

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

**NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ ŘEŠENÍ S VYUŽITÍM AKTIVNÍ
POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI**

Vedoucí bakalářské práce:

doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.

Autor:

Jana Kůsová

2010

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana KŮSOVÁ**

Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Název tématu: **Nezaměstnanost a její řešení s využitím aktivní politiky zaměstnanosti**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:

Analyzovat nástroje a opatření aktivní politiky trhu práce při řešení problémů nezaměstnanosti v regionu Vimpersko a Prachaticko

Metodický postup:

1. Literární rešerše
2. Charakteristika regionů Vimpersko a Prachaticko v kontextu trhu práce
3. Šetření ve skupině osob evidovaných na úřadu práce ve vybraném regionu
4. Využití a efekty uplatnění vybraných nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraném regionu

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studijní obor
370 05 Česká Budějovice
370 003 BUDĚJOVICE

V Českých Budějovicích dne 24. března 2009

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

Kotýnková, M.: Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha: Oeconomica, 2006.
Brožová, D.: Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica, 2006.
Kameníček, J.: Lidský kapitál : úvod do ekonomie chování . Praha, Karolinum, 2003.


Lisabonská strategie: cesta k vyššímu hospodářskému růstu, plné zaměstnanosti a k lepším životním podmínkám: jak Evropská unie zlepšuje běžný život občanů? Praha, Úřad vlády ČR, 2004.

Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti : priority České republiky = Joint assessment of the employment policy : priorities of the Czech Republic. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000.

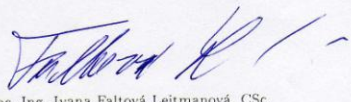
Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
Katedra ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce: 24. března 2009

Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2010


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13
370 05 České Budějovice
IČ 000 70 650, DIČ CZ0070000


doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 24. března 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svoji bakalářskou práci vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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

V Šebestově

Jana Kůsová

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce doc. Ing. Ivaně Faltové Leitmanové, CSc. za cenné náměty, metodické vedení a připomínky, které mi poskytla při zpracování bakalářské práce.

Obsah

1 ÚVOD	1
2 LITERÁRNÍ REŠERŠE	3
2.1 Nezaměstnanost.....	3
2.1.1 Příčiny a druhy nezaměstnanosti	5
2.1.2 Měření nezaměstnanosti	11
2.2 Státní politika zaměstnanosti.....	13
2.2.1 Hlavní cíle politiky zaměstnanosti	14
2.2.2 Orgány zajišťující politiku zaměstnanosti.....	15
2.2.3 Zdroje a nástroje politiky zaměstnanosti	17
3 CÍL, METODIKA, HYPOTÉZY	25
4 VLASTNÍ PRÁCE.....	28
4.1 Charakteristika regionu Vimpersko a Prachaticko v kontextu trhu práce	28
4.2 Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Prachatickém okrese.....	32
4.2.1 Vývoj zaměstnanosti	32
4.2.2 Rozvoj podnikatelských subjektů v okrese	34
4.2.3 Vývoj nezaměstnanosti.....	35
4.3 Využití a efekty uplatnění vybraných nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraném regionu.....	43
4.3.1 Financování nástrojů APZ a počet uchazečů v nich umístěných	48
4.3.2 Jednotlivé projekty a programy APZ do roku 2003	51
4.3.3 Jednotlivé projekty a programy APZ od roku 2004	54
4.4 Šetření ve skupině osob evidovaných na úřadu práce ve vybraném regionu.....	60

5 ZÁVĚR	67
6 SUMMARY	69
7 PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY	71
8 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	74
9 PŘÍLOHY.....	78

1 ÚVOD

Právo na práci patří k jednomu ze základních lidských práv člověka. Pro většinu lidí je zaměstnání jedna z nejdůležitějších věcí v životě. Dává jim pocit užitečnosti, mohou se seberealizovat a aktivně se zapojovat do společnosti. Nenajdeme však stát, kde by byla 100% zaměstnanost, vždy existuje určité procento nezaměstnanosti. Někdy je větší, někdy je menší, ale vždy patří nezaměstnanost k nejvážnějším problémům společnosti.

Nezaměstnanost způsobuje starosti státu, podnikům, ale hlavně občanům. Má důsledky ekonomické, společenské i psychologické. Z hlediska společenského a psychologického člověk ztrácí pocit, že je pro někoho užitečný, nemůže se seberealizovat, cítí se méněcenný a ztrácí sociální kontakty. K ekonomickým důsledkům patří snižování produkce, ekonomika nevyužívá své potenciální možnosti, výrobní zdroje, klesá HDP, nebo se snižuje kvalifikace lidí, protože nedochází k dalšímu vzdělávání a upevňování již dosažených vědomostí.

Proto jednou ze základních priorit politiky státu je boj s nezaměstnaností. S tímto nejvíce pomáhá státní politika zaměstnanosti jak pasivní tak i aktivní. Cílem této politiky je dosahovat přirozené míry nezaměstnanosti, tedy stavu kdy je dostatek pracovních míst a nezaměstnanost je jen dobrovolná. To znamená, že lidé jsou nezaměstnaní, protože si nechtějí hledat zaměstnání, nebo nepřijímají zaměstnání za daných podmínek.

Politika zaměstnanosti je realizována ministerstvem práce a sociálních věcí a hlavně úřady práce. Úřady práce lépe vykonávají aktivní politiku zaměstnanosti, protože reagují na regionální problémy a potřeby.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat nástroje a opatření aktivní politiky trhu práce při řešení problémů nezaměstnanosti v regionu Vimpersko a Prachaticko. Vedlejšími cíli pak jsou popis jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a analýza spokojenosti s programy a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraném regionu.

Struktura bakalářské práce je rozdělena na teoretickou a praktická část. Teoretická část se v první podkapitole věnuje pojmu nezaměstnanost, jejím druhům a ukazatelům. Druhá podkapitola je zaměřena na státní politiku zaměstnanosti. Popisuje její hlavní cíle, kdo je realizátorem, jaké jsou druhy státní politiky a jednotlivé nástroje státní politiky zaměstnanosti.

Praktická část se v první podkapitole zabývá charakteristikou regionu Vimpersko a Prachaticko z pohledu geografického, sociálního a ekonomického. V druhé podkapitole je popsáno, jak se realizuje aktivní politika zaměstnanosti ve vybraném regionu, tedy jaké využívá nástroje a programy. A v třetí podkapitole je vyhodnoceno dotazníkové šetření.

2 LITERÁRNÍ REŠERŠE

2.1 Nezaměstnanost

Mareš (1998) ukazuje na to, že ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný. Měla by se rozlišovat práce konaná pro vlastní potřebu, jako je práce v domácnosti, dobrovolné práce pro dobrovolné účely, od zaměstnání. Zaměstnání je tedy práce založena na smluvním základě a zahrnuje odměnu za její provedení.

Samuelson a Nordhaus (1991) uvádějí, že vysoká nezaměstnanost se také vyznačuje podle Okunova zákona tím, že se běžný GNP pohybuje pod úrovní potenciálního GNP. Což je projevem nedostatečného využívání zdrojů, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, ekonomika nevyrábí tolik, kolik by byla schopna.

Brožová (2006) dále vysvětluje rozdíl mezi zaměstnaným a nezaměstnaným tak, že zaměstnaný je ten, kdo má jakékoli placené povolání nebo sebezaměstnání, kdežto nezaměstnaný je ten, kdo chce pracovat, může nastoupit do určité doby do zaměstnání a nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně si nové zaměstnání hledá.

Halásková (2001) charakterizuje nezaměstnané jako osoby starší 15 let, které splňují tři podmínky.

1. Jsou bez práce, to znamená, že nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání
2. Aktivně si hledají novou práci
3. Mohou nastoupit do placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání okamžitě nejpozději do 14 dnů

➤ **Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo**

Nový (1997) uvádí, že při definování pojmů zaměstnanost a nezaměstnanost musíme vycházet z rozdělení obyvatelstva na obyvatelstvo ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. „Pod pojmem obyvatelstvo rozumíme souhrn osob žijících na určitém teritoriu, který se vnitřně člení do řady vrstev vydělujících se na základě kritérií sociálně demografické a profesně kvalifikační povahy.“ [Nový, 1997: 130]

Brožová (2006) řadí mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo zaměstnané a nezaměstnané a mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo řadí studenty, důchodce, či ženy nebo muže v domácnosti. Nový (1997) doplňuje ekonomicky neaktivní o lidi, kteří by pracovat mohli, ale nechtějí, protože prostředky pro zajištění existence získávají legální činnostmi jako je např. pobírání renty, nebo činnostmi nelegální jako jsou různé formy zločinnosti.

➤ **Registrovaní a neregistrovaní nezaměstnaní**

Nezaměstnaní se dále rozdělují na registrované a neregistrované. Podle Haláskové (2001) za registrované považujeme ty, kteří si aktivně hledají zaměstnání, tudíž využívají úřady práce, soukromé agentury zprostředkovávající zaměstnání. A neregistrovaní jsou ti, kteří nejsou vedeni v žádných evidencích. Jsou to nezaměstnaní, kteří si hledají zaměstnání, splňují obecné podmínky nezaměstnanosti, ale nevyužívají organizací zprostředkovávajících zaměstnání.

Brožová (2006) doplňuje, že mezi registrované nezaměstnané nepatří osoby, jež pracující pouze na zkrácený úvazek, i když by raději pracovaly na plný. Také v registrovaných nezaměstnaných nejsou osoby krátkodobě nezaměstnané, protože se na úřad práce nehlásí, anebo naopak úřady práce ze svých registrů vyřazují dlouhodobě nezaměstnané, kteří ztratili nárok na podporu v nezaměstnání. Dále v evidenci nejsou lidé, kteří si přestali aktivně zaměstnání hledat. Díky těmto skutečnostem, může být skutečná nezaměstnanost vyšší, než jaká je uváděná. Naopak v registrech úřadu práce jsou i lidé, kteří zaměstnání nechtějí, nabízená místa odmítají a chtějí žít jen ze sociálních dávek. Tito lidé výši nezaměstnanosti nadhodnocují, protože nepředstavují reálnou nabídku práce.

2.1.1 Příčiny a druhy nezaměstnanosti

Nový (1997) jako hlavní příčiny nezaměstnanosti uvádí:

- a) technický rozvoj- veškerá automatizace, elektronizace či robotizace snižuje potřebu živé práce
- b) vysoká porodnost – v důsledku toho i vysoký přírůstek obyvatelstva
- c) prodlužování pracovního dne – a současně zvyšování práce přesčas vede k tomu, že se snižuje počet pracovních míst
- d) vysoká zadluženost a likvidace drobných výrobců a podnikatelů – dochází při prosazování ochranných a stimulačních opatření, které vyžaduje stát
- e) nízká úroveň kapitálu – tím pádem i malé investice do rozšiřování výroby
- f) dosažený stupeň ekonomické prosperity a materiální bohatství země – je charakteristické, že vyspělé země mají vyšší míru nezaměstnanosti žen a vyšších věkových skupin obyvatelstva

➤ **Druhy nezaměstnanosti**

Nový (1997) dělí nezaměstnanost do několika forem:

- a) latentní (skrytou) - nedochází k úplnému využití pracovní síly. Pracovníci pracují ve zkrácené pracovní době
- b) dočasnou – týká se osob, kteří po ztrátě zaměstnání nacházejí bez problémů a v krátké době zaměstnání nově
- c) stagnativní – dlouhodobě nezaměstnaní, kteří marně shání zaměstnání a ztrácí naději, že najdou uplatnění
- d) dobrovolnou - týká se nezaměstnaných, kteří by mohli práci nalézt, ale odmítají pracovat za daných podmínek
- e) nepředvídatelnou – se projevuje v důsledku neočekávaných změn ve vnějších ekonomických a politických vztazích, kterým se ekonomika dané země nedokáže rychle přizpůsobit

- f) cyklická- cyklický vývoj ekonomiky
- g) strukturální- struktura pracovních sil se dostatečně rychle nepřizpůsobuje požadavkům a nárokům ve strukturálních změn v ekonomice.
- h) Halásková (2001) doplňuje o nezaměstnanost sezónní- ta se vyskytuje v odvětvích, která jsou závislá na počasí. Např. to je stavebnictví, zemědělství, cestovní ruch.

➤ **Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti**

Plnou zaměstnanost Pavelka (2007) popisuje jako zaměstnanost, při níž ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu. Z hlediska míry nezaměstnanosti je potenciální produkt takový, který je dosahován při přirozené míře nezaměstnanosti. Z toho je patrné, existuje-li plná zaměstnanost, existuje i určitá míra nezaměstnanosti, která se nazývá přirozená. Tato nezaměstnanost představuje lidi, hledající lepší zaměstnání, absolventi hledající si první místo, nebo některé podniky ukončují svou činnost, nebo naopak jiné ji rozšiřují. Z uvedených příkladů je patrné, že do přirozené míry nezaměstnanosti se zařazuje frikční a strukturální.

Mareš (1998) poznamenává, že plná zaměstnanost nastává tehdy, kdy ten, kdo chce pracovat, si práci najde a přijímá při tom mzdu, kterou mu nabízí zaměstnavatelé.

Přirozená míra nezaměstnanosti – podle Brožová (2006) je různá v různých zemích a neustále se v čase mění. To je dáno tím, jaké mají lidé subjektivní preference a motivaci hledat si práci a také jakou mají snahu přizpůsobit se měnícím se podmínkám na trhu práce. Dále je míra přirozené nezaměstnanosti ovlivněna jakým způsobem a rychlostí se šíří informace a mzdovou strnulostí, která je způsobována vládními intervencemi nebo odbory, dále vyšší podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek, jejich dosažitelností a jejich délkou vyplácení. Svoji roli také hraje dopravní infrastruktura, fungování trhu nájemního bydlení, demografická struktura obyvatelstva nebo sociální zvyklosti a tradice.

Samuelson a Nordhaus (1991) doplňují, že přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší mírou nezaměstnanosti, kterou může země mít, aniž by docházelo k nepřijatelné zrychlování inflace. Je to míra, při které se inflace nezvyšuje ani neklesá.

„Protože inflace působí jako omezení ve vztahu k hospodářské politice, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, kterou lze dlouhodobě udržet.“
[Samuelson, Nordhaus, 1997: 297]

➤ **Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Brožová (2006) uvádí, že dobrovolně nezaměstnaný je ten, který přijme práci pouze za mzdu vyšší, než která na trhu převládá. Protože hledá práci za takovéto podmínky, nemůže práci najít. Může ale využít jiných příležitostí na ostatních profesních trzích nebo může dát přednost volnému času. Častěji ale využívanou alternativou je stát se příjemcem sociálních dávek.

Holman (2005) doplňuje, že dobrovolná nezaměstnanost je nízká, jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba poskytování je krátká. Dále Brožová (2006) dodává, že, dobrovolní nezaměstnaní tedy čekají, až jim úřad práce najde práci za mzdu, kterou chtějí a odmítají nabídky s nižší mzdou, nebo místo po krátké době opouští a zůstávají u sociálních dávek.

Nedobrovolně nezaměstnané Brožová (2006) popisuje jako lidi, kteří hledají práci a jsou zároveň ochotni pracovat za mzdu, která je běžná na trhu. Někteří jsou ochotni pracovat i za mzdu nižší, přesto nemohou práci najít. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky, které brání poklesu mezd a vyčištění trhu od převýšení nabídky. Snížení mezd mohou bránit odbory, tak i stát zákonnou minimální mzdou. Kdyby se mzda snížila, převis nabídky by se částečně přeměnil na zvýšení zaměstnanosti a částečně na nezaměstnanost dobrovolnou.

➤ **Skrytá a neúplná nezaměstnanost**

Mareš (1998) rozlišuje skrytou a neúplnou nezaměstnanost. Do skryté nezaměstnanosti se zahrnují lidé, kteří nejsou registrováni jako nezaměstnaní, i když zaměstnání nemají a při určité nabídce by práci přijali. Jsou to lidé, kteří si nehledají zaměstnání a ani se neregistrují. Velkou část tvoří vdané ženy a mladiství, nebo osoby, které na hledání práce rezignovali a nebo si práci hledají sami přímo u zaměstnavatelů bez pomoci úřadů práce. Dále do skryté nezaměstnanosti patří i lidé, kteří jsou z údajů a

nezaměstnaných vyřazovány z důvodu, že jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané.

Neúplnou zaměstnanost tvoří lidé, kteří pracují na snížený pracovní úvazek, ale rádi by pracovali na plný a nebo jejich práce nevyužívá zcela jejich schopnosti a kvalifikaci.

➤ **Dlouhodobá nezaměstnanost**

Holman (2005) uvádí, že největším problémem se jeví dlouhodobá nezaměstnanost, která může mít vážné sociální důsledky, která může způsobit nejen existenční potíže člověka a jeho rodiny, ztrátu kvalifikace ale také ztrátu sebeúcty. Dlouhodobá nezaměstnanost se může někdy změnit z nedobrovolné v dobrovolnou, protože člověk mění způsob života i postoje k zaměstnání.

Samuelson a Nordhaus (1991) doplňují, že teorie dlouhodobé nezaměstnanosti se opírá o nepružné mzdy. Většina firem reguluje mzdy a platy tím, že stanoví fixní platové stupnice. Při takovémto postupu pak mají malý prostor pro výraznější úpravy výše mezd v případě, že firma má nedostatek nebo přebytek pracovních sil v určité oblasti. Strnulější výše mezd je na trzích práce, kde působí silné odborové organizace. Odborové organizace smluvně domlouvají výši mezd na dobu tří let a během této doby se mzdy neupravují podle aktuální nabídky nebo poptávky v určitých oblastech. Odborově organizovaní pracovníci také nechtějí akceptovat snížení mezd, i když je mnoho jejich kolegů nezaměstnaných.

Dále Mareš (1998) dodává, že informace a délce trvání nezaměstnanosti jsou důležité pro vymezení problémových regionů či sociálních kategorií i pro stanovení výše nákladů na státní politiku zaměstnanosti. Do nákladů se zahrnují podpory v nezaměstnanosti, tak i náklady na zprostředkování práce, které jsou daleko vyšší pro osoby dlouhodobě nezaměstnané než pro osoby krátkodobě nezaměstnané.

➤ **Frikční, strukturální a cyklická nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost

Halásková (2001) uvádí, že frikční nezaměstnanost je spojena s životním cyklem člověka a současně s hledáním lepšího pracovního místa. Lidé opětovně vstupující na trh práce nebo měnící pracovní místo, nemají dostatečné informace o pracovních místech, a proto hledání nového místa trvá určitou dobu. Dále Brožová (2006) doplňuje, že hledání nového místa trvá nějaký čas, protože lidé nechtějí přijmout hned první nabídku, ale mapují možnosti, čekají lepší příležitosti. Pokud pracovník najde zaměstnání, které vyhovuje jeho představám, kde může uplatnit svoje schopnosti, napomáhá tak k optimálnímu využití a alokaci vzácného výrobního faktoru práce.

Mareš (1998) dodává, že lidé postižení frikční nezaměstnaností se někdy v angličtině označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs), z čehož je patrná přechodnost této nezaměstnanosti.

Brožová (2006) dále vysvětluje, že obvyklá délka frikční nezaměstnanosti se pohybuje v průměru okolo třech měsíců. Délka závisí zejména na informovanosti účastníků o volných pracovních místech, která je spojena s kvalitou práce pracovních úřadů, s působením soukromých zprostředkovatelů nebo s rychlostí inzertní činnosti.

Halásková (2001) poznamenává, že tato nezaměstnanost trvá krátkou dobu a jde ji považovat za dobrovolnou.

Strukturální nezaměstnanost

Pavelka (2007) vysvětluje, že strukturální nezaměstnanost je důsledek strukturálních změn v ekonomice. V ekonomice se některá odvětví utlumují, jiná naopak expandují. To způsobuje, že pracovníci ze zanikajících odvětví mají jinou kvalifikaci než je třeba v nových odvětvích. Takovéto pracovníky nazýváme strukturálně nezaměstnané a je potřeba změnit jejich kvalifikaci, což může trvat delší dobu. Dalším důvodem strukturální nezaměstnanosti je to, že v jedné části země je vysoká nezaměstnanost, kdežto v druhé části země je dostatek volných pracovních míst, ale v důsledku nedostatečné mobility, nejsou tato pracovní místa obsazena.

Z toho je patrné, že strukturální nezaměstnanost můžeme opět považovat za dobrovolnou.

Brožová (2006) upřesňuje, že důležitou roli v strukturální nezaměstnanosti hraje mzdová sazba. Je-li mzda pružná, pak se zvyšuje v odvětvích, která expandují a láká tak ke vstupu a změně kvalifikace pracovníků z útlumových odvětví, kde poptávka a mzda klesají. Takovýto pohyb mzdové sazby potom pomáhá k přechodu pracovníků z odvětví do odvětví. Problém nastává, když mzdová sazba v útlumových oblastech neklesá, což může být způsobeno tím, že odbory nechtějí dopustit, aby se mzdová sazba snižovala, důsledkem toho pracovníci chtějí v útlumových odvětvích setrvat co nejdéle. Tím se brzdí přesuny pracovníků a prodlužuje se tak doba strukturální nezaměstnanosti.

Mareš (1998) dodává, že strukturální nezaměstnanost tvoří i osoby, které přišly o zaměstnání z důvodu technologického a technického pokroku, kdy se lidé nahrazují stroji. Tato strukturální nezaměstnanost tak může postihnout i pracovníky s vysokou kvalifikací, jejichž kvalifikace v důsledku změn není již potřebná.

Pichová (1995) dále uvádí, že strukturální nezaměstnaností jsou především ohroženy rodiče s dětmi, svobodní rodičové, starší osoby s nízkou kvalifikací a osoby se změněnou pracovní schopností, protože se snadněji přizpůsobují změnám ve struktuře pracovních míst, lidé flexibilnější, mladší, nevázaní, technicky a duševně mnohostrannější, psychicky a tělesně zdatnější. Dále jsou ohroženou skupinou ženy, protože se mohou setkávat se skrytou diskriminací ze strany zaměstnavatelů, protože se u nich očekává, že budou chtít založit rodinu.

Cyklická nezaměstnanost

Halásková (2001) vysvětluje, že cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářským cyklem v ekonomice. Tato nezaměstnanost je dána převisem celkové nabídky nad celkovou poptávkou na trhu práce a je tudíž tato nezaměstnanost nedobrovolná. Poptávka po práci klesá, je-li ekonomika ve fázi recese, což má za následek propouštění pracovníků víceméně ve všech odvětvích a nezaměstnanost tak roste, protože pracovníci nemohou najít pracovní místo jinde. Naopak je-li ekonomika ve fázi expanze, poptávka po práci roste, tudíž dochází k přijímání nových pracovníků

a tím dochází k poklesu nezaměstnanosti. Brožová (2006) dodává, že průměrná doba cyklické nezaměstnanosti trvá mezi jedním až dvěma roky.

2.1.2 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti se nejčastěji měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti

$$u = \frac{U}{L + U} * 100 (\%)$$

u- míra nezaměstnanosti

U- počet nezaměstnaných

L- počet zaměstnaných

➤ **Obecná míra nezaměstnanosti**

Mareš (1998) poznamenává, že obecná míra nezaměstnanosti závisí na faktorech ovlivňující celou ekonomiku jako cena ropy, ekonomický cyklus a podobně, kdežto specifická míra pro jednotlivé sociální kategorie je závislá na faktorech ovlivňující tyto kategorie osob jako muži, ženy, etnické skupiny, určité profese a podobně.

➤ **Specifická míra nezaměstnanosti**

Jírová (1999) a Mareš (1998) popisují specifickou míru nezaměstnanosti jako nezaměstnanost určité sociologické, věkové nebo jiné skupiny obyvatelstva. Existuje sedm ukazatelů specifické míry nezaměstnanosti.

- Míra dlouhodobé nezaměstnanosti – vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných déle než 13 týdnů k celkovému počtu pracovních sil.
- Míra propuštěných z práce – vyjadřuje podíl lidí, kteří právě ztratili zaměstnání k celkové pracovní síle. Zaměřuje se na pracovníky, kteří mají zaměstnání jako jediný zdroj příjmů.
- Míra nezaměstnaných hledajících si zaměstnání na plný úvazek – podíl nezaměstnaných, kteří hledají práci na plný úvazek, k celku pracovníků pracujících na plný úvazek.

- Běžná míra nezaměstnanosti – udává podíl všech nezaměstnaných, kteří se v posledních čtyřech týdnech snažili hledat práci k celkové pracovní síle.
- Míra zahrnující pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu – zahrnuje osoby hledající úplné zaměstnání a polovinu těch, kdo hledají práci na zkrácenou pracovní dobu a polovinu těch, kteří již takto z ekonomických důvodů pracují. Ve jmenovateli je celková pracovní síla snižená o polovinu pracujících na částečnou pracovní dobu. Tento ukazatel ukazuje, že i lidé pracující nedobrovolně na zkrácenou pracovní dobu jsou částečně nezaměstnaní a že lidé hledající zaměstnání pouze na částečný pracovní úvazek, mají z hlediska nezaměstnanosti menší váhu, než lidé hledající práci na plný úvazek.
- Míra zohledňující rezignované pracovníky – základ této míry je stejný jako u předchozí, ale jsou v ní ještě přičtení jak v čitateli i ve jmenovateli ti, kteří pracovat chtějí, ale nevěří, že práci najdou.
- Míra nezaměstnaných dospělých osob – vyjadřuje podíl nezaměstnaných starších 25 let na celkové pracovní síle starší 25 let.

2.2 Státní politika zaměstnanosti

„Členské státy EU se od začátku 90. let minulého století trvale potýkají problematikou měnící se struktury pracovních trhů a s rostoucí nezaměstnaností. Ruku v ruce s těmito změnami dochází ke zvýšení nákladů na politiky pracovního trhu, přičemž efektivita vládních intervencí je během této poslední dekády výrazně zpochybněna.“ [Horák, Horáková, Sirovátka, 2007: 7]

„Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi.“ [Krebs, 2002: 232]

Krebs (2002) dále udává, že politika zaměstnanosti přímo nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni. Ale snaží se působit na vztahy mezi nabídkou a poptávkou ve smyslu podpory rovnováhy, ne zásadní modifikací trhu práce. Rozhodující vliv má hospodářská politika a její opatření směřující k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst.

Podle jiné formulace „Politiku zaměstnanosti – chápeme ji jako součást makroekonomické hospodářské politiky – a politika pracovního trhu také mohou sledovat rozdílné, i alternativní cíle a používají rozdílné strategie: politika zaměstnanosti zahrnuje soubor makroekonomických opatření jako jsou monetární, fiskální, mzdová opatření, která pak více nebo méně přímo ovlivňují i stranu poptávky na pracovním trhu.“ [Sirovátka, 1995:68]

2.2.1 Hlavní cíle politiky zaměstnanosti

Brožová (2006) uvádí, že hlavním cílem politiky zaměstnanosti je zajistit občanům právo na zaměstnání, které vychází z Listiny základních práv a svobod. Tímto právem se rozumí svobodná volba zaměstnání a právo na zprostředkování zaměstnání.

Hlavní cíle politiky zaměstnanosti jsou ustanoveny v zákonu č. 435/2004 Sb., který charakterizuje státní politiku zaměstnanosti jako soubor opatření, který zabezpečuje právo na zaměstnání, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy a koncepci zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob nebo upravuje jak se by se měla upravovat aktivní politika zaměstnanosti a v neposlední řadě upravuje poskytování vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Více v příloze 1.

Dále tento zákon udává, že státní politiku zaměstnanosti vytváří stát spolu s dalšími subjekty, které jsou na trhu práce, a to zejména se zaměstnavateli a odborovými organizacemi a v neposlední řadě s územními správními celky, profesními organizacemi.

Krebs (2002) uvádí, že politika zaměstnanosti se zaměřuje především na:

- a) na rozvoj infrastruktury trhu práce – pomocí specializovaných institucí provádí zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří tak lepší informovanost o volných pracovních místech
- b) podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností – poskytuje různé podpory jako např. zaměstnavatelům na nová pracovní místa, začínajícím podnikatelům, dále podporuje veřejně prospěšní práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.
- c) zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly – to je dáno požadavky strukturální nezaměstnaností. Politika zaměstnanosti organizuje a podporuje rekvalifikační programy.
- d) Podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

2.2.2 Orgány zajišťující politiku zaměstnanosti

Píchová (1995) popisuje státní politiku zaměstnanosti jako cílevědomou činnost příslušných subjektů, který regulují a řeší problémy trhu práce a jejímž cílem je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Mezi orgány zajišťující státní politiku zaměstnanosti jsou:

- a) Ministerstvo práce a sociálních věcí
- b) Územní orgány práce (úřady práce)

Ad a) Ministerstvo práce a sociálních věcí

Hlavní činností ministerstva práce a sociálních věcí je řídit a kontrolovat výkon státní správy a zda- li jsou dodržovány zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.

Soušková (1997) uvádí, že ministerstvo práce a sociálních věcí má dále na starosti vyhodnocovat situaci na trhu práce, zpracovávat prognózy a koncepce zaměstnanosti a programy pro další uplatnění zaměstnanců při velkých strukturálních a organizačních změnách. Také zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti a řeší stěžejní otázky na trhu práce, které předkládá vládě nebo řídí úřady práce a uděluje a odnímá povolení právnickým a fyzickým osobám k výkonu zprostředkování zaměstnání v tuzemsku i v cizině. Podrobnější členění viz příloha 2.

Ad b) Úřady práce

Píchová (1995) uvádí, že úřady práce jako orgány státní správy vznikly v roce 1990 a sídla úřadů jsou shodná s územními obvody okresních úřadů. Na některých místech, kde je to potřebné, vznikají jednotlivé pobočky. Úřady práce poskytují služby při zprostředkování práce, poradenství a hmotné zabezpečení při ztrátě zaměstnání.

Bičíková (2008) nezbytnou součástí činnosti úřadu práce je spolupráce se zaměstnavateli, kteří mají povinnost hlásit volná pracovní místa a jejich charakteristiku úřadům práce a to do deseti kalendářních dnů a následně opět do deseti dnů nahlásit obsazení tohoto místa.

Tato hlášení jsou důležitá pro aktuální evidenci volných pracovních míst a pro zprostředkovatelskou funkci úřadů práce. Proto charakteristika volných pracovních míst musí být co nejpřesnější, aby úřad vybral správné uchazeče.

➤ **Odbory úřadů a jejich činnosti**

Píchová (1995) uvádí, že úřady práce se vnitřně dělí na čtyři odbory¹, jež realizují vymezený úsek činnosti. První „Odbor trhu práce“ navrhuje politiku zaměstnanosti v regionu, organizuje aktivní politiku zaměstnanosti a také vede statistiku trhu práce. Druhý „odbor zprostředkování“ vede evidenci uchazečů o zaměstnání, zprostředkovává základní informace nezaměstnaným, uskutečňuje poradenství k volbě povolání a ke změně povolání, obsazuje volná pracovní místa a také připravuje podklady pro rozhodnutí o hmotném zabezpečení. Třetí „odbor ekonomický“ zabezpečuje ekonomické činnosti úřadu práce. Poslední „odbor právní a kontrolní“ zabezpečuje veškeré právní činnosti úřadu práce a eviduje všechny zadané a realizované kontrolní úkoly.

Mezi další činnosti úřadu práce se zařazuje např. podpora projektů a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, vykonává kontrolní činnosti a přijímá a vyřizuje stížnosti občanů, také rozhoduje zda-li se fyzická osoba považuje nebo ne za osobu zdravotně znevýhodněnou. [portal.mpsv.cz]

➤ **Hlavní funkce úřadů práce**

Krebs (2002) dělí hlavní funkce úřadů práce na:

- informační – poskytování informací o volných pracovních místech, situaci na trhu práce, příčinách nerovnováhy, mzdových požadavcích apod.
- poradenskou – poradenství v oblasti ekonomické, sociální, psychologické, jednání se o pracovní uplatnění a rekvalifikaci
- Zprostředkovatelskou – evidovaným uchazečům zprostředkovává pracovní místa, pomáhá najít pracovní místa handicapovaným, dále zprostředkovává

¹ Píchová, I.: K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti. Brno, Masarykova univerzita, 1995, str.16

rekvalifikaci a poskytují hmotné zabezpečení uchazečům v případě nezaměstnanosti a rekvalifikace

- podnikatelskou – finanční účastní se podílí na tvorbě nových pracovních míst

2.2.3 Zdroje a nástroje politiky zaměstnanosti

Krebs (2002) uvádí, že zdrojem financování státní politiky zaměstnanosti jsou:

- účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti – ty jsou vytvářeny platbami pojistného, které platí jak zaměstnanec tak i zaměstnavatel a také OSVČ
- státní rozpočty, které čerpají prostředky na financování politiky zaměstnanosti z daní

Platby jsou vypočítány procentní sazbou z hrubé mzdy a určité části příjmů u osob samostatně výdělečně činných. Takto získané zdroje zatěžují plátce a vedou k růstu ceny práce. Tyto zdroje kryjí velice nákladné programy a aby byly efektivní, nesmí vyvolávat nepřiměřený růst ceny práce a vysoké daně či pojistné. To může vést k demotivaci zaměstnavatelského sektoru a k útlumu ekonomického růstu.

Převážná většina těchto prostředků jde na pasivní politiku zaměstnanosti.

Brožová (2006) doplňuje, že politika zaměstnanosti je velice nákladná finanční záležitost a přesto ani rekvalifikační programy ani investiční pobídky nedokážou nezaměstnanost snížit.

➤ **Nástroje využívané politikou zaměstnanosti**

Halásková (2001) vysvětluje, že politika zaměstnanosti uplatňuje nástroje a opatření k zvyšování zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti. Tyto nástroje se mohou aplikovat celoplošně nebo rozdílně, vzhledem k regionálním rozdílům, strukturálním změnám nebo s ohledem na problematické skupiny na trhu práce.

Halásková (2001) uvádí, že základní strategii politiky zaměstnanosti je vytváření prostředků působících jako prevence vzniku nebo růstu nezaměstnanosti. K nejvýznamnějším patří podpora vzniku pracovních míst, nabídka rekvalifikačních kurzů, zvyšování účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti, motivace k práci, také

geografické a profesní mobilitě obyvatel, harmonizuje národní politiku práce a koordinuje politiku zaměstnanosti Evropské unie a sladuje tuto politiku se zeměmi visegrádské skupiny. Dále se k těmto prostředkům řadí vytváření programových a organizačních předpokladů pro čerpání prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie.

➤ **Pasivní politika zaměstnanosti**

Krebs (2002) uvádí, že politika zaměstnanosti prošla dlouhodobým vývojem. Jako první se začala uplatňovat pasivní politika zaměstnanosti, která byla prováděna nejrůznějšími formami dávek a podpor v nezaměstnanosti. Tato opatření se objevují již na začátku dvacátého století, kdy dochází ke změně pohledu na příčinu nezaměstnanosti. Společnost si začíná uvědomovat, že nezaměstnanost není způsobena jen postojem člověka, ale je determinována společensky a sociálněekonomickými faktory. V 70. letech v době ropných šoků velice rostla nezaměstnanost, která se řešila jen pasivní politikou nezaměstnanosti, což se ukázalo jako nedostačující a vyspělé státy se zaměřily spíše na aktivní politiku zaměstnanosti. Tedy na investování do lidí a jejich schopností.

Halásková (2001) vysvětluje, že politikou zaměstnanosti se rozumí vyplácení podpor v nezaměstnanosti, nebo možnost dřívějšího odchodu do důchodu. Zahrnuje nejrůznější formy kompenzace za ztrátu výdělků v nezaměstnanosti.

Vyskytují se dvě formy podpory příjmu v nezaměstnanosti a to:

- Pojištění v nezaměstnanosti, vyjádřené systémem podpor v nezaměstnanosti
- Státní podpora v nezaměstnanosti, vyjádřena systémem sociálních dávek

Dále Halásková (2001) doplňuje, že vyplácení podpor v nezaměstnanosti se skládá z příspěvků zaměstnavatelů a zaměstnanců a z finanční podpory státu. Vyplácení podpor je časově omezeno a jejich výše je určena procentem z poslední mzdy. Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od délky placení dřívějších příspěvků a nezáleží na jiných příjmech, jako je majetek nebo úspory.

Vyplácení státní podpory je spojeno se sociální potřebností. To znamená, že se vyplácí na základě uznání potřebnosti, tedy musí se prokázat výše příjmů domácnosti.

Výše se neodvívá na dřívějším výdělku, ale je dána určitá minimální úroveň příjmu a doba jejího vyplácení je neomezená.

Brožová (2006) uvádí, že štedrá sociální síť umožňuje lidem být dlouho mimo trhy práce a důsledkem toho se nezaměstnanost zvyšuje. Zvyšování nastává v důsledku toho, že tlumí nepříznivé dopady nezaměstnanosti a tím se omezuje úsilí pracovníků hledat si nové pracovní místo. Na druhé straně podpora umožňuje pracovníkovi nepřijmout první nabídku práce, ale může si najít zaměstnání, kde nejlépe uplatní své schopnosti a tím se napomáhá k optimální alokaci práce.

➤ **Aktivní politika zaměstnanosti**

Krebs (2002) uvádí, že rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti se dá časově zařadit do období po druhé světové válce. Avšak její opatření nebyla výrazná do 60. let. Halásková (2001) to vysvětluje tím, že po válce bylo období velké rekonstrukce, tím pádem byla i nezaměstnanost nízká a také svoji roli v tom měl demografický vývoj a menší nároky na strukturální a technologickou přizpůsobivost pracovní síly. Teprve v 70. letech došlo ke změně. Více se začala podporovat strana nabídky a její kultivace pomocí pracovního výcviku, rekvalifikace a jiné opatření, které umožňují snadnější přístup k pracovnímu umístění. Dále se podpora zaměřuje na vytváření nových pracovních míst v rámci veřejného a soukromého sektoru, především v popředí zájmu je životní prostředí, energie, doprava, trávení volného času, umění, sport či pečovatelské služby. Tato podpora se uskutečňuje finančními příspěvky na tvorbu nových míst, lokálních podnikatelských iniciativ a dále se pomáhá s přístupem k finančním zdrojům.

Sirovátka (1995) vysvětluje aktivní politiku zaměstnanosti jako odpověď na dilema směny mezi inflací a nezaměstnaností. Vychází se z poznání, že v určitých odvětvích je nezaměstnanost vysoká, kdežto v jiných existuje poptávka po práci. „V takové situaci makroekonomická opatření, jež by obecně zvyšovala poptávku, by ještě před tím, než by došlo k pozitivním výsledkům v postižených odvětvích, způsobila „přehřátí“ ekonomiky. Proto je doplněk obecné makroekonomické politiky práce aktivní politika pracovního trhu, jež je selektivně využita v postižených odvětvích a oblastech“ [Sirovátka, 1995: 68]

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, který zajišťuje maximálně možnou úroveň zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo, úřady práce a ti podle situace na trhu práce spolupracují s dalšími subjekty. Dále v Právních předpisech o nezaměstnanosti (2009) jsou vyjmenovány nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti. [Právní předpisy o nezaměstnanosti, 2009] Těmito nástroji jsou:

- a) společensky účelná pracovní místa
- b) veřejně prospěšné práce
- c) příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- d) investiční pobídky
- e) rekvalifikace

Součástí aktivní politiky je také poradenství, které mají na starosti úřady práce, aby zjistily předpoklady fyzických osob pro volbu povolání a to z pohledu osobnostních tak i kvalifikačních. Dalším opatřením aktivní politiky zaměstnanosti je i podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení nezaměstnanosti. Tato poradenství se uskutečňují s pomocí odborných zařízení, jako jsou pedagogicko - psychologické poradny a bilanční diagnostické pracoviště. [Právní předpisy o nezaměstnanosti, 2009]

a) Společensky účelná pracovní místa

Burdová (1999) uvádí, že společensky účelná pracovní místa jsou místa, která vznikají na základě domluvy úřadu práce a konkrétního zaměstnavatele a jsou zřizována minimálně na dva roky. Takováto místa vznikají převážně v okresech s vyšší mírou nezaměstnanosti a s malým počtem volných pracovních míst. Takovéto místo je možné zřídit i s uchazečem, který se rozhodne samostatně podnikat.

Rudolf a Hála (2000) doplňují, že tato místa vytváří zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce, jako nová pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání vedené na úřadě práce, kterým nejde zajistit pracovní místo jiným způsobem.

„Na základě této dohody může úřad práce poskytnout:

- návratnou finanční výpomoc
- dotaci na úhradu mezd a jejich náhrad, včetně zdravotního a sociálního pojištění
- dotaci na úhradu úroků z úvěrů
jinou účelově určenou dotaci“ [Rudolf, Hála, 2000: 26]

b) Veřejně prospěšné práce

Burdová (1999) popisuje veřejně prospěšné práce jako dočasnou možnost pro obtížně umístitelné osoby, za které se považují osoby bez vzdělání nebo s nízkou kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnané apod. Hlavním cílem tohoto nástroje je, aby si lidé udrželi pracovní návyky a motivaci k hledání trvalého zaměstnání.

Veřejně prospěšné práce jsou chápány jako omezené pracovní příležitosti jako údržba veřejných prostranství, úklid, údržba veřejných budov a komunikací, či jiné práce prospěšné obci, státním nebo jiným obecně prospěšným institucím. Doba takovéto práce nepřekračuje dvanáct měsíců. Vytváří je zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce, který může poskytnout příspěvek, který se může rovnat výši skutečně vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. [Právní předpisy o nezaměstnanosti, 2009]

c) Příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek na zapracování přijímá zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce uchazeče, který zajišťuje zvýšenou péči, může zaměstnavatel dostat příspěvek na zapracování. Tento příspěvek se vyplácí maximálně tři měsíce a může se maximálně rovnat polovině minimální mzdy. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program poskytuje úřad práce zaměstnavateli na základě dohody, když zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek se poskytuje na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší a vyplácí se maximálně 6 měsíců.

Tento měsíční příspěvek může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. [Právní předpisy o nezaměstnanosti, 2009]

d) Investiční pobídky

Investičními pobídkami se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikace či školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se vyplácí zaměstnavateli na krytí části nákladů, které budou na tyto aktivity skutečně vynaloženy. Tuto hmotnou podporu poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a nemůže být použita na jiný účel, než je určeno. [Právní předpisy o nezaměstnanosti, 2009]

e) Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržení nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“ [Právní předpisy o zaměstnanosti, 2009: 73]

Rekvalifikace mohou provádět jen zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem. Akreditace je udělována Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy na dobu tří let. Rekvalifikačnímu zařízení provádějícímu rekvalifikaci uchazečů nebo zájemců na základě dohody mohou být uhrazeny náklady spojené s touto rekvalifikací.

Rekvalifikaci dělíme do dvou skupin:

- Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání– rekvalifikace se provádí na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Účastníkovi rekvalifikace úřad práce proplácí náklady rekvalifikace a také mu může poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

- Rekvalifikace zaměstnanců – provádí-li se tato rekvalifikace na základě domluvy zaměstnavatele a úřadu práce, může být zaměstnavateli hrazena část nebo celá výše nákladů s ní spojené. Tato rekvalifikace se provádí v zájmu zvýšení možnosti pracovního uplatnění zaměstnanců a spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. Dohoda může být uzavřena i mezi zaměstnavatelem, úřadem práce a rekvalifikačním zařízením. Rekvalifikace je prováděna během pracovní doby zaměstnance a náleží mu za to náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se provádí, jen když je to nezbytné, vzhledem k jejímu zabezpečení. [Právní předpisy o nezaměstnanosti, 2009]

Dále Burdová (1999) doplňuje, že rekvalifikace je nejmladší součástí vzdělávání v České republice a je převážně cíleno na skupinu nezaměstnaných, i když se netýká jenom jich. Cílem je zlepšení dosavadní kvalifikace účastníka, získání nových dovedností a umožnění pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Zlepšení kvalifikace může probíhat ve dvou typech rekvalifikačního vzdělávání a to v rámci specifické rekvalifikace a nespecifické rekvalifikace.

Specifickou rekvalifikací se získají předpoklady pro výkon určitého předem slíbeného zaměstnání a nespecifickou rekvalifikací se získává celkové zlepšení postavení uchazeče na trhu práce.

➤ **Cílené programy k řešení zaměstnanosti**

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti se také využívá cílených programů. Cílené programy jsou určeny k řešení problémů obecního, okresního, krajského nebo celostátního charakteru. Mohou se využívat i mezinárodní programy financované v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství. Cílený program s celostátním charakterem je schvalován vládou, ostatní jsou schvalovány ministerstvem. Cíleným programem tedy chápeme soubor opatření, který napomáhá fyzickým osobám uplatnit se na trhu práce, ale jsou to i programy, které podporují obnovu nebo technické zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. [Právní předpisy o nezaměstnanosti, 2009]

Burdová (1999) dále dodává, že velice důležitý prvek v rámci politiky zaměstnanosti je systém profesního poradenství, který se rozvíjí v rámci úřadů práce, ale i dalších státních i nestátních iniciativ, které musí být podpořeny dostatečným informačním zázemím.

➤ **Individuální akční plán**

Horák, Horáková, Sirovátka (2007) uvádějí, že v České republice se od roku 2003 v aktivní politice zaměstnanosti začal využívat nový nástroj a to individuální kontrakt s nezaměstnanými, tzv. individuální akční plán. Jedná se o preventivní a zároveň i kurativní metodu včasné intervence, která je určena převážně mladým a dlouhodobě nezaměstnaným osobám vedených na úřadech práce.

Individuální akční plán je založen na principech profesionálního jednání s lidmi. Jednání může být neformální založené na individuálním přístupu poradců a profesionalismu nebo může být striktně formální, byrokratické, tedy založené na asymetrickém vztahu mezi poradci a nezaměstnanými, jsou využívány jen rutinní postupy a životní situace nezaměstnaných je brána pouze formálně.

Individuální akční plán se používá v procesu zprostředkování zaměstnání a musí být doložen písemnou dohodou mezi poradcem a nezaměstnaným klientem. Tato dohoda obsahuje informace o klientově aktuální situaci na trhu práce, jeho potřebách a úsilí v této oblasti. Cílem dohody je naplánovat klientovi postup k co nejrychlejšímu nalezení pracovního místa.

K naplňování těchto plánů nejvíce přispívají řadoví poradci, zprostředkovatelé, kteří jim udávají výslednou podobu.

3 CÍL, METODIKA, HYPOTÉZY

Hlavní cíl

Analyzovat nástroje a opatření aktivní politiky trhu práce při řešení problémů nezaměstnanosti v regionu Vimpersko a Prachaticko.

Analýza zkušenosti uchazečů s konkrétními programy a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraném regionu.

Vedlejší cíl

Popis jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich využívání ve vybraném regionu.

Hypotéza

1. Méně než polovina všech evidovaných uchazečů je zapojeno do programů a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
2. Uchazeči málo využívají nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.

Zkoumané oblasti

Okres Prachatice s hlavním zaměřením na dva správní obvody Vimpersko a Prachaticko.

Sledované období

Sekundární zdroje budou za období minimálně posledních sedmi let, podle dostupnosti dat. Primární zdroje budou získány pomocí dotazníkového šetření.

Zdroje dat a prostředky k dosažení cíle

V teoretické části budou použity sekundární data, které budou získány četbou literatury, internetových článků a zákonů.

V praktické části budou použity opět sekundární data a to informace z Českého statistického úřadu a z internetových stránek úřadu práce v Prachaticích a primární data z dotazníkového šetření.

Teoretická část

Teoretická část bude rozdělena na dvě velké kapitoly. V první kapitole se bude zabývat nezaměstnaností. Budou uvedeny hlavní definice pojmu nezaměstnanost, hlavní tři pohledy na to, co způsobuje nezaměstnanost, jak se nezaměstnanost řeší a jaké jsou druhy nezaměstnanosti. V druhé kapitole se bude zabývat státní politikou zaměstnanosti, její charakteristikou, jaké má cíle, jaké používá nástroje k dosažení vytyčených cílů, kdo na tuto politiku dohlíží, jakými zdroji je financována. Důležitým bodem v této kapitole bude vymezení pojmu a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Praktická část

Praktická část bude rozdělena na tři podkapitoly, a to na charakteristiku vybraného regionu, za druhé jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou využívány a jak jsou efektivní ve vybraném regionu, a třetí podkapitola bude zaměřena na vyhodnocení dotazníkového šetření mezi osobami evidovaných na úřadu práce.

V charakteristice zvoleného okresu a jeho části se práce zabývá vývojem počtu obyvatel, jací jsou největší zaměstnavatelé, jak se vyvíjí počet OSVČ, a v neposlední řadě jak se vyvíjí míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle věku a podle jednotlivých odvětví. Data k těmto jednotlivým charakteristikám budou získány ze sekundární zdrojů a to hlavně z Českého statistického úřadu a internetových stránek Úřadu práce v Prachaticích.

Druhá podkapitola bude zaměřena na to, jaké nástroje, programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou nejvíce využívány ve vybraném regionu, jak dlouho jsou již používány a kolik evidovaných uchazečů na úřadu práce bylo zapojeno v těchto programech.

V poslední podkapitole budou shrnuty výsledky z dotazníkového šetření, které proběhnou mezi evidovanými uchazeči na Úřadu práce ve Vimperku a Prachaticích a

dále dotazník bude vyvěšen na internetové stránce www.vyplnto.cz, kde na něj budou moci odpovídat zaměstnaní i nezaměstnaní.

Otázky budou zaměřeny na to, jak dlouho jsou lidé nezaměstnaní, jestli využívají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jestli jsou s těmito programy spokojeni. Také se otázky budou zabývat lidmi, kteří jsou zaměstnaní, jak si práci našli a jak dlouho byli před nástupem do zaměstnání nezaměstnaní.

Data získaná tímto dotazníkovým šetřením budou použita k potvrzení nebo vyvrácení stanovených hypotéz.

V celé praktické části budou používány především jednoduché grafy a tabulky, které budou vytvořeny v programu Microsoft Excel.

4 VLASTNÍ PRÁCE

4.1 Charakteristika regionu Vimpersko a Prachaticko v kontextu trhu práce

Okres Prachatice leží v jihozápadní části Jihočeského kraje. Na západu hraničí s okresem Klatovy, ze severu s okresem Strakonice, na východě s okresem České Budějovice a na jihovýchodě s okresem Český Krumlov.

Dále na západní straně hřebeny Šumavy tvoří přirozenou hranici se Spolkovou republikou Německo v délce 43 km a na jihu v oblasti Nové Pece a Třístoličníku je krátká 6 km hranice s Rakouskem

Okres Prachatice se nachází v Jihočeském kraji a je složen z 65 obcí, které jsou rozděleny do 4 správních obvodu obcí s rozšířenou působností. [czso.cz]

Podrobné členění a obrázky viz příloha 3.

➤ **Situace geologická, přírodní, ekologická a kulturní**

Většinu okresu tvoří podhorská vrchovina, která přechází v horské pásmo Šumavy. Nadmořská výška se v převážné části okresu pohybuje mezi 600 – 800 m. Ačkoli zemědělská půda zabírá 40% plochy obvodu, díky nadmořské výšce a klimatu, které je mírně chladné s vlhkým létem a dlouhým trváním sněhové příkrývky, není zcela vhodná pro zemědělství, a proto se v tomto odvětví nemůže vytvářet tolik pracovních míst jako v jiných okresech. Převážnou část tvoří lesy, ale ani ty neposkytují velké procento pracovních příležitostí, protože tyto lesy patří do Chráněné krajinné oblasti a Národního parku Šumava.

Pracovní příležitosti však nabízí celkový ráz krajiny, který je velice vhodný pro cestovní ruch, a to jak díky kulturním památkám jako zámek Vimperk, městská památková rezervace v centru Prachatic nebo historie Solné stezky, tak hlavně díky přírodnímu bohatství, které umožňuje pěší i cykloturistiku, v některých úsecích vodních toků lze provozovat vodní turistiku a v neposlední řadě jsou zde velmi dobré podmínky pro lyžaře.

➤ **Infrastruktura a odvětvová struktura**

Silniční síť je poměrně hustá, nejdůležitější je silnice I. třídy, která vede od státní hranice Strážný na Vimperk, dále vede do sousedního okresu na Strakonice a dále na Prahu. Přímé železniční spojení mají všechny 4 města a 17 obcí. [prachatice.cz]

Podle odvětvové struktury je nejvýznamnější sektor průmysl, v němž pracuje 40% zaměstnaných lidí, což je více než celokrajový průměr. Kolem krajského průměru se pohybuje zemědělství, stavebnictví a ubytování. Pod průměrem je podíl zaměstnanců v tržních službách, obchodě a v dopravě. Výrazně nadprůměrný je podíl zaměstnanců v netržních službách. [czso.cz]

Prachaticko

Mikroregion Prachatice má z celého okresu nejvíce rozvinutý průmysl, obchod a sféru služeb. Dopravní infrastruktura je vyhovující a to zejména dopravní obslužnost do Českých Budějovic a Strakonice. Významné obce z hlediska zaměstnanosti jsou: Prachatice, Vlachovo Březí, Husinec, Lhenice a Strunkovice nad Blanicí. Nejvýznamnější zaměstnavatelé mají zaměření na elektrotechniku, strojírenskou, potravinářskou a textilní výrobu a také na poskytování služeb.

rozhodující zaměstnavatelé²:

- „VISHAY ELECTRONIC spol. s r.o. (výroba elektronických součástek)
- Nemocnice Prachatice (poskytování léčebně preventivní péče)
- KLIMA a.s. (výroba axiálních a radiálních ventilátorů)
- MADETA, a.s. (úprava a zpracování mléka)
- COPI – J a.s. (textilní výroba)“

Vimpersko

Mikroregion Vimpersko je průmyslově zemědělská oblast. S druhým největším zastoupením průmyslu v okrese. Tento mikroregion se nachází na území Národního parku Šumava a Chráněné krajinné oblasti Šumava a jsou zde vytvořeny kapacity pro

rekreační činnost a turistický ruch. Mezi významné obce z hlediska zaměstnanosti jsou: Vimperk, Čkyně, Zdíkov, Vacov, Stachy a Strážný. Významní zaměstnavatelé jsou zaměřeni na elektrotechnickou a plastikářskou výrobu a výrazný podíl má i lesnická činnost.

Rozhodující zaměstnavatelé³:

- Správa Národního parku a Chráněné krajinné oblasti Šumava, příspěvková organizace (správa národního parku)
- „ROHDE & SCHWARZ závod Vimperk, s.r.o. (výroba elektroniky)
- LESY ČR s.p. lesní závod Boubín se sídlem ve Vimperku (hospodářská činnost v lese)
- Seaguis - Löffler Kunststoffwerk spol. s r.o (výroba výlisků z plastických hmot)
- Jednota, spotřební družstvo ve Vimperku (obchodní činnost)“

➤ **Obyvatelstvo**

Hustota obyvatelstva s 37 obyvateli na km² je nejnižší v kraji, což je dáno příhraniční oblastí, kde došlo k odsunu obyvatel po druhé světové válce a tím i k zániku několika velkých obcí. V okrese žije 51 548 obyvatel, jež jsou nejvíce soustředěny do velkých měst Netolice, Prachatice, Vimperk a Volary. Správní obvod Prachaticka tvoří 44 obcí s počtem necelých 34 tis. obyvatel, z nichž 55% bydlí ve třech městech-Netolice, Prachatice, Volary.

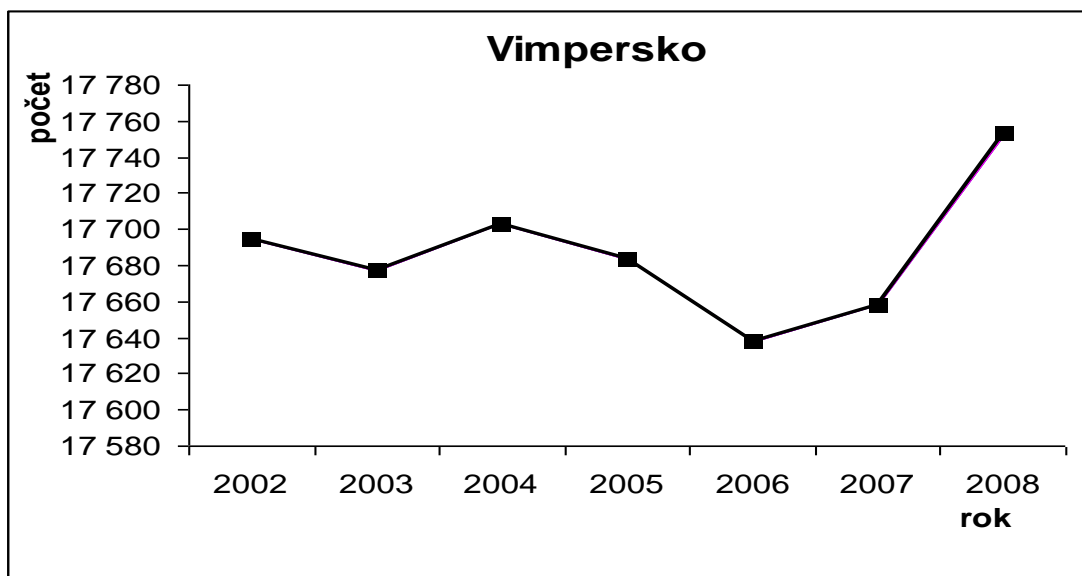
Správní obvod Vimperska tvoří 21 obcí, ve kterých žije necelých 18 tis. obyvatel a z toho 45,8% bydlí v přímo ve Vimperku. Z 21 obcí má 16 obcí méně než 1000 obyvatel, to je 21% Vimperska. Vývoj ukazuje tabulka 2, příloha 4 . [portal.mpsv.cz]

² Portal.mpsv.cz : Úřad práce v Prachaticích [online]. 25.5. 2005 [cit. 2010-03-01]. Charakteristika okresu Prachatice. Dostupné z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/dokumenty_stazeni/charakteristika.pdf >

³ Portal.mpsv.cz : Úřad práce v Prachaticích [online]. 25.5. 2005 [cit. 2010-03-01]. Charakteristika okresu Prachatice. Dostupné z WWW:

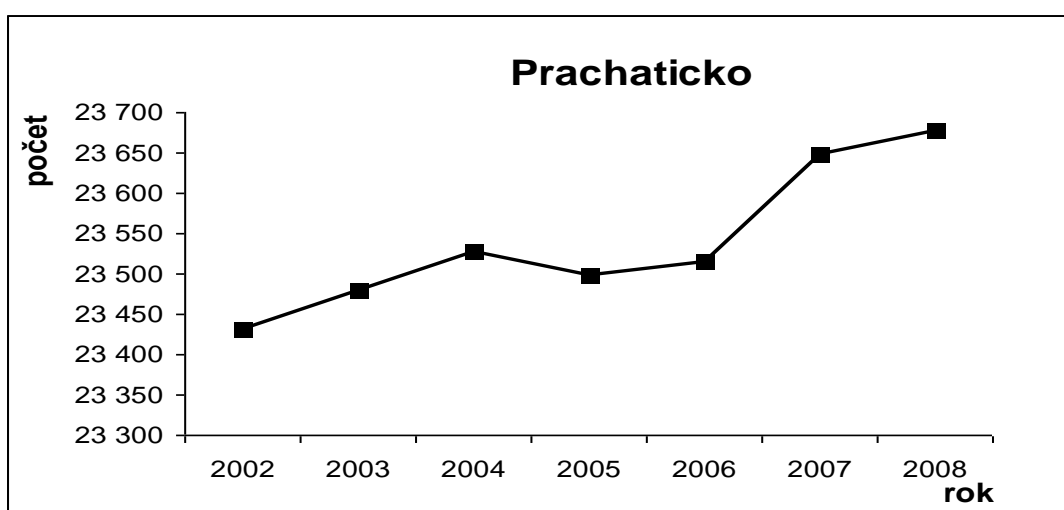
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/dokumenty_stazeni/charakteristika.pdf >



Graf 1: Počet obyvatel Vimperska.

Zdroj: <http://www.czso.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31. 12. daného roku

Z grafu 1 je patrný neustálý mírný růst počtu obyvatel na Vimpersku za posledních sedm let. V grafu vidíme dvě vychýlení a to mezi roky 2005 a 2006, kdy došlo k úbytku obyvatel hlavně přímo ve Vimperku, což bylo způsobeno především stěhováním. Další výrazné vychýlení je mezi roky 2007 a 2008, kdy došlo k přírůstku obyvatelstva díky přistěhování a to zejména do obce Čkyně a do obce Zdíkov.



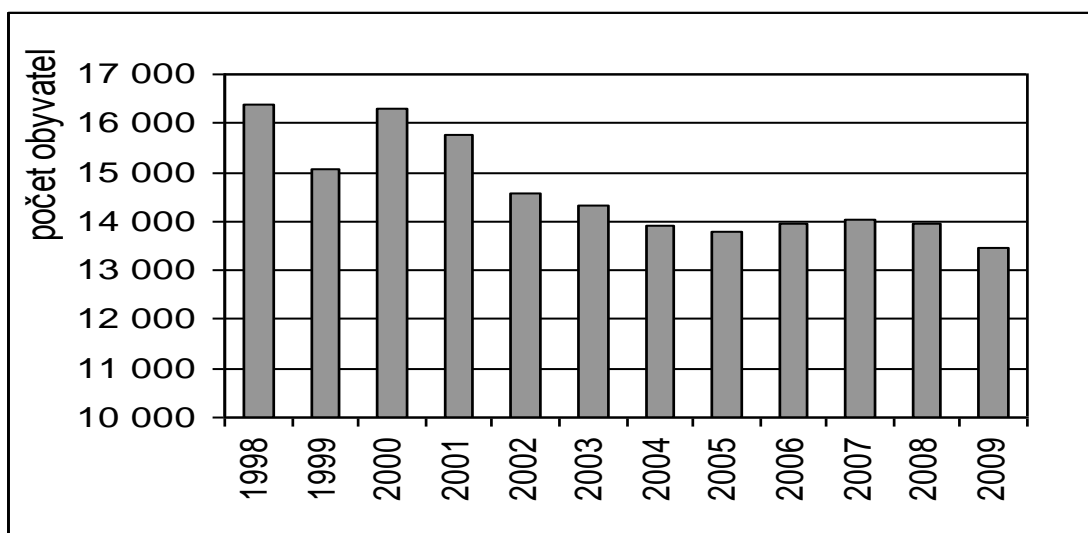
Graf 2: Počet obyvatel na Prachaticku.

Zdroj: <http://www.czso.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31. 12. daného roku

Stejně jako ve správním obvodě Vimpersko, je i ve správním obvodě Prachaticko za posledních sedm let znát růst počtu obyvatelstva jak je vidět na grafu 2. Největší růst počtu obyvatel z uvedených dat je patrný mezi roky 2006 a 2007. Počet se zvýšil o 132 lidí, což bylo dáno především přistěhováním obyvatel a to zejména do obcí Husinec, Lhenice a Pečnov. Vývoj ukazuje tabulka 3, příloha 4.

4.2 Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Prachatickém okrese

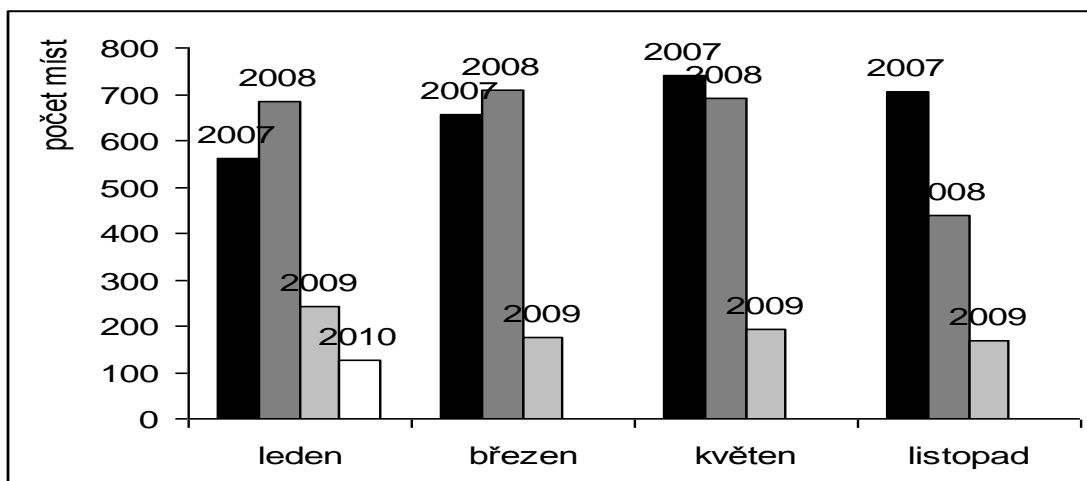
4.2.1 Vývoj zaměstnanosti



Graf 3: Vývoj zaměstnaných v okrese.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní, Data jsou k 31.12. daného roku.

Z grafu je patrné, že poslední větší nárůst zaměstnanosti v byl v roce 2000, zatímco od roku 2001 je zcela patrná klesající tendence zaměstnanosti v okrese Prachatice okrese. Největší roli v tom „hrají“ zhospodárnění výroby, ztráta části výrobních nebo odbytových zakázek a dále mnoho subjektů výrazně snížilo nebo ukončilo činnost buď poboček jako např.: Jitona a.s, Kovopodnik České Budějovice, nebo zcela ukončily svoji výrobní činnost subjektu, např.: Šumavské dřevařské závody a.s., Südböhmische Europaleten Erzeugung + Holzhandel s.r.o., VÚ 5052 Vimperk. [portal.mpsv.cz]

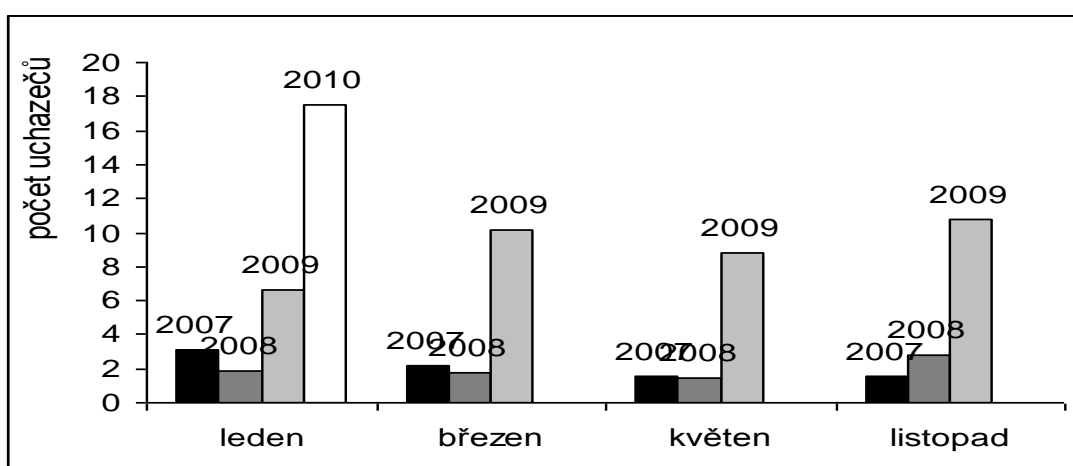


Graf 4: Vývoj počtu volných pracovních míst.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní

Z tohoto grafu je ještě více patrné, jak klesá zaměstnanost v prachatickém okrese. Zde to pozorujeme na snižujícím se počtu volných pracovních míst. Mezi roky 2007 a 2009 se počet pracovních míst snížil zhruba o 400 míst. Tak velké zhoršení se dá přičíst na vrub celosvětové krizi. Při takovýchto krizích velice často dochází k výraznému propouštění.

Následující graf 5 souvisí s předchozím. Je na něm zachycena situace vývoje počtu uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo opět za zvolené měsíce v posledních třech letech. Snižuje-li se počet volných pracovních míst, narůstá tím nezaměstnanost a i počet lidí připadajících na jedno pracovní místo se zvyšuje.

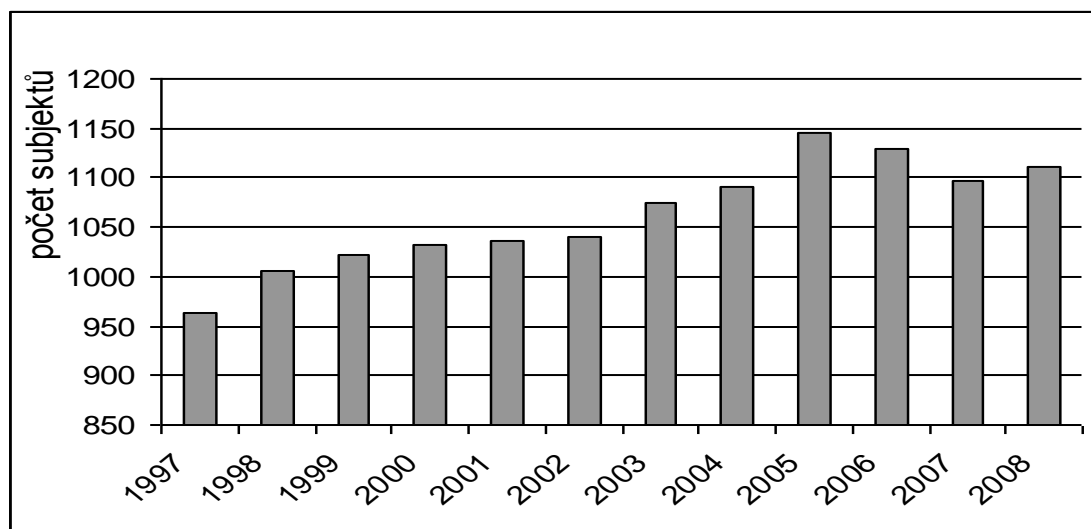


Graf 5: Vývoj počtu uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní

4.2.2 Rozvoj podnikatelských subjektů v okrese

Následující grafy udávají přehled o vývoji zaměstnanosti dle organizační struktury. Uvedená data jsou opět k 31.12. sledovaných let. Grafy jsou rozčleněny na počty subjektů, které zaměstnávají do 25 zaměstnanců a nad 25 zaměstnanců.

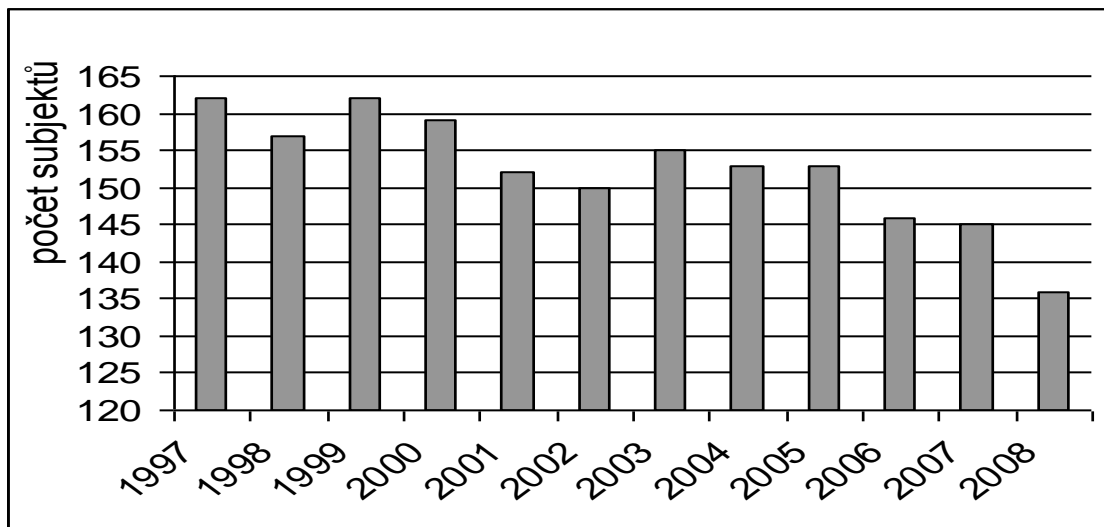


Graf 6: Vývoj počtu subjektů do 25 zaměstnanců.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní, data jsou k 31.12. daného roku.

Podle grafu 6 se může zdát, že ve vývoji v oblasti subjektů mající do 25 zaměstnanců nedochází k velkému propouštění, protože počet těchto subjektů se příznivě vyvíjel až do roku 2005, kdy tento stav kulminoval. Poté ale nastal snižující se trend, který ovšem není nijak drastický. Ale počet zaměstnaných lidí v těchto subjektech jak ukazuje graf 34, příloha 5, klesl zhruba o 130 lidí, což není nepatrné číslo.

Důležitější z hlediska zaměstnanosti jsou ale velké podniky, které jsou schopny zaměstnávat velký počet lidí. Jejich počet se ale neustále snižuje, to ukazuje následující graf 7. Za posledních dvanáct let se snížil o 30 subjektů.



Graf 7: Vývoj počtu subjektů nad 25 zaměstnanců.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní, data jsou k 31.12. daného roku

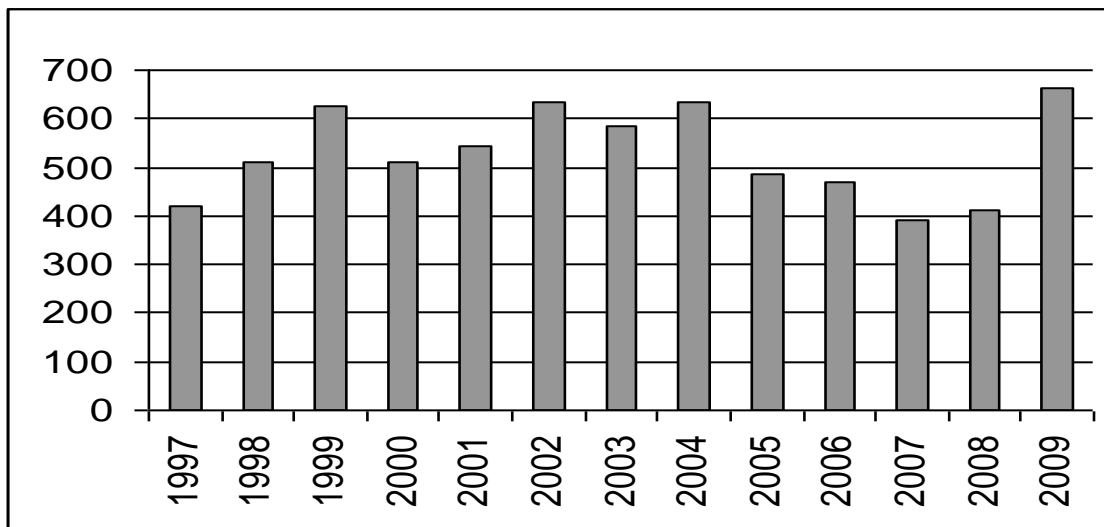
Na grafu 35 viz příloha 5 je zachyceno, jak se snižuje počet zaměstnaných lidí v subjektech zaměstnávající nad 25 zaměstnanců. Počet zaměstnaných lidí v těchto subjektech klesl zhruba z 13 000 na 9000 což se dá považovat za velice nepříznivý trend.

4.2.3 Vývoj nezaměstnanosti

➤ Míra nezaměstnanosti na Vimpersku

Počet ekonomicky aktivních obyvatel na Vimpersku byl v letech 1997 až 2000 9140 obyvatel, a v letech 2001 až 2009 – 8728 obyvatel. Tyto údaje jsou ze skutečných výsledků při sčítání lidu.

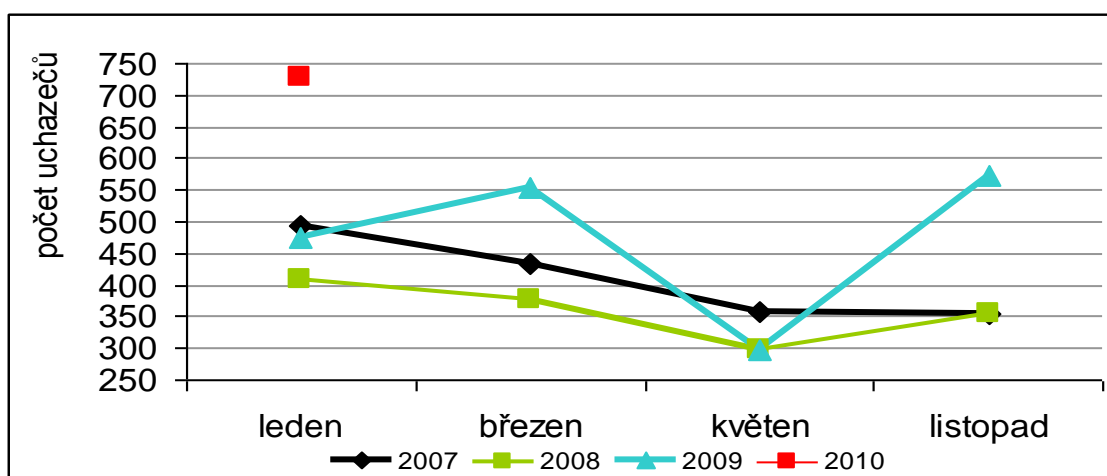
Na následujícím grafu 8 je zachycen vývoj počtu uchazečů na Vimpersku mezi roky 1997 až 2009. Graf názorně ukazuje hospodářský cyklus v ekonomice. V roce 1997 a 2007 byl počet uchazečů o zaměstnání nejnižší. Uprostřed tohoto cyklu je znát patrný nárůst počtu uchazečů, který vrcholil v letech 1999, 2002 a 2004. Poté byl opět pokles, který skončil v roce 2009, kdy byl zaznamenán vysoký nárůst počtu uchazečů. Může to souviset jak se samotným hospodářským cyklem, tak i již se zmíněnou celosvětovou krizí, která v České republice vrcholila v roce 2009.



Graf 8: Počet uchazečů na Vimpersku.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní, data jsou k 31.12. daného roku

Na dalším grafu 9 je zachycen vývoj počtu uchazečů na Vimpersku ve zvolených měsících za poslední tři roky a letošní leden.

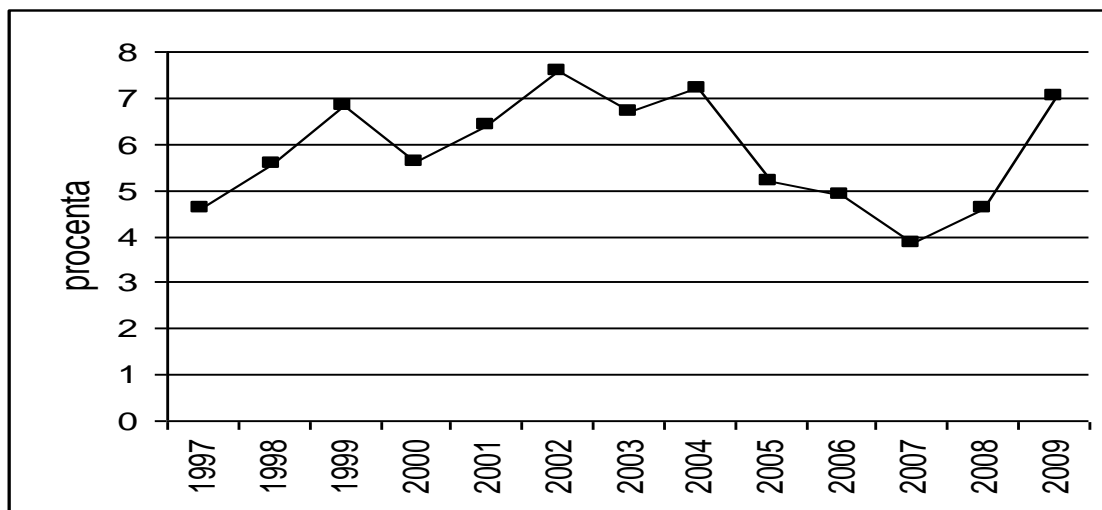


Graf 9. Počet uchazečů na Vimpersku ve zvolených měsících.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31.12. daného roku.

Z grafu 9 je patrné, že i přes celkové zvyšování nezaměstnanosti obzvláště v roce 2008 a 2009 vždy v měsíci květnu nezaměstnanost klesá, kdežto v listopadu se opět zvyšuje, což bychom mohli přisoudit k tomu, že v období května se nezaměstnanost snižuje z důvodu sezónní prací, zatímco v listopadu se opět zvyšuje z důvodu konce sezónních prací a z příchodu nových absolventů na trh práce. Přesný počet uchazečů o zaměstnání na Vimpersku je v tabulce 4, příloha 6.

S grafy 8 a 9 souvisí i následující graf 10, kde je zachycen vývoj míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti kopíruje vývoj počtu uchazečů. Od roku 2008 je patrná zvyšující se míra nezaměstnanosti. Může to být způsobeno jak hospodářským cyklem tak i nynější celosvětovou krizí.



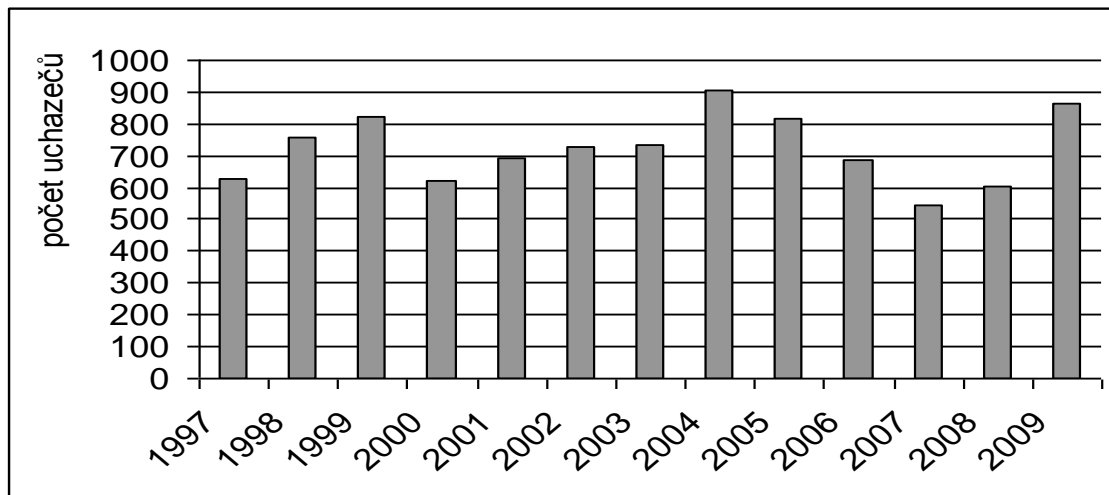
Graf 10: Míra nezaměstnanosti na Vimpersku.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31.12. daného roku.

➤ **Míra nezaměstnanosti na Prachaticku**

Počet ekonomicky aktivních obyvatel na Prachaticku byl v letech 1997 až 2000 – 12 370 obyvatel a v letech 2001 až 2009 to bylo 12 709 obyvatel. Počty obyvatel jsou ze skutečných výsledků při sčítání lidu.

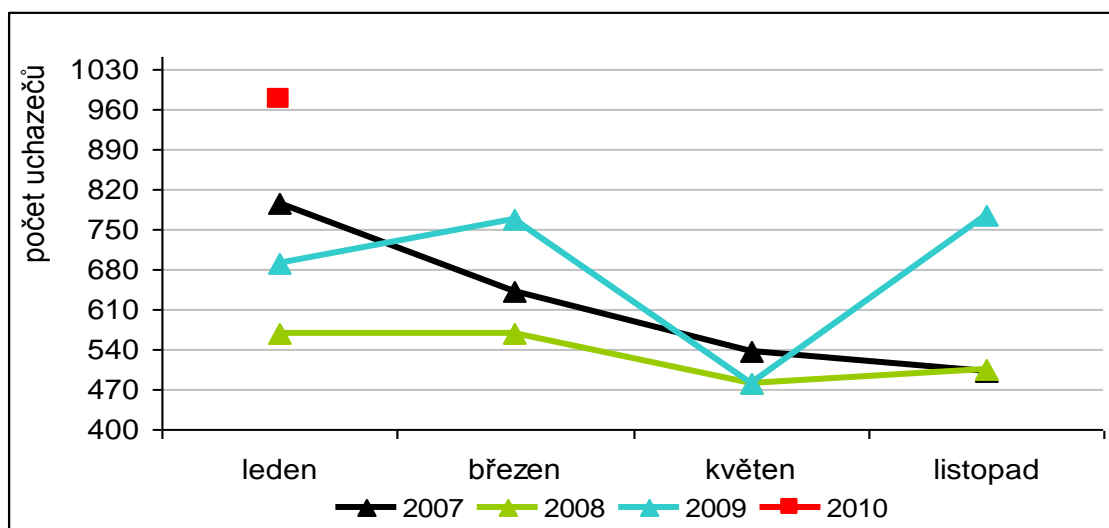
V následujících třech grafech 11,12,13 je patrný stejný vývoj na Prachaticku jako je popsán výše pro Vimpersko.



Graf 11: Počet uchazečů na Prachaticku.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31.12. daného roku.

Vývoj počtu uchazečů na grafu 11 ukazuje na možný hospodářský cyklus ekonomiky. Opět v roce 1997 a v roce 2007 je zaznamenán nejnižší počet uchazečů. V roce 2009 je největší nárůst, který jak již bylo zmíněno, může souviset s celosvětovou krizí.



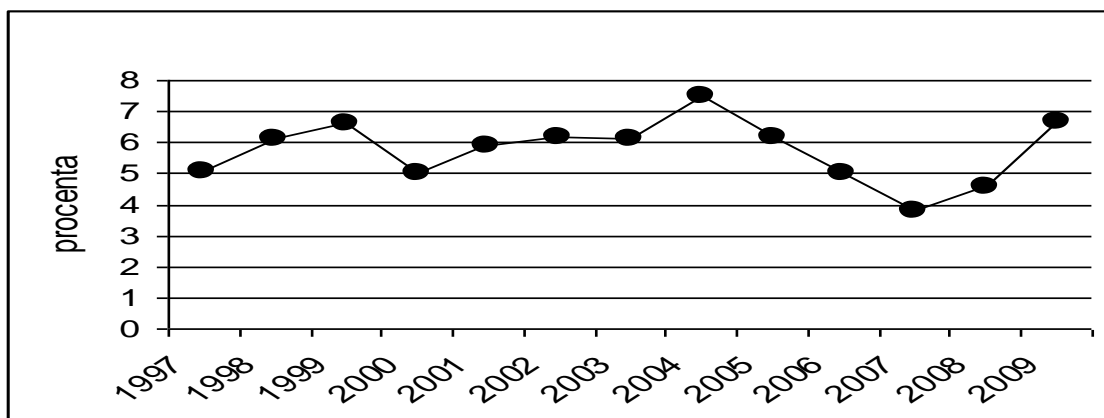
Graf 12: Vývoj počtu uchazečů na Prachaticku ve zvolených měsících.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31.12. daného roku.

Na předchozím grafu 12 je zachycen vývoj počtu uchazečů v určitých měsících za poslední tři roky a letošní leden a je z něj vidět ten samý trend jako na Vimpersku,

kdy počet uchazečů se snižuje v období května a opět zvyšuje v období listopadu. Což můžeme s největší pravděpodobností přiřknout sezónní nezaměstnanosti.

S grafem 12 souvisí tabulka 5, příloha 6, která přesně ukazuje vývoj uchazečů na Prachaticku.

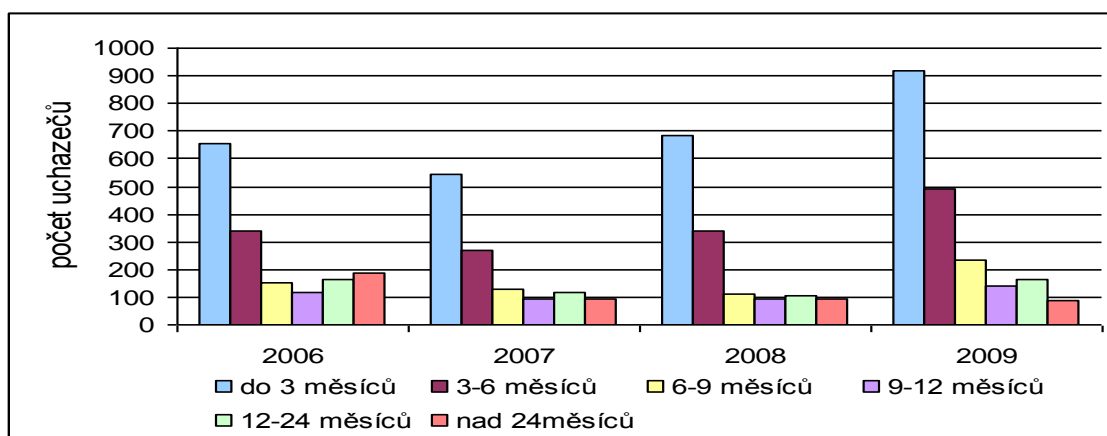


Graf 13: Míra nezaměstnanosti na Prachaticku.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31. 12. daného roku

Na grafu 13 je zachycen vývoj míry nezaměstnanosti na Prachaticku, který kopíruje vývoj počtu uchazečů za dané roky. Stejně jako na Vimpersku má tento vývoj nyní růstový charakter, což opět může být dáno hospodářským cyklem a nynější celosvětovou krizí.

Dále uvedená data a grafy jsou za celý okres Prachatice, obsahují tedy údaje i za správní obvody Volarska a Netolicka, protože Úřad práce v Prachaticích zpracovává některé údaje ve své statistice jen za celý okres.



Graf 14: Délka nezaměstnanosti v okrese.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31. 12. daného roku

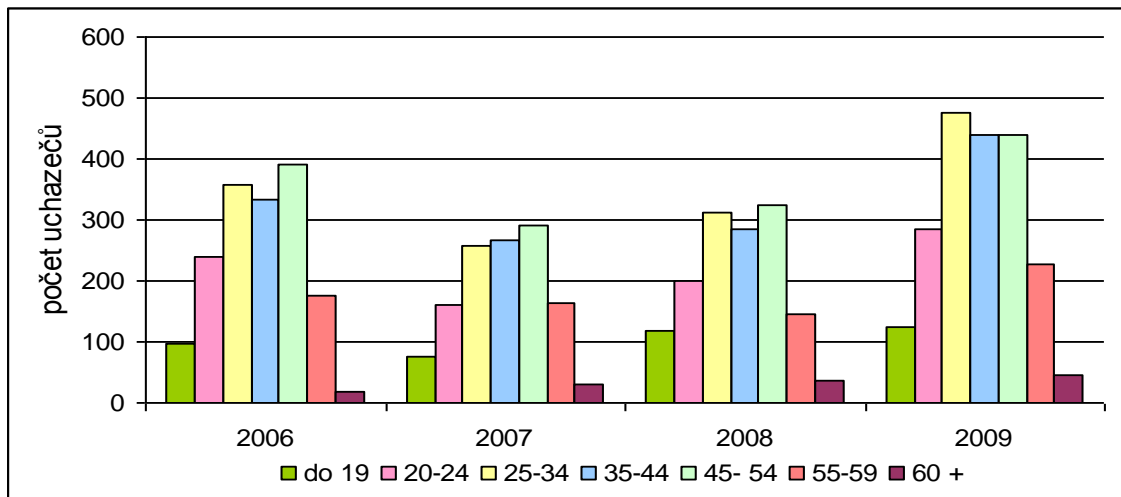
Graf 14 ukazuje, jak dlouhou dobu jsou lidé nezaměstnaní v rozmezí let 2006 až 2009. Roky 1997 až 2006 jsou pro přehlednost v příloze 10 graf 38.

Podle grafu nejvíce nezaměstnaných bylo zastoupeno v délce do třech měsíců a to po celé sledované období. Další nejvíce zastoupenou skupinou je délka od třech do šesti měsíců. Délku nezaměstnanosti do šesti měsíců můžeme nazvat krátkodobou a nepředstavuje takový problém jako dlouhodobá. Tato nezaměstnanost se dá snížit aktivní politikou nezaměstnanosti. Stejný vývoj je i v předchozích letech, jak je zachyceno na grafu 38 v příloze 10.

Za celkem příznivý můžeme označit vývoj nezaměstnanosti v délce nad dvacet čtyři měsíců, která nikdy ze všech skupin nebyla nejvíce zastoupena a v posledních třech letech je nejméně zastoupenou skupinou. Tuto nezaměstnanost označujeme za dlouhodobou a je nejvíce problémová.

Tabulka 6, příloha 7, zachycuje vývoj průměrné délky evidence uchazečů na úřadech práce, která je zaznamenávána teprve od roku 2001. Do roku 2006 byla průměrná délka evidence okolo 300 dnů. Od tohoto roku průměrná délka evidence klesla do roku 2009 o necelých 100 dnů, což můžeme opět označit za příznivý trend.

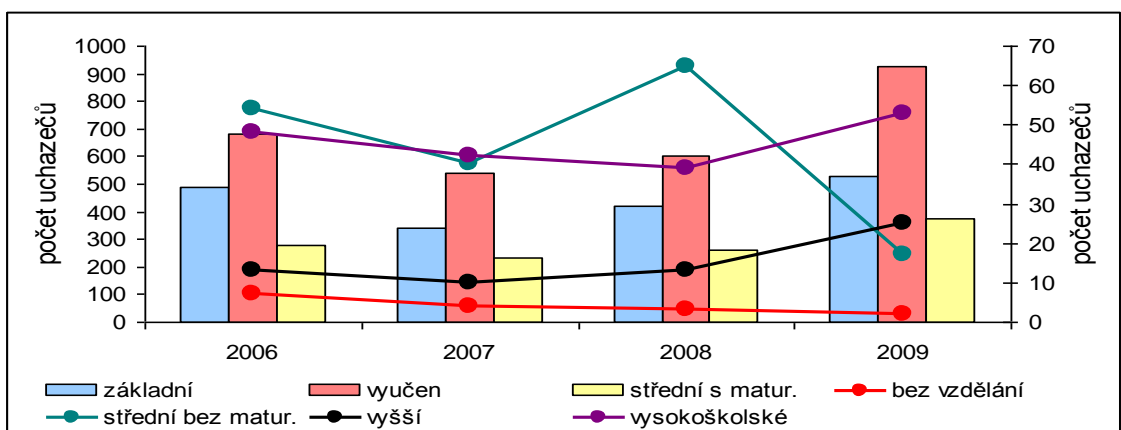
Následující graf 15 udává vývoj nezaměstnanosti podle věku od roku 2006 do roku 2009. Předchozí roky od roku 1997 do roku 2006 jsou znázorněny na grafu 39 v příloze 10. Věková kategorie je zde rozdělena na sedm skupin. Do roku 2000 největší nezaměstnanou skupinou byli lidé do 24 let. Lidé v této kategorii jsou často nezaměstnaní, protože z důvodu přípravy na budoucí povolání, jim chybí potřebná praxe a zaměstnavatelé je nechtějí zaměstnávat. Od roku 2000 největší skupinou jsou lidé ve věku 25 – 34 a 45 – 54 let, což by se dalo označit za velice nepříznivý vývoj, protože lidé v těchto kategoriích jsou ve věku, kdy se musí starat nejen o sebe, ale i o svoji rodinu, ale bez práce na to nemají finanční prostředky. A také v tom to věku lidé mají nejvíce fyzických i duševních sil pro výkon zaměstnání a mohou tak nejvíce přispět do celé ekonomiky.



Graf 15: Vývoj nezaměstnanosti podle věku uchazečů.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31. 12. daného roku

Následující graf 16 zachycuje vývoj počtu nezaměstnaných podle vzdělání od roku 2006 do roku 2009. Spojnicové grafy ukazují na pravé ose y a sloupcové na pravé ose y. Z grafu 16 je vidět, že nejmenší nezaměstnanost je ve skupině lidé bez vzdělání. Což je dáno tím, že celkový počet lidí bez vzdělání oproti jiným skupinám je malý. Na druhou stranu největší nezaměstnanost je mezi lidmi, kteří mají jen základní vzdělání nebo jsou vyučeni. Předěšlé roky od 1997 až 2006 mají stejný charakter a jsou zachyceny na grafu 40, příloha 10.

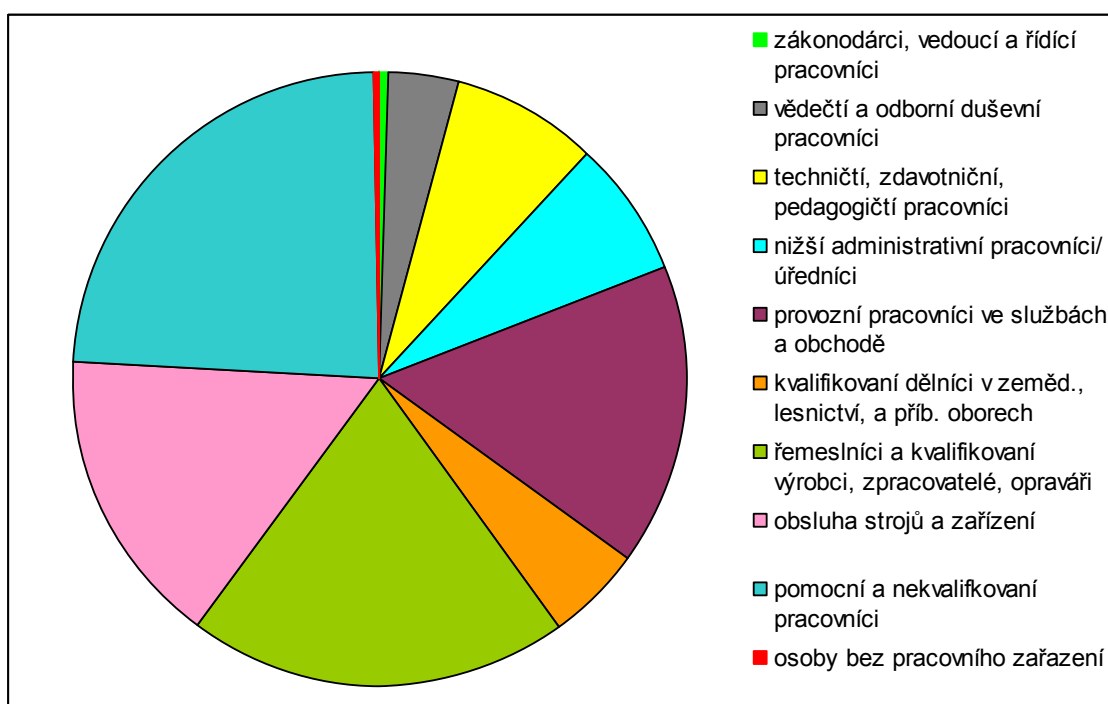


Graf 16: Vývoj počtu nezaměstnaných podle vzdělání uchazečů.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31. 12. daného roku

Na posledním grafu této podkapitoly je zachycen v průměru vývoj nezaměstnanosti podle KZAM mezi roky 1997 až 2009. Nejvíce nezaměstnaných

nejprve bylo mezi pomocnou a nekvalifikovanou pracovní silou (tmavší modrá barva v grafu). Velký počet nezaměstnaných se také objevil ve skupině řemeslníků, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři (olivově zelená barva) a také se v průběhu let zvýšila nezaměstnanost ve skupině provozní pracovníci ve službách a obchodě (fialová barva). Patrný nárůst během sledovaného období byl i ve skupině obsluha strojů a zařízení (růžová barva). Přesný vývoj nezaměstnanosti podle KZAM v letech 1998 až 2009 zachycuje tabulka 11 a 12, příloha 9.



Graf 17: Vývoj nezaměstnanosti podle KZAM.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31. 12. daného roku

4.3 Využití a efekty uplatnění vybraných nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraném regionu

Programy aktivní politiky zaměstnanosti⁴ se v průběhu doby na Úřadu práce v Prachaticích měnily. V této bakalářské práci je sledován vývoj od roku 1998 až 2009.

Východiskem pro aktivní politiku zaměstnanosti v okrese Prachatice je na každý rok připraven plán, který se jmenuje „Program APZ na rok XXXX“. Při jeho vytváření se přihlíží k aktuálním problémům, výsledkům z předešlého roku a prognóz do budoucnosti. Hlavní pozornost je věnována aktivním a preventivním opatřením pro nezaměstnané, uchazečům, kteří spadají do problémových skupin na trhu práce.

➤ Problémové skupiny

1. Uchazeči se ZPS

Pracovní uplatnění lidí z této skupiny je problematické vzhledem k jejich omezenému zdravotnímu stavu. Také neustále přetrvává nezáměr zaměstnavatelů tyto uchazeče zaměstnávat pro jejich častou a dlouhodobou pracovní neschopnost.

Omezujícím faktorem je i většinou nízký stupeň vzdělání a vysoký věk uchazečů. [portal.mpsv.cz] Těmto uchazečům byl věnován projekt „Naděje“ v letech 1998 až 2000.

2. Dlouhodobě nezaměstnaní

Tito uchazeči jsou další velice problémovou skupinou. Jsou-li tito lidé dlouhodobě bez zaměstnání, ztrácí pracovní návyky a pomalu ztrácejí zájem si nějakou práci najít. Proto je těmto lidem věnována zvýšená pozornost. A to v rámci rekvalifikací tak i v skupinovém poradenství. V rámci poradenství je prováděn trénink sociálně psychologických dovedností v kombinaci s informacemi umožňující se uchazečům lépe orientovat na trhu práce. Dlouhodobě nezaměstnaným je věnován projekt „Nová šance“ od roku 2000. [portal.mpsv.cz]

⁴ Dále jen APZ

3. Absolventi škol a mladiství

Problémem absolventů při hledání zaměstnání je, že většinou nemají praxi, požadovanou zaměstnavateli. Této skupině je věnován projekt „Absolvent“ [portal.mpsv.cz]

V „Programech APZ na rok XXXX“ je hlavní pozornost věnována nástrojům APZ a to převážně rekvalifikacím, které se člení na rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců. Dále se program věnuje pracovním rehabilitacím, které se člení na poradenské činnosti, příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Dalšími nástroji to jsou pak společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce a vytváření a provozování chráněných pracovních míst a dílen.

Dále v programech APZ pro jednotlivé roky najdeme různé projekty zaměřené na konkrétní skupiny uchazečů. Úřad práce klade velký důraz na adresné a efektivní vynakládání finančních prostředků. Při realizování těchto programů se vychází z Evropské strategie zaměstnanosti a Národního akčního plánu.

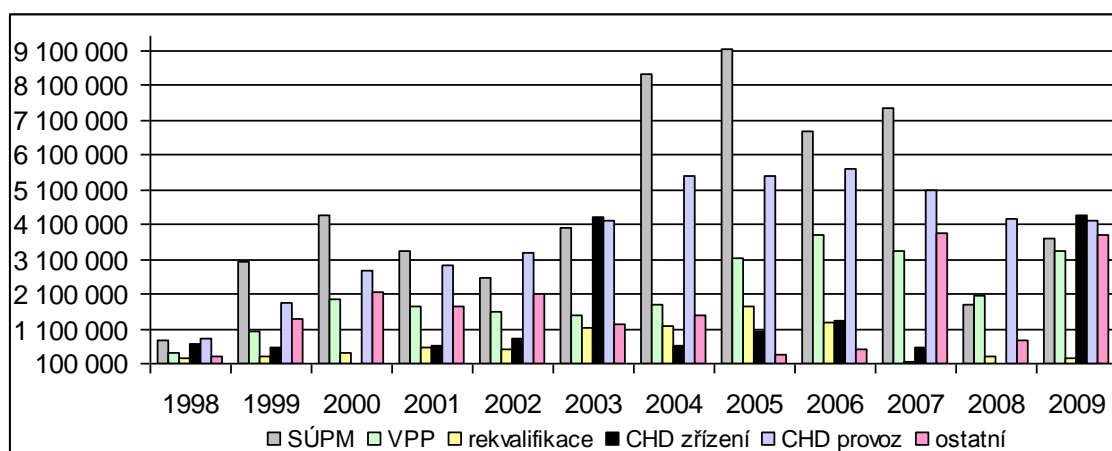
Mezi další cíle v „ Programech APZ na rok XXXX“ patří posilování aktivní spolupráce se zaměstnavateli se zaměřením na vzájemnou informovanost o možnostech řešení nezaměstnanosti v regionu, využívání prostředků Evropského sociálního fondu- operačního programu Rozvoje lidských zdrojů při řešení situace na regionálním trhu práce, působit na žáky a studenty středních škol při výběru povolání a zaměřením se na obory chybějící na trhu práce a podporovat přístup žen k zaměstnáním, kde se využívají informační a komunikační technologie.

➤ **Realizace a financování APZ**

Na následujícím grafu je zachycen vývoj realizace financování jednotlivých nástrojů APZ v Prachatickém okrese v letech 1998 až 2009. Jedná se o nástroj společensky účelná pracovní místa⁵, který byl členěn na SÚPM vyhrazená, zřízení a samostatně výdělečná činnost, v grafu jsou sečteny do jednoho údaje. Dalším nástrojem

⁵ Dále jen SÚPM

byly veřejně prospěšné práce⁶, rekvalifikace, chráněné dílny zřízení a provoz.⁷ Dále se v grafu nachází financování ostatních nástrojů. V tomto nástroji je sečteno několik položek dohromady, protože nejsou k dispozici data ke každé položce za každý rok. Jedná se tedy o překlenovací příspěvek, rekvalifikace- stáže absolventů škol, odborné praxe absolventů, příspěvky zaměstnavatelům přecházející na nový podnikatelský program, příspěvky zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají lidi se ZPS a příspěvky na zapracování a na dopravu a dále jsou zde zachyceny finance, které byly použity na externí poradenské služby.



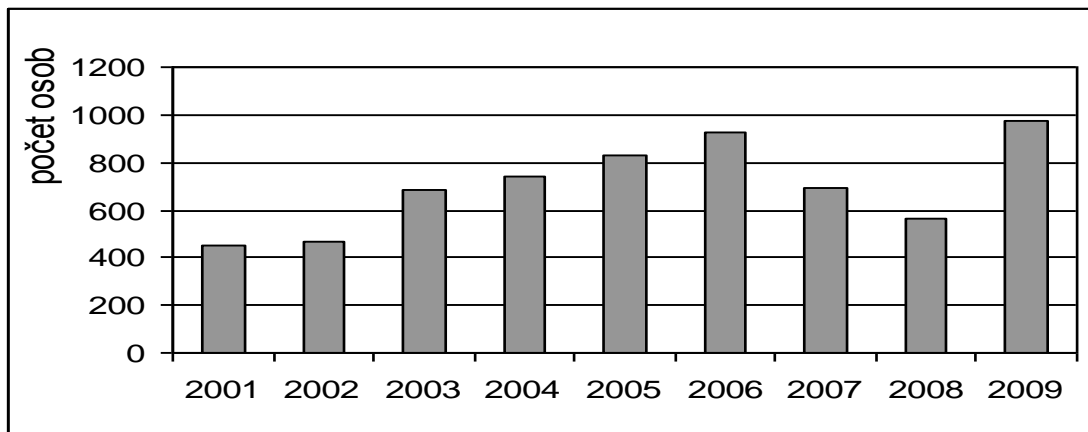
Graf 18: Realizace a financování APZ v letech 1998 až 2009.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní

Na grafu 18 je zaznamenána realizace a financování APZ v jednotlivých nástrojích. Nejvíce uchazečů je zaměstnáno pomocí SÚPM, VPP a uchazeči se ZPS jsou nejčastěji zaměstnáváni v CHD nebo CHP. Zařazování uchazečů do jednotlivých programů kopíruje celkovou nezaměstnanost. Pokud nezaměstnanost roste, je více lidí zařazeno v jednotlivých nástrojích APZ a naopak pokud nezaměstnanost klesá, klesá i počet lidí využívajících APZ.

⁶ Dále jen VPP

⁷ Dále jen CHD a CHP

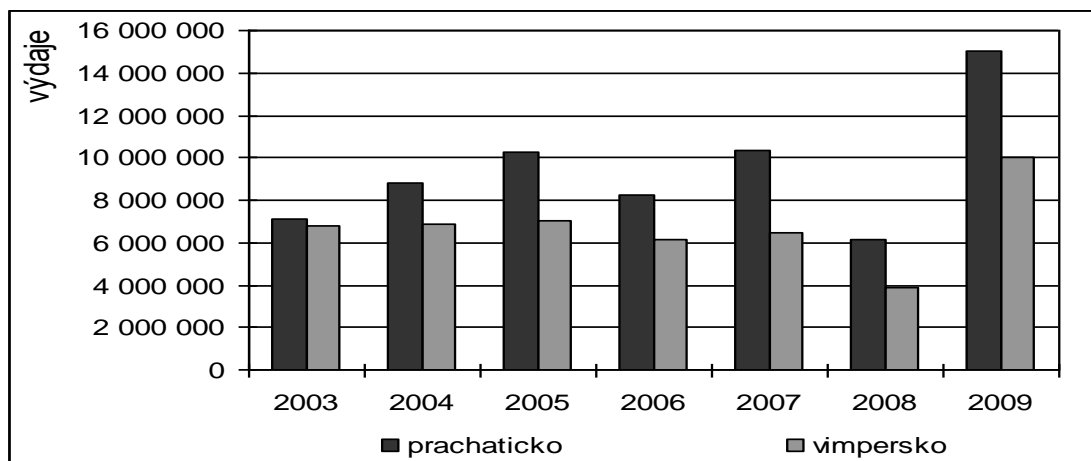


Graf 19: Počet osob zařazených v APZ.
Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní

Z grafu 19 je zcela patrný zvyšující se počet osob zařazených do APZ. Nejvíce osob bylo zařazeno v letech 2003 až 2007. Srovnáme-li to s grafem 10 nebo 13, který udává vývoj míry nezaměstnanosti, je patrné, že v letech 2003 až 2005 byla míra nezaměstnanosti nejvyšší, především v roce 2004, ale od roku 2005 se snižovala, z čehož je možné vyvodit, že APZ byla účinná a přizpůsobuje se potřebám trhu práce. Počet osob zařazený do programů APZ je tedy v průměru 704 ročně a to činí 55,6% z průměrného ročního počtu uchazečů na úřadu práce.

S tím jak se mění počet osob zařazených do APZ se mění i celkový objem prostředků, který je poskytován na APZ. To zachycuje tabulka 13, příloha 9. Díky velkému počtu uchazečů zařazených do programů APZ je příznivě ovlivňován vývoj nezaměstnanosti na regionálním trhu práce.

➤ Přehled APZ v regionu Vimpersko a Prachaticko



Graf 20: Financování APZ ve vybraných regionech..

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní

Na grafu 20 je zachyceno financování APZ na Prachaticku a Vimpersku, tedy kolik financí z výdajů na státní politiku zaměstnanosti bylo určeno na APZ. V obou regionech dochází ke každoročnímu zvyšování výdajů na APZ. Rok 2008 byl jediný rok, kdy došlo k výraznému snížení výdajů na APZ jak v regionu Prachaticko tak i Vimpersko, což bylo dáno příznivou situací na trhu práce.

Kolik procent ze státní politiky zaměstnanosti šlo přímo na APZ je zachyceno v tabulce 10 v příloze 9 a financování jednotlivých nástrojů APZ na Prachaticku a Vimpersku je na grafu 36 a 37 v příloze 9.

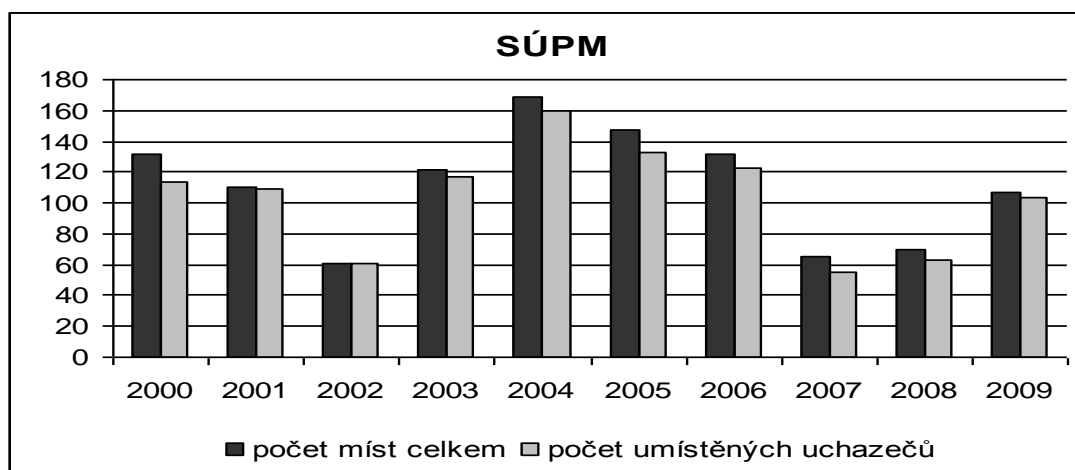
Celkově se dá říci, že nejvíce finančních prostředků jde v obou regionech na SÚPM a to SÚPM vyhrazené. SÚPM vyhrazené jsou společensky účelná pracovní místa, které zaměstnavatel vyhradí na základě dohody s úřadem práce pro doporučení uchazeče na dobu 6 měsíců a od úřadu práce dostává příspěvky na mzdové náklady. [portal.mpsv.cz]. Dalšími nejvíce využívanými nástroji jsou VPP a zřízení a provoz CHD. Dále z tabulky 10 příloha 9 je patrné, že více prostředků na APZ je poskytováno na Prachaticku než Vimpersku. Na Prachaticku se pohybuje v průměru okolo 47% a na Vimpersku se pohybuje v průměru okolo 34%. Což je dáno celkovým počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva na Prachaticku a Vimpersku.

4.3.1 Financování nástrojů APZ a počet uchazečů v nich umístěných

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

Pomocí tohoto nástroje APZ si nejvíce osob našlo zaměstnání v roce 2004, poté tento počet klesá, ale i tak je tento počet docela malý. To se dá vysvětlit tím, že lidé raději volí jistotu finančního příjmu v profesi, která je méně kvalifikovaná, než nejistotu samostatného podnikání.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

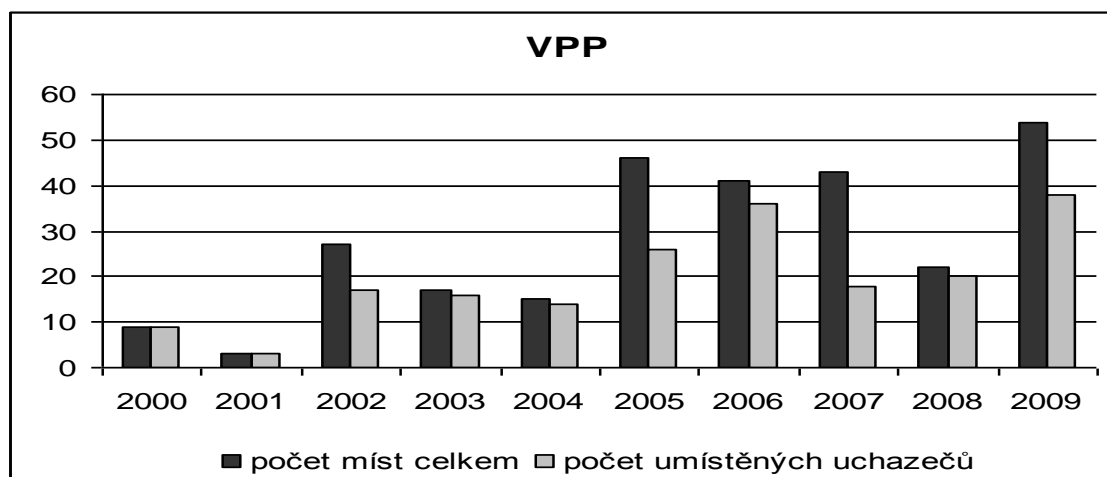


Graf 21: Vývoj počtu uchazečů umístěných v SÚPM.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní

Na grafu je zachycen vývoj počtu uchazečů v letech 2000 až 2009, kteří si našli zaměstnání pomocí společensky účelných pracovních míst. Největší nárůst byl mezi lety 2003 až 2006 v době, kdy klesala zaměstnanost graf 3.

Veřejně prospěšné práce (VPP)



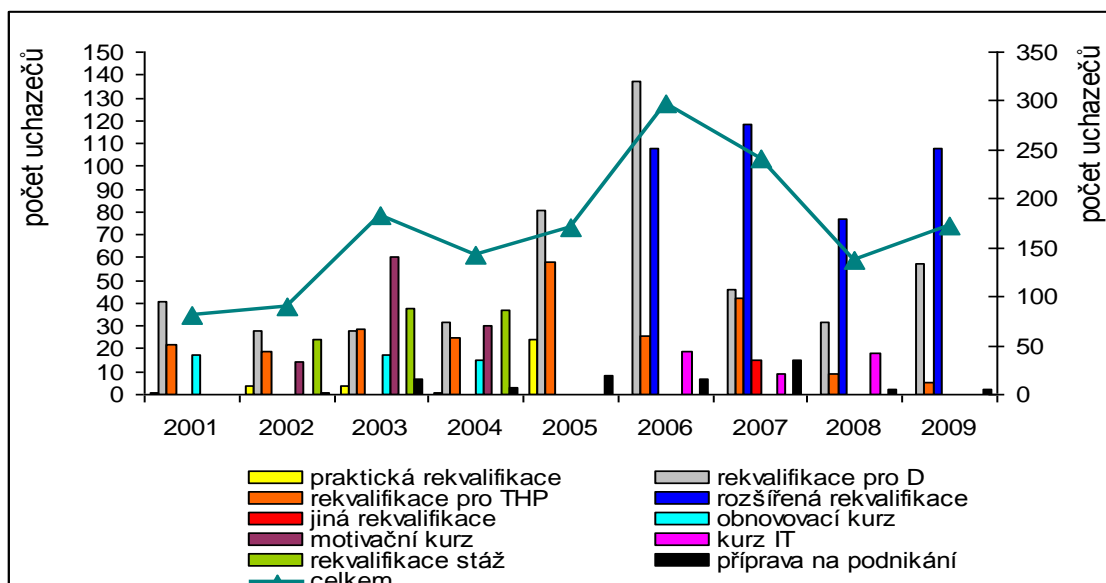
Graf 22: Vývoj počtu uchazečů umístěných ve VPP.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní

Na grafu 22 je vývoj umístěných uchazečů ve VPP. Každým rokem se zvyšuje počet uchazečů, kteří si takto najdou zaměstnání. To je příznivý vývoj, protože lidé, kteří využívají VPP jsou většinou osoby bez vzdělání s nízkou kvalifikací nebo dlouhodobě nezaměstnaní. Tím, že tito lidé mohou takto pracovat si udržují pracovní návyky, neztrácí naději, že si najdou jiné místo a také nezůstávají jen na sociálních dávkách. Dále je z grafu patrné, že je každý rok vytvořeno více míst, než kolik se pak do nich umístí uchazečů, poukazuje na to, že by ve VPP mohlo být zaměstnáno daleko více lidí.

Rekvalifikace

Do rekvalifikačních kurzů jsou umisťováni především uchazeči s omezenými možnostmi vstupu na trh práce s tzv. „specifických skupin“. Všem uchazečům je účast v kurzu doporučena a rekvalifikace jsou prováděny v souladu s potřebami trhu práce.



Graf 23: Vývoj počtu uchazečů, kteří absolvovali rekvalifikaci.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní

Na grafu 23 je zachycen vývoj uchazečů, kteří absolvovali rekvalifikační kurz. V grafu je rekvalifikace rozčleněna na jednotlivé druhy rekvalifikací. Nejvíce lidí se zúčastňovalo rekvalifikace pro D neboli rekvalifikace pro dělnické profese, rekvalifikace pro THP neboli rekvalifikace pro technickohospodářské profese. Celkový počet uchazečů (druhá osa y), kteří prošli rekvalifikací, stoupal do roku 2006, pak začal tento trend se měnit na klesající, což souviselo s klesající nezaměstnaností, ale od roku 2008 je vidět opět růstová tendence, což je způsobeno zvyšující se nezaměstnaností a větší poptávkou lidí po rekvalifikaci.

Chráněné dílny, pracoviště (CHD, CHP)

Celkový počet umístěných uchazečů v CHD a CHP plynule rostl do roku 2008 a pak mírně klesal, což bylo dáno vývojem na trhu práce. Když byly příznivé podmínky a podniky měly dostatečný odbyt pro své výrobky, byla i větší potřeba zaměstnanců. Od roku 2008 postupně se začala projevovat celosvětová krize, a zaměstnavatelé spíše propouštěli, než nabírali nové zaměstnance. Vývoj udává následující tabulka 1.

rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
p. uchazečů	67	73	116	186	208	232	299	299	279	226

Tabulka 1: Počet uchazečů se ZPS umístěných v CHD a CHP.

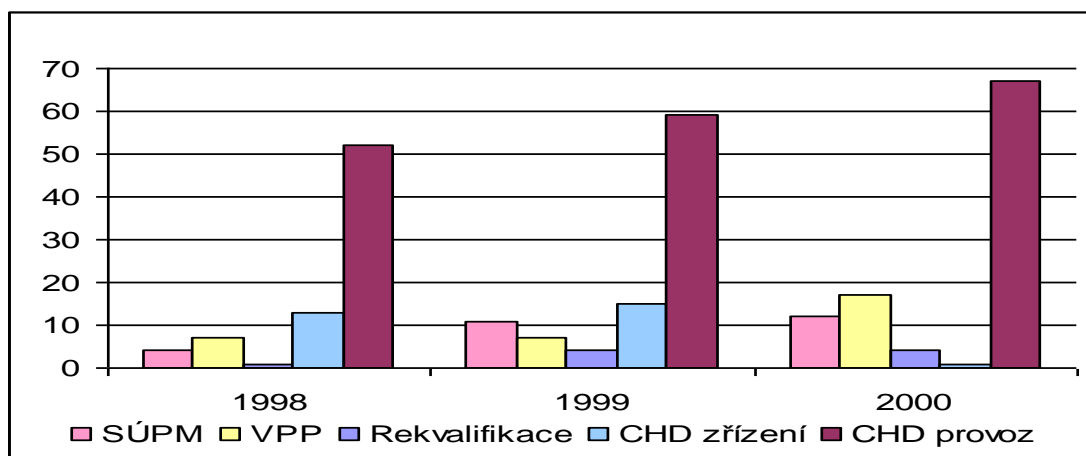
Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní

4.3.2 Jednotlivé projekty a programy APZ do roku 2003

V Prachatickém okrese byly aplikovány různé projekty, které pomáhaly snižovat míru nezaměstnanosti a umisťovat problematické skupiny nezaměstnaných do pracovního procesu. Od roku 1998 až 2000 důležitými projekty byly projekt „Naděje“, do roku 2003 projekt „Absolvent“ a do roku 2006 to byl projekt „Nová šance“. Tyto projekty ještě měly vždy označení daného roku. Důležitým nástrojem APZ byla také rekvalifikace.

➤ projekt „Naděje“

Cílem programu „Naděje“ je zařazovat uchazeče se změněnou pracovní schopností⁸ do pracovního prostředí a udržovat zaměstnanost dosavadních pracovníků. Tito uchazeči jsou dlouhodobě nejproblematictější skupinou nezaměstnaných na okrese Prachatice. V následujících grafech je zachycen vývoj počtu pracovních míst a jejich financování.



Graf 24: Počet pracovních míst v programu Naděje.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní

Z grafu 24 je patrné, že se daří realizovat plány úřadu práce. Každým rokem se zvyšuje počet lidí se ZPS, kteří využívají nástrojů APZ. Díky společensky účelným pracím, veřejně prospěšným pracím a hlavně díky chráněným dílnám jsou tito lidé

⁸ Dále jen ZPS

začleňování do pracovního prostředí. Jako další příznivý vývoje se dá označit zvyšující se počet nově vzniklých chráněných dílen nebo pracovišť. Z toho lze usuzovat na dobrou spolupráci úřadu práce a zaměstnavatelů.

Dál graf ukazuje, že málo lidí se ZPS využívá rekvalifikací. Tito uchazeči vykazují minimální aktivitu při hledání zaměstnání. Komplikací při hledání nového místa je jejich opakovaná nemocnost v době evidence. Ta je překážkou, jak při zprostředkování zaměstnání tak i v poradenských aktivitách. A často se stává, že v případě nabídky zaměstnání tito uchazeči se ZPS „unikají“ do nemoci.
[portal.mpsv.cz]

V tabulce 7, viz příloha 8 je zachycen vývoj financování projektu Naděje. Každým rokem se náklady na financování zvyšují, což je dáno zvyšujícím se počtem míst v tomto projektu.

➤ projekt „ABSOLVENT“

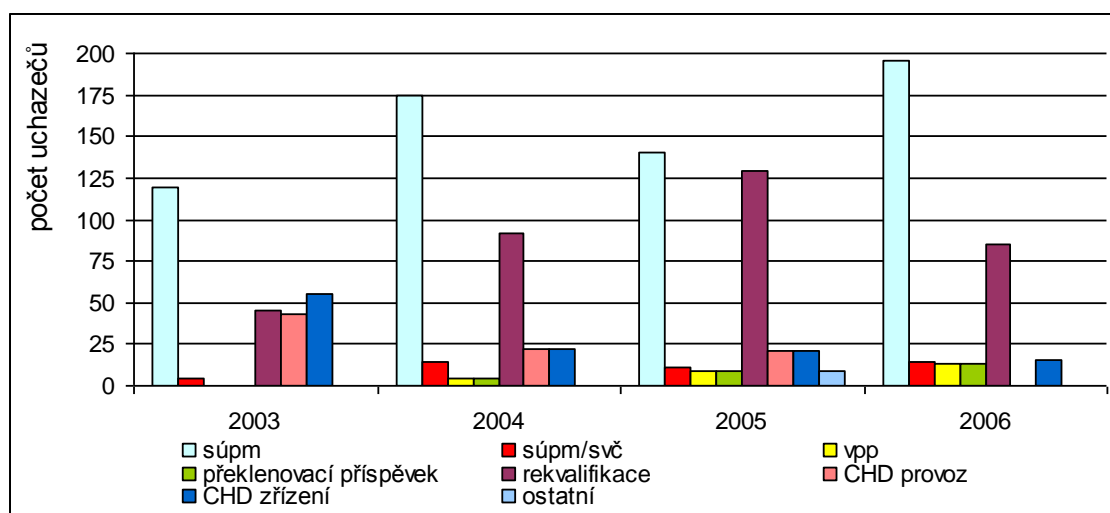
Cílem tohoto programu je podpora uplatnění absolventů škol a mladistvých, aby si našli zaměstnání v co nejkratší době po ukončení školy.

Jedná se především o umístování absolventů škol na absolventská místa. Dále v tomto projektu jsou absolventi a mladiství umístováni na SÚPM, VPP, a také se zúčastňují rekvalifikaci. Absolventi škol, kteří nemohou nalézt pracovní uplatnění ve své profesi, tak volí profesi „na zaučení“ ve stejném stupni vzdělání, volí tedy SÚPM. Raději než rekvalifikaci volí absolventi náhradní nebo méně kvalifikovanou profesi, než nové zahájení profesní přípravy.

Realizace financování tohoto projektu vždy přechází z jednoho roku do druhého. Tabulka 8, příloha 8, udává vývoj financování a počtu uchazečů, kteří se účastnili projektu „Absolvent“. Z tabulky je patrné, že financování tohoto projektu není kolísavé. Jediný větší výkyv je v projektu „Absolvent 02“ což je dáno tím, že většina těchto financí se přerozdělila do projektu „Absolvent 01“ a „Absolvent 03“

➤ projekt „Nová šance“

Tento projekt měl za cíl podpořit pracovní uplatnění těch skupin uchazečů o zaměstnání, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně snížen a je jim při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Jsou to lidé se ZPS, těhotné ženy a lidé pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny, který vyžaduje mimořádnou péči, uchazeči starší 50 let, uchazeči, kteří jsou v evidenci déle než šest měsíců. Tento projekt se uskutečňoval v letech 2000 až 2006. [portal.mpsv.cz]

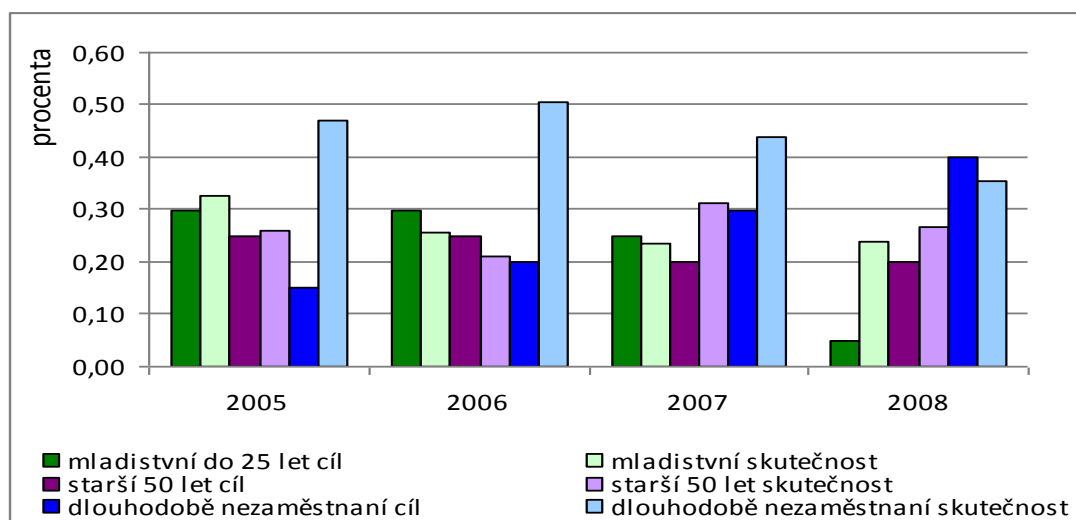


Graf 25: Vývoj počtu uchazečů v projektu Nová šance.
Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní

Na grafu 25 je zachycen vývoj počtu uchazečů v projektu Nová šance. Vývoj se dá označit za příznivý, obzvláště v použití nástrojů SÚPM, rekvalifikace a VPP. Každým rokem se pomocí tohoto projektu zařadilo více uchazečů do pracovního prostředí. Celý vývoj počtu uchazečů od roku 2000 do roku 2006 je v grafu 43 v příloze 10. V tabulce 9, viz příloha 8 je ukázáno financování jednotlivých nástrojů APZ v rámci projektu „Nová šance“, který pomáhal uchazečům, kteří mají výrazně snížen přístup k zaměstnání. Každým rokem se vynakládalo více a více finančních prostředků na tento projekt. Tím pádem mohlo být vytvořeno dostatečné množství pracovních míst a tím se zvyšoval i počet uchazečů, kteří našli pracovní uplatnění. Tento projekt se dá označit za úspěšný.

4.3.3 Jednotlivé projekty a programy APZ od roku 2004

V další části bakalářské práce jsou představeny projekty, které byly využívány na Úřadu práce v Prachaticích od roku 2004 až 2009. Mnohé tyto projekty byly financovány dotacemi od Evropské unie. Některé byly určeny jen pro jeden rok, jiné přecházely do dalších let. Nejprve je na následujícím grafu 26 je zachycen vývoj cílů APZ a jejich plnění v letech 2005 až 2008. Jednalo se o umístění osob z problémových skupin do projektů APZ.



Graf 26: Cíle a skutečnosti APZ zaměřené na problémové skupiny.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní

Graf 26 ukazuje, jak se dařilo plnit stanovené cíle APZ mezi problematickými skupinami. V první skupině byly uchazeči do 25 let. Díky vývoji na trhu práce, postupně nebyla větší potřeba řešit podporu pracovního uplatnění této cílové skupiny, protože mladí lidé si většinou nalézají pracovní uplatnění bez finanční podpory úřadu práce, proto se každým rokem plánovalo i zařazovalo méně uchazečů z této skupiny do projektů APZ.

Skupina starší 50 let je další problémovou skupinou. Ale podle statistik se dá říci, že cíle úřadu práce jsou každým rokem splněny. Naplánovaný a zřízený počet míst v projektech APZ jsou kromě roku 2006 naplněny uchazeči. I ve třetí problémové skupině dlouhodobě nezaměstnaní dobře funguje APZ. Vytvořená místa v projektech

APZ jsou naplněna uchazeči a APZ tím velice dobře pomáhá na trhu práce bojovat s nezaměstnaností.

➤ **Jednotlivé programy od roku 2004**

Od roku 2004 se vytvářely programy, které byly určeny přímo pro řešení dílčích problémů na trhu práce. V roce 2004 to byl regionální program „Nová příležitost“, který se soustředil na podporu uplatnění žen s dětmi. Pomocí tohoto programu bylo vytvořeno 14 pracovních míst z plánovaných 20 a náklady na vytvoření činily 384372 Kč. Druhý program „ Podpora pracovního uplatnění mladistvých a dlouhodobě nezaměstnaných“ se věnoval mladistvým a dlouhodobě nezaměstnaným osobám. Po dobu trvání tohoto programu bylo vytvořeno 12 pracovních z plánovaných 15 míst a náklady činily 231 782 Kč. Při realizování těchto programů se potvrdily předpoklady obtížného získání pracovního uplatnění s možností úpravy pracovní doby nebo zkráceného pracovního úvazku a také obtížné získání pracovního uplatnění s nízkou kvalifikací a nezáměrem zaměstnavatelů, kvůli časté nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu neprokazatelných účelových pracovních neschopností. [portal.mpsv.cz]

V roce 2005 byly realizovány programy „Příležitost- integrace- prevence“, který byl zaměřen na vytvoření a udržení pracovních míst v profesích: osobní asistent dětem, žákům a studentům se speciálními vzdělávacími potřebami. Tento program přecházel do roku 2006 a na konci bylo vytvořeno 13 pracovních míst a vynaložilo se na něj 1 464 663 Kč. Druhý program „Program na podporu společenské a pracovní resocializace osob na okraji společnosti“ byl zaměřen na komplexní pomoc lidem, kteří se nacházeli v nepříznivé sociální a životní situaci a byli ohroženi či vystaveni sociální exkluzi. Programem prošlo 31 osob z plánovaných 28 a 19 osob ukončilo tento program termínovaným pracovním poměrem. Financování programu stálo 962 736 Kč a tyto prostředky byly využity na vytvoření a udržení pracovních míst v profesi dělník a pomocný dělník a obslužný personál formou VPP. A to formou úhrady mzdových nákladů.

V roce 2006 byl realizován program „Reintegra“, který byl zaměřen na podporu společenské a pracovní resocializace osob na okraji společnosti. Úřad práce poskytl finanční příspěvky na vytvoření pracovních míst formou mzdových nákladů a to ve výši

1 083 491 Kč. Realizátorem byla Farní charita Prachatice a do pracovního poměru přijímala klienty azylových domů a další uchazeče dle potřeb úřadu práce. Do programu bylo celkem zařazeno 52 uchazečů z plánovaných 22. Druhý program „Návrat bez překážek“ byl určen opět pro osoby pečující o dítě do 15 let věku. Úřad práce finančně přispíval na úhradu mzdových nákladů a to celkovou částkou 932 806 Kč k 31.12. 2006. Předpoklad bylo umístit 25 uchazečů na konce se podařilo zařadit do tohoto programu 33 uchazečů. Opět se potvrdilo, že zaměstnavatelé nevytváří dostatek pracovních míst pro tuto cílovou skupinu, zejména místa na jednu směnu, či zkrácený pracovní úvazek. Tento program přecházel do roku 2007. Nakonec v tomto programu bylo vytvořeno 29 míst, na které bylo zařazeno 35 uchazečů a na které bylo vyplaceno 2 798 108 Kč a pracovní místa byla v pro dělnické profese manuálního charakteru nebo administrativní profese. Třetím programem v roce 2006 byl program „Příležitost dlouhodobě nezaměstnaným“, který podporoval pracovní uplatnění osob dlouhodobě nezaměstnaných formou poskytování finančních příspěvků na vytvoření pracovních míst formou úhrady mzdových nákladů. Tento program také přecházel do roku 2007. Celkově za oba roky bylo vytvořeno 16 pracovních míst, na které bylo v průběhu zařazeno 19 uchazečů s celkovými náklady 1 536 782 Kč. Jedenáct míst bylo vytvořeno pro dělnické profese a pomocné profese a čtyři místa v pomocné administrativě a jedno místo bylo pečovatelka v hospici.

V roce 2007 se dokončovaly programy z roku 2006 a začali se realizovat programy EU a to zejména Operační program Rozvoj lidských zdrojů, který pokračoval i v roce 2008.

Projekty financované z Evropského sociálního fondu:

- Operační program rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) – v rámci tohoto programu byl zahájen projekt Veřejně prospěšné práce I, který trval od 1.3 do 30.9. 2008. Úřad práce na něj celkem vyplatil 1 892 827 Kč a bylo v nich umístěno 15 zájemců a 37 uchazečů o zaměstnání.
- Operační program lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) – v rámci tohoto programu od 1.10.2008 pokračovaly dohody VPP uzavřené v projektu OP

RLZ s názvem Veřejně prospěšné práce II. K 31.12. 2008 bylo z programu vyplaceno 581,999 tis Kč.

Podrobnější členění těchto operačních programů je v příloze 11.

Dále se v roce 2008 začaly realizovat Národní individuální projekty a to společensky účelná pracovní místa (NIP SÚPM) a veřejně prospěšné práce (NIP VPP). Oba projekty potrvají do 30.6.2010. Na NIP SÚPM úřad práce k 31.12.2009 vyplatil 822 559 Kč z vyčleněných 6 602 000 Kč a k financování NIP VPP v roce 2008 nedošlo, ale bylo na něj vyčleněno 7 639 000Kč.

I v roce 2009 nadále pokračovala realizace Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) financovaného z Evropského sociálního fondu (ESF). Příloha 11. OP RLZ - projekt Veřejně prospěšné práce I. skončil 30.6.2009, bylo na něj vyčleněno 714 754Kč a bylo vytvořeno 73 míst. Evropský podíl financování činil 75%.

NIP SÚPM a NIP VPP se prodloužili do 31.10.2010. Na NIP SÚPM se k 31.12.2009 vynaložilo celkem 5 304 146 Kč a 87 uchazečů si díky tomuto projektu našlo pracovní uplatnění. Na NIP VPP se k 31.12.2009 vynaložilo 4 253 231 K4 a bylo tak podpořeno krátkodobé pracovní uplatnění u 70 uchazečů.

Dále se vytvořil nový program NIP- „Poradenské činnosti a rekvalifikace podporující zvýšení zaměstnatelnosti“, který potrvá do 30.6.2010. Finanční zdroje na tento program se vynakládají na veřejné zakázky, a to na „Rekvalifikační kurzy“ a na „Realizace poradenského programu Job club“. V rekvalifikačních kurzech za rok 2009 byly realizovány aktivity pro 140 uchazečů a zájemců o zaměstnání a poradenským programem prošlo 119 uchazečů.

OP LZZ- Regionální individuální projekty

a) *Projekt „Vzdělávejte se!“*

Tento projekt má zmírnit důsledky dopadů hospodářské krize. Probíhá od března 2009 a je financován Státním rozpočtem ČR a Evropským sociálním fondem v rámci národních individuálních plánů (NIP). Účelem projektu je pomoc zaměstnavatelům, kteří v důsledku krize nejdou schopni přidělovat svým zaměstnancům práci ve stanovením rozsahu pracovní doby. Díky projektu zaměstnavatelé získávají finance na realizaci vzdělávacích aktivit a zároveň na částečnou úhradu mezd zaměstnanců, kteří se

účastní vzdělávání. Jeden zaměstnavatel mohl čerpat příspěvky do výše 500 000 Kč za měsíc a to po dobu maximálně 6 měsíců. Z důvodu čerpání finančních prostředků ze dvou operačních programů ESF byl projekt rozdělen na dvě fáze. První fáze se zúčastnilo osm firem a v 16 školeních odborným rozvojem prošlo 299 zaměstnanců. Náklady na tuto fázi činily 1 569 155 Kč. Do druhé fáze do konce roku 2009 se zapojilo 12 firem ve 40 školeních. Největší zájem byl o odborná školení více jak 44%, poté o oblast tzv. měkké dovednosti 20% a o informační technologie. 18%. Na druhou fázi bylo čerpáno 1 583 500 Kč a školení se účastnilo přes 650 zaměstnanců.

b) Regionální individuální projekt „ Se sousedy k vzdělávání“

Tento projekt je určen uchazečům a zájemcům o zaměstnání a je zaměřen na vzdělávání a podporu při hledání obyvatel venkovských oblastí okresů Český Krumlov, Prachatice, Strakonice a Tábor. Má přispět k rozvoji klíčových kompetencí všech cílových skupin. Projekt bude realizován přímo v zapojených obcích. Přispěje tak i k většímu zájmu účastníků i dalších lidí o dění v jejich obcích. Za Prachatický okres měly zájem se účastnit tohoto programu obce: Vlachovo Březí, Lažiště, Strunkovice nad Blanicí, Horní Vltavice, Ktiš, Záblatí, Malovice, Borová Lada a Lhenice.

c) Regionální individuální projekt „ Dobrá práce v Jihočeském kraji“

Tento projekt řeší rozvoj klíčových kompetencí osob cílové skupiny, a tím se připravit na vstup na trh práce. Projekt se zaměřuje na měkké dovednosti a kompetence pro efektivní hledání zaměstnání a komunikaci. První cyklus probíhal od 9. do 11. 9, 2009 a zúčastnilo se ho a úspěšně ukončilo 30 účastníků.

d) Regionální individuální projekt „ Cesta do práce v Jihočeském kraji“

Pro tento projekt jsou cílovou skupinou uchazeči, kteří jsou evidovaní od 0-6 měsíců a zájemci, jež nezaměstnaností nejsou ohroženi. Tento projekt slouží jako prevence proti dlouhodobé nezaměstnanosti. Účastníkům byly nabídnuty komplexní programy a kurzy krátkých dovedností a technik pro společenské pracovní uplatnění. Základní program I. cyklu běžel od 1.10.2009 do 30.10. 2009 a ukončilo jej 26 účastníků.

Na základě výše popsanych dat zejména graf 18 nebo 19 lze vyvrátit první hypotézu, že méně než polovina evidovaných uchazečů je zapojeno do programů a

nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a druhou hypotézu, že uchazeči málo využívají nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Z výše uvedených grafů vyplývá, že úřad práce se každým rokem snaží vytvářet cílené programy pro uchazeče a pomáhat jim tak s nezaměstnaností. Dále podporuje tradiční nástroje jako VPP, SÚPM, provoz a zřízení CHD a CHP a rekvalifikace. Na všechny tyto projekty a nástroje každým rokem vyčleňuje více finančních prostředků. To je velice příznivé, protože tím tak motivuje uchazeče k tomu, aby si hledali nové zaměstnání, zvyšovali si kvalifikace a ne aby jen pobírali sociální dávky a přestali chtít být začleněni na trh práce.

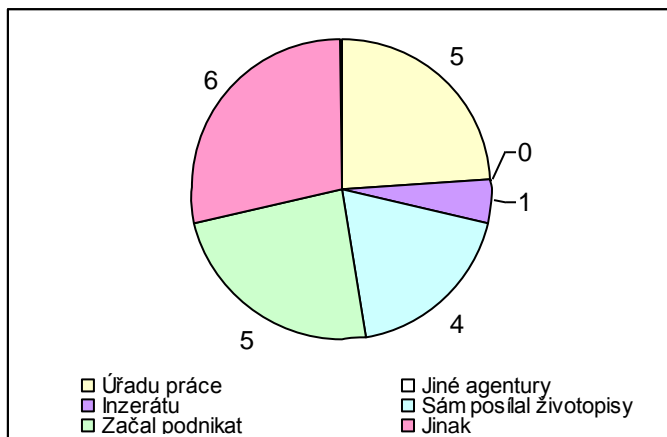
4.4 Šetření ve skupině osob evidovaných na úřadu práce ve vybraném regionu

Pro potvrzení nebo vyvrácení hypotéz, které byly stanoveny v této bakalářské práci bylo kromě zkoumání dat z portálu ministerstva práce a sociálních věcí – Úřad práce Prachatice použito dotazníkové šetření mezi uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce v Prachaticích a na Úřadu práce ve Vimperku. A také dotazník byl vyvěšen na internetových stránkách www.vyplnto.cz.

V online podobě byl dotazník vyvěšen na internetových stránkách v měsíci lednu 2010 a odpovědělo na něj 24 respondentů. V tištěné podobě byly dotazníky rozdány na úřady práce také v měsíci leden 2010. Z 50 kusů dotazníků bylo vyplněno 44, z toho jeden byl vyplněn zcela špatně a nedal se tedy použít k zpracování výsledků. Zadání dotazníku je v příloze 12.

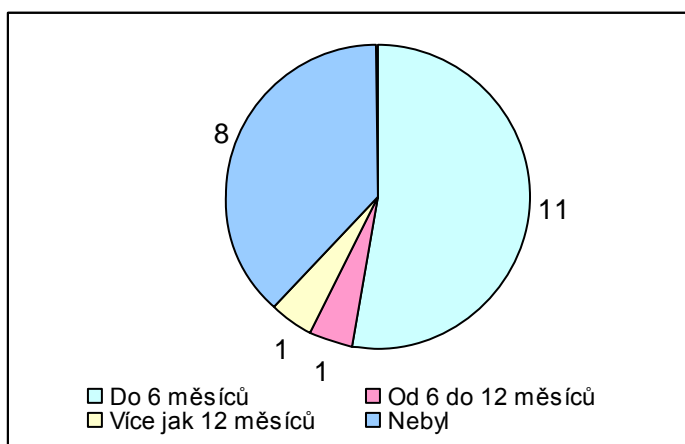
První otázkou bylo zjišťováno, zdali jsou respondenti zaměstnaní nebo nezaměstnaní. Z 67 respondentů bylo 46 nezaměstnaných a 21 zaměstnaných.

Následující dvě otázky byly pro respondenty, kteří odpověděli, že jsou zaměstnaní. Druhá otázka zněla, s čí pomocí si našli zaměstnání. Výsledky ukazuje následující graf. Šest lidí zaškrtno odpověď jinak. Pod touto odpovědí se skrývalo: 2x byli osloveni samotným zaměstnavatelem, 2x po domluvě se známým, 1x místo bylo nabídnuto po brigádě a 1x přechod do konkurenční firmy. Dalšími nejčastější odpovědi bylo úřad práce a sám jsem začal podnikat obojí po 5 odpovědích. Toto se dá shrnout, že chce-li si nezaměstnaný najít novou práci, je pro něj výhodné spolupracovat s Úřadem práce, ale i sám vyvíjet další aktivity, jako posílat životopisy nebo číst inzeráty. A ti, kteří věří svým schopnostem, by se neměli bát začít podnikat.



Graf 27: Jak hledá uchazeč práci.
Zdroj: dotazníkové šetření

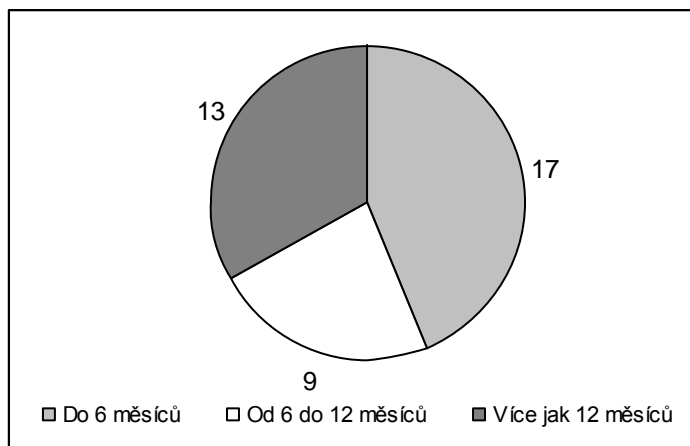
Následující graf ukazuje, jak dlouho byli respondenti nezaměstnaní, než jsi našli novou práci. Polovina respondentů byla nezaměstnaná 0 – 6 měsíců. Toto se dá označit za dobrou hodnotu, protože takto dlouhá nezaměstnanost se považuje za krátkodobou a ta nemá tak velké nežádoucí důsledky. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že respondenti nebyli před nástupem do nového zaměstnání nezaměstnaní.



Graf 28: Délka nezaměstnanosti před nástupem do práce.
Zdroj: dotazníkové šetření

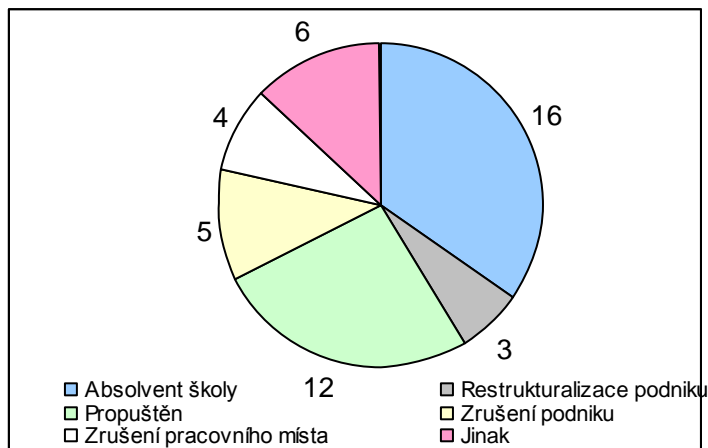
Další grafy a otázky z dotazníků byly pro respondenty, kteří odpověděli, že jsou nezaměstnaní. Následující graf 36 ukazuje, jak dlouho jsou respondenti nezaměstnaní. Nejvíce respondentů 19 z 46 odpovědělo, že doba jejich nezaměstnanosti je 0-6 měsíců, 13 z 46 je nezaměstnaných déle než 12 měsíců, a 10 z 46 mezi 6 až 12 měsíci. Čtyři respondenti jsou nezaměstnaní z důvodu, že jsou studenti. Opět většina z respondentů

patří do krátkodobé nezaměstnanosti. Pokud nepřejdou do dlouhodobé, neměl by to být pro ně větší problém.



Graf 29: Délka nezaměstnanosti.
Zdroj: dotazníkové šetření

Následující graf ukazuje, z jakého důvodu jsou respondenti nezaměstnaní. Nejvíce respondentů 16 ze 46 odpovědělo, že jsou absolventi školy. V další otázce č. 7, devět absolventů odpovědělo, že si nehledají zaměstnání, protože dále studují. Tudíž se nedají považovat za nezaměstnané, ani za ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Takže jen sedm respondentů jsou nezaměstnaní z důvodu, že jsou absolventi a zároveň dále nestudují. To odpovídá tomu, že absolventi těžko shání práci. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že respondenti byli propuštěni. V odpovědi jinak je skryto, že dvě respondentky ukončily mateřskou dovolenou, jeden respondent je zedník, proto během vyplňování dotazníku byl zasažen sezónní nezaměstnaností a jedna respondentka ukončila péči o bezmocnou osobu, dva respondenti neodpověděli.



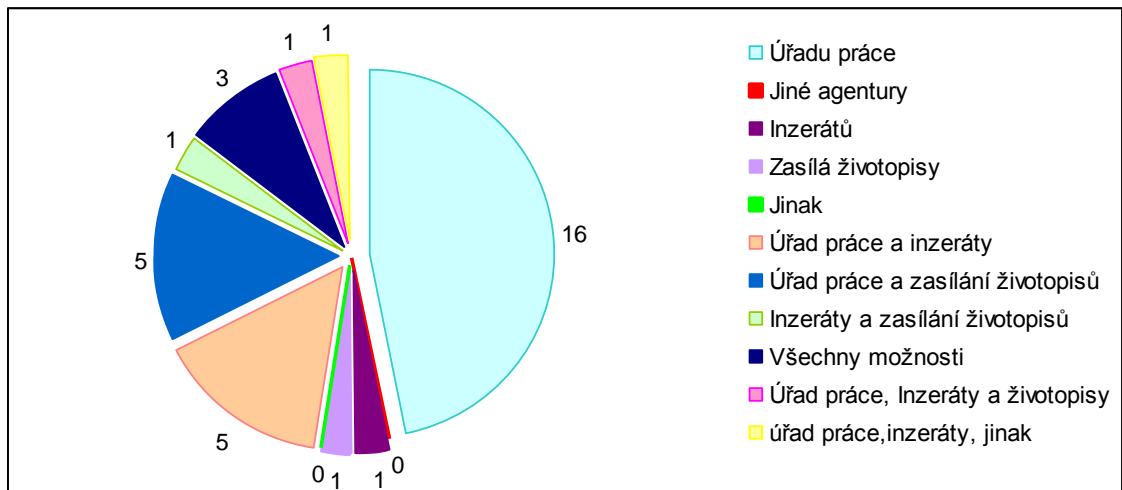
Graf 30: Důvod nezaměstnanosti.
Zdroj: dotazníkové šetření

Další otázkou č. 6 se zjišťovalo, zdali si nezaměstnaní aktivně shání novou práci, Z 46 respondentů odpovědělo 33 ano a 13 respondentů ne.

K této otázce patří otázka č. 7, která zjišťovala, proč respondenti nehledají zaměstnání. Devět respondentů nehledá zaměstnání, protože nadále studuje, nejsou tedy nezaměstnaní. Jednomu přiznali invalidní důchod a další respondent čeká na důchod, jeden nehledá kvůli zdravotnímu stavu a vysokému věku, další odpověděl, že nemá šanci.

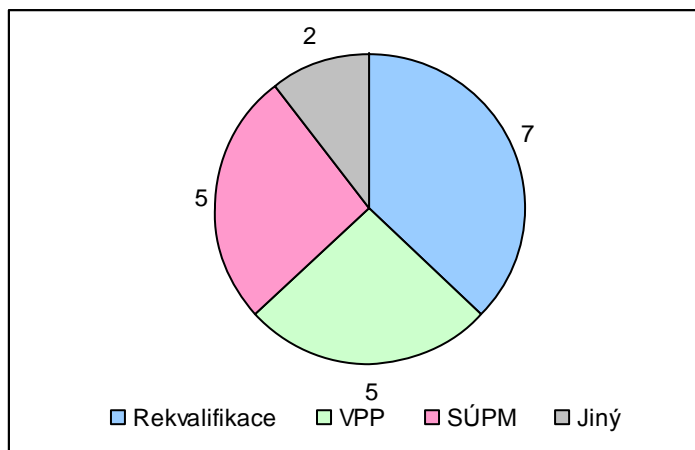
Následující graf 38 ukazuje, jak si respondenti shání nové zaměstnání. Z 33 respondentů , kteří odpověděli, že si aktivně hledají zaměstnání, jeden neuvedl žádnou cestu jak shání zaměstnání. Dva, kteří uvedli, že si zaměstnání aktivně nehledají, odpověděli, že využívají jen úřad práce, ale od něj žádný nástroj APZ, takže se dá usuzovat, že pobírají jen sociální dávky. Proto počet odpovědí v otázce č. 8 je 34 a ne 33 jak by mělo být podle otázky č. 6.

Nejčastější odpovědí na otázku 8 bylo, že respondenti využívají čistě jen Úřadu práce, nebo tuto možnost ještě kombinují se čtením inzerátů, zasílání životopisů do podniků, nebo s jinými agenturami zprostředkovávající zaměstnání.



Graf 31: Způsob hledání zaměstnání.
Zdroj: dotazníkové šetření

Další otázka zjišťovala, který nástroj APZ respondenti využívají. Odpovědi v grafu 39 ukazují, že i když 31 (z předešlého grafu č.41) respondentů odpovědělo, že si práci hledá pomocí úřadu práce, jen 19 z nich využívá nástrojů APZ, které úřad práce nabízí. Z toho sedm respondentů se zúčastnilo rekvalifikací, SÚPM a VPP využilo pět respondentů, dva využili jiný nástroj, který do dotazníku nejmenovali.



Graf 32: Využití nástrojů APZ
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní úprava

Následující otázky 10,11,12,13 a 14 se týkaly rekvalifikací. Otázka 10 zjišťovala o jaký program se jednalo. Žádné odpovědi se neshodovaly a jednalo se o kurzy zaměřené na podnikání, PC Corel, kurz účetnictví, daňové evidence a výpočetní

techniky, kurz projektový manažer, dále se jednalo o dotace pro zaměstnavatele o program Cesta do práce v jihočeském kraji. Jeden respondent rekvalifikační kurz nespécifikoval.

Otázka 11 zjišťovala, jsou-li respondenti s rekvalifikačními programy spokojeni. Šest jich odpovědělo ano, jeden ne. U této otázky jeden respondent odpověděl, že je spokojen s VPP a druhý s SÚPM.

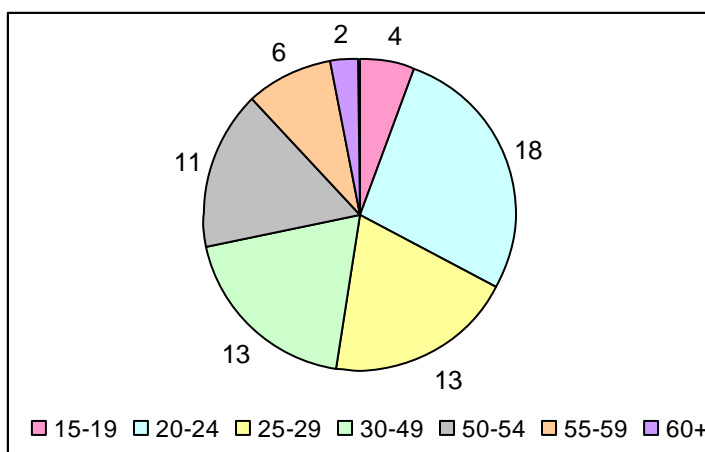
Otázka 12 zjišťovala, jestli si respondenti myslí, že jim absolvování tohoto programu pomůže najít zaměstnání. Opět šest jich odpovědělo ano, jeden ne.

Následující otázkou 13 se zjišťovalo, jestli program splnil jejich očekávání. Odpovědi byly opět stejné, šest ano, jedno ne.

Poslední otázkou 14 se zjišťovalo, kolikátý to byl kurz respondentů. Všichni odpověděli první. Také jeden respondent neuvedl jaký nástroj APZ využívá, ale odpověděl, že s ním není spokojen, nespĺňuje jeho očekávání, ale myslí si, že mu ten program může pomoci najít zaměstnání a je to jeho víc jak druhý kurz.

Poslední tři otázky, zjišťovaly informace přímo o respondentech. Otázka 15 zjišťovala jejich zdravotní stav. Z 67 respondentů 53 mělo zdravotní stav dobrý, tudíž nejsou znevýhodněni na trhu práce kvůli zdravotnímu stavu. Osm odpovědělo, že jsou ZTP a šest jich bylo invalidů.

Otázka 16 zjišťující věk respondentů je zachycena v následujícím grafu.



Graf 33: Věková kategorie.
Zdroj: dotazníkové šetření

Nejvíce lidí bylo z kategorie 25- 29 a 30-49 let tudíž patří do středního produktivního věku. Což by se dalo označit za problém na trhu práce, protože tito lidé mohou vyrobít i spotřebovat nejvíce statků.

Předposlední otázka zjišťovala nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Nejvíce 36 mělo střední školu s maturitou, poté 16 střední odborné učiliště a 6 jich mělo vysokou školu a devět mělo jen základní školu.

Poslední otázkou bylo zjištěno, že 34 respondentů byli muži a 33 ženy. Tudíž nelze říct, že by nezaměstnanost postihovala jedno pohlaví více než druhé.

I díky dotazníkovému šetření se obě hypotézy, že APZ nepůsobí účinně na trh práce a že lidé málo využívají nástrojů APZ dají zamítnout. Z 33 respondentů kteří odpověděli že aktivně si hledají zaměstnání, jich 19 využívá nástrojů APZ, tedy více než polovina. A šest lidí ze sedmi, kteří se účastnili, rekvalifikace jsou s tímto nástrojem spokojeni.

5 ZÁVĚR

Nezaměstnanost je společenský problém, který je na politické úrovni i mezi lidmi velice diskutovanou problematikou. Základním nástrojem k řešení nezaměstnanosti je APZ. Proto cílem této práce bylo analyzovat nástroje a opatření aktivní politiky trhu práce při řešení problémů nezaměstnanosti v regionu Vimpersko a Prachaticko.

Vzájemná závislost mezi aktivní politikou zaměstnanosti a nezaměstnaností je na Prachaticku a Vimpersku zcela patrná. APZ kopíruje vývoj nezaměstnanosti. Zvyšuje-li se nezaměstnanost, více lidí je zaevidováno na úřadu práce a tím pádem i více lidí využívá nástrojů APZ a i více finančních prostředků jde na APZ.

K naplnění cílů bylo využito sekundárních dat a to odborné literatury, časopisů a statistických dat z portálu ministerstva práce a sociálních věcí a také primárních dat, které byly získány dotazníkovým šetřením. Dotazníkové šetření bylo prováděno v lednu v roce 2010 pomocí úřadu práce v Prachaticích a ve Vimperku. Z 50 rozdaných dotazníků se jich vrátilo 44. Dotazník byl také vyvěšen na internetových stránkách vyplnito.cz, kde ho vyplnilo 24 respondentů. Pomocí těchto sekundárních i primárních dat byly vymezené cíle v této bakalářské práci splněny. Dále k naplnění cílů byly popsány jednotlivé nástroje a programy APZ na Prachaticku a Vimpersku, které pomáhají bojovat s nezaměstnaností. U jednotlivých nástrojů a programů byl zaznamenán jejich vývoj, kolik se jich zúčastnilo uchazečů a kolik finančních prostředků na ně bylo vynaloženo. Každým rokem se podařilo v těchto programech umístit více uchazečů než v předešlém roce. Dále pomocí dotazníkového šetření byla zjišťována spokojenost uchazečů s rekvalifikačními programy, jestliže se jich zúčastnili. Skoro 86% respondentů, kteří prošli rekvalifikačními programy s nimi bylo spokojeno.

První stanovená hypotéza, že méně než polovina všech evidovaných uchazečů je zapojeno do programů a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, nebyla potvrzena. Jak bylo doloženo daty z portálu ministerstva práce – Úřadu práce Prachatice je do programů, projektů a na vytvořená místa umisťováno více uchazečů než bývá na každý rok plánováno.

I druhá hypotéza, že uchazeči málo využívají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, nebyla potvrzena. K tomuto tvrzení opět posloužily data z portálu ministerstva práce – Úřad práce Prachatice, z nichž jasně vyplynulo, že plánovaná místa v programech a v jednotlivých nástrojích APZ nestačila, a musely se navyšovat.

6 SUMMARY

Tato bakalářská práce se věnuje nezaměstnanosti a jejímu řešení pomocí aktivní politiky zaměstnanosti. Nezaměstnanost je jedním z největších problémů společnosti, má negativní dopady společenské, psychologické a ekonomické, proto je důležité se jí zabývat a řešit ji. Ale to není jednoduchá záležitost. Jako největší pomoc se ukazuje aktivní politika zaměstnanosti. Proto se práce zabývá touto problematikou a to v regionu Vimpersko a Prachaticko.

Bakalářská práce obsahuje dvě části a to teoretickou a praktickou. Teoretická se věnuje základním pojmům, které se týkají nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti a dále jednotlivým nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti. V praktické části je charakteristika zkoumaného regionu v návaznosti na vybrané charakteristiky trhu práce. Největší část je věnována problematice jednotlivých nástrojů a programů aktivní politiky zaměstnanosti, které využívá úřad práce v Prachaticích. V poslední části je vyhodnoceno dotazníkové šetření.

Na začátku práce byly stanoveny hypotézy, že méně než polovina všech evidovaných uchazečů je zapojeno do programů a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a uchazeči málo využívají nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Analýzou dat z Úřadu práce a z dotazníkového šetření se nepodařilo potvrdit hypotézy, tudíž lze předpokládat, že APZ má důležitý podíl na řešení nezaměstnanosti.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost

Státní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti

Nástroje APZ

6 SUMMARY

This bachelor's thesis deals with unemployment and its solution through the active employment policy. Unemployment represents one of the most important problems of our society, has negative civil, psychological and economical impact, therefore it is important to discuss it and find solutions. It is not an easy task. The active employment policy seems to be the most effective. This thesis covers this problem as far as the region of Vimperk and Prachatice is concerned.

The bachelor's thesis is divided into two parts, the theoretical and practical. The theoretical one focuses on the basic notions connected with unemployment, state employment, state employment policy as well as particular methods of active employment policy. The practical part contains the characteristics of the mentioned region with regard to particular aspects of labour market. The most important part deals with individual instruments and programmes of active employment policy used by The Employment Office in Prachatice. The survey analysis is discussed in the final part.

At the beginning of the thesis assumptions were made stating that less than half of registered applicants is involved in active employment programmes and that the applicants do not use its instruments enough.

Having analysed the survey as well as the employment office data we can not confirm the assumptions, so we suppose that active employment policy is efficient in the field of unemployment

Key words:

Unemployment

State employment policy

Active employment policy

AEP instruments

7 PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY

1. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2006. 173 s. Nad názvem: Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta. 300 výt. ISBN 80-245-1120-7.
2. BURDOVÁ, Pavla, et al. *Lidské zdroje v České republice 1999*. Praha : TAURIS, 1999. 220 s. ISBN 80-211-0325-6.
3. HALÁSKOVÁ, Renata. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava : Ostravská univerzita, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
4. HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualiz. vyd. Praha : C.H. Beck, 2005. 709 s. ISBN 80-7179-891-6.
5. KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 2. přeprac. vyd. Praha : ASPI, 2002. 376 s. ISBN 80-86395-33-2.
6. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. Sociální práce; sv. 4. Studijní texty (Sociologické nakladatelství) ; sv. 6 ISBN 80-85850-60-5
7. NOVÝ, Ivan. *Socioogie pro ekonomy*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, spol s r.o., 1997. 168 s. ISBN 80-7169-433-9.
8. PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie základní kurz*. 3. vyd. Praha : Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 80-86175-58-4.
9. PÍCHOVÁ, Irena. *K některým aktuálním otázkách zaměstnanosti*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita , 1995. 34 s. ISBN 80-210-0906-3.
10. *Právní předpisy o nezaměstnanosti*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009. 156 s. Účelová neperiodická publikace. ISBN 978- 80- 86878- 92-8.
11. SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. Přeložil Michal Mejstřík, Milan Sojka a Antonín Kotulán. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Svoboda, 1991. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.
12. SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita , 1995. 171 s. Sezn. citované lit. ISBN 80-210-1251-X.

13. SOUŠKOVÁ, Milena. *Právo zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha : Vysoká škola ekonomická, 1997. 251 s. Úvod. - Přehled použitých pracovněprávních předpisů. ISBN 80-7079-165-9.

Elektronické zdroje:

Časopis: Fórum sociální politiky: odborný recenzovaný časopis

1. HORÁK, Pavel, HORÁKOVÁ, Markéta, SIROVÁTKA , Tomáš. \"Zemřeli\" na českých úřadech práce profesionálně poskytované individuální akční plány zaměstnanosti?. *Fórum sociální politiky: odborný recenzovaný časopis* [online]. 2007, č. 3 [cit. 2010-02-19], s. 7-13. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_3_2007.pdf>. ISSN 1802-5854.
2. BICÁKOVÁ, Olga. Proč nelze zrušit nahlašování volných pracovních míst úřadům práce a k čemu tyto údaje slouží . *Fórum sociální politiky: odborný recenzovaný časopis* [online]. 2008, č. 1 [cit. 2010-02-20], s. 23-24. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/sites/File/forum_socialni_politiky/Casopis_FSP_1_2008.pdf>. ISSN 1802-5854

Ostatní

1. RUDOLF, Vladimír, HÁLA , Jaroslav. Regionální politika zaměstnanosti při strukturálních změnách v krizových regionech. *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. 2000 [cit. 2010-02-17]. Dostupný z WWW: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/RegPol.pdf>>.
2. *Portal.mpsv.cz : obecné činnosti* [online]. 5.1. 2009 , 30.9.2009 [cit. 2010-02-17]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up#z3>.

3. *Portal.mpsv.cz* [online]. 2005, 16.2.2009 [cit. 2010-03-01]. Měsíční zpravodaj. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/statistiky/zpravodaj/rok_2009>.
4. *Portal.mpsv.cz* [online]. 2005, 16.2.2009 [cit. 2010-03-01]. Zpráva ÚP o situaci na trhu práce. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/statistiky/zprituace>.
5. *Czso.cz* [online]. 2009, 19.6.2009 [cit. 2010-03-01]. Charakteristika okresu Prachatice. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pt>.
6. *Portal.mpsv.cz* [online]. 25.5.2005, 28.4.2006 [cit. 2010-03-01]. Charakteristika okresu Prachatice. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pt_info/dokumenty_stazeni/charakteristika.pdf>.
7. *Portal.mpsv.cz* [online]. 2003, 07.10. 2004 [cit. 2010-03-01]. Měsíční zpravodaj. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/x/edicniplan.nsf/publ/13-3121-03-rok_2002>.
8. *Prachatice.cz* [online]. 2009 [cit. 2010-03-01]. Základní informace o městě a regionu. Dostupné z WWW: <http://www.prachatice.cz/n_hospinfo_klima.html>.
9. *Prachatice.cz* [online]. 2009, 4.5.2009 [cit. 2010-03-01]. Administrativní mapa správních obvodů. Dostupné z WWW: <[http://www.brno.czso.cz/x/redakce.nsf/i/administrativni_mapa_spravnich_obvodu/\\$File/ORP31b.jpg](http://www.brno.czso.cz/x/redakce.nsf/i/administrativni_mapa_spravnich_obvodu/$File/ORP31b.jpg)>.
10. *Obce.cz* [online]. 2006 [cit. 2010-03-01]. Okres Prachatice. Dostupné z WWW: <<http://mesta.obce.cz/vyhledat2.asp?okres=3306>>.

8 SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Mapa jihočeského kraje.....	80
Obrázek 2: Územně administrativní uspořádání.....	80
Obrázek 3: Prachaticko.....	81

Seznam tabulek

Tabulka 1: Počet uchazečů se ZPS umístěných v CHD a CHP.....	50
Tabulka 2: Vývoj počtu obyvatel Vimperska.....	82
Tabulka 3: Vývoj počet obyvatel na Prachaticku.....	82
Tabulka 4: Počet uchazečů na Vimpersku ve zvoleném období.....	84
Tabulka 5: Počet uchazečů na Prachaticku ve zvoleném období.....	84
Tabulka 6: Průměrná délka evidence uchazečů.....	84
Tabulka 7: Přehled financování projektu Naděje v jednotlivých nástrojích APZ:	85
Tabulka 8: Přehled financování a počet míst v projektu Absolvent.....	85
Tabulka 9: Financování projektu Nová šance.....	85
Tabulka 10: Přehled kolik procent ze státní politiky zaměstnanosti jde na APZ	86
Tabulka 11: Vývoj nezaměstnanosti podle KZAM.....	87
Tabulka 12: Vývoj nezaměstnanosti podle KZAM.....	88
Tabulka 13: Poskytnuté finance na APZ.....	88

Seznam grafů

Graf 1: Počet obyvatel Vimperska.....	31
Graf 2: Počet obyvatel na Prachaticku.....	31

Graf 3: Vývoj zaměstnaných v okrese.	32
Graf 4: Vývoj počtu volných pracovních míst.	33
Graf 5: Vývoj počtu uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo.	33
Graf 6: Vývoj počtu subjektů do 25 zaměstnanců.	34
Graf 7: Vývoj počtu subjektů nad 25 zaměstnanců.....	35
Graf 8: Počet uchazečů na Vimpersku.	36
Graf 9. Počet uchazečů na Vimpersku ve zvolených měsících.	36
Graf 10: Míra nezaměstnanosti na Vimpersku.....	37
Graf 11: Počet uchazečů na Prachaticku.	38
Graf 12: Vývoj počtu uchazečů na Prachaticku ve zvolených měsících.	38
Graf 13: Míra nezaměstnanosti na Prachaticku.	39
Graf 14: Délka nezaměstnanosti v okrese.	39
Graf 15: Vývoj nezaměstnanosti podle věku uchazečů.	41
Graf 16: Vývoj počtu nezaměstnaných podle vzdělání uchazečů.	41
Graf 17: Vývoj nezaměstnanosti podle KZAM.	42
Graf 18: Realizace a financování APZ v letech 1998 až 2009.....	45
Graf 19: Počet osob zařazených v APZ.	46
Graf 20: Financování APZ ve vybraných regionech.....	47
Graf 21: Vývoj počtu uchazečů umístěných v SÚPM.	48
Graf 22: Vývoj počtu uchazečů umístěných ve VPP.	49
Graf 23: Vývoj počtu uchazečů, kteří absolvovali rekvalifikaci.....	50
Graf 24: Počet pracovních míst v programu Naděje.	51
Graf 25: Vývoj počtu uchazečů v projektu Nová šance.....	53
Graf 26: Cíle a skutečnosti APZ zaměřené na problémové skupiny.....	54
Graf 27: Jak hledá uchazeč práci.	61

Graf 28: Délka nezaměstnanosti před nástupem do práce.	61
Graf 29: Délka nezaměstnanosti.	62
Graf 30: Důvod nezaměstnanosti.	63
Graf 31: Způsob hledání zaměstnání.	64
Graf 32: Využití nástrojů APZ.	64
Graf 33: Věková kategorie.	65
Graf 34: vývoj počtu zaměstnanců v subjektech do 25 zaměstnanců.	83
Graf 35: počet zaměstnanců v subjektech nad 25 zaměstnanců.	83
Graf 36: Financování jednotlivých nástrojů APZ na Prachaticku:.....	86
Graf 37: Financování jednotlivých nástrojů APZ na Vimpersku.....	87
Graf 38: Délka nezaměstnanosti v okrese.....	89
Graf 39: Vývoj nezaměstnanosti podle věku uchazečů 89	89
Graf 40: Vývoj nezaměstnanosti podle vzdělání uchazečů..... 90	90
Graf 41: Financování jednotlivých nástrojů APZ na Prachaticku..... 90	90
Graf 42: Financování jednotlivých nástrojů APZ na Vimpersku..... 91	91
Graf 43: Vývoj počtu uchazečů v projektu „Nová šance“ 91	91

Seznam příloh

Příloha 1 Hlavní cíle politiky zaměstnanosti.....	78
Příloha 2 Činnosti ministerstva práce a sociálních věcí.....	79
Příloha 3 Charakteristika regionu Vimpersko a Prachaticko.....	80
Příloha 4 Vývoj počtu obyvatelstva Vimpersko, Prachaticko.....	82
Příloha 5 Vývoj počtu zaměstnanců v subjektech.....	83
Příloha 6 Počet uchazečů ve zvoleném období.....	84
Příloha 7 Průměrná délka evidence uchazečů.....	84
Příloha 8 Přehled financování jednotlivých projektů.....	85

Příloha 9 Tabulky	86
Příloha 10 Grafy.....	89
Příloha 11 Členění operačních programů.....	92
Příloha 12 Dotazník.....	94

9 PŘÍLOHY

Příloha 1 Hlavní cíle politiky zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

„ (1) Státní politika zaměstnanosti V České republice zahrnuje zejména

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

Příloha 2 Činnosti ministerstva práce a sociálních věcí

„vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy a koncepce zaměstnanosti a programy pro další uplatnění zaměstnanců při velkých strukturálních a organizačních změnách,

- a) usměrňuje zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a pracovních sil z ČR v zahraničí,
- b) navrhuje opatření k realizaci úkolů vyplývajících pro ČR z uzavřených mezinárodních úmluv,
- c) zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, které předkládá vládě,
- d) spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a rozhoduje o jejich použití,
- e) řídí úřady práce,
- f) vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti, včetně ukládání pokut,
- g) podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce,
- h) zpracovává rekvalifikační programy a může též zřizovat rekvalifikační střediska,
- i) uděluje a odnímá povolení právníkům a fyzickým osobám k výkonu zprostředkování zaměstnání v tuzemsku i v cizině včetně stanovení výše poplatku za tuto činnost.“

[Soušková, M: *Právo zaměstnanosti*. 1. vyd., Praha: Vysoká škola ekonomická, 1997, str. 38]

Příloha 3 Charakteristika regionu Vimpersko a Prachaticko

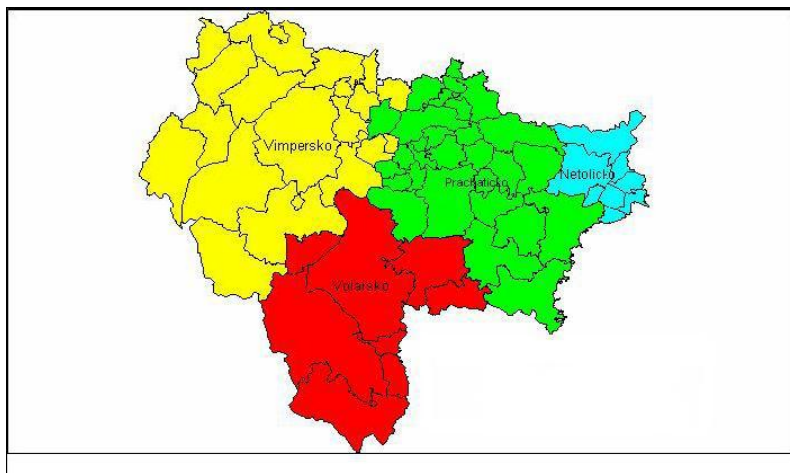
- Administrativní členění okresu:



Obrázek 1: Mapa jihočeského kraje.

Zdroj: www.brno.czso.cz

Jednotlivé správní obvody okresu Prachaticka. Žlutě Vimpersko, červeně Volarsko, zeleně Prachaticko a modře Netolicko.



Obrázek 2: Územně administrativní uspořádání.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>

Netolice - jsou vymezeny obcemi: Babice, Chvalovice, Lužice, Mahouš, Malovice, Němčice, Netolice, Olšovin.

Volary – jsou vymezeny obcemi: Křišťánov, Lenora, Nová Pec, Stožec, Volary, Zbytiny, Želiva.

Vimperk – správní obvod obec s rozšířenou působností a správní obvod obce s pověřeným obecním úřadem: Bohumilice, Borová Lada, Bošice, Buk, Čkyně, Horní Vltavce, Kubova Huť, Kvilda, Lčovice, Nicov, Nové Hutě, Stachy, Strážný, Svatá Máří, Šumavské Hoštice, Vacov, Vimperk, Vrbice, Zálezly, Zdíkov, Žárovná.

Prachatice - obec s pověřeným obecním úřadem: Bohunice, Budkov, Bušanovice, Drslavice, Dub, Dvory, Hracholusky, Husinec, Chlumany, Chroboly, Kratušín, Ktiš, Lažiště, Lhenice, Lipovice, Míčovice, Nebahovy, Pěčnov, Prachatice, Radhostice, Strunkovice nad Blanicí, Těšovice, Tvrzice, Újezdec, Vítějovice, Vlachovo Březí, Záblatí, Zábrdí, Žernovice.

- obec s rozšířenou působností: to samé a navíc Babice, Křišťánov, Lenora, Lužice, Mahouš, Malovice, Němčice, Netolice, Nová Pec, Olšovin, Pěčnov, Stožec, Volary, Zbytiny, Želna [portal.mpsv.cz]



Obrázek 3: Prachaticeko.

Zdroj: www.mesta.obce.cz

Příloha 4 Vývoj počtu obyvatel – Vimpersko, Prachaticko

REGION	ROK	CELKEM
Vimpersko	2002	17 695
Vimpersko	2003	17 677
Vimpersko	2004	17 703
Vimpersko	2005	17 684
Vimpersko	2006	17 638
Vimpersko	2007	17 658
Vimpersko	2008	17 753

Tabulka 2: Vývoj počtu obyvatel Vimperska.

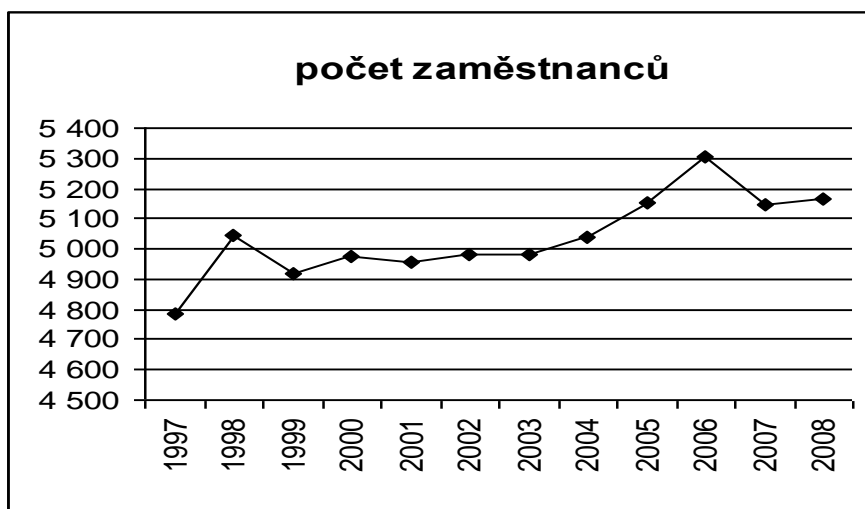
Zdroj: www.czso.cz úprava vlastní, data jsou k 31. 12. daného roku

REGION	ROK	CELKEM
Prachaticko	2002	23 431
Prachaticko	2003	23 480
Prachaticko	2004	23 527
Prachaticko	2005	23 498
Prachaticko	2006	23 515
Prachaticko	2007	23 647
Prachaticko	2008	23 678

Tabulka 3: Vývoj počet obyvatel na Prachaticku.

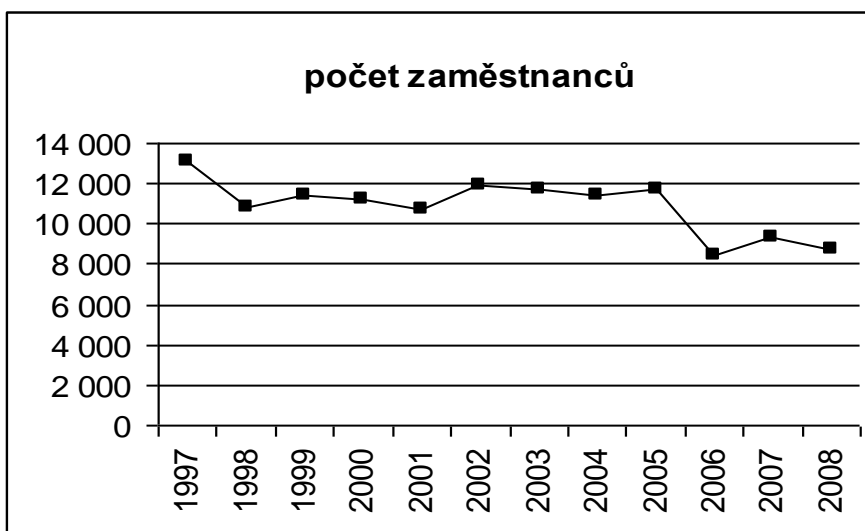
Zdroj: http://www.czso.cz/xc/ediciplan.nsf/publ/13-3121-04-za_rok_2003, tabulka vlastní, data jsou k 31. 12. daného roku

Příloha 5 Vývoj počtu zaměstnanců v subjektech



Graf 34: vývoj počtu zaměstnanců v subjektech do 25 zaměstnanců.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní, data jsou k 31.12. daného roku



Graf 35: počet zaměstnanců v subjektech nad 25 zaměstnanců.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní, data jsou k 31. 12. daného roku.

Příloha 6 Počet uchazečů ve zvoleném období

Vimpersko				
počet uchazečů	leden	březen	květen	listopad
2007	493	435	357	354
2008	408	376	297	353
2009	474	555	527	574
2010	728			

Tabulka 4: Počet uchazečů na Vimpersku ve zvoleném období

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31.12. daného roku.

PRACHATICKO				
počet uchazečů	leden	březen	květen	listopad
2007	795	640	535	503
2008	568	568	481	505
2009	689	766	747	774
2010	976			

Tabulka 5: Počet uchazečů na Prachaticku ve zvoleném období.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31.12. daného roku.

Příloha 7 Průměrná délka evidence uchazečů

rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
délka evidence	296	303	300	290	298	312	267	229	205

Tabulka 6: Průměrná délka evidence uchazečů.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní, data jsou k 31. 12. daného roku

Příloha 8 Přehled financování jednotlivých projektů

Naděje	1998	1999	2000
SÚPM	41 429	248 437	100 521
VPP	149 431	182 496	343 594
rekvalifikace	10 200	34 248	42 581
CHD zřízení	650 000	540 000	90 000
CHD provoz	815 214	1 283 120	2 764 544
celkem	1 666 274	2 288 301	3 341 240

Tabulka 7: Přehled financování projektu Naděje v jednotlivých nástrojích APZ:

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz, úprava vlastní>

	datum	počet míst	finance
absolvnet 98	1.7.98-30.6.99	90	1 723 519
absolvent 99	1.7.99-30.6.00	89	1 685 935
absolvent 00	1.7.00-30.6.01	88	1 966 764
absolvent 01	1.7.01-30.6.02	95	2 165 715
absolvent 02	1.7.02-30.6.03	91	1 420 325
absolvent 03	1.7.03-30.6.04	127	2 257 191

Tabulka 8: Přehled financování a počet míst v projektu Absolvent.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz, úprava vlastní>

Nová šance	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
súpm	183 625	379 079	683 597	1 513 522	3 580 642	4 359 104	4 227 601
súpm/svč		210 000	372 871	159 900	501 000	462 745	632 855
vpp	121 662	452 332	677 259	871 442	1 268 480	2 180 688	2 838 522
překlenovací příspěvek					24 600	55 900	75 140
rekvalifikace	72 032	311 728	304 787	310 480	689 954	1 340 500	457 545
příspěvek na zapracování						10 778	0
poradenské služby						8 700	0
CHD provoz			121 950	567 757	88 655	648 100	
CHD zřízení			840 000	4 299 000	620 000	1 010 000	1 378 431
ostatní	0	620 000		0	0	0	
celkem	377 319	1 973 140	3 000 464	7 722 191	7 041 604	10 076 515	9 817 160

Tabulka 9: Financování projektu Nová šance.

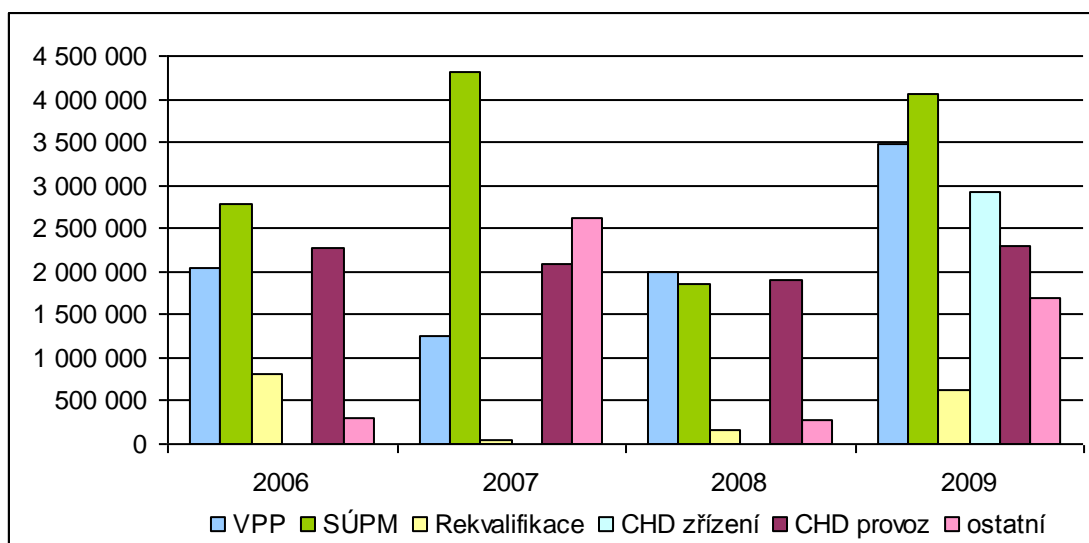
Zdroj: <http://portal.mpsv.cz, úprava vlastní>

Příloha 9 Tabulky

rok	Prachaticko	Vimpersko
2003	43,6	41,7
2004	46,5	36,3
2005	48,6	33,2
2006	42,3	31,4
2007	50,4	31,7
2008	49,2	31,2
2009	48,3	32,1

Tabulka 10: Přehled kolik procent ze státní politiky zaměstnanosti jde na APZ

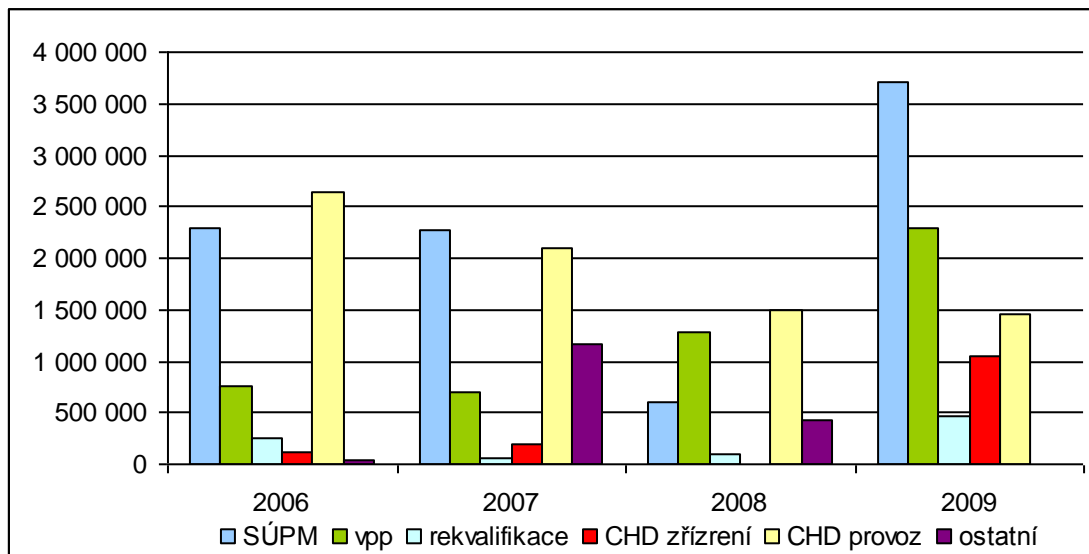
Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní



Graf 36: Financování jednotlivých nástrojů APZ na Prachaticku:

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní

Graf znázorňuje financování nástrojů APZ na Prachaticku. V tomto grafu je sečteno SÚPM vyhrazení, zřízení a SVČ.



Graf 37: Financování jednotlivých nástrojů APZ na Vimpersku.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz> úprava vlastní

Struktura nezaměstnanosti podle KZAM	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	12	4	8	11	9	7	8
vědečtí a odborní duševní pracovníci	64	78	60	76	89	83	73
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	124	161	110	137	139	150	148
nižší administrativní pracovníci/ úředníci	100	111	78	91	125	123	165
provozní pracovníci ve službách a obchodě	235	237	203	251	311	286	375
kvalifikovaní dělníci v zeměd., lesnictví, a příb. oborech	86	95	78	91	98	83	109
řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	353	397	289	301	356	377	445
obsluha strojů a zařízení	167	246	183	237	284	319	341
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	592	573	502	511	504	421	412
osoby bez pracovního zařazení	4	11	4	5	2	1	2

Tabulka 11: Vývoj nezaměstnanosti podle KZAM

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní

Struktura nezaměstnanosti podle KZAM	2004	2005	2006	2007	2008	2009	průměr
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	8	8	11	14	13	8	9,42
vědečtí a odborní duševní pracovníci	73	61	55	45	38	43	63,75
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	148	127	117	79	126	186	133,67
nižší administrativní pracovníci/ úředníci	165	159	132	110	140	156	124,17
provozní pracovníci ve službách a obchodě	375	350	297	211	203	365	277,00
kvalifikovaní dělníci v zeměd., lesnictví, a příb. oborech	109	79	66	73	78	101	86,42
řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	445	407	329	223	299	424	350,00
obsluha strojů a zařízení	341	291	260	247	287	415	273,08
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	412	337	346	243	237	335	417,75
osoby bez pracovního zařazení	2	2	0	1	1	1	2,83

Tabulka 12: Vývoj nezaměstnanosti podle KZAM

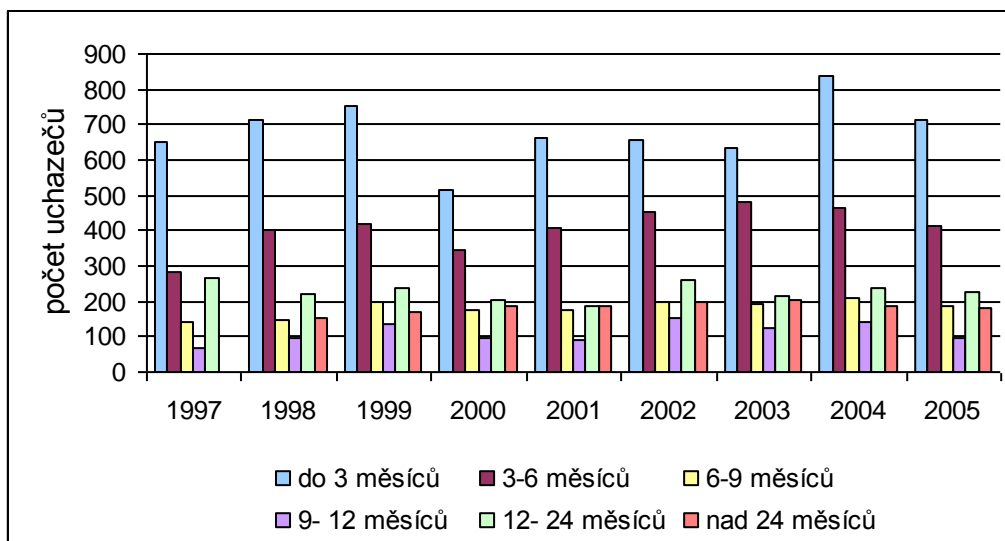
Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní

rok	poskytnuté finance
2001	10 900 000
2002	10 925 481
2003	16 308 164
2004	18 987 992
2005	21 070 227
2006	19 442 328
2007	17 197 724
2008	12 572 640
2009	28 002 319

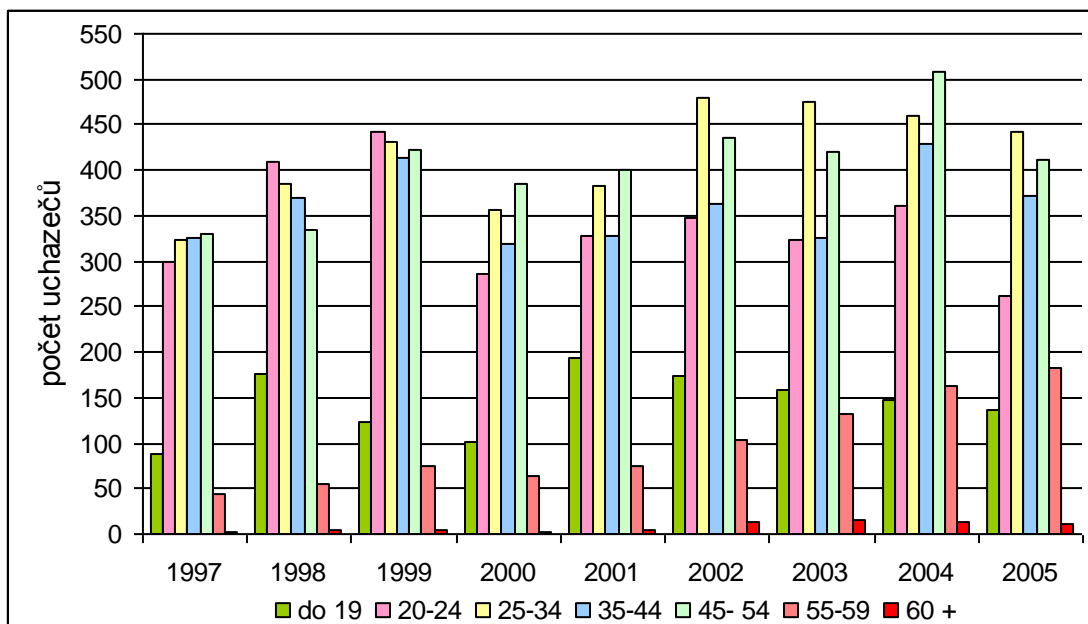
Tabulka 13: Poskytnuté finance na APZ

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní

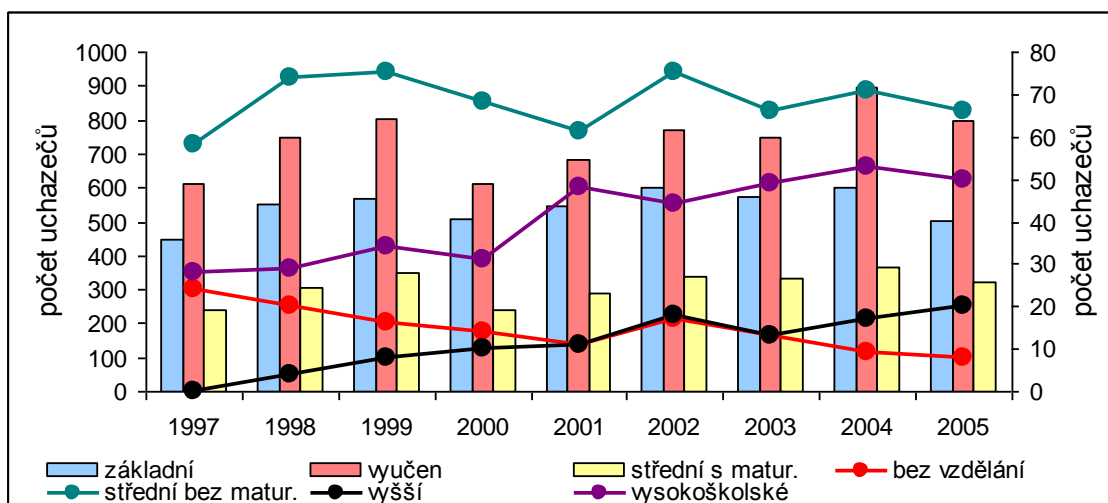
Příloha 10 Grafy



Graf 38: Délka nezaměstnanosti v okrese
Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní

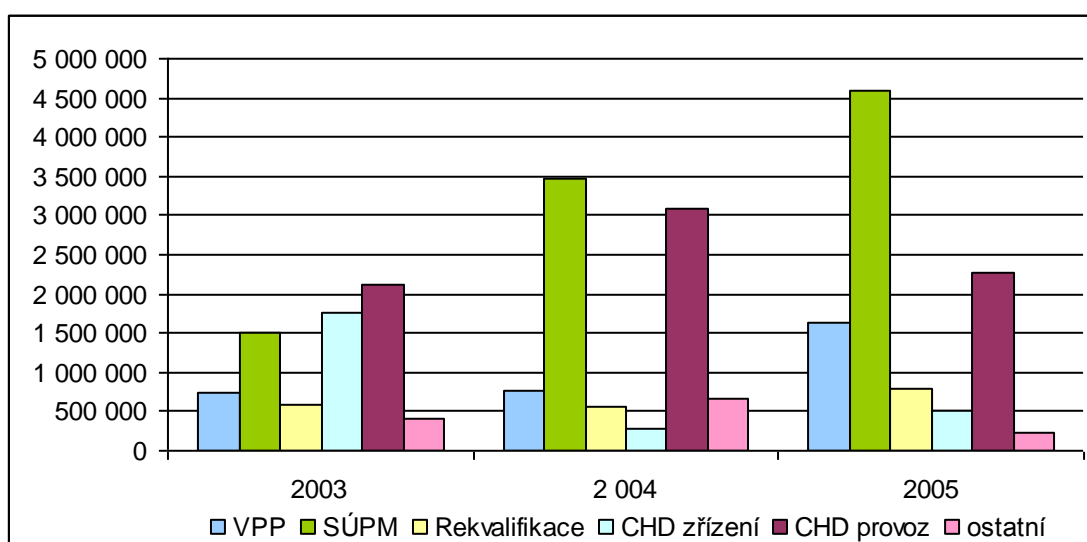


Graf 39: Vývoj nezaměstnanosti podle věku uchazečů
Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní



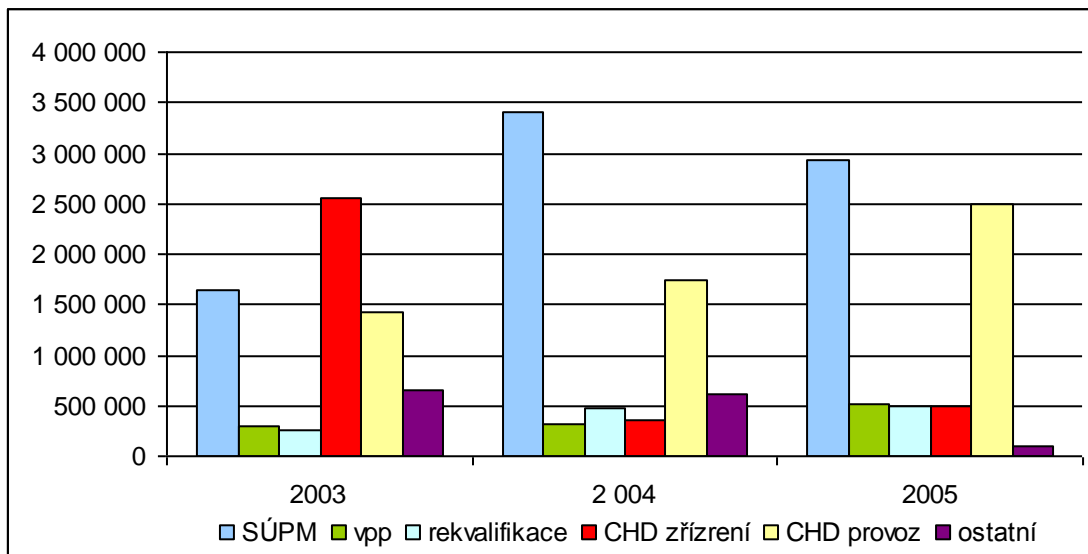
Graf 40: Vývoj nezaměstnanosti podle vzdělání uchazečů

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní

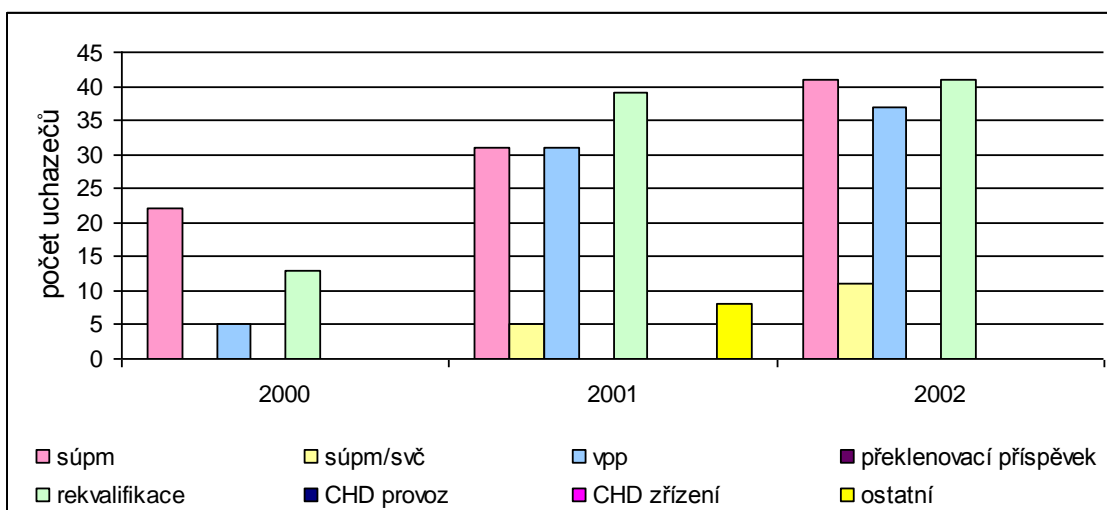


Graf 41: Financování jednotlivých nástrojů APZ na Prachaticku

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní



Graf 42: Financování jednotlivých nástrojů APZ na Vimpersku
 Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní



Graf 43: Vývoj počtu uchazečů v projektu „Nová šance“
 Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, úprava vlastní

Příloha 11 Členění operačních programů

Rok 2008

OP RLZ- Veřejně prospěšné práce I

Hlavním cílem v tomto programu bylo umisťování osob do vzdělávacích a rekvalifikačních aktivit 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. [portal.mpsv.cz]

OP LZZ- 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 [portal.mpsv.cz]

Rok 2009

Opatření byly realizovány v několika fázích:

- I. Poradenství ke zprostředkování zaměstnání
- II. Individuální akční plán (IAP) – byl vypracován vždy, když byl uchazeč v evidenci déle než 5 měsíců
- III. Nabídnutí pracovního místa – úřad práce se vždy snažil, nabídnou pracovní místo nejpozději do 8 měsíců jeho evidence, v případě absolventů nejpozději do 4 měsíců. [portal.mpsv.cz]

Nástroji APZ úřad práce podporoval cílové skupiny:

- mladí do 20 let
- starší 50 let

- ženy
- dlouhodobě nezaměstnaní
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
- osoby zasažené současnou hospodářskou recesí [portal.mpsv.cz]

Realizované projekty financované ESF:

OP LZZZ - Národní individuální projekty (NIP)

- NIP SÚPM
- NIP VPP
- NIP Poradenské služby a rekvalifikace
- Regionální individuální projekty- zpracovatel úřad práce v Českých Budějovicích
 - Dobrá práce
 - Cesta do práce
 - Se sousedy k vzdělávání

OP RLZ- projekt Veřejně prospěšné práce I [portal.mpsv.cz]

Příloha 12 Dotazník

1. Jste zaměstnaný(á)?

(pokud zvolíte NE, pokračujte otázkou č. 4)

- Ano
- Ne

2. Práci jste si našel(a) pomocí?

- Úřadu práce
- Jiné agentury zprostředkovávající zaměstnání
- Inzerátu
- Sám(a) jsem posílal(a) životopisy do různých podniků
- Začal jsem podnikat
- Jinak

3. Před nástupem do zaměstnání jak dlouho jste byl(a) nezaměstnaný (á)

(po zodpovězení pokračujte otázkou č. 19)

- Do 6 měsíců
- Od 6 do 12 měsíců
- Více jak 12 měsíců

4. Jak dlouho jste již nezaměstnaný (á)

- Do 6 měsíců
- Od 6 do 12 měsíců
- Více jak 12 měsíců

5. Z jakého důvodu jste nezaměstnaný (á)

- Absolvent školy
- Restrukturalizace podniku
- Propuštění
- Zrušení podniku
- Zrušení pracovního místa
- Jinak.....

6. Hledáte aktivně zaměstnání?

(pokud zaškrtnete Ano, pokračujte otázkou č.8)

- Ano
- Ne

7. Z jakého důvodu nehledáte zaměstnání?

(poté pokračujte otázkou č. 15)

Vypište:

8. Nové zaměstnání si sháníte pomocí?

- Úřadu práce
- Jiné agentury zprostředkovávající zaměstnání
- Inzerátů
- Zasíláte životopisy do různých podniků
- Jinak.....

9. Využíváte některý nástroj aktivní politiky zaměstnanosti?

(zvolíte-li jinou odpověď než rekvalifikace, pokračujte otázkou č. 15)

- Rekvalifikace
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Jiný.....

10. O jaký program se jedná?

Vypište:.....

11. Jste s tímto programem spokojen (a)?

- Ano
- Ne

12. Myslíte si, že vám absolvování tohoto programu pomůže najít zaměstnání?

- Ano
- Ne

13. Splňuje tento program vaše očekávání?

- Ano
- Ne

14. Kolikátý je to váš kurz?

- První
- Druhý
- Více jak druhý

15. Jaký je váš zdravotní stav?

- Dobrý
- ZTP
- Invalidita

16. Věková kategorie

- 15-19
- 20-24
- 25-29
- 30-49
- 50-54

- 55-59
- 60+

17. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- Základní škola
- Střední odborné učiliště bez maturity
- Střední škola s maturitou
- Vysoká škola

18. Pohlaví

- Muž
- Žena