů) projektu se netýkal počtu zaměstnaných uchazečů, důležitým údajem je také fakt, že z celkem pozvaných osob účastnících se projektu „Nový směr“ nastoupilo do zaměstnání 256 účastníků projektu, tedy 32,36 % všech pozvaných. Nejnižší podíl účastníků, kteří nastoupili díky projektu do zaměstnání, byl v okrese Žďár nad Sázavou, a to 19,79 %, naproti tomu nejvíce osob nastoupilo do zaměstnání v okrese Havlíčkův Brod, kde tento podíl dosáhl 47,55 %. Účinnost tohoto projektu tedy byla nejvyšší ze všech sledovaných projektů v Kraji Vysočina, přičemž

obsazeno bylo mimo jiné i čtyřicet pět nových pracovních míst, která byla vytvořena v rámci projektu.

Poměr mezi počtem osob, které podepsaly dohodu o vstupu do projektu „Nový směr“ a osob, které nastoupily do zaměstnání, nejlépe zobrazuje následující graf.

**Graf 5: Poměr osob, které podepsaly dohodu o vstupu do projektu, a osob, které nastoupily do zaměstnání, v rámci projektu „Nový směr“**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat poskytnutých Úřadem práce Jihlava

Rozdíl počtu osob, které podepsaly dohodu o vstupu do projektu „Nový směr“, a osob, které nastoupily do zaměstnání, je tedy největší v okrese Žďár nad Sázavou. Nejlepší poměr těchto dvou ukazatelů byl naopak dosažen v okrese Pelhřimov.

### 9.3.5 Projekt „Mladá šance“

Projekt „Mladá šance“, který proběhl v období od 1. srpna 2011 do 31. července 2014 a jehož financování proběhlo částečně ze zdrojů Evropského sociálního fondu a částečně ze státního rozpočtu České republiky, byl určen uchazečům o zaměstnání v Kraji Vysočina z řad absolventů, u kterých doba od ukončení studia nepřekročila 2 roky a měli žádnou nebo minimální praxi, s cílem zvýšit možnost jejich uplatnění na trhu práce. Zároveň nesměli účastníci projektu přesáhnout věkovou hranici 30 let.

Na tento projekt bylo vynaloženo celkem 19.844.590,- Kč a v rámci jeho průběhu mělo být mimo jiné vytvořeno 70 nových pracovních míst pro cílovou skupinu. Stěžejním cílem

projektu bylo zejména zajištění odborné praxe absolventům, aby získali odborné pracovní zkušenosti, pracovní návyky, zodpovědnost a samostatnost. Projekt „Mladá šance“ byl realizován sdružením SCC EURO Vysočina ve spolupráci s úřady práce Kraje Vysočina.

Projekt „Mladá šance“ v sobě zahrnoval následující části:

- informační schůzka s nezávaznou účastí osob z cílové skupiny,
- motivační část – v rámci této části byla klientům poskytnuta pomoc při rozpoznávání a hodnocení jejich dovedností, objevování nedostatků v jejich dovednostech, rozvíjení pracovních dovedností, zvýšení atraktivnosti uchazečů pro zaměstnavatele atd.,
- tzv. bilanční diagnostika – vytvoření kariérního plánu u každého účastníka projektu, tedy návrh jeho dalšího kariérního uplatnění s využitím potenciálu klienta; informační schůzka, motivační část a bilanční diagnostika spolu tvořila tzv. akviziční část projektu,
- individuální poradenství po dobu celého projektu – individuální spolupráce mezi účastníky projektu a odborným pracovníkem, který mu poskytoval pomoc nejen v oblasti projektu, ale také při řešení problémů osobního charakteru (např. finanční problémy, problémy s bydlením apod.),
- odborné stáže u zaměstnavatelů ve veřejné správě – pro získání teoretických znalostí a praktických zkušeností v rámci konkrétní pracovní pozice,
- vyhledávání a tvorba nových pracovních míst – zejména díky příspěvkům úřadu práce vybraným zaměstnavatelům; pracovní místa určená pro ty uchazeče, kteří nenastoupili na stáž,
- přímá podpora pro uchazeče – sloužila k usnadnění jejich účasti na projektu, zahrnovala příspěvek na dopravu, úhradu občerstvení pro účastníky akvizičního modulu a proplacení potvrzení o zdravotní způsobilosti účastníků projektu.

Výsledky projektu „Mladá šance“ jsou pro přehlednost uspořádány v následující tabulce, přičemž vzhledem k tomu, že v době tvorby mé práce byly dostupné pouze souhrnné údaje za celý Kraj Vysočina, je tato výrazně zkrácena.

**Tabulka 21: Účast v projektu „Mladá šance“**

	Počet pozvaných osob	Účast na informační schůzce		Dohoda podepsána		Nástup zaměstnání	
		počet osob	podíl osob (v %)	počet osob	podíl osob (v %)	počet osob	podíl osob (v %)
Kraj Vysočina	321	321	100,00	191	59,50	36	11,21

Zdroj: vlastní zpracování na základě dat poskytnutých Úřadem práce Jihlava. Pozn.: data v tabulce uvádějící procentuální podíl osob se vztahují vždy k datům uvedeným ve sloupci „Počet pozvaných osob“.

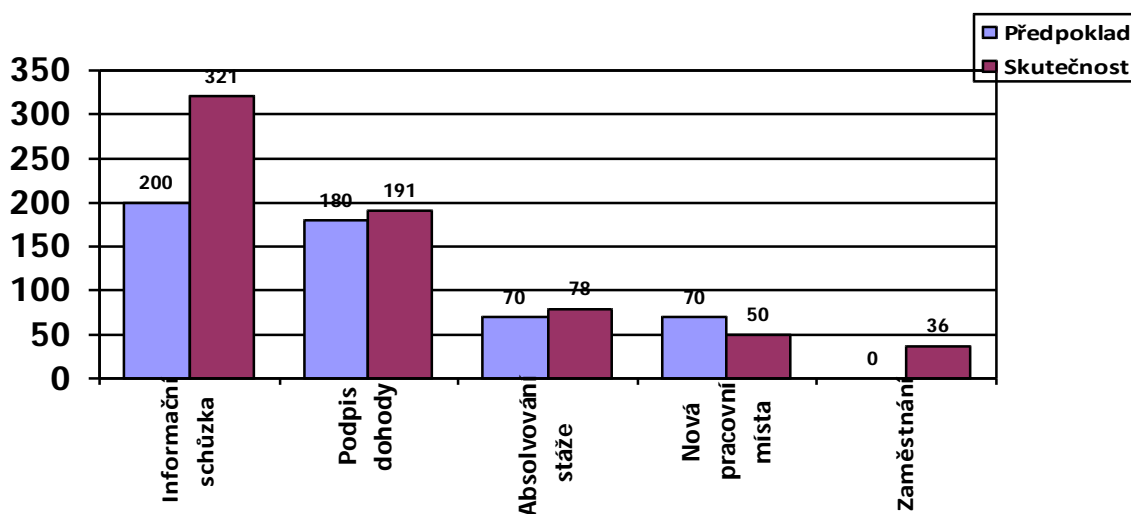
Jak vyplývá z tabulky, celkem bylo pozváno k účasti v projektu v Kraji Vysočina 321 osob, které se zúčastnili nezávazné informační schůzky o projektu. Dohodu o účasti v projektu poté podepsalo celkem 191 účastníků, což představovalo 59,50 % pozvaných osob. Akviziční část projektu úspěšně absolvovalo 186 uchazečů a na odbornou stáž následně nastoupilo 70 uchazečů. V průběhu projektu dále bylo vytvořeno nebo vymezeno pro účastníky projektu 50 nových pracovních míst.

Přestože žádný z vytyčených cílů (tzv. cílových indikátorů) projektu se netýkal počtu zaměstnaných uchazečů, důležitým údajem je také fakt, že z celkem pozvaných osob účastnících se projektu „Mladá šance“ nastoupilo do zaměstnání 36 účastníků projektu, tedy 11,21 % všech pozvaných.

Vzhledem k tomu, že od místně příslušného Úřadu práce byla získána pouze omezená data o výsledcích projektu (tedy data za celý Kraj Vysočina), je zbytečné zde uvádět graf znázorňující osoby, které podepsaly dohodu o vstup do projektu „Mladá šance“, a osob, které nastoupily do zaměstnání v rámci tohoto projektu.

Místo tohoto grafu zde bude uveden graf znázorňující splnění vybraných ukazatelů, respektive jejich dosaženou úroveň v porovnání s předpokládanými hodnotami. Vybrané ukazatele: počet účastníků informační schůzky, počet osob, které podepsaly dohodu o účasti na projektu, počet účastníků absolvujících odbornou stáž, počet nových pracovních míst pro účastníky projektu, počet zaměstnaných účastníků projektu.

**Graf 6: Poměr předpokládaných a skutečně dosažených hodnot u vybraných ukazatelů v rámci projektu „Mladá šance“**



Zdroj: vlastní zpracování na základě dat společnosti S-Comp Centre CZ s.r.o., [www.scomp.cz](http://www.scomp.cz).

Z výše uvedeného grafu je velmi jasně vidět, že realizace projektu přinesla lepší výsledky, než bylo předpokládáno ve všech sledovaných ukazatelích s výjimkou nových pracovních míst, což bylo způsobeno malým zájmem zaměstnavatelů z důvodu souběhu projektu „Mladá šance“ s jinými projekty zaměřenými na stejnou cílovou skupinu (projekt „První zaměstnání“ a projekt „Odborné praxe“), které měly nastaveny lepší podmínky pro zaměstnavatele.

#### 9.3.6 Vlastní zhodnocení projektů aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina

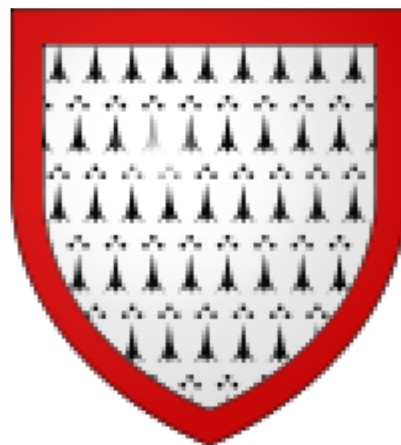
Na základě výše uvedených údajů a zejména výsledků jednotlivých projektů lze říci, že činnost Úřadu práce v Jihlavě v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti je velmi efektivní, což je zřejmé zejména z vývoje míry nezaměstnanosti v posledních sledovaných letech (2011 až 2013), přičemž dle tohoto vývoje lze říci, že nejlepší výsledky byly zaznamenány u projektu „Nový směr“, protože mezi roky 2010 a 2011 došlo k nejvýraznějšímu snížení nezaměstnanosti.

Činnost úřadu práce v Jihlavě je tedy v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti velmi kvalitní, nelze jí téměř nic vytknout, ba naopak lze doporučit nadále pokračovat v takto vysoké úrovni poskytovaných činností pro podporu zaměstnanosti v Kraji Vysočina.



#### 9.4 Demografická a ekonomická charakteristika v regionu Limousin

Rozloha:	16 942 km <sup>2</sup>
Počet obyvatel:	746 230 (údaj za rok 2012)
Hustota zalidnění:	44 obyvatel/km <sup>2</sup>
Hlavní regionální město:	Limoges
Počet departementů:	3



**Obrázek 2: Umístění regionu Limousin na území Francie**



Zdroj: International Estate Agency [online]. Citováno 2014-08-19 z [http://www.ieafrance.net/agence-immobiliere-france-liste.asp?lan\\_id=eng](http://www.ieafrance.net/agence-immobiliere-france-liste.asp?lan_id=eng).

Region Limousin je jedním ze sedmadvaceti regionů Francie, který leží téměř ve středu území Francie. Limousin sousedí s pěti regiony: Centre, Auvergne, Midi-Pyrénées, Aquitaine a Poitou-Charentes. Limousin je situován na náhorní plošině Massif Central a jeho povrch je tvořen zejména roklinami, vřesovišti, lesy, řekami a také je zde velké množství jezer, které jsou středem zájmu rybářů a milovníků vodních sportů. Mezi kulturní památky v regionu patří zejména celá řada opatství a kostelů z 10. až 15. století, ale také je velmi zajímavý díky nádherné krajině s velkým množstvím půvabných vesniček, kde jsou stále zachovávány

lidové tradice a tradiční slavnosti. V regionu je vlastně pouze jedno velké město – Limoges, několik malých měst (např. hlavní města departmentů) a nejvíce zde jsou zastoupeny vesnice. (vybráno a přeloženo z hunt-a-home.com).

Co se týče ekonomické výkonnosti regionu, tento se podílí na HDP celé Francie cca 1 %, přičemž přehledně je HDP v regionu znázorněn v následující tabulce.

**Tabulka 22: HDP ve Francii a v regionu Limousin v letech 2007 až 2012**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
HDP Francie (v mld. EUR)	1.886,8	1.933,2	1.885,8	1.936,7	2.001,4	2.032,3
HDP regionu Limousin (v mld. EUR)	17,7	18,0	16,9	17,2	17,1	17,3
Podíl regionu Limousin na HDP Francie (v %)	0,94	0,93	0,90	0,89	0,85	0,85

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů EUROSTATu [online] - citováno 2014-08-19 z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> a údajů francouzského statistického úřadu INSEE [online] – citováno 2014-08-19 z <http://www.insee.fr/fr/regions/limousin/default.asp>.

Co se týče sektorů národního hospodářství, regionální ekonomika je zaměřena zejména na služby, což dokládá skutečnost, že 67 % zaměstnaných osob v regionu je zaměstnáno právě ve službách. Základ regionální ekonomiky pak tvoří zemědělství, které zaměstnává 8 % zaměstnaných osob v regionu, přičemž zemědělství je zaměřeno zejména na živočišnou výrobu (speciálně se jedná o chov známého plemena skotu Limousin). Na zemědělství pak navazuje v regionu velmi rozšířený potravinářský průmysl. Dalšími odvětvími průmyslu, jež hrají v regionu důležitou roli, jsou: těžební průmysl, dřevozpracující průmysl, kožedělní průmysl, výroba keramiky a porcelánu, strojírenství a automobilový průmysl. Průmyslový sektor se podílí na zaměstnanosti regionu Limousin celými 25 %. (Evropská komise – Enterprise and Industry).

### **9.5 Analýza trhu práce v regionu Limousin**

Míra nezaměstnanosti se v regionu Limousin dlouhodobě pohybuje v podprůměrné hodnotě v poměru k míře nezaměstnanosti v celé Francii, přesto však neustále pozvolna roste, je tedy rozhodně třeba situaci na trhu práce zlepšovat a věnovat dostatek pozornosti zejména nezaměstnanosti nejvíce ohrožených skupin obyvatel v regionu.

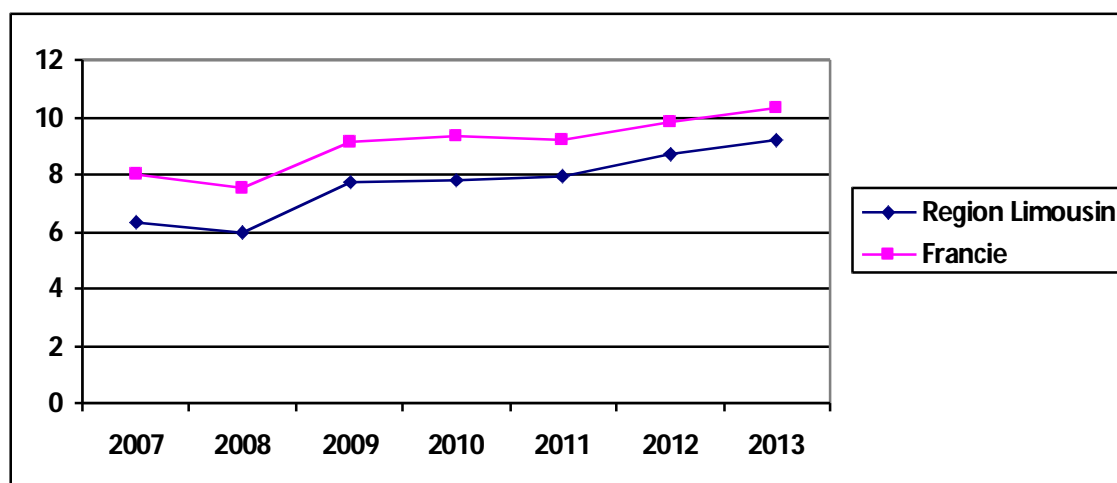
**Tabulka 23: Obecná míra nezaměstnanosti v regionu Limousin a ve Francii v letech 2007 až 2013 (v %)**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Region Limousin	6,3	6,0	7,7	7,8	7,9	8,7	9,2
Francie	8,0	7,5	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů EUROSTATu [online] - citováno 2014-08-19 z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> a údajů francouzského statistického úřadu INSEE [online] – citováno 2014-08-19 z <http://www.insee.fr/fr/regions/limousin/default.asp>.

Z tabulky vyplývá, že nejnižší míra nezaměstnanosti v regionu Limousin byla ve sledovaném období let 2007 až 2013 zaznamenána v roce 2008, poté se také do míry nezaměstnanosti na úrovni regionu promítla celosvětová finanční a hospodářská krize a míra nezaměstnanosti začala růst (mezi lety 2008 a 2009 dokonce o 1,7 %) a svého vrcholu dosáhla v roce 2013 s hodnotou 9,2 %. Přesto si region Limousin v průběhu celého sledovaného období udržel míru nezaměstnanosti nižší než je její celorepublikový průměr.

**Graf 7: Vývoj míry nezaměstnanosti ve Francii a v regionu Limousin (v %)**



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů EUROSTATu [online] - citováno 2014-08-19 z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> a údajů francouzského statistického úřadu INSEE [online] – citováno 2014-08-19 z <http://www.insee.fr/fr/regions/limousin/default.asp>.

Na grafu je krásně vidět, že přestože je míra nezaměstnanosti v regionu Limousin nižší, než je míra nezaměstnanosti v celé Francii, obě míry se ve sledovaném období vyvíjeli dle relativně stejného trendu.

V následujících podkapitolách bude míra nezaměstnanosti v Regionu Limousin analyzována z hlediska pohlaví a věku evidovaných uchazečů o zaměstnání, přičemž pro analýzu údajů budou využity přehledné tabulky vytvořené z údajů francouzského statistického úřadu INSEE

a příslušné pracovní agentury v regionu. Na základě této analýzy budou mimo jiné nalezeny skupiny obyvatel, které jsou v regionu Limousine nejvíce ohroženy nezaměstnaností.

Vzhledem k nedostatku potřebných informací o vlivu vzdělání osob na nezaměstnanost v regionu Limousine, zde bude dále předpokládáno, že v regionu je stejná situace jako v celé Francii, tedy, že nezaměstnaností jsou zde nejvíce ohroženy osoby s nedokončeným základním či dokončeným základním a nižším středním vzděláním.

#### 9.5.1 Nezaměstnanost dle pohlaví

V této části bude na nezaměstnanost v regionu Limousin pohlíženo z hlediska pohlaví nezaměstnaných lidí (respektive evidovaných uchazečů o zaměstnání), přičemž bude zjišťováno, jaký je zde rozdíl v nezaměstnanosti mužů a žen a zda tento rozdíl odpovídá tomuto rozdílu v rámci celé Francie, který je oproti České republice poměrně nepatrný.

**Tabulka 24: Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v regionu Limousin v období květen 2013 až květen 2014**

	<b>Květen 2013</b>	<b>Duben 2014</b>	<b>Květen 2014</b>
Muži – počet uchazečů	23 921	24 856	25 118
Ženy – počet uchazečů	25 494	26 184	26 189
Celkem – počet uchazečů	49 415	51 040	51 307
Podíl mužů na celkovém počtu uchazečů (v %)	48,4	48,7	49,0
Podíl žen na celkovém počtu uchazečů (v %)	51,6	51,3	51,0

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů ze statistik pracovní agentury Pôle Emploi Limousin – citováno 2014-08-20 z <http://www.pole-emploi.fr/region/limousin/informations/les-chiffres-du-chomage-@/region/limousin/irarticle.jspz?id=7086>.

Ve výše uvedené tabulce jsou sice údaje pouze za krátké období, ale přesto je z ní zřejmé, že muži na trhu práce v regionu Limousin mají (stejně jako v celé Francii) o trochu lepší pozici než ženy, zdaleka však tento rozdíl není tak markantní, jako je tomu v České republice.

#### 9.5.2 Nezaměstnanost dle věku

V této části bude na míru nezaměstnanosti pohlíženo z hlediska věku nezaměstnaných lidí (respektive evidovaných uchazečů o zaměstnání), přičemž bude hledána odpověď na otázku, zda také v tomto regionu jsou nezaměstnaností více ohroženi mladí lidé do věku 25 let než lidé starší 25 let, jak tomu je v celé Francii.

**Tabulka 25: Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání dle věku v regionu Limousin v období květen 2013 až květen 2014**

	<b>Květen 2013</b>	<b>Duben 2014</b>	<b>Květen 2014</b>
Věk méně než 25 let – počet uchazečů	8 479	8 143	8 163
Věk 25 až 49 let – počet uchazečů	29 848	30 769	30 945
Věk nad 50 let – počet uchazečů	11 088	12 128	12 199
Uchazeči celkem	49 415	51 040	51 307
Věk méně než 25 let – podíl (v %)	17,2	16,0	15,9
Věk 25 až 49 let – podíl (v %)	60,4	60,3	60,3
Věk nad 50 let – podíl (v %)	22,4	23,7	23,8

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů ze statistik pracovní agentury Pôle Emploi Limousin – citováno 2014-08-20 z <http://www.pole-emploi.fr/region/limousin//informations/les-chiffres-du-chomage-@/region/limousin/irarticle.jspz?id=7086>.

Také tato tabulka obsahuje údaje pouze za krátké období, přesto je z ní více než jasné, že nezaměstnaností nejvíce ohroženou skupinou jsou v regionu Limousin lidé ve věku 25 až 49 let, což je překvapivě odlišný výsledek oproti výsledku za celou Francii, v rámci které jsou nejvíce ohroženou skupinou mladí lidé ve věku méně než 25 let.

## **9.6 Strategie a projekty aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Limousin**

Aktivní politiku zaměstnanosti je možné v regionu Limousin rozdělit do dvou hlavních skupin, a to na politiku:

- využívající nástroje zaměřené na zaměstnance, respektive na uchazeče o zaměstnání – podpora vzdělávání uchazečů, podpora založení vlastního podnikání uchazeči;
- využívající nástroje zaměřené vůči zaměstnavatelům – pomoc zaměstnavatelům při hledání zaměstnanců, podpora přijímání zaměstnanců, podpora na vzdělávání zaměstnanců, podpora generačních smluv.

Hlavním rozdílem mezi aktivní politikou zaměstnanosti v regionu Limousin a v Kraji Vysočina je přitom fakt, že v Limousinu nejsou projekty politiky zaměstnanosti tak výrazně časově ohraničeny, jako je tomu na Vysočině, ale jsou uskutečňovány průběžně.

### **9.6.1 Podpora vzdělávání uchazečů**

Pracovní agentury v regionu Limousin se velmi silně zaměřují na pořádání seminářů (workshopů), které jsou pro uchazeče o zaměstnání zdarma (na náklady pracovní agentury) a které by uchazečům měli pomoci při hledání jejich nového zaměstnání. Tyto workshopy

jsou přitom průběžně aktualizovány, aby poskytovaly rychlou reakci na konkrétní potřeby na regionálním trhu práce.

Nabízené workshopy jsou tedy koncipovány tak, aby se jejich prostřednictvím účastníci zdokonalovali a získávali dovednosti potřebné pro úspěšné hledání práce, přičemž workshopy jsou dle informací z oficiálních webových stránek agentury práce Pôle Emploi (vybráno a přeloženo 2014-08-20 z <http://www.pole-emploi.fr/candidat/des-ateliers-pour-vous-aider-dans-votre-recherche-d-emploi-@/suarticle.jspz?id=42022>) rozděleny do následujících oblastí:

- **„Jsem v pohybu“** – 3 workshopy zabývající se zejména identifikací dovedností a nedostatků uchazečů o zaměstnání, hledáním dalších možností rozvoje jedinců až po volbu vhodného povolání a volbu adekvátní rekvalifikace;
- **„Já tvořím“** – 2 workshopy dle volby poskytovatele školení;
- **„Ověřím své znalosti“** – 1 workshop, který slouží zejména k ověření znalostí a zkušeností účastníků;
- **„Vytvořím si svůj obchod“** – 2 workshopy zaměřené na tvorbu rozvojového projektu, tedy vytvoření vlastního podniku;
- **„Uspořádejte si své hledání práce“** – 6 workshopů zabývajících se tvorbou kariérního plánu uchazeče o zaměstnání a tomu odpovídajícím rozvojem potřebných dovedností, trénink na téma, jak zdůraznit své přednosti a dovednosti, jak napsat životopis, jak využívat při hledání práce internet atd.;
- **„Hledání práce, pracovní nabídky a odpovědi na ně“** – 4 workshopy, které učí hledat nabídky práce, porozumět nabídkám práce, napsat motivační dopis atd.;
- **„Výběr firem a komunikace s nimi“** – 4 workshopy o výběru vhodných cílových společností pro uchazeče o zaměstnání a o správné komunikaci s nimi;
- **„Perfektní vstupní pohovor“** – 3 workshopy na téma jak se připravit na pracovní pohovory, jak se správně začlenit do nové firmy atd.

S výběrem vhodného workshopu uchazečům o zaměstnání může pomoci odpovědný pracovník místně příslušné agentury práce, který při jejich výběru bude vycházet z potřeb uchazeče.

Výhodou nabízených workshopů je zejména jejich krátké trvání (cca půl dne až jeden den), přičemž pestrá nabídka workshopů je plánována vždy na týden dopředu. Účast

na workshopech není žádným způsobem omezená, uchazeči o zaměstnání se mohou zdarma zúčastnit neomezeného počtu vybraných workshopů.

V rámci seminářů je umožněno také využití individuální podpory a pomoci odborného poradce – koordinátora, jež je pro účastníky k dispozici po celou dobu školení. Před začátkem školení koordinátor zváží zisk uchazeče ze zvoleného workshopu, vyhodnotí vhodnost zvoleného tématu a v neposlední řadě také zhodnotí schopnost uchazeče využívat příslušné studijní materiály. Během workshopu koordinátor přizpůsobuje výuku aktuálním potřebám a požadavkům účastníků, pomáhá překonat jejich případné obtíže a dovádí je ke stanovenému cíli. Na konci workshopu poté koordinátor hodnotí dosažené výsledky každého uchazeče a určuje mu následující kroky k získání nového zaměstnání (v rámci tzv. PPAE, což je projekt vlastního přístupu k zaměstnání, přičemž se jedná o jakýsi program, který si ve spolupráci s pracovníkem místně příslušné pracovní agentury musí vytvořit každý evidovaný uchazeč o zaměstnání a v němž jsou zahrnuta také kritéria pro nalezení vhodného zaměstnání).

#### 9.6.2 Podpora založení vlastního podnikání uchazeči

Další podpora v regionu je zaměřena na pomoc uchazečům o zaměstnání v případě, kdy tito chtějí zahájit nebo obnovit své podnikání. Pro tyto uchazeče pracovní agentury pořádají dva speciální semináře, které jim umožní získat vědomosti o podstatě a fungování vlastního podnikání.

Podstatou této podpory je také spolupráce s odborným poradcem, což uchazečům ušetří čas při hledání užitečných informací pro svůj projekt podnikání, pomáhá jim soustředit se na důležitá rozhodnutí, která zvyšují uchazečovu šanci na úspěch. V neposlední řadě také poradce uchazeči poradí, jak může získat některé z příslušných státních finančních podpor, mezi které patří zejména (vybráno a přeloženo 2014-08-20 z <http://www.pole-emploi.fr/candidat/la-creation-d-entreprise-etape-par-etape-@/suarticle.jsp?id=27023>):

- finanční pomoc;
- daňové úlevy;
- osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení po dobu jednoho roku.

### 9.6.3 Podpora přijímání zaměstnanců

Pracovní agentury ve Francii, potažmo v regionu Limousin, v rámci aktivní politiky zaměstnanosti podporují zaměstnavatele při tvorbě pracovních míst a přijímání zaměstnanců, přičemž mezi dva základní způsoby podpory, patří:

- jednotné integrační smlouvy;
- osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení v méně příznivých oblastech.

#### Jednotné integrační smlouvy

Jednotné integrační smlouvy (le Contrat Unique d'insertion – CUI) mají za cíl „*usnadnit pracovní integraci nezaměstnaných osob, které při hledání zaměstnání narážejí na mimořádné sociální a pracovní obtíže*“ (Mirjam Suchomelová, 2013, s. 26), přičemž mezi prioritní skupinu patří osoby se zdravotním postižením.

Jsou rozlišovány dva typy těchto smluv, kterými jsou dle pracovní agentury Pôle Emploi (vybráno a přeloženo 2014-08-21 z <http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-unique-d-insertion-cui-@/suarticle.jspz?id=16756>):

- iniciační smlouva k zaměstnání („*Contrat Initiative Emploi*“, CUI-CIE) – v komerčním sektoru;
- smlouva o podpoře zaměstnání („*Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi*“, CUI-CAE) – v neziskovém sektoru.

Pro možnost uzavírání těchto speciálních druhů pracovních smluv se zaměstnancem, musí mít zaměstnavatel uzavřenou dohodu s tímto zaměstnancem a také s místně příslušnou pracovní agenturou Pôle Emploi, na základě které může zaměstnavatel také čerpat finanční podporu, kterou vypočítává odpovědný pracovník pracovní agentury a která se liší dle druhu smlouvy CUI, přičemž:

- u CUI-CIE nesmí finanční podpora překročit 47 % hrubé minimální mzdy pro zaměstnance,
- u CUI-CAE nesmí finanční podpora překročit 95 % hrubé minimální mzdy pro zaměstnance.

Co se týče doby trvání smluv CUI, tato se musí pohybovat mezi 6 až 24 měsíci nebo výjimečně může být prodloužena až na 5 let, a to u osob starších 50 let nebo u osob



se zdravotním postižením. Týdenní pracovní doba na základě CUI nesmí být kratší než 20 hodin.

### Osvobození od příspěvků na sociální zabezpečení

Trvalé osvobození zaměstnavatelů od příspěvků na sociální zabezpečení je možné při splnění určitých podmínek u zaměstnavatelů působících v méně příznivých oblastech, mezi které jsou zařazeny také oblasti venkova, které procházejí revitalizací. Cílem tohoto osvobození je rozvoj zaměstnanosti v těchto znevýhodněných oblastech.

#### 9.6.4 Podpora vzdělávání zaměstnanců

Co se týče vzdělávání zaměstnanců, které je podporováno ze strany pracovních agentur, fungují zde zejména tzv. smlouvy o profesionalizaci a školení před nástupem do zaměstnání, které budou stručně charakterizovány v následujících odstavcích.

#### Smlouvy o profesionalizaci

Smlouvy o profesionalizaci nebo chcete-li profesionální smlouvy („*Le contrat de professionnalisation*“) jsou smlouvy, na základě kterých jsou uskutečňována školení určená pro zaměstnance určitého podniku, která v sobě zahrnují jak teoretickou přípravu, tak přípravu praktickou, přičemž tato školení jsou určena zejména mladým lidem ve věku 16 až 25 let, kteří si chtějí doplnit své počáteční vzdělání (ale mohou je při splnění podmínek využít i osoby starší).

Pro podporu školení je třeba uzavření smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to na příslušném formuláři, který je následně odevzdán místně příslušné pracovní agentuře ke schválení.

Výše finanční podpory při uzavření smlouvy o profesionalizaci se odvíjí od věku účastníka školení (zaměstnance), a to následovně (vybráno a přeloženo 2014-08-21 z <http://www.pole-emploi.fr/employeur/le-contrat-de-professionnalisation-@/suarticle.jspz?id=4798>):

- u zaměstnanců do 21 let – nejméně 55 % z minimální mzdy;
- u zaměstnanců od 21 do 25 let – nejméně 70 % z minimální mzdy;
- u zaměstnanců ve věku 26 a více let – nejméně ve výši minimální mzdy.

### Školení před nástupem do zaměstnání

Úkolem školení před nástupem do zaměstnání („*L'action de formation préalable au recrutement*“, AFPR) je při obsazování určitých pracovních pozic ve firmě účinně snížit rozdíl mezi aktuálními schopnostmi vybraného kandidáta a mezi požadavky na pracovníka na obsazované pracovní pozici. Toto školení má rozsah 400 hodin a může probíhat buď přímo ve společnosti, nebo ve školicím středisku.

Finanční podpora na školení před nástupem do zaměstnání se liší dle místa uskutečnění školení, a to následovně (vybráno a přeloženo 2014-08-21 z <http://www.pole-emploi.fr/employeur/l-action-de-formation-prealable-au-recrutement-afpr--@/suarticle.jspz?id=4790>):

- maximálně 5 EUR čistého na hodinu a s maximálním limitem 2.000 EUR za celé školení u interního školení (v sídle společnosti);
- maximálně 8 EUR čistého na hodinu a s maximálním limitem 3.200 EUR za celé školení u externího školení (ve školicím středisku).

#### 9.6.5 Podpora generačních smluv

Podpora generačních smluv se liší dle velikosti firmy, respektive dle počtu zaměstnanců v ní. Vzhledem k tomu, že v regionu Limousin fungují spíše malé společnosti, budou zde uvedeny podmínky týkající se generačních smluv u společností s méně než 50 zaměstnanci.

Hlavním úkolem generačních smluv je zvýšení zaměstnanosti mladých lidí ve věku 16 až 25 let (respektive až 30 let v případě zdravotně postižených osob) a udržení zaměstnanosti osob starších 57 let (respektive 55 let v případě zdravotně postižených osob). V rámci generačních smlouvy se tedy jedná o dvě pracovní smlouvy – mezi zaměstnavatelem a mladým zaměstnancem a mezi zaměstnavatelem a starším zaměstnancem.

Při splnění určitých podmínek může zaměstnavatel získat na generační smlouvy finanční podporu od pracovní agentury, a to ve výši 2.000,- EUR na každou ze smluv (tedy 2.000,- EUR pro mladého zaměstnance a 2.000,- EUR pro staršího zaměstnance), tedy celkem 4.000,- EUR ročně. Finanční podporu je možno čerpat tři roky, celkové náklady na jednu generační smlouvu tedy mohou představovat až 12.000,- EUR. Výše podpory se přitom také odvíjí od pracovní doby každého zaměstnance a od délky trvání pracovních smluv.

### 9.6.6 Vlastní zhodnocení projektů aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Limousin

Vzhledem k časové neomezenosti jednotlivých činností v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a vzhledem k absenci vymezení požadovaných cílů, které mají být dosaženy, a dosažených výsledků (respektive k absenci projektů v pravém smyslu slova), lze jen velmi těžko hodnotit účinnost jednotlivých činností v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Limousin. Jejich účinnost lze tedy posuzovat jen na základě změn v míře nezaměstnanosti, která i přes snahu místně příslušné pracovní agentury Pôle Emploi Limousin v regionu v posledních letech neustále roste.

Vzhledem k výše uvedenému by zřejmě bylo vhodné, aby místně příslušná agentura zavedla obdobné fungování aktivní politiky zaměstnanosti, jaké je využíváno v Kraji Vysočina, respektive v České republice, tedy striktní vymezení jednotlivých projektů pro zvyšování zaměstnanosti v oblasti – tedy s přesně vymezeným obdobím, s požadovanými výsledky, s vymezenými finančními prostředky, s hodnocenými kritérii apod.

### 9.7 Porovnání projektů v Kraji Vysočina a regionu Limousin

Obě sledované oblasti mají aktivní politiku zaměstnanosti velmi rozšířenou a dosahující kvalitních výsledků, což je na první pohled patrné již z faktu, že v obou oblastech je míra nezaměstnanosti nižší než na celém území té konkrétní země.

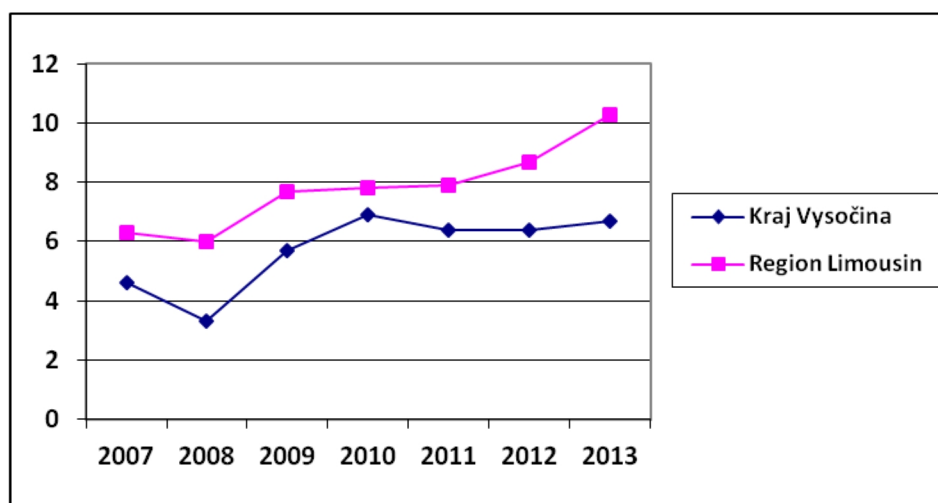
Při porovnání obou oblastí je však zřejmé, že z obou oblastí je na tom, co se týče míry nezaměstnanosti lépe Kraj Vysočina, a to nejen vzhledem k celkové výši míry nezaměstnanosti, ale od roku 2011 také vzhledem k jejímu meziročnímu nárůstu. Toto je ostatně dobře patrné z níže uvedené tabulky a grafu.

**Tabulka 26: Obecná míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina a v regionu Limousin v letech 2007 až 2013 (v %) a hodnota jejich meziročního nárůstu (také v %)**

<b>Obecná míra nezaměstnanosti</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Kraj Vysočina	4,6	3,3	5,7	6,9	6,4	6,4	6,7
Region Limousin	6,3	6,0	7,7	7,8	7,9	8,7	9,2
<b>Meziroční nárůst míry nezaměstnanosti</b>							
Kraj Vysočina	-	-1,3	2,4	1,2	-0,5	0	0,3
Region Limousin	-	-0,3	1,7	0,1	0,1	0,8	0,5

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu [online], dostupné z [www.czso.cz](http://www.czso.cz), a z údajů francouzského statistického úřadu INSEE [online], dostupné z <http://www.insee.fr/fr/regions/limousin/default.asp>.

**Graf 8: Vývoj míry nezaměstnanosti v Kraji Vysočina a v regionu Limousin (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu [online], dostupné z [www.czso.cz](http://www.czso.cz), a z údajů francouzského statistického úřadu INSEE [online], dostupné z <http://www.insee.fr/fr/regions/limousin/default.asp>.

Vývoj nezaměstnanosti samozřejmě nezávisí pouze na kvalitě provádění aktivní politiky zaměstnanosti, ale také na dalších faktorech, jako je například ekonomická situace v oblasti apod., přesto lze vyslovit zjednodušený závěr, že využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mají od roku 2011 vyšší účinnost v Kraji Vysočina.

Na závěr je ještě třeba uvést dva podstatné rozdíly v provádění aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina a v regionu Limousin, respektive potažmo v celé České republice a v celé Francii, kterými je fakt, že:

- v České republice je aktivní politika zaměstnanosti prováděna zejména prostřednictvím jednotlivých projektů, které jsou striktně časově omezeny, mají striktně vymezená pravidla, vymezené finanční prostředky a nastavené jasné cíle, kterých musí realizátor tohoto projektu dosáhnout;
- ve Francii je naopak aktivní politika zaměstnanosti prováděna bez striktního časového omezení jednotlivých projektů a probíhá kontinuálně;
- v České republice je aktivní politika zaměstnanosti zaměřena více na zaměstnance a jejich osobní a profesní rozvoj a tím na zlepšení jejich pozice na trhu práce, o trochu méně pak na zaměstnavatele;

- ve Francii je aktivní politika zaměstnanosti také zaměřena na zaměstnance, ale velmi silně je také zaměřena na zvýšení zaměstnanosti prostřednictvím působení na zaměstnavatele na trhu práce.

## **9.8 Ověření vyslovených hypotéz**

### 9.8.1 Hypotéza 1

*Projekty a přístupy realizované v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina a v regionu Limousin přispěly ke snížení nezaměstnanosti v těchto vyšších územně samosprávných celcích do té míry, že zde ve sledovaném období klesla nezaměstnanost minimálně o 1 %.*

Jak již bylo uvedeno výše, míra nezaměstnanosti nezávisí pouze na účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti, proto i přes kvalitní politiku zaměstnanosti může nezaměstnanost stagnovat nebo dokonce i růst. Vyhodnocení této hypotézy je tedy poměrně složité, proto bude pro potřeby této práce značně zjednodušeně předpokládáno, že změna míry nezaměstnanosti je způsobena pouze aktivní politikou zaměstnanosti.

V Kraji Vysočina bude pro potřeby vyhodnocení hypotézy nejvhodnější projekt „Nový směr“, který probíhal v letech 2009 a 2011, a to v souvislosti se změnou míry nezaměstnanosti mezi roky 2010 a 2011. Mezi těmito roky došlo ke krásnému snížení míry nezaměstnanosti v kraji, bohužel však pouze o 0,5 %, proto i přes tento dobrý výsledek, se v Kraji Vysočina vyslovená hypotéza nepotvrdila.

V regionu Limousin došlo k meziročnímu snížení míry nezaměstnanosti v jediném období, a to mezi lety 2007 a 2008, kdy rozdíl činil 0,3 % a následně již míra nezaměstnanosti více či méně rostla, proto se ani v regionu Limousin vyslovená hypotéza nepotvrdila.

Shrneme-li tedy vyhodnocení za region Limousin a za Kraj Vysočina, je třeba konstatovat, že **vyslovená hypotéza č. 1 se nepotvrdila.**

## 9.8.2 Hypotéza 2

*Stabilita institucionálního systému řešení problematiky nezaměstnanosti přispívá alespoň ke stabilizaci (nezvyšování) míry nezaměstnanosti, a to ve srovnání mezi Českou republikou a Francií celkově a mezi Krajem Vysočina a regionem Limousin zvlášť.*

Pro jednodušší vyhodnocení této hypotézy, budou v následující tabulce shrnuty vybrané údaje z tabulkových přehledů v předchozích kapitolách.

**Tabulka 27: Obecná míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina, regionu Limousin, v České republice a ve Francii v letech 2007 až 2013 (v %) a hodnota jejich meziročního nárůstu (také v %)**

<b>Obecná míra nezaměstnanosti</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Kraj Vysočina	4,6	3,3	5,7	6,9	6,4	6,4	6,7
Region Limousin	6,3	6,0	7,7	7,8	7,9	8,7	9,2
Česká republika	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0
Francie	8,0	7,5	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3
<b>Meziroční nárůst míry nezaměstnanosti</b>							
Kraj Vysočina	-	-1,3	2,4	1,2	-0,5	0	0,3
Region Limousin	-	-0,3	1,7	0,1	0,1	0,8	0,5
Česká republika	-	-0,9	2,3	0,6	-0,6	0,3	0,0
Francie	-	-0,5	1,6	0,2	-0,1	0,6	0,5

Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů Českého statistického úřadu, francouzského statistického úřadu INSEE a EUROSTATu.

Pro podrobnější vyhodnocení této hypotézy tato bude rozdělena pro jednotlivé oblasti, přičemž je možno říci, že:

- stabilita institucionálního systému řešení problematiky nezaměstnanosti v Kraji Vysočina od roku 2011 přispívá ke stabilizaci míry nezaměstnanosti – vyslovená hypotéza se tedy potvrdila;
- stabilita institucionálního systému řešení problematiky nezaměstnanosti v celé České republice od roku 2011 přispívá ke stabilizaci míry nezaměstnanosti – vyslovená hypotéza se tedy potvrdila;
- stabilita institucionálního systému řešení problematiky nezaměstnanosti v regionu Limousin od roku 2011 dostatečně přispívá ke stabilizaci míry nezaměstnanosti – vyslovená hypotéza se tedy nepotvrdila;

- stabilita institucionálního systému řešení problematiky nezaměstnanosti v celé Francii od roku 2011 přispívá ke stabilizaci míry nezaměstnanosti – vyslovená hypotéza se tedy nepotvrdila.

Souhrnně se tedy **vyslovená hypotéza č. 2 nepotvrdila**, a to i přes to, že v České republice i v Kraji Vysočina je od roku 2011 míra nezaměstnanosti poměrně stabilní.

### 9.8.3 Hypotéza 3

*Celkový efekt přístupů k řešení problematiky nezaměstnanosti z hlediska projektového i systémového je v České republice a ve Francii a v Kraji Vysočina a v regionu Limousin srovnatelný.*

V návaznosti na nepotvrzení předchozí hypotézy se ani **vyslovená hypotéza č. 3 nepotvrdila**, a to i přes to, že v České republice a v Kraji Vysočina mají přístupy k řešení problematiky nezaměstnanosti poměrně pozitivní efekt, a to zejména v letech 2011 až 2013, potvrzení hypotézy však znemožňuje situace na trhu práce ve Francii a v regionu Limousin.

## 10. ZÁVĚR

Aktivní politika zaměstnanosti představuje velmi složitou a pro ekonomiku země životně důležitou činnost státu, respektive jeho orgánů, a to zejména příslušného ministerstva a úřadů práce (v České republice) a pracovních agentur (ve Francii).

Nezaměstnanost sice závisí na více faktorech, ale přesto při jejím vývoji hraje velmi významnou roli právě účinnost jednotlivých opatření úřadů práce, proto každá země věnuje politice zaměstnanosti velkou pozornost. Jak je zřejmé z celé mé diplomové práce, výjimkou není ani Česká republika a Francie.

Vedle aktivní politiky zaměstnanosti, které byla věnována stěžejní část mé diplomové práce, hraje ve vývoji nezaměstnanosti velmi výraznou roli také ekonomická situace země nebo vybrané oblasti, což je patrné z jednotlivých přehledů makroekonomických ukazatelů, mezi které patří mimo jiné také míra nezaměstnanosti. V obou zemích byl tedy naprosto nepřehlédnutelný vliv celosvětové finanční krize na míru nezaměstnanosti mezi roky 2008 a 2009, přičemž v České republice představoval nárůst nezaměstnanosti významných 2,3 % a ve Francii 1,6 %.

Na základě těchto údajů by se tedy dalo předpokládat, že vývoj míry nezaměstnanosti bude mít horší trend v České republice než ve Francii, ale skutečnost byla naprosto jiná. Na základě jednotlivých analýz bylo zjištěno, že zatímco v České republice ve sledovaném období dosáhla míra nezaměstnanosti svého vrcholu v roce 2010 (7,3 %) a v roce 2013 byla na úrovni 7 %, ve Francii míra nezaměstnanosti pozvolna rostla (s výjimkou roku 2011) v průběhu celého sledovaného období a svého vrcholu dosáhla v roce 2013, a to na úrovni 10,3 %.

Dalším důležitým zjištěním byla skutečnost týkající se vlivu reorganizace úřadů práce, respektive pracovních agentur na vývoj míry nezaměstnanosti v obou zemích, přičemž dle provedených analýz bylo zjištěno, že dlouhodobý pozitivní vliv na míru nezaměstnanosti měla tato reorganizace pouze v České republice.

V následující části diplomové práce byly na základě analýz ukazatelů týkajících se nezaměstnanosti identifikovány skupiny obyvatelstva v Kraji Vysočina a v regionu Limousin, které jsou zde nezaměstnaností nejvíce ohroženy, přičemž i v této oblasti byly zjištěny rozdíly mezi jednotlivými oblastmi. V Kraji Vysočina je tato skupina tvořena občany nad 50 let a do 20 let věku, ženy pečující o děti do 15 let věku, lidé se zdravotním znevýhodněním



a občané s nízkým stupněm dosaženého vzdělání (základní vzdělání a střední vzdělání bez maturity). V regionu Limousin naopak nejsou ženy pečující o dítě tak ohroženou skupinou (rozdíl mezi nezaměstnaností mužů a žen je poměrně malý), mezi nejvíce ohrožené osoby patří lidé ve věku 25 až 49 let, a stejně jako v Kraji Vysočina také lidé se zdravotním znevýhodněním a lidé se základním a nižším středním vzděláním.

Velkým překvapením však bylo zjištění, že přestože obě sledované oblasti mají kvalitní aktivní politiku zaměstnanosti, přičemž v obou oblastech je míra nezaměstnanosti nižší než na území konkrétní země, tak při komparaci obou oblastí je zřejmé, že celkově je na tom v oblasti nezaměstnanosti lépe Kraj Vysočina. Tento kraj má lepší výsledky jak v hodnotách míry nezaměstnanosti, ale od roku 2011 také v hodnotách meziročního nárůstu míry nezaměstnanosti.

Toto může být důsledkem největšího rozdílu mezi aktivní politikou zaměstnanosti v Kraji Vysočina a v regionu Limousin, kterým je fakt, že v Limousin (ve Francii) je aktivní politika zaměstnanosti prováděna bez striktního časového omezení jednotlivých projektů a probíhá kontinuálně. Na první pohled by se sice zdál být tento způsob provádění aktivní politiky zaměstnanosti vhodnější než využívání striktně vymezených projektů jako v Kraji Vysočina (v České republice), ale na základě provedených analýz byl tento předpoklad vyvrácen.

Největším překvapením mé diplomové práce se však stalo vyhodnocování hypotéz, které byly vysloveny na základě rešeršní části před provedením vlastních analýz trhů práce a jejich vývoje v České republice a ve Francii, respektive v Kraji Vysočina a v regionu Limousin. Ze tří vyslovených hypotéz nebyla potvrzena žádná, což bylo způsobeno zejména nepříznivým vývojem nezaměstnanosti v regionu Limousin a potažmo v celé Francii a v případě hypotézy č. 1 také příliš optimistickým předpokladem.

Co se týče první vyslovené hypotézy týkající se snížení nezaměstnanosti na základě aktivní politiky zaměstnanosti, její nepotvrzení za oblast Kraje Vysočiny není v žádném případě žádnou katastrofou, protože například projekt „Nový směr“ měl velmi pozitivní dopad na míru nezaměstnanosti v kraji, kdy došlo k meziročnímu snížení míry nezaměstnanosti o 0,5 %. Horší situace byla zjištěna u regionu Limousin, kde ke snížení míry nezaměstnanosti došlo naposledy v letech 2007 a 2008, a to o 0,3 % a následně již míra nezaměstnanosti jen rostla a například mezi roky 2011 a 2012 byl meziroční nárůst zaznamenán ve výši 0,8 %.

Co se týče druhé hypotézy týkající se vlivu aktivní politiky zaměstnanosti na stabilizaci míry nezaměstnanosti, její nepotvrzení bylo způsobeno zejména situací v regionu Limousin. Toto tvrzení je podloženo skutečností, že při rozložení hypotézy na hypotézu týkající se Kraje Vysočina, České republiky, regionu Limousin a Francie se první dvě dílčí hypotézy potvrdily a druhé dvě dílčí hypotézy se bohužel nepotvrdily. Tento stav bohužel zapříčinil také nepotvrzení třetí vyslovené hypotézy, která se týkala celkového efektu přístupů k řešení nezaměstnanosti ve všech výše uvedených oblastech.

Shrneme-li všechny poznatky získané při tvorbě mé diplomové práce, získáme velmi překvapivý závěr: v rámci komparace aktivních politik zaměstnanosti Kraje Vysočina a regionu Limousin dosáhl lepších výsledků Kraj Vysočina.

## **11. SUMMARY**

The aim of my diploma thesis, The Possibilities of solving of the unemployment in the Czech Republic and in France, is an analysis of the active employment policy in the Czech Republic and France, specifically in the Vysočina Region and the Limousin Region. The partial aim is the analysis of unemployment in both countries and in selected areas. My big effort was to describe, compare and evaluate the structure and functioning of labour offices in the Czech Republic and employment agencies in France.

Active employment policy represents a very complicated and for economics of a country a vitally important activity of the state, especially of the appropriate ministry and labour offices (in the Czech Republic) and employment agencies (in France).

In the development of unemployment plays a very significant role not only active employment policy (which the main part of my thesis deals with) but also economic situation of the country. In both countries there was absolutely noticeable impact of the world financial crisis on level of unemployment between years 2008 and 2009 where the increase of unemployment was 2,3% in the Czech Republic and 1,6% in France. Based on the data it could be assumed that the development of unemployment will have a worse trend in the Czech Republic than in France but reality was totally different. Based on the particular analyses it was found that in the Czech Republic in the observed period the level of unemployment reached its top in 2010 (7,3%) and in 2013 it was 7%. On the contrary in France the level of unemployment gradually grew (only exception was year 2011) during the whole observed period. It reached its top in 2013 on the level of 10,3%.

A big surprise was finding that although both observed areas have a quality and active employment policy, in comparison of these two areas it is obvious that the Vysocina region is generally better in unemployment. This region has better results both in numbers of unemployment and since 2011 also in numbers of annual increase of unemployment.

This can be caused by the fact that in the Limousin region in France the active employment policy is carried out (unlike the Vysočina Region) without a strict time constraints of particular projects and takes place continually.

If we summarize all knowledges gained in the development of my thesis, we get this surprising conclusion: in the comparison of active employment policies of two above mentioned regions the Vysočina Region reached better results.

## **12. KEYWORDS**

Unemployment by age, sex and education, Active employment policy and its instruments, the European Social Fund, the Czech Republic, France, labour office, Pôle Emploi, strategies and projects, the Vysočina Region, the Limousine Region

## **13. POUŽITÉ ZDROJE**

### **Monografie**

Buchtová, B. et al. (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada (Psyché).

Krebs, V. et al. (2007). *Sociální politika: 4., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: ASPI.

Mareš, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON.

Maruška, Z. (2012). *Nenechte si líbit nezaměstnanost!: Hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. Opava: Epava.

Petrášek, J. (2007). *Sociální politika*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.

Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost (2013). Úplné znění č. 949. Ostrava: Sagit.

Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2007). *Ekonomie: 18. vydání*. Praha: NS Svoboda.

Tomeš, I. (2011). *Obory sociální politiky*. Praha: Portál.

Veselý, J. et al. (2013). *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: Linde.

### **Elektronické publikace a internetové zdroje**

Bičáková, O. (2011). *Reorganizace úřadů práce přinese úspory a jednotné postupy*. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/10707>.

Cahuc, P., Carcillo, S., & Zimmermann, K. F. (2013). *The Employment of the Low-Skilled Youth in France*. Dostupné z <http://ftp.iza.org/pp64.pdf>.

Český statistický úřad (2014a). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – čtvrtletní údaje 1. čtvrtletí 2014 – metodické vysvětlivky.*

Dostupné z [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/250128-14-q1\\_2014](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/publ/250128-14-q1_2014).

Český statistický úřad (2014b). *Hrubý domácí produkt (HDP) – Metodika.* Dostupné z [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/hruby\\_domaci\\_produkthdp](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/hruby_domaci_produkthdp).

Český statistický úřad (2014c). *Inflace, míra inflace - Metodika.* Dostupné z [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/kdyz\\_se\\_rekne\\_inflace\\_resp\\_mira\\_inflace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/kdyz_se_rekne_inflace_resp_mira_inflace).

Český statistický úřad (2014d). *Zahraniční obchod (přeshraniční pojetí) - Metodika.* Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zo>.

Český statistický úřad (2014e). *Zaměstnanost v NH podle klasifikace zaměstnání a odvětví.* Dostupné z <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3115-13>.

Evropská komise – Enterprise and Industry. *Regional Innovation Monitor Plus – Region Limousin.* Dostupné z <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/policy/regional-innovation/monitor/base-profile/limousin>.

Evropská komise (2013a). *Sdělení komise – Výsledky ověření adicionality v polovině období 2007 – 2013.* Dostupné z <http://www.ipex.eu/IPEXLWEB/dossier/document/COM20130104.do>.

Evropská komise (2013b). *Návrh společné zprávy o zaměstnanosti ke sdělení Komise o roční analýze růstu 2014.* Dostupné z [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/jer2014\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/jer2014_cs.pdf).

Fondy Evropské unie a politika hospodářské a sociální soudržnosti (2014). *BusinessInfo.cz.* Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/fondy-evropske-unie-a-politika-5157.html#!&chapter=1>.

Krajská správa Českého statistického úřadu v Jihlavě (2013). *Statistická ročenka Kraje Vysočina 2013.* Dostupné z [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/3E0036A1B3/\\$File/63101113.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/3E0036A1B3/$File/63101113.pdf).

Labaye, E., Roxburgh, Ch., Magnin C., & Mischke, J. (2012). *French employment 2020: Five priorities for action.* Dostupné z [http://www.mckinsey.com/insights/employment\\_and\\_growth/french\\_employment\\_2020](http://www.mckinsey.com/insights/employment_and_growth/french_employment_2020).

Le Barbanchon, T., & Malherbet, F. (2013). *An anatomy of the French labour market: Country case study on labour market segmentation*. Dostupné z [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_218969.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_218969.pdf).

Lefresne, F. (2012). *Youth Unemployment and Youth Employment Policy: Lessons from France*. Dostupné z <http://library.fes.de/pdf-files/id/09474.pdf>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Evropský sociální fond v ČR*. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/Dostupnéevropsky-socialni-fond-v-cr>.

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR (A). *Příprava období 2014 – 2020*. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020>.

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR (B). *Příprava období 2014 – 2020: Programy*. Dostupné z <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy>.

Ministerstvo zahraničních věcí ČR (2014). *Francie: Ekonomická charakteristika země*. Dostupné z <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/francie-ekonomicka-charakteristika-zeme-19015.html>.

Ministerstvo zemědělství (2013). *Zemědělství 2012*. Dostupné z: [http://eagri.cz/public/web/file/270631/Zemedelstvi\\_2012\\_small.pdf](http://eagri.cz/public/web/file/270631/Zemedelstvi_2012_small.pdf).

E15 (2013). *Nezaměstnanost ve Francii dělá z mladých „generaci galejníků“*. Dostupné z <http://zpravy.e15.cz/zahranicni/udalosti/nezamestnanost-ve-francii-dela-z-mladych-generaci-galejniku-983929>.

Pôle Emploi Limousin (2014). *Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi en région Limousin en mai 2014*. Dostupné z <http://www.pole-emploi.fr/region/limousin//informations/les-chiffres-du-chomage-@/region/limousin/irarticle.jspz?id=7086>.

Politika hospodářské a sociální soudržnosti (HSS). *Portál odboru strukturálních fondů Ministerstva vnitra ČR*. Dostupné z <http://www.osf-mvcr.cz/slovník/politika-hospodarske-a-socialni-soudrznosti-eu-hss>.

Regional Guide to Limousin, France. *Hunt-a-Home.com – your french property portal*. Dostupné z <http://www.hunt-a-home.com/france-area-guide/limousin.php#maps>.

Sands, R. S. (2013). *France – New French Labor & Employment Law Legislation Brings Significant Chances – Effective Date June 17, 2013*. Dostupné z <http://intemploy.blogspot.cz/2013/08/france-new-french-labor-employment-law.html>.

Sektory trhu. *ManagementMania.com*. Dostupné z <https://managementmania.com/cs/sektory-trhu>.

Suchomelová, M. (2013). *Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve Francii*. Dostupné z [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_370.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_370.pdf).

Šnajdr, P. (2014). *Ohrožené skupiny ve Francii*. Dostupné z <http://www.petršnjadr.cz/blog/2014/02/15/ohrozene-skupiny-ve-francii/>.

Thornton, P. & Lunt, N. (1997). *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review*. Dostupné z [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_108137.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_108137.pdf).

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Jihlavě (2014). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci AZP v roce 2013 a strategie AZP pro rok 2014*. Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke\\_prehledy/analyzy/zprava\\_o\\_situaci\\_na\\_trhu\\_prace\\_v\\_kraji\\_vysocina\\_v\\_roce\\_2013\\_-\\_na\\_web.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_kraji_vysocina_v_roce_2013_-_na_web.pdf).

Záhora, D. (2014). *Mladá šance: Prezentace dosažených výsledků*. Dostupné z <http://www.sc omp.cz/wp-content/uploads/2012/08/PP9-Prezentace3.pdf>.





## **14. SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK**

AFPR	(L'action de formation préalable au recrutement) Školení před nástupem do zaměstnání)
ANPE	(Agence Nationale pour l'Emploi) Národní agenturou zaměstnanosti
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CFDT	(Confédération française démocratique du travail) Francouzská demokratická konfederace práce
CGT	(Confédération générale du travail) Obecná konfederace práce
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt

## **15. SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ**

### **Obrázky:**

- Obrázek 1: Umístění Kraje Vysočina na území České republiky.....62
- Obrázek 2: Umístění regionu Limousin na území Francie.....81

### **Tabulky:**

- Tabulka 1: Přehled základních makroekonomických ukazatelů ČR.....51
- Tabulka 2: Přehled ekonomicky aktivních, zaměstnaných a nezaměstnaných osob a míry nezaměstnanosti v České republice v letech 2007 až 2013.....53
- Tabulka 3: Přehled míry nezaměstnanosti dle pohlaví v České republice v letech 2007 až 2013.....54
- Tabulka 4: Nezaměstnanost dle věku v České republice v roce 2013.....54
- Tabulka 5: Nezaměstnanost dle vzdělání v České republice v roce 2013.....55
- Tabulka 6: Přehled základních makroekonomických ukazatelů Francie.....55
- Tabulka 7: Přehled ekonomicky aktivních, zaměstnaných a nezaměstnaných osob a míry nezaměstnanosti ve Francii v letech 2007 až 2013.....57
- Tabulka 8: Přehled míry nezaměstnanosti dle pohlaví ve Francii v letech 2007 až 2013.....58
- Tabulka 9: Míra nezaměstnanosti dle věku ve Francii v letech 2011 až 2013 (v %).....59
- Tabulka 10: Míra nezaměstnanosti dle vzdělání ve Francii v letech 2011 až 2013 (v %).....59
- Tabulka 11: HDP v České republice a v Kraji Vysočina v letech 2007 až 2012.....63
- Tabulka 12: Obecná míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina a v České republice v letech 2007 až 2013 (v %).....64
- Tabulka 13: Přehled míry nezaměstnanosti dle pohlaví v Kraji Vysočina v letech 2007 až 2013.....65
- Tabulka 14: Nezaměstnanost dle věku v Kraji Vysočina ve 4. čtvrtletí roku 2013.....66

Tabulka 15: Nezaměstnanost dle vzdělání v Kraji Vysočina ve 4. čtvrtletí roku 2013.....	67
Tabulka 16: Nezaměstnanost dle délky evidence v Kraji Vysočina v letech 2007 až 2012.....	67
Tabulka 17: Přehled pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina v roce 2013.....	69
Tabulka 18: Účast v projektu „Najdi si práci na Vysočině“.....	71
Tabulka 19: Účast v projektu „Najdi si práci na Vysočině II“.....	73
Tabulka 20: Účast v projektu „Nový směr“.....	76
Tabulka 21: Účast v projektu „Mladá šance“.....	79
Tabulka 22: HDP ve Francii a v regionu Limousin v letech 2007 až 2012.....	82
Tabulka 23: Obecná míra nezaměstnanosti v regionu Limousin a ve Francii v letech 2007 až 2013 (v %)......	83
Tabulka 24: Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v regionu Limousin v období květen 2013 až květen 2014.....	84
Tabulka 25: Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání dle věku v regionu Limousin v období květen 2013 až květen 2014.....	85
Tabulka 26: Obecná míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina a v regionu Limousin v letech 2007 až 2013 (v %) a hodnota jejich meziročního nárůstu (v %)......	91
Tabulka 27: Obecná míra nezaměstnanosti v Kraji Vysočina, regionu Limousin, v České republice a ve Francii v letech 2007 až 2013 (v %) a hodnota jejich meziročního nárůstu (v %)......	94

### **Grafy:**

Graf 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice a ve Francii (v %)......	60
Graf 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice a v Kraji Vysočina (v %)......	65

Graf 3: Poměr osob, které podepsaly dohodu o vstupu do projektu, a osob, které nastoupily do zaměstnání, v rámci projektu „Najdi si práci na Vysočině“.....	72
Graf 4: Poměr osob, které podepsaly dohodu o vstupu do projektu, a osob, které nastoupily do zaměstnání, v rámci projektu „Najdi si práci na Vysočině II“.....	74
Graf 5: Poměr osob, které podepsaly dohodu o vstupu do projektu, a osob, které nastoupily do zaměstnání, v rámci projektu „Nový směr“.....	77
Graf 6: Poměr předpokládaných a skutečně dosažených hodnot u vybraných ukazatelů v rámci projektu „Mladá šance“.....	80
Graf 7: Vývoj míry nezaměstnanosti ve Francii a v regionu Limousin (v %)......	83
Graf 8: Vývoj míry nezaměstnanosti v Kraji Vysočina a v regionu Limousin (v %)......	92