

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

Nezaměstnanost a možnosti návratu na trh práce na Táborsku

Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

Autor práce: Pavla Mylerová

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: kombinovaná

Ročník: III

2010

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím 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 bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

26.března 2010

Pavla Mylerová

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Jaroslavu Šetkovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH

ÚVOD	6
1 Nezaměstnanost	8
1.1 Pojem nezaměstnanost	8
1.2 Druhy nezaměstnanosti	9
1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost	13
1.4 Rizikové skupiny	14
1.5 Důsledky nezaměstnanosti	16
1.6 Míra nezaměstnanosti	17
2 Trh práce	18
2.1 Segmentace trhu práce	20
3 Politika zaměstnanosti	22
3.1 Státní politika zaměstnanosti	24
4 Regionální aspekt vytváření pracovních příležitostí	25
5 Region Tábor	26
5.1 Charakteristika Táborska	26
5.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v roce 2009	29
5.1.2 Znevýhodněné skupiny na trhu práce	33

6	Aktivní politika zaměstnanosti	35
6.1	Rekvalifikace	36
6.2	Veřejně prospěšné práce	37
6.3	Společensky účelná pracovní místa	37
6.4	Nástroje určené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	38
6.5	Poradenství	39
6.6	Regionální individuální programy	41
7	Zhodnocení účinnosti nástrojů APZ	42
8	Předpokládaný vývoj trhu práce	44
	ZÁVĚR	45
	Seznam použitých zdrojů	48
	Abstrakt	51
	Abstract	52

Úvod

Jako téma svojí práce jsem si vybrala nezaměstnanost se zaměřením na region Tábor. Nezaměstnanost se stala jedním ze závažných ekonomických a sociálních problémů současnosti, který se dotýká stále většího počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Důležitou roli při řešení tohoto problému hraje stát. Realizací pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti se snaží zmírnit dopady nezaměstnanosti a pomoci opětovnému návratu na trh práce.

Ve svém zaměstnání pracuji s osobami, které se staly nezaměstnanými. Velký problém vidím v nastavení finanční pomoci. Malý rozdíl mezi příjmem ze zaměstnání a finanční pomocí od státu vede často k tomu, že se nezaměstnanost stane novým životním stylem. Návrat takového jedince na trh práce je pak velmi problematický. Takoví jedinci nejsou k návratu do zaměstnání nijak motivováni, časem ztrácí pracovní návyky a začnou svou situaci považovat za normální a vyhovující. Z tohoto hlediska je důležité věnovat pozornost více než pasivnímu zabezpečení nezaměstnaného opatřením, které zvyšují schopnost návratu na trh práce.

V teoretické části jsem se zaměřila na vysvětlení základních pojmů týkajících se nezaměstnanosti, jednotlivé druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny, důsledky nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti. Dále pojmy trh práce, státní politika zaměstnanosti, její rozdělení a jednotlivé nástroje.

V praktické části jsem se zabývala regionem Tábor, jeho celkovou charakteristikou, konkrétní situací na trhu práce na Táborsku, realizací aktivní politiky zaměstnanosti. Vymezila jsem některé z používaných nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které mají za cíl nezaměstnanost minimalizovat.

Práce zasahuje významně do života každého jedince. Uspokojování potřeb člověka zajišťuje tím, že pro něho poskytuje nezbytné životní prostředky. Práce se promítá v životě člověka i tím, že uspokojuje sebevědomí a sebedůvěru každého jednotlivce a umožňuje mu sebeaktualizaci v průběhu vykonávané práce nebo v pracovních výsledcích. Pracovní činnost člověka motivuje a náleží i do hierarchie jeho hodnotového systému, často jako jedna z nejvýznamnějších životních hodnot. Seberealizace jednotlivce je úzce spojena s jeho činností,

protože mu umožňuje rozvíjet některé specializované pracovní činnosti. Tím se člověk zařazuje do společenské pozice různé úrovně a to uspokojuje jeho potřebu uznání.

Proto ztráta zaměstnání představuje často negativní zlom v životě člověka, nejen pro ztrátu jisté životní úrovně, ale též z důvodu ztráty statusu, který je spojen s určitým zaměstnáním a s pozicí v širší společnosti.¹

Nezaměstnanost se tak stává závažným společenským problémem, který nemá jednoduché řešení. Nezaměstnanost se všemi svými důsledky není záležitostí pouze jedince, který se stal nezaměstnaný, ale celé společnosti. Proto se společnost snaží mnoha způsoby problému nezaměstnanosti čelit. Jedním z hlavních nástrojů státu v boji s nezaměstnaností je politika zaměstnanosti.

¹ MAYEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, J. *Sociologie v ekonomické praxi*, s. 28

1 Nezaměstnanost

1.1 Pojem nezaměstnanost

Definice nezaměstnanosti je založena na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se svým vyřazením nespokojuje, a hledá nové placené zaměstnání, někdy jen na částečný úvazek.²

Mezinárodní úřad práce (International Labour Organization) v Ženevě zahrnuje pod pojmem nezaměstnanost tři požadavky. Podle nich lze považovat za nezaměstnané jen osoby, které:

- jsou schopné práce (z hlediska věku, zdravotního stavu, osobní situace)
- chtějí pracovat v určitém zaměstnání, avšak
- v dané chvíli toto zaměstnání nemají, tzn. že přes svoji snahu se jim nedaří zaměstnání nalézt.

S tím souvisí pojem „objektivnost překážek“, jež vyhledávání nové práce ztěžují. Do tohoto pojmu lze zařadit i uznání práva přijímat nové zaměstnání, je-li nabízena tzv. přiměřená práce. Právě o vymezení přiměřenosti se vedou stále spory. Zpravidla se předpokládá, že nezaměstnaný nemusí přijmout práci, která je pro něho nevhodná z hlediska kvalifikace, praxe i výše výdělku. Také se nevyžaduje, aby člověk hledající práci, byl nucen přemístit sebou i celou rodinu na místo vzdálené od dosavadního bydliště, kde jsou jisté pracovní příležitosti, vyhovující z hlediska typu pracovního místa, pracovních podmínek i výše výdělku.³

² MAYEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, J. *Sociologie v ekonomické praxi*, s. 35

³ Tamtéž, s. 34 - 35

1.2 Druhy nezaměstnanosti

Je třeba zdůraznit, že určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Označuje se jako přirozená míra nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře nezaměstnanosti je inflace stálá - nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnížší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná, vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země.

Za přirozenou míru zaměstnanosti lze také považovat takovou míru nezaměstnanosti, při níž počet nezaměstnaných je nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst. Nezaměstnanost na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti je označována jako nezaměstnanost dobrovolná, vyplývající z toho, že nezaměstnaní nemají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa, kterých je sice dost, avšak nevyhovují nárokům uchazečů. Mezi hlavní příčiny dobrovolné nezaměstnanosti, resp. její hlavní formy, lze zařadit:⁴

- frikční nezaměstnanost - vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Patří sem ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým nebo organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Dále ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou práci, zpravidla lépe placenou, dále ti, kteří hledají první zaměstnání. Frikční nezaměstnanost není vnímána jako závažný problém, neboť po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění.⁵

⁴ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 19

⁵ BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 66

Typickou charakteristikou frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Tato frikční nezaměstnanost může být způsobena i skutečností, že lidé hledající zaměstnání nejsou dost dobře informováni o nabídce pracovních míst (nemají přístup na internet, mají daleko příslušný úřad práce atd.)⁶

- strukturální nezaměstnanost je vyvolána nedostatečnou poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím výše uvedené statky a útlum těchto výrob. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.⁷

- sezónní nezaměstnanost - je typická pro některé obory lidské činnosti. V našich podmínkách se jedná především o stavebnictví, zemědělství (rostlinnou výrobu)

a turistiku.

- preference volného času – například ženy v domácnosti, rodičovská dovolená apod.⁸

Je-li naopak počet volných pracovních sil absolutně větší než počet volných pracovních míst, tzn. je-li celková poptávka po práci nižší než celková nabídka práce, jde o nedobrovolnou nezaměstnanost. V případě nedobrovolné nezaměstnanosti je tedy míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti.

Základní důvod existence nedobrovolné nezaměstnanosti spočívá

v administrativní regulaci mezd: trhy práce se nevyčišťují okamžitě, takže můžeme pozorovat objevující se přebytky a nedostatky na jednotlivých trzích práce. Trhy práce však nakonec reagují na tržní podmínky a u povolání, po nichž

⁶ ZLÁMAL, J.; HORVÁTH, M. Řízení lidských zdrojů, s. 16

⁷ BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 66

⁸ ZLÁMAL, J.; HORVÁTH, M. Řízení lidských zdrojů, s. 17

je vysoká poptávka, mzdy stoupají (v porovnání s povoláními, po nichž je poptávka nízká). Trhy práce v krátkém období mají charakter nevyčísťujícího trhu. V dlouhém období však mají mzdy tendenci pohybovat se tak, aby vyrovnávaly nabídku a poptávku, a tak hlavní oblasti nezaměstnanosti nebo volných pracovních příležitostí mají tendenci ztrácet se s přizpůsobováním mezd a množství tržním podmínkám. V mezidobích mezi dlouhým a krátkým obdobím však mohou přetrvávat období nezaměstnanosti po mnoho let.

-hlavní formou je cyklická nezaměstnanost.⁹

Dle Brožové můžeme nezaměstnanost analyzovat následovně: jsou-li pracovníci nezaměstnaní dobrovolně či nedobrovolně. Pokud bychom podobnou otázku několika nezaměstnaným položili, pravděpodobně nikdo z nich by nepřipustil, že je nezaměstnaným dobrovolně.

Kdo je tedy dobrovolně nezaměstnaný? Je to ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Tito pracovníci jsou subjektivně přesvědčeni, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu převládající mzdová sazba. Protože hledají mzdu vyšší, nemohou jí najít. Někteří tak činí krátkodobě: když neuspějí ve svém hledání, třeba se rekvalifikují, změni profesi a uplatní se na jiném odvětvovém trhu. Jiní nechtějí pracovat raději vůbec, než aby pracovali za nižší mzdu, než si představují. Pokud nenajdou práci odpovídající jejich představám, mohou dát přednost životu ze sociálních dávek. Čím jsou ovšem tyto dávky nižší a doba jejich vyplácení kratší, bývá délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti také nižší. Lidé pak mají zájem najít pracovní místo. Tito lidé, i když jsou dobrovolně nezaměstnaní, se hlásí na úradech práce. Jednak doufají, že jim úřad najde práci za mzdu, kterou si představují, a jednak chtějí dostávat podporu v nezaměstnanosti. Pokud jim úřad

⁹ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s.20

nějakou práci nabídne, obvykle ji odmítají, nebo po krátkém čase místo opustí. Tedy míra nezaměstnanosti, kterou registrují úřady práce, obvykle zahrnuje

i určitou dobrovolnou nezaměstnanost. Z tohoto pohledu by mohla být registrovaná míra nezaměstnanosti mírně nadhodnocená.

Zatímco dobrovolně nezaměstnaní nejsou ochotni přijmout pracovní místa, která nejsou placena podle jejich představ a hledají lepší, nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá. Dokonce někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší: nemohou však pracovní místo najít. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména takové pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti, pro které je rekvalifikace a změna profese obtížná.

Příčinou takové nezaměstnanosti jsou překážky, které brání poklesu mezd

i v situaci převisu nabídky práce. Například odbory, které brání poklesu mezd, způsobují nedobrovolnou nezaměstnanost svých vlastních členů. Pokud by mzdy mohly poklesnout na rovnovážnou úroveň, nedobrovolná nezaměstnanost by zmizela. Částečně by se změnila v zaměstnanost a částečně by se přetransformovala v nezaměstnanost dobrovolnou (to by byli ti, kteří by za nižší mzdu nebyli ochotni pracovat). Další překážkou může být i uzákoněná minimální mzda, která může u některých nekvalifikovaných profesí, kde je rovnovážná mzdová sazba nízká, vyvolat nedobrovolnou nezaměstnanost. Při minimální mzdě, která bude vyšší než rovnovážná, budou firmy ochotny zaměstnat méně pracovníků: část pracovníků, ochotných za tuto mzdu pracovat, se stane nezaměstnanými. Pokud by firmy mohly vyplácet nižší mzdy, nezaměstnanost by vůbec nevznikla. Tato překážka se týká i mladých pracovníků bez praxe. Firmy je obvykle zpočátku najímají za velmi nízkou nástupní mzdu, kterou později, když se pracovník osvědčí, a absolvuje minimální praxi, zvýší. Uzákonění minimální mzdy takový postup nedovoluje a firmy nejsou ochotny těmto pracovníkům

vyplácet minimální mzdu. A to může být jeden z důvodů, proč tito mladí pracovníci nacházejí práci velmi obtížně.¹⁰

1.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

Značným problémem je v současné době dlouhodobá nezaměstnanost. Čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím mají menší naději získat zpět pracovní uplatnění. Dlouhodobá nezaměstnanost představuje nebezpečí především pro:

- málo flexibilní a dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu (čím stabilnější místo měli lidé před ztrátou práce, tím hůře se na pracovním trhu uplatňují, neboť jsou hůře adaptabilní na nové pracovní podmínky)
- nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním (zejména nekvalifikované ženy)
- osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapy
- příslušníky etnických minorit a pro emigranty (zejména ve spojení s dalšími handicapy, primárně vzdělanostním a kvalifikačním)
- obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí
- zdravotně postižené
- mladistvé, zejména mladé problémové jedince¹¹

Dlouhodobá nezaměstnanost jako jedna z forem marginalizace na pracovním trhu vede k tomu, že lidé mění svůj status nezávislého občana na status závislého klienta sociálního státu. Existuje-li přitom navíc jen malý rozdíl mezi celkovým příjmem, jež mohou nezaměstnaní získat za pomoci sociálních dávek a příjmem

¹⁰ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 85 - 86

¹¹ MAYEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, J. *Sociologie v ekonomické praxi*, s. 37

jež jim nabízejí dostupná místa na trhu práce, potom je nic nemotivuje k rychlému přijetí nového zaměstnání a bez ohledu na nabízené podmínky čekají na „lepší příležitosti“ (past nezaměstnanosti).¹²

Déle trvající nezaměstnanost začne být postupně vnímána jako normální stav: dotyčný se na rozdíl od jejího začátku již více či méně adaptoval na nové podmínky, tj. zvykl si na velký objem volného času a omezené finanční zdroje

a také (ať vědomě či nevědomě) na novou sociální pozici.¹³

Dlouhodobá nezaměstnanost pak:

- ničí jejich pracovní etiku a motivaci hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k definitivnímu vyloučení z tohoto trhu
- devastuje jejich lidský kapitál, neboť nemohou udržovat, natož inovovat své pracovní dovednost, svou kvalifikaci, ani pracovní návyky
- stigmatizuje je a budí vůči nim nedůvěru zaměstnavatelů, kteří mohou instinktivně chápat fakt, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce jako důsledek jejich osobního defektu (nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, kverulantství, lenost či jiné problémové charakteristiky)
- mění jejich identitu a může být i příčinou jejich sociální exkluze.¹⁴

1.4 Rizikové skupiny

Rizikovými skupinami uchazečů o zaměstnání lze označit všeobecně, bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce, následující skupiny osob:

¹² *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Sirovátka, T.; Mareš, P. (ed.), s. 119

¹³ *Tamtéž*, s. 139

¹⁴ *Tamtéž*, s. 120

- občané se zdravotním postižením
- mladiství uchazeči o zaměstnání
- absolventi škol
- uchazeči společensky nepřizpůsobení, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou
- nekvalifikovaní uchazeči
- uchazeči pečující o děti do věku 15 let
- vyšší věkové kategorie
- osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností

Pořadí obtížné umístitelnosti je odvislé od regionu, resp. od celkové ekonomické situace dané oblasti, míře nezaměstnanosti, záleží i na absolutním počtu uchazečů v těchto skupinách. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že

u všech skupin hraje velkou roli návyk na nezaměstnanost.

Podle dosavadních zkušeností úřadů práce se nejčastějšími kumulacemi handicapů ukazují být:

- vyšší věk - nevyhovující zdravotní stav
- vyšší věk - nedostatečná kvalifikace
- nízká kvalifikace - vyšší věk - zdravotní omezení.¹⁵

¹⁵ *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Sirovátka, T.; Mareš, P. (ed.), s. 128 - 129

1.5 Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti mohou mít negativní i pozitivní charakter.

Negativní důsledky nezaměstnanosti:

- ekonomické povahy - nevyužití pracovních zdrojů (to může vést ke stagnaci či poklesu ekonomické úrovně) - zatěžování ekonomiky dodatečnými výdaji (vyplácení podpor v nezaměstnanosti, výdaje na rekvalifikace atd.) - pokles příjmů, ztráta pracovních zkušeností atd.
- sociální povahy - rozdíly v životní úrovni jednotlivých skupin obyvatelstva
- psychické zatížení vyvolané nezaměstnaností (v důsledku snížení příjmu, dochází k narušení dosavadních společenských vztahů, vzrůstající obavy, nejistota, strach, apatie až agrese) a s ním související nárůst nemocnosti, rozpady rodin atd.
- destrukce etických hodnot a s tím spojené patologické jevy jako kriminalita, alkoholismus, narkomanie, prostituce atd.¹⁶

Velkým problémem se stává sociální izolace. Jednak samo zaměstnání je významným zdrojem ztracených sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede

k přerušení dalších kontaktů, jež s ním přímo nesouvisejí. Dochází k útlumu sociálních styků, neboť mizí prostor sdílených životních zkušeností. Jiným motivem omezení sociálních kontaktů je na straně nezaměstnaných pocit vlastní stigmatizace ztrátou zaměstnání. Lidé se potom vyhýbají kontaktům jak se zaměstnanými, tak s ostatními nezaměstnanými osobami, neboť jsou pro ně depresivní. Svou roli zde hraje i věk. Mladí lidé se po ztrátě zaměstnání neocitají

¹⁶ SAKSLOVÁ, V.; ŠIMKOVÁ, E. *Základy řízení lidských zdrojů: Systematický přehled základní personální problematiky*, s.54

v takové izolaci jako starší nezaměstnaní, protože tendence k sociálním kontaktům s vrstevníky jsou u mladších skupin rozšířenější.¹⁷

Pozitivní důsledky nezaměstnanosti:

- konkurence na trhu práce (zejména na straně nabídky práce)
- upevnění pracovní kázně, morálky
- zájem o zvyšování kvalifikace
- lepší úroveň motivace pracovníků¹⁸

1.6 Míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti u nás propočítává Český statistický úřad. Jde o tzv. registrovanou nezaměstnanost, která se může od té skutečné lišit. Nezahrnuje pracovníky, kteří pracují na zkrácený pracovní úvazek, i když by raději pracovali na plný pracovní úvazek. Celá řada krátkodobě nezaměstnaných se na úřadech práce vůbec nehlásí a zároveň úřad práce vyřazuje z evidence ty dlouhodobě nezaměstnané, kteří již nárok na podporu v nezaměstnanosti ztratili. Evidování nejsou také ti, kteří ztratili naději, že práci najdou a přestali jí hledat. Proto může být skutečná nezaměstnanost vyšší než ta registrovaná. Naopak se na úřadech registrují i ti, kteří vlastně práci vůbec nehledají, nabízená místa odmítají a raději žijí z podpory. Tito lidé zase výši registrované nezaměstnanosti nadhodnocují.¹⁹

K měření nezaměstnanosti se standardně užívá ukazatel míry nezaměstnanosti, který poměří počet nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu.

¹⁷ MAYEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, J. *Sociologie v ekonomické praxi*, s.41

¹⁸ SAKSLOVÁ, V.; ŠIMKOVÁ, E. *Základy řízení lidských zdrojů: Systematický přehled základní personální problematiky*, s.55

¹⁹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 79

Vyjadřuje se v % podle vzorce: $u = U/L+U \times 100$, kde u je míra nezaměstnanosti (vyjádřená v %), U je počet nezaměstnaných, L je počet zaměstnaných.²⁰

Faktory nezahrnuté v oficiální míře nezaměstnanosti mohou být rozděleny do dvou kategorií: nevyužitá pracovní síla a tzv. podzaměstnanost. Nedostatečně využitá pracovní síla je ve všeobecně uznávané míře nezaměstnanosti zahrnuta jen částečně a podzaměstnanost není zohledňována vůbec. Mezi nevyužitou pracovní sílu můžeme zařadit osoby, které jsou v daném čase bez práce, ale jsou ochotny

a schopny pracovat, přičemž nezáleží na tom, jestli jsou součástí skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva či nikoliv. Z toho vyplývá, že oficiálně nezaměstnaní tvoří pouze část nedostatečně využitě pracovní síly. Příkladem nedostatečně využitě pracovní síly, která je oficiální mírou nezaměstnanosti ignorována, je tzv. skrytá nezaměstnanost. Tvoří ji lidé, kteří nejsou zahrnuti mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo, chtějí a jsou schopni pracovat, ale aktivní práci už považují za zbytečnou námahu bez úspěchu. Statistiky tyto osoby umístí mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jako důchodce, děti nebo studenty, i když představují využitelný pracovní potenciál.

Podstatně významnějším nedostatkem oficiální míry nezaměstnanosti je nezohlednění tzv. podzaměstnanosti. Do této kategorie patří pracovníci, kteří jsou donuceni poptávkou na trhu práce pracovat méně hodin, než by chtěli. Potom snižující se míra nezaměstnanosti může být jen falešným dokladem zlepšující se situace na trhu práce v případě, kdy počet osob pracujících nedobrovolně na zkrácený úvazek roste.²¹

2 Trh práce

Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce

²⁰ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 78

²¹ *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Sirovátka, T.; Mareš, P. (ed.), s. 45 - 46

(tzn. kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci

(tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání). Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce- mzda. Jednou z konkrétních forem trhu práce jsou úřady práce, jinou formou všechny podoby inzerce poptávky po práci, tj. nabídky pracovních míst, a nabídky práce ze strany těch, kteří práci hledají.

Trh práce je tvořen třemi základními faktory: nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce - mzdou. Trh práce je tedy na jedné straně ovlivňován poptávkou po pracovních silách vycházející z celkové hospodářské a sociální politiky a na druhé straně nabídkou pracovních sil. Aby bylo možno pružně reagovat na měnící se potřeby a požadavky společnosti (trh zboží a služeb), je třeba, aby vedle výrobce (trh výrobních činitelů) existovala také odpovídající nabídka pracovních sil (trh práce), která co do kvalifikační úrovně a profesní struktury bude schopna potřeby a požadavky realizovat.²²

Trh práce a jeho vývoj je mimo jiné ovlivňován:

- populačním vývojem - změnami ve věkové struktuře obyvatelstva, podílem počtu pracovníků v produktivním věku na počet obyvatel, apod.
- imigrační politikou státu - podpora, zamezení přistěhovalectví
- globalizace trhu práce - souvisí s celkovými procesy globalizace
- trendy změn v obsahu pracovní činnosti - důsledek čtyř základních vývojových tendencí, automatizace (až robotizace), informatizace, humanizace (od změn pracovních podmínek vede až k optimalizaci lidských vztahů), ekologizace lidské práce. Uvedené vývojové tendence přináší nové nároky na kvalifikaci

²² JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 7

a vzdělanost lidí a svým způsobem vyvolávají nezaměstnanost určitých skupin obyvatelstva.²³

2.1 Segmentace trhu práce

Trh práce je možno rozlišit na formální a neformální. Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, tak či onak kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci. Neformální trh je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů) a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní

a daňové zákony) se týká i samozásobitelství a domácích prací. Pod tento pojem se zahrnují i různé formy sousedské a rodinné výpomoci. Zapojením do neformálního trhu práce mohou domácnosti kumulovat své příjmy, ale je iluzorní předpokládat, že tento trh může kompenzovat nezaměstnanost. Oba trhy jsou propojeny a lepší možnosti na neformálním trhu jsou většinou dány lepším postavením na trhu formálním. Na neformálním trhu práce tak dochází spíše

k multiplikaci výhod z postavení na formálním trhu práce než ke kompenzaci nezdarů na něm. Kdo má lepší postavení na formálním trhu práce, tomu se otevírají i širší a výhodnější podmínky pro uplatnění na trhu neformálním. Často je to osud nejen rodin, ale i celých regionů. Kolaps formálního trhu práce na určitém území je obvykle spojen i s omezením trhu neformálního. V poslední době získává neformální trh jistou váhu zejména v souvislosti s tím, jak přibývá práce načerno. Týká se to nejen zahraničních pracovníků, pracujících často bez pracovního povolení. Roste i počet osob, které pracují oficiálně na zkrácený (ale

i plný) úvazek a na černém trhu práce si přivydělávají. Jde přitom nejen o dělníky, ale v rostoucí míře i o státní zaměstnance a manažery.

²³ KRNINSKÁ, R. *Řízení lidských zdrojů*, s. 67

Rozlišuje se též mezi interním trhem práce uvnitř jednotlivých podniků

a vnějším trhem, na kterém si tyto podniky vzájemně konkurují. Vnitřní trh není trhem v pravém slova smyslu, neboť na něm dochází k rozmísťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů směřujících k více či méně jasně definovaným cílům. Interní trh práce je chápán jako trh založený na specifickém charakteru pracovní síly, kterou firmy potřebují (specifická kvalifikace, znalost prostředí a pravidel, pracovní zkušenosti a návyky činí vnitřní mobilitu levnější záležitostí než nábor na externím trhu práce). Existují tři základní skupiny incentivů, které stimuluji snahu firem vytvářet své interní trhy práce (spojené s prací jako faktorem produkce, spojené se systémem konkurence

a spojené se systémem-podmínkami-produkce). Jde o snahu zabezpečit návratnost investic do růstu kvalifikace a zaškolování pracovníků (zejména je-li potřebná kvalifikace specifická pro danou firmu). Nejde jen o návratnost investic, ale i o to, že s délkou praxe rostou dovednosti a schopnost identifikovat a řešit problémy

v daném systému výroby. Nezanedbatelným efektem existence interního trhu práce je i loajalita osob, které se na něm pohybují, vůči firmě. To vše (kvalifikovaní a loajální pracovníci) posiluje konkurenceschopnost firmy. Interní trhy omezují mobilitu pracovníků, která je na externím trhu jednou z určujících podmínek pohybu mezd a vůbec jeho fungování. Mzdy jsou zde často vyšší než na externím trhu práce a jejich vývoj se přizpůsobuje podmínkám externího trhu práce s jistým zpožděním.

Širší definice chápe interní trh práce jako systém mající tendenci chránit své členy před podmínkami na externím trhu práce a poskytující lepší podmínky, než jaké by mohli najít na externím trhu práce.

Existence těchto rozdílných trhů se promítá i do strategií boje

s nezaměstnaností. Významný rozdíl je mezi politikou podpor a opatření cílených na uvádění nabídky a poptávky do rovnováhy na trhu práce a mezi politikou,

jejímž cílem je zlepšování flexibility a adaptability práce uvnitř firem. První přístup usiluje o podporu větší mobility pracovníků mezi firmami. Druhý je zaměřen na podporu růstu kvalifikace pracovníků uvnitř firem. To umožňuje přesouvat pracovníky podle potřeby uvnitř firmy, bez nutnosti propouštět při změně výrobního programu původní personál a přijímat jiný, jehož kvalifikace lépe odpovídá novým úkolům.²⁴

3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se od počátku 90. let zaměřovala především na nezaměstnané: na finanční pomoc v případě ztráty pracovního místa a následnou podporu návratu a opětovného včlenění nezaměstnaných na trh práce. Tato politika řešící problém nezaměstnanosti "ex post" a z pozice vnějšího pozorovatele mohla stačit pouze v situaci nízké úrovně nezaměstnanosti. Ovšem realita jejího poměrně rychlého růstu ve 2. polovině 90. let a významné strukturální transformace demonstrovala potřebu nového definování cílů, prostředků i subjektů politiky zaměstnanosti. Orientace na nezaměstnaného se ukázala příliš úzká, řešení problémů již nezaměstnaného příliš opožděné a pozice vnějšího pozorovatele již nevyhovující.

Politiku zaměstnanosti jakož i alokaci finančních toků v této oblasti je potřeba rozšířit na zlepšení fungování trhů práce v celé šíři s cílem napomoci smysluplnosti a plynulosti pohybu pracovníků na těchto trzích. Založit ji na aktivním vyhledávání a vytváření příležitostí k investování finančních prostředků do tvorby nových pracovních míst a k vytváření cest, vedoucích k tomu, aby se tato pracovní místa stala dosažitelná pro nezaměstnané. Reorientace řešení nezaměstnanosti z "ex post" k utváření podmínek "ax ante" rozšíří manévrovací prostor a pozitivně ovlivní trhy práce ve smyslu prevence nezaměstnanosti.²⁵

²⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 61 - 63

²⁵ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 123

Státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.²⁶

Vláda však nezasahuje do trhu práce přímo na mikroúrovni, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování. Je nutné si uvědomit, že politika zaměstnanosti může pouze podpořit či doladit vývoj na trhu práce, ale nemůže ho zásadním způsobem modifikovat.²⁷

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.²⁸

Politika plné zaměstnanosti má různé formy. Zahrnuje veřejné výdaje, daňovou politiku vlády, regulační opatření vlády, legislativní opatření, mzdovou a sociální politiku vlády, antimonopolní zásahy, úvěrovou expanzi, rozvoj kvalifikační soustavy (školství, rekvalifikační kurzy), omezování zákonné pracovní doby (dřívější odchody do důchodu, delší dovolená, kratší pracovní týden), podporu exportu, regionální politiku a mnoho jiných.

Další oblastí, na níž se může stát zaměřit, je snaha o snížení přirozené míry nezaměstnanosti. Zde půjde zejména o zdokonalování informační soustavy na trhu práce a odstraňování fricí, o vhodnou strukturální politiku a o politiku důchodovou.²⁹

²⁶ VEDRAL, P.; STRAKOVÁ, A. *Zaměstnanost: vybrané kapitoly*, s. 48

²⁷ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 21

²⁸ Tamtéž, s. 27

²⁹ Tamtéž, s. 21

3.1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti může mít podobu pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti:

Pasivní politika zaměstnanosti řeší nerovnováhu na trhu práce. Spočívá ve vyplácení podpor v nezaměstnanosti, tzv. hmotné zabezpečení uchazečů

o zaměstnání a při rekvalifikaci.³⁰

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika, jsou zejména:

- rekvalifikace - rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.

- investiční pobídky - tímto nástrojem hmotně podporuje u zaměstnavatele vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců

- veřejně prospěšné práce - jsou 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.

³⁰ SAKSLOVÁ, V.; ŠIMKOVÁ, E. *Základy řízení lidských zdrojů: Systematický přehled základní personální problematiky*, s. 48

- společensky účelná pracovní místa - 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.

- příspěvek na zapracování - může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.

- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program - může být poskytnut, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.³¹

4 Regionální aspekt vytváření pracovních příležitostí

Vytváření pracovních příležitostí má silný regionální aspekt a při boji proti nezaměstnanosti se klade na řešení regionální nerovnováhy na trhu práce značný důraz. Předpokládá se, že schopnost tvorby strategií boje proti nezaměstnanosti na regionální úrovni je základem zvládnutí nezaměstnanosti v národním měřítku.³²

Lokální (regionální) politika zaměstnanosti se přizpůsobuje specifickým rysům trhu práce v regionu, jinak musí být v souladu se státní politikou zaměstnanosti.³³

Region Tábor, kterým se budu dále zabývat, se z hlediska nezaměstnanosti řadí mezi regiony s nižší mírou nezaměstnanosti. Mezi silné stránky regionu, které příznivě ovlivňují tuto míru patří například vyrovnaná skladba hospodářských

³¹ *Zákon o zaměstnanosti, 435/2004 Sb.* [online]. ©2010 [cit. 14.února 2010].

Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf>.

³² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 123

³³ KRNINSKÁ, R. *Řízení lidských zdrojů*, s. 69

odvětví (jedná se o průmyslově – zemědělskou oblast), vysoká koncentrace rozhodujících tuzemských a zahraničních zaměstnavatelů, intenzivně se rozvíjející cestovní ruch, tradice odborného a učňovského školství. Mezi slabé stránky naopak lze zařadit nedostatečnou dopravní obslužnost malých obcí, malý zájem o vzdělávání v technických oborech, především učebních, stagnace zemědělské výroby, úbytek pracovních příležitostí (odsunem vojenských složek z města Tábora).³⁴

5 Region Tábor

V praktické části své práce jsem se zaměřila na region Tábor, konkrétní možnosti nezaměstnaných při návratu na trh práce, analýzu jednotlivých nástrojů a vyhodnocení jejich využívání. Vycházela jsem především z údajů úřadu práce v Táboře, z poskytnutých statistik, měsíčních a výročních zpráv o situaci na trhu práce, konzultací s pracovníci úřadu práce.

5.1 Charakteristika Táborska

Svojí rozlohou (1326 km²) se region Tábor řadí na páté místo v Jihočeském kraji, ale počtem obyvatel (téměř 103 tisíce), stejně jako hustotou osídlení, na místo druhé. Člení se na 7 mikroregionů. V jednotlivých regionech je různá ekonomicko – hospodářská situace, což se odráží i v míře nezaměstnanosti v mikroregionech. Táborský region lze označit za průmyslově – zemědělský, je to druhý nejprůmyslovější okres v rámci kraje. Je zde poměrně vysoká koncentrace rozhodujících tuzemských a zahraničních zaměstnavatelů.

³⁴ *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

Tabulka 1: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech k 31.12.2009³⁵

Mikroregion	Počet uchazečů	Počet dosažitelných uchazečů	Míra nezaměstnanosti z dosažitelných uchazečů v %
Bechyňsko	364	359	9,12
Chýnovsko	171	168	8,24
Jistebnicko	156	153	11,63
Mladovožicko	231	222	8,78
Soběslavsko	714	693	10,78
Táborsko	2920	2852	9,09
Veselsko	422	413	9,14

V jednotlivých mikroregionech regionu Tábor je rozdílná míra nezaměstnanosti. Největší počet rozhodujících zaměstnavatelů sídlí v mikroregionu Táborsko (Tábor, Sezimovo Ústí, Planá nad Lužnicí), je zde i dobrá dopravní obslužnost. Proto zde nacházejí pracovní příležitosti i obyvatelé ostatních mikroregionů, což vede ke snížení nezaměstnanosti v oblastech Mladovožicka a Chýnovska.³⁶

Tabulka 2: Porovnání míry nezaměstnanosti v roce 2009 v rámci celé ČR a v rámci Jihočeského kraje³⁷

REGION	Míra nezaměstnanosti v %
Tábor	9,1
Jihočeský kraj	7,8
Česká republika - celkem	9,2

³⁵ Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009 [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

³⁶ Tamtéž

³⁷ Měsíční zpravodaj 12/2009 [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010].

Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/mesicni_zpravy/2009.

V celorepublikovém srovnání se region Tábor svou mírou nezaměstnanosti řadí na 27. místo mezi regiony s nejnižšími hodnotami.

Pro charakterizování tábořského území z hlediska zaměstnanosti a trhu práce byla provedena analýza SWOT, která ukazuje co je silnými a naopak slabými stránkami území, v čem vidí možnosti snížení nezaměstnanosti. Mezi silné stránky regionu patří přijatelná míra registrované nezaměstnanosti - relativně nízký podíl nezaměstnaných na celkovém počtu ekonomicky aktivních osob

- stabilizovaná ekonomická situace největších zaměstnavatelů v území
- nadprůměrné zastoupení počtu podnikajících právnických i fyzických osob v populaci, zejména v Tábořské městské aglomeraci.

Mezi slabé stránky regionu patří absence velkého zaměstnavatele s počtem pracovních míst větším než 1000 zaměstnanců - ekonomická zranitelnost části velkých zaměstnavatelů v důsledku nepříznivého makroekonomického vývoje

- velké rozdíly v dostupnosti pracovních příležitostí v městské aglomeraci Tábor a v periferních obcích. Jako příležitosti v daném regionu vidí pozitivní vývoj strukturálních změn zaměstnanosti - vytváření pracovních příležitostí při zvýšené péči o údržbu krajiny, sanacích starých ekologických zátěží, zvýšení retenčních schopností krajiny, realizaci protipovodňových opatření. Jako hrozba se jeví nárůst počtu dlouhodobě nezaměstnaných, sociálně potřebných a méně přizpůsobivých skupin obyvatelstva - populační nestabilita a zvýšená fluktuace obyvatel malých obcí při lokálním nedostatku pracovních příležitostí.

V populaci klesá podíl ekonomicky aktivních obyvatel a zároveň se výrazně mění struktura jejich ekonomických aktivit. Výrazně poklesl počet ekonomicky aktivních osob, zaměstnaných v primárním sektoru hospodářství, zejména v zemědělské prvovýrobě a v těžbě a zpracování nerostných surovin. V sekundárním sektoru, hlavně v průmyslu a stavebnictví jejich počet v posledních letech naopak roste. Nejpozitivnějším vývojovým trendem je však růst osob aktivních v terciárním sektoru (výrobní i nevýrobní služby) a zejména v kvaternárním sektoru (základní a aplikovaná věda a výzkum). Postupně se

zvyšuje mobilita obyvatel, tj. jejich dočasná nepřítomnost v místě trvalého bydliště z důvodu zaměstnání či vzdělávání.³⁸

5.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v roce 2009

Vývoj nezaměstnanosti po celý rok 2009 negativně ovlivňovala světová hospodářská krize. Ve většině společností docházelo ke snižování počtu zaměstnanců, což se projevilo v nárůstu počtu evidovaných uchazečů na úřadu práce. Nabídky volných míst ze stran zaměstnavatelů byly minimální.

V průběhu roku 2009 se nezaměstnanost postupně navyšovala až na prosincové maximum 9,12%, stejně tak rostl počet uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2008 došlo ke zvýšení průměrného počtu nezaměstnaných o 1738 uchazečů, tj. 3,27%.³⁹

³⁸ *Analýza SWOT území z hlediska zaměstnanosti a trhu práce* [online]. Tábor: Město Tábor, 2010 [cit. 5. března 2010]. Dostupné na WWW:

http://www.tabor.cz/docstore/File/Rozvoj/UAP/text_cast/ORPTabor_uap_%20A.pdf

³⁹ *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti v roce 2009⁴⁰

Období	Počet uchazečů	Počet dosažitelných uchazečů	Vyřazení uchazeči	z toho					Míra nezaměstnanosti v %
				Umístění úřadem práce	z toho umístění na APZ	Umístění jinak	Vyřazení podle §30, odst.2	Ostatní	
I.2009	3384	3226	402	38	1	247	40	77	5,79
II.2009	3706	3579	311	24	7	222	20	45	6,42
III.2009	3925	3821	500	58	24	336	45	61	6,85
IV.2009	3990	3890	664	80	44	454	69	61	7,01
V.2009	4038	3882	470	60	25	321	40	49	6,99
VI.2009	4277	4126	468	65	30	295	43	65	7,43
VII.2009	4259	4175	584	66	26	372	69	77	7,62
VIII.2009	4284	4181	479	44	15	318	44	73	7,63
IX.2009	4371	4237	723	73	32	438	36	177	7,74
X.2009	4558	4458	535	59	20	343	42	91	8,21
XI.2009	4864	4749	476	50	17	276	63	87	8,75
XII.2009	5075	4953	486	35	15	294	41	116	9,12
Průměr 2009	4228	4106	508	54	21	326	46	82	7,46
Průměr 2008	2490	2313	449	73	11	258	45	73	4,19
Rozdíl 2009-2008	1738	1973	59	-19	10	68	1	9	3,27

Dosažitelní uchazeči jsou uchazeči, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání, nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání.

⁴⁰ Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009 [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

Vyřazení uchazeči je počet těch, kteří ukončili evidenci na ÚP. Z toho umístění ÚP jsou ti, kteří nastoupili do zaměstnání na umístěnku nebo na APZ. Z toho umístění na APZ je počet uchazečů, kteří byli umístěni na VPP, SÚPM.

Umístění jinak jsou uchazeči, kteří si najdou zaměstnání sami nebo začnou podnikat.

Vyřazení podle § 30 odst. 2 jsou uchazeči vyřazení pro nespolupráci, maření součinnosti s ÚP.

Mezi ostatní jsou zařazeni uchazeči, kteří například nastoupili na rodičovskou dovolenou, odešli do důchodu, zahájili studium atd.

Ve vývoji nezaměstnanosti sehrála roli situace nevýznamnějších zaměstnavatelů v regionu. Z důvodu světové hospodářské krize došlo ke snížení výroby a tím ke snižování počtu zaměstnanců. Někteří významní zaměstnavatelé, jako např. a.s. KOVOSVIT MAS, SILON, BRISK Tábor, LESY Tábor, a další byli nuceni přistoupit k hromadnému propouštění z organizačních důvodů.

K nejvýznamnějším zaměstnavatelům v regionu patří například:

Brisk Tábor a.s. - výroba zapalovacích a žhavicích svíček, technické keramiky a snímačů

Kovosvit MAS a.s. - výroba a prodej obráběcích strojů

Domita a.s. - výroba a prodej pečiva

LAUFEN CZ s.r.o. - výroba keramických sanitárních výrobků

VSP DATA a.s. - opravárenská a obchodní činnost

Hochtief CZ a.s. - stavebnictví

Silon s.r.o. - výroba a prodej PES stříží a kompaundů

Jihočeské dřevařské závody Soběslav, a.s. - dřevařská a impregnační výroba⁴¹

⁴¹ *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

Tabulka 4: Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání⁴²

Dosažené vzdělání	Počet uchazečů	
	absolutní	V %
Bez vzdělání	17	0,3
Neúplné základní vzdělání	7	0,1
Základní vzdělání + praktická škola	981	19,3
Nižší střední odborné vzdělání	126	2,5
Střední odborné vzdělání (vyučen)	2153	42,5
Střední nebo stř. odb. vzd. bez maturity nebo vyučení	49	1,0
ÚSV vzdělání	119	2,3
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	346	6,8
ÚSO vzdělání s maturitou	929	18,3
Vyšší odborné	70	1,4
Bakalářské vzdělání	38	0,8
Vysokoškolské vzdělání	239	4,7
Doktorské	1	0,0
CELKEM	5075	100

Z té vyplývá, že nejvíce nezaměstnaných je se středním odborným vzděláním (vyučených), tvoří 43 %.

Největší zájem ze strany zaměstnavatelů byl o obchodní zástupce, kuchaře, číšníky, řidiče, pomocné nekvalifikované profese, montéry, v sezóně pak stavební profese, konzerváře a dělníky pro dřevozpracující průmysl.⁴³

⁴² *Měsíční zpravodaj 12/2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/mesicni_zpravy/2009.

5.1.2 Znevýhodněné skupiny na trhu práce

Na regionálním trhu práce dlouhodobě nedochází k uspokojení nabídky pracovní síly, neboť existuje nesourodost mezi charakterem pracovního místa a kvalifikačními a dovednostními předpoklady lidských zdrojů. Ze všech evidovaných uchazečů se profilují skupiny uchazečů, které mají určitým způsobem zkomplikováno uplatnění na trhu práce. Jedná se o cílové skupiny uchazečů, na které je třeba zaměřit aktivní politiku zaměstnanosti.⁴⁴

Patří sem situace absolventů na trhu práce. Kromě nedostatku praktických dovedností a pracovních návyků, zde hrají roli i často nereálné představy o pracovním zařazení, pracovních podmínkách a hlavně finančním ohodnocení. Při výběru studia žáci často preferují obory, které jsou z hlediska trhu problémové. Jako dlouhodobě hůře uplatnitelné se jeví obory strojírenské, zemědělské, ekonomika a management, ekonomika a podnikání, učitelství pro ZŠ. Mezi obory lépe uplatnitelné se v současné době řadí obory stavební, především pro dělnické profese, a veškeré řemeslné. Nezanedbatelnou část absolventů tvoří zájemci o studia na VOŠ a VŠ, kteří nezvládli studium nebo navštěvují tzv. nulté ročníky a chtějí ve studiu dále pokračovat. O tyto absolventy nemají zaměstnavatelé zájem a ani samotní absolventi nechtějí do zaměstnání nastupovat.

V rámci lepšího uplatnění absolventů jsou pořádány informační schůzky s budoucími absolventy škol (Informační a poradenské středisko úřadu práce), které jsou zaměřeny na vstup a situaci na trhu práce. Pro absolventy již registrované na ÚP se uskutečňují JOB Cluby, dalším účinným nástrojem se jeví společensky účelná pracovní místa.

Mezi problémové skupiny na trhu práce, kterým je věnována zvýšená pozornost dále patří osoby se zdravotním postižením. Zdravotní stav této skupiny

⁴³ *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na

WWW:http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

⁴⁴ *Zpráva o situaci na trhu práce za 1. pololetí 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2009 [cit. 20. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

uchazečů je bariérou v uplatnitelnosti na trhu práce zvláště v regionu s vysokým zastoupením průmyslové výroby. Průměrný počet evidovaných osob se zdravotním postižením v roce 2009 činil 684 a oproti roku 2008 stoupl tento počet o 113 osob. Počet volných míst určených pro tuto specifickou skupinu nezaměstnaných poklesl stejně jako celková nabídka volných míst. Z celkové nabídky volných míst je průměrně 7% určeno pro tuto skupinu.

Další problémovou skupinu na trhu práce tvoří dlouhodobě evidovaní uchazeči. Tuto skupinu tvoří uchazeči evidovaní déle než 5 měsíců (do roku 2008 tuto skupinu tvořili uchazeči s evidencí nad 6 měsíců). Průměrný podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů v roce 2009 činí 43,1%, což představuje v průměru 1842 dlouhodobě nezaměstnaných. Dlouhodobou nezaměstnanost registrujeme ve zvýšené míře u osob s nižší kvalifikací.

Fyzické osoby starší 50 let se také dají zařadit mezi obtížně umístitelné skupiny na trhu práce. V průměru bylo z celkového počtu uchazečů v roce 2009 v evidenci ÚP 27,4% osob starších 50 let. Více než polovinu těchto osob (53,2%) tvoří osoby starší 55 let. Důvodem nezaměstnanosti této věkové skupiny je zejména ztráta zaměstnání v období, kdy ještě nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu, ale většina zaměstnavatelů o ně nemá zájem z důvodu nízké přizpůsobivosti změnám na trhu práce – počítačová gramotnost a jazykové vybavení. Početnost této věkové skupiny uchazečů souvisí též s prodlužující se věkovou hranicí pro odchod do starobního důchodu.⁴⁵

Tabulka 5: Podíl znevýhodněných skupin uchazečů v celkovém počtu nezaměstnaných

Počet osob se ZP	Počet uchazečů s dlouhodobou evidencí	Počet absolventů a mladistvých	Počet osob starších 50 let	Počet osob starších 55 let
16,2 %	43,1 %	7,4 %	27,4 %	14,6 %

⁴⁵ *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

6 Aktivní politika zaměstnanosti

Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti byly v roce 2009 více než dvakrát vyšší oproti roku 2008, což představuje zvýšení o 100 413 tis. Kč. Je to důsledek hospodářské krize provázený velkým nárůstem míry nezaměstnanosti, resp. počtu nezaměstnaných, a tím zvýšením výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, které vzrostly oproti loňskému období o 216%, tj. o 81 267 tis.Kč. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti se rovněž zvýšily, a to o 19 146 tis.Kč. Podíl aktivní politiky zaměstnanosti na celkové politice zaměstnanosti se zvýšil o 1,4 %.⁴⁶

Tabulka 6: Výdaje na politiku zaměstnanosti⁴⁷

Tabulka 6: položka	31.12.2008	31.12.2009
Výdaje na politiku zaměstnanosti celkem	84 092	184 505
z toho na pasivní politiku zaměstnanosti	70 255	151 522
na aktivní politiku zaměstnanosti (vč. ESF)	13 837	32 983
Podíl APZ na politice zaměstnanosti v %	16,5	17,9

Nejvyšší výdaje z rozpočtu (více než třetina) byly v roce 2009 vyčerpány ve formě tzv. příspěvků na mzdové náklady u vytvořených pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací. O tento nástroj byl ze strany zaměstnavatelů velký zájem. Druhou nejvyšší položkou, co do výdajů, byla realizace projektů „Vzdělávejte se!“, který byl financován z Evropského sociálního fondu.⁴⁸

⁴⁶ *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

⁴⁷ Tamtéž

⁴⁸ *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

6.1 Rekvalifikace

Jedním z nástrojů APZ, který pomáhá usnadnit návrat nezaměstnaných na trh práce je rekvalifikace. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získávání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.⁴⁹

V roce 2009 absolvovalo rekvalifikační kurz 57% ze 626 uchazečů. Z celkového počtu osob, kteří dokončili rekvalifikační kurz tj. 315, se jich 41% zaměstnalo, tj. 129.⁵⁰

Největší úspěšnost, pokud jí budeme počítat z hlediska zaměstnání se uchazečů po ukončení rekvalifikace, měly v roce 2009 následující kurzy.

Tabulka 7: Rekvalifikační kurzy⁵¹

Název kurzu	% úspěšnosti
Svářečské kurzy	68,7
Programování CNC strojů	66
Řidičský průkaz sk. C,D	58,8
Obsluha elektrovozíku a motovozíku	44,4
Účetnictví a daňová evidence	38,8

⁴⁹ *Zákon o zaměstnanosti, 435/2004 Sb.* [online]. ©2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf>.

⁵⁰ *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

⁵¹ *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

6.2 Veřejně prospěšné práce

Dalším nástrojem jsou veřejně prospěšné práce. Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí 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 měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.⁵²

Trvalý pracovní poměr uchazeči umístění na pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací sice nezískávají, ale mají příležitost uplatnit se na trhu práce v místě bydliště, udržovat pracovní návyky a v některých případech překlenout obtížné období, kdy se ocitnou bez práce v evidenci úřadu práce. Jedná se hlavně o osoby starší 50 let, kteří mají ztížené postavení na trhu práce, nebo osoby, které se nemohou v žádném případě jiným způsobem uplatnit.

Od počátku roku 2009 bylo na VPP umístěno 135 uchazečů.⁵³

Tabulka 8: Veřejně prospěšné práce

Nástroj APZ: Vytvořené veřejně prospěšné práce	Počet míst	Počet umístěných uchazečů
Celkový počet VPP od počátku roku	132	135

6.3 Společensky účelná pracovní místa

Velmi účinným nástrojem jsou i společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání. Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody

⁵² *Zákon o zaměstnanosti, 435/2004 Sb.* [online]. ©2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf>.

⁵³ *Měsíční zpravodaj 12/2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/mesicni_zpravy/2009

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. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.⁵⁴

V těchto případech, za pomoci finanční podpory pro zaměstnavatele, cca 95% osob získává pracovní poměr na dobu neurčitou. V roce 2009 bylo vytvořeno 118 společensky účelných pracovních míst.⁵⁵

Tabulka 9: Společensky účelná pracovní místa

Nástroj APZ: Vytvořená společensky účelná pracovní místa	Počet míst	Počet umístěných uchazečů
Celkový počet SÚPM od počátku roku	118	118

6.4 Nástroje určené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvořené chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.⁵⁶

⁵⁴ *Zákon o zaměstnanosti, 435/2004 Sb.* [online]. ©2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf>.

⁵⁵ *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

⁵⁶ *Zákon o zaměstnanosti, 435/2004 Sb.* [online]. ©2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf>.

V roce 2009 nebylo vytvořeno žádné chráněné pracovní místo, nebyl umístěn žádný uchazeč. Úřad práce přispívá na provoz 64 chráněných pracovních míst.⁵⁷

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.⁵⁸

V roce 2009 vznikla 1 chráněná pracovní dílna, kam bylo umístěno 10 uchazečů. ÚP přispívá na provoz 12 chráněných pracovních dílen.⁵⁹

Tabulka 10: Chráněná pracovní místa, chráněné pracovní dílny

Nástroj APZ: Místa pro OZP v chráněných dílnách a pracovištích	Počet CHPD	Počet míst
Vytvoření chráněné pracovní dílny	1	10
Vytvoření chráněného pracovního místa	-	-
Vytvořená místa pro OZP od počátku roku	1	10

6.5 Poradenství

Význačnou roli ve zvyšování možností nezaměstnaných k návratu na trh práce hrají poradenské činnosti a to zejména Job Cluby a bilanční diagnostika.

Job Cluby byly realizovány na základě Normativní instrukce č. 6/2007 (vnitřní směrnice). Mají za cíl pomoci nezaměstnaným vyrovnat se s aktuální situací, lépe

⁵⁷ *Měsíční zpravodaj 12/2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/mesicni_zpravy/2009

⁵⁸ *Zákon o zaměstnanosti, 435/2004 Sb.* [online]. ©2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf>.

⁵⁹ *Měsíční zpravodaj 12/2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/mesicni_zpravy/2009

se orientovat v situaci na trhu práce a nalézt vhodné pracovní uplatnění, které bude odpovídat jejich představám a možnostem trhu práce.

Jednotlivé Job Cluby:

Job Club start – určený pro osoby do 25 let nebo absolventy škol

Job Club klasik – osoby v evidenci déle než 6 měsíců, osoby v mimořádně obtížných poměrech, osoby sociokulturně znevýhodněné

Job Club help – osoby se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením

Job Club návrat – osoby po mateřské či rodičovské dovolené

Job Club plus – osoby nad 50 let věku

Job Club mix – osoby z výše uvedených skupin, které nebyly zařazeny⁶⁰

Bilanční diagnostika je proces, který pomáhá uchazečům o zaměstnání zjistit co nejvhodnější využití jejich schopností, dovedností, zájmů a motivací pro neoptimalnější začlenění se do pracovních aktivit. Prostřednictvím využití skupinových a individuálních konzultací a za pomoci psychologických metod hledá cestu, která uchazeči usnadní návrat na trh práce. Doporučí uchazeči orientaci na činnosti, pro které má nejlepší předpoklady. Vytváří pro uchazeče kariérový plán.

Bilanční diagnostika se používá při výběru uchazečů do programu aktivní politiky (zejména do rekvalifikace).⁶¹

Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče

⁶⁰ Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008 [online]. Tábor: Úřad práce, 2009 [cit. 20. února 2010]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy.

⁶¹ Tamtéž

o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to zejména v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené.⁶²

Jednotlivé aktivity v rámci IAP:

- nabídka volného místa (doporučenky, výběrová řízení, krátkodobá zaměstnání, informace o volných místech)
- zvýšení kvalifikace
- změna, doplnění či rozšíření kvalifikace (rekvalifikace)
- zvýšení a doplnění osobnostních předpokladů pro trh práce (Job cluby)
- nácvik sebeprezentace (životopis, žádost o zaměstnání – Job cluby)
- psychologické poradenství
- zjištění pracovního potenciálu (ergodiagnostické vyšetření)
- nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa).

6.6 Regionální individuální programy

V roce 2009 pokračovala realizace národních individuálních projektů: NIP Veřejně prospěšné práce, NIP Společensky účelná pracovní místa, NIP Poradenství a rekvalifikace a NIP „Vzdělávejte se!“ v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.⁶³

⁶² *Zákon o zaměstnanosti, 435/2004 Sb.*[online]. ©2010 [cit. 14.února 2010]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf>.

⁶³ *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

Souběžně s národními individuálními projekty probíhaly v roce 2009 i regionální individuální projekty:

Cesta do práce v Jihočeském kraji

Tento projekt je určen uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání s délkou evidence do 6 měsíců. Jeho úkolem je pomoci těmto uchazečům v rychlém návratu na trh práce s aktualizovanými informacemi, dovednostmi a znalostmi, které uchazeči získávají v různých aktivitách projektu. Tyto aktivity se skládají např. z krátkodobých kurzů, jež jsou zaměřeny na obecné a sociální měkké dovednosti, kompetence pro efektivní hledání zaměstnání, počítačovou gramotnost. Následně účastníci projektu absolvují rekvalifikační kurzy. Projekt tak přispívá k posílení prevence dlouhodobé nezaměstnanosti.

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.

Dobrá práce v Jihočeském kraji

Projekt je určen uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání s délkou evidence delší než 6 měsíců. Cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti dlouhodobě nezaměstnaných osob a jejich opětovné umístění na trh práce. Tohoto cíle se projekt snaží dosáhnout prostřednictvím různých aktivit, které účastníci absolvují v jednotlivých částech projektu. Tyto části zahrnují např. přípravu v měkkých dovednostech, pracovněprávní problematiku, kompetence pro efektivní hledání zaměstnání, počítačové kurzy a rekvalifikační kurzy.⁶⁴

7 Zhodnocení účinnosti nástrojů APZ

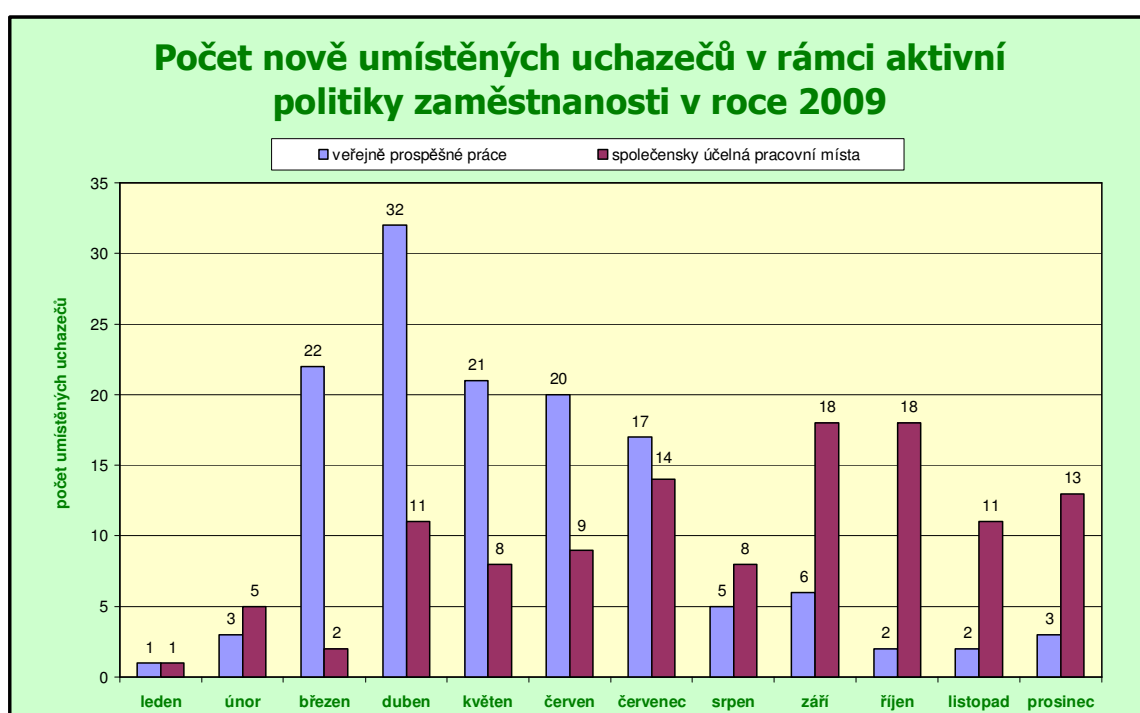
Realizací aktivní politiky zaměstnanosti bylo v rámci regionu dosaženo zmírnění dopadu hospodářské krize, která začala na podzim roku 2008 a během loňského roku se stále prohlubovala. I přes velký nárůst počtu nezaměstnaných

⁶⁴ *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

v evidenci úřadu práce a velmi nízkou nabídku volných míst, se podařilo umístit téměř 300 lidí do pracovních poměrů. V regionu byla za pomoci úřadu práce zřízena chráněná pracovní dílna, která dala pracovní příležitost 10 osobám se zdravotním postižením. Tyto osoby jinak nemají v současné době možnost uplatnění na trhu práce. Udržet stávající zaměstnanost těchto osob se podařilo poskytnutím finančního příspěvku na provoz 13 chráněných pracovních dílen a 64 chráněných pracovních míst.⁶⁵

Tabulka 11: Zhodnocení účinnosti jednotlivých nástrojů APZ v roce 2009⁶⁶



⁶⁵ Zpráva o situaci na trhu práce za 1. pololetí 2009 [online]. Tábor: Úřad práce, 2009 [cit. 20. února 2010]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy.

⁶⁶ Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009 [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

V souvislosti s probíhající hospodářskou recesí vznikl zcela nový projekt „Vzdělávejte se!“ projekt je zaměřen na zaměstnavatele, kteří v důsledku celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli nebo budou muset omezit výrobu ve svých provozech, a jejich zaměstnance. V rámci projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří jsou ohroženi negativními důsledky organizačních změn podniku v důsledku krize. Zaměstnancům se tak dostane možnosti účastnit se dalšího vzdělávání, zdokonalit své odborné znalosti, dovednosti a kompetence v oblasti tzv. obecného vzdělávání zaměstnavatelé získají prostor pro efektivnější řešení personální situace podniku v období krize.⁶⁷

8 Předpokládaný vývoj trhu práce

Nezaměstnanost v průběhu roku 2010 bude i nadále negativně ovlivňována světovou hospodářskou krizí. K mírnému zlepšení by mohlo dojít v jarních měsících v souvislosti se zahájením sezónních prací, zejména v zemědělství, stavebnictví, zpracovatelském průmyslu, lesnictví. Dle odhadu se bude během roku 2010 míra nezaměstnanosti pohybovat mezi 8-10%.

Aktivní politika zaměstnanosti bude opět zaměřena především na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a na snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti bude realizována především pomocí:

- nástrojů, které jsou určeny k umístění uchazečů o zaměstnání, tj. veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa
- rekvalifikace jako nástroje vedoucí ke zvýšení zaměstnatelnosti prostřednictvím získávání nové kvalifikace, zvyšování, rozšiřování či prohlubování dosavadní kvalifikace

⁶⁷ Zpráva o situaci na trhu práce za 1. pololetí 2009 [online]. Tábor: Úřad práce, 2009 [cit. 20. února 2010]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

- nástroje podporující udržení zaměstnanosti a určené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.⁶⁸

Závěr

Ve své práci jsem se zabývala nezaměstnaností, konkrétně situací na trhu práce na Táborsku. Zajímalo mě, jaké možnosti zde mají nezaměstnaní k návratu na trh práce, jak jsou tyto možnosti využívány a jaká je jejich účinnost.

Nejvíce využívaným nástrojem při návratu na trh práce zůstává rekvalifikace. Někteří autoři poukazují na problematičnost rekvalifikace vzhledem k nejednoznačnosti jejích účinků. Poukazuje se na skutečnost, že rekvalifikační a výcvikové programy nepřispívají významným způsobem ke zvýšení zaměstnanosti. Zásadním problémem těchto aktivních opatření je nesoulad mezi samotným programem na jedné straně a potřebami znevýhodněných skupin osob na trhu práce na straně druhé.⁶⁹

Proto by aktivní politika nezaměstnanosti měla být více realizována ve vazbě na poradenské aktivity a měla by zohledňovat individuální charakteristiky uchazečů. Při poradenských pohovorech je nutné zjišťovat osobní předpoklady uchazeče, jeho představy o dalším pracovním uplatnění, jeho možnosti. Pokud tomu tak není, může to být jeden z důvodů např. neúspěšnosti rekvalifikace.

Důvody nezaměstnání se po rekvalifikaci:

- u dlouhodobých rekvalifikací, zakončených výučním listem, dochází ke změně nabídky na trhu práce – po ukončení ročního kurzu již volné místo na trhu práce není
- hůře se zaměstnávají uchazeči, kteří po rekvalifikaci zjistí, že došlo ke změně dopravní obslužnosti a proto hledají zaměstnavatele s odpovídající směrností
- představa nastoupit na vyšší pracovní pozici, než ke které mají předpoklady

⁶⁸ *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na

WWW:http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

⁶⁹ *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Sirovátka, T.; Mareš, P. (ed.), s. 205

a kterou zaměstnavatel nabízí, časté spojení s nereálnou představou o výši nástupních příjmů

- psychické zábrany uchazeče pramenící z pocitu nezvládnutí práce, pracovní nejistota ve zkušební době

- u dlouhodobě nezaměstnaných strach ze začlenění do pracovního režimu

- nedostatečná motivace (hlavně u žen) najít si zaměstnání za každou cenu, požadavky se pohybují v rovinách časové, mzdové, množství práce a úkolů, které musí být splněny dle představ uchazeče.⁷⁰

I přes výše uvedené argumenty je účinnost tohoto nástroje jednoznačná, uchazeči nachází nová uplatnění na trhu práce, přizpůsobují se novým požadavkům a podmínkám trhu práce.

Rekvalifikace jsou více spojeny s nabídkou volných míst v příslušném regionu.⁷¹

Dalším velmi účinným nástrojem jsou i společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání.

Veřejně prospěšné práce pomáhají nalézt uplatnění osobám se specifickým postavením na trhu práce a nejsou schopni se jiným způsobem uplatnit. Je to často jediný způsob, jak tyto uchazeče zaměstnat a udržovat u nich pracovní návyky.

Tyto dva nástroje APZ jsou využívány především při umisťování osob starších 50 let, v roce 2009 se podařilo takto umístit 24,6 % těchto uchazečů, což je velmi dobrý výsledek

Problematickým zůstává umístění osob se zdravotním postižením na trhu práce. Počet volných míst určených pro tuto specifickou skupinu nezaměstnaných

⁷⁰ *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2009* [online]. Praha: MPSV, 2009 [cit. 2. března 2010]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009p1/Analyza0906.pdf.

⁷¹ *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2009* [online]. Praha: MPSV, 2009 [cit. 2. března 2010]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009p1/Analyza0906.pdf.

poklesl. Z celkové nabídky volných míst je průměrně 7% určeno pro tuto skupinu.⁷²

Při řešení problému nezaměstnanosti je třeba zohledňovat rozdílnou situaci v jednotlivých regionech, přizpůsobit se specifickým podmínkám trhu práce, požadavkům zaměstnavatelů i možnostem uchazečů v daném regionu. Měl by být kladen velký důraz na preventivní opatření (například ve školství pružněji reagovat na potřeby trhu práce) a na aktivní přístup před pasivním přijímáním sociálních dávek. Důležité je motivovat jednotlivé uchazeče, aby se vždy vyplatilo být zaměstnaný, ne pouze pasivním příjemcem dávek. Zatím je situace taková, že nezaměstnané nízký rozdíl mezi výší minimální mzdy a nárokováných sociálních dávek spíše nemotivuje.

Rok 2009 byl i na Táborsku poznamenán světovou hospodářskou krizí, došlo k velkému nárůstu nezaměstnaných, také nabídka volných pracovních míst byla minimální. K mírnému zlepšení došlo v jarních měsících se zahájením sezónních prací v zemědělství, stavebnictví a službách spojených s turismem. Důsledkem hospodářské krize se výrazně zvýšily náklady na politiku zaměstnanosti, oproti roku 2008 o více než dvojnásobek. Realizací jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se podařilo v regionu nárůst nezaměstnanosti poněkud zmírnit, umístěno bylo téměř 300 nezaměstnaných do pracovního poměru. Zaměstnavatelé využily i možnost zapojit se do projektu „Vzdělávejte se!“. V okrese Tábor se do něho zapojilo 31 firem. Díky tomuto projektu nemusely ukončovat se svými zaměstnanci pracovní poměry.

I když region Tábor patří v celorepublikovém poměru k regionům s nižší mírou nezaměstnanosti, patří nezaměstnanost k závažným problémům, se kterými se bude i v budoucnu potýkat.

⁷² *Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009* [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Knižní zdroje:

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vydání.

Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vydání. Praha: VŠE, Fakulta národohospodářská, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

KRNINSKÁ, R. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. České Budějovice: JU, Zemědělská fakulta, 2002. ISBN 80-7040-581-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšíř.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MAYEROVÁ, M.; RŮŽIČKA, J. *Sociologie v ekonomické praxi*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2001. ISBN 80-7082-834-X.

SAKSLOVÁ, V.; ŠIMKOVÁ, E. *Základy řízení lidských zdrojů: Systematický přehled základní personální problematiky*. 1. vydání. Hradec Králové: Nakladatelství Gaudeamus, 2005. ISBN 80-7041-187-2.

VEDRAL, P.; STRAKOVÁ, A. *Zaměstnanost: vybrané kapitoly*. České Budějovice: JU, Zdravotně sociální fakulta, 1996. ISBN 80-7040-173-7.

Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Sirovátka, T.; Mareš, P. (ed.), Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

ZLÁMAL, J.; HORVÁTH, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého, Lékařská fakulta, 2005. ISBN 80-244-1085-0.

Elektronické dokumenty:

Analýza SWOT území z hlediska zaměstnanosti a trhu práce [online]. Tábor: Město Tábor, 2010 [cit. 5. března 2010]. Dostupné na WWW:

http://www.tabor.cz/docstore/File/Rozvoj/UAP/text_cast/ORPTabor_uap_%20A.pdf.

Analýza trhu práce v okrese Tábor za rok 2009 [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v I. pololetí 2009 [online]. Praha: MPSV, 2009 [cit. 2. března 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2009p1/Analyza0906.pdf.

Měsíční zpravodaj 12/2009 [online]. Tábor: Úřad práce, 2010 [cit. 14. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/mesicni_zpravy/2009.

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008 [online]. Tábor: Úřad práce, 2009 [cit. 20. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy.

Zpráva o situaci na trhu práce za 1. pololetí 2009 [online]. Tábor: Úřad práce, 2009 [cit. 20. února 2010]. Dostupné na WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/zpravy_o_situaci_na_trhu_prace/pololetni_zpravy.

Zákon o zaměstnanosti, 435/2004 Sb.[online]. ©2010 [cit. 14.února 2010]. Dostupné na WWW:

<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf>.

ABSTRAKT

MYLEROVÁ, P. *Nezaměstnanost a možnosti návratu na trh práce na Táborsku*. Veselí nad Lužnicí 2010. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

Klíčová slova: zaměstnanost, nezaměstnanost, práce, trh práce, politika zaměstnanosti, region Tábor, nástroje

Bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je jedním ze závažných sociálních a ekonomických problémů současnosti. Významně postihuje jednotlivce i celou společnost. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy týkající se nezaměstnanosti, jednotlivé druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny, důsledky nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti. Dále pojmy trh práce, státní politika zaměstnanosti, její rozdělení, jednotlivé nástroje a opatření.

V druhé části jsem se zaměřila na region Tábor, jeho celkovou charakteristiku, konkrétní situaci na trhu práce na Táborsku, realizaci aktivní politiky zaměstnanosti pomocí jednotlivých nástrojů a opatření.

ABSTRACT

Unemployment and Possibilities of Return to Labour Market in Tábořsko.

Key words: employment, unemployment, work, labour market, labour policy, Táboř region, tools

This bachelor work raises the issues of unemployment. Nowadays, the unemployment is one of serious social and economic problems. It significantly affects individuals and all the society. In the theoretical part, basic concepts related to unemployment, specific types of unemployment, endanger groups, consequences of unemployment and extent of unemployment are defined. And then concepts such as labour market, government policy of unemployment, its parts, specific tools and remedies.

The second part aims to Táboř region, its characteristics, actual situation on the labour market in Tábořsko, realization of active employment policy with help of specific tools and remedies.