

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

A

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2007

Veronika Čechová

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
PEDAGOGICKÁ FAKULTA**

A

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE
FAKULTA MANAGEMENTU V JINDŘICHOVĚ HRADCI**

Trh práce a nezaměstnanost v okrese Prachatice

Autor: Veronika Čechová

Vedoucí práce: Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

Studijní program Sociální pedagogika, specializace Veřejná správa

Datum odevzdání : 27.4.2007

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma
»Trh práce a nezaměstnanost v okrese Prachatice«

jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály
uvádím v přiloženém seznamu literatury.

Prachatice, duben 2007

podpis studenta

Anotace

Trh práce a nezaměstnanost v okrese Prachatice

Cílem práce je analyzovat situaci na trhu práce v okrese Prachatice v roce 2006, zejména vývoj nezaměstnanosti ve sledovaném období. Podat přehled o způsobu a možnostech řešení nezaměstnanosti na lokálním trhu práce zejména za pomoci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zhodnotit vhodnost uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro jednotlivé skupiny uchazečů o zaměstnání, vyhodnotit efektivitu jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a potvrdit jejich význam pro snižování nezaměstnanosti zejména ve skupinách uchazečů o zaměstnání, které jsou nejvíce znevýhodněny na trhu práce.

duben 2007

Poděkování

Za cenné rady, náměty a inspiraci
bych chtěla poděkovat

Mgr. Jaroslavě Sedlákové, Ph.D. vedoucí práce

Obsah

Úvod	1
I. Teoretická část	4
1. Vymezení základních pojmů	4
2. Politika zaměstnanosti	10
2.1. Vymezení politiky zaměstnanosti	10
2.2. Hlavní směry a strategie evropské politiky zaměstnanosti	11
2.3. Politika zaměstnanosti ČR	14
2.4. Aktivní politika zaměstnanosti	16
II. Praktická část	22
1. Trh práce v okrese Prachatice v roce 2006	22
1.1. Celková charakteristika okresu Prachatice	22
1.2. Vývoj nezaměstnanosti v okrese Prachatice ve sledovaném období	24
1.3. Struktura uchazečů o zaměstnání	25
1.4. Volná pracovní místa	27
2. Analýza aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Prachatice	28
2.1. Ohrožené skupiny na trhu práce	28
2.2. Plán aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Prachatice - rok 2006	31
2.3. Rekvalifikační programy	32
2.4. Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP)	35
2.5. Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM)	36
2.6. Chráněné pracovní dílny a chráněná pracoviště	38
2.7. Regionální cílené programy	38
2.8. Zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2006	39
Závěr	44
Seznam literatury	48
Přílohy	

Úvod

Zvyšování zaměstnanosti a zlepšování podmínek na trhu práce patří mezi priority politik jak států Evropské unie, tak České republiky. Základním prostředkem pro boj s nezaměstnaností je kromě hospodářského růstu i aktivní politika zaměstnanosti, která upřednostňuje opatření preventivního a aktivního charakteru před pasivním přístupem pouhého poskytování podpory v nezaměstnanosti. Její součástí jsou zejména rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, investiční pobídky nebo příspěvky pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou zaměřena především na podporu pracovních míst, adaptabilitu a flexibilitu pracovní síly a uplatnění ohrožených skupin na trhu práce. Účelem opatření je zabránit vylučování těchto skupin z trhu práce a snižovat pravděpodobnost rizika jejich setrvání v nezaměstnanosti. Nedostatek prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti může vést ke zvýšení nezaměstnanosti, výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti a generuje další nežádoucí ekonomické dopady.

Cílem mé práce je zhodnocení přínosu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti k řešení nezaměstnanosti v regionu okresu Prachatice, se zřetelem ke skupinám uchazečů o zaměstnání nejvíce ohrožených na trhu práce. Toto téma mě zajímá z profesního hlediska, neboť již téměř 15 let pracuji jako specialista trhu práce v Úřadu práce v Prachaticích.

Práci jsem rozdělila na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části jsem nejprve vysvětlila některé základní pojmy související s tématem mé práce. V další části jsem se zaměřila na vymezení politiky zaměstnanosti jako součásti sociální politiky státu obecně, na vymezení hlavních směrů a strategii evropské politiky zaměstnanosti a politiky zaměstnanosti v České republice. Závěrečná kapitola teoretické části pojednává o aktivní politice zaměstnanosti a popisuje obecně jednotlivá opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

V praktické části analyzuji vývoj trhu práce v regionu Prachatice v roce 2006. V úvodní kapitole praktické části celkově charakterizuji okres Prachatice z hlediska přírodního, demografického a ekonomického. V dalších kapitolách se zabývám

vývojem nezaměstnanosti v okrese ve sledovaném období, rozebírám strukturu uchazečů o zaměstnání a skladbu volných pracovních míst. Podrobnou analýzou uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti v regionu, jejímu zaměření zejména k ohroženým skupinám na trhu práce, finančnímu zajištění a účinkům na snižování nezaměstnanosti v regionu, se zabývá poslední kapitola mé práce. V podmínkách lokálního trhu práce vyhodnocuji účinky jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich vliv na uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce.

Aktivní politiku zaměstnanosti v okrese Prachatice v roce 2006 hodnotím srovnáním cílů stanovených v „**Plánu aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce v Prachaticích na rok 2006**“ a reálného stavu těchto ukazatelů:

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti bylo:

Na nástroje APZ zařadit :

- **30%** uchazečů z rizikové skupiny mladí do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle do 30 let věku,
- **25%** z rizikové skupiny starší nad 50 let,
- **20%** z rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Na jednotlivé nástroje APZ vynaložit prostředky v následujících objemech:

- **20%** objemu finančních prostředků vynaložit na rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitaci,
- **40 %** na zřízení a vyhrazení společensky účelných pracovních míst,
- **25 %** na vyhrazení pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací,
- **10 %** na vytvoření a provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst,
- **5 %** na ostatní.

Zároveň hodnotím efektivitu a finanční náročnost jednotlivých programů aktivní politiky zaměstnanosti porovnáním finančních prostředků vynaložených na tyto programy a počtu uchazečů o zaměstnání zařazených do programů (měřítkem finanční nákladovosti jsou vynaložené prostředky v přepočtu na jednoho uchazeče o zaměstnání).

K těmto účelům využívám zejména statistická data o uchazečích o zaměstnání ze systému OK práce (databáze úřadu práce), analýzy dokumentů k problematice zaměstnanosti, analýzy interních dokumentů úřadu práce a rozhovory s pracovníky trhu práce, poradenství a zprostředkování úřadu práce v Prachaticích. V neposlední řadě využívám poznatků ze své vlastní dlouholeté praxe pracovníka trhu práce.

I. Teoretická část

1. Vymezení základních pojmů

- Ve své práci budu používat pojmy z oblasti politiky zaměstnanosti a trhu práce, pod kterými si zřejmě dokáže něco představit každý laik. Pro většinu z uvedených pojmů lze obvykle nalézt několik různých vymezení. Domnívám se, že pro tuto práci je důležité definování alespoň několika základních pojmů jako jsou:

- **Trh práce** je „...trh, na němž se kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je trhem specifickým. Jeho specifika plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je tudíž úzce svázána s osobností člověka.“¹ Trh práce tvoří tři základní faktory: nabídka práce, poptávka po práci a cena práce - mzda. Trh práce je oproti klasickým trhům regulován vnějšími (mimotržními) zásahy. Lze ho charakterizovat i jako trh, na kterém „...vlastníci pracovních sil usilují o pracovní místa a zisk nejlepšího příjmu. Je ovlivněn mnoha faktory, jako je kvalifikace uchazečů a poptávka hospodářských organizací. Na reálném trhu práce jsou šance uchazečů ovlivněny nejen jejich schopnostmi, ale i pohlavím, věkem, rasou nebo bydlištěm.“²

Trh práce není trhem homogenním, ale trhem segmentovaným. Nejčastěji se hovoří o dvou trzích práce. **O primárním trhu práce**, na kterém se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti, vyšší mzdy a je pro něj typická relativně nízká fluktuace, a o **sekundárním trhu práce**, který je charakterizován nižší prestiží, nižšími mzdami a poměrně vysokou fluktuací. Pracovníci na sekundárním trhu práce se také stávají častěji nezaměstnanými.

- **Ekonomický status** vyjadřuje základní rozdělení obyvatelstva ve věku 15 let a více podle zařazení na trhu práce. Tato populace je členěna na **ekonomicky aktivní obyvatelstvo** (tj. zaměstnané a nezaměstnané) a **obyvatelstvo ekonomicky neaktivní**.

¹ Winkler, J., Wildmanová, M., 1999, str. 3

² Jandourek, J., 2001, str. 262.

- **Pracovní síla** zahrnuje všechny osoby 15-ti leté a starší, které splňují požadavky na zařazení mezi zaměstnané nebo nezaměstnané.
- **Zaměstnaní** jsou všechny osoby 15-ti leté a starší, které během referenčního týdne příslušely mezi placené zaměstnané nebo zaměstnané ve vlastním podniku. Není přitom rozhodující, zda jejich pracovní aktivita měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měly jen jedno nebo více souběžných zaměstnání. Pro účely zjišťování je pojem práce interpretován jako **práce alespoň po dobu 1 hodiny v referenčním týdnu**. Za zaměstnané jsou považováni i učni, kteří dostávají mzdu, plat nebo odměnu podle stejného principu jako jiné osoby. Obdobně studenti, osoby v domácnosti a další osoby zabývající se především mimoekonomickými aktivitami, kteří však v referenčním období byli navíc v zaměstnání, jsou také považováni za zaměstnané. Do skupiny zaměstnaných naopak nejsou zahrnovány osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené, jejichž postavení má podle metodiky ILO³ odlišný charakter.
- **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** (osoby mimo pracovní sílu) tvoří všechny osoby, které během referenčního období nebyly zaměstnány a nejsou současně charakterizovány ani jako nezaměstnané, tj. **nesplňují 3 základní podmínky nezaměstnanosti** definované ILO. Ekonomicky neaktivní populace je tvořena např. dětmi předškolního věku, osobami navštěvujícími různé vzdělávací instituce, starobními důchodci, dlouhodobě nemocnými nebo invalidními osobami apod. Patří sem i uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce, ale neschopní

³ **ILO - Mezinárodní organizace práce** (International Labour Organization). Je organizací usilující o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv. Byla založena 11. dubna 1919 ve Versailles. Od 14. prosince 1946 je specializovanou organizací OSN se sídlem v Ženevě a má 177 členů. ILO formuluje mezinárodní přístupy a programy, přispívající ke zlepšení pracovních a životních podmínek; vytváří mezinárodní pracovní standardy sloužící vládám států za model při zavádění vlastních programů; organizuje rozsáhlý program technické spolupráce, který má pomoci vládám zvýšit efektivnost nových strategií, a angažuje se v oblasti školení, vzdělávání a výzkumu za účelem dosažení pokroku ve výše uvedených oblastech. Z různých světových organizací hájících zájmy pracujících vyniká ILO zejména tím, že zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů v ní mají při formulování programů stejnou důležitost jako vlády států.

nastoupit práci do 14 dnů. Do této skupiny dále patří i osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené, pokud nesplňují podmínky pro zařazení mezi zaměstnané či nezaměstnané.

- **Nezaměstnaní** jsou podle metodiky ILO všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly uvedené **tři podmínky**:

1. **nebyly zaměstnané**,
2. **hledaly aktivně práci**, formou aktivního hledání práce se rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelské práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem,
3. **byly připraveny k nástupu do práce**, t.j., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

- **Nezaměstnanost** - ekonomický jev, který je projevem poruch na trhu práce. Nezaměstnanost lze kvalifikovat jako stav, kdy část z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva není kapacitně a kvalifikačně využita a je tedy mimo pracovní proces. Nezaměstnanost může být členěna z hlediska důvodů jejího vzniku na:

1. **Frikční nezaměstnanost**, která je normálním jevem krátkodobého charakteru provázejícím vývoj tržní ekonomiky. Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Svoji roli zde hraje nedokonalá mobilita pracovních sil, nedostatečné znalosti o pracovních příležitostech a do značné míry i životní cyklus (ukončení školy, změna bydliště apod.). Frikční nezaměstnanost není vnímána jako závažný problém trhu práce, neboť se předpokládá, že po určité době nezaměstnaní najdou pracovní uplatnění.
2. **Strukturální nezaměstnanost** představuje již složitější poruchu. Způsobuje ji nerovnováha mezi poptávkou a nabídkou práce z hlediska profesního zaměření a kvalifikace pracovní síly. Je spojena s technickým pokrokem

a s dynamikou vývoje jednotlivých odvětví. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna nízkou mobilitou pracovní síly (dopravní omezení, bydlení atd.) a je hlavním faktorem, který ovlivňuje rozdíly v míře nezaměstnanosti jednotlivých regionů.

3. **Cyklická nezaměstnanost** způsobená cyklickým kolísáním výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů narůstá a naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována.
4. **Sezónní nezaměstnanost** způsobuje nepravidelnost produkce v odvětvích, která jsou závislá na počasí (např. stavebnictví, zemědělství, cestovní ruch) a dále na výkyvech ve spotřebě.⁴

- **Dlouhodobá nezaměstnanost** - V zemích Evropské unie je dlouhodobá nezaměstnanost definována jako ztráta pracovního místa na období přesahující jeden rok. V České republice se za dlouhodobě nezaměstnaného považuje již osoba, která je bez zaměstnání 6 měsíců a více. Tato doba je odvozena od základní délky vyplácení podpory v nezaměstnanosti, která činí 6 měsíců. Nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti je závažným problémem na trhu práce. „Tento vývoj má další efekty, a to nejen v rovině ekonomické (vyjádřené růstem nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti), ale i v oblasti politické (inklinace části dlouhodobě nezaměstnaných k populistickým a extremistickým názorům), kriminologické (růst zejména drobné kriminality), sociální (vnímání všech dlouhodobě nezaměstnaných jako rizikové skupiny) atd. Oprávněně je proto dlouhodobá nezaměstnanost vnímána jako závažný problém s vysokou mírou společenského rizika.“⁵

- **Míra nezaměstnanosti** je podíl nezaměstnaných (v čitateli) na celkové pracovní síle (ve jmenovateli). Vyjadřuje se procentuálním způsobem. K 30. červnu 2004 přistoupilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ke změně metodiky výpočtu registrované míry nezaměstnanosti. V souladu s metodikou Evropské unie se změnil výpočet míry nezaměstnanosti jak v čitateli, tak i ve jmenovateli. Mezi

⁴ Mareš, P., Praha, 1994

⁵ Sirovátka, T., Mareš, P., a kol., 2003, str. 139

nezaměstnané se počítají pouze registrovaní uchazeči, kteří jsou dosažitelní a mohou do zaměstnání nastoupit ihned. Nepočítají se tedy mezi ně lidé, kteří jsou v pracovní neschopnosti, na základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, ve výkonu trestu, na mateřské dovolené, uchazeči zařazení do rekvalifikace či vykonávající krátkodobé zaměstnání. Mezi uchazeče o zaměstnání se nově zahrnují i případní uchazeči ze zemí Evropského hospodářského prostoru, registrovaní v úřadech práce na území České republiky. Ve jmenovateli se používá údaj o pracovní síle, který je vypočítán na základě výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), které provádí Český statistický úřad. Jde o počet zaměstnaných podle výběrového šetření pracovních sil, rozšířený o počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání a o počet cizinců pracujících v České republice.

- **Specifické míry nezaměstnanosti** jsou ukazatele, popisující nezaměstnanost určité sociální, věkové nebo jiné skupiny obyvatelstva. Čísel i jmenovatel jsou konstruovány vždy z téže skupiny obyvatelstva.⁶

- **Ohrožené skupiny na trhu práce (též rizikové, problémové či sledované)** jsou skupiny osob, které jsou z různých příčin znevýhodněny na trhu práce a stávají se tak nejvíce ohroženými dlouhodobou nezaměstnaností. Těmto skupinám osob je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání ze strany úřadů práce, neboť ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména:

a) fyzické osoby se zdravotním postižením

b) fyzické osoby do 25 let věku,

c) absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,

d) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,

e) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,

f) fyzické osoby starší 50 let věku,

⁶Trh práce 1993-2005, Český statistický úřad, 2006, [cit. 2006-09-12], dostupné z : http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/o/3103-06-1993_2005_metodicke_vysvetlivky

g) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než šest měsíců,

h) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.⁷

U některých skupin uchazečů o zaměstnání se kumuluje více handicapů, které znesnadňují jejich zařazení na trh práce.

- vyšší věk + nevyhovující zdravotní stav
- vyšší věk + nedostatečná kvalifikace
- nízká kvalifikace + vyšší věk + zdravotní omezení

⁷ § 33 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

2. Politika zaměstnanosti

2.1. Vymezení politiky zaměstnanosti

„Obecně lze politiku zaměstnanosti vymežit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů.“⁸ Podle zákona o zaměstnanosti zahrnuje státní politika zaměstnanosti v České republice zejména:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci,

⁸ Krebs, V., a kol., 2005, str. 292

přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,

- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Státní správu v oblasti sociální politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Úřady práce působí v každém okrese a jsou samostatnými subjekty s územní působností.

2.2. Hlavní směry a strategie evropské politiky zaměstnanosti

Otázkám zaměstnanosti a nezaměstnanosti věnuje Evropská unie dlouhodobě mimořádnou pozornost. V roce 1997 došlo na summitu v Amsterdamu k revizi Smlouvy o Evropské unii. Výsledkem jednání se stala tzv. Amsterodamská smlouva, podepsaná 2.10.1997, která vstoupila v platnost 1.5.1999. Smlouva ukládá členským státům Evropské unie **vytvořit a rozvíjet společnou strategii zaměstnanosti**. S přijetím Amsterodamské smlouvy byla konkrétně na seznam cílů Společenství přidána podpora zaměstnanosti a stala se předmětem obecného zájmu. Nový cíl zahrnoval dosažení vysoké zaměstnanosti bez omezení volné soutěže. „Evropská unie tak zahájila nebo posílila své aktivity zejména v těchto oblastech :

- **Zlepšování pracovního prostředí na ochranu zdraví a bezpečnosti pracujících.**
- **Pracovní podmínky.**
- **Informování a poradenství pracujících.**
- **Integrace osob vyloučených z trhu práce.**
- **Rovné příležitosti mužů a žen.“⁹**

⁹ Oriniaková, P., Sociální politika Evropské unie – základní dokumenty, květen 2001
dostupné z: <http://www.cpkp.cz/jc/scopoleu.html> [cit. 2006-09-12]

Každý rok vydává Evropská komise řadu Směrnic Evropské strategie zaměstnanosti. Směrnice vydané v roce 2000 byly řazeny do čtyř hlavních oblastí tzv. pilířů:

I. zaměstnatelnost;

II. podnikání;

III. adaptabilita;

IV. rovné příležitosti;¹⁰

Směrnice pro oblast zaměstnanosti jsou schvalovány na počátku roku na návrh Evropské komise¹¹ Radou Evropské unie.¹² Směrnice jsou pak členskými státy zapracovány do tzv. **Národních akčních plánů zaměstnanosti**. Národní akční plán zaměstnanosti má charakter dokumentu, který integruje různé oblasti politiky. Jedná se o oblasti výrazně ovlivňující situaci na trhu práce, jako jsou například vzdělání, podnikání, rovné příležitosti, role informačních a výpočetních technologií. Evropská komise plnění těchto plánů vyhodnocuje, porovnává a doporučuje vládám jednotlivých států další kroky.

V březnu roku 2000 byl přijat představiteli států Evropské unie na Lisabonském summitu Evropské rady nový stěžejní dokument, tzv. **Lisabonská strategie**. Tato komplexní strategie rozvoje byla rozvržena na celé desetiletí (od roku 2000 až do roku 2010). Představitelé států a vlád zemí Evropské unie si stanovili nový a velmi náročný cíl. Podle této strategie se má Evropská unie stát do roku 2010 *„...nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální*

¹⁰ Winkler, J., Žižlavský, M., Brno 2004

¹¹ **Evropská komise** (EK, „vláda EU“) je nejvyšší výkonný orgán Evropské unie (EU), který má v mnoha otázkách i rozhodovací pravomoc. Zasedá jedenkrát týdně, sídlí v Bruselu. Navrhuje legislativu EU, kontroluje dodržování této legislativy v členských zemích EU a zastupuje Evropskou unii vůči členským státům i navenek. Kontroluje hospodářství EU a má právo sankcionovat fyzické i právnické osoby. Spravuje z převážné části rozpočet EU.

¹² **Rada EU** je jedním z rozhodujících mocenských orgánů Evropské unie, vydává závazné akty práva Evropského společenství (nařízení, směrnice, rozhodnutí), koordinuje společné politiky Společenství a rozhoduje o společných akcích nebo o společných postojích EU. Radu tvoří zástupci vlád jednotlivých členských států na úrovni ministrů (odtud i jiné užívané označení Rada ministrů).

soudržnosti“.¹³ Podle závěrů Lisabonského summitu by měli být ve středu pozornosti politik Unie lidé. Investice do lidí se má stát prioritou pro evropskou ekonomiku založenou na znalostech a informacích a zároveň by měla zajistit, že tato nová ekonomika nebude přispívat k prohloubení stávajících sociálních problémů nezaměstnanosti, sociální exkluze a chudoby.¹⁴ V roce 2003 došlo na základě pravidelných vyhodnocování účinků Evropské strategie zaměstnanosti k zjednodušení soustavy směrnic a zároveň k většímu důrazu na kvantitativní vymezení cílů. Ty již nejsou prezentovány v rámci čtyř pilířů, ale jsou rozvrženy do tří částí:

- 1. základní cíle;**
- 2. deset klíčových priorit strukturální reformy;**
- 3. řízení, partnerská spolupráce a realizace;**

V souladu s Lisabonskou strategií usilují politiky zaměstnanosti členských států vyváženým způsobem o dosažení těchto základních cílů :

- **Plnou zaměstnanost.**

Dosažení plné zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti a neaktivity zvýšením poptávky po pracovních silách a jejich nabídce je zásadní pro udržení hospodářského růstu a posílení sociální soudržnosti.

- **Zlepšení kvality pracovního místa a produktivity práce.**

Úsilí o zvýšení míry zaměstnanosti probíhá současně se zvyšováním přitažlivosti pracovních míst, kvality pracovního místa i růstu produktivity práce a se snižováním podílu chudých pracujících. Je třeba plně využít souvztažnost mezi kvalitou pracovního místa, produktivitou a zaměstnaností.

- **Posilování sociální a územní soudržnosti.**

Je potřeba rázných opatření, která posílí sociální začleňování, budou předcházet vylučování z trhu práce, podpoří zapojování znevýhodněných osob do zaměstnání

¹³Urban, L., Politiky evropské unie - Lisabonská strategie
dostupné z: <http://www.evropska-unie.cz/cz/article/.asp?id=2377> [cit. 2006-09-12]

¹⁴Oriniaková, P., Sociální politika Evropské unie – základní dokumenty, květen 2001
dostupné z: <http://www.cpkp.cz/jc/scopoleu.html> [cit. 2006-09-12]

a sníží regionální nerovnosti v zaměstnanosti, nezaměstnanosti a produktivitě práce v zaostávajících regionech.

Základní cíle jsou nejpodrobněji a nejkonkrétněji vymezeny v rámci **deseti priorit** strukturální reformy:

1. aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní občany;
2. tvorba pracovních míst a podnikání;
3. řešení změn a posilování adaptability a mobility na trhu práce;
4. podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání;
5. zvyšování nabídky pracovních sil a podpora aktivního stárnutí;
6. rovnost mužů a žen;
7. podpora integrace osob znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci;
8. zajistit, aby se vyplácelo pracovat, prostřednictvím pobídek ke zvyšování atraktivity práce;
9. transformovat práci načerno na řádné zaměstnání;
10. podpora profesní a prostorové mobility a sladění nabídky práce s poptávkou po práci;¹⁵

2.3. Politika zaměstnanosti ČR

Moderní politika zaměstnanosti se v České republice začala utvářet jako součást demokratické proměny veřejného sektoru po listopadu roku 1989. „Součástí této zásadní reformy bylo také nové definování ústavou garantovaného práva na práci a nová orientace politiky zaměstnanosti, která se stala jedním z klíčových nástrojů vládní podpory liberalizovaných hospodářských činností a současně nástrojem prosazování občanských práv, udržování politické stability a sociální soudržnosti.“¹⁶ Již počátkem roku 1990, po obnovení činnosti **Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky** (dále jen MPSV ČR), byly zahájeny práce na vybudování

¹⁵ Úřední věstník Evropské unie - Rozhodnutí rady ze dne 12.6.2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2005/600/ES)
dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg> [cit.2006-09-12]

¹⁶ Winkler, J., Žižlavský M., 2004, str. 115

českého systému služeb zaměstnanosti. Dne 1.8.1990 byla ustanovena **Správa služeb zaměstnanosti** jako součást MPSV ČR. Správa služeb zaměstnanosti byla pověřena vybudováním sítě úřadů práce a zároveň jejich řízením. Legislativní proces založení služeb zaměstnanosti byl dovršen přijetím zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti v platném znění a zákona České národní rady č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Správa služeb zaměstnanosti řídí **77 regionálních úřadů práce**, jejichž územní odvody jsou totožné s územím okresu. V souvislosti s reformou veřejné správy a se vznikem krajského uspořádání bylo pověřeno 14 úřadů práce se sídlem v krajských městech výkonem činnosti koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje. Veřejné služby zaměstnanosti v České republice zajišťují od svého vzniku tři základní funkce: **administraci a vyplácení dávek v nezaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání a aktivní politiku trhu práce**. „Rychlé ustavení výkonného aparátu politiky zaměstnanosti bylo dotvořeno včasným rozvinutím spektra programů a opatření, která byla v krátké době (od roku 1993) srovnatelná se standardními nástroji aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti v zemích západní Evropy.“¹⁷

Koncem 90. let a v prvních letech nového desetiletí ovlivnilo naši politiku zaměstnanosti zahájení jednání o přistoupení České republiky k Evropské unii. Dochází k větší integraci české politiky zaměstnanosti s principy Evropské strategie zaměstnanosti. Úkoly státní politiky zaměstnanosti České republiky jsou stanovovány na základě analýz situace na trhu práce, výše finančních prostředků vyčleněných na státní politiku zaměstnanosti ze státního rozpočtu a na základě závazků daných dohodami, které Česká republika uzavřela s Evropskou unií. Od roku 1999 připravuje Česká republika **Národní akční plán zaměstnanosti**. V současné době je základním dokumentem pro realizaci politiky zaměstnanosti v České republice **Národní akční plán zaměstnanosti na období let 2004-2006**, který vychází ze strategie politiky zaměstnanosti Evropské unie. Jeho cílem je sladit realizaci politiky zaměstnanosti všech zainteresovaných resortů a sociálních partnerů.

¹⁷ Winkler, J., Žižlavský, M., 2004, str. 116

Národní akční plán zaměstnanosti rozpracovává a konkretizuje hlavní směry politiky zaměstnanosti Evropské unie na úrovni národní politiky zaměstnanosti a reaguje na specifická doporučení Rady Evropské unie směrem k České republice. Základem pro vlastní realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v úřadech práce jsou pak tzv. **Programy realizace aktivní politiky zaměstnanosti**. Programy jsou zpracovávány na základě analýz trhu práce v jednotlivých regionech, vycházejí z hlavních směrů politiky zaměstnanosti Evropské unie a Národního akčního plánu zaměstnanosti na léta 2004 – 2006, a zároveň zohledňují potřeby trhu práce konkrétního regionu.

2.4. Aktivní politika zaměstnanosti.

Přelomovým rokem pro politiku zaměstnanosti v České republice byl bezesporu rok 2004. Na počátku roku 2004 vláda vyhlásila Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006, k 1.5.2004 se Česká republika stala právoplatným členem Evropské unie a ke dni 1.10.2004 nabyl účinnosti nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Tato právní úprava již plně respektuje požadavky práva Evropského společenství. Zákon o zaměstnanosti ve své páté části nově vymezuje aktivní politiku zaměstnanosti a soubor opatření a nástrojů k jejímu uplatňování.

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 zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na dopravu zaměstnanců,

- g) příspěvek na zapracování,
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ,
- c) cílené programy k řešení zaměstnanosti.¹⁸

K nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou uplatňovány jednotlivými úřady práce patří:

Rekvalifikace:

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání ve:

- vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající

¹⁸ § 104 a § 105 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců. Tzv. zaměstnanecká rekvalifikace je prováděna na základě dohody s úřadem práce.

Veřejně prospěšné práce (VPP):

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, vytvořené zejména pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání, evidované úřadem práce. VPP spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací či jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Zaměstnavatel je vytváří nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, umístěného v rámci VPP, může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM):

Společensky účelným pracovním místem se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného úřadem práce, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Úřad práce může zaměstnavateli na společensky účelná pracovní místa poskytnout příspěvek. Na tento příspěvek však není právní nárok. Úřad práce jej může poskytnout ve formě:

- návratného příspěvku,
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů,

- jiného účelově určeného příspěvku,
- částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejného zdravotní pojištění.

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

Překlenovací příspěvek:

Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu třech měsíců, v měsíční výši rovnající se 0,12 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda. Účelem příspěvku je finanční výpomoc uchazeči o zaměstnání v prvních měsících zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců:

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který zajistí každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu neodpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Při poskytování příspěvku na dopravu není rozhodující, zda zaměstnavatel zabezpečuje dopravu sám nebo prostřednictvím sjednaného soukromého dopravce.

Příspěvek na zapracování:

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče.¹⁹ Maximální doba poskytování příspěvku je tři měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy. Zaměstnavateli tento příspěvek nenáleží v době nepřítomnosti zapracovávaného pracovníka.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program:

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů. Maximální doba poskytování příspěvku je šest měsíců, přičemž měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

Na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením mohou úřady práce poskytovat příspěvky na zřízení chráněných pracovních dílen, chráněných pracovních míst a na částečnou úhradu provozních nákladů.

Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Může se jednat i o CHPM v domácnostech osob se zdravotním postižením. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. CHPM musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců.

¹⁹ § 33 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném počtu nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením. CHPD musí být vymezena na základě dohody s úřadem práce a musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb, např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení atd. Na základě písemné dohody může úřad práce poskytovat zaměstnavatelům i příspěvek na provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst.

Cílené programy:

Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů. Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda ČR a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo. Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku. Při plnění cílených programů mohou úřady práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob.²⁰

²⁰ Zákon č.435/2004 Sb. , o zaměstnanosti v platném znění

II. Praktická část

1. Trh práce v okrese Prachatice v roce 2006

1.1. Celková charakteristika okresu Prachatice

Okres Prachatice leží v jihozápadní části Jihočeského kraje. Na západě sousedí s okresem Klatovy (Plzeňský kraj), na severu s okresem Strakonice, na východě má společnou hranici s okresem České Budějovice a na jihovýchodě s okresem Český Krumlov. Na jihu sousedí, v oblasti Nové Pece a Třístoličnicku, krátkou hranicí (6 km) s Rakouskem a na jihozápadě tvoří pohoří Šumava přirozenou hranici se Spolkovou republikou Německo (43 km). Rozlohou 1375 km² se řadí okres Prachatice na čtvrté místo v rámci okresů Jihočeského kraje a zaujímá tak 13,7 % celkové rozlohy kraje. Je však okresem s **nejmenším počtem obyvatel - 51 470** ²¹. Hustota obyvatelstva dosahuje pouze 37,4 obyvatel na km² a nejnižší je v pohraniční části okresu. V okrese je 64 obcí, které jsou dále děleny do 271 částí obcí. Ve městech Netolice, Prachatice, Vimperk, Volary a Vlachovo Březí žije 54,7 % obyvatel okresu.

Větší část okresu tvoří podhorská vrchovina, která v pohraniční oblasti přechází v horské pásmo Šumavy. Převážná část okresu se nachází v nadmořské výšce 600–800 m. Klimatické podmínky okresu jsou silně ovlivněny nadmořskou výškou a velkou členitostí terénu a jsou tudíž značně rozdílné. V nadmořských výškách nad 800 m je podnebí ve svém souhrnu mírně chladné až chladné, v oblastech pod 800 m mírně teplé.

Silniční síť v okrese je poměrně hustá a všechny obce mají napojení na státní silniční síť. Celková délka silnic I. třídy je 66 km, silnic II. třídy 228 km a silnic III. třídy 392 km. Přímé železniční spojení má 17 obcí. Okres Prachatice nemá téměř žádné zdroje nerostných surovin. Významným přírodním bohatstvím jsou však

²¹ Český statistický úřad, dostupné z: www.czso.cz/xec/edicniplan/nsf/p/13-3112-06 [cit. 2006-11-06]

rozsáhlé lesy, které pokrývají 51,5 % plochy okresu. Z hlediska životního prostředí patří okres Prachatice stále mezi nejméně znečištěné oblasti v České republice.

V okrese Prachatice je zaregistrováno **12 550 ekonomických subjektů**. 771 společností s ručením omezeným, 38 akciových společností, 31 družstev a **10 475 podnikajících fyzických osob**.²²

Okres Prachatice lze rozdělit na **4 mikroregiony** – Prachaticko, Vimpersko, Volarsko a Netolicko. (Rozčlenění jednotlivých mikroregionů je graficky znázorněno v příloze č.1)

Prachaticko je oblast s významným zastoupením průmyslu. Jde o mikroregion s nejvíce rozvinutou průmyslovou základnou, obchodem a sférou služeb, s dobrou dopravní obslužností. Podnikatelské subjekty působící v mikroregionu se zaměřují především na elektrotechnickou, strojírenskou, potravinářskou, textilní a plastovou výrobu a na poskytování služeb.

Vimpersko je druhým mikroregionem s větším zastoupením průmyslu. Jde o oblast průmyslově zemědělskou, která se zčásti nachází na území Národního parku Šumava a Chráněné krajinné oblasti Šumava. Jsou zde vytvořeny významné kapacity pro rekreační činnost a turistický ruch a to zejména v oblasti obcí Kvilda, Stachy, Borová Lada, Nové Hutě atd. Výroba místních podniků je zaměřena na průmysl elektrotechnický, potravinářský, na plastovou a polygrafickou výrobu. Významný podíl na zaměstnanosti má lesnická činnost.

Volarsko je spíše zemědělská oblast s malým zastoupením průmyslu. Velkou část mikroregionu pokrývají lesy. Oblast je charakteristická velkou rozlohou, malou hustotou obyvatelstva a nízkou dopravní obslužností. Podnikatelské subjekty v této oblasti se zaměřují na služby, především v turistickém ruchu, na dřevozpracující, truhlářskou a lesnickou výrobu a na zemědělskou výrobu. Na Volarsku dosahuje nezaměstnanost nejvyšší míry ze všech 4 mikroregionů okresu.

²² Český statistický úřad, Statistický bulletin – Jihočeský kraj za 1.pololetí 2006
dostupné z: www.czso.cz [on-line]

Pozn. Údaje statistického úřadu jsou aktualizovány daty z obchodních rejstříků, živnostenských úřadů a ze statistických zdrojů, jsou zde uváděny subjekty bez ohledu na to, zda aktivně vykonávají činnost.

Netolicko je mikroregion s nejmenší rozlohou, který ležící na rozhraní okresů Prachatice a České Budějovice a Strakonice. Jedná se spíše o zemědělský region s malým zastoupením průmyslu. Pro region je charakteristická dobrá dopravní obslužnost a možnost dojíždět za zaměstnáním do sousedních okresů zejména do okresu České Budějovice. V samotném mikroregionu je poptávka po pracovní síle minimální, většinou je soustředěna přímo do města Netolice. Pro oblast je významná především zemědělská výroba a zpracovatelský a elektrotechnický průmysl.

Tabulka č. 1 **Nezaměstnanost v jednotlivých mikroregionech okresu Prachatice k 31.12.2006**

mikroregion	ekonomicky aktivní	uchazeči o zaměstnání	míra nezaměstnanosti
Prachaticko	12079	689	5,0 %
Vimpersko	8728	471	4,9 %
Netolicko	3233	121	5,0 %
Volarsko	1979	301	8,3 %

Zdroj dat: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

1.2. Vývoj nezaměstnanosti v okrese Prachatice ve sledovaném období

Nezaměstnanost v roce 2006 byla výrazně nižší než v minulých letech. Maximální hodnoty dosáhla nezaměstnanost v lednu - **6,9 %** (evidováno 1986 uchazečů o zaměstnání) a minimální hodnoty v říjnu - **4,8 %** (evidováno 1505 uchazečů o zaměstnání).

Tabulka č.2 **Míra nezaměstnanosti a počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých měsících**

	31.1.	28.2.	31.3.	30.4.	31.5.	30.6.
uchazeči celkem	1986	1986	1906	1744	1603	1511
z toho muži	1006	1011	938	819	710	658
z toho ženy	980	975	968	925	853	853
míra nezaměst.	6,9	6,7	6,3	5,7	5,2	4,9

	31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	31.12.
uchazeči celkem	1537	1526	1516	1505	1548	1613
z toho muži	651	629	640	638	666	748
z toho ženy	886	897	876	867	882	865
míra nezaměst.	5,2	5,1	5,0	4,8	4,9	5,2

Zdroj dat: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Míra nezaměstnanosti v okrese Prachatice dosahovala v průměru o 0,5 % nižších hodnot než nezaměstnanost v celém Jihočeském kraji. V porovnání s celkovou nezaměstnaností v České republice byla nezaměstnanost v okrese nižší o 2,6 %.

Příloha č. 2 obsahuje mapu České republiky s vyznačenou mírou nezaměstnanosti v jednotlivých okresech k 31.12.2006.

Uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti tvořili **41,3 % z celkového počtu** evidovaných uchazečů ke dni 31.12.2006. Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti byla v roce 2006 - **4 382 Kč**. V roce 2006 bylo nově zařazeno do evidence uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v Prachaticích **3 518 osob**. Z evidence úřadu práce bylo v průběhu roku vyřazeno **3 726 osob**. Z tohoto počtu nastoupily **2 662 osoby** do pracovního poměru nebo zahájily samostatně výdělečnou činnost (tj. 71,4 %). Ostatní uchazeči byli vyřazeni na vlastní žádost, pro nespolutpráci s úřadem práce nebo z jiných důvodů.

1.3. Struktura uchazečů o zaměstnání.

Rozdělení uchazečů o zaměstnání k **31.12.2006** podle věku, stupně dosaženého vzdělání a délky evidence ilustrují tabulky č. 3, 4 a 5.

Tabulka č.3 **Věkové složení uchazečů o zaměstnání a procentní podíl na celkovém počtu uchazečů**

	k 31.12.2006		
	uchazeči o zaměstnání		% podíl na celkovém počtu
	celkem	z toho ženy	
Uchazeči celkem	1613	865	100
z toho:			
do 19 let	98	44	6,1
20-24 let	238	108	14,8
25-29 let	179	85	11,1
30-34 let	179	112	11,1
35-39 let	170	103	10,5
40-44 let	164	103	10,2
45-46 let	184	109	11,4
50-54 let	206	126	12,8
55-59 let	177	72	11,0
60 a více	18	3	1,1
průměrný věk	38,4	38,7	-

Zdroj dat: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

V Úřadu práce v Prachaticích bylo ke konci roku 2006 evidováno nejvíce uchazečů o zaměstnání věkové kategorie **20-24 let** a ve věkové kategorii **50-54 let**. Grafické znázornění věkové struktury uchazečů o zaměstnání k 31.12.2006 obsahuje příloha č.3.

Tabulka č. 4 **Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle dosaženého stupně vzdělání**

	k 31.12.2006		
	uchazeči o zaměstnání		% podíl na celkovém počtu
	celkem	z toho ženy	
Uchazeči celkem z toho:	1613	865	100
bez vzdělání	7	4	0,4
neúplné základní	8	3	0,5
základní	490	251	30,4
nižší střední vzdělání	1	0	0,1
nižší střední odborné	35	17	2,2
střední odborné (vyučen)	679	346	42,1
střední odborné bez maturity	18	13	1,1
ÚSV	36	24	2,2
ÚSO (vyučení s maturitou)	67	24	4,2
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	211	144	13,1
Vyšší	13	12	0,8
Bakalářské vzdělání	5	4	0,3
Vysokoškolské	41	23	2,5
Doktorské (vědecká výchova)	2	0	0,1

Zdroj dat: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

K nejpočetnější skupině uchazečů o zaměstnání ve sledovaném období patřili uchazeči se stupněm vzdělání střední odborné (vyučen) a se základním vzděláním.

Tabulka č.5 **Rozdělení uchazečů o zaměstnání podle délky evidence.**

	k 31.12.2006	
	celkem	v %
Uchazeči celkem z toho:	1613	100
do 3 měsíců	655	40,6
3-6 měsíců	342	21,2
6-9 měsíců	150	9,3
9-12 měsíců	116	7,2
12-24 měsíců	165	10,2
nad 24 měsíců	185	11,5
Průměrná délka evidence (dny)	312	-

Zdroj dat: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Průměrná délka nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, vedených k 31.12.2006 v evidenci úřadu práce, byla **312 dní**. Kategorie dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (s délkou evidence nad 6 měsíců) se na celkové nezaměstnanosti podílela **38 %**. (Viz. příloha č. 4)

1.4. Volná pracovní místa

Poptávka po pracovní síle byla v roce 2006 výrazně vyšší než v letech předchozích. Během roku 2006 bylo nově nahlášeno **1 387** pracovních míst a zrušeno **1 239** pracovních míst. Celkový počet volných pracovních míst se pohyboval v rozmezí od **289** pracovních míst v únoru 2006 až po **440** míst v říjnu 2006. Nejvyšší nabídka pracovních míst byla v mikroregionu Prachaticko a Vimpersko. Nejnižší pak tradičně v mikroregionu Volarsko. Nejvíce volných pracovních míst evidoval úřad práce v profesích dělník v elektrotechnice, montážní dělník, svářeč, zedník, kuchař a šička. Jedná se především o profese pro uchazeče o zaměstnání se stupněm vzdělání vyučen. Nejméně pracovních míst bylo nabízeno pro občany se vzděláním středoškolským a vysokoškolským.²³

Tabulka č. 6 Vývoj počtu volných pracovních míst v roce 2006 v porovnání s rokem 2005

		31.1.	28.2.	31.3.	30.4.	31.5.	30.6.
volná pracovní místa	2006	320	289	321	368	376	401
	2005	244	294	292	374	323	322
		31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.9.	31.12.
volná pracovní místa	2006	405	371	398	440	408	406
	2005	335	334	313	304	231	251

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

²³Zpráva Úřadu práce v Prachaticích o situaci na trhu práce za rok 2006, r. 2007

2. Analýza aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Prachatice

2.1. Ohrožené skupiny na trhu práce

Každý region v České republice má svá specifika. Zásadní vliv na utváření konkrétní situace na trhu práce má jak poloha regionu uvnitř státu a historický vývoj daného území, tak zejména počet obyvatel a jeho vzdělanostní struktura. Jednotlivé úřady práce v ČR se potýkají s různou výší nezaměstnanosti, odlišnými problémy na regionálním trhu práce a podle toho volí i odlišné způsoby řešení. Obecné problémy rizikových a těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání jsou ale prakticky všude shodné. Z pohledu úřadů práce se jedná o tyto skupiny:

- **Osoby se zdravotním postižením:**

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními, plně invalidními nebo zdravotně znevýhodněnými.²⁴ V průběhu posledních deseti let dochází k růstu nezaměstnanosti u osob se zdravotním omezením. Délka evidence této skupiny je podstatně vyšší než doba nezaměstnanosti ostatních uchazečů o zaměstnání. Schopnost zapojení do pracovního procesu je u zdravotně postižených ovlivněna typem a mírou jejich zdravotního postižení. Zvláště obtížné je zapojení těchto osob na trhu práce v případě kumulace handicapů, která je u osob se zdravotním postižením poměrně častá. Vedle zdravotního postižení je to i nízká úroveň vzdělání nebo vyšší věk.²⁵ Některé zdravotně postižené uchazeče lze dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné, neboť jejich zdravotní stav jim umožňuje výkon práce jen za určitých specifických podmínek, např. v chráněných dílnách. Začleňování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu je obtížné i proto, že řada z nich je příliš soustředěna na svůj zdravotní stav a očekává jeho opětovné přehodnocení především ve vztahu k plné invaliditě. Část těchto osob je v podstatě spokojena s příjmem částečného invalidního důchodu, a tudíž je jen málo motivována k přijetí

²⁴ Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

²⁵ Winkler, J., Klimplová, L., Žižlavský, M., Brno 2005

zaměstnání. Práci s uchazeči se zdravotním postižením komplikuje pracovníkům úřadů práce i jejich častá nemocnost v době evidence. I když je ze strany úřadů práce věnována osobám se zdravotním postižením maximální pozornost, zájem zaměstnavatelů o jejich zaměstnávání je malý. Na straně zaměstnavatelů panuje celá řada předsudků a obav, které vedou při výběru zaměstnanců někdy až k diskriminačnímu jednání vůči osobám se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé také často nemají přehled o výhodách, které poskytuje stát na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

- **Absolventi a mladiství**

Nový zákon o zaměstnanosti již pojem absolvent, jako samostatnou skupinu uchazečů o zaměstnání, nedefinuje. V zákoně o zaměstnanosti jsou vyjmenovány kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Absolventy škol a mladistvé uchazeče lze zařadit do kategorie fyzických osob do 25 let věku. Samostatně jsou uváděni pouze absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.²⁶

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů patří jednak disproporce mezi potřebami trhu práce a profesní skladbou absolventů a jednak nedostatek praktických zkušeností absolventů. Řada zaměstnavatelů při obsazování volných pracovních míst preferuje pracovníky s praxí se zdůvodněním, že na zaučení a zapracování mladých absolventů nemají dostatek času. Tato strategie firem při získávání nových zaměstnanců je sice pochopitelná, na druhé straně je určitá "nezatíženost" čerstvého absolventa rutinou naopak výhodou. Mladý člověk je adaptabilnější, otevřenější novým poznatkům, zaměstnavatel může využít jeho energii a chuť řešit úkoly netradičními způsoby. I když z pohledu nezaměstnanosti absolventi škol v současné době nepatří mezi nejohroženější skupinu, je třeba jim i přesto věnovat zvýšenou péči a pozornost zejména proto, že neúspěšnost při hledání pracovního místa

²⁶ § 33 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

na počátku pracovní kariéry může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace a může se projevit i zvýšenou tendencí k sociálně patologickému chování.²⁷

Závažnější problém na trhu práce představují z hlediska zaměstnanosti osoby ve věku do 18 let – mladiství. Tito uchazeči ve většině případů nejsou schopni samostatného řešení své situace a spoléhají se na vnější pomoc. „Skupina mladistvých byla většinou expertů charakterizována jako nejmladší skupina uchazečů bez kvalifikace, bez pracovních návyků (zkušeností), často poznamenána sociálním postavením rodičů, s neochotou hledat jakékoliv zaměstnání a dáváním přednosti sociálním dávkám před pracovním příjmem.“²⁸ Tito nezaměstnaní navíc nemohou mít hmotnou odpovědnost či vykonávat některé práce před dosažením 18 roku věku.

- **Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku**

I když zákon o zaměstnanosti hovoří o *osobách pečujících o děti do 15 let věku*, jedná se většinou o ženy. U žen s dětmi, v porovnání s muži nebo ženami bez dětí, můžeme sledovat nižší míru zaměstnanosti. Zaměstnavatelé odmítají tyto osoby zaměstnávat zejména vzhledem k možnosti časté absence z důvodu péče o děti v době nemoci. Svou roli hraje i fakt, že většina žen, pečujících o děti do 15 let, není ochotna nebo ani nemůže vykonávat práci přesčas a je pro ně nepříjemné časově náročné dojíždění do zaměstnání. Pouze ojediněle mohou přijmout práce ve směnných provozech. Tyto uchazečky se pak stávají nezaměstnatelnými a i přes dosaženou vyšší kvalifikaci zůstávají dlouhodobě v evidenci úřadů práce. Situace u žen vracejících se z mateřské či rodičovské dovolené je ještě komplikovanější. Několikaletá absence na trhu práce způsobuje nejen ztrátu profesních znalostí a pracovních zkušeností, ale i ztrátu sebedůvěry.

- **Fyzické osoby starší 50 let věku**

Problematickou skupinou na trhu práce jsou starší občané. Při ztrátě zaměstnání ve věku kolem 50 let již stěží nalézají zaměstnání. Zaměstnavatelé upřednostňují

²⁷ Festová, J., Vojtěch, J., Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním, Praha 2006, dostupné z: <http://www.nuov.cz> [2007-01-17]

²⁸ Kotíková, J., Brno 2003, str. 130

mladší pracovníky, kteří jsou schopni rychleji se přizpůsobit měnícím se požadavkům v souvislosti se zaváděním moderních pracovních postupů. Starší lidé „...mají často nežádoucí návyky získané během pracovní kariéry. Celoživotní setrvání v jedné profesi, na jednom pracovním místě, mnohdy způsobilo (i přes dlouhodobou praxi) omezené pracovní dovednosti a zkušenosti.“²⁹ U uchazečů o zaměstnání nad 50 let se častěji vyskytují i zdravotní problémy, které omezují možnosti jejich pracovního uplatnění. Vzhledem k prodlužující se věkové hranici pro odchod do důchodu zůstávají dlouhodobě v evidenci úřadů práce. Mnozí kvůli finančnímu zajištění využívají možnosti odchodu do předčasného důchodu, pokud splňují podmínky pro jeho přiznání.

2.2. Plán aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Prachatice - rok 2006

Základní dokumentem pro stanovení cílů a východisek aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) v roce 2006 byl pro úřady práce **Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006** (dále jen NAPZ). Na základě NAPZ rozpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR konkrétní cíle realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2006 závazné pro všechny úřady práce. Úřad práce v Prachaticích zapracoval tyto cíle do svého **Programu aktivní politiky zaměstnanosti na rok 2006**. Pozornost byla věnována aktivním a preventivním opatřením pro nezaměstnané a neaktivní osoby a lidem s největšími potížemi na trhu práce. Pro realizaci APZ v roce 2006 byly stanoveny tyto cíle:

Na nástroje APZ zařadit :

- **30%** uchazečů z rizikové skupiny mladí do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle do 30 let věku,
- **25%** z rizikové skupiny starší 50 let,
- **20%** z rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.

²⁹ Sirovátka, T., Mareš, P., a kol., Brno 2003, s. 132

Na jednotlivé nástroje APZ vynaložit prostředky v následujících objemech:

- 20% objemu finančních prostředků na rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitaci,
- 40 % na zřízení a vyhrazení společensky účelných pracovních míst,
- 25 % na vyhrazení pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací,
- 10 % na vytvoření a provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst,
- 5 % ostatní.

Dalšími plánovanými aktivitami bylo posílit spolupráci se zaměstnavateli formou osobního setkávání se zaměřením na vzájemnou informovanost o možnostech řešení nezaměstnanosti v regionu (monitoring trhu práce). V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením preferovat podporu vytváření pracovních míst na volném trhu práce.³⁰

2.3. Rekvalifikační programy

Rekvalifikace jsou jedním ze stěžejních nástrojů české APZ. Význam rekvalifikací v systému APZ i jejich hodnota pro nezaměstnané stále narůstá. Zvyšující se počty uchazečů zařazených do rekvalifikačních kurzů Úřadem práce v Prachaticích ilustruje tabulka č.7.

Tabulka č.7 Počet uchazečů zařazených do rekvalifikačních kurzů v letech 2000-2006

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
počet uchazečů	53	81	90	183	143	172	297

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Od 1.1.2006 zařadil Úřad práce v Prachaticích **159** uchazečů o zaměstnání do rekvalifikací prostřednictvím projektů Evropských sociálních fondů (dále jen ESF). Rekvalifikační kurzy v rámci těchto projektů jsou cíleny na přesně určené skupiny uchazečů o zaměstnání podle jednotlivých projektů. Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo zařazeno do rekvalifikací v rámci projektů „**Najdi si práci**“

³⁰ Program aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2006, Úřad práce v Prachaticích–interní materiál

v Jihočeském kraji“, „Návrat do práce v Jihočeském kraji“ a „Příprava na práci v Jihočeském kraji“. Náklady na tyto rekvalifikace jsou hrazeny v rámci projektů ESF, nikoliv z prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti jednotlivých úřadů práce.

Do rekvalifikací, financovaných z prostředků určených na APZ Úřadu práce v Prachaticích, bylo v roce 2006 zařazeno **138** uchazečů o zaměstnání. Celkem bylo v roce 2006 zařazeno do rekvalifikačních programů **297 uchazečů** o zaměstnání, **288 uchazečů** v roce 2006 rekvalifikaci ukončilo. **255 uchazečů** o zaměstnání rekvalifikaci dokončilo úspěšně.

Tabulka č.8 Uchazeči umístění do zaměstnání po absolvování rekvalifikace

uchazeči kteří ukončili rekvalifikaci od počátku roku 2006	288
z toho úspěšně	255
předčasně bez vážných důvodů	6
předčasně z vážných důvodů (nástup do zaměstnání či ke studiu)	6
předčasně z vážných důvodů – ostatní (zdravotní apod.)	21
nástup do zaměstnání po úspěšném ukončení rekvalifikace	
uchazeči umístění po rekvalifikaci do zaměstnání + zahájili SVC	167
z toho uchazeči umístění po rekvalifikaci na dotovaná místa ¹⁾	27
nástup do zaměstnání do 3 měsíců	100
nad 3 měsíce do 6 měsíců po rekvalifikaci	48
nad 6 měsíce do 9 měsíců po rekvalifikaci	15
nad 9 měsíce do 12 měsíců po rekvalifikaci	1

1) SÚPM,SÚPM- SVC, VPP, chráněné dílny a chráněná pracoviště

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Z celkového počtu **255** úspěšných absolventů rekvalifikace nastoupilo během roku 2006 do zaměstnání **167** z nich. Do třech měsíců o ukončení rekvalifikace našlo zaměstnání **100** absolventů rekvalifikačního kurzu **tj. cca 60%**. (Viz.tabulka č. 8)

Tabulka č.9 Rekvalifikace uchazečů - rozdělení podle typu rekvalifikace

Typ rekvalifikace	
doplňková rekvalifikace	0
profesní rekvalifikace pro dělnické profese	134
profesní rekvalifikace pro THP	26
rozšíření kvalifikace	102
motivační kurz	0
kurz IT	19
příprava na podnikání	7
celkem	288

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Podle typu rekvalifikací převládají profesní rekvalifikace pro dělnické profese a rekvalifikace, které rozšiřují stávající kvalifikaci uchazečů o zaměstnání. (Viz. tabulka č.9) Jak ilustruje tabulka č. 10, byli do rekvalifikačních kurzů zařazováni zejména uchazeči se stupněm vzdělání vyučen a uchazeči se základním vzděláním. Vyučení uchazeči si rozšiřují stávající kvalifikaci nebo se přeškolují do jiné profese. Uchazeči se základním vzděláním získávají prostřednictvím rekvalifikace kvalifikaci pro pracovní uplatnění.

Tabulka č.10 Vzdělanostní struktura uchazečů zařazených na rekvalifikace rok 2006

dosazené vzdělání	počet uchazečů
základní	76
nižší střední odborné	9
střední odborné (vyučen)	87
střední odborné bez maturity	3
ÚSV	10
ÚSO (vyučení s maturitou)	23
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	67
Vyšší	3
Bakalářské vzdělání	3
Vysokoškolské	16
celkem	288

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Úřad práce v Prachaticích vynaložil na rekvalifikační kurzy uvedené v tabulce č. 11 celkem **1 187 408 Kč**. V průměru bylo na jeden rekvalifikační kurz pro uchazeče o zaměstnání vynaloženo úřadem práce **8 604 Kč**.

Tabulka č. 11 Rekvalifikace realizované v roce 2006 Úřadem práce v Prachaticích

Název kurzu	počet uchazečů	náklady na jednoho uchazeče v Kč
Chovatel –ošetřovatel koní	1	18 900
Kuchař, číšník	2	15 000
Obsluha PC + zkouška ECDL	32	7 950
Účetnictví s využitím PC	10	9 235
Základní kurz svařování	29	8 600
Manikúra a nehtové poradenství	1	8 500
Masér –masérka	1	15 450
Masér pro sportovní masáže	1	4 500
Pracovník pro obchod a služby	26	10 848
Vizážistka	1	16 500
Základy podnikání	6	12 500
Doplňkový kurz svařování	7	7 200
Základy obsluhy PC	19	4 000
celkem	138	-

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

2.4. Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP)

V rámci APZ jsou VPP považovány za opatření, určené nezaměstnaným, kteří již dlouhou dobu neuspěli na otevřeném trhu práce. Jejich funkce spočívá především v poskytnutí dočasného zaměstnání. Toto opatření má bezprostřední pozitivní dopad na finanční situaci nezaměstnaných, udržení či obnovu pracovních návyků, dovedností, motivace a sociálních kontaktů nezaměstnaných. VPP spočívají především v činnostech při údržbě a úklidu veřejných prostranství, údržbě veřejných budov a komunikací, převážně ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. VPP jsou vytvářeny nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti může úřad práce (na základě dohody) zaměstnavateli poskytnou příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na VPP. Úřad práce v Prachaticích v zásadách financování APZ stanovil výši příspěvku takto:

7 800 Kč měsíčně při obsazení místa uchazečem o zaměstnání vedeným v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců ke dni nástupu do zaměstnání nebo uchazečem starším 50 let.

5 400 Kč měsíčně při obsazení ostatními skupinami uchazečů, vyjmenovanými v § 33 zákona o zaměstnanosti, vyjma výše uvedených.

3 000 Kč měsíčně při obsazení ostatními uchazeči o zaměstnání, pokud pro ně VPP budou dočasně vhodným řešením jejich nezaměstnanosti.

V odůvodněných případech může být příspěvek poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů po dobu max. 12 měsíců. Příspěvek byl stanoven tak, aby motivoval zaměstnavatele k přijetí do zaměstnání osob z nejproblémovější skupin uchazečů o zaměstnání.

V roce 2006 bylo za přispění Úřadu práce v Prachaticích vytvořeno **159 pracovních míst** na VPP. Na těchto pracovních místech se vystřídalo **204 uchazečů o zaměstnání**. Celkově bylo na úhradu mzdových nákladů uchazečů zařazených na VPP vyplaceno **3 822 807 Kč**. Náklady na jedno pracovní místo financované v rámci VPP činily **24 043 Kč**.

Tabulka č.12 **Zařazení uchazečů z rizikových skupin na VPP**

počet míst VPP	počet uchazečů/ žen	z toho			
		do 25 let	nad 50 let	nad 55 let	OZP
159	204 / 42	50	74	33	42

Zdroj dat: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Na veřejně prospěšné práce bylo zařazeno nejvíce uchazečů o zaměstnání z rizikové skupiny občanů nad 50 let věku. Ženy zařazené na VPP tvořily pouze 20,5 % celkově umístěných na VPP.

Tabulka č.13 **Přehled nákladů na VPP podle mikroregionů v roce 2006 v Kč**

mikroregion	Prachaticko	Vimpersko	Volarsko	Netolicko
vynaložené prostředky	2 040 440	756 781	841 636	183 950

Zdroj dat: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Nejvyšší objem finančních prostředků na VPP byl vynaložen v mikroregionu Prachaticko. Poměrně značná část finančních prostředků směřovala do mikroregionu Volarsko, kde jsou VPP jednou z mála pracovních příležitostí pro občany obcí s nízkou dopravní obslužností.

2.5. Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM)

SÚPM jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje či vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, jimž nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. SÚPM je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem svého výkonu samostatně výdělečné činnosti.³¹ Úřad práce v Prachaticích poskytoval příspěvky na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům, kteří vyhradili pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání, podle zásad financování APZ. Výše příspěvků byla opět stanovena motivačně. Nejvyšší příspěvek ve výši **8 000 Kč měsíčně** byl poskytován po dobu 6 měsíců zaměstnavateli, který přijal do zaměstnání uchazeče o zaměstnání s délkou evidence nad 12 měsíců. Příspěvek **6 000 Kč** byl poskytnut na dobu 8 měsíců, pokud zaměstnavatel přijal do zaměstnání uchazeče se zdravotním omezením nebo

³¹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

uchazeče staršího 50 let. U ostatních uchazečů ze sledovaných skupin byl příspěvek poskytován 6 měsíců ve výši **6 000 Kč**.

Výše příspěvků na zřízení SÚPM u zaměstnavatele a příspěvků k zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazeče o zaměstnání se odvíjela od nákladů na zřízení takto vytvořených míst a od výše finančních prostředků úřadů práce vyčleněných na tyto aktivity. Tabulka č.14 ilustruje průměrné náklady na jedno SÚPM podle typu.

Tabulka č.14 **Náklady na SÚPM , počet míst a počet umístěných uchazečů o zaměstnání**

nástroj APZ	Výdaje v Kč	počet míst	počet osob	Průměrné náklady v Kč na 1 místo
SÚPM - vyhrazené	5 405 126	194	194	27 861
SÚPM - zřízení	759 425	13	24	58 417
SÚPM - SVČ	632 855	14	14	45 204
celkem	6 797 406	221	232	30 757

Zdroj dat: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Tabulka č.15 **Zařazení uchazečů z rizikových skupin na SÚPM**

typ SÚPM	počet míst	umístění uchazeči	z toho				
			ženy	OZP	do 25 let	do 50 let	do 55 let
vyhrazená	194	194	114	22	70	37	17
zřízená	13	24	11	3	5	6	3
SVČ	14	14	8	0	2	1	0

Zdroj dat: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Na SÚPM bylo zařazeno o něco více žen než mužů. Nejvíce uchazečů bylo zařazeno z rizikové skupiny občanů do 25 let, neboť SÚPM nahradila po účinnosti nového zákona o zaměstnanosti nástroje určené pro absolventy (tzv. absolventská místa). Absolventi jsou umísťováni právě formou SÚPM, kde úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na úhradu mzdových nákladů. Objemy finančních prostředků, vynaložené na SÚPM v jednotlivých mikroregionech okresu, znázorňuje tabulka č. 16.

Tabulka č.16 **Rozdělení nákladů v Kč na SÚPM podle mikroregionů**

nástroj APZ	Prachaticko	Vimpersko	Volarsko	Netolicko
SÚPM - vyhrazené	2 300 717	1 955 343	725 176	423 890
SÚPM - zřízení	159 696	39 729	560 000	0
SÚPM - SVČ	330 000	302 855	0	0
celkem	2 790 413	2 297 927	1 285 176	423 890

Zdroj dat: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

2.6. Chráněné pracovní dílny a chráněná pracoviště

V územním obvodu okresu Prachatice je v současné době 11 provozoven chráněných pracovních dílen. V roce 2006 podpořil Úřad práce v Prachaticích vznik chráněné pracovní dílny v Netolicích, kde bylo vytvořeno osm nových pracovních míst pro zdravotně postižené občany. V mikroregionu Netolicko dosud žádná chráněná dílna nebyla. Úřad práce poskytl na zřízení této chráněné pracovní dílny částku **1 000 000 Kč** tj. **125 000 Kč** na jedno pracovní místo. Úřad práce v Prachaticích také finančně podpořil zřízení sedmi nových pracovních míst ve stávajících chráněných pracovních dílnách a zároveň těmto dílnám přispívá každoročně na částečnou úhradu provozních nákladů. Cílem těchto opatření je vytváření nových a zachování stávajících pracovních příležitostí pro zdravotně postižené občany. Ke konci roku 2006 bylo v chráněných pracovních dílnách zaměstnáno **299 osob se zdravotním postižením**.

Náklady na zřízení jednoho pracovního místa v chráněné pracovní dílně činily v roce 2006 v průměru **88 562 Kč** a na udržení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (hrazení provozních nákladů) v průměru **19 053 Kč**.

Tabulka č. 17 **Rozbor finančních nákladů na chráněné dílny v roce 2006**

nástroj APZ		vynaložené finanční prostředky r. 2006	
Chráněné pracovní dílny a místa - zřízení		1 328 431	
Chráněné pracovní dílny a místa - provozní náklady		5 697 000	
Nástroj APZ	vynaložené finance	počet míst	náklady 1 místo
Chráněné dílny - zřízení	1 328 431	15	88 562
Chráněné dílny - provoz	5 697 000	299	19 053

Zdroj dat: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

2.7. Regionální cílené programy

Mimo tradiční nástroje APZ byl Úřadem práce v Prachaticích pro rok 2006 vypracován cílený regionální program k řešení nezaměstnanosti. Cílené programy schvaluje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a poskytuje na ně finanční prostředky mimo APZ. Cílený program realizovaný úřadem práce s názvem „**REINTEGRA**“ byl program regionálního charakteru na podporu společenské a pracovní resocializace osob na okraji společnosti. Byl určen subjektům, které mají

pracoviště i sídlo v okrese Prachatice. Realizace programu byla zahájena začátkem května 2006 a trvala do konce roku 2006. Jako realizátora projektu vybrala hodnotící komise úřadu práce agenturu práce při **Farní charitě Prachatice**. Ta vytvořila 22 pracovních míst zejména pro klienty azylových domů v okrese Prachatice a pro další společensky nepřizpůsobivé občany (pro občany po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, pro osoby pocházející ze sociokulturně znevýhodněného prostředí apod.). Klienti vykonávali, formou dočasného přidělení k uživateli, drobné údržbářské práce a úklid pro Město Prachatice, práce pro zemědělské podniky nebo stavební firmy. Do programu bylo v průběhu realizace zařazeno celkem 52 uchazečů o zaměstnání z cílové skupiny. Důvod vyššího počtu zařazených uchazečů do cíleného programu než byl počet vytvořených pracovních míst je dán tím, že v této cílové skupině docházelo k časté, očekávané fluktuaci pracovníků na pracovních místech. Místa tak byla v době účinnosti programu průběžně přeobsazována. Maximální měsíční příspěvek na mzdové náklady jednoho uchazeče o zaměstnání zařazeného do cíleného programu činily **10 638 Kč**. Celkem bylo na realizaci tohoto programu vynaloženo úřadem práce **1 224 680 Kč**.

2.8. Zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2006

Úřad práce v Prachaticích dosáhl při uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2006 vyššího počtu zařazených osob do jednotlivých nástrojů APZ **při nižších finančních nákladech** v porovnání s rokem 2005. Některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byl uplatněn celkem u **912 uchazečů o zaměstnání**.

Tabulka č. 18 **Rozpočet APZ a počty zařazených osob**

rok	zařazené osoby v APZ	rozpočet na APZ v Kč
2002	471	10 925 481
2003	686	16 308 164
2004	741	18 987 993
2005	831	21 070 228
2006	912	19 442 328

Zdroj dat: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Z rizikové skupiny mladí do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle do 30 let věku byli od počátku roku

zařazení do APZ 233 uchazeči, tj. 25,6% z celkového počtu. I když nebylo dosaženo plánovaného počtu 30%, lze zařazení uvedeného počtu uchazečů z této skupiny považovat za úspěch. Největší počet těchto uchazečů byl zařazen do rekvalifikačních kurzů a na společensky účelná pracovní místa.

Z rizikové skupiny uchazečů starších 50 let byl zařazen na nástroje APZ **191 uchazeč, tj. 20,9 %**. Ani zde se nepodařilo dosáhnout původně plánovaných 25 %. Tato skutečnost je ovlivněna tím, že občané nad 50 let věku již většinou nemají zájem o rekvalifikační programy a ani umístění těchto osob na společensky účelná pracovní místa se příliš nedaří díky nezájmu zaměstnavatelů o občany této věkové kategorie. Nejvíce občanů nad 50 let bylo umístěno v rámci veřejně prospěšných prací a do chráněných pracovních dílen.

Ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (délka evidence nad 6 měsíců) byli na nástroje APZ zařazení **462 uchazeči o zaměstnání což je 50,7%**. U této skupiny došlo k výraznému překročení původně plánovaného počtu **20%**, což lze považovat za velký úspěch. Tito uchazeči byli zařazováni jak do rekvalifikačních kurzů, na společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce tak i na pracovní místa v chráněných pracovních dílnách.

Cíle pro čerpání finančních prostředků na jednotlivé nástroje APZ jsou stanovovány pro disponibilní objem finančních prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti (tj. bez finančních závazků z předchozích let). Úřad práce v Prachaticích měl v roce 2006 (po provedených rozpočtových úpravách) na aktivní politiku zaměstnanosti k dispozici **11 083 925 Kč** (závazky činily 8 454 075 Kč).

Na jednotlivé nástroje APZ byly úřadem práce v roce 2006 vynaloženy finanční prostředky takto:

Na **rekvalifikace, pracovní rehabilitace a poradenské činnosti** bylo vynaloženo v roce 2006 celkem **1 418 112 Kč, tj. 12,8%** disponibilního rozpočtu APZ oproti plánovaným **20%**.

Na **zřízení a vyhrazení společensky účelných pracovních** míst bylo v roce 2006 vynaloženo **5 011 313 Kč, tj. 45,2%** disponibilního rozpočtu. Plánováno bylo **40 %**.

Na vytvoření pracovních příležitostí v rámci **veřejně prospěšných prací** v roce 2006 bylo vynaloženo **2 958 107 Kč, tj. 26,7%** disponibilního rozpočtu APZ. Plánováno bylo **25 %**.

Na vytvoření a provoz **chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst** bylo v roce 2006 vynaloženo celkem **1 378 431 Kč, tj. 12,4%** disponibilního rozpočtu APZ. Plánováno bylo **10 %**.

Z uvedeného hodnocení je zřejmé, že realizace APZ byla v roce 2006 zaměřena zejména na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Z této rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání byl na nástroje APZ zařazen více než **2,5 násobek** původně plánovaného počtu uchazečů (462). U sledovaných skupin uchazečů „mladí do 25 let a absolventi VŠ“ a „starší 50 let“ v průběhu loňského roku nevznikla větší potřeba řešení jejich pracovního uplatnění. Uchazeči byli umisťováni dle aktuálních potřeb úřadu práce, které vycházely ze situace na regionálním trhu práce. Skutečná procenta umístěných uchazečů jsou mírně pod předpokladem z počátku roku. Co se týče cílů zaměřených na podíl financí, je zřejmé, že úřad práce v loňském roce nevyňaložil plánovaných minimálně 20 % na rekvalifikace a pracovní rehabilitace. Hlavním důvodem úspory financí v této oblasti byl fakt, že financování velké části rekvalifikačních aktivit probíhalo v našem regionu přednostně s využitím finančních prostředků Evropského sociálního fondu - Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů.

Za efektivní a zároveň nejvíce využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti lze považovat společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Jejich efektivita spočívá především v okamžitém „odlivu“ uchazečů z evidence úřadu práce. Tím významně přispívají ke snižování míry nezaměstnanosti. Zatímco u společensky účelných pracovních míst je předpoklad, že pracovní místo bude trvat i po účinnosti dohody (tzn. po ukončení poskytování příspěvku), veřejně prospěšné práce jsou naopak pouze dočasné a účastníci tohoto programu se po účinnosti dohody (ve většině případů) vrací zpět do evidence úřadu práce. Z tohoto pohledu se může program VPP jevit jako ne příliš efektivní ve vztahu k vynaloženým prostředkům. Program VPP má však především význam pro sociální začlenění uchazečů o zaměstnání ze skupin dlouhodobě nezaměstnaných, zdravotně

handicapovaných, nekvalifikovaných či uchazečů z etnických menšin. Významnou úlohu plní VPP i v lokalitách, kde je nedostačující intenzita tvorby pracovních míst v soukromém sektoru a malá schopnost mobility nezaměstnaných mimo obec trvalého bydliště.

Tabulka č. 19 **Porovnání nákladů na jednotlivé nástroje APZ (celkem a na 1 uchazeče) v Kč**

nástroj APZ	výdaje celkem	počet osob	náklady na 1 uchazeče
SÚPM - vyhrazené	5 405 126	194	27 861
SÚPM - zřízení	759 425	24	58 417
SÚPM - SVČ	632 855	14	45 204
VPP	3 822 807	204	24 043
Rekvalifikace	1 187 408	138	9 432
Chráněné dílny - zřízení	1 328 431	15	88 562
Chráněné dílny - provoz	5 697 000	299	19 053

Zdroj dat : Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Porovnáváme-li náklady na jednoho uchazeče o zaměstnání, zařazeného do programu APZ (Viz.tabulka č.19), finančně nejnáročnější jsou nástroje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na zřízení jednoho pracovního místa pro občana se zdravotním postižením vynaložil Úřad práce v Prachaticích v roce 2006 v průměru **88 562 Kč**. Další prostředky pak úřad práce vynaložil na úhradu provozních nákladů již fungujících chráněných pracovních dílen. Těmto dílnám přispěl v roce 2006 úřad práce v průměru **19 053 Kč** na jedno pracovní místo obsazené občanem se zdravotním postižením. I když se vynaložené finanční prostředky na částečnou úhradu provozních nákladů chráněných pracovních dílen bezprostředně nepromítají do snižování celkového počtu nezaměstnaných, přispívají bezesporu k tomu, aby se stávající pracovní místa pro zdravotně postižené občany v chráněných pracovních dílnách udržela a dílny byly nadále provozovány. Jedná se tedy o jakousi prevenci nezaměstnanosti těchto osob.

V posledních několika letech patří k nejpreferovanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikační programy. V případě rekvalifikací se jedná o investici do lidských zdrojů. Jejich efekt na snižování nezaměstnanosti nebývá sice okamžitý, ale velká část úspěšných absolventů rekvalifikačních programů v krátké době po ukončení rekvalifikace nachází pracovní uplatnění a odchází z evidence úřadu práce. Důležitým předpokladem úspěchu každého rekvalifikačního programu je motivace nezaměstnaného ke vstupu do tohoto programu. Průměrné náklady,

vynaložené Úřadem práce v Prachaticích v roce 2006 na rekvalifikační program pro jednoho uchazeče o zaměstnání, nejsou nijak vysoké (Viz. tabulka č.19). Ve srovnání s ostatními programy APZ jsou nejnižší. Je to dáno tím, že úřady práce preferují kratší a levnější rekvalifikační programy, které směřují k umístění uchazečů do zaměstnání co nejdříve po absolvování programu.

Závěr:

Cílem mé práce bylo zhodnotit přínos nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti k řešení nezaměstnanosti na lokálním trhu práce v okrese Prachatice. Porovnat účinnost a finanční náročnost jednotlivých opatření aktivní politiky zaměstnanosti a cílenost těchto opatření ke skupinám uchazečů o zaměstnání, kteří jsou nejvíce ohroženi na trhu práce.

Okres Prachatice patří k okresům s poměrně nízkou mírou nezaměstnanosti (průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2006 byla **5,49 %**), přesto se potýká zejména s problémem dlouhodobé nezaměstnanosti a nižší mírou zaměstnanosti rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Tyto problémy se proto snaží řešit pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

V roce 2006 bylo Úřadem práce v Prachaticích zařazeno do programů aktivní politiky zaměstnanosti celkem **912 uchazečů** o zaměstnání, což je dosud nejvíce za dobu působení úřadu práce. Nejvíce uchazečů o zaměstnání zařazených do programů APZ bylo z cílové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, kde byl výrazně překročen původně plánovaný počet 20%. (**462 uchazeči, tj. 50,7% z celkového počtu**). Dlouhodobá nezaměstnanost, která se koncentruje především v rizikových skupinách, patří k nejpálčivějším problémům českého trhu práce. Programy aktivní politiky zaměstnanosti by proto měly směřovat právě k těmto skupinám uchazečů o zaměstnání. Z cílové skupiny uchazečů do 25 let a absolventů vysokých škol byli do programů APZ zařazeni **233 uchazeči** o zaměstnání, tj. **25,6 %** oproti plánovaným **30%**. Z cílové skupiny uchazečů o zaměstnání starších 50 let byl do programu APZ zařazen **191 uchazeč** o zaměstnání, tj. **20,9 %** oproti plánovaným **25 %**. U těchto cílových skupin uchazečů o zaměstnání nedošlo k naplnění původně plánovaného počtu proto, že nepředstavovaly pro trh práce v okrese Prachatice tak závažný problém jako skupina dlouhodobě nezaměstnaných. V této souvislosti se nejvíce příliš vhodný přístup Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, které centrálně stanovuje cíle realizace aktivní politiky zaměstnanosti (počty zařazených uchazečů ze sledovaných skupin v %) pro jednotlivý rok. Úřady práce jsou vázány naplnit

předepsané počty uchazečů o zaměstnání ze sledovaných skupin, které by měly zařadit do programů APZ. Domnívám se, že by zde měla být ponechána větší volnost úřadům práce stanovit si cíle podle skutečných potřeb svých regionálních trhů práce. Dosavadní systém nutí úřady práce zařazovat do programů i takové uchazeče o zaměstnání, u kterých je reálný předpoklad, že by našli zaměstnání i bez podpory jen proto, že spadají do některé cílové skupiny. Nevhodné cílení programů aktivní politiky zaměstnanosti má i další negativní důsledky. Úřady práce i zaměstnavatelé upřednostňují ve výběru spíše schopnější a lépe vybavené uchazeče o zaměstnání před těmi, kteří by účast v programu potřebovali nejvíce. To vyplývá i ze snahy úřadů práce udržet si zájem zaměstnavatelů a nabízet jim proto nejvhodnější (lépe kvalifikované a motivované) uchazeče.

Z pohledu hodnocení jednotlivých nástrojů APZ jsou v krátkodobém horizontu účinné zejména programy přímé tvorby pracovních míst (společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, místa v chráněných pracovních dílnách a chráněná pracovní místa).

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená patří k nejvíce využívaným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. Nejenže mají bezprostřední, přímý dopad na snižování nezaměstnanosti, ale ani jejich finanční náročnost není příliš vysoká. Uchazeč umístěný na společensky účelné pracovní místo je vyřazen z evidence úřadu práce a lze předpokládat, že v zaměstnání setrvá i po ukončení dohody o poskytování příspěvku. Navíc se část vynaložených finančních prostředků vrací zpět do státního rozpočtu ve formě daní ze mzdy a odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Úřad práce v Prachaticích v roce 2006 finančně podpořil **194 uchazeče** o zaměstnání v programech SÚPM. Náklady na jednoho uchazeče činily v průměru **27 861 Kč**.

Finančně náročnější jsou společensky účelná pracovní místa, kde úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na jejich zřízení. Zde se náklady na jedno vytvořené pracovní místo pohybovaly v průměru **58 417 Kč**. U společensky účelných pracovních míst pro uchazeče, kteří se rozhodli pro samostatně výdělečnou činnost, činily náklady na jednoho uchazeče o zaměstnání **45 204 Kč**.

Veřejně prospěšné práce jsou většinou hodnoceny jako nejméně perspektivní opatření aktivní politiky zaměstnanosti proto, že velká část uchazečů zařazených

do tohoto programu se po účinnosti dohody o poskytování příspěvku na VPP vrací zpět do evidence úřadu práce. Jen velmi malé procento uchazečů se uplatní na volném trhu práce. Tomáš Sirovátka ve své výzkumné práci na téma „**Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce**“ uvádí, že v souvislosti s programy veřejně prospěšných prací se někdy hovoří o vytváření takzvaného: „...třetího trhu práce, kde nezaměstnaní jsou uzavíráni na dotovaných místech a přestávají soutěžit na otevřeném trhu práce, ztrácejí postupně i schopnost soutěžit a sebedůvěru - dokonce se někdy otevřeného trhu práce obávají.“³² S tímto názorem nelze než souhlasit. Na druhou stranu však musím podotknout, že pro uchazeče, kteří se např. vrací z nápravně výchovných ústavů, pro obyvatele azylových domů, pro občany se zdravotním handicapem, pro občany z etnických menšin apod., jsou veřejně prospěšné práce jedinou možností jak se alespoň krátkodobě zapojit na trhu práce. Přínosy programu veřejně prospěšných prací jsou tak z hlediska sociálního začlenění těchto nezaměstnaných značné. Úřad práce v Prachaticích v roce 2006 finančně podpořil vznik **159 pracovních míst na veřejně prospěšných pracích**, na kterých se v průběhu účinnosti dohod vystřídali celkem **204** uchazeči o zaměstnání.

V případě rekvalifikací se efekt projevuje spíše postupným odlivem z registru nezaměstnaných, neboť rekvalifikace ovlivňují zejména lidský kapitál. Jak se získanými schopnostmi a dovednostmi naloží dál, je již na samotných uchazečích. V posledních několika letech se počet uchazečů o zaměstnání, kteří absolvovali rekvalifikační program, zvyšuje. Úřad práce v Prachaticích v roce 2006 zařadil do rekvalifikačních kurzů, které hradil ze svých prostředků, celkem **138** uchazečů o zaměstnání. V průměru vynaložil na rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání finanční prostředky ve výši **9 432 Kč**. Dalšíh **159 uchazečů** o zaměstnání bylo zařazeno do rekvalifikačních programů financovaných v rámci projektů Evropského sociálního fondu. Rekvalifikace, jako nástroj APZ, by se měly stát do budoucna jedním ze stěžejních nástrojů ke zvýšení zaměstnatelnosti ohrožených skupin nezaměstnaných a zároveň napomoci v modernizaci a restrukturalizaci ekonomiky.

³² Sirovátka, T., Rákoczyová, M., Brno 2002, str.13

Mezi finančně nejnáročnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří zřizování chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen. Úřad práce v Prachaticích vynaložil v roce 2006 na zřízení **15 nových** pracovních míst v chráněné pracovní dílně **1 328 431 Kč**, což je **88 562 Kč** na jedno pracovní místo. Částku **5 697 000 Kč** poskytl Úřad práce v Prachaticích na částečnou úhradu provozních nákladů již zřízených **299 míst** v chráněných pracovní dílnách, to je v průměru **19 053 Kč** na jedno pracovní místo a rok.

Na závěr lze říci, že opatření aktivní politiky zaměstnanosti, uplatňovaná Úřadem práce v Prachaticích, výrazně přispěla ke zvýšení „obratu“ nezaměstnaných na trhu práce, a tím současně ke snížení nezaměstnanosti (zejména dlouhodobé) v regionu v průběhu roku 2006. Cílenost programů lze hodnotit jako poměrně dobrou, limitovanou rozsahem a typem programů, výběrem uchazečů i kvalitou samotných programů. Do budoucna by měla posílit zejména opatření pro nekvalifikované, zdravotně handicapované občany a starší nezaměstnané, kteří mají nejméně šanci na trhu práce, ale současně také nejméně šanci v programech aktivní politiky zaměstnanosti. Prvořadým cílem úřadů práce by měla být snaha o to, aby zvyšování rozsahu opatření aktivní politiky zaměstnanosti šlo ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných.

Seznam literatury:

1. **Buchtová, B.**, *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, Grada, Praha 2002, ISBN 80-247-9006-8
2. **Dušánková, O., Procházková, E., Ptáčnicková, N.**, *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2004*, vydalo MPSV ČR-SSZ, Praha 2005, ISBN 80-86878-14-7
3. **Halásková, R.**, *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Ostravská univerzita Ostrava, Filozofická fakulta 2001, ISBN 80-7042-595-4
4. **Jandourek, J.**, *Sociologický slovník*, Portál 2001, ISBN 80-7178-535-0
5. **Kotíková, J.**, *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*, In. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Masarykova univerzita v Brně 2003, ISBN 80-210-3048-8
6. **Krebs, V., a kol.**, *Sociální politika*, Praha 2005, ASPI, a.s., ISBN 80-7357-050-5
7. **Mareš, P.**, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Sociologické nakladatelství, Praha 1994, ISBN 80-901424-9-4
8. **Projsrová, I., Ptáčnicková, N., Procházková, E.**, *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR 1992-1999*, vydalo MPSV ČR-SSZ, Praha 2000, ISBN 80-85529-89-0
9. **Sirovátka, T., Mareš, P., a kol.**, *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Masarykova univerzita v Brně, Brno 2003, ISBN 80-210-3048-8
10. **Winkler, J., Wildmannová, M.**, *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, Praha: Computer Press 1999, ISBN 80-7226-195-9
11. **Winkler, J., Klímplová, L., Žižlavský, M., eds.**, *Účelové programy na lokálních trzích práce*, Masarykova univerzita v Brně, Brno 2005 ISBN 80-210-3867-5
12. **Winkler, J., Žižlavský, M.**, *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*, Masarykova univerzita, Brno 2004, ISBN 80-210-3565-X
13. *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika*-Základní dokument, účelová neperiodická publikace, vydalo MPSV ČR, Praha 2003, ISBN 80-86552-49-7
14. *Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti*, Soubor dokumentů OECD, překlad MPSV ČR, Praha 2001, ISBN 80-85529-95-5

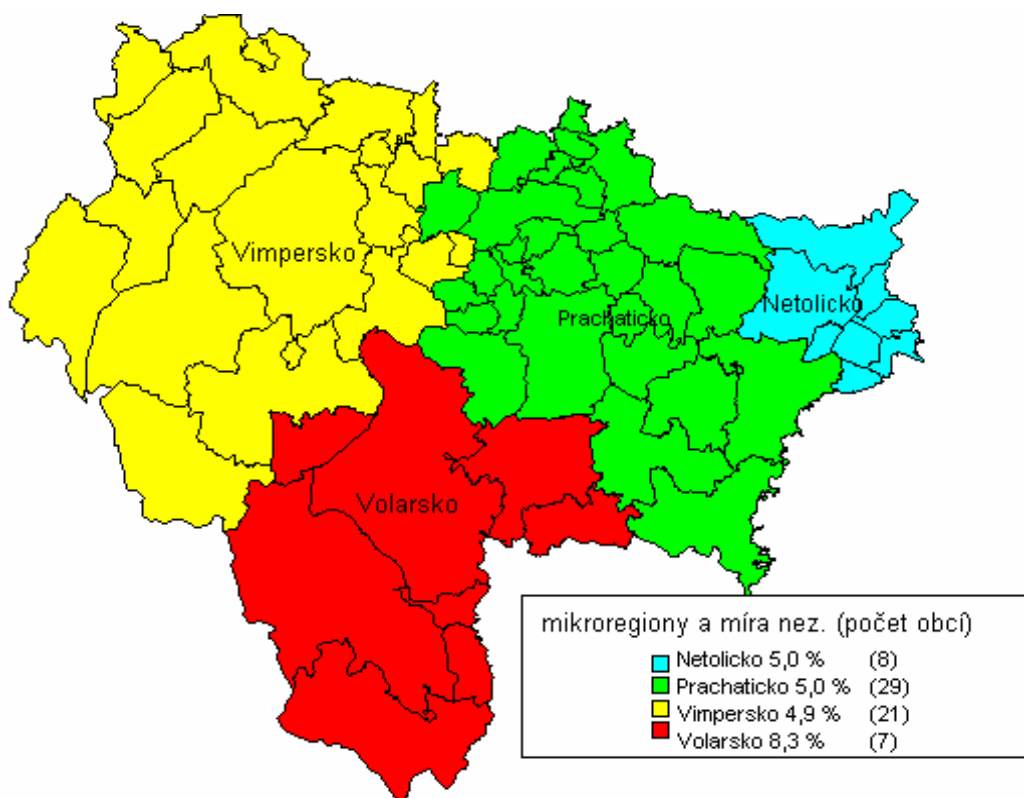
15. **Právní předpisy o zaměstnanosti** - účelová neperiodická publikace, vydalo MPSV ČR, Praha 2006, ISBN 80-86878-36-8
16. **Festová, J., Vojtěch, J.,** *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním*, Vydal Národní ústav odborného vzdělávání, Praha 2006,
17. **Oriniaková, P.,** *Sociální politika Evropské unie – základní dokumenty*, květen 2001, dostupné z: <http://www.cpkp.cz/jc/scopoleu.html> [cit. 2006-09-12]
18. **Sirovátka, T., et al.,** *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*, VÚPSV Praha 2006, ISBN 80-87007-06-9, dostupné z <http://www.vupsv.cz/zpravy.htm> [cit.2007-02-01]
19. **Sirovátka, T., Rákoczyová, M.,** *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*, průběžná zpráva VÚPSV Praha, výzkumné centrum Brno 2002, dostupné z: <http://www.vupsv.cz/zpravy.htm> [cit.2007-02-01]
20. **Urban, L.,** *Politiky evropské unie - Lisabonská strategie*, dostupné z: <http://www.evropska-unie.cz/cz/article/.asp?id=2377> [cit. 2006-09-12]
21. **Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti**, Soubor dokumentů OECD, překlad MPSV ČR, Praha 2001, ISBN 80-85529-95-5
22. **Syrovátka, T., Rákoczyová, M.,** *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*, průběžná zpráva z 1. etapy pilotního výzkumného projektu, VÚPSV Praha, výzkumné centrum Brno 2002, dostupné z : <http://www.vupsv.cz/zpravy.htm> [cit.2007-02-01]
23. **Statistický bulletin – Jihočeský kraj za 1.pololetí 2006**, Český statistický úřad, dostupné z: www.czso.cz [cit. 2006-10-14]
24. **Úřední věstník Evropské unie-Rozhodnutí rady ze dne 12.6.2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2005/600/ES)** dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg> [cit.2006-09-12]
25. **Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1.pololetí r.2005** zdroj:portál MPSV ČR, dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trhprace> [cit. 2006-09-12]
26. **Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2006**, Úřad práce v Prachaticích 2005- interní materiál
27. **Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006**, Úřad práce v Prachaticích 2006- interní materiál

Přílohy:

- Příloha č. 1 Grafické znázornění rozdělení okresu Prachatice podle jednotlivých mikroregionů
- Příloha č. 2 Míra nezaměstnanosti v České republice (k 31.12.2006)
- Příloha č. 3 Věková struktura uchazečů (k 31.12.2006)
- Příloha č. 4 Uchazeči podle délky evidence (k 31.12.2006)

Příloha č. 1

Grafické znázornění rozdělení okresu Prachatice podle jednotlivých mikroregionů

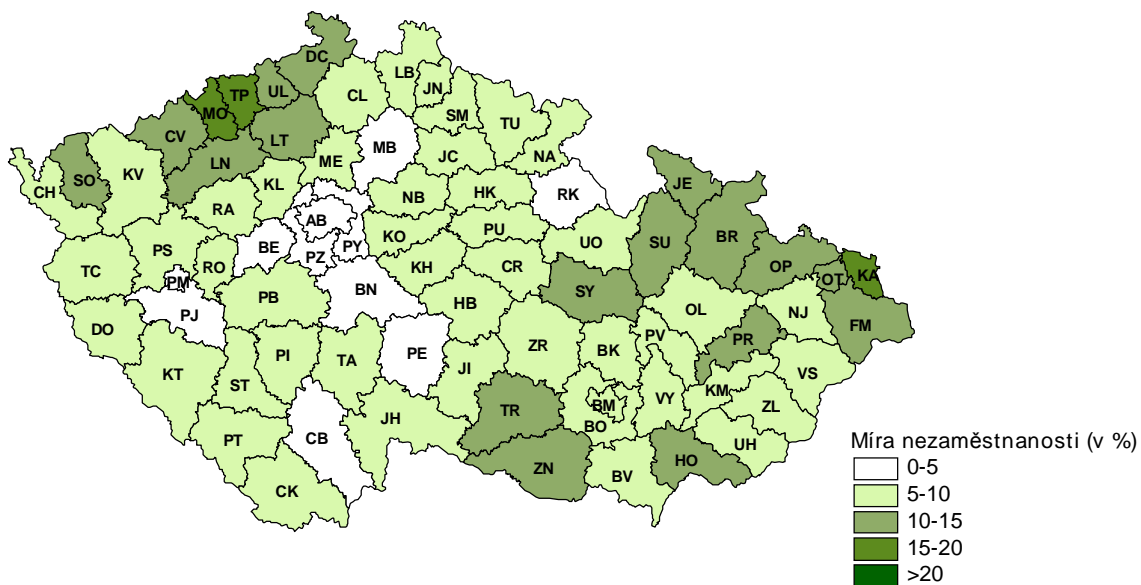


Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Příloha č. 2

Míra nezaměstnanosti v České republice k 31.12.2006

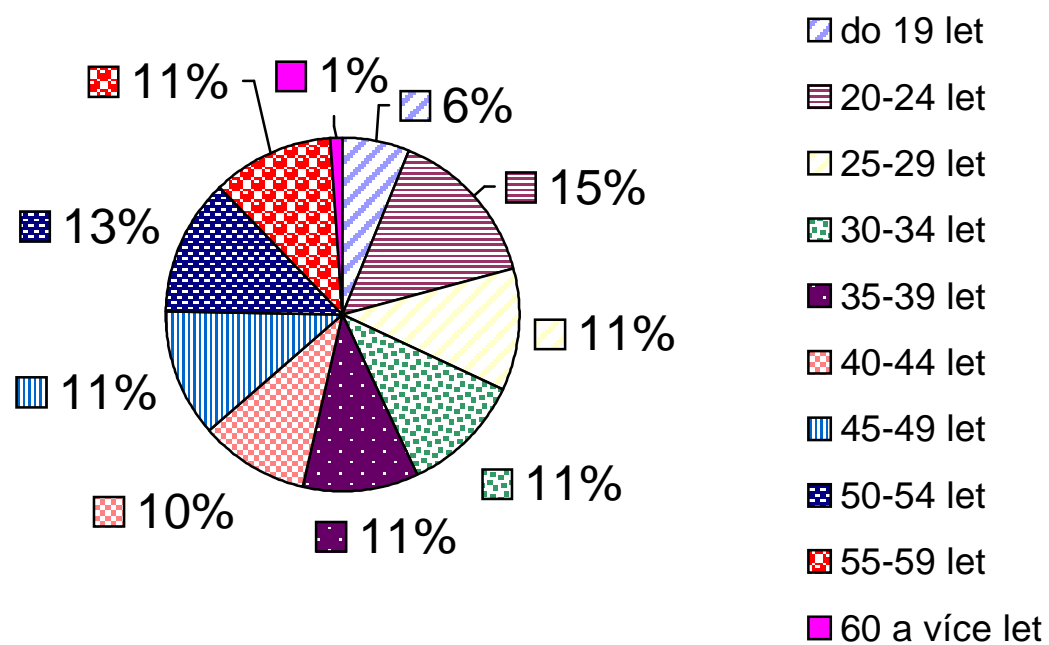
Míra nezaměstnanosti v České republice
k 31. prosinci 2006



Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Příloha č. 3

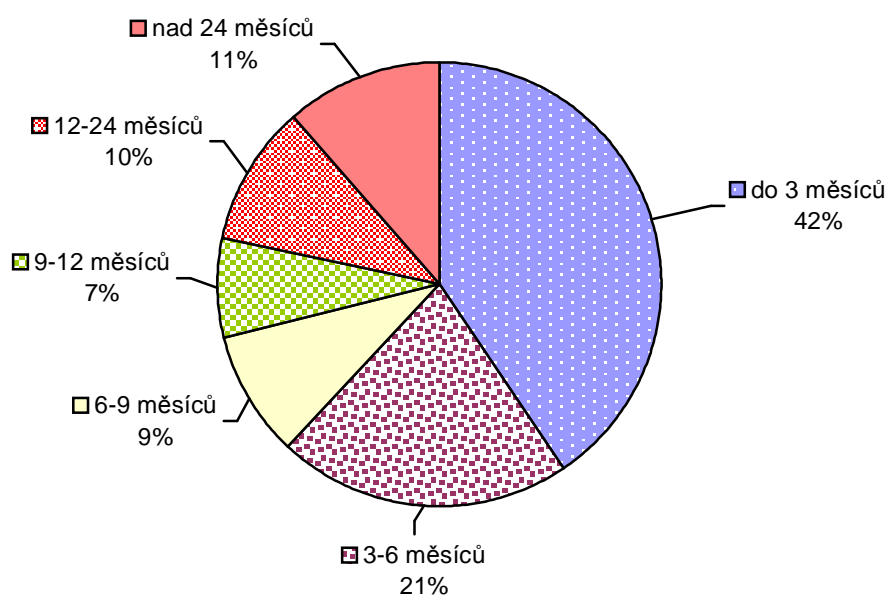
Věková struktura uchazečů (k 31.12.2006)



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006

Příloha č. 4

Uchazeči podle délky evidence (k 31.12.2006)



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Prachatice rok 2006