

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra řízení

Studijní program: 6208 B Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

Lidské zdroje a zaměstnanost

Vedoucí bakalářské práce:
Ing. Jan Leština. CSc.

Autorka:
Jaroslava Jakubcová

2009

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta
Katedra řízení
Akademický rok: 2006/2007

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jaroslava JAKUBCOVÁ**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Název tématu: **Lidské zdroje a zaměstnanost**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je zhodnocení využití lidských zdrojů v zájmovém území Prachaticko

Metodický postup:

1. Prostudování odborné literatury.
2. Zpracování metodiky postupových prací v souladu s požadavky cíle bakalářské práce.
3. Práce se bude zabývat vývojem zaměstnanosti a rozvojem lidských zdrojů s ohledem na podnikatelské aktivity. Dále bude práce zaměřena na vyhodnocení skupin osob, které absolvovaly rekvalifikační kurzy.

Rámcová osnova:

1. Úvod; 2. Literární přehled; 3. Metodika; 4. Vlastní zpracování; 5. Závěry; 6. Seznam použité literatury; 7. Přílohy.

Rozsah grafických prací: dle možností
Rozsah pracovní zprávy: 30 - 40 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná


Seznam odborné literatury:

- WALKER, A., J. a kol. *Moderní personální management: nejnovější trendy a technologie*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN: 80-247-0449-8.
- DYTRT, Z. a kol. *Manažerské kompetence v Evropské unii*. 1.vyd. Praha: C.H.Beck, 2004. ISBN 80-7179-889-4.
- ARMSTRONG, M. A. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page, 2006. ISBN 0749446315.
- DĚDINA, J., ODCHÁZEL, J. *Management a moderní organizování firmy*. 1.vyd. Praha. Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-2149-1.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jan Leština, CSc.
Katedra řízení

Datum zadání bakalářské práce: 30. března 2007

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2008


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.

děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (26)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.

vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 30. března 2007

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Lidské zdroje a zaměstnanost v regionu Prachatice“, vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a použila jsem prameny, které uvádím v přehledu literatury.

V Chlumanech dne 17.4. 2009

Jaroslava Jakubcová

Poděkování:

Ráda bych poděkovala za poskytnutí podkladů pro zpracování mé bakalářské práce Úřadu práce v Prachaticích. Za odbornou pomoc při zpracování této bakalářské práce bych také chtěla poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce Ing. Janu Leštinovi, CSc.

Osnova

1. ÚVOD	2
2. LITERÁRNÍ PŘEHLED	4
3. METODIKA PRÁCE	23
4. PRAKTICKÁ ČÁST	24
5. ZÁVĚR	52
6. SUMMARY	54
7. POUŽITÁ LITERATURA	57

1. Úvod

Lidské zdroje, trh práce, pracovní síla, zaměstnanost, nezaměstnanost jsou fenomény doby a odráží v posledních zhruba 20 letech rozvoj společnosti. Tak, jak probíhala reforma hospodářství při přechodu z plánovité ekonomiky na ekonomiku tržní, se měnily postupně nároky, a stále se mění, na kvalitu lidských zdrojů a úroveň zaměstnanosti. Součástí těchto procesů je vždy člověk, kvalifikovaná nebo méně kvalifikovaná pracovní síla se zkušenostmi nebo bez nich, s hendikepy, nebo naopak připravený odborník, pro kterého vyhovět požadavkům trhu práce a konkrétního zaměstnavatele, nemusí být problém.

Pokud se podíváme na současné trendy, např. požadavků kladených na lidskou pracovní sílu na českém trhu práce, najdeme požadavky na obsazování pracovních míst u jednotlivých firem nejen na vysoce kvalifikované odborníky, ale také na kvalifikované zaměstnance s nižším stupněm vzdělání, a pokud není výroba nebo služby zasaženy krizí i na práce méně kvalifikované nebo nekvalifikované vůbec, neboť naše ekonomika v určitých oblastech si zaslouží přívlastek „montovna“.

Připravenost pracovní síly – lidského zdroje a jeho pracovního potenciálu není však jen v jeho kvalifikaci, praktických a teoretických poznatcích a zkušenostech. Spočívá v primární připravenosti nabídnout se na trhu práce jako skutečně plnohodnotná pracovní síla. Uplatnění velkých skupin potenciálních zaměstnanců je spojeno s řešením jejich samostatných nebo kumulovaných hendikepů na trhu práce.

Cílem bakalářské práce je řešit a navrhnout postupy ke zvýšení zaměstnanosti lidských zdrojů v okrese Prachatice. Jedná se o oblast řídké osídlenou obyvatelstvem a s velmi komplikovanou dopravní obslužností. Přesto v tomto regionu lidé pracují a žijí a spojují s ním i svou budoucnost. Existuje domněnka, že rozvoj zaměstnanosti je závislý nejen na kvalifikaci a dovednostech potenciálního pracovníka, ale také na jeho možnostech vyhovět konkrétnímu trhu práce co se týče zdravotních nároků na profesi, nabídnout zkušenosti a praxi, včetně přizpůsobivosti a možností potencionálního růstu. Je smutné, že část volných lidských zdrojů na trhu práce naráží na neochotu zaměstnavatelů uzpůsobit s minimálními náklady pracovní prostředí, nabídnout vhodně zvolené pracovní úvazky atd.

Předložená bakalářská práce se tedy bude zabývat srovnáním a možným využitím volných lidských zdrojů ve vybraném regionu, včetně návrhu na přiblížení se k dosažení hodnoty plné zaměstnanosti.

Na závěr je dobré zmínit a citovat výrok, z jednoho semináře Úřadu práce v Prachaticích pro nezaměstnané osoby: *„Každodenní aktivní vyhledávání pracovních míst, pracovního uplatnění, se zapojením se do příprav na výběrová řízení, psaní životopisů a plánování této činnosti, je práce sama o sobě...“*

2. Literární přehled

2.1. Lidské zdroje na trhu práce

Parnes (1968) rozeznává na trhu práce pět ústředních aktérů: jednotlivé zaměstnance, jednotlivé zaměstnavatele, organizace zastupující zaměstnance, sdružení zaměstnavatelů a vládu. Každý z těchto aktérů sleduje své vlastní cíle, které mohou být stejně tak veřejně deklarovatelné jako skryté a tyto cíle logicky ovlivňují volbu strategií. Na trhu práce jsou aktéři konfrontováni s nebezpečím nezaměstnanosti, nebo obecněji sociálního vyloučení.

2.1.1. Státní politika zaměstnanosti (veřejné služby zaměstnanosti)

S ohledem na rozvoj společnosti, a to jak v rovině ekonomické, tak i sociální, se zvyšují nároky na služby a servis, které jsou obsahem veřejných služeb v oblasti zaměstnanosti. Významný posun zaznamenaly veřejné služby zaměstnanosti především v posledních 5 letech, kdy došlo k rozšíření služeb z části na základě dalšího rozvoje zkušeností a samozřejmě i s přihlédnutím k integraci České republiky do Evropského společenství.

N o r m á l n í j e p r a c o v a t – s touto filozofií se společnost potýká od té doby, kdy došlo ke změně ekonomického systému a my se oprostili od povinnosti pracovat. Tato nově vzniklá situace přináší jako normální jev ztratit práci a o práci se ucházet.

2.1.2. Systém veřejných služeb zaměstnanosti a jejich řízení

Řízení veřejných služeb zaměstnanosti spadá do resortu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Toto ministerstvo také organizačně a metodicky úsek veřejných služeb zaměstnanosti řídí. Veřejné služby zaměstnanosti sdružují 77 úřadů práce, z nichž každý může pro zlepšení nabízených služeb a pokrytí svého spádového okresu zřizovat pobočky a dislokovaná pracoviště. Tím je dosaženo jednoho z klíčových požadavků na tuto veřejnou službu, tj. **d o s t u p n o s t i**. S ohledem na to, že služby zaměstnanosti zabezpečují výkon státní správy ve svěřeném úseku činnosti, jsou také správním orgánem, který v dané problematice rozhoduje s věcnou a místní

příslušností. V praxi pak tedy ve své činnosti aplikuje především tyto právní předpisy: zákon č. 435/2004 Sb. „zákon o zaměstnanosti“ a zákon č. 500/2004 Sb., známý spíše pod označením „správní řád“. Tyto dva předpisy a jejich aplikace v konkrétní praxi jsou zárukou, že veřejné služby zaměstnanosti jsou v oblasti aplikace zákona o zaměstnanosti kompetentní a zároveň v procedurálních otázkách pověřeni výkonem státní správy za podmínek stanovených správním řádem.

2.2. Definice pojmu nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním z významných jevů, kterým věnuje pozornost moderní ekonomie. Již od dob světové hospodářské krize v letech 1929-1933/1934 se na tuto problematiku soustřeďuje hospodářská politika.

Tento fenomén představuje jak z historického pohledu, tak i v současném dění, jeden z nejvíce diskutovaných jevů tržního hospodářství. Kdysi jeden z prvních ministrů financí prvorepublikového Československa Karel Engliš poznamenal: „*Proti proměnlivé linii, v níž probíhá hospodářský život průběhem roku, je dělnictvo veličinou celkem pevnou, nepružnou, jež se nemění s proměnami linie hospodářského života, nýbrž na ně naráží a z nesouladu toho vzniká nezaměstnanost, jako nezbytný sociální zjev*“.

V ekonomii jsou za nezaměstnané považovány osoby produktivního věku, které splní tři následující podmínky (**Fuchs, 2002**):

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze zaměstnání sama sebe,
- jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány,
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit.

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem označovaným jako míra nezaměstnanosti:

$$a = \frac{A}{B} \times 100 (\%)$$

Kde ve vzorci je a = míra nezaměstnanosti, A = počet nezaměstnaných, B = počet praceschopných obyvatel, kteří pracují nebo se o pracovní místo uchází (označuje se také jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo).

Definovat pojem „nezaměstnaný“ není jednoduché. V Evropské unii se pro upřesnění používají tyto dvě základní definice:

- Dle Mezinárodního organizace práce (ILO) je nezaměstnaný osoba, která je schopná pracovat, chce pracovat a do nabídnutého zaměstnání je schopna okamžitě nastoupit. Přes veškerou snahu je však bez práce.
- Dle Statistického úřadu Evropských společenství Eurostat je nezaměstnaný osobou bez placeného zaměstnání nebo pracuje na velmi krátký úvazek s nízkým výdělkem. Je evidován na úřadu práce, aktivně si hledá zaměstnání a do zaměstnání je schopen okamžitě nastoupit

Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tzv. disponibilní pracovní sílu).

2.2.1. Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku

Na základě předchozích informací se můžeme odkázat na několik typů – druhů nezaměstnanosti, tak jak jsou uváděny v literatuře (např. **Kamil Fuchs: Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In: B.Buchtová a kol: Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém, strana 57-74).**

Frikční nezaměstnanost – vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí na trhu práce, firmy zanikají a vznikají, dochází k technologickým i organizačním změnám, které jsou příčinou nezaměstnanosti části zaměstnanců. Do této skupiny můžeme zařadit i ty, kteří pracovní místo opustili s cílem najít si nějaké nové, eventuálně lepší. Do této statistické skupiny bývají řazeni i ti, kteří hledají své první zaměstnání.

Strukturální nezaměstnanost – vzniká v důsledku útlumu a poklesu v odvětvích, je vyvolána nedostatečnou nebo žádnou poptávkou po určitém charakteru výroby nebo služeb. Velmi často bývá tento útlum provázen růstem v jiných odvětvích, na což velmi často ale není pracovní síla náležitě připravena, a tak vzniká nezaměstnanost. Bariéry v pohybu pracovních sil, mobilita nebo spíše imobilita, růst tohoto druhu nezaměstnanosti podporují.

C y k l i c k á n e z a m ě s t n a n o s t – ta souvisí přímo s cyklickým poklesem výkonu a vývoje ekonomiky. Vznik tohoto druhu nezaměstnanosti je spojen s ekonomickými cykly poklesem a růstem.

I když tedy na trhu práce působí tržní mechanismy, není vývoj nezaměstnanosti chaotický. Nicméně nezaměstnanost jako taková je společností vnímána velmi citlivě, a to zpravidla jako porucha, která představuje sociální i politický problém.

2.2.2. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mají nabídku pracovní příležitosti, ale hledají lépe placené pracovní místo nebo pozici. Do této skupiny řadíme ty, kteří sice ochotni pracovat jsou, ale za podstatně vyšší mzdu. Upřednostňují tedy v daném okamžiku volný čas před prací. Na druhé straně za nedobrovolnou nezaměstnanost považujeme tu, u níž bezpečně víme, že jsou lidé ochotni pracovat při obvyklé mzdové nabídce, ale tato nabídka na trhu není.

Jedním ze základních omezujících faktorů na trhu práce je převažující nabídka nekvalifikované pracovní síly, málo flexibilní a se špatnou mobilitou na trhu práce. Trh je od doby průmyslové revoluce provázen značnou převahou nabídky práce nad její poptávkou.

Významnými faktory, které ovlivňují celkovou situaci na trhu práce, jsou:

- vynakládání práce je prostředkem získání statků nutných k uspokojování potřeb
- nabídka práce je podmíněna i vývojem např. faktorů demografických nebo sociálních

2.2.3. Co je to plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti

Jako plnou zaměstnanost můžeme označit situaci, kdy na trhu práce je žádná, resp. minimální, tzv. nedobrovolná zaměstnanost. Stav plné zaměstnanosti můžeme vyjádřit jako schopnost ekonomiky alokovat to množství práce, které je vzhledem k rozsahu a kvalitě ostatních výrobních faktorů při dané nabídce a poptávce práce optimální.

Přirozenou mírou nezaměstnanosti naopak chápeme takovou nezaměstnanost, která odpovídá stavu rovnováhy na trhu práce. Přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá úrovni zaměstnanosti, při které neklesá ani nestoupá míra inflace.

Politika tzv. plné zaměstnanosti usiluje o udržování ukazatele na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, je to míra nezaměstnanosti, kdy ekonomika optimalizuje svůj výkon. Funkce státu se omezuje pouze na vytváření kvalitního tržního prostředí, aby autoregulační tržní síla tuto schopnost mohla prokázat. Problematika nezaměstnanosti se tak přesouvá do odpovědnosti jednotlivého subjektu za sebe sama.

2.3. Rizikové skupiny osob na trhu práce

Na trhu práce jsou občané, jejichž přístup na trh práce je složitější než u ostatních.

Tyto menší šance jsou zpravidla vyvolány určitým znakem nebo jejich skupinou a vytváří tak atmosféru praktického znevýhodnění. V oblasti veřejných služeb zaměstnanosti jsou především za znevýhodněné považováni příslušníci níže uvedených skupin nezaměstnaných.

- Klient má znevýhodnění na trhu práce, které omezuje jeho vstup na trh práce a možnost zaměstnání dlouhodoběji udržet.
- Klient vidí sám ve své rodině, že ostatní nepracují a on tedy také není k práci motivován.
- Klient není ochoten jít pracovat za nabízenou mzdu, protože se mu zdá nízká.
- Klient nemá potřebnou motivaci – pracovat se mu nechce.

Dlouhodobá nezaměstnanost, na rozdíl od té krátkodobé, má daleko hlubší psychosociální i ekonomické důsledky. Její negativní působení narušuje motivační faktory (chtít pracovat) u jednotlivce a podílí se na jeho poklesu konkurenceschopnosti jako pracovní síly na trhu práce. Zároveň u značné části nezaměstnaných se podílí na procesu institucionalizace (řekněme něco jako profesionalizaci) nezaměstnaného. Nezaměstnaný si na svůj stav zvykne a nemíní pro jeho změnu něco dělat.

2.3.1. Projevy nezaměstnanosti u rizikových skupin nezaměstnaných

Z praxe víme, že uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno některými charakteristikami (např. věkem, zdravotním stavem, vzděláním, pohlavím aj.). Příslušníci těchto skupin jsou omezováni v přístupu a vyčleňováni z možné realizace pracovního uplatnění a jejich náchylnost k dlouhodobé nezaměstnanosti je podstatně vyšší než u skupiny tzv. „nerizikových“ nezaměstnaných. Riziko dlouhodobé nezaměstnanosti je dále umocněno rizikem nezaměstnanosti, která bývá opakovaná.

Právě na tyto skupiny se především zaměřuje aktivní politika zaměstnanosti a realizace projektů v rámci Evropského sociálního fondu (ESF).

Tyto skupiny tedy potřebují zvýšenou pomoc při realizaci pracovního poradnictví. Důsledky ztráty zaměstnání mohou být mimořádně nepříjemné, protože nemusí v první řadě souviset s jejich pracovním zařazením.

2.3.2. Mladí lidé do věku 30 let

Většinou jde o mladistvé a absolventy škol, kteří se uchází o své první zaměstnání a s ohledem na tuto skutečnost jsou v porovnání s ostatními znevýhodněni. U dosud nezaměstnaných absolventů škol se mimo jiné projevují i problémy výchovného charakteru. Část z mladých lidí dává přednost nezaměstnanosti před neuspokojivým pracovním místem. Neúměrným prodlužováním nezaměstnanosti dochází ke ztrátě teoretických znalostí, na kterých se měly rozvinout odborné praktické dovednosti přímo na pracovním místě.

Mladí do 18 let

- Žádná kvalifikace
- Nízký věk ve vztahu k pracovním právním předpisům
- Neustálenost hodnotového systému
- Nechuť do dalšího vzdělávání
- Malý zájem o řešení situace
- Obtížné hledání cíle
- Netrpělivost a neodpovědnost daná věkem

Absolventi

- Nedostatek zaměstnavatelem vyžadované praxe
- Často podceňují přípravu k pohovorům a k jednání se zaměstnavateli
- Nevybudované pracovní návyky
- Často přezíravý postoj k méně kvalifikované práci a raději dají přednost zajištění z domova

2.3.3. Starší lidé (skupina 50+)

Jedná se o problematickou skupinu nezaměstnaných, velmi hluboce prožívající ztrátu zaměstnání, uvědomující si navíc obtížnost hledání zaměstnání s ohledem na svůj věk. Čím je člověk starší, tím jsou jeho návyky pevnější a daleko hůře se přizpůsobuje novým pracovním podmínkám a nárokům vyplývajícím ze zaměstnání. Průvodními znaky jsou ztráta kvalifikace, pokles sebedůvěry, sociální ohraničenost a postupná ztráta pracovních návyků.

- Dlouholetá fixace na výkon jednoho zaměstnání
- Obtížná adaptace do nového pracovního kolektivu
- Věk může znemožňovat vysoké fyzické nasazení
- Problematičnost dalšího vzdělání
- Nechuť ke změně kvalifikace

2.3.4. Ženy

Především tam, kde jsou ženy matkami malých dětí a mají časté pracovní absence, nebo u neúplných rodin, přináší ztráta zaměstnání s sebou značnou ekonomickou nejistotu.

- Zdravotní stav dětí
- Dočasná ztráta pracovních návyků
- Odtržení od výkonu vlastní praxe
- Rizika těhotenství
- Nedostupnost předškolních zařízení
- Nedostatečná úroveň sociálních služeb

2.3.5. Občané se zdravotním postižením (OZP)

Ve společnosti zaměřené na produktivitu práce a výkon mají tito lidé velmi komplikovanou možnost smysluplného pracovního uplatnění. Prožitek nezaměstnanosti je, s ohledem na uvědomění si vlastního omezení při uplatnění na trhu práce a limitování tímto zdravotním omezením, stresující.

- Ztráta fyzické výkonnosti
- Mimořádné zúžení pracovních možností
- Neochota se dále vzdělávat
- „Hra na invalidní důchod“
- Podléhání vlastnímu zdravotnímu stavu
- Zahleděnost do vlastní nemoci

2.3.6. Lidé s žádnou nebo minimální kvalifikací

Jde o největší skupinu lidí, kteří v současné době hledají práci. Do této skupiny můžeme řadit i ty, kteří se např. v minulosti projevovali společensky nežádoucími formami jednání a chování (např. propuštění z výkonu trestu, osoby závislé na alkoholu a drogách aj.). Zde vzrůstá nebezpečí trvalého vyloučení z pracovního a sociálního života společnosti.

- Ztráta pracovních návyků
- Ztráta kontaktu se svou profesí
- Vytváření sociální a profesní izolace
- Postupná ztráta schopnosti podat fyzický výkon

2.3.7. Občané potřebující zvláštní pomoc

V této skupině občanů se jedná především o problémy spojené s jejich možným sociálním vyloučením, nízkým vzděláním a protože jde často i o cizince na českém trhu práce i o složitější adaptaci na místní podmínky.

- Etnické a jiné sociokulturní komunity
- Zvláštní způsob života
- Jiné chápání práce a příjmu z práce v životě člověka

- Odlišné hygienické návyky
- Jiný vztah ke vzdělání

2.3.8. Občané vracující se z výkonu trestu

Výkon trestu, především pokud se jedná o dlouhodobější rozsah odnětí svobody, je spojen s neaktivitou v oblasti práce, často i vzdělávání a klade překážky při návratu na svobodu.

- Obtížný návrat do místa bydliště
- Nemají mnohdy kde bydlet
- Lidé z okolí to vědí
- Ti, co to neví, se to dozví a dozví se to i zaměstnavatel
- Doba po výkonu trestu může být zpřísněna zákazem výkonu určité činnosti, což znemožní výkon původní profese
- Někdy dochází i k pokračování trestné činnosti
- Ztráta profesionálních dovedností
- Nezvládnutelná volnost a neschopnost utvořit vlastní denní efektivní režim (program)
- Pokles fyzické výkonnosti zestárnutím při výkonu trestu atd.

2.4. Snižování rizik vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti

1. Neztrácet naději, nepodléhat tlaku nepříznivé situace

Člověk by se neměl nechat odradit nepříznivou situací. V procesu hledání zaměstnání je mnoho příležitostí, které řada nezaměstnaných nevyužívá a to i přesto, že mohou prokazatelně vést k nalezení perspektivního zaměstnání.

2. Plánovat si pravidelné denní aktivity

Již bylo zmiňováno, že v době bez práce vzniká problém co s volným časem. Organizace – snímek každého dne, struktura povinností, tak jako kdyby nezaměstnaný pracoval, má velký význam a zpomaluje proces ztráty základních pracovních návyků.

3. Hodnotit dosavadní životní i pracovní zkušenosti

Jako významný faktor je možné považovat zpětnou vazbu a hodnocení aktivit z minulosti s cílem reálně zvážit jejich význam a přínos pro budoucnost.

4. Rozšiřovat právní vědomí

Znalost a orientace alespoň v základních pojmech na trhu práce, orientace v možnostech a cestách jak situaci řešit, přináší dobrou startovací pozici k vyřešení problémové situace.

5. Sledovat a kontaktovat trh práce

Informace z trhu práce jsou neocenitelné. Nezaměstnaný by měl neustále sledovat vývoj a nabídku konkrétních pracovních míst i úroveň mezd v místech, o která projevuje zájem. To umožní získat dostatek informací pro rozhodování.

6. Přijímat na přechodnou dobu i méně placenou práci

Pokud skutečně hrozí dlouhodobá nezaměstnanost a žádná nabídka „na tělo není na spadnutí“, je důležité nalézt alespoň krátkodobé nebo méně placené místo. Neučiní-li tak nezaměstnaný, vystavuje se nebezpečí, že se stane tzv. dobrovolně nezaměstnaným a výrazně tak zvýší pravděpodobnost své dlouhodobé nezaměstnanosti

7. Vzdělávat se a setkávat se v programech s dalšími nezaměstnanými

Veřejné služby zaměstnanosti, nyní i ve spolupráci s dodavateli v rámci projektů ESF, uskutečňují celou řadu aktivit skupinového poradenství, které podporují kontakty mezi jednotlivými lidmi a vytváří prostor pro zpětnou vazbu u nezaměstnané osoby a možnosti řešení.

8. Hledat někoho s kým si můžeme pohovořit o krizi

Platí jedno velmi významné pravidlo, že pokud je rodina funkční, pak má nezaměstnaný možnost své problémy řešit v okruhu své rodiny. Pokud ne, je více závislý na poradenské službě v rámci pomoci státu nebo neziskových organizací.

9. Hledat další sociální kontakty

A ještě jedno pravidlo na závěr. Pokud přijde nezaměstnaný o část svých sociálních kontaktů, které rozvíjel při výkonu práce, neznamená o jeho trvalé vyloučení ze sociálního života. Občanská společnost umožňuje, aby se příslušníci ve společnosti zapojovali i do dalších méně formálnějších vazeb podle svých zájmů a zálib a do jisté míry i tyto aktivity podporuje.

2.4. 1. Perspektivy zaměstnanosti a rovné příležitosti

„Pokládáme tyto pravdy za posvátné a nepopíratelné, že všichni lidé jsou stvořeni sobě rovni a nezávislí, že z tohoto rovného stvoření jsou odvozena práva inherentní a nezcizitelná, mezi nimiž je právo na zachování života a svobody a hledání štěstí“.
(Thomas Jefferson 1775).

2.4.2. Zaměstnanost a rovné příležitosti v právních předpisech

V současné době stále ještě není v České republice přijat Antidiskriminační zákon. Značnou měrou je tak komplikována situace pro uplatňování práv a povinností. V oblasti zaměstnávání a přístupu k zaměstnání, což je jeden z faktorů ovlivňující zaměstnanost, jsou však právní aspekty upraveny. Jednak v zákoně č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů (**Zákoník práce, § 16 a 17**) a dále v zákoně č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů (**Zákon o zaměstnanosti, § 12**).

V těchto předpisech se shodně uvádí, že není možné diskriminovat při přístupu k zaměstnání ani v průběhu pracovního vztahu z níže uvedených důvodů:

- **Pro původ, tj. rasa, etnikum, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk**
- **Pro fyzické dispozice, tj. pohlaví, sexuální orientace, zdravotní stav, věk**
- **Pro smýšlení, tj. náboženství, víra, politické smýšlení, členství a činnost v politických stranách a hnutích, v odborových organizacích**

- **Pro osobní poměry, tj. majetek, manželský a rodinný stav, povinnosti k rodině**

Příčemž za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

V oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti, při personálním plánování a hledání vhodných kandidátů na pracovní pozice to znamená, že je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají

- **diskriminační charakter**
- **nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy**
- **odporují dobrým mravům.**

Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jak přímá tak i nepřímá forma diskriminace. Pro příklad si obě varianty uvedeme.

Přímá diskriminace je jednání, kdy je nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. **Nepřímá diskriminace**

je jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv

a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby:

- **bylo upuštěno od tohoto porušování,**
- **byly odstraněny následky tohoto porušování a**
- **jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.**

2.4.3. Formy diskriminace při zaměstnávání

a) Mobbing

V tomto případě jsou utlačujícími osobami zpravidla jeden či více členů pracovního týmu. Pokud si spolupracovníci na jednoho člena týmu zasednou (šikana), můžou ho celkem snadno udělat zoufalým a nešťastným. Je tedy velmi důležitá kvalita vztahů mezi kolegy, v pracovním týmu.

b) Bossing

Ve své podstatě je podobný jako mobbing – utlačující osobou je boss – šéf. Zaměstnanci jsou zadávány nesmyslné úkoly (jako metaforu můžeme použít srovnání přebírání popela a hrachu z pohádky o Popelce...) nebo pokyny vedené snahou, např. přinutit podřízeného dát dobrovolně výpověď.

Diskriminace ať již přímá, která však není tak častá a je trestně lépe postihnutelná, ale především nepřímá, má negativní vliv na zaměstnanost zejména u hendikepovaných pracovníků na trhu práce.

2.5. Národní strategie zaměstnanosti

Vstupem do Evropské unie v roce 2004 získala Česká republika možnost podílet se na využití prostředků strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Nejstarším z těchto fondů je Evropský sociální fond (ESF), který byl založen Římskou smlouvou v roce 1957. ESF je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. ESF pomáhá členským zemím k dosažení plné zaměstnanosti, zvyšování kvality a produktivity práce, pomáhá podporovat přístup znevýhodněných osob na trh práce a snižovat národní, regionální a lokální rozdíly v zaměstnanosti.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) vymezuje priority pro podporu rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu v období 2007-2013. OP LZZ byl vypracován zejména ve vazbě na Národní strategický referenční rámec České republiky, který vymezuje priority České republiky pro podporu ze strukturálních fondů a Kohezního fondu v období 2007-2013, na Národní program

reforem 2005-2008, Strategie hospodářského růstu a další klíčové strategické dokumenty (OP LZZ, MPSV 2007).

2.5.1. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program vymezuje osm základních věcných prioritních os, které pokrývají problematiku adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovných příležitostí, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

2.5.1.1. Adaptabilita

Je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví. Dále budou v rámci této prioritní osy podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti nabídky dalšího vzdělávání, a to podporou vzdělávacích a výcvikových programů ekonomicky aktivního obyvatelstva s ohledem na potřeby trhu práce a znalostní společnosti (OP LZZ, MPSV 2007).

2.5.1.2. Aktivní politiky trhu práce

Tato prioritní osa je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání, na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a zaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce. Dále budou v rámci těchto prioritních os podporovány intervence zaměřené na zvýšení kvality poradenských, vzdělávacích

a zaměstnaneckých služeb poskytovaných institucemi na trhu práce. Podpořena bude dále tvorba systémů pro předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn

v zaměstnanosti, tj. očekávaných budoucích pracovních a kvalifikačních požadavků

(OP LZZ, MPSV 2007).

2.5.1.3. Sociální integrace a rovné příležitosti

Posláním této prioritní osy je zaměřit se na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to formou jednak přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby, včetně posilování místních partnerství. Podporována budou také opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. V rámci tohoto cíle budou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Zvláštní pozornost bude věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí (OP LZZ, MPSV 2007).

2.6. Řízení lidských zdrojů:

Řízení lidských zdrojů je zaměřeno především na:

- Personální plánování
- Personální marketing
- Optimalizace profesní a kvalifikační struktury
- Řešení vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli
- Řešení systémů odměňování v závislosti na výkonu zaměstnance
- Podniková sociální politika a péče, plánování, organizace a řízení
- Optimalizace sociálního klimatu a stimulování tvůrčího potenciálu

Při tvorbě personálních strategií firem se počítá s tím, že pro zajištění optima pracovníků co do jejich počtu i skladby je třeba vyjít z:

- Personálního plánu
- Personálního marketingu, který provádíme na trhu

2.6.1. Řízení lidských zdrojů a personální plánování ve vztahu k trhu práce

Základní informace, se kterými se při personálním plánování pracuje, jsou především informace z oblasti trhu práce:

- Nabídka a poptávka po pracovních silách
- Míra nezaměstnanosti (především v daném regionu zájmu)
- Možnosti dalšího vzdělávání (přítomnost vzdělávacích institucí)
- Přítomnost personálních agentur aj.

Personální plán řeší následující problémové okruhy:

- Stanovení plánované potřeby personálu
 - a) kvalitativně
 - b) kvantitativně
- Personální vybavení disponibilními pracovními zdroji (kolik máme k dispozici pracovníků)
- Personální vybavení potřebnými pracovními zdroji (tj. kolik lidí musíme pro krytí plánované potřeby získat)

Personální plánování pomáhá při vytváření optimální personální struktury podniku.

Prioritním úkolem PP je zajistit sladění plánu personálu s cíli podniku.

Personální plán řeší situace v těchto rámcích:

1. Kvantitativní rámec (tzn. počet pracovníků dle různých hledisek, např. dle organizačních článků, podle skladby profesí atd.)
2. Kvalitativní rámec (tzn. požadovaná kvalita-struktura profesí, např. pro oblast technického rozvoje, administrativy aj.)

3. Časový rámec (doba potřebná k pokrytí požadovaného stavu personálu, např. plán na rok)

4. Regionální rámec (vymezení plánu zpravidla podle různých hledisek, např. odborného, geografického-např. situace na místním trhu práce a volné pracovní síly)

Při tvorbě personálního plánu se používá tzv. personální modelování. Tyto modely pracují s proměnnými, které vychází z tzv. **primární a sekundární** determinace potřeby zjišťování pracovníků.

Primární determinace

Vychází ze závislosti na **programu výkonů** (např. počet pracovníků odvozený z potřeby obsluhy stroje, části linky atd.) a **odvozené produktivity práce** a z **propočtu pracovní doby**. /á 1 osoba/

Sekundární determinace

Vychází ze **vztahu nabídky a poptávky** na trhu práce po určitých profesích, z **existujících právních norem a technických požadavků organizace práce**, výroby, služeb atd. V personální praxi se využívají další matematické postupy. Pro výpočet potřeby personálu (PP) se zpravidla používá vzorec:

$$PP = \frac{\text{plán produkce x pracovní jednotka}}{\text{pracovní doba}}$$

V personálním plánování se také zjišťuje míra fluktuace personálu a to podle vzorce:

$$\frac{\text{počet absentujících pracovníků}}{\text{počet pracovníků celkem}} \times 100$$

Personální marketing představuje způsoby získávání pracovníků na trhu práce. "

Nejčastěji se používá tzv.:

- a) Otevřený akviziční potenciál (jde o vyhledání lidí ucházejících se o místo na trhu práce)
- b) Latentní akviziční potenciál (vyhledávání vhodných typů u jiných podniků)

Analýza pracovních míst se skládá z následujících kroků:

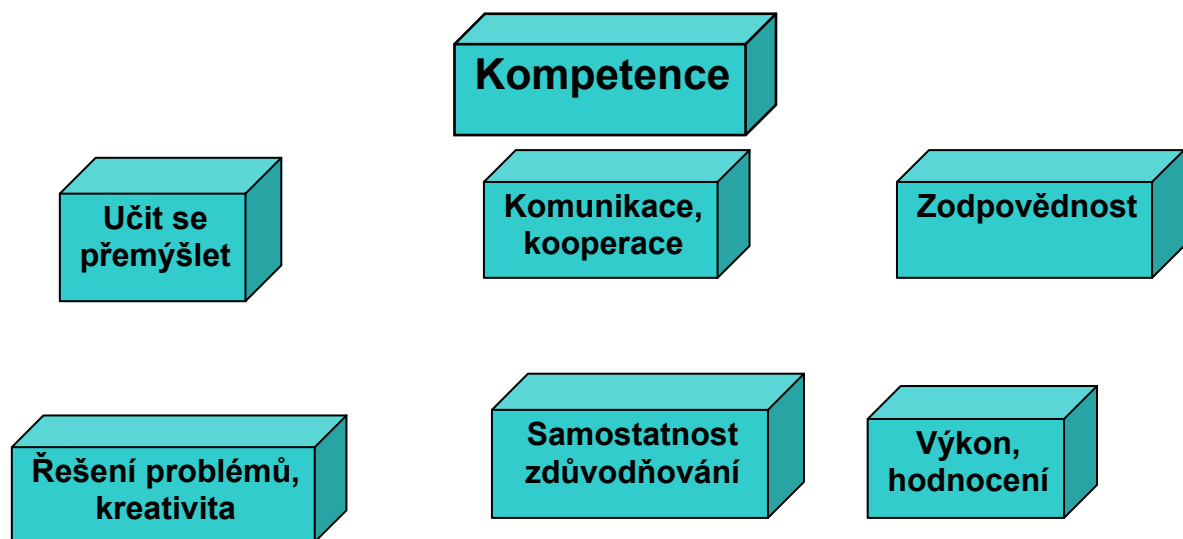
1. Popis pracovního místa
získáváme údaje o tom, co dělat a jak to dělat, případně proč to na tom místě musíme tak dělat
2. Hodnocení pracovního místa
hodnocení poznatků nutných k určení významu daného místa. od toho zpravidla odvozujeme i mzdové ocenění
3. Určení náležitosti pracovního místa
tj. jeho popis, určení činností které jsou jeho náplní
4. Stanovení kvalifikačních požadavků na jednotlivá pracovní místa

Jedním z hlavních úkolů personální práce a řízení lidských zdrojů je získat odpověď na otázku:

Jaké jsou obecně platné postupy pro definování požadavku na výkon konkrétní profese?

1. *Stručná definice pracovního místa*
2. *Popis pracovních činností*
3. *Pracoviště kde je činnosti vykonávána*
4. *Využité pracovní prostředky*
5. *Vzdělání*
6. *Vlastnosti a schopnosti*
7. *Onemocnění vylučující výkon práce*
8. *Onemocnění pro výkon práce ještě možná*
9. *Příbuzná povolání*

2.7. Zaměstnanost a požadované kompetence zaměstnanců na trhu práce



Komunikace a kooperace

Jako schopnost vědomě komunikovat a aktivně, tvůrčím způsobem přispívat ve skupinových procesech.

Řešení problémů a tvořivost

Jako schopnost poznávat problémy a odpovídajícím způsobem je tvořivě řešit.

Samostatnost a výkonnost

Jako schopnost samostatně plánovat, provádět a kontrolovat průběh prací a jejich výsledky.

Odpovědnost

Jako schopnost přijímat v přiměřeném rámci spoluodpovědnost.

Přemýšlení a učení

Jakožto schopnost věcně posuzovat a kriticky hodnotit vlastní, společné i cizí způsoby práce a výsledky. (Siegrist, 2006)

3. Metodika práce

Cílem bakalářské práce je analýza, posouzení a zhodnocení možností uplatnění pracovní síly a dosažení určitého stupně zaměstnanosti v okrese Prachatice v závislosti na možnostech volné pracovní síly a možnostech zaměstnavatelských subjektů.

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na studium literatury a odborných pramenů zabývajících se problematikou zaměstnanosti a hendikepů, včetně kumulovaných, při přístupu k zaměstnání a plném využití pracovní síly. Součástí studia literatury bylo i studium právních předpisů, které tuto oblast v České republice upravují.

V praktické části je práce orientována na možnosti trhu práce a výsledky míry dosahování plné zaměstnanosti v okrese Prachatice v jednotlivých skupinách lidí hledajících pracovní uplatnění. Předmětem studia práce byla také zaměřena i na možnosti podpory zaměstnávání lidí na trhu práce s hendikepy, s jejich finanční podporou a právní ochranou. Doba řešení problematiky této bakalářské práce byla zahájena 1.11.2008 a ukončena 28.2. 2009.

Na základě studia pramenů byla stanovena pracovní hypotéza, která byla následně na základě statistických údajů ověřena. Předmětem této hypotézy bylo tvrzení:

1. Část potenciálních zaměstnanců nalézá pracovní uplatnění díky finanční podpoře státu.
2. Prevencí dlouhodobé nezaměstnanosti je realizace aktivní politiky zaměstnanosti.

Data jsou zpracována prostřednictvím programů WORD, EXCEL, OK PRÁCE (jedná se o celostátní programové vybavení pro evidenci volných míst, uchazečů o zaměstnání a aktivní politiku zaměstnanosti.). Cílem bakalářské práce je tedy orientace v možnostech podpory dosahování plného nebo vysokého stupně zaměstnanosti a zaměstnatelnosti ve vybraném regionu. Z těchto důvodů jsou i v závěru praktické části uvedena východiska a možná doporučení pro řešení problematiky zaměstnanosti občanů z příslušných cílových skupin.

4. Praktická část

4.1. Obecná charakteristika okresu

Rozloha okresu je 1375 km², to je 13,7% rozlohy Jihočeského kraje. Počet obyvatel dosahuje 51,7 tisíc (nejméně v Jihočeském kraji). Hustota obyvatelstva činí 37,6 obyvatel na km². Hustota osídlení je nízká zejména v pohraniční části okresu. Obyvatelstvo okresu se na celkovém počtu obyvatelstva Jihočeského kraje podílí 8,2%.

Okres není bohatý na suroviny, nejsou zde žádné zdroje energetických surovin, romě rašeliny. Významným přírodním bohatstvím jsou rozsáhlé lesy. Okres byl vždy spíše agrární a rekreační než průmyslovou oblastí.

Z pohledu územně správního celku je okres rozdělen do 65 obcí, které mají 254 částí. Statut města má pět obcí. Největší obcí je město Prachatice s více než 12 000 obyvateli. Nejmenší samostatnou obcí jsou Olšovice s 39 obyvateli.

Okres je od 1. 1. 2003 rozdělen vyhláškou č. 388/2002 Sb. na:

- a) **Správní obvody obce s pověřeným obecním úřadem** – vykonávají přenesenou působnost pro více obcí ve správních obvodech a v rozsahu stanoveném zvláštními zákony (§ 64 zák. č. 128/2000 Sb. o obcích v platném znění)
- b) **Správní obvody obce s rozšířenou působností** – rozhodují v prvním stupni ve správním řízení o právech, právem chráněných zájmech a povinnostech fyzických a právnických osob, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak (prakticky rozhoduje i ve věcech, které byly v působnosti dřívějších okresních úřadů) (§ 64 zák. č. 128/2000 Sb. o obcích v platném znění).

Na území okresu Prachatice jsou správní obvody rozděleny následovně:

1. **NETOLICE** je vymezen územím obcí Babice, Chvalovice, Lužice, Mahouš, Malovice, Němčice, Netolice, Olšovice.
2. **PRACHATICE** je vymezen územím obcí Bohunice, Budkov, Bušanovice, Drslavice, Dub, Dvory, Hracholusky, Husinec, Chlumany, Chroboly, Kratušín, Ktiš, Lažiště, Lhenice, Lipovice, Mičovice, Nebahovy, Pěčnov, Prachatice, Radhostice,

Strunkovice nad Blanicí, Těšovice, Tvrzice, Újezdec, Vitějovice, Vlachovo Březí, Záblatí, Zábrdí, Žernovice.

3. **VIMPERK** je vymezen územím obcí Bohumilice, Borová Lada, Bošice, Buk, Čkyně, Horní Vltavice, Kubova Huť, Kvilda, Lčovice, Nicov, Nové Hutě, Stachy, Strážný, Svatá Máří, Šumavské Hoštice, Vacov, Vimperk, Vrbice, Zálezly, Zdíkov, Žárovná.
4. **VOLARY** je vymezen územím obcí Křišťanov, Lenora, Nová Pec, Stožec, Volary, Zbytiny, Želna.

4.2. Lidské zdroje a zaměstnanost, volná pracovní místa

4.2.1 Lidské zdroje a zaměstnanost

a) zaměstnanost dle údajů úřadu práce – subjekty registrované úřadem práce s pracovištěm na okrese (bez ohledu na sídlo firmy)

podle odvětví ekonomické činnosti CZ NACE (zdroj úřad práce)

Odvětví	31.12.2008	
	počet zaměstnaných	v %
A Zeměděl.,mysl.,les.hosp	1389	9,9
B Těžba a dobývání	118	0,8
C Zpracovatelský průmysl	5544	40,0
D Výr. el., plynu a tepla	37	0,3
E Zásobování vodou a čin.odp.	164	1,2
F Stavebnictví	987	7,1
G Velko-malob.mot.voz	749	5,4
H Doprava, sklad., pošty	691	4,9
I Ubyt.strav.pohost.	447	3,2
J Inform. a komun.činnosti	126	0,9
K Peněž. a pojištnictví	102	0,7
L Činnost v obl.nemovitostí	75	0,5
M Prof.,věd.,tech.činnosti	287	2,0
N Admin.a podp. činnosti	271	1,9
O Veř.spr.,obr.soc. zab.	711	5,1
P Vzdělávání	1073	7,6
Q Zdrav a soc. péče	894	6,4
R Kult.,zab.,rekr.činnost	129	0,9
S Ost.činnosti	171	1,2
celkem	13965	100

Dle údajů úřadu práce bylo k 31.12.2008 na okrese zaměstnáno 13 965 osob, oproti roku 2007, kdy bylo zaměstnáno 14 020 osob, došlo k poklesu. Nejvíce osob (40%) je zaměstnáno v odvětví zpracovatelského průmyslu. Z hlediska odvětví nelze provést meziroční srovnání, neboť systém CZ – NACE 2008 neodpovídá členěním systému OKEČ v roce 2007.

b) zaměstnanost dle údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ)

– Podnikatelské subjekty zapsané v registru ekonomických subjektů, sídlo v okrese PT.

struktura dle právní formy (zdroj ČSÚ)

celkem subjektů	tabulka č.2/3	
	k 30.9.2007	k 30.9.2008
	12 758	12 826
<i>z toho dle právní formy:</i>		
101 Fyzická osoba nezapsaná v obchodním rejstříku	8860	8839
102 Fyzická osoba zapsaná v obchodním rejstříku	87	83
103 Sam. hospodařící rolník nezapsaný v obchodním rejstříku	701	684
104 Sam. hospodařící rolník zapsaný v obchodním rejstříku	0	0
105 Fyzická osoba ostatní nezapsaná v obchodním rejstříku	484	487
106 Fyzická osoba ostatní zapsaná v obchodním rejstříku	-	-
107 Zem. podnik. fyz. osoba nezapsaná v obchodním rejstříku	468	485
108 Zem. podnik. fyz. osoba zapsaná v obchodním rejstříku	1	1
111 Veřejná obchodní společnost	23	22
112 Společnost s ručením omezeným	793	820
113 Společnost komanditní	5	5
117 Nadace	-	-
118 Nadační fond	5	5
121 Akciová společnost	41	45
141 Obecně prospěšná společnost	10	10
145 Společenství vlastníků jednotek	118	137
205 Družstvo	30	29
301 Státní podnik	3	2
325 Organizační složka státu	2	2
331 Příspěvková organizace	78	76
421 Zahraniční osoba	309	327
501 Odštěpný závod zapsaný v obchodním rejstříku	-	1
601 Vysoká škola	-	-
641 Školská právnická osoba	-	-
661 Veřejná výzkumná instituce	0	1

701 Sdružení (svaz, spolek, společnost, klub aj.)	371	386
705 Podnik nebo hospodářské zařízení sdružení	-	-
711 Politická strana, politické hnutí	-	-
721 Církevní organizace	42	43
731 Organizační jednotka sdružení	204	213
741 Stavovská organizace – profesní komora	-	-
745 Komora (s výjimkou profesních komor)	2	2
751 Zájmové sdružení právnických osob	3	3
761 Honební společenstvo	48	48
771 Svazek Obcí	5	5
801 Obec (obecní úřad)	65	65
804 Kraj	-	-
805 Regionální rada regionu soudržnosti	-	-
921 Mezinárodní organizace a sdružení	-	-

c) struktura subjektů dle počtu zaměstnanců(zdroj ČSÚ)

<i>počet zaměstnanců</i>	<i>počet subjektů</i>
počet zaměstnanců neuveden	7 851
0	3 508
1-9	1 156
10-19	143
20-24	39
25- 49	74
50-99	33
100-199	15
200-499	7
více než 500	0

K 30.9.2008 bylo ve statistickém Registru ekonomických subjektů evidováno 12 826 subjektů se sídlem v okrese Prachatice. Z hlediska právní formy největší podíl tvoří subjekty fyzické osoby nezapsané v obchodním rejstříku. Dle počtu zaměstnanců tvoří největší podíl zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců 1-9.

4.2.2. Volná pracovní místa

vývoj počtu volných pracovních míst

		31.1.	28.2.	31.3.	30.4.	31.5.	30.6.
volná pracovní místa	2008	683	625	708	689	692	637
	2007	563	576	656	723	740	855

		31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	31.12.	průměr
volná pracovní místa	2008	620	662	626	516	439	317	601
	2007	813	781	724	817	707	738	724

V roce 2008 se počet volných pracovních míst pohyboval od 317 (prosinec) do 708 (březen). Průměrný počet míst byl 601, tj. o 123 míst méně než v roce 2007.

nejčtenější hlášená volná pracovní místa ve sledovaném období – dle profese (bez požadavků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti)

rok 2007		rok 2008	
název profese	počet	název profese	počet
mechanici, seřizovači, opraváři	82	provozní pracovníci stravování	33
montážní dělníci	62	stavební dělníci hlavní stavební výroby	25
pomocní a nekvalifikovaní dělníci v průmyslu	56	kováři, nástrojáři, zámečníci	21
kováři, nástrojáři, zámečníci	55	kvalifikovaní zpracovatelé, výrobci potravin. výrobků	21
stavební dělníci hlavní stavební výroby	52	kvalifikovaní výrobci textilií, oděvů	21
provozní pracovníci stravování	48	řidiči motorových vozidel	20
formíři, svářeči, výrobci a opraváři	44	formíři, svářeči, výrobci a opraváři	19
obsluha strojů na úpravu a výrobu textil. vyr..	35	montážní dělníci	14
kvalifikovaní výrobci textilií, oděvů	32	sociální pracovníci	11
řidiči motorových vozidel	21	technici ve fyzikálních, technických oborech	11
obsluha strojů na výrobu výrobků z kovů	21	kvalifikovaní dělníci zajišťující dokon. práce	9
pomocní a nekvalifikovaní dělníci v dolech	20	pomocní a nekvalifikovaní dělníci v dolech a lomech, ve stavebnictví	8
kvalifikovaní dělníci zajišťující dokon. práce	20	vědci a odborníci v oblasti výpočetní techniky	8
technici ve fyzikálních, technických oborech	17	pomocníci, uklízeči a praláci	7

struktura volných pracovních míst dle požadavku na vzdělání

	31.12.2007		31.12.2008		rozdíl 08/07
	volná místa	v %	volná místa	v %	
volná místa celkem	738	100	317	100	x
z toho:					
<i>bez vzdělání</i>	0	0,0	0	0,0	0,0
<i>Neúplné základní</i>	0	0,0	0	0,0	0,0
<i>Základní vzdělání</i>	314	42,6	103	32,5	-10,1
<i>Nižší střední vzdělání</i>	3	0,4	0	0,0	-0,4
<i>Nižší střední odborné</i>	0	0,0	0	0,0	0,0
<i>střední odborné (vyučen)</i>	355	48,1	146	46,1	-2,0
<i>střední, SO bez maturity a vyučení</i>	0	0,0	0	0,0	0,0
<i>USV</i>	9	1,2	7	2,2	1,0
<i>ÚSO (vyučení s maturitou)</i>	3	0,4	7	2,2	1,8
<i>USO s maturitou (bez vyučení)</i>	38	5,1	42	13,2	8,1
<i>Vyšší</i>	2	0,3	4	1,3	1,0

Bakalářské vzdělání	0	0,0	1	0,3	0,3
Vysokoškolské	14	1,8	7	2,2	0,4
Doktorské (vědecká výchova)	0	0,0	0	0,0	0,0

K 31.12.2008 evidoval úřad práce nejvíce volných pracovních míst pro uchazeče se základním vzděláním a pro vyučené. Nejméně volných míst je registrováno pro uchazeče s vyšším vzděláním, tato volná místa jsou hlášena minimálně a zaměstnavatelé mívají zřídka problémy s jejich obsazením.

dle tříd KZAM (klasifikace zaměstnání)

	31.12.2007		31.12.2008		rozdíl. % 08/07	index změn 08/07
	volná místa	v %	volná místa	v %		
volná místa celkem	738	100	317	100	x	43
z toho:						
1 zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	8	1,1	4	1,3	0,2	50
2 vědečtí a odborní duševní pracovníci	16	2,2	16	5,0	2,8	100
3 techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	47	6,4	48	15,1	8,7	102
4 nižší administrativní pracovníci /úředníci/	20	2,7	14	4,4	1,7	70
5 provozní pracovníci ve službách a obchodě	68	9,2	42	13,2	4,0	62
6 kvalifik. dělníci v zeměd., lesnictví a příb. oborech	8	1,1	3	0,9	-0,2	38
7 řemesln. a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři	316	42,8	125	39,4	-3,4	40
8 obsluha strojů a zařízení	168	22,8	45	14,2	-8,6	27
9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	87	11,8	20	6,3	-5,5	23
0 osoby bez pracovního zařazení	0	0,0	0	0,0	0,0	0

Dle KZAM byla v prosinci největší poptávka po profesích skupiny 7 - řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři.

4.2.3. Volná pracovní síla - nezaměstnanost míra nezaměstnanosti, počet uchazečů hledajících práci

		31.1.	28.2.	31.3.	30.4.	31.5.	30.6.
uchazeči	2008	1306	1317	1274	1190	1064	1020
	2007	1773	1681	1462	1256	1162	1145
míra nezaměstnanosti v %*	2008	4,19	4,30	4,09	3,76	3,49	3,37
	2007	5,76	5,43	4,63	3,94	3,62	3,63

		31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	31.12.	průměr
uchazeči	2008	1080	1099	1129	1120	1211	1422	1186
	2007	1161	1162	1130	1090	1141	1246	1284
míra nezaměstnanosti v %*	2008	3,60	3,66	3,75	3,65	3,93	4,75	3,88
	2007	3,80	3,79	3,57	3,32	3,54	3,97	4,08

* pro výpočet celkové míry nezaměstnanosti je použito hodnoty stanovené pracovní síly v okrese na odpovídající období

stanovená pracovní síla pro výpočet míry nezaměstnanosti: rok 2007: 1. čtvrtletí: celkem 27 285 (ženy 11 848), 2. čtvrtletí: celkem 27 156 (ženy 11 809), 3. čtvrtletí 26 950 (ženy 11 639), 4. čtvrtletí: 27 003 (ženy 11 630), rok 2008: 1. čtvrtletí: celkem 26 863 (ženy 11 367), 2. čtvrtletí: celkem 26 851 (ženy 11 428), 3. čtvrtletí 27 182 (ženy 11 667), 4. čtvrtletí: 27 244 (ženy 11 942),. Od 1. 7. 2004 platí nový způsob výpočtu míry nezaměstnanosti, do pracovní síly jsou započítáni např. i pracující cizinci a míra nezaměstnanosti se vypočítává: počet dosažitelných uchazečů děleno počet ekonomicky aktivních obyvatel za odpovídající kvartál.

Nezaměstnanost se v roce 2008 pohybovala od 3,37 % do 4,75 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese byla 3,88 %, maximální hodnoty dosáhla v prosinci – 4,75 %, nejvíce uchazečů bylo registrováno také v prosinci – 1422.

počet uchazečů, míra nezaměstnanosti dle pohlaví

		31.1.	28.2.	31.3.	30.4.	31.5.	30.6.
uchazeči	muži	669	683	636	561	478	439
	ženy	637	634	638	629	586	581
míra nezaměstnanosti v %*	muži	4,3	4,4	4,1	3,6	3,1	2,8
	ženy	5,6	5,6	5,6	5,5	5,1	5,1

		31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	31.12.	průměr
uchazeči	muži	450	472	490	492	575	731	556
	ženy	630	627	639	628	636	691	630
míra nezaměstnanosti v %*	muži	2,9	3,0	3,2	3,2	3,8	4,8	3,6
	ženy	5,4	5,4	5,5	5,3	5,3	5,8	5,4

* pro výpočet celkové míry nezaměstnanosti je použito hodnoty stanovené pracovní síly v okrese na odpovídající období

Průměrná výše registrované nezaměstnanosti je u žen 5,4 % a u mužů 3,6 %.

porovnání míry nezaměstnanosti – ČR, kraj, okres (v %)

	31.1.	28.2.	31.3.	30.4.	31.5.	30.6.
Česká republika	6,1	5,9	5,6	5,2	5,0	5,0
Jihočeský kraj	4,7	4,6	4,2	3,8	3,6	3,5
okres Prachatice	4,2	4,3	4,1	3,8	3,5	3,4

	31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	31.12.	průměr
Česká republika	5,3	5,3	5,3	5,2	5,3	6,0	5,4
Jihočeský kraj	3,7	3,9	3,9	3,9	4,1	4,8	4,1
okres Prachatice	3,6	3,7	3,8	3,7	3,9	4,8	3,9

Míra nezaměstnanosti v okrese dosahovala průměrně o 0,2 % nižších hodnot než nezaměstnanost v celém Jihočeském kraji. V porovnání s celkovou nezaměstnaností v České republice byla nezaměstnanost v průměru o 1,5 % nižší.

uchazeči a volná pracovní místa - počet uchazečů na jedno volné pracovní místo

	31.1.	28.2.	30.3.	30.4.	31.5.	30.6.
uchazeči o zaměstnání	1306	1317	1274	1190	1064	1020
volná pracovní místa	683	625	708	689	692	637
počet uchazečů na jedno volné pracovní místo	1,9	2,1	1,8	1,7	1,5	1,6

	31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	30.12.	průměr
uchazeči o zaměstnání	1080	1099	1129	1120	1211	1422	1186
volná pracovní místa	620	662	626	516	439	317	601
počet uchazečů na jedno volné pracovní místo	1,7	1,7	1,8	2,2	2,8	4,5	2,1

Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 2,1 uchazečů.

4.2.3.1. Struktura osob hledajících práci

a) věková struktura – procentní podíl na celkovém počtu uchazečů

	31.12.2007			31.12.2008			rozdíl % podílu 08/07
	uchazeči		% podíl na celkovém počtu	uchazeči		% podíl na celkovém počtu	
	celkem	z toho ženy		celkem	z toho ženy		
uchazeči celkem z toho:	1246	658	100	1422	691	100	x

do 19 let	75	30	6,0	119	51	8,4	2,4
20-24 let	160	65	12,8	199	71	14,0	1,2
25-29 let	128	69	10,3	150	67	10,5	0,2
30-34 let	130	84	10,4	161	97	11,3	0,9
35-39 let	133	84	10,7	137	83	9,6	-1,1
40-44 let	134	90	10,8	148	83	10,4	-0,4
45-49 let	122	68	9,8	142	79	10,0	0,2
50-54 let	169	96	13,6	183	92	12,9	-0,7
55-59 let	165	68	13,2	145	63	10,2	-3,0
60 a více let	30	4	2,4	36	5	2,5	0,1
průměrný věk	39,7	39,5	-	38,3	38,5	-	-

Nejpočetnější skupinu tvořili uchazeči věkové kategorie 20 - 24 let. V porovnání s rokem 2007 se nejvíce zvýšil podíl na celkovém počtu uchazečů skupiny do 19 let, naopak, nejvíce se snížil podíl u věkové skupiny 55 - 59 let.

b) rozdělení podle kvalifikace

	31.12.2007			31.12.2008			rozdíl % podílu 08/07
	uchazeči		% podíl na celk. počtu	uchazeči		% podíl na celk. počtu	
	celkem	z toho ženy		celkem	z toho ženy		
uchazeči celkem	1246	658	100	1422	691	100	-
z toho:							
<i>bez vzdělání</i>	4	2	0,3	3	2	0,2	-0,1
<i>Neúplné základní</i>	3	2	0,2	6	3	0,4	0,2
<i>Základní vzdělání</i>	341	202	27,4	419	213	29,5	2,1
<i>Nižší střední vzdělání</i>	1	0	0,1	0	0	0,0	-0,1
<i>Nižší střední odborné</i>	32	14	2,6	31	14	2,2	-0,4
<i>střední odborné (vyučení)</i>	538	249	43,2	603	252	42,4	-0,8
<i>střední, SO bez maturity a vyučení</i>	14	12	1,1	10	10	0,7	-0,4
<i>USV</i>	26	16	2,1	35	19	2,5	0,4
<i>ÚSO (vyučení s maturitou)</i>	57	31	4,6	69	36	4,9	0,3
<i>USO s maturitou (bez vyučení)</i>	178	110	14,3	194	113	13,6	-0,7
<i>Vyšší</i>	10	4	0,8	13	8	0,9	0,1
<i>Bakalářské vzdělání</i>	4	2	0,3	7	3	0,5	0,2
<i>Vysokoškolské</i>	37	14	3,0	31	18	2,2	-0,8
<i>Doktorské (vědecká výchova)</i>	1	0	0,1	1	0	0,1	0,0

K 31. 12. bylo nejvíce uchazečů vyučených a se základním vzděláním.

c) podle délky nezaměstnanosti

	31.12.2007		31.12.2008		rozdíl % podílu 08/07
	celkem	v %	celkem	v %	
uchazeči celkem z toho:	1246	100	1422	100	-
do 3 měsíců	543	43,6	685	48,2	4,6
3-6 měsíců	271	21,7	338	23,8	2,1
6-9 měsíců	129	10,4	112	7,9	-2,5
9-12 měsíců	94	7,5	91	6,4	-1,1
12-24 měsíců	118	9,5	104	7,3	-2,2
nad 24 měsíců	91	7,3	92	6,5	-0,8
průměrná délka evidence (dny)	267	-	229	-	-

Průměrná délka evidence uchazečů, kteří byli k 31.12.2008 v evidenci byla 229 dní (k 31.12.2007 267 dní). Kategorie tzv. dlouhodobě nezaměstnaných (délka evidence nad 6 měsíců) se na celkové nezaměstnanosti podílela 28.1 %.

4.2.4. Hendikepované skupiny na trhu práce a zaměstnanost

4.2.4.1. Osoby se zdravotním postižením (OZP)

Z hlediska zaměstnanosti patří osoby se zdravotním postižením mezi tzv. problémové skupiny. Základní problémy této skupiny na trhu práce již byly zmíněny v literární řešerši, pouze pro doplnění se dále uvádí:

- výrazné soustředění na svůj zdravotní stav a očekávání jeho opětovného přehodnocení, především ve vztahu k plné invaliditě
- osobní uspokojení s příjmem částečného invalidního důchodu a z toho plynoucí malá motivace k „nalezení práce“
- vysoký podíl nemocnosti v době hledání zaměstnání.

Úřad práce v Prachaticích zařadil ve sledovaném období 7 uchazečů o zaměstnání, 2 zaměstnance, 1 zájemce o zaměstnání a 1 osobu evidovanou jako OZP do jedné z forem pracovní rehabilitace přípravy k práci s předmětem zácvičku

na manipulačního a montážního dělníka v chráněných dílnách Otavy, v.d. ve Volarech a Prachaticích, na kompletace a třídění umělohmotných uzávěrů v CHD SPEKTRUM s.r.o. Vimperk, ve vzdělávací organizaci STROOM Dub o.p.s. na rukodílnské pracovní činnosti v keramické dílně a drobné práce v rukodílně, na drobné údržbářské práce v JP1 s.r.o. ve Vimperku a ve Volarech u MUDr. M. Neumanové zácvik na pomocnou sílu. Doba přípravy k práci byla u těchto osob stanovena většinou na 6 měsíců.

a) vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením

1.pololetí	rok	31.1.	28.2.	31.3.	30.4.	31.5.	30.6.
uchazeči	2008	1306	1317	1274	1190	1064	1020
	2007	1773	1681	1462	1256	1162	1145
uchazeči – OZP	2008	285	288	294	288	281	271
	2007	345	342	333	311	299	298
podíl v %	2008	21,8	21,9	23,1	24,2	26,4	26,6
	2007	19,5	20,3	22,8	24,8	25,7	26,0

2.pololetí	rok	31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	31.12.	průměr
uchazeči	2008	1080	1099	1129	1120	1211	1422	1186
	2007	1161	1162	1130	1090	1141	1246	1284
uchazeči – OZP	2008	273	271	256	267	281	289	279
	2007	285	281	266	276	281	277	300
podíl v %	2008	25,3	24,7	22,7	23,8	23,2	20,3	23,7
	2007	24,5	24,2	23,5	25,3	24,6	22,2	23,6

V absolutní hodnotě se počet uchazečů - OZP pohyboval mezi 256 - 294. V porovnání se stejným obdobím roku 2007 se počet těchto uchazečů v průměru snížil. Na celkové nezaměstnanosti se tito uchazeči podíleli v průměru 23,7 %, v roce 2007 to bylo 23,6 %.

b) struktura uchazečů – OZP dle zdravotního stavu

	k 31.12.2007		k 31.12.2008	
	počet	v %	počet	v %
uchazeči – OZP celkem	277	100	289	100
z toho:				
- OZP – zdravotně znevýhodněná	31	11,2	32	11,1

- OZP – částečně invalidní	240	86,6	254	87,9
- OZP – plně invalidní	6	2,2	3	1,0

87,9 % uchazečů se zdravotním postižením pobíralo částečný invalidní důchod.

c) struktura dle délky evidence

	31.12.2007		31.12.2008		index změn 08/07
	celkem	v %	celkem	v %	
uchazeči OZP celkem	277	100	289	100	104
z toho:					
do 3 měsíců	50	18,1	59	20,4	118
3-6 měsíců	49	17,7	64	22,1	131
6-9 měsíců	43	15,5	27	9,3	63
9-12 měsíců	28	10,1	29	10,0	104
12-24 měsíců	53	19,1	49	17,0	92
nad 24 měsíců	54	19,5	61	21,2	113

57,5 % uchazečů se zdravotním postižením je v evidenci déle než 6 měsíců.

4.2.4.2. Dlouhodobě nezaměstnaní (osoby s evidencí nad 6 měsíců)

Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání jsou další problémovou skupinou. Základní problémy této skupiny na trhu práce již byly zmíněny v literární řešerši, pouze pro doplnění se dále uvádí:

- pokles fyzické výkonnosti u manuálně pracujících a ztráta pracovních návyků
- pokles konkurenceschopnosti způsobený nevyužíváním svých znalostí a kvalifikace u kvalifikovaných a problémy s adaptací na výkon a kvalitu
- potíže se zařazením do pracovních týmů u zaměstnavatelů

a) vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů:

1.pololetí	rok	31.1.	28.2.	31.3.	30.4.	31.5.	30.6.
uchazeči	2008	1306	1317	1274	1190	1064	1020
	2007	1773	1681	1462	1256	1162	1145
dlouhodobě nezaměstnaní	2008	415	396	404	416	395	370
	2007	609	587	570	535	503	464
podíl na celkovém počtu	2008	31,8	30,1	31,7	35,0	37,1	36,3
	2007	34,3	34,9	39,0	42,6	43,3	40,5

2.pololetí	rok	31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	31.12.	průměr
uchazeči	2008	1080	1099	1129	1120	1211	1422	1186
	2007	1161	1162	1130	1090	1141	1246	1284
dlouhodobě nezaměstnaní	2008	417	434	406	397	398	399	404
	2007	488	461	423	395	417	432	490
podíl na celkovém počtu	2008	38,6	39,5	36,0	35,4	32,9	28,1	34,1
	2007	42,0	39,7	37,4	36,2	36,5	34,7	38,4

V porovnání s minulým obdobím se počet tzv. dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů snížil. V průměru bylo 404 uchazečů v evidenci déle než 6 měsíců (2007 – 490 uchazečů) a na celkové nezaměstnanosti se podíleli zhruba 34,1 % (2007 - 38,4 %).

b) struktura dle zdravotního stavu

k 31.12.2008	celkem	v %
dlouhodobě nezaměstnaní	399	100
z toho dle zdravotního stavu:		
bez zdravotního omezení	204	51,1
jiné zdravotní omezení	59	14,8
OZP zdravotně znevýhodněná	22	5,5
OZP částečně invalidní	114	28,6

48,9 % dlouhodobě evidovaných jsou OZP nebo občané se zdravotním omezením.

c) struktura dle vzdělání

	31.12.2007		31.12.2008		změna podílu v %	index změn 08/07
	celkem	v %	celkem	v %		
dlouhodobě nezaměstnaní celkem	432	100	399	100	-	92
z toho:						
<i>bez vzdělání</i>	3	0,7	2	0,5	-0,2	67
<i>Neúplné základní</i>	2	0,5	3	0,8	0,3	150
<i>Základní vzdělání</i>	134	31,0	147	36,8	5,8	110
<i>Nižší střední odborné</i>	14	3,2	8	2,0	-1,2	57
<i>střední odborné (vyučení)</i>	168	38,9	148	37,1	-1,8	88
<i>střední, SO bez maturity a vyučení</i>	7	1,6	3	0,8	-0,8	43
<i>USV</i>	9	2,1	12	3,0	0,9	133
<i>ÚSO (vyučení s maturitou)</i>	13	3,0	13	3,3	0,3	100
<i>USO s maturitou (bez vyučení)</i>	64	14,8	52	13,0	-1,8	81

Vyšší	1	0,2	1	0,3	0,1	100
Bakalářské vzdělání	2	0,5	0	0,0	-0,5	0
Vysokoškolské	14	3,2	9	2,3	-0,9	64
Doktorské (vědecká výchova)	1	0,7	1	0,3	-0,4	100

Nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů je se základním vzděláním nebo se středním odborným vzděláním (vyučen).

d) věková struktura:

	31.12.2007			31.12.2008			rozdíl % 08/07	index změn 08/07
	dlouhodobě nez.		v %	dlouhodobě nez.		v %		
	celkem	ženy		celkem	ženy			
dlouhodobě nezaměstnaní	432	267	100	399	238	100	-	92
z toho:								
do 19 let	5	2	1,2	16	7	4,0	2,8	320
20-24 let	22	15	5,1	36	20	9,0	3,9	164
25-29 let	32	22	7,4	34	16	8,5	1,1	106
30-34 let	40	28	9,3	47	32	11,8	2,5	118
35-39 let	51	39	11,8	40	31	10,0	-1,8	78
40-44 let	55	39	12,7	44	30	11,0	-1,7	80
45-49 let	56	34	13,0	46	32	11,5	-1,5	82
50-54 let	69	46	16,0	65	37	16,3	0,3	94
55-59 let	83	38	19,2	59	31	14,8	-4,4	71
60 a více let	19	4	4,4	12	2	3,0	-1,4	63

Nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných bylo ve věku 50 – 54 let. K největšímu zvýšení podílu došlo u věkové skupiny 20-24 let, naopak největší pokles byl u skupiny 55 - 59 let.

4.2.4.3 Zaměstnanost ve skupině mladistvých a absolventů

Další sledovanou a ohroženou skupinou jsou absolventi a mladiství. Možnost jejich uplatnění na trhu práce je problematická z důvodu chybějící praxe, u mladistvých je to často i chybějící kvalifikace. Základní problémy absolventů a mladistvých na trhu práce jsou:

- nedostatek profesních zkušeností a praxe
- neochota pokračovat v dalším vzdělávání a specializaci

- přílišná očekávání ve vztahu k finančnímu ocenění své práce
- značná část mladistvých získala pouze základní vzdělání.

V průběhu roku 2008 bylo 13 nezaměstnaných uchazečů do 25 let věku (z toho 10 mladistvých) zařazeno do nového typu Klubu práce (jde o program skupinového poradenství) s názvem „Start“ a 4 jich tento 5 denní program úspěšně absolvovalo.

Zároveň byla tato kategorie nezaměstnaných i v roce 2008 oslovována nabídkami rekvalifikačních aktivit jak ze strany úřadu práce, tak i v rámci projektů ESF, realizovaných v okrese Prachatice. Celkem bylo zařazeno do rekvalifikačních kurzů (zprostředkovaných ÚP či přes projekty ESF) 19 těchto uchazečů – v kategorii do 19 let 8 uchazečů (z toho mladiství 3) a v kategorii od 20 do 24 let 11 uchazečů o zaměstnání.

a) vývoj počtu absolventů a mladistvých

1.pololetí	rok	31.1.	28.2.	31.3.	30.4.	31.5.	30.6.
uchazeči	2008	1306	1317	1274	1190	1064	1020
	2007	1773	1681	1462	1256	1162	1145
absolventi a mladiství	2008	103	102	100	94	71	59
	2007	140	130	110	99	87	72
absolventi	2008	84	74	72	62	45	36
	2007	109	93	83	70	59	43
mladiství	2008	19	28	28	32	26	23
	2007	31	37	27	29	28	29
% podíl celkem	2008	7,9	7,7	7,8	7,9	6,7	5,8
	2007	7,9	7,7	7,5	7,9	7,5	6,3
% podíl absolventů	2008	6,4	5,6	5,7	5,2	4,2	3,5
	2007	6,1	5,5	5,7	5,6	5,1	3,8
% podíl mladistvých	2008	1,5	2,1	2,2	2,7	2,4	2,3
	2007	1,7	2,2	1,8	2,3	2,4	2,5

2.pololetí	rok	31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	31.12.	průměr
uchazeči	2008	1080	1099	1129	1120	1211	1422	1186
	2007	1161	1162	1130	1090	1141	1246	1284
absolventi a mladiství	2008	73	96	157	142	151	159	109
	2007	80	84	124	116	97	100	103
absolventi	2008	49	72	130	116	120	123	82
	2007	55	64	104	94	75	81	78
mladiství	2008	24	24	27	26	31	36	27

	2007	25	20	20	22	22	19	26
% podíl celkem	2008	6,8	8,7	13,9	12,7	12,5	11,2	9,1
	2007	6,9	7,2	11,0	10,6	8,5	8,0	8,1
% podíl absolventů	2008	4,5	6,6	11,5	10,4	9,9	8,7	6,9
	2007	4,7	5,5	9,2	8,6	6,6	6,5	6,1
% podíl mladistvých	2008	2,2	2,2	2,4	2,3	2,6	2,5	2,3
	2007	2,2	1,7	1,8	2,0	1,9	1,5	2,0

Počet absolventů a mladistvých se v roce 2008 pohyboval od 59 do 159, na celkové nezaměstnanosti se podíleli v průměru 9,1 %.

b) dlouhodobě nezaměstnaní absolventi a mladiství (evidence nad 6 měsíců)

1.pololetí	31.1.	28.2.	31.3.	30.4.	31.5.	30.6.
absolventi celkem	84	74	72	62	45	36
z toho dlouhodobě	3	5	9	9	7	6
tj. v %	3,6	6,8	12,5	14,5	15,6	16,7
mladiství celkem	19	28	28	32	26	23
z toho dlouhodobě	1	2	6	10	9	9
tj. v %	5,3	7,1	21,4	31,3	34,6	39,1

2.pololetí	31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	31.12.	průměr
absolventi celkem	49	72	130	116	120	123	82
z toho dlouhodobě	5	7	5	4	4	5	6
tj. v %	10,2	9,7	3,8	3,4	3,3	4,1	8,7
mladiství celkem	24	24	27	26	31	36	27
z toho dlouhodobě	11	9	9	9	9	8	8
tj. v %	45,8	37,5	33,3	34,6	29,0	22,2	28,4

Pozn. Celkový počet evidovaných absolventů a mladistvých nemusí odpovídat součtu uvedených počtů absolventů a mladistvých. To je způsobeno tím, že někteří uchazeči jsou ve skupině absolvent a zároveň ve skupině mladiství – v uvedeném celkovém počtu jsou správně započteny pouze jednou.

V roce 2008 bylo v průměru evidováno 82 absolventů, z toho bylo 6 v evidenci déle než 6 měsíců (8,7 %). Mladistvých bylo v průměru 27 a z toho 8 dlouhodobě evidovaných (28,4 %).

Uplatnění se na trhu práce v dosažené odbornosti se stává pro část mladých lidí obtížné. Jedná se zejména o obory s administrativním a ekonomickým zaměřením. Z tohoto důvodu stále častěji tyto skupiny uchazečů nalézají uplatnění v odlišné odbornosti od svého původního studijního zaměření.

Z oborů, které jsou zaměřeny na poskytování služeb, například kadeřník a kosmetička, se mladí lidé uplatňují obtížně, neboť trh práce je již těmito profesemi zaplněn.

Relativně dobře nalézají mladí lidé uplatnění v profesích ve stavebnictví, strojírenství. Příkladem lze uvést tyto profese: zedník, tesař, zámečnick, technik, programátor, operátor NC – strojů, elektrotechnik, elektromechanik.

4.2.4.4. Zaměstnanost ve skupině osob nad 50 let věku

Příčinami dlouhodobě nezaměstnaných skupin uchazečů starších 50 let je postoj části firem k jejich zaměstnávání. Velmi často je určen obavami především s ohledem na:

- neochotu se dále vzdělávat a rozšiřovat tak svůj odborný potenciál
- složitější, delší přizpůsobování se změnám, technologickým nebo v organizaci práce
- menší jazyková vybavenost

V roce 2008 byla nabídnuta možnost zařazení uchazečů o zaměstnání výhradně z této sledované skupiny do projektu ESF s názvem „Myš není pro kočku-posílení šancí a motivace sociálně znevýhodněných občanů nad 50 let vzděláváním v oblasti informačních technologií“, který byl realizován firmou Attavena o.p.s. České Budějovice. V rámci této nabídky se v roce 2008 uskutečnilo 5 skupinových informačních schůzek, kterých se zúčastnilo 64 osob z nichž nastoupilo do projektu 51 uchazečů o zaměstnání z této sledované skupiny. Obsahem projektu byl vzdělávací kurz s počítačem a internetem pod vedením lektora a asistentů výuky, uskutečněný přímo v regionu Prachaticka. Součástí programu byla také poradenská pomoc v orientaci na místním trhu práce a při vytváření osobní dokumentace nezbytné pro přijetí do zaměstnání (např.strukturovaný životopis, motivační dopis apod.). Na podporu udržení nově získaných znalostí v práci na PC pro účastníky projektu, bylo po dobu realizace projektu v Prachaticích zřízeno bezplatné internetové pracoviště.

a) vývoj počtu uchazečů nad 50 let

1.pololetí	rok	31.1.	28.2.	31.3.	30.4.	31.5.	30.6.
uchazeči	2008	1306	1317	1274	1190	1064	1020
	2007	1773	1681	1462	1256	1162	1145
uchazeči nad 50 let věku	2008	379	386	372	347	314	305
	2007	473	461	413	380	357	343
podíl na celkovém počtu	2008	29,0	29,3	29,2	29,2	29,5	29,9
	2007	26,7	27,4	28,2	30,3	30,7	30,0

2.pololetí	rok	31.7.	31.8.	30.9.	31.10.	30.11.	31.12.	průměr
uchazeči	2008	1080	1099	1129	1120	1211	1422	1186
	2007	1161	1162	1130	1090	1141	1246	1284
uchazeči nad 50 let věku	2008	307	297	286	290	319	366	331
	2007	333	325	318	323	342	364	369
podíl na celkovém počtu	2008	28,4	27,0	25,3	25,9	26,3	25,7	27,9
	2007	28,7	28,0	28,1	29,6	30,0	29,2	28,9

V porovnání s minulým obdobím se počet uchazečů nad 50 let snížil. V průměru bylo v roce 2008 v evidenci 331 těchto uchazečů, což je o 39 méně než v roce 2007, kdy bylo v evidenci v průměru 369 osob této skupiny. Podíl uchazečů nad 50 let se v roce 2008 snížil, když dosáhl hodnoty 27,9 %, což znamená snížení o 1,0 % oproti roku 2007, kdy dosahoval hodnoty 28,9 %.

V roce 2008 spočívala část poradenské činnosti v individuálních rozhovorech

a skupinovém poradenství s uchazeči o zaměstnání o nabídce vzdělávacích programů prostřednictvím projektů ESF. V rámci skupinových aktivit se uskutečnilo pro uchazeče

o zaměstnání z určených cílových skupin 10 skupinových informačních schůzek se záměrem nabídnout a doporučit 168 uchazečům zařazení do těchto programů. Na schůzkách bylo skutečně jednáno oběma formami se 129 uchazeči o zaměstnání (tj. 77% z počtu pozvaných).

Ti uchazeči, kteří do projektů ESF také skutečně vstoupili, procházeli dále v rámci jednotlivých aktivit projektů dalším cíleným individuálním nebo skupinovým poradenstvím v různém rozsahu, a to buď před zahájením profesní přípravy, v jejím

průběhu či po skončení vzdělávání při vstupu na trh práce. Další nabídkou navazující na poradenské aktivity byla možnost účasti v rekvalifikačních kurzech a čerpání doprovodných aktivit projektů. Všechny jmenované projekty v průběhu roku 2008 postupně ukončily své působení v regionu Prachaticka.

4.3 Zaměstnanost a úloha aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)

Pro realizaci APZ byl počátkem roku přijat Program APZ na rok 2008. Při zpracování tohoto programu, zejména při stanovení cílů aktivní politiky zaměstnanosti na rok 2008, se vyšlo z prognóz a analýzy situace na regionálním trhu práce. V roce 2008 se APZ zaměřila na snižování nezaměstnanosti vybraných sledovaných skupin uchazečů o zaměstnání a dále na zvyšování zaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech okresu. Cílem bylo pružně a efektivně řešit konkrétní problémy, které se na trhu práce vyskytly. Za pomoci jednotlivých nástrojů APZ zajistit návrat na trh práce a zvýšení zaměstnanosti co největšímu počtu uchazečů o zaměstnání, kteří patří do skupin nejvíce ohrožených na trhu práce.

Hlavní pozornost je v této souvislosti věnována aktivním a preventivním opatřením pro nezaměstnané a neaktivní osoby a zvláštní pozornost je věnována lidem s největšími potížemi na trhu práce. Vedle plnění cílů Programu APZ na rok 2008 pokračoval úřad práce v realizaci programů financovaných z prostředků Evropského sociálního fondu, a to v Operačním programu Rozvoje lidských zdrojů a od poloviny roku 2008 byla zahájena realizace Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

4.3.1. Cíle APZ pro rok 2008

S ohledem na výše uvedené si úřad práce stanovil následující cíle APZ, které byly schváleny Poradním sborem ředitele úřadu práce a jejich hlavním cílem je zvyšování zaměstnanosti v okrese Prachatice, prostřednictvím podpůrných instrumentů.

a) cíle zaměřené na skupiny nezaměstnaných:

minimálně **5% osob** podporovaných nástroji a opatřeními APZ z rizikové skupiny **mladí do 25 let** (zejména s kumulací znevýhodnění),

- minimálně **20% osob** podporovaných nástroji a opatřeními APZ z rizikové skupiny **starší 50 let věku**, přičemž minimálně polovina této skupiny bude ve věku nad 55 let,
- minimálně **40% osob** podporovaných nástroji a opatřeními APZ z rizikové skupiny **dlouhodobě nezaměstnaných** (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců a zejména s kumulací dalších znevýhodnění např. nízká úroveň vzdělání, zdravotní postižení),
- minimálně **45% žen** podporovaných nástroji a opatřeními APZ zejména se zaměřením na ženy vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené.

Do sledovaných skupin se zahrnují všechny osoby, které jsou podporovány nástroji

a opatřeními APZ v roce 2008 včetně osob, které jsou umístěné na již v minulosti zřízená nebo vyhrazená pracovní místa. Plnění cílů je statisticky sledováno, průběžně vyhodnocováno a v případě potřeby úřad práce přijímá opatření k dosažení stanovených cílů. S přijatými opatřeními je seznamován Poradní sbor ředitele úřadu práce vždy na nejbližším jednání.

Při naplnění výše uvedených cílů vychází úřad práce z objemu finančních prostředků určených k realizaci APZ a z aktuální i z očekávané situace na trhu práce. Prioritou pro poskytování finančních prostředků na nástroje APZ je dosažení maximální efektivity, účelnosti a hospodárnosti.

4.3.2. Evropský sociální fond – realizace podpory zaměstnanosti v okrese Prachatice

Jak již bylo zmíněno, souběžně s realizací národní APZ úřad práce v roce 2008 realizoval

i projekty financované z ESF a to z Operačního programu rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) a Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Pro přehlednost dále uvádím:

OP RLZ - projekt Veřejně prospěšné práce I.

- umístování osob do vzdělávacích a rekvalifikačních aktivit - projekty financované mimo rozpočet ÚP – „Myš není pro kočku, Pracovní příležitosti pro všechny, Návrat do práce v Jihočeském kraji, Odrazový můstek pro mladé, Integrace Husinec, Dům sv. Petra pro muže v Prachaticích“.

OP LZZ - projekt Veřejně prospěšné práce II.

- Národní individuální projekty (NIP)
 - NIP SÚPM
 - NIP VPP
 - NIP Poradenské služby a rekvalifikace
- Regionální individuální projekty – zpracovatel ÚP v Českých Budějovicích
 - Dobrá práce
 - Cesta do práce
 - Se sousedy k vzdělávání.

4.3.3. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti dle nástrojů

a) výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti celkem

**celkové výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti od 1.1.2008 - 31.12.2008
(včetně závazků z minulých období)**

nástroj APZ	finanční prostředky k 31.12.2008
Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená (fin. příspěvek na mzdu)	1 563 443,-
Společensky účelná pracovní místa – zřízení	0,-
Společensky účelná pracovní místa – samostatná výdělečná činnost	254 994,-
Překlenovací příspěvek	15 206,-
Veřejně prospěšné práce	2 035 287,-
Rekvalifikace	327 332,-
Pracovní rehabilitace	741 137,65
Poradenské služby	0,-
Příspěvek na zapracování	0,-

Příspěvek na dopravu	0,-
	0,-
Chráněné dílny a místa - zřízení	
Chráněné dílny a místa - provoz	4 270 000,-
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0,-
Ostatní – propagační materiály APZ	22 856,-
Celkem APZ	9 230 255,65

OP RLZ – VPP I	1 892 827,-
OP LZZ - VPP	581 999,-
OP LZZ - SÚPM	822 559,-
Celkem ESF	3 297 385,-
APZ a ESF celkem	12 527 640,65

b) Celkový přehled

nástroje APZ	Výdaje	v %	počet míst	počet umístěných	Průměrné náklady na 1 místo (rekval.)
SÚPM - vyhrazené	1 563 443,-	12,5	33	34	20 930,-
SÚPM – vyhrazené ESF	822 559,-	6,6	81	71	
SÚPM - zřízení	0,-	0	0	18	0,-
SÚPM - SVC	254 994,-	2,8	8	8	31 874,-
Překlenovací příspěvek	15 206,-	0,2	2	2	7 603,-
VPP	2 035 287,-	22,1	41	44	55 001,-
VPP - ESF	2 474 826,-	26,8	41	43	
Rekvalifikace	327 332,-	3,5	43	43	7612,-
Pracovní rehabilitace	741 137,65	8,0	11	11	67 376,-
Poradenské služby	0,-	0	0	0	0,-
CHPD - zřízení	0,-	0	0	9	0,-
CHPD - provoz	4 270 000,-	46,3	279	279	15 305,-
Příspěvek na dopravu	0,-	0	0	0	0,-
Příspěvek na zapracování	0,-	0	0	0	0,-
Nový podnikatel. program	0,-	0	0	0	0,-
Ostatní *	22 856,-	0,2	0	0	0,-
Celkem	9 230 255,65	100	539	562	17 125,-

* trh studijních a pracovních příležitostí

c) předpoklad a realizace APZ (bez ESF) ve sledovaném období

nástroj APZ	předpoklad na rok 2008		zrealizováno k 31.12.2008		
	Počet míst	finanční prostředky	Počet míst	umístěných uchazečů	finanční prostředky

SÚPM - vyhrazené			33	34	1 563 443,-
SÚPM - zřízení	14	420 000,-	0	18	0,-
SÚPM - SVČ	5	200 000,-	8	8	254 994,-
Překlenovací příspěvek	0	0,-	2	2	15 206,-
VPP	31	620 000,-	41	44	2 035 287,-
Rekvalifikace	12	100 000,-	43	43	327 332,-
Pracovní rehabilitace	7	350 000,-	11	11	741 137,65
CHPM - zřízení	2	85 000,-	0	9	0,-
CHPD - provoz	279	4 270 000,-	279	279	4.270.000,-
Celkem	350	6 045 000,-	417	448	9 230 255,65

K 31.12.2008 bylo v rámci APZ podpořeno **417 míst** (včetně rekvalifikačních kurzů), což je o 67 aktivit více oproti předpokladu pro rok 2008, kdy bylo plánováno 350 aktivit. Hlavní úspěch při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2008 lze spatřovat v celkovém počtu zařazených osob na jednotlivé nástroje APZ. Zejména zařazených uchazečů o zaměstnání ze sledované skupiny fyzických osob starších 50 let věku. Ve sledovaném období prošlo APZ celkem 448 osob, **což je 128 % očekávaného celkového ročního počtu.**

4.3.1. Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

SÚPM je pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání vedenými úřadem práce a kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

SÚPM (bez SVČ)	k 31.12.2007	k 31.12.2008
Počet míst celkem	65	70
Počet umístěných uchazečů celkem	55	63
počet vytvořených míst od počátku roku	178	114
počet umístěných uchazečů od počátku roku	179	105

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) k zahájení samotné výdělečné činnosti (SVČ)

SÚPM - SVČ je nové pracovní místo, které si jako OSVČ sám pro sebe zřídí uchazeč o zaměstnání, kterému nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Místo zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce.

SÚPM - SVČ	k 31.12.2007	k 31.12.2008
Počet míst celkem	23	20

Počet umístěných uchazečů celkem	23	20
počet vytvořených míst od počátku roku	9	8
počet umístěných uchazečů od počátku roku	9	8

4.3.2. Veřejně prospěšné práce (VPP)

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Tato místa vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.

VPP	k 31.12.2007	k 31.12.2008
Počet míst celkem	43	22
Počet umístěných uchazečů celkem	18	20
počet vytvořených míst od počátku roku	113	82
počet umístěných uchazečů od počátku roku	139	87

4.3.3. Překlenovací příspěvek (PP)

Příspěvek poskytuje úřad práce osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zahájení podnikání (SÚPM-SVČ). Je poskytován na základě písemné dohody s úřadem práce nejdéle po dobu 3 měsíců.

PP	k 31.12.2007	k 31.12.2008
Počet osob s trvalou dohodou	6	0
Počet poskytnutých příspěvků od počátku roku	13	2

4.3.4. Rekvalifikace, pracovní rehabilitace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, včetně jejího udržování nebo obnovování. 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	k 31.12.2007	k 31.12.2008
uchazeči v rekvalifikaci na konci sled. období	14	20
uchazeči v rekvalifikaci od počátku roku*	255	158
uchazeči zařazení do rekvalifikace od počátku roku	241	138
uchazeči kteří ukončili rekvalifikaci od počátku roku	235	154
z toho úspěšně	209	130

*včetně uchazečů pokračujících z minulého roku

Úřad práce v Prachaticích zařazoval i v části roku 2008, tak jako v předchozích letech 2006 a 2007, uchazeče a zájemce o zaměstnání do rekvalifikací také prostřednictvím projektů Evropských sociálních fondů. U většiny z nich byly v obsahu výuky zařazeny rekvalifikační kurzy pro přesně určené cílové skupiny uchazečů o zaměstnání. V období od 1.1.2008 do 31.12.2008 bylo takto přes projekty ESF zařazeno do rekvalifikací celkem 95 uchazečů o zaměstnání z celkového počtu 138 zařazených do rekvalifikací, i když v období s klesající mírou nezaměstnanosti v průběhu roku 2008 byl obtížnější výběr vhodných uchazečů.

Současně také nabídka rekvalifikačních kurzů v projektech byla klesající v souvislosti s končícím projektovým obdobím. Největší podíl účastníků rekvalifikací měly v roce 2008 projekty ESF „Návrat do práce v Jihočeském kraji“, „Myš není pro kočku“ a „Integrace Husinec“.

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené.

Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Ve sledovaném období roku 2008 zařadil Úřad práce v Prachaticích do jedné z forem pracovní rehabilitace – přípravy k práci – s předmětem zácviku na dělnické profese 7 uchazečů o zaměstnání, 1 zájemce o zaměstnání, 2 zaměstnance a 1 osobu evidovanou jako OZP. Délka přípravy k práci byla zpravidla určena na dobu 6 měsíců. U 8 z nich, již byla příprava k práci řádně ukončena, u 1 účastníka byla předčasně

ukončena pro neplnění pracovních povinností, porušování předpisů a řádů zařízení. Ostatním 2 účastníkům pokračuje příprava k práci do roku 2009.

4.3.5. Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa (CHPD, CHPM)

Chráněné pracovní dílny a místa jsou pracoviště provozovaná právníky a fyzickými osobami, pracuje-li v nich alespoň 60% občanů se zdravotním postižením (ZP). Chráněným pracovním místem je též pracoviště zřízené v domácnosti občana se ZP.

a) provoz chráněných pracovních dílen a míst

CHPD, CHPM	k 31.12.2007	k 31.12.2008
Počet míst celkem	299	279
Počet umístěných uchazečů celkem	299	279
počet míst s příspěvkem ÚP od počátku roku	23	9
počet umístěných uchazečů od počátku roku	23	9

b) zřízení chráněných pracovních dílen a míst

	k 31.12.2007	k 31.12.2008
Počet zřízených míst od počátku roku	12	0
Počet umístěných od počátku roku	23	9*

* uchazeči umístění na místa zřízená před rokem 2008

4.4. Výsledky politiky a podpory zaměstnanosti v okrese Prachatice v roce 2008

Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese byla 3,88 %. Maximální hodnoty dosáhla v prosinci 4,75 %, minimální v červnu 3,37 %. **V porovnání s celkovou nezaměstnaností v České republice byla nezaměstnanost v okrese v průměru o 1,5 % nižší.**

Počet uchazečů se pohyboval od 1020 (červen) do 1422 (prosinec). **Průměrný počet evidovaných uchazečů byl 1 186,** to je o 98 méně než v roce 2007.

Průměrná délka evidence uchazečů, kteří byli k 31.12.2008 v evidenci **byla 229 dní.** K 31.12.2007 činila délka evidence 267 dní, či-li o 38 dní více než v roce 2008.

V průběhu roku se nově zaevidovalo 3 042 osob. V průměru bylo nově evidováno 254 osob měsíčně. **Vyřazeno bylo celkem 2 857 uchazečů, z toho 1965 (68,8 %) nastoupilo do nového zaměstnání.** Průměrně bylo vyřazeno 238 uchazečů za měsíc.

Z celkového počtu tvořili k 31.12.2008 nejpočetnější skupinu uchazeči věkové kategorie do 20 – 24 let, podle vzdělání vyučení uchazeči a podle požadovaného zaměstnání (číselník klasifikace KZAM) bylo nejvíce osob ve skupině 8 – obsluha strojů a zařízení. Podle užšího členění mezi nezaměstnanými převažovali stavební dělníci, administrativní pracovníci, provozní pracovníci stravování, uklízeči a prodavači.

Na konci prosince registroval úřad práce 289 uchazečů se zdravotním postižením (tj. 20,3 % z celkového počtu), 159 absolventů a mladistvých (11,2 %). 399 uchazečů bylo v evidenci déle než 6 měsíců (28,1 % z celkového počtu).

Úřad práce evidoval na konci sledovaného období 317 volných pracovních míst. To je o 421 míst méně než v roce 2007. Na jedno volné pracovní místo připadalo 4,5 uchazeče. Během sledovaného období bylo nově hlášeno 1 274 volných pracovních míst (v roce 2007 to bylo 1 802 míst). Dle KZAM byla největší poptávka po profesích skupiny 7-řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři.

K 31.12.2008 bylo v okrese Prachatice 217 platných povolení k zaměstnávání cizinců, úřad práce evidoval celkem 171 **informací o cizincích ze zemí EHP** (Evropský hospodářský prostor) zaměstnaných v okrese a celkem 50 **informací o cizincích, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání.**

K 31.12.2008 bylo v rámci APZ a ESF podpořeno **539 míst** (včetně rekvalifikačních kurzů). Hlavní úspěch realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2008 lze spatřovat v celkovém počtu zařazených osob do jednotlivých nástrojů APZ při nízké míře nezaměstnanosti. Úspěchem je zejména počet zařazených uchazečů o zaměstnání ze sledované skupiny fyzických osob starších 50 let věku. Ve sledovaném období prošlo APZ vč. ESF celkem **562 osob.**

V realizaci ESF je nutno zmínit úspěšný program „Veřejně prospěšné práce I“, který byl financován z OP RLZ. I další aktivity v následném OP LLZ se přes prvopočáteční opatrnost rozběhly nad očekávání.

Na státní politiku zaměstnanosti bylo v okrese vyplaceno celkem 47 268 070,90 Kč, z toho na aktivní politiku zaměstnanosti 9 230 255,65 Kč (APZ) a 3 297 385,- Kč (ESF), což dohromady činí 12 527 640,65 Kč (tj. 26,5 %). Na pasivní politiku bylo v okrese vyplaceno 34 740 430,25 Kč (tj. 73,5 %).

4.5. Východiska pro řešení a podporu zaměstnanosti v období 2009-2010

4.5.1. Další priority a vhodné doporučené postupy jsou především tyto:

- zaměřit se na aktivní zapojení vzdělávacích a poradenských institucí dalšího vzdělávání při naplňování kvalifikačních potřeb uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců, např. prostřednictvím aktivit při propagaci vzdělávání, seminářů, konferencí apod.,
- zintenzívnit působení na žáky a studenty středních škol a jejich rodiče při volbě povolání v orientaci na obory chybějící na místním trhu práce prostřednictvím IPS,
- podporovat přístup žen k zaměstnáním, kde se využívají informační a komunikační technologie, zejména zvýšením účasti žen v relevantním vzdělávání a výcviku,
- zvýšit informovanost ohledně realizace APZ vůči partnerům v regionu – mikroregiony, obce,
- posílit aktivní spolupráci se zaměstnavateli např. prostřednictvím seminářů, konferencí nebo setkání se zaměřením na vzájemnou informovanost o možnostech řešení nezaměstnanosti v regionu,
- v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením preferovat podporu vytváření chráněných pracovních míst zejména na volném trhu práce a podporu udržení stávajících chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen.

5. Závěr

Rozvoj lidských zdrojů i realizace zaměstnanosti je podmíněna výkonem práce, ke které dochází především prostřednictvím pracovně právních vztahů. Tyto právní vztahy se realizují činností člověka v konkrétních pracovních místech a pozicích. Většinou teprve realizací pracovní činnosti dochází k rozvoji a využívání kvalifikace, zkušeností, schopností a dovedností, které jednotlivec získal. Tímto způsobem se také naplňuje rozhodující podstata tržní ekonomiky. Jejím obsahem je nabídka pracovního místa a poptávky po něm.

Z předložené bakalářské práce je patrné, že podobně jako v celé České republice, tak i v okrese Prachaticy, dochází nejen z krátkodobého, ale i z dlouhodobého hlediska jen k částečnému využití volných lidských zdrojů na trhu práce. Jde o pracovní sílu, která na trhu práce hledá odpovídající pracovní uplatnění. Často bývají lidské zdroje, které představují konkrétní osoby, na trhu práce neúspěšné. Nemohou totiž nalézt odpovídající vhodné pracovní uplatnění, a to velmi často. Důvody jsou mnohé, např. protože nesplňují pro trh práce potřebnou kvalifikaci nebo proto, že mají kvalifikaci jinou. V horším případě nemají kvalifikaci žádnou. Hendikepem však nemusí být z pohledu trhu práce jen kvalifikace, ale také bydliště, dopravní obslužnost, věk a celá řada dílčích, často rozhodujících znevýhodnění pro uplatnění na trhu práce.

Často jsou lidé hledající zaměstnání neúspěšní a jejich zaměstnanost je nízká z důvodů konkrétních hendikepů, které cestu k využití v oblasti zaměstnanosti významně komplikují. Bakalářské práce je zaměřena především na tyto skupiny potenciálních zaměstnanců, na rizika jejich zaměstnávání a především, na hledání vyváženého a rovného přístupu na trh práce. Zároveň bylo poukázáno na možnosti, kterými může stát jako garant státní politiky zaměstnanosti usměrňovat zaměstnanost a ulehčit tak uplatnění pracovních zdrojů.

Z provedeného šetření realizovaného na základě studia dat získaných z činnosti Úřadu práce v Prachaticích vyplynulo, že je možné a žádoucí dále kultivovat pracovní prostředí a pracovní podmínky tak, aby na trhu práce byl pro občany přístup k zaměstnání skutečně rovný. Je lhostejno, zda se jedná o lidské zdroje kvalifikované, kvalifikované méně nebo potenciální pracovníky nekvalifikované. Na základě

získaných zkušeností a výsledku šetření je zřejmé, že však bez jisté formy přímé (např. finanční podpory prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti), se tito „hendikepovaní“ na trhu práce nemohou obejít. Bez této finanční podpory a určité ochoty zaměstnavatelů je jejich zaměstnání nejen složité a těžké, ale často i téměř nemožné.

V závěru bakalářské práce se konstatuje, že tato podpora má smysl, neboť jejím cílem je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti té části pracovních sil, která marně na trhu práce čeká na odezvu ze strany zaměstnavatelů v podobě pracovní nabídky. V závěru práce jsou dále uvedena nejen konkrétní fakta podporující zjištění, ale i návrhy, kterými je možné na českém trhu práce zaměstnanost mezi hendikepovanými pracovními silami podpořit.

Na základě výše uvedené praktické části předložené práce lze konstatovat, že obě části hypotézy uvedené v části 3 Metodika, se potvrdily. Pro úplnost je na tomto místě uvádím:

1. Část potenciálních zaměstnanců nachází pracovní uplatnění s finanční podporou státu.
2. Prevencí dlouhodobé nezaměstnanosti je realizace aktivní politiky zaměstnanosti.

Je pravděpodobné, že tyto návrhy najdou uplatnění jako součást určitých opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti nejen na regionální úrovni.

6. Summary

The development of human resources and labour force primarily comes up in labour-law relations. These relations are put into effect in the concrete jobs and labour positions. The development and utilization of qualification, experience, abilities and skills which individual acquired are achieved via realization of job activities. The base of economical system is also fulfilled by this way. Its content is the supply and demand of job positions.

From the submitted bachelor's work it is obvious that in the Czech republic and also in the county Prachatice there is incomplete utilization of human resources on the labor market from short-term and long-term point of view. In many cases the human resources represented by individuals are unsuccessful on the labor market because they are not able to find the appropriate job fulfilment. The reason for that is that they do not fulfill the requested job qualification. Very often they are unsuccessful and their employment rate is very low because of „the handicap“, which makes the way to achieve a good job position very complicated. In the bachelor's work I focused on this category of potential employees, the risks connected with their employment and first of all I pointed out how important it is to find the equivalent attitude on the labor market. I also showed the possibilities by which the state as the guarantor of state politics can affect the employment rate and relieve the fulfilment of human resources.

From the performed analysis which I made on the base of data obtained from Employment office in Prachatice, I think there is the further possibility to improve the labour environment and conditions in order to make the labor market approachable equally regardless of the fact if the high qualified, less qualified, nonqualified human resources are considered. On the base of the obtained experience and achieved results it is obvious that these „handicapped“ will not be able to do it without any support (fi. financial) on the labor market. Without this support it is their employment very difficult, sometimes even impossible.

In my analysis I came to the conclusion that this support makes sense because its target is to increase the employment rate of the part of human resources which is vainly waiting for the response in form of job offer on the labor market. In conclusion of my

work I state the concrete facts supporting my statements but also give some suggestions.

I hope my suggestions is the part of remedy on the regional level and also on the level of employment rate.

Summary – česká verze

K rozvoji lidských zdrojů a pracovních sil všeobecně, dochází především v pracovních právních vztazích a v pracovních místech, pozicích. Teprve realizací pracovní činnosti jednotlivce dochází k rozvoji a zužitkování kvalifikace, zkušeností, schopností a dovedností. Dochází mimo jiné i k naplňování samé podstaty tržní ekonomiky. Realizace nabídky na konkrétní poptávku. Po pracovní síle. Po konkrétním pracovním uplatnění.

Z předložené bakalářské práce vyplývá, že podobně jako v celé české republice i v regionu okresu Prachatice dochází z krátkodobého, ale i dlouhodobého hlediska k nevyužití volných lidských zdrojů na trhu práce. Často jsou tyto lidské zdroje na trhu práce neúspěšné při nalezení vhodného uplatnění nejen pro trh práce nevyhovující kvalifikaci nebo kvalifikaci žádnou, ale také pro hendikep, který cestu k využití v oblasti zaměstnanosti významně komplikuje. V bakalářské práci jsem se zaměřila především na tyto skupiny potenciálních zaměstnanců, na rizika jejich zaměstnávání a především na hledání tolik potřebného přístupu, rovného přístupu na trh práce. Zároveň jsem i ukázala možnosti, kterými může stát jako garant státní politiky zaměstnanosti usměrňovat zaměstnanost a ulehčit uplatnění pracovních zdrojů .

Z provedeného šetření, vyplývající z dat získaných díky Úřadu práce v Prachaticích, se domnívám, že je možné dále kultivovat pracovní prostředí a pracovní podmínky tak, aby na trhu práce byl přístup k zaměstnání, skutečně rovný, bez ohledu na to, zda se jedná o lidské zdroje kvalifikované nebo kvalifikované méně nebo vůbec. Na základě získaných zkušeností a výsledku šetření je zřejmé, že však bez jisté formy přímé např. finanční podpory a tito „hendikepovaní“ na trhu práce státu neobejdou.

V závěru mého šetření jsem dospěla k závěru, že tato podpora má smysl, neboť jejím cílem je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti té části pracovních sil, které marně na trhu práce čekají odezvu v podobě pracovní nabídky. V závěru své práce uvádím nejen konkrétní fakta podporující má tvrzení ale i návrhy.

Věřím, že mé návrhy by se mohly stát součástí určitých opatření nejen na regionální úrovni v oblasti zaměstnanosti.

7. Použitá literatura

a) tištěná literatura

- BUCHTOVÁ, B., a kol.: Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing a.s. 2002. 236 s. ISBN 80-247-90006-8
- FREDMAN, S.: Antidiskriminační právo. Praha: Multikulturní centrum 2007. s. 209. ISBN 978-80-254-1054-7
- JAKUBKA, J.: Zákoník práce 2009. Praha: ANAG 2009. s. 143. ISBN 978-80-7263-491-0
- HUBÁLEK, M., ZAMBOJ, L.: Bezúhonnost a rovné zacházení na trhu práce. Praha: Poradna pro občanství a lidská práva 2007. s. 60.
- MAREŠ, P., Syrovátka, T.: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita 2003. s. 272. ISBN 80-210-3048-8
- MPSV ČR.: Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika. Praha: MPSV 2003. s. 159. ISBN 80-86552-49-7
- URBAN, J.: Řízení lidí v organizaci. Praha: ASPI Publishing s.r.o. 2003. s. 300. ISBN 80-86395-46-4
- KOL. autorů.: Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2008. Prachatice: Úřad práce v Prachaticích 2009. s. 104.

b) internetové zdroje

www.up.pt.mpsv.cz

www.csu.cz

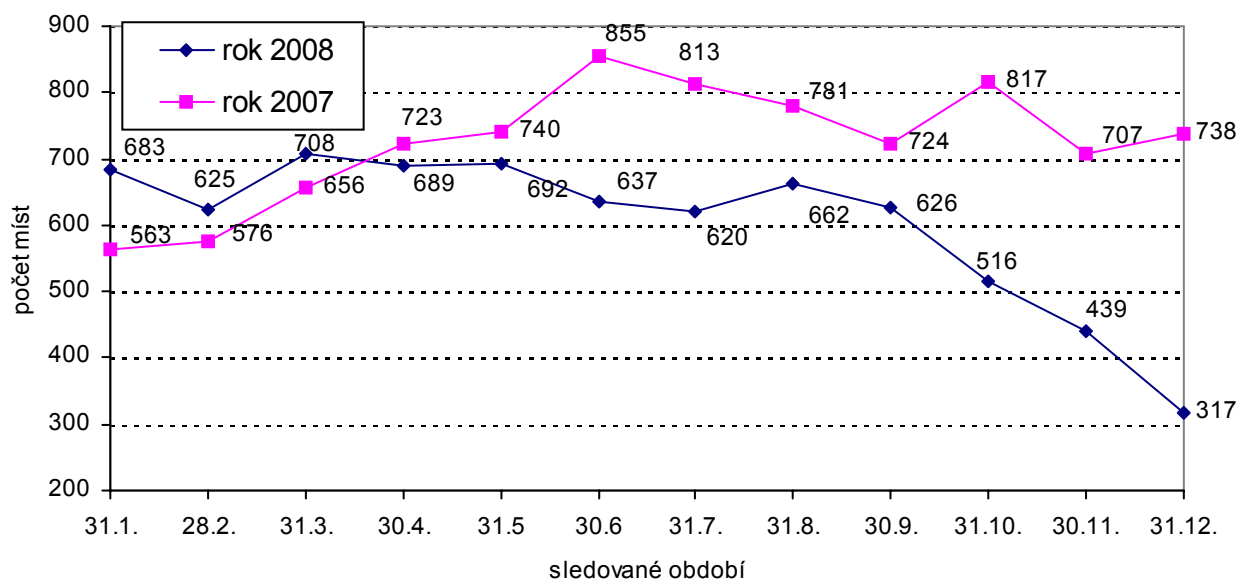
www.esfcr.cz

8. Grafická příloha

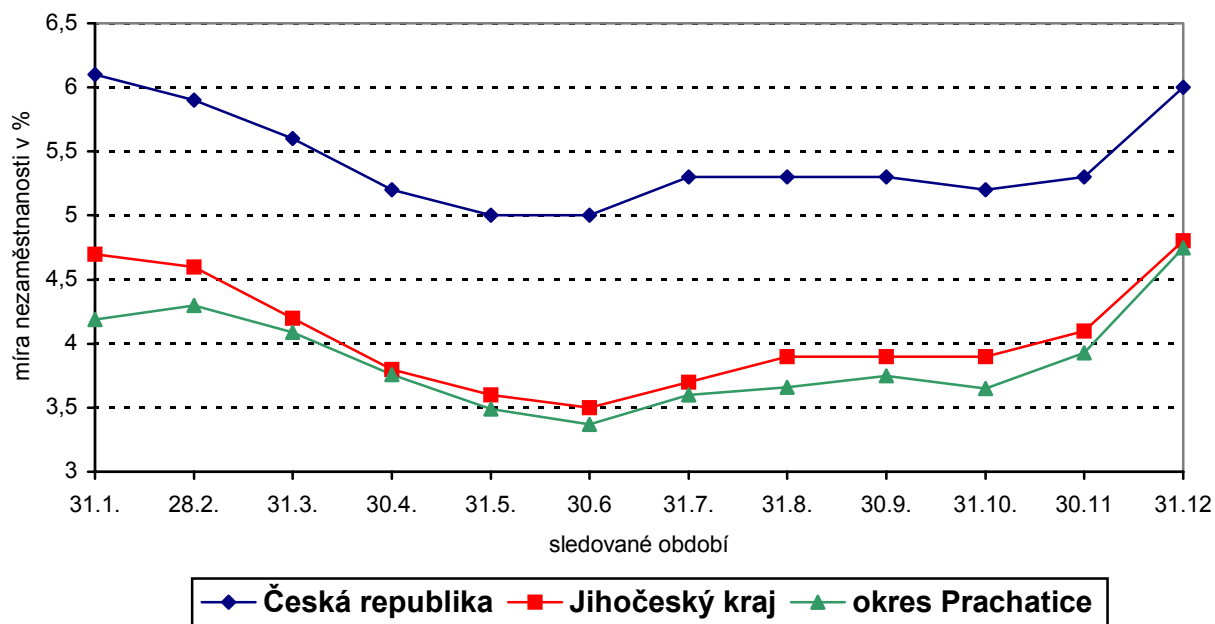
a) grafická příloha

- graf č.1 Vývoj počtu volných pracovních míst
- graf č.2 Vývoj míry nezaměstnanosti
- graf č.3 Vývoj počtu uchazečů
- graf č.4 Věková struktura uchazečů (31.12.2008)
- graf č.5 Vzdělanostní struktura uchazečů (31.12.2008)
- graf č.6 Porovnání skupin KZAM uchazeči / volná pracovní místa (31.12.2008)
- graf č.7 Uchazeči podle délky evidence (31.12.2008)
- graf č.8 Místa APZ podle jednotlivých nástrojů (1.1.2008 - 31.12.2008)

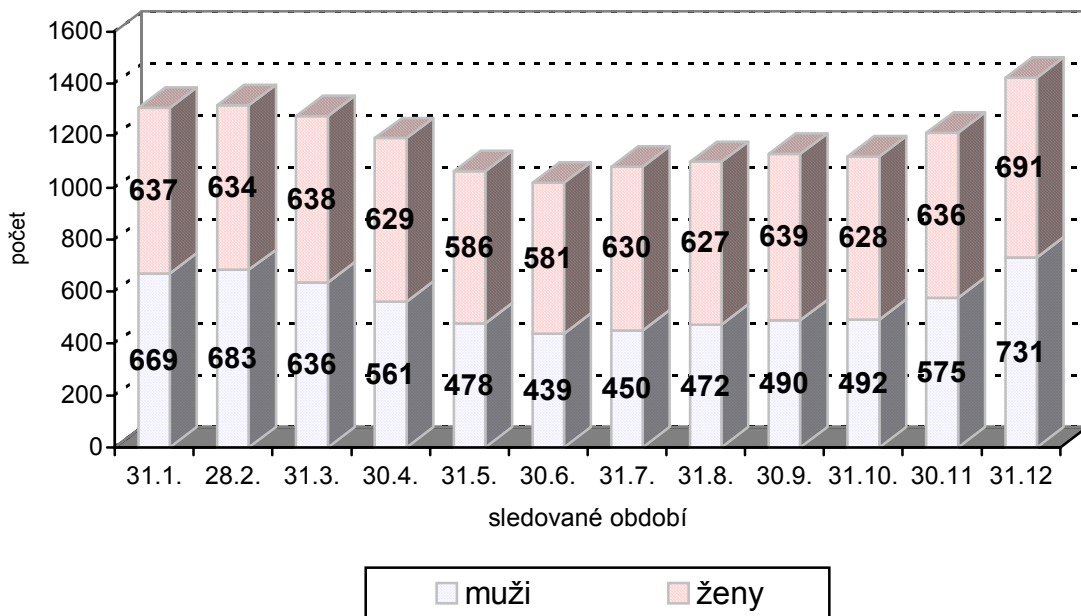
Graf č.1 – Vývoj počtu volných pracovních míst



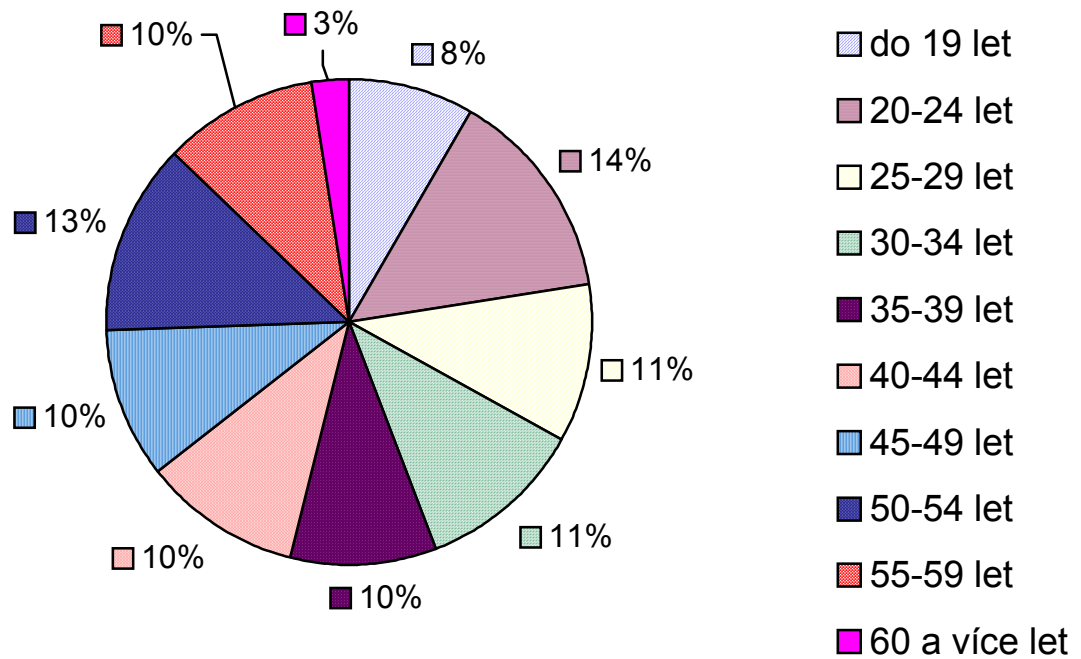
graf č.2 - Vývoj míry nezaměstnanosti



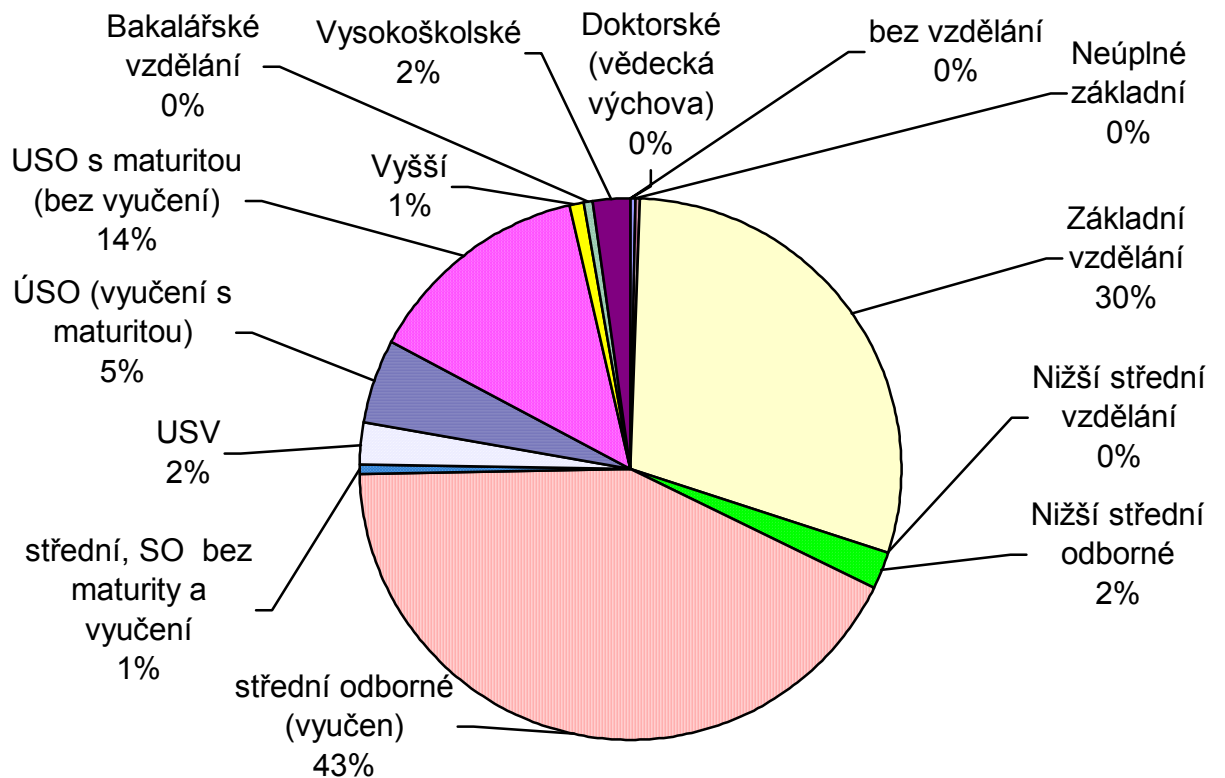
graf č.3 – Vývoj počtu uchazečů



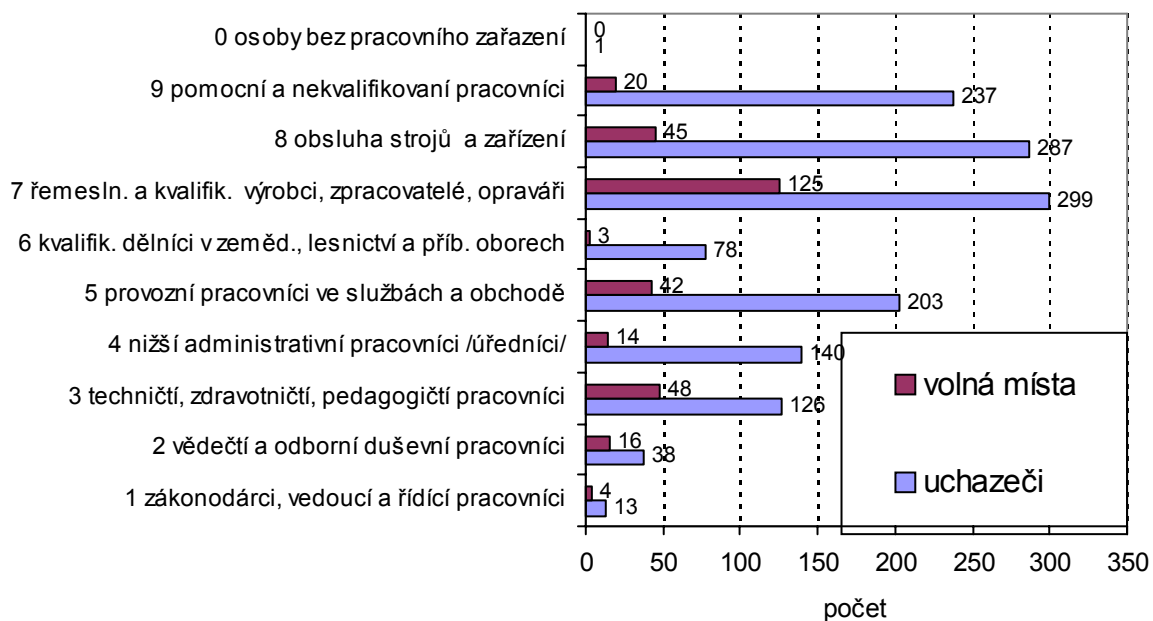
graf č.4 – Věková struktura uchazečů (31.12.2008)



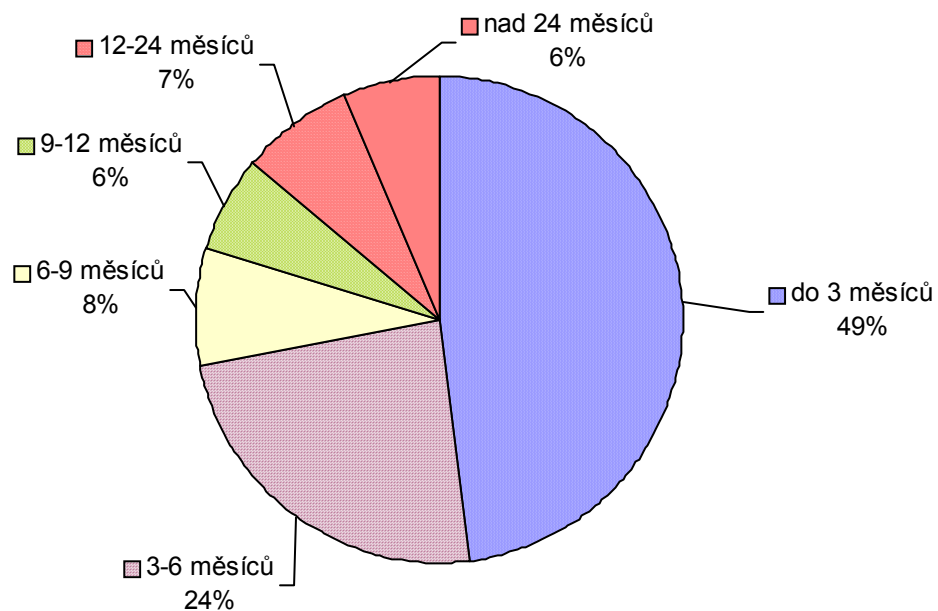
Graf č.5 - Vzdělanostní struktura uchazečů (31.12.2008)



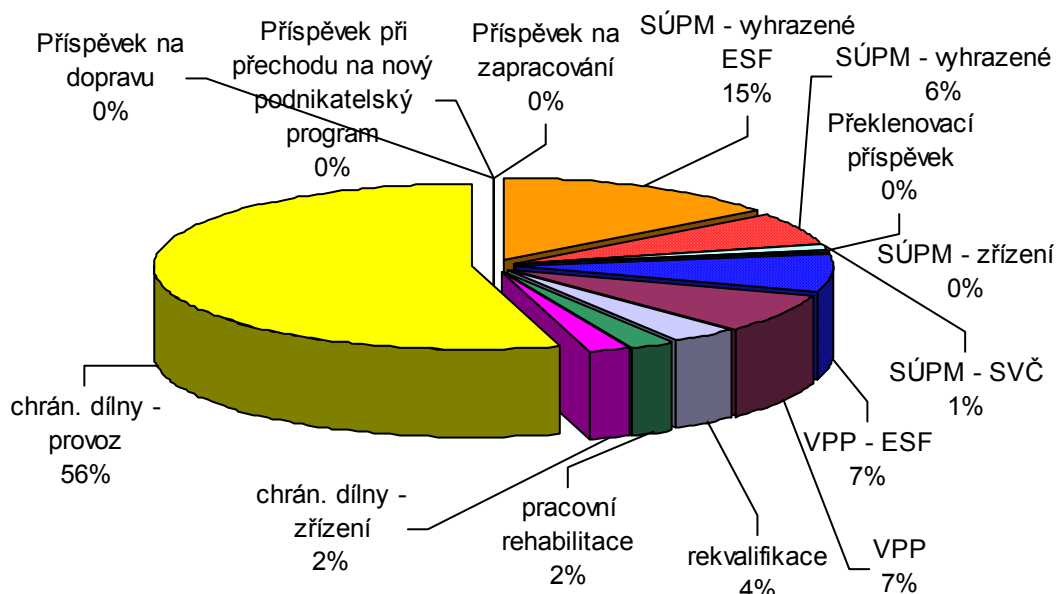
**graf č.6 - Porovnání skupin KZAM uchazeči / volná pracovní místa
(31.12.2008)**



**graf č.7 - Uchazeči podle délky evidence
(31.12.2008)**



**Graf č.8 - Místa APZ podle jednotlivých nástrojů
(1.1.2008 - 31.12.2008)**



b) seznam zkratk

- APZ – aktivní politika zaměstnanosti
- ČSÚ – český statistický úřad
- EHP – evropský hospodářský prostor
- ESF – evropský sociální fond
- CHD – chráněná dílna
- KZAM – klasifikace zaměstnání
- MPSV – ministerstvo práce a sociálních věcí
- OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná
- OP LZZ – operační program lidské zdroje a zaměstnanost
- OP RLZ – operační program rozvoj lidských zdrojů
- OZP – občan se zdravotním postižením
- SÚPM – společensky účelné pracovní místo
- VPP – veřejně prospěšné práce