

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra práva

Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Obchodní podnikání

DIPLOMOVÁ PRÁCE

NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Vedoucí práce
JUDr. PaedDr. Věra Švejdová

Autor práce
Arnošt Vydra

2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Arnošt VYDRA**
Osobní číslo: **E08883**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**
Název tématu: **Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**
Zadávající katedra: **Katedra práva**

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

Diplomová práce bude navazovat na bakalářskou práci (s názvem Politika zaměstnanosti a personální řízení) s tímto tématem s tím, že se zaměří na jednotlivé nástroje APZ v dané oblasti (okres České Budějovice), či celorepublikově, ve vlastním šetření je bude srovnávat, všimnout si nově tvořených pracovních míst a jejich vlivu na snížení nezaměstnanosti i případných záporů. Zda vede APZ ke snížení nezaměstnanosti. Při tomto šetření je nutné spolupracovat s úřady práce, či MPSV a zvolenými institucemi v praxi.

Osnova:

1. Politika zaměstnanosti, vymezení pojmů, vztahů a cílů.
2. Hlavní demografické ukazatele a zaměstnanost.
3. Právní úprava zaměstnanosti v ČR.
4. Jednotlivé nástroje APZ, srovnání jednotlivých let.
5. Zhodnocení nástrojů APZ.
6. Závěr, návrhy, doporučení.
7. Přehled literatury a přílohy.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**
Rozsah pracovní zprávy: **50-60 stran**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

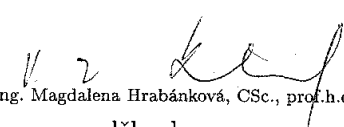
Seznam odborné literatury:

Halásková, R.: Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd., FU Ostrava 2001.
Součková, M. a kol.: Zákoník práce s komentářem. C.H. BECK, 2009.
Jakubka, J.: Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem. Praha, Polygon 2008.
Občanský zákoník a související předpisy v platném znění.
Internet, zdroje MPSV a ÚP, periodika zabývající se tématem.

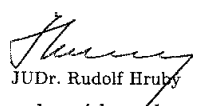
Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Věra Švejdová**
Katedra práva

Datum zadání diplomové práce: **13. února 2009**

Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2010**


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc., prof.h.c.
děkanka

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


JUDr. Rudolf Hruby
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 25. února 2010

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně na základě vlastních zjištění a s využitím materiálů, které uvádím v seznamu literatury.

Prohlašuji, že v souladu s §47 b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové 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 Českých Budějovicích, 11. 5. 2010

.....
Arnošt Vydra

Poděkování

Děkuji vedoucí mé diplomové práce paní JUDr., PaedDr. Věře Švejdové, za její vstřícný přístup, cenné rady a inspirující připomínky.

Dále děkuji panu RNDr. Vladimíru Brablecovi, vedoucímu odboru trhu práce na Úřadě práce v Českých Budějovicích za poskytnuté informace, podněty a rady k tématu.

OBSAH

1 ÚVOD, CÍL A METODIKA	8
2 LITERÁRNÍ REŠERŠE.....	10
2.1 Vymezení pojmů, vztahů a cílů.....	10
2.2 Hlavní demografické ukazatele a zaměstnanost	12
2.3 Struktura politiky zaměstnanosti.....	14
2.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti	14
2.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti	16
2.4 Nástroje politiky zaměstnanosti	17
2.4.1 Možnosti zvýšení nabídky pracovních příležitostí	18
2.4.2 Možnosti snížení poptávky po zaměstnání	19
2.5 Nezaměstnanost.....	22
2.5.1 Druhy nezaměstnanosti.....	23
2.5.2 Metody měření nezaměstnanosti	25
2.6 Právní úprava zaměstnanosti v ČR.....	25
2.6.1 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.....	26
2.6.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	36
2.6.3 Zaměstnávání žen, těhotných žen a matek.....	37
3 ANALÝZA NÁSTROJŮ APZ.....	38
3.1 Charakteristika okresu České Budějovice	38
3.2 Zaměstnanost a volná pracovní místa.....	40
3.3 Míra nezaměstnanosti v okrese České Budějovice	42
3.4 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání	44
3.5 Struktura nezaměstnanosti	46
3.6 Analýza problémových skupin.....	50
3.7 Cizinci na trhu práce.....	55

3.8 Aktivní politika zaměstnanosti.....	57
3.8.1 Výdaje na APZ.....	57
3.8.2 Aktivity v rámci APZ.....	61
3.8.3 Programy v rámci APZ.....	63
3.8.4 Rekvalifikace.....	66
3.8.5 Veřejně prospěšné práce.....	68
3.8.6 Společensky účelná pracovní místa.....	70
3.8.7 Pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením.....	76
3.8.8 Opatření související s hospodářskou krizí.....	76
4 SHRNU TÍ, NÁVRHY A DOPORUČENÍ.....	79
5 ZÁVĚR.....	82
6 SUMMARY.....	84
7 POUŽITÁ LITERATURA.....	86

1 ÚVOD, CÍL A METODIKA

Za téma své diplomové práce jsem si vybral problematiku, která mě dlouhodobě zajímá jak z profesního, tak osobního hlediska. Vzhledem k tomu, že pracuji v oblasti lidských zdrojů, je pro mě velmi důležité sledovat aktuální situaci na trhu práce, umět ji analyzovat a předvídat, jakým směrem se bude trh práce pravděpodobně vyvíjet.

Toto téma je poměrně široké, proto jsem se v diplomové práci s názvem Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rozhodl navázat na mou bakalářskou práci Politika zaměstnanosti a personální řízení s tím, že se zaměřím na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese České Budějovice a na zkoumání jejich vlivu a účinnosti na snížení nezaměstnanosti.

Cílem diplomové práce je provést analýzu jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v dané oblasti, všimnout si nově vytvořených pracovních míst a jejich vlivu na snížení nezaměstnanosti i případných záporů. Dále pak na základě analýzy určit, zda vede aktivní politika zaměstnanosti ke snížení nezaměstnanosti. Za danou oblast jsem vybral okres České Budějovice a analýzu provedu pro období 2005 až 2009. Při tomto šetření budu spolupracovat s úřady práce, konkrétně s Úřadem práce v Českých Budějovicích.

Diplomová práce bude vycházet z odborné literatury týkající se daného tématu, ze souvisejících zákonů, především zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti včetně prováděcích předpisů, metodik úřadu práce, ročenek publikovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí, ze statistických dat a z dostupných webových stránek.

Po prostudování odborné literatury se v diplomové práci zaměřím na sběr dat a informací. Na tomto budu spolupracovat například s vedoucím odboru trhu práce na Úřadě práce v Českých Budějovicích.

Ze získaných dat provedu vlastní šetření, ve kterém budu jednotlivé nástroje aktivní politiky analyzovat a všimnout si, zda vedou ke snížení nezaměstnanosti. Výsledky

šetření budou zpracovány pomocí výpočetní techniky a s využitím programu Excel a zpracované výstupy ve formě tabulek a grafů pomohou vhodně interpretovat výsledky.

Na základě zjištěných skutečností budou v závěru práce navržena případná opatření a východiska či doporučení, která by mohla zefektivnit nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a vést tak ke snížení nezaměstnanosti.

2 LITERÁRNÍ REŠERŠE

2.1 Vymezení pojmů, vztahů a cílů

Politika zaměstnanosti je považována buď za jednu z oblastí sociální politiky, nebo za samostatnou oblast národohospodářské politiky státu v těsné vazbě na sociální politiku. Pokud politiku zaměstnanosti chápeme jako jednu z oblastí sociální politiky, můžeme ji definovat vztahem k určitému cíli (jako politiku zaměstnanosti), nebo vztahem k určité sociální či demografické skupině (jako sociální zabezpečení, péče o zdravotně postižené apod.), případně vztahem k sociálně ekonomické jednotce (jako rodinnou politiku).¹

Politiku zaměstnanosti Krebs (2002) vymezuje jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil při svobodné volbě povolání. Politika zaměstnanosti usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce a o zefektivnění mechanismů působících mezi nimi.²

Podle Sirovátky (2005) lze politiku zaměstnanosti chápat jako součást makroekonomické politiky. Politika zaměstnanosti tak představuje soubor makroekonomických opatření jako jsou monetární, fiskální a mzdová opatření, která pak více nebo méně ovlivňují i stranu poptávky na pracovním trhu.³

Z výše uvedených rozdílných pohledů lze shrnout, že politiku zaměstnanosti je možno chápat jako cílevědomou činnost příslušných subjektů (stát, vláda, odbory, podnikatelská sféra atd.), spočívající v regulaci a řešení problémů na trhu práce. Cílem této činnosti je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Jde především o odstranění možných negativních dopadů trhu práce, spočívajících v nedostatku nabízené a rozdělované práce a ve vzniku nezaměstnanosti. Žádoucí je

¹ ŠLAPÁK, Č., et al. *Zaměstnanost a personální řízení*. 1. vyd. Praha : Univerzita Karlova v Praze, 2006.

² KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2002.

³ SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno : MU Brno, 2005.

vytvoření takového systému nástrojů a opatření, který by vedl ke vzniku, ochraně a zabezpečení pracovních míst na straně jedné a k zajištění hmotného zabezpečení při ztrátě zaměstnání na straně druhé. Toto pojetí odpovídá klasickému rozdělení politiky zaměstnanosti na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

Podle Jírové (1999) by se státní politika zaměstnanosti měla podílet na:⁴

- přípravě adaptabilní pracovní síly, schopné přizpůsobit se potřebám trhu práce,
- rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil (byty, infrastruktura),
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými tak, aby nebyli definitivně vyřazeni z trhu práce.

Institucionálním nositelem státní politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), v jehož rámci působí Správa služeb zaměstnanosti. Již od roku 1990 je vybudována síť 77 okresních úřadů práce, které politiku zaměstnanosti realizují.

Správa služeb zaměstnanosti sleduje a vyhodnocuje aktuální situaci na trhu práce, přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce, dále také zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti a rovněž koncepce řešení nejdůležitějších otázek trhu práce. Spravuje prostředky na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich využití, řídí a kooperuje činnost jednotlivých úřadů práce.

Úřady práce jsou územními orgány státní správy na úseku zaměstnanosti. Tyto úřady sledují a hodnotí stav na trhu práce ve svém územním obvodu, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, přijímají opatření k ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce a poskytují občanům i zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností.

⁴ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha : Ediční oddělení VŠE, 1999.

2.2 Hlavní demografické ukazatele a zaměstnanost

Demografie je věda o obyvatelstvu, jejímž předmětem jsou soubory jednotlivců určených v čase a prostoru. Podle Strakové (2006) je demografie vědní obor, který se zabývá reprodukcí lidských populací. Stále více se snaží pojmout reprodukci obyvatelstva v širším smyslu, kam lze zahrnout i reprodukci společenskou (tj. vzdělanostní, kvalifikační, postojovou, kulturní atd.). Tato vědní disciplína je provázána s dalšími vědními obory – např. sociologií, ekonomii, antropologií, lékařskými obory.⁵

Sociální politika musí odpovídat ekonomickým možnostem společnosti a demografickému vývoji. Hlavními sledovanými ukazateli jsou obyvatelstvo celkem (populace), naděje na dožití, porodnost, přirozený přírůstek/úbytek obyvatelstva, sňatečnost, rozvodovost a potratovost.

Obyvatelstvo celkem - všechny ukazatele by se měly vyvíjet rovnoměrně. U tohoto ukazatele to však neplatí, je nepředvídatelný. Charakter obyvatelstva bývá méně trvalý, protože je svázán s určitým územím více než s typem populace. Vývoj počtu obyvatel je značně kolísavý a zdlouhavý. Například pokles způsobený ve 30. letech minulého století z obavy před příchodem 2. světové války byl vyrovnán až v 80. letech minulého století. V současné době počet obyvatel opět mírně stoupá zejména z důvodu migrace – například slovenských Romů a z důvodu zvýšení počtu narozených dětí silným populačním ročníkům ze 70. let.

Naděje na dožití – v současné době stoupá věk, kterého se lidé průměrně dožívají. V roce 1948 to bylo u mužů 67 let, u žen 73,4 let. V současné době se muži dožívají v průměru 72,6 let a ženy 79,7 let. Statistiky okolních států naznačují, že tato stoupající tendence bude i v budoucnu pokračovat.

Přirozený přírůstek/úbytek obyvatelstva – tento statistický ukazatel se netýká přistěhovalců, ale je to poměr narozených a zemřelých. V úmrtí nejsou takové výkyvy jako u narození, které je závislé na ekonomických podmínkách, módě atd.

⁵ VEDRAL, P., STRAKOVÁ, A. *Zaměstnanost – vybrané kapitoly*. 1. vyd. České Budějovice : JU ZSF, 2006.

Sňatečnost uvádí počet sňatků na 1 000 obyvatel. V roce 1948 to bylo 10,8 sňatků na 1000 obyvatel, v roce 1990 8,8 sňatků a v roce 2004 to bylo už jen 4,8 sňatků. Sleduje se také průměrný věk svatebčanů, který po roce 1989 stoupal a v současné době se ustálil na 30 letech. Tento ukazatel je shodný v porovnání s okolními státy. V současné době trend počtu uzavřených manželství opět lehce stoupá a na 1 000 obyvatel je tak uzavřeno 5,3 sňatků.

Rozvodovost je počet rozvodů na 1000 obyvatel. V roce 1990 byl počet rozvedených 32 055, v roce 2006 je to 31 415 rozvedených. Tento údaj se oproti uzavřeným manželstvím výrazně nemění. Proto je zajímavějším ukazatelem poměr mezi uzavřenými sňatky a rozvody. Ten nám říká, že na 100 uzavřených sňatků připadá okolo 48,7 rozvodů. V počtu rozvedených jsou započítáni i lidé, kteří se rozvádějí poněkolkráté.

Potratovost udává počet potratů na 1000 obyvatel. Index potratovosti je poměr počtu hlášených potratů k počtu dětí narozených za stejné období. Potratovost v současné době neustále klesá. Zatímco v roce 1990 to bylo 120 000 potratů, v roce 2006 už jen okolo 40 000.

Z výše uvedeného vyplývá, že současný demografický vývoj není příliš příznivý. Tato situace je důsledkem mnoha příčin a netýká se jen České republiky, ale i řady dalších, i ekonomicky vyspělejších zemí. Současný demografický vývoj je charakteristický především mimořádnou nepravidelností, prudkým poklesem porodnosti, posunutím věku uzavírání prvního sňatku a narozením prvního dítěte, růstem rozvodovosti a stárnutím obyvatelstva. Proces stárnutí obyvatelstva je dále zvýrazněn pozitivním faktorem, tj. prodloužením střední délky života (tzv. nadějí na dožití). Tyto rysy výrazně ovlivňují nejen současný, ale i budoucí rozsah a zejména strukturu pracovních zdrojů a vynucují si příslušné reagování ve státní, ekonomické, sociální, důchodové, ale i vzdělanostní politice. Souhrnně lze konstatovat, že v procesu vývoje obyvatelstva ČR v období po roce 1989 došlo v politické, ekonomické, sociální, vzdělanostní a zřejmě i zdravotní oblasti v krátkém období k výrazným změnám, které nemají v novodobé české historii obdoby.

2.3 Struktura politiky zaměstnanosti

Úroveň zaměstnanosti po roce 1989 prošla vzhledem k celospolečenským změnám zajímavým vývojem. V prvních třech letech po změně politického systému zaměstnanost klesala o více než 10 % a od roku 1994 se začala znovu zvyšovat. Z údajů úřadů práce vyplývá, že téměř polovina všech zaměstnaných změnila své pracovní místo i obor. Výrazně se snížila zaměstnanost ve velkých firmách, oproti tomu vznikl zcela nový segment samostatných živnostníků. Na udržení vysoké úrovně zaměstnanosti se vedle poskytovatelů služeb podílelo také snížení počtu pracujících osob v důchodovém věku, prodloužení mateřské dovolené ze 2 na 3 roky a prodloužení doby poskytování rodičovského příspěvku do 4 let dítěte.

Velký vliv na udržení vysoké zaměstnanosti na začátku 90. let měl také způsob české privatizace. Podniky nebyly před privatizací restrukturalizovány a tento krok byl ponechán až novým vlastníkům.

V následujících letech však došlo opět k výraznému poklesu zaměstnanosti, a to v důsledku krachu velkých firem, prodloužení doby odchodu do důchodu atd. Bylo tedy zapotřebí uplatnit mechanismy umožňující stabilizaci na trhu práce a dosažení maximální možné úrovně zaměstnanosti. Tyto mechanismy označujeme jako aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

2.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je vymezena jako souhrn opatření směřujících k maximální možné úrovni zaměstnanosti. Cílem je vytvářet reálné podmínky pro přiblížení se rovnováze mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle na trhu práce. Podstatou je stimulace zaměstnavatelů k vytváření pracovních míst a k jejich zachování, dále zabezpečení zprostředkovatelské, informační a poradenské služby, podpora osob se zdravotním postižením a také zvyšování adaptability a mobility pracovní síly.

Již několikrát zmiňovaná příprava adaptabilní pracovní síly tak hraje v aktivní politice zaměstnanosti velkou roli. „Požadavkům firem v současné době vyhovuje

pouze minimum studentů. Společnost proto musí vynakládat obrovské prostředky na jejich další vzdělávání a přípravu pro pracovní nasazení. Potvrdilo se tak, že české školy nejsou zatím schopny vychovat správně kvalifikované absolventy připravené do praxe.“⁶

Aktivní politika zaměstnanosti podle Jírové (1999)⁷:

- podporuje sociálně ekonomický rozvoj v regionech,
- snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti,
- zabezpečuje informační a zprostředkovatelské služby,
- pomáhá rizikovým skupinám obyvatelstva a snaží se odstraňovat bariéry,
- vytváří podmínky pro územní mobilitu pracovních sil,
- poskytuje finanční podporu a poradenskou činnost začínajícím podnikatelům, podporuje malé a střední podnikání,
- poskytuje možnost sebezaměstnávání.

Z výše uvedeného vyplývá, že významným faktorem při provádění aktivní politiky zaměstnanosti je její následný finanční efekt. Pokud je na nově vzniklé pracovní místo přijat uchazeč o zaměstnání, tak se snižují náklady na pasivní politiku zaměstnanosti a sociální dávky. Tento uchazeč pak následně odvádí daň a pojistné, což se ve výsledku promítne jako příjem státního rozpočtu.

Význam sociálního dopadu aktivní politiky zaměstnanosti spočívá zejména ve snížení míry nezaměstnanosti. Nezaměstnaní se vrací zpět do pracovního procesu, roste jejich společenské uplatnění a omezuje se jejich závislost na hmotném zabezpečení a sociálních dávkách. Aktivní politika zaměstnanosti působí zároveň jako prevence proti vzniku nezaměstnanosti.

⁶ DOLEJŠ, R. *Absolventi, nevyhovujete!* Ekonom. č. 20/2007. s. 34 - 35

⁷ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha : Ediční oddělení VŠE, 1999.

2.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti obecně označujeme finanční podporu ze strany státu, poskytovanou osobám, které přišly o zaměstnání. Ve většině případů si ztrátu zaměstnání nezpůsobí sám zaměstnanec. Je proto přirozené, že očekává určitou formu kompenzace ztráty výdělku do doby, než nalezne nové zaměstnání. V zájmu státu není, aby se výrazně snižovala životní úroveň těchto fyzických osob, proto na sebe přebírá povinnost vyplácet nezaměstnaným občanům finanční příspěvek – podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci a to po určité (podpůrní) dobu a ve stanovené výši, která je vždy nižší než příjem v posledním zaměstnání. Nezaměstnaní jsou tak stimulováni k hledání nového zaměstnání.

Podle Sirovátky (2005) v sobě pasivní politika pracovního trhu zahrnuje nejrůznější formy kompenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti.⁸ Ve znění zákona o zaměstnanosti se pasivní politikou zaměstnanosti rozumí poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Jírová (1999) zahrnuje do pasivní politiky zaměstnanosti také možnost využití odchodu do předčasného důchodu v důsledku nedostatku pracovních míst.⁹ Stát ovšem takového důchodce penalizuje nižším důchodem, takže o tuto možnost nemá velký zájem. Nabízí se zde tedy otázka, zda by nebylo pro stát výhodnější platit nezkrácený důchod předčasnému důchodci, který uvolní pracovní místo, nebo financovat různé aktivity politiky zaměstnanosti.

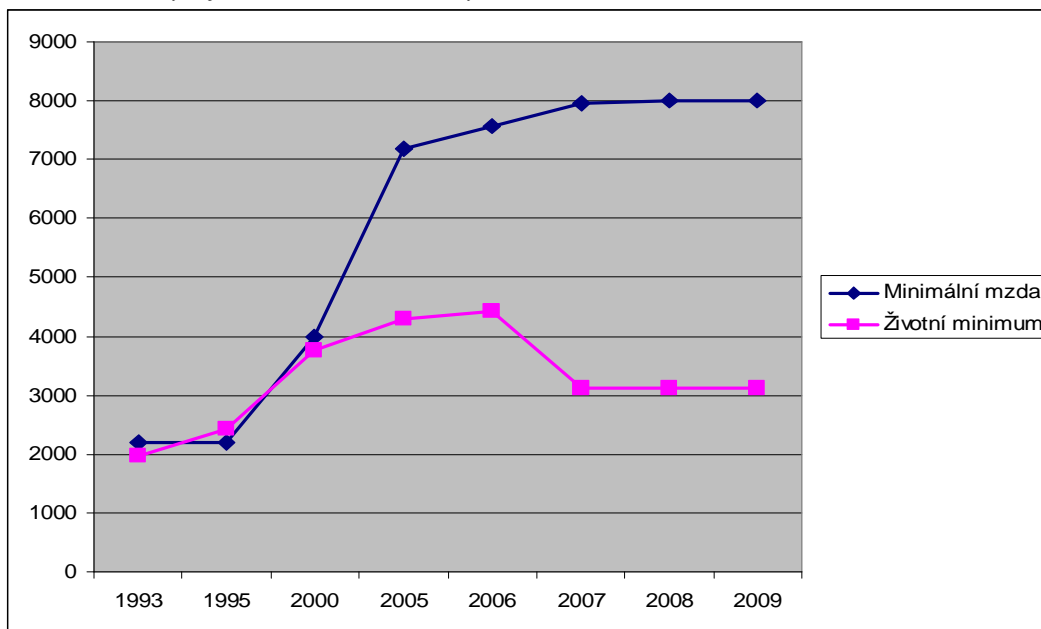
Dopady pasivní politiky zaměstnanosti mají také některé specifické důsledky, které jsou popisovány jako past nezaměstnanosti a nečinnosti. Tato past vzniká při malém rozdílu mezi očekávaným příjmem ze zaměstnání a podporami v nezaměstnanosti. Daná problematika postihuje zejména nízké kvalifikované pracovníky. Tito pracovníci dostávají mzdu, která není o moc vyšší než příjem, který by obdrželi ze sociálních dávek a jejich motivace ke vstupu na pracovní trh tím bývá značně snížena. Vývoj minimální mzdy a životního minima v letech 2005 – 2009

⁸ SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno : MU Brno, 2005.

⁹ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha : Ediční oddělení VŠE, 1999.

ukazuje obrázek č. 1. Od roku 2007 do konce roku 2009 činila částka životního minima 3.126,- Kč¹⁰ a minimální mzda v roce 2008 a 2009 byla 8.000,- Kč.

Obrázek č. 1: Vývoj vztahu minimální mzdy (MM) k životnímu minimu (ŽM)



Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

2.4 Nástroje politiky zaměstnanosti

Zaměstnanost je významný ekonomický a sociální jev současné i budoucí společnosti. Každá fyzická osoba (pomineme-li rentiéry apod.) musí pracovat, aby získala dostatek finančních prostředků pro klidný a spokojený život, protože ekonomická aktivita je trvalým zdrojem příjmů. Zaměstnanost se stala obecným politickým jevem. Podle současné právní úpravy v ČR státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při jejím provádění spolupracuje stát s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se

¹⁰ Od 1.1.2007 byly přijaty nové zákony: Zákon o sociálních službách, zákon o životním a existenčním minimu a zákon o pomoci v hmotné nouzi. Částka existenčního minima pro dospělou osobu byla stanovena na 2 020 Kč měsíčně.

zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Ti všichni přijímají na sebe úkol napomáhat při vytváření pracovních příležitostí a uspokojovat oprávněnou poptávku fyzických osob po zaměstnání.

Podle Haláskové (2001) jsou nástroje politiky zaměstnanosti vždy zásahy státní moci, které napomáhají odstraňovat nedostatky na trhu práce. Stát působí na zaměstnanost zejména ovlivňováním nabídky pracovních příležitostí a poptávky po zaměstnání s cílem minimalizovat nezaměstnanost. Využívá k tomu jak

- zvýšení nabídky pracovních příležitostí, tak
- snížení poptávky po zaměstnání.¹¹

2.4.1 Možnosti zvýšení nabídky pracovních příležitostí

Jedním z hlavních úkolů politiky zaměstnanosti je zajištění práva na zaměstnání – práva fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází. Zprostředkováno jí má být vhodné zaměstnání, to je takové, které odpovídá její zdravotní způsobilosti a pokud možno i její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Úkolem státních orgánů je podporovat zaměstnavatele při vytváření nových pracovních míst, na kterých by našly uplatnění fyzické osoby hledající zaměstnání. Nové pracovní příležitosti obvykle vyžadují změnu, nebo zdokonalení dosavadní kvalifikace a vždy sebou přinášejí jiné pracovní prostředí, včetně spolupracovníků. Náklady spojené s rekvalifikací hradí převážně příslušný úřad práce.

Pracovní místa poskytující dlouhodobě trvale vhodné zaměstnání označujeme jako „společensky účelná pracovní místa“. Zaměstnavatel, který chce vytvořit společensky účelná pracovní místa, musí podat žádost na příslušný úřad práce a ten ji posoudí a vyřídí s ohledem na problémy ve svém správním obvodu. Kladně vyřídí jen žádosti, jejichž realizace pomůže umístit evidované uchazeče o zaměstnání, zejména ty, kteří mají pro své postavení ztížené uplatnění na trhu práce a je jim věnována zvýšená péče. Úřad práce, v případě schválení žádosti, podpoří zaměstnavatele například

¹¹ HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava : FU Ostrava, 2001.

poskytnutím vratné či nevratné dotace, půjčkou či zárukou u peněžního ústavu, úhradou úroků z půjčky apod.

Pokud jde o místa poskytující krátkodobé, přechodné, zpravidla nepříliš kvalifikované zaměstnání, hovoříme o „veřejně prospěšných pracích“.

Růst nových pracovních příležitostí podporují také investiční pobídky. Ty stimulují zahraniční a domácí investory a jsou financovány jak ze zahraničních, tak i z domácích zdrojů. Poskytování pobídek je podmíněno například použitím nových technologií nebo dodržováním ekologických předpisů. Nejčastěji jde o:

- daňové úlevy,
- dotace na vytváření pracovních příležitostí,
- příspěvek na školení a rekvalifikaci zaměstnanců,
- podporu zainvestování pozemků,
- podporu rozvoje průmyslových zón atd.¹²

Tvorba nových pracovních příležitostí je výrazně podpořena také rozvojem malého a středního podnikání. Nejčastější formou této podpory podnikatelským subjektům je poskytování investičního nebo provozního úvěru a jeho zvýhodněná úhrada.

2.4.2 Možnosti snížení poptávky po zaměstnání

Snížení poptávky občanů po zaměstnání má bezprostřední dopad na snížení nezaměstnanosti. Poptávku může ovlivnit zejména:

- změna stavu pracujících důchodců,
- změna stavu pracujících žen,
- prodloužení doby přípravy mladých občanů na povolání,
- úprava rozsahu zaměstnávání zahraničních občanů,
- zkrácení délky pracovní doby¹³.

¹² ŠLAPÁK, Č., et al. *Zaměstnanost a personální řízení*. 1. vyd. Praha : Univerzita Karlova v Praze, 2006.

¹³ ŠLAPÁK, Č., et al. *Zaměstnanost a personální řízení*. 1. vyd. Praha : Univerzita Karlova v Praze, 2006.

Změna stavu pracujících důchodců

V současné době pracuje v národním hospodářství více než sto tisíc osob v postproduktivním věku. Hromadné skončení jejich pracovního poměru by proto výrazně ovlivnilo situaci v pracovních silách v současnosti i v budoucnosti. Zákaz zaměstnávání osob po dosažení věku rozhodného pro přiznání starobního důchodu není možný s ohledem na naši právní úpravu. Kromě toho jsou zaměstnanci v postproduktivním věku v některých oborech těžko nahraditelní. Odchod do důchodu je také spjat s výrazným snížením životní úrovně občanů.

Některá opatření k částečnému ovlivnění ekonomické aktivity pracujících důchodců byla již realizována. Jde například o možnost odejít při dodržení určitých podmínek do starobního důchodu již před zákonem stanovenou hranicí, tzv. předčasného důchodu. Jak jsem již uvedl v předcházející kapitole, není o možnost odchodu do předčasného starobního důchodu velký zájem, a tak se toto opatření zcela minulo účinkem. Opačným směrem, tedy k delšímu setrvávání zaměstnanců v pracovním procesu, působí neustále se zvyšující hranice pro přiznání starobního důchodu u mužů i u žen.

Změna stavu pracujících žen

Podíl počtu pracujících žen je v současnosti v České republice vyšší než v ekonomicky vyspělých státech, i když v některých z nich jejich podíl neustále stoupá jako důkaz rostoucí úlohy žen ve společnosti. Důvodem rozdílu je zejména mzdová a platová úroveň, neboť odměna za práci žen je důležitou součástí rodinného rozpočtu. Tuto okolnost nekompenzuje ani zvýšení mateřského příspěvku a prodloužení jeho poskytování do vyššího věku dítěte.

Ženy tím, že jsou delší dobu mimo zaměstnání, ztrácejí pracovní způsobilost, včetně praktických dovedností. Ve vyspělých státech značná část žen, zejména většina těch, které pečují o děti nebo staré či nemocné příslušníky rodiny, pracuje na zkrácený pracovní úvazek. Přejdem na zkrácený pracovní úvazek by se poptávka po práci výrazně snížila a ženy by neztrácely svou kvalifikaci. Toto opatření vede naopak k vyšším pracovním výkonům a je tak výhodné pro obě strany.

Překážkou realizace uvedeného opatření je na jedné straně neochota většiny zaměstnavatelů přijímat ženy na mateřské resp. na rodičovské dovolené na zkrácený pracovní úvazek. Na druhé straně při dané ekonomické úrovni obyvatel, kdy rodina mnohdy potřebuje do svého rozpočtu plný výdělek manželky je nezájem pracovat na částečný úvazek také na straně žen (mužů).

Prodloužení doby přípravy mladých občanů na povolání

Povinná školní docházka končí nyní v České republice v 15 letech věku. Po absolvování této doby může občan pokračovat ve studiu na středních a následně na vysokých školách. Průměrný věk vstupu do pracovního procesu je 19 let.

Možnost prodloužení přípravy na povolání je zatížena několika okolnostmi. Prvou z nich je, že rodiče by museli zabezpečovat své děti déle, což by nepříznivě ovlivnilo jejich rodinný rozpočet – rodinné přídatky nepokryjí zvýšené náklady. Druhou je nepříznivý demografický vývoj a s tím spojený pokles porodnosti.

Úprava rozsahu zaměstnávání zahraničních občanů

Postavení zahraničních občanů se liší podle toho, odkud pocházejí. Odlišné postavení mají příslušníci členského státu Evropské unie a jejich rodinní příslušníci, kteří mají stejné právní postavení jako občané České republiky a jiné cizinci ze třetích států. Ti mohou být zaměstnáváni jen na ohlášených volných pracovních místech, která nelze obsadit jiným způsobem, zejména uchazeči a zájemci o zaměstnání příslušného úřadu práce. Ten cizincům vydá povolení k zaměstnání na dobu určitou, na jehož základě si mohou požádat o povolení k pobytu na území České republiky. U některých cizinců se ale povolení k zaměstnání nevyžaduje, například u vybraných expertů, zaměstnanců dceřiných firem zahraničních organizací atd.

Předností zaměstnávání cizinců je jejich lepší pracovní morálka a v důsledku toho i vyšší produktivita práce. V neposlední řadě zde hraje roli také skutečnost, že zahraniční zaměstnanci jsou ochotni vykonávat i nekvalifikované práce, o které čeští zaměstnanci nemají zájem.

Zkrácení délky pracovní doby

Fond pracovní doby byl ve srovnání s obdobím před listopadem 1989 zkrácen a počet nových dnů pracovního volna - především svátků se přibližně zdvojnásobil. Zkracování pracovní doby se váže na růst produktivity práce, která v České republice, ve srovnání s ekonomicky vyspělými státy, stále zaostává.

Všechna uvedená opatření působí jak na zvýšení nabídky pracovních příležitostí, tak na snížení poptávky po zaměstnání a využívají se s přihlédnutím k celkové ekonomické situaci a ochotě měnit některé zvyklosti, které jsou v České republice hluboce zakořeněny. Stát může některá z nich ovlivňovat plně – například stanovení hranice pro odchod do starobního důchodu, jiná jen částečně – například povolování práce cizinců, zejména z třetích zemí. Mezi nástroje politiky zaměstnanosti patří také moderní a liberální pracovní právo, které sice usnadňuje zaměstnavateli ukončit pracovní poměr (zaměstnanec je tedy „méně“ chráněn), ale na druhé straně mu dává možnost podle situace pružně nové zaměstnance přibírat.

2.5 Nezaměstnanost

Existence nezaměstnanosti je přirozeným fenoménem svobodné společnosti. Pokud se nezaměstnanost nestává masovou, není považována za závažný ekonomický ani sociální problém. Jedná se o stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat při tom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde. V této souvislosti se hovoří o tzv. přirozené nezaměstnanosti, která se udává v rozmezí míry nezaměstnanosti 2 - 6 %. Tento stav se také někdy nazývá zaměstnaností plnou. Problém nastává v případě, když je velký počet lidí dlouhodobě nezaměstnaných a pak je potřeba, aby se společnost tímto problémem zabývala.

Nezaměstnanost je v tomto rozsahu jev nežádoucí a to jak společensky, tak ekonomicky. Úplně zamezit jí nelze, ale je možné ji minimalizovat. Prvním krokem k dosažení tohoto cíle je co nejpřesněji změřit její rozsah, zjistit důvody vzniku, její druhy, analyzovat je, navrhnout opatření a důsledně je dodržovat.

2.5.1 Druhy nezaměstnanosti

Základním kritériem pro určení druhu nezaměstnanosti je skutečnost, zda se jedná o nezaměstnanost dobrovolnou, či naopak nedobrovolnou neboli nechtěnou.

Dobrovolná nezaměstnanost je taková, kdy část pracovních sil nechce za určitých podmínek pracovat (pracovní místa existují, ale není o ně zájem) nebo nechce pracovat vůbec (upřednostňuje volný čas či jen občasný výdělek). Příkladem dobrovolné nezaměstnanosti je například frikční nezaměstnanost (viz dále).

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, pokud za určitých podmínek existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než jaký je počet volných pracovních míst. Poptávka po pracovní síle je větší než její celková nabídka. „Část pracovních sil práci nenajde, přestože o ni usilují, jsou tedy nedobrovolně nezaměstnaní.“¹⁴

O **frikční nezaměstnanost** se jedná, pokud se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné zaměstnání, které by lépe odpovídalo jejím představám (vyšší mzda, rychlejší kariéra, pracovní atmosféra atd.), případně když chce předejít očekávanému nebo ohlášenému propouštění. „Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové zaměstnání.“¹⁵ V této souvislosti Jírová (1999) uvádí, že i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu úplné zaměstnanosti, bude vždy na pracovním trhu určitá fluktuace (hledání zaměstnání po absolvování školy, stěhování se do měst, návrat z mateřské dovolené).¹⁶ Délka frikční nezaměstnanosti může být ovlivněna i výší příspěvků poskytovaných v nezaměstnanosti. To znamená, že čím štedřejší je systém sociálních podpor, tím více se prodlužuje čas hledání práce.

Rozvoj ekonomiky přináší situace, kdy kvalifikační předpoklady uchazečů o zaměstnání neodpovídají požadavkům nových pracovních míst. Poptávka po pracovní

¹⁴ Citováno podle HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava : FU Ostrava, 2001. str. 17.

¹⁵ Citováno podle MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. str. 17.

¹⁶ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha : Ediční oddělení VŠE, 1999.

síle požaduje nové profese či kvalifikace, ovšem struktura nabídky pracovní síly těmto požadavkům neodpovídá. Tuto situaci popisuje Mareš (2004) jako **nezaměstnanost strukturální**, kterou následně charakterizuje jako disproporce mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu.¹⁷ Hlavní aspekty strukturální nezaměstnanosti se projevují ve vyšší nezaměstnanosti osob s určitou kvalifikací, kterou trh v nabízeném rozsahu neabsorbuje a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena.

Problémy se strukturální nezaměstnaností stát bohužel přebíral z minulého totalitního hospodářství, jednostranně orientovaného na těžký průmysl. Hlavní příčiny tohoto druhu nezaměstnanosti spočívají zejména v technologickém pokroku, ve změnách výrobních programů a v zavádění moderní techniky a současně v již zmíněné nevhodné školské politice, která připravuje absolventy, o které nemá hospodářství zájem. Prevencí před strukturální nezaměstnaností je využívání rekvalifikací a dostatečná flexibilita pracovních sil. Rekvalifikace by však špatně nastavené školství neměla nahrazovat, protože je z hlediska dosažené kvalifikace méně kvalitní, nepružná a nákladná.

„Je-li nezaměstnanost důsledkem nevyžití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží způsobených hospodářskou recesí, hovoří se o **nezaměstnanosti cyklické**. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, pak se jedná o **nezaměstnanost sezónní**.“¹⁸ Sezónní a cyklická nezaměstnanost je charakteristická nejen pro zemědělství, ale mohou jí být postiženy také služby, stavebnictví a cestovní ruch. V některých případech se proto podpora celoroční zaměstnanosti z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti jeví jako účinné preventivní opatření, které předchází sezónní nezaměstnanosti. Zaměstnavatel tak může udržet pracovní tým a ušetřit tak náklady na zaškolení nové pracovní síly.

Sociologické průzkumy potvrdily, že **trvale existují občané** v produktivním věku, kteří nejsou hmotně zabezpečeni a ač mohou pracovat a pracovní místa jsou k dispozici, **pracovat nechtějí**. Jako nezaměstnaní se hlásí proto, aby získali sociální

¹⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002.

¹⁸ Citováno podle MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. str. 20.

dávky. Jejich počet lze zjistit odhadem a činí asi 2 % z obyvatelstva v produktivním věku.

Nezaměstnanost z preference volného času vzniká u zaměstnanců v důsledku nízké úrovně jejich reálných mezd. V tomto případě dává zaměstnanec přednost volnému času před zaměstnáním. Lze ji snížit zvětšením rozdílů mezi sociálními dávkami, hmotným zabezpečením v nezaměstnanosti a výší minimální mzdy.

2.5.2 Metody měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost v určité oblasti vyjadřuje počet práceschopných fyzických osob, které jsou bez zaměstnání a mohou a chtějí pracovat. Lze ji měřit jak jejich absolutním počtem, tak i podílem z určité skupiny občanů. Touto skupinou občanů mohou být například všichni pracující i v postproduktivním věku včetně nezaměstnaných, nebo všichni pracující v produktivním věku a nezaměstnaní.

2.6 Právní úprava zaměstnanosti v ČR

Po roce 1989 došlo v rámci transformace české ekonomiky k formování institucionálních a legislativních základů politiky zaměstnanosti. K 1.8.1990 byla na úseku MPSV zřízena Správa služeb zaměstnanosti, které byly svěřeny řídicí koordinační kompetence v oblasti politiky zaměstnanosti. Na základě zákonného opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., byly během roku 1990 v jednotlivých okresech zřízeny úřady práce. Působnost ve věcech pracovních sil byla přenesena z okresních národních výborů na okresní úřady práce a z krajských národních výborů na MPSV.

Oblast právních vztahů na úseku zaměstnanosti byla až do 30.9.2004 upravena zejména federálním zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon, který vycházel ze základních zásad Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948, vedle zprostředkování zaměstnání dále upravoval rekvalifikace, hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání, postup zaměstnavatelů při zaměstnávání občanů a

zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na federální zákon o zaměstnanosti navazoval zákon ČNR č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působení orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Dané zákony pak byly blíže prováděny vládními nařízeními a vyhláškami. Tyto předpisy, které vznikaly za jiných společensko-ekonomických podmínek, byly v průběhu novodobé historie mnohokrát novelizovány. Mnohdy již nemohly účinně regulovat právní vztahy vznikající v oblasti zaměstnanosti a ani nedisponovaly vhodnými právními nástroji, které by napomohly rozvoji trhu práce a snižování nezaměstnanosti.¹⁹

Ke dni 1.10.2004 nabyl účinnosti nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Jeho hlavním smyslem bylo změnit již nevyhovující právní úpravu tak, aby bylo možné regulovat vztahy vznikající v oblasti zaměstnanosti a zároveň měl být plně kompatibilní s právem Evropských společenství.

2.6.1 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jenž nabyl účinnosti dne 1.10.2004, je hlavní právní normou, která upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v souladu s právem Evropských společenství.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je prováděn těmito právními předpisy:

- Vyhláškou ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnávání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- Vyhláškou č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- Nařízením vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek,

¹⁹ JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. 1. vyd. Praha : Polygon, s.r.o., 2004.

- Zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

Mezi hlavní principy zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. patří:²⁰

- upřesnění postupů a zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce; zejména se jedná o podmínky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání,
- zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, změna výše podpory v nezaměstnanosti a délky podpůrní doby jejího poskytování,
- úprava částečné zaměstnanosti,
- stanovení závazných pravidel při zprostředkování zaměstnání agenturami práce, které jsou v souladu s požadavky Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce,
- komplexní úprava problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce,
- možnost úřadu práce požádat o posouzení zdravotního stavu fyzické osoby pro účely zaměstnanosti a povinnosti této osoby podrobit se vyšetření zdravotního stavu,
- úprava postavení občanů EU na trhu práce v České republice v souladu s požadavky právních aktů evropských společenství,
- zapracování ochrany dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti.

Zákon o zaměstnanosti rovněž zavádí nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Konkrétně se jedná o příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek a příspěvek na dopravu, který byl v minulosti úspěšně testován z prostředků projektu Phare. Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou také nově zařazeny cílené programy k řešení nezaměstnanosti, které mohou být realizovány prostřednictvím spolupráce úřadů práce s dalšími institucemi včetně mezinárodní spolupráce. Úřady práce mohou uplatňovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti

²⁰ LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. 5. aktualizované vyd. Olomouc : Anag, spol. s.r.o., 2009.

zohledňující specifické podmínky na pracovním trhu. Reformován je také systém společensky účelných pracovních míst. Úroveň jejich finanční podpory je nově vztažena k relativní výši míry nezaměstnanosti v regionu – příspěvky na společensky účelná pracovní místa jsou vyšší v regionech s vyšší nezaměstnaností. Nová právní úprava navíc umožňuje, aby se jednalo nejen o nově vytvořená pracovní místa, ale také o místa vyhrazená pro určitou kategorii nezaměstnaných, kteří jsou na trhu práce určitým způsobem znevýhodněni. Zákon o zaměstnanosti uvádí demonstrativní výčet těchto uchazečů o zaměstnání. Kromě osob se zdravotním postižením sem řadí např. fyzické osoby do 25 let věku a osoby starší 50 let, absolventy vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců. Ostatní nástroje zůstávají zachovány – veřejně prospěšné práce, poradenství, chráněné dílny a pracoviště, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a investiční pobídky.

Na základě zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na celém území České republiky poskytovány:²¹

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

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž poskytováno poradenství, cílené programy v oblasti zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

²¹ § 104 odst 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce. Poradenské služby nabízejí pomoc při volbě povolání, během zprostředkování vhodného zaměstnání, při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a při volbě přípravy k práci osobám se zdravotním postižením.

Cílené programy, které řeší problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda ČR, o programech obecního, okresního a krajského charakteru rozhoduje MPSV. V rámci cílených programů mohou být realizovány i mezinárodní programy financované ze strukturálních fondů EU. Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností je příkladem cíleného programu. Tento program je věnován regionům s nezaměstnaností vyšší než 14 % v posledních dvou pololetích předcházejících podání žádosti o dotaci na tvorbu nových pracovních míst či rekvalifikaci pracovní síly.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – podrobnosti ohledně úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou uvedeny v kapitole 2.6.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou jedním ze stěžejních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. „Rekvalifikací se rozumí získávání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získávání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“²² Pojem rekvalifikace tak zákon o zaměstnanosti pojímá širěji než zákoník práce. Zákoník práce rekvalifikaci vymezuje pouze jako zvyšování a udržování stávající kvalifikace, přičemž zákon o zaměstnanosti do pojmu rekvalifikace přiřazuje i získávání nové kvalifikace pro osoby, které doposud žádnou kvalifikaci nedisponovaly.

Rekvalifikace svým obsahem řeší nerovnováhu mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání s požadavky na kvalifikaci pracovní síly na trhu práce. Při

²² § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována.

Mezi vhodné teoretické a praktické programy patří např. příprava ve vybraném učebním oboru, specializační kurzy, případně krátkodobé formy středoškolského nebo vysokoškolského studia. Za rekvalifikaci se nepovažuje pomaturitní studium.

Dle Jouzy (2004) se rekvalifikace uskutečňuje formou vzdělávání:²³

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování práce podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- v teoretické a praktické přípravě v učebních nebo studijních oborech, nebo v učebních či studijních oborech s upravenými učebními plány,
- v jiných vzdělávacích aktivitách.

Rekvalifikace je prováděna akreditovaným zařízením či vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením, které má akreditované studijní programy, zaručuje určitý standard kvality a přináší tak pro rekvalifikanta lepší možnost pracovního uplatnění. Akreditovaným zařízením, vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením s akreditovanými vzdělávacími programy se rozumí zařízení, popřípadě k vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, které získalo akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.²⁴

Příslušné úřady práce zajišťují rekvalifikace na základě dohody s uchazečem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu také poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Tyto rekvalifikace by však měly probíhat s ohledem na potřeby

²³ JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. 1. vyd. Praha : Polygon, s.r.o., 2004. 472 s. ISBN 80-7273-111-4.

²⁴ § 108 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

zaměstnavatelů, aby úřady práce nepřipravovaly rekvalifikované, o které nemá vlastně nikdo zájem.

V zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání zejména v důsledku strukturálních změn, může být rekvalifikace realizována také u zaměstnavatele. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Provádí se v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance. Za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje, jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení.

Rekvalifikace, která je realizována u zaměstnavatele, je pro rekvalifikanta výhodnější, než rekvalifikace zajišťovaná úřadem práce. Výhody spočívají v tom, že rekvalifikant zůstává i nadále zaměstnán u svého zaměstnavatele a tudíž se nestává nezaměstnaným. Dále rekvalifikant u svého zaměstnavatele pobírá náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku, přičemž u rekvalifikace zajišťované úřadem práce mu náleží pouze 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Navíc se rekvalifikace uskutečňuje pro konkrétního zaměstnavatele s předem stanoveným cílem a s příslibem pozdějšího uplatnění, což pro rekvalifikanta znamená mnohem menší stresovou situaci.

Také pro zaměstnavatele je tento způsob rekvalifikace výhodnější a to zejména z časových důvodů, kdy nemusí čekat, až proběhne rekvalifikační kurz, řádově měsíce, na příslušném úřadu práce. Na druhé straně mnohdy zaměstnavatel nedisponuje dostatečným množstvím materiálních a zejména personálních zdrojů.

Investiční pobídky

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky. Výčet jednotlivých druhů investičních pobídek obsahuje ustanovení § 1 odst. 2 zákona o investičních pobídkách č. 72/2000 Sb. Systém prochází neustálým vývojem, je průběžně konzultován se zástupci Evropské Komise a na základě získaných zkušeností je postupně vylepšován. Mezi investiční pobídky se např. řadí:

- sleva na dani z příjmu právnických osob,

- hmotná podpora na vytvořená pracovní místa,
- hmotná podpora na rekvalifikace a školení,
- převod vlastnických práv k nehmotnému majetku za zvýhodněnou cenu,
- dotace na pořízení hmotného majetku.

Sleva na dani z příjmu právnických osob má přispět k investování do zpracovatelského průmyslu ČR. Investor může získat úplnou slevu na dani z příjmu po dobu až 10 let, pokud založí novou společnost, nebo částečnou slevu na dani po dobu až 10 let, jedná-li se o expandující společnost.

Hmotná podpora vytváření pracovních míst je druhou formou investiční pobídky zpracovatelského průmyslu. Výše příspěvku závisí na daném regionu, respektive na výši nezaměstnanosti v zamýšlené lokalitě. Investor může získat až 200 tisíc Kč na jedno nové pracovní místo.

Hmotná podpora na školení a rekvalifikace je třetí možností, jak získat příspěvky na náklady školení rekvalifikací v regionech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, a to ve výši 35% nákladu, maximálně 30 tisíc Kč na jednoho zaměstnance.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti, které mohou být vykonávány nejdéle po dobu dvanácti kalendářních měsíců. Slouží k zaměstnávání obtížně umísitelných uchazečů o zaměstnání. Nejčastěji se jedná o práce při údržbě a úklidu veřejných prostranství, veřejných budov a o práce, které přinášejí prospěch obcím nebo obecně prospěšným institucím.

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti sice neposkytuje uchazečům vhodné zaměstnání, nicméně jeho hlavní přínos spočívá v udržení základních pracovních návyků, v motivaci k práci a v získání finančních prostředků z pracovní činnosti nikoliv ze sociálních podpor či podpor v nezaměstnanosti. VPP jsou vhodným opatřením pro osoby s horší pracovní morálkou, se sklony k požívání alkoholu, s narušenými sociálními vazbami, pro osoby vracejícími se z výkonu trestu apod. Tyto osoby jsou

v průběhu krátkodobého pracovního poměru často schopny zlepšit vztah k práci, pracovní morálku a nalézt nové zaměstnání v trvalém pracovním poměru.

Pracovní příležitosti v rámci VPP jsou vytvářeny na základě dohody mezi úřady práce a zaměstnavatelem. Zaměstnavatelům vytvářejícím VPP poskytují úřady práce příspěvky a to až do výše skutečně vyplácených mzdových nákladů včetně pojistného na sociální zabezpečení.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelným pracovním místem (dále jen SÚPM) se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného úřadem práce, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

SÚPM jsou nejvhodnějším opatřením pro obtížně umístitelné uchazeče s dobrou pracovní morálkou. Z problémových skupin jsou na tato místa doporučováni zejména uchazeči s několika handicapy na trhu práce jako je například vyšší věk, matky s malými dětmi, osoby bez kvalifikace nebo se zdravotními problémy.²⁵

SÚPM jsou státem dotovaná pracovní místa, jejichž forma podpory má tyto varianty:

- nenávratný příspěvek
- návratný příspěvek
- příspěvek na úhradu úroků z úvěrů
- jiný účelově určený příspěvek

²⁵ SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno : MU Brno, 2003.

- částečná nebo plná úhrada vyplacených mezd pro zaměstnance SÚPM, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění.

Výše příspěvku závisí nejen na počtu vytvořených pracovních míst, ale také na míře nezaměstnanosti v daném regionu. Je-li zřizováno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku, který posoudí reálnost podnikatelského projektu, efektivnost dotací i životaschopnost pracovních míst. Vzhledem k charakteru příspěvků a možnosti jeho pružného poskytnutí lze tento nástroj považovat za nejžádanější ze strany zaměstnavatelů a zároveň za nejúčelnější při začleňování uchazečů o zaměstnání na trh práce.

Překlenovací příspěvky

Překlenovací příspěvek je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který zavedl nový zákon o zaměstnanosti. Úřady práce mohou tento příspěvek poskytnout osobě, která byla v evidenci uchazečů o zaměstnání a poté se stala osobou samostatně výdělečně činnou. Překlenovací příspěvek se v tomto případě vyplácí v kombinaci s dotací na SÚPM. Praxe ukazuje, že úřad práce sice poskytne dotaci na zřízení pracovního místa, ale fyzická osoba často nemá prostředky na běžné denní potřeby. Předpokládá se, že nejdéle během 3 měsíců by si již tato osoba mohla svojí činností zajistit základní prostředky na obživu. Příspěvek se poskytuje v měsíční výši rovnající se polovině částky životního minima, platného pro jednotlivého občana staršího 26 let.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců lze poskytnout zaměstnavateli, který zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání, a to v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava nebo není provozována v rozsahu odpovídající potřebám zaměstnavatele. Tento příspěvek se poskytuje zaměstnavateli pro řešení situace jeho zaměstnanců, nikoliv dopravci, který dopravu provozuje. Výjimkou jsou dopravci, kteří mají zřízen závazek

veřejné služby na základě zákona č. 111/1994 Sb. o silniční dopravě. Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti byl již úspěšně testován z prostředků poskytnutých z fondu Phare. Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.²⁶ Po sepsání dohody lze tento příspěvek poskytnout maximálně po dobu tří měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. Příspěvky úřad práce poskytuje na žádost zaměstnavatele a to jen v případě, že nemá daňové nedoplatky a nedluží pojistné na sociální zabezpečení ani na zdravotní pojištění.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Rychlé tempo změn v ekonomice nutí firmy pružně reagovat na tento vývoj. S tím jsou spojeny některé obměny podnikatelského programu. Zákon o zaměstnanosti umožňuje poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, určitou formu pomoci. V těchto případech úřady práce poskytují příspěvek na částečnou úhradu náhrad mezd zaměstnanců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy a lze jej poskytnout po dobu maximálně 6 měsíců. Tento nástroj se sice v praxi příliš často nevyužívá, ale je vhodné jej v zájmu předejití nebo omezení propouštění zaměstnanců zachovat.

²⁶ § 116 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

2.6.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením patří do skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvláštní péče. Důvodem pro takové zacházení je skutečnost, že tito uchazeči jsou pro svůj zdravotní stav na trhu práce znevýhodněni. Problematika osob se zdravotním postižením je velmi široká. Je to problém nejen zdravotnický, ale i sociální a ekonomický. Cílem politiky zaměstnanosti je vytvoření podmínek pro zapojení těchto občanů do pracovního procesu a pokud možno úplná integrace těchto osob v rámci trhu práce.

V současné době žádají zaměstnavatelé od svých zaměstnanců co největší pracovní výkonnost, vysokou kvalifikaci a minimální nemocnost. Osoby se zdravotním postižením stále obtížněji získávají pracovní uplatnění, a proto je v rámci integrace na trhu práce zapotřebí zabezpečit těmto osobám rovný přístup k zaměstnání především prostřednictvím legislativních opatření. Jde například o:

- příspěvky pro zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců,
- příspěvky na zřízení a provoz chráněných dílen a pracovišť,
- daňové úlevy pro zaměstnavatele zdravotně postižených občanů.

Úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením je navíc v rámci zákona o zaměstnanosti řešena formou povinného podílu těchto osob pracujících u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců (přepočtených na celé úvazky). Zákonem stanovený podíl osob zdravotně postižených z celkového počtu zaměstnanců činí 4 %. Do tohoto počtu se nezapočítávají dohody o pracovní činnosti a o provedení práce. Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
- odvodem do státního rozpočtu.

Všechny výše uvedené způsoby se mohou kombinovat. Za neplnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaplatí zaměstnavatel na účet úřadu

práce ročně 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnávat.

2.6.3 Zaměstnávání žen, těhotných žen a matek

Základní práva a svobody jsou všem bez rozdílu zaručeny Ústavou a Listinou základních práv a svobod s tím, že na trhu práce musí být dodržováno rovné zacházení se zaměstnanci. Ženy mají navíc právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky a ženě v těhotenství je zaručena ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.²⁷

Na trhu práce však prokazatelně existuje diskriminace žen. Zásada zákazu diskriminace zakazuje ve vztahu k zaměstnancům jak diskriminaci přímou, tak diskriminaci nepřímou. Přímou diskriminací je posuzování zaměstnance podle diskriminačních znaků jako jsou zejména rasa, barva pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyk, víra a náboženství, politické či jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách či politických hnutích, v odborových organizacích a jiných sdruženích, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav, věk, manželský a rodinný stav, nebo povinnost k rodině.

Rovné zacházení se zaměstnanci znamená stejný přístup zaměstnavatele k zaměstnancům zejména při jejich přijímání do pracovněprávního vztahu, stejné stanovení pracovních podmínek, shodný přístup k zaměstnancům při odměňování a poskytování jiných peněžitých plněních a rovný přístup, pokud jde o kariérní postup zaměstnanců.

Rozdíly mezi zaměstnanci lze činit pouze tehdy, pokud důvod spočívá v povaze práce, např. z důvodu výkonu obtížnější práce, dosahování lepších výsledků, větší odpovědnosti nebo delšího trvání pracovního poměru.

²⁷ ČERVINKA, T., et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 3. vyd. Olomouc : Anag, spol. s r.o., 2008.

3 ANALÝZA NÁSTROJŮ APZ

3.1 Charakteristika okresu České Budějovice

Okres České Budějovice v Jihočeském kraji, jehož podstatnou část tvoří bývalé okresy České Budějovice, Trhové Sviny a Týn nad Vltavou, existuje v téměř současné podobě od roku 1960. Poslední změnou bylo k 1.1.2007 připojení obce Dražič z okresu Písek a obce Čenkov u Bechyně z okresu Tábor. Okres České Budějovice sousedí s těmito jihočeskými okresy: Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor a na jihovýchodě je státní hranice s Rakouskem v délce 22 km²⁸.

Počet obyvatel byl k 31.12.2009 186 681, z toho 50,99 % žen, přičemž hustota zalidnění je 110 obyvatel na km². Počet obcí v okrese České Budějovice je 109, z toho 9 měst a 3 městyse. Od roku 1990 dochází v okrese České Budějovice k trvalému vzestupu počtu obyvatel. Způsobeno je to zejména nově přistěhovanými obyvateli. Trvalý nebo dlouhodobý pobyt mělo k 31.12.209 v okrese České Budějovice celkem 186 681 obyvatel, což je v porovnání s rokem 2008 přírůstek o 5,5 ‰. Přehled vývoje počtu obyvatel v okrese České Budějovice od roku 2005 nám udává tabulka č. 1.

²⁸ [Www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.

Tabulka č. 1: Přehled vývoje počtu obyvatel v okrese České Budějovice

	2005	2006	2007	2008	2009
Počet obyvatel	180 986	182 323	184 256	185 584	186 681
z toho ženy	92 309	92 848	93 794	94 581	95 201
Živě narození	1 793	1 889	2 060	2 123	2 090
Zemřelí	1 740	1 748	1 657	1 756	1 833
Přistěhovalí	3 011	2 976	3 230	2 830	2 455
Vystěhovalí	1 717	1 780	1 700	1 869	1 615
Přirozený přírůstek v ‰	0,3	0,8	2,2	2,0	1,4
Přírůstek stěhováním v ‰	7,2	6,6	8,3	5,2	4,5
Celkový přírůstek v ‰	7,5	7,4	10,5	7,2	5,9

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Okres České Budějovice je k 31.12.2009 s rozlohou 1 639 km² druhým největším okresem Jihočeského kraje a čtvrtým největším okresem v celé České republice. Plochu okresu tvoří z více jak poloviny zemědělské pozemky. Pro okres České Budějovice jsou také charakteristické velké vodní plochy čítající cca 300 rybníků, řeky Vltavu, Malši, Lužnici a vodní díla Římov a Hněvkovice.

Českobudějovický okres patří k územím s vysokou intenzitou dopravy jak železniční, tak silniční. Problémem je, že okres není dostatečně napojen na mezinárodní komunikační síť, což omezuje rozvoj podnikatelských aktivit. Silniční síť není vybudována rovnoměrně.

V okrese České Budějovice je k 31.12.2009 zaregistrováno 47 772 ekonomických subjektů, což je téměř třetina všech ekonomických subjektů Jihočeského kraje. Také počet ekonomicky aktivních osob tvoří přibližně 30 – 40 % z celkového počtu obyvatel Jihočeského kraje. Největší vliv má město České Budějovice, jako centrum veškerého ekonomického, společenského a kulturního dění. Je zde také soustředěna většina školských, zdravotnických, kulturních a sportovních zařízení.

Podle odvětví je v okrese České Budějovice nejvíce zastoupen sektor tržních služeb, dále pak sektor obchodu a dopravy. Průměrného zastoupení v porovnání s ostatními okresy pak nedosahuje počet zaměstnanců pracujících v průmyslu, na

zemědělství připadají dokonce jen 4 % z celkového počtu zaměstnanců (bez soukromých zemědělců).

3.2 Zaměstnanost a volná pracovní místa

V roce 2005 bylo u zaměstnavatelů se sídlem v okrese České Budějovice zaměstnáno celkem 63 502 fyzických osob. Na Úřadu práce v Českých Budějovicích bylo ze strany zaměstnavatelů nahlášeno celkem 3 881 nových míst a zrušeno 4 262, přičemž počet míst vhodných i pro osoby se zdravotním postižením představoval v roce 2005 o 4 místa méně než v roce 2004.

Nejvíce byly poptávané profese jako frézař, brusič, zámečník, seřizovač, svářeč, řidič nákladního automobilu. Nejméně pak pracovníci ve službách a obchodě. K 31.12.2005 bylo evidováno celkem 687 míst a na jedno pracovní místo tak připadalo 6,2 uchazeče o zaměstnání.

V roce 2006 byla evidovaná poptávka zaměstnavatelů po nových pracovnících výrazně větší než v roce 2005. Na Úřadu práce v Českých Budějovicích bylo zaměstnavateli nahlášeno celkem 5 623 nových míst a zrušeno 4 820. Počet míst vhodných i pro osoby se zdravotním postižením představoval v roce 2006 v průměru měsíčně cca 58 míst, což bylo o 26 míst více než v roce 2005.

Stejně jako v roce 2005 byl největší zájem ze strany zaměstnavatelů o kvalifikované strojírenské profese a o prodavače. Zahájením sezónních prací se zvýšil zájem také o zedníky, pomocné stavební dělníky, kuchaře, číšníky a servírky. K 31.12.2006 bylo evidováno 1 498 volných míst a na jedno pracovní místo tak připadalo jen 2,8 uchazeče o zaměstnání.

Rok 2007 byl co do poptávky zaměstnavatelů srovnatelný s rokem 2006. Celkem bylo ze strany zaměstnavatelů nahlášeno 5 560 nových pracovních míst a zrušeno bylo celkem 5 435 míst. Pracovní místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením zaznamenala v roce 2007 zvýšení o 22 míst oproti loňskému období.

I v tomto roce přetrvával ze strany zaměstnavatelů největší zájem o strojírenské kvalifikované profese jako frézař, brusič, zámečník, svářeč a o řidiče nákladních automobilů. Dále zaměstnavatelé poptávali prodavače ve směnných provozech.

Vzhledem k mimořádně příznivým klimatickým podmínkám byl vysoký zájem také o stavební profese, zejména pak o zedníky a o pomocné stavební dělníky, dále pak o kuchaře ve směnných provozech, číšníky a servírky. K 31.12.2007 bylo evidováno celkem 1 597 volných míst a na jedno volné pracovní místo připadalo jen 2,2 uchazeče o zaměstnání.

Ve srovnání s rokem 2007 byla v roce 2008 poptávka zaměstnavatelů po nových pracovnících větší. V letních měsících pak byla srovnatelná a koncem roku pak poptávka po nových pracovnících výrazně klesala. Celkem bylo ze strany zaměstnavatelů nahlášeno 5 616 nových pracovních míst a to je o 56 míst více oproti roku 2007. Zrušeno však bylo 5 959 pracovních míst a to je o 524 více než v roce 2007. O 6 volných míst se zvýšil i počet míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením.

Jako v minulých letech, tak i v roce 2008 měli zaměstnavatelé enormní zájem především o kvalifikované strojírenské profese, o řidiče nákladních automobilů a o prodavače ve směnných provozech. Tradičně se s ohledem na příznivé klimatické podmínky v prvních měsících roku zvýšil zájem především o zedníky, pomocné stavební dělníky, kuchaře ve směnných provozech, číšníky a servírky, který přetrvával prakticky po celý rok 2008. K 31.12.2008 bylo evidováno celkem 1 290 volných míst a na jedno volné pracovní místo připadali 3 uchazeči o zaměstnání.

V průběhu roku 2009 došlo vzhledem k hospodářské a finanční krizi k výraznému snížení počtu zaměstnanců u mnoha zaměstnavatelů, a tak na základě § 62 zákoníku práce o hromadném propouštění propustilo celkem 16 zaměstnavatelů své zaměstnance v celkovém počtu 332 osob s trvalým bydlištěm v okrese České Budějovice. Zajímavostí je, že nejvíce postiženou profesí byli řidiči nákladních automobilů, kteří byli v minulých letech tolik poptáváni. Mezi další nejčastěji postižené profese patří opraváři nákladních vozů, administrativní pracovníci, pěstební dělníci, dělníci manipulující se dřevem, dřevorubci a profese šiček.

Struktura požadovaných míst se oproti předchozím rokům změnila a nejvíce poptávanou skupinou byli techničtí pracovníci, zdravotníci a pedagogičtí pracovníci, dále řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři a pracovníci ve službách a obchodě.

Zaměstnavatelé nahlásili celkem 3 361 nových pracovních míst, přičemž zrušeno bylo celkem 4 117 míst. To je sice méně než v předchozím roce, ale i počet nově vytvořených pracovních míst je výrazně menší.

K 31.12.2009 tak bylo evidováno celkem jen 550 volných pracovních míst a na jedno pracovní místo připadalo 10,7 uchazečů o zaměstnání. Více viz Tabulka č. 2.

Tabulka č. 2: Vytvořená a zrušená pracovní místa

	2005	2006	2007	2008	2009
Nově vytvořená pracovní místa	3 881	5 623	5 560	5 616	3 361
Zrušená pracovní místa	4 262	4 820	5 435	5 959	4 117
Volná pracovní místa	687	1 498	1 597	1 290	550
Uchazeči na 1 volné místo	7,0	2,8	2,2	3,0	10,7

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

3.3 Míra nezaměstnanosti v okrese České Budějovice

Nezaměstnanost v okrese České Budějovice je ve srovnání s ostatními okresy České republiky nižší a patří dokonce mezi pět okresů s nejnižší nezaměstnaností. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání se v letech 2005 – 2009 pohyboval v rozmezí od 3 154 v roce 2008 až do 6 209 v roce 2009, kdy bylo dosaženo maxima v historii evidence Úřadu práce v okrese České Budějovice.

Průběh vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých letech je zpravidla podobný. V měsících dubnu a květnu dochází k mírnému poklesu nezaměstnanosti zejména z důvodu nástupu sezónních prací, v letních měsících je pak mírný nárůst a k masivnímu růstu nezaměstnanosti pak dochází zpravidla v zimních měsících. Nejmenší počet uchazečů o zaměstnání ke konci roku byl zaznamenán v roce 2007. Pokud bychom porovnávali jednotlivé měsíce, byl nejmenší počet uchazečů v červnu o rok později, kdy činil počet uchazečů 3 154. Nejvíce uchazečů bylo evidováno v roce 2009 v měsíci prosinci, a to 6 209 osob.

Jak nám ukazuje tabulka č. 3, byl počet evidovaných uchazečů k 31.12.2005 v okrese České Budějovice 4 827. Maximální počet nezaměstnaných byl zaznamenán v prosinci, kdy byl dosažen 4 827 evidovaných uchazečů. Nejmenší nezaměstnanost pak byla v květnu, a to celkem 4 124 uchazečů. Z evidovaných uchazečů pobíralo příspěvek v nezaměstnanosti celkem 43,8 % osob.

V průběhu roku 2005 bylo nově evidováno na úřadu práce celkem 9 458 uchazečů a vyřazeno z evidence bylo celkem 8 962 uchazečů o zaměstnání, z toho 1 191 bylo umístěno prostřednictvím úřadu práce, sankčně bylo vyřazeno 927 uchazečů.

K 31.12.2006 bylo na úřadě práce v evidenci 4 243 nezaměstnaných, přičemž v lednu bylo vytvořeno nové historické maximum, co se počtu uchazečů týká, a to 5 143 osob. Nejnižší nezaměstnanosti pak bylo dosaženo v měsíci listopadu, kdy bylo registrováno 4 144 žadatelů. Celkem bylo v roce 2006 evidováno 9 218 a vyřazeno 9 801 uchazečů.

Rok 2007 a počátek roku 2008 byl, co se týká počtu zájemců o zaměstnání, výjimečný. Nejnižší hodnoty v počtu uchazečů o zaměstnání ke konci roku bylo dosaženo v roce 2007, kdy úřad práce pro okres České Budějovice registroval jen 3 588 zájemců o zaměstnání. V průběhu roku 2007 bylo nově evidováno na úřadu práce celkem 8 592. Z evidence úřadu práce bylo v roce 2007 vyřazeno celkem 9 242 uchazečů o zaměstnání, z toho 1 315 bylo umístěno prostřednictvím úřadu práce, sankčně bylo vyřazeno 1 423 uchazečů.

V roce 2008 bylo dosaženo nejnižších průměrných hodnot, co se počtu uchazečů o zaměstnání týká, a to ve výši 3 488 osob. Nejvíce uchazečů bylo v roce 2008 evidováno v měsíci lednu, nejméně pak v červnu. Po celý rok 2008 počet evidovaných uchazečů nepřekročil v okrese České Budějovice hranici 3 900 osob. Roční průměrný podíl počtu uchazečů pobírajících příspěvek na celkovém počtu evidovaných činil 48,3 %. Z evidence úřadu práce bylo v roce 2008 vyřazeno celkem 8 647 uchazečů o zaměstnání, z toho 875 bylo umístěno prostřednictvím úřadu práce a sankčně bylo vyřazeno 1 563 uchazečů.

V průběhu roku 2009 bylo nově evidováno na českobudějovickém úřadu práce celkem 12 424 uchazečů, tj. o 3 518 uchazečů více než v roce 2008. Bylo tak bohužel

v historii úřadu práce dosaženo historického maxima v počtu nově evidovaných zájemců o zaměstnání. Z evidence bylo v roce 2009 vyřazeno celkem 10 067 uchazečů o zaměstnání, z toho 671 bylo umístěno prostřednictvím úřadu práce a sankčně bylo vyřazeno 1 551 uchazečů.

Roční průměrný podíl počtu uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti na celkovém počtu evidovaných byl 49 %. Pro přehlednost výše popsaného uvádím následující tabulku č. 3.

Tabulka č. 3: Uchazeči o zaměstnání

	2005	2006	2007	2008	2009
Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12.	4 827	4 243	3 588	3 852	6 209
maximální počet	4 827	5 143	4 538	3 852	6 209
minimální počet	4 124	4 144	3 541	3 154	4 400
Průměr	4 502	4 512	3 916	3 488	5 495
Nově evidovaní uchazeči	9 458	9 218	8 592	8 906	12 424
počet uchazečů pobírajících podporu v %	43,80	43,70	45,00	48,30	49,00
Vyřazení uchazeči	8 962	9 801	9 242	8 647	10 067
z toho umístěno pomocí ÚP	1 191	1 138	1 315	875	671
z toho sankčně vyřazeno	927	1 305	1 424	1 563	1 551

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

3.4 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání

Jak nám ukazuje uvedená tabulka č.4 a obrázek č. 2, je míra nezaměstnanosti v okrese České Budějovice ve srovnání s Jihočeským krajem a s celorepublikovým průměrem ve všech letech pravidelně nižší o 0,9 až 4,7 %. Nejnižší hodnota k 31.12. byla zaznamenána v roce 2007, kdy činila 3,38 %. Minimální míra nezaměstnanosti měřena po jednotlivých měsících pak byla o rok později, a to v měsíci červnu a činila 2,9 %. Nevyšší hodnoty ke konci roku pak bylo dosaženo v roce 2009, kdy byla míra nezaměstnanosti 5,85 %. Ve stejném roce v prosinci bylo dosaženo i historického maxima míry nezaměstnanosti ve výši 5,9 %.

Míra nezaměstnanosti se v okrese České Budějovice pohybovala v roce 2005 v rozmezí 3,9 % - 4,6 % a v průměru činila za rok 2005 4,3 %, což bylo o 2,0 % méně, než byl průměr Jihočeského kraje a o 4,7 % méně než průměr v ČR. Bylo tak dosaženo největšího rozdílu mezi sledovaným okresem a celorepublikovým průměrem.

V roce 2006 byla míra nezaměstnanosti v rozmezí 3,8 % - 4,8 % a průměrně dosahovala výše 4,2 %, což bylo o 1,8% méně než průměr Jihočeského kraje a o 3,9% méně než průměr za celou Českou republiku.

Míra nezaměstnanosti se v průběhu roku 2007 pohybovala v rozmezí 3,2 % – 4,3 %. Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti pak činila 3,7 %, což bylo o 1,0 % méně než průměr Jihočeského kraje a o 2,9 % méně než průměr za celou Českou republiku.

V roce 2008 se pohybovala míra nezaměstnanosti v rozmezí 2,9 % – 3,6 %. Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti za rok 2008 činila v okrese České Budějovice 3,2 %, a to bylo o 0,9 % méně než průměr Jihočeského kraje a o 2,3 % méně než průměr v České republice.

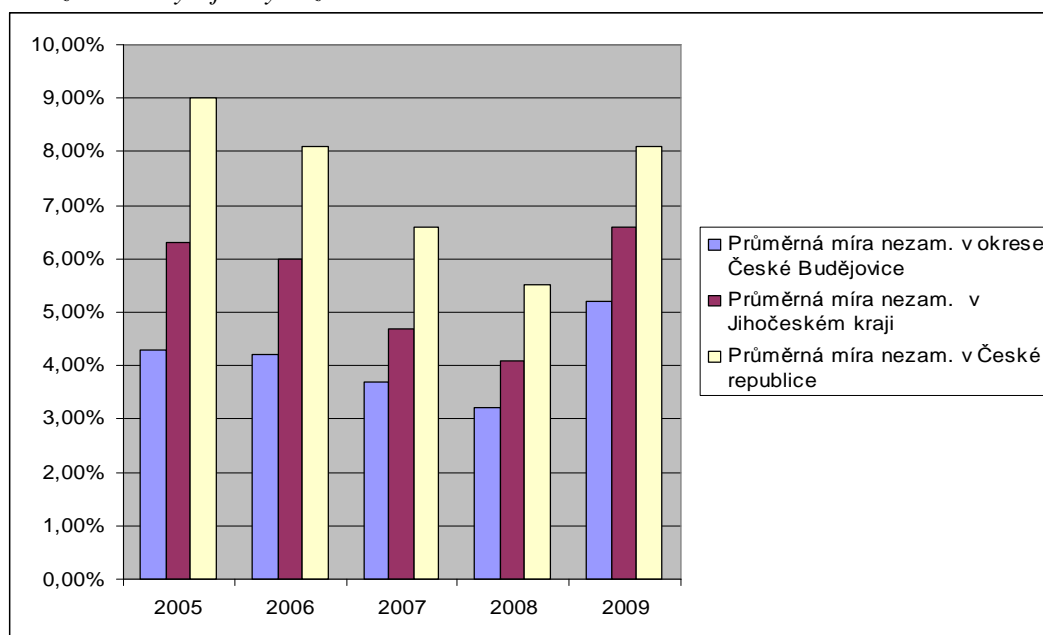
Míra nezaměstnanosti se v roce 2009 pohybovala v rozmezí 4,2 % – 5,9 %. Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti za rok 2009 činila v okrese 5,2 %, což bylo o 1,4 % méně než průměr Jihočeského kraje a o 2,9 % méně než průměr za celou Českou republiku.

Tabulka č. 4: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2005 - 2009

	2005	2006	2007	2008	2009
Pracovní síla	94 429	94 352	95 492	98 756	100 905
Okres České Budějovice k 31.12. v %	4,55	4,00	3,38	3,62	5,85
Maximální míra v %	4,60	4,80	4,30	3,60	5,90
Minimální míra nezaměstnanosti v %	3,90	3,80	3,20	2,90	4,20
Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Č.Budějovice v %	4,30	4,20	3,70	3,20	5,20
Průměrná míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v %	6,30	6,00	4,70	4,10	6,60
Průměrná míra nezaměstnanosti v České republice v %	9,00	8,10	6,60	5,50	8,10

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Obrázek č. 2: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2005 - 2009



Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

3.5 Struktura nezaměstnanosti

Pro potřeby úřadu práce se sleduje struktura nezaměstnanosti zejména podle dosaženého vzdělání a podle věku. Podle vzdělání se míra nezaměstnanosti v roce 2005 meziročně zvýšila u všech kategorií. Největší nárůst byl zaznamenán u uchazečů se základním vzděláním, nejmenší pak se vzděláním vysokoškolským. Podle věkových kategorií zaznamenala největší nárůst skupina 50 - 59 letých z celkového počtu evidovaných.

Pokles nezaměstnanosti v roce 2006 oproti roku 2005 zaznamenaly téměř všechny vzdělanostní, věkové a rizikové kategorie. Z hlediska kvalifikační struktury vzrostl podíl uchazečů se středoškolským vzděláním s maturitou a u ostatních skupin došlo k mírnému poklesu. U věkových kategorií došlo převážně ke snížení podílu uchazečů. Vzrostl pouze podíl u dvou věkových kategorií, a to u 30 – 39 letých a u 50 - 59 letých.

Z hlediska kvalifikační struktury vzrostl podíl uchazečů v roce 2007 oproti roku 2006 se středoškolským vzděláním s maturitou a k nárůstu počtu uchazečů došlo také v

kategorii vysokoškoláků. U zbylých kategorií došlo k poklesu. K meziročnímu snížení podílu uchazečů z hlediska věku došlo v roce 2007 pouze u kategorie 20 – 29-letých. U ostatních věkových kategorií podíl uchazečů mírně vzrostl.

Z hlediska kvalifikační struktury nepatrně vzrostl v roce 2008 oproti roku 2007 podíl uchazečů se středoškolským vzděláním s maturitou a ke srovnatelnému nárůstu podílu uchazečů došlo také v kategorii vysokoškoláků. Nejvýraznějšího nárůstu v roce 2008 došlo u středoškoláků bez maturity. Naproti tomu podíl uchazečů bez vzdělání a se základním vzděláním poklesl. K meziročnímu zvýšení podílu uchazečů z hlediska věku došlo v roce 2008 nejvýrazněji u kategorií 20 – 29-letých a u 60-ti letých a starších.

Ve všech měsících roku 2009 byla evidována poptávka zaměstnavatelů po nových pracovnících v menším rozsahu než v roce 2008. Z hlediska kvalifikační struktury vzrostl podíl uchazečů o zaměstnání v roce 2009 v okrese České Budějovice ve všech kategoriích. Největší meziroční nárůst byl zaznamenán u uchazečů se základním vzděláním (resp. bez vzdělání) o 6,4 %. V kategorii vyučených uchazečů došlo meziročně k nárůstu míry nezaměstnanosti o 2,9 %. U středoškoláků s maturitou míra nezaměstnanosti vzrostla o 1,7 % a u vysokoškoláků o 1,1 %. Obdobný vývoj byl zaznamenán z pohledu věku uchazečů. Meziročně se zvýšila u všech věkových kategorií, nárůst se pohyboval v jednotlivých kategoriích mezi 1,2 % - 4,3 %. Největší nárůst byl zaznamenán u kategorie 55 – 59 letých o 4,3 % a kategorie 20 – 24 letých, o 3,1 %.

Míru nezaměstnanosti (počet evidovaných uchazečů/ekonomicky aktivní obyvatelstvo k 3.3.2001²⁹) podle vzdělání a podle věku přehledně znázorňují následující tabulky číslo 5 až 10.

29 Počet ekonomicky aktivního obyvatelstva dle konečných výsledků sčítání lidu, domů a bytů

Tabulka č. 5: Míra nezaměstnanosti podle vzdělání - muži

	2005	2006	2007	2008	2009
Základní vzdělání a bez vzdělání	15,6	13,7	10,5	11,1	18,5
Vyučen	4	3,5	2,9	3,2	6
SOŠ s maturitou vč. gymnázia	3,3	3	2,6	2,8	4,7
VŠ	2,1	1,8	1,8	2,2	2,7

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Tabulka č. 6: Míra nezaměstnanosti podle vzdělání - ženy

	2005	2006	2007	2008	2009
Základní vzdělání a bez vzdělání	14	12,2	11	10,4	16,1
Vyučen	7,3	6,4	5	5,5	8,6
SOŠ s maturitou vč. gymnázia	4,6	4,1	3,6	3,8	5,5
VŠ	3,1	2,7	3	3	5,1

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Tabulka č. 7: Míra nezaměstnanosti podle vzdělání celkem muži a ženy

	2005	2006	2007	2008	2009
Základní vzdělání a bez vzdělání	14,6	12,8	10,8	10,7	17,1
Vyučen	5,2	4,6	3,6	4,1	7
SOŠ s maturitou vč. gymnázia	4	3,6	3,1	3,4	5,1
VŠ	2,5	2,1	2,3	2,5	3,6

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Tabulka č. 8: Míra nezaměstnanosti podle věku k 31.12. - muži

	2005	2006	2007	2008	2009
20 - 24 let	6,3	5,3	4,3	5	7,5
25 - 29 let	4,2	3,9	2,7	3,1	5,4
30 - 34 let	3,5	3,3	2,7	3	5,4
35 - 39 let	3,1	2,4	2,1	2,2	4,7
40 - 44 let	2,9	2,4	2,2	2,4	4,3
45 - 49 let	2,7	2	1,9	2	3,6
50 - 54 let	4,1	3,7	2,8	3	5,4
55 - 59 let	6,3	6,1	5,4	5,6	9,8
60 let a více	3,8	3,2	4,6	5,7	7,5

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Tabulka č. 9: Míra nezaměstnanosti podle věku k 31.12. - ženy

	2005	2006	2007	2008	2009
20 - 24 let	7,4	5,9	4,4	5,2	9,1
25 - 29 let	6,7	5,7	3,7	3,8	7,1
30 - 34 let	7,4	6,9	5,5	6,1	9,1
35 - 39 let	5,7	4,9	4,9	5,0	7,7
40 - 44 let	5,5	4,8	4,0	4,1	5,6
45 - 49 let	4,1	3,7	2,9	3,0	4,7
50 - 54 let	5,6	5,6	4,8	5,1	6,4
55 - 59 let	10,6	10,6	12,2	13,5	18,1
60 let a více	0,4	0,5	1,0	1,1	0,9

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Tabulka č. 10: Míra nezaměstnanosti podle věku k 31.12. celkem muži a ženy

	2005	2006	2007	2008	2009
20 - 24 let	6,8	5,6	4,4	5,1	8,2
25 - 29 let	5,3	4,7	3,1	3,4	6,2
30 - 34 let	5,3	4,9	4	4,4	7,1
35 - 39 let	4,4	3,6	3,5	3,6	6,2
40 - 44 let	4,1	3,6	3,1	3,2	4,9
45 - 49 let	3,4	2,9	2,4	2,5	4,1
50 - 54 let	4,8	4,6	3,8	4	5,9
55 - 59 let	7,6	7,5	7,4	8	12,3
60 let a více	2,7	2,3	3,4	4,1	5,3

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

3.6 Analýza problémových skupin

Z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce patří mezi nejproblémovější skupiny mladistvých a absolventů, žen s malými dětmi, osob se zdravotním postižením, uchazečů starších 50 let a dlouhodobě nezaměstnaných.

Mladiství a absolventi patří k uchazečům, kteří z důvodu žádné nebo nedostatečné praxe hledají uplatnění hůře, než ostatní skupiny. Dalším důvodem může být i nevytvoření si pracovních návyků či dokonce neochota pracovat. Je sice pozitivním jevem ochota mladých lidí se dále vzdělávat, zejména na vysokých školách, ale může se také jednat o oddalování rozhodnutí začít pracovat.

Tabulka č. 11: Počet evidovaných absolventů a mladistvých k 30.09.

Rok	evidovaní k 30.9. celkem	mladiství se ZŠ		abs. SŠ bez maturity		abs. SŠ s maturitou		abs. VŠ	
		celkem	z toho dívký	celkem	z toho dívký	celkem	z toho dívký	celkem	z toho dívký
2005	644	64	32	234	100	267	145	79	42
2006	536	52	25	147	59	251	138	86	52
2007	522	110	52	128	53	208	124	76	47
2008	512	107	49	112	45	214	130	79	50
2009	632	66	36	211	86	221	123	134	90

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

V letech 2006 a 2007 bylo potěšitelné, že mladiství a absolventi přestávali patřit mezi nejproblémovější kategorie uchazečů o zaměstnání. Vliv na tuto skutečnost měl také fakt, že stále více mladých lidí po ukončení střední školy pokračovalo ve studiu na vysokých školách.

Obrat však přišel v roce 2008 a zejména pak v roce 2009. V průměru bylo v evidenci úřadu práce v Českých Budějovicích v roce 2009 495 mladistvých uchazečů o zaměstnání a absolventů. To je o 176 uchazečů více než v roce 2008. K 30.9. jsou pak srovnatelné roky 2005 a 2009.

Z hlediska možností uplatnění absolventů na trhu práce lze v okrese České Budějovice určit za stále nejvíce poptávané obory ze strany zaměstnavatelů především strojírenské učební obory, jako jsou mechanik-seřizovač CNC strojů, nástrojař, zámečnick, obráběč kovů. Naopak problémy s uplatněním mají absolventi oborů kadeřnice, automechanik, podnikání ve službách a obchodu. A vzhledem k počtu končících absolventů a minimální poptávce zaměstnavatelů i obecně absolventi obchodně ekonomických škol.

Další skupinou, která má problémy s uplatněním na trhu práce, jsou ženy. Převážně se jedná o ženy ve věku do 34 let s malými dětmi a také o ženy starší 50 let. Důvodem nezaměstnanosti žen s malými dětmi je malý počet nabízených

jednosměnných míst, nebo neochota zaměstnavatelů nabídnout zkrácený úvazek. U žen starších 50 let je hlavním problémem zdravotní stav uchazeček.

Průměrný podíl žen na celkovém počtu evidovaných činil v roce 2005 55,8 %, v roce 2006 55,6 %, v roce 2007 56,3 %, v roce 2008 55,6 % a v roce 2009 52,7 %. Podíl žen pečujících o děti do 15 let pak představuje přibližně 25 % ze všech žen v evidenci úřadu práce.

Osoby se zdravotním postižením (OZP) patří mezi další skupinu, která hledá hůře uplatnění na trhu práce, a u které se počet uchazečů postupně zvyšuje - viz tabulka č. 12. Tento růst má pravděpodobně souvislost i se zvyšujícím se počtem osob se zdravotním postižením, resp. s růstem počtu osob, kterým byl statut zdravotního postižení přiznán.

V roce 2005 činil průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů se změněnou pracovní schopností (ZPS), resp. OZP 643 osob a podíl míst vhodných i pro uchazeče se ZPS na celkovém počtu míst 5,0 %, přičemž na jedno takové volné místo připadalo v průměru 12 uchazečů se ZPS.

Za rok 2009 bylo v průměru měsíčně v evidenci úřadu práce 889 uchazečů se ZPS a průměrný podíl míst vhodných i pro uchazeče se ZPS na celkovém počtu míst činil 5,8 %, přičemž na jedno takové volné místo připadalo v průměru 27 uchazečů se ZPS, což je ve srovnání s rokem 2005 počet více jak dvojnásobný. Uplatnění zdravotně handicapovaných uchazečů na trhu práce je velice problematické také z toho důvodu, že přibližně 28 % těchto uchazečů má jen základní vzdělání a tím jsou jejich možnosti nalézt zaměstnání ještě více omezené.

Tabulka č. 12: Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů se ZPS

Rok	2005	2006	2007	2008	2009
Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů se ZPS, resp. OZP	643	718	748	742	889

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Jak bylo již popsáno v úvodu této kapitoly, mezi nejproblémovější skupinu z hlediska uplatnitelnosti na pracovním trhu patří zejména **uchazeči starší 50 let**. Zvýšení počtu uchazečů má souvislost s nepříznivým demografickým vývojem posledních let, kdy dochází ke stárnutí populace v produktivním věku. Podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti byl v roce 2005 22,9 % a neustále stoupá. Další znevýhodnění této skupiny je, že více jak 36 % těchto uchazečů má jen základní vzdělání a tím jsou jejich možnosti oproti jiným uchazečům omezené. V roce 2006 činil podíl uchazečů starších 50 let na celkové nezaměstnanosti již 25,0 %, v roce 2007 pak 27,5 % v roce 2008 27,6 % a v roce 2009 byl počet zaevidovaných na úřadu práce v okrese České Budějovice 25,4 %, a to jen díky výraznému růstu počtu ostatních skupin uchazečů o zaměstnání. Jejich počty jsou stabilně vysoké, což dokládá i skutečnost, že na konci roku 2009 bylo v evidenci celkem 1 580 těchto uchazečů, tedy o 517 více než v roce 2008.

Tabulka č. 13: Uchazeči starší 50 let

	2005	2006	2007	2008	2009
Počet nezaměstnaných starších 50 let	1 103	1 060	987	1 063	1 580
Podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti v %	22,9	25,0	27,5	27,6	25,4

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Poslední rizikovou skupinou jsou **uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu práce dobu delší jak 6 měsíců, takzvaně dlouhodobě evidovaní**. Do této skupiny jsou zahrnuti samozřejmě i uchazeči z výše uvedených skupin. Dlouhodobá nezaměstnanost je způsobena mnoha faktory, jako například špatný zdravotní stav, nedostatečná praxe, nedostatečné vzdělání, ale také zdravotní postižení. Následující tabulky č. 14 a 15 ukazují dlouhodobě nezaměstnané uchazeče podle vzdělání a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče dle věkových kategorií.

Tabulka č. 14: Dlouhodobě evidovaní uchazeči podle vzdělání k 31.12.

	2005	v %	2006	v %	2007	v %	2008	v %	2009	v %
Základní vzdělání a bez vzdělání	612	31,3	539	30,8	398	28,7	313	28,1	625	28,5
Středoškolské bez maturity	743	38	669	38,2	529	38,1	432	38,7	901	41,1
Středoškolské vzdělání s maturitou	471	24,1	444	25,3	346	24,9	286	25,7	533	24,3
Vysokoškolské vzdělání	127	6,6	99	5,7	116	8,3	84	7,5	132	6,1
Celkem	1953	100	1751	100	1389	100	1115	100	2191	100

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Tabulka č. 15: Dlouhodobě evidovaní uchazeči podle věku k 31.12.

	2005	v %	2006	v %	2007	v %	2008	v %	2009	v %
do 19 let	34	1,7	22	1,3	22	1,6	22	2	62	2,8
20 – 29 let	373	19,1	299	17,1	169	12,2	102	9,1	352	16,1
30 – 39 let	472	24,2	437	25	308	22,2	237	21,2	511	23,3
40 – 49 let	456	23,3	370	21,1	275	19,8	235	21,1	450	20,5
50 – 59 let	575	29,4	558	31,8	520	37,4	412	37	732	33,4
60 let a více	43	2,2	65	3,7	95	6,8	107	9,6	84	3,9
Celkem	1953	100	1751	100	1389	100	1115	100	2191	100

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

K 31.12.2005 byl celkový počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání 1 953 a byl tak srovnatelný s rokem 2009, kdy celkový počet dlouhodobě nezaměstnaných dosáhl počtu 2 191 osob. K 31.12.2009 činil tento podíl na celkové nezaměstnanosti 35,3 % a zvýšil se i jejich absolutní počet.

S touto skupinou uchazečů musí úřad práce individuálně pracovat a s každým dlouhodobě evidovaným být aktivně v kontaktu. Pokud se úřadu práce nepodaří najít pro tyto uchazeče přímo zaměstnání, zařazuje je do různých programů, jako jsou např. rekvalifikace.

3.7 Cizinci na trhu práce

K 31.12.2005 mělo v okrese platné povolení k zaměstnání celkem 565 cizinců a z celkového počtu platných povolení bylo 146 pro ženy. Do tohoto počtu se nově od roku 2004 na základě zákona o zaměstnanosti zahrnují také statutární orgány, členové statutárních orgánů, členové družstev nebo členové jiných orgánů družstva. Nejvíce pracovních povolení v roce 2005 bylo vydáno pro kvalifikované a nekvalifikované profese v odvětvích strojírenství, stavebnictví, zemědělství, školství a ve vědě.

Srovnatelný s rokem 2005 je opět rok 2009, kdy mělo platné povolení k zaměstnání 519 osob, z toho 163 žen. Počet evidovaných občanů EU/EHS a Švýcarska nezaznamenal v letech 2005 až 2009 výraznějších rozdílů. Naopak počet příslušníků třetích zemí s trvalým pobytem v okrese České Budějovice výrazně stoupá. V roce 2005 činil pouhých 78 osob, v roce 2009 byl počet více jak pětinasobný.

Tabulka č. 16: Cizí státní příslušníci v okrese České Budějovice k 31.12.2009

	2005	2006	2007	2008	2009
Celkový počet evidovaných cizinců k 31.12	1 779	2 124	2 727	3 307	2 313
Evidovaní cizinci	1 214	1 362	1 644	2 067	1 794
z toho občané EU/EHP a Švýcarska	1 136	1 155	1 379	1 698	1 373
z toho příslušníci třetích zemí s trvalým pobytem	78	207	265	369	421
Platná povolení k zaměstnání k 31.12.	565	555	818	1 240	519
z toho ženy	146	126	218	336	163

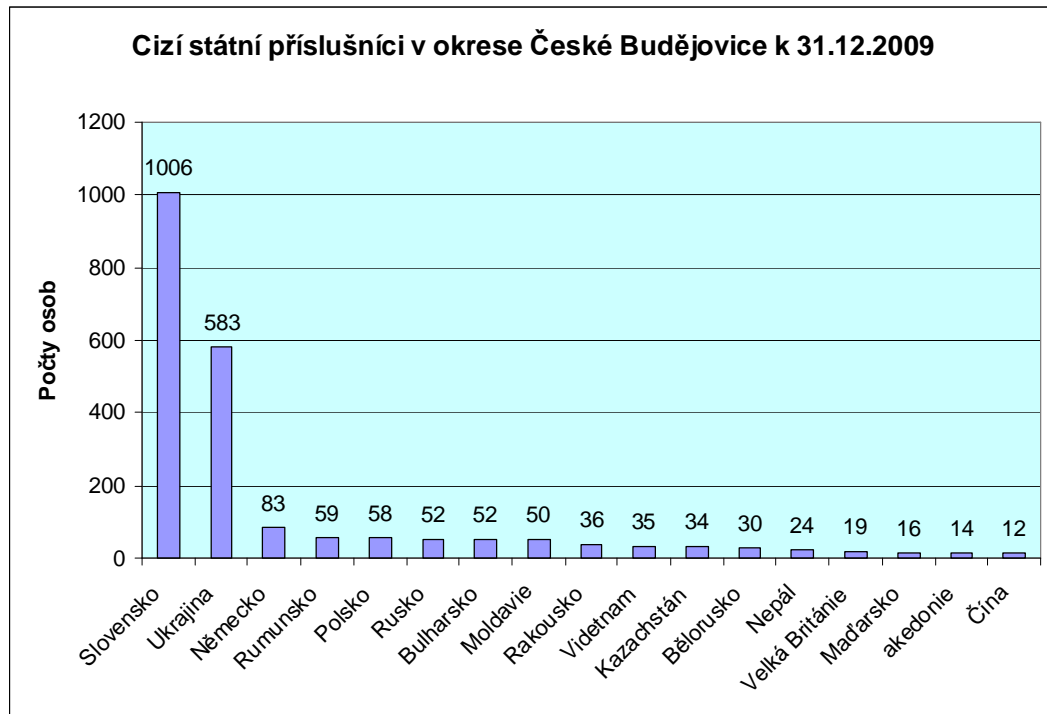
Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Jak znázorňuje výše uvedená tabulka č. 16, bylo na základě informačních karet k 31.12.2009 v okrese České Budějovice evidováno celkem 1 794 cizinců. Z uvedeného počtu bylo ze států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska registrováno 1 373 osob. Z tohoto počtu bylo nejvíce evidováno občanů Slovenské republiky, a to 1 006 osob, viz obrázek č.3. Skupinu zbylých 421 cizinců tvořili státní příslušníci tzv. třetích zemí s přiznaným trvalým pobytem na území ČR.

Celkový počet cizinců (včetně příslušníků EU/EHP a Švýcarska), kteří byli evidováni v okrese České Budějovice k 31.12.2009 (pracovní povolení, informační

karta, zelená karta), dosáhl počtu 2 313 osob. Nejvíce pracovních povolení v roce 2009 bylo vydáno pro kvalifikované a nekvalifikované profese v odvětvích strojírenství, stavebnictví, v potravinářství, dopravě a zemědělství a lesnictví.

Obrázek č. 3: Cizí státní příslušníci v okrese České Budějovice k 31.12.2009



Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

3.8 Aktivní politika zaměstnanosti

3.8.1 Výdaje na APZ

Na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti bylo v okrese České Budějovice čerpáno v roce 2005 celkem 31 473 tis. Kč, což představovalo 23,8% z celkově vynaložených nákladů na politiku zaměstnanosti viz Tabulka č. 17. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly v roce 2005 uplatněny u 1 857 osob, z toho 456 uchazečů bylo ve sledovaném období umístěno s finanční podporou úřadu práce, 865 uchazečů a zájemců nastoupilo na rekvalifikaci, 296 uchazečům byly zprostředkovány placené diagnostické a poradenské služby. Příspěvkem na provoz chráněných pracovních dílen (CHPD) a chráněných pracovních míst (CHPM) byla podpořena udržitelnost 240 pracovních míst pro občany se zdravotním postižením.

V roce 2006 bylo na aktivní politiku zaměstnanosti vynaloženo nejvíce peněžních prostředků z celého sledovaného období a podíl APZ na celkových výdajích politiky zaměstnanosti činil 58,9 %. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly v roce 2006 uplatněny přímo u 1 773 osob, z toho 636 uchazečů bylo ve sledovaném období umístěno s finanční podporou úřadu práce, 1 116 uchazečů a zájemců nastoupilo na rekvalifikaci a 18 zaměstnanců na zaměstnavatelskou rekvalifikaci. Do pracovní rehabilitace bylo zařazeno 6 osob. Příspěvek na provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst podpořil udržitelnost 346 pracovních míst pro občany se zdravotním postižením.

V okrese České Budějovice bylo v roce 2007 vynaloženo na politiku zaměstnanosti o 49 492 tis. Kč méně než v roce 2006, přičemž na aktivní politiku zaměstnanosti (včetně finančních prostředků z Evropského sociálního fondu) to bylo o 45 490 tis. Kč méně, na pasivní politiku zaměstnanosti o 4 002 tis. Kč méně než v předchozím roce.

Prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2008 finančně nově podpořeno (včetně prostředků ESF) přímo 713 osob. Dále úřad práce – vyplacenými příspěvky na provoz chráněných pracovních dílen a chráněných

pracovních míst – podpořil nepřímo udržitelnost 410 pracovních míst pro občany se zdravotním postižením.

V roce 2009 bylo v okrese České Budějovice vynaloženo na aktivní politiku zaměstnanosti celkem 50 830 tis. Kč, z toho 29 953 tis. Kč bylo čerpáno z Evropského sociálního fondu (dále jen ESF) v rámci národních individuálních projektů, mezi něž patří Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP), Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM), Rekvalifikace a poradenství a projekt „Vzdělávejte se!“. Celkem bylo na tyto projekty vynaloženo 43 746 tis. Kč, zbývajících 7 084 tis. Kč bylo vynaloženo na ostatní tzv. jihočeské projekty, což jsou regionální projekty řešící problematiku trhu práce všech nebo některých okresů kraje. Prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2009 finančně nově podpořeno v okrese České Budějovice (včetně prostředků ESF a bez tzv. jihočeských projektů) přímo 1 233 osob.

Tabulka č. 17: Výdaje na politiku zaměstnanosti v okrese ČB

	2005	2006	2007	2008	2009
Výdaje na politiku zaměstnanosti (PZ) celkem v tis. Kč	132 238	278 335	228 843	192 436	261 751
Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ) v tis. Kč	100 765	114 491	110 489	112 806	210 921
Podíl PPZ na PZ v %	76,2	41,1	48,3	58,6	80,6
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) v tis. Kč	31 473	163 844	118 354	79 630	50 830
Podíl APZ na PZ v %	23,8	58,9	51,7	41,4	19,4

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Přehled o čerpání finančních prostředků podle jednotlivých nástrojů APZ a počtu osob, u kterých byla uplatněna některá z forem aktivní politiky zaměstnanosti, zobrazují následující tabulky č. 18 a 19.

Tabulka č. 18: Finanční čerpání

Nástroje APZ	Finanční čerpání v tis. Kč za rok				
	2005	2006	2007	2008	2009
Rekvalifikace	5 485	4 978	3 635	2 449	4 959
Bil. diagnostika a poradenské činnosti	1 219	5			
Pracovní rehabilitace	0	72	150	72	71
VPP	7 409	11 167	8 186	6 576	12 379
SÚPM	9 166	7 425	5 310	4 767	12 287
Příspěvek na zapracování	0	39			
SÚPM - SVČ	628	1 410	882	1 047	780
Překlenovací příspěvek	123	245			
Podpora zaměstnávání osob se ZP formou příspěvku na zřízení CHPM	2 954	2 596	500	382	619
Podpora zaměstnávání osob se ZP formou příspěvku na provoz CHPD	4 221	5 474	2 191	4 323	3 194
Projekt „Vzdělávejte se!“ I.					4 976
Projekt „Vzdělávejte se!“ II.					4 280
Výstavy	120	120	120	120	120
Informační materiály pro IPS	80	80	80	80	80

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Tabulka č. 19: Počet osob využívající nástroje APZ

Nástroje APZ	Počet osob u kterých byl použit některý nástroj APZ za rok				
	2005	2006	2007	2008	2009
Rekvalifikace	865	1 134	1 087	438	695
Bil. diagnostika a poradenské činnosti	296	0			
Pracovní rehabilitace	0	6	7	7	4
VPP	161	172	73	94	174
SÚPM	234	219	121	131	322
Příspěvek na zapracování	4	0			
SÚPM - SVČ	19	38	30	24	17
Překlenovací příspěvek	0	0			
Podpora zaměstnávání osob se ZP formou příspěvku na zřízení CHPM	36	83	45	19	21
Podpora zaměstnávání osob se ZP formou příspěvku na provoz CHPD	240	346	370	410	332
Projekt „Vzdělávejte se!“ I.					2 460
Projekt „Vzdělávejte se!“ II.					1 376
Výstavy	0	0	-	-	-
Informační materiály pro IPS	0	0	-	-	-
Celkem APZ	1 855	1 998	1 219	1 123	5 401

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Za použití nových nástrojů APZ byly v roce 2005 uzavřeny dohody na čtyři místa s příspěvkem na zapracování a 19 uchazečům, začínajícím samostatně výdělečně činným osobám, byl poskytnut tzv. překlenovací příspěvek.

V březnu 2009 zahájilo MPSV ČR prostřednictvím okresních úřadů práce realizaci I. etapy projektu s názvem „Vzdělávejte se!“. Jednalo se o národní projekt financovaný z ESF (Operační program Rozvoj lidských zdrojů), který byl určen pro podporu dalšího vzdělávání a úhrady mzdových nákladů zaměstnavatelům a zaměstnancům, kteří byli postiženi hospodářskou krizí. V okrese České Budějovice se do tohoto projektu zapojilo od března do 30. června 2009 celkem 19 zaměstnavatelů s 2 460 zaměstnanci. Dne 22. července 2009 MPSV ČR vyhlásilo v rámci Operačního

programu Lidské zdroje a zaměstnanost II. etapu projektu „Vzdělávejte se!“, která by měla trvat až do konce měsíce února 2011. V roce 2009 se do této etapy projektu zapojilo v okrese celkem 27 zaměstnavatelů s 1 376 zaměstnanci. Největší zájem zaměstnavatelů byl o zajištění kurzů se zaměřením na obsluhu počítačů, na technologie výrobních procesů (ve strojírenství a stavebnictví), na ekonomické kurzy (účetnictví) a na jazykové kurzy (AJ, NJ).³⁰

3.8.2 Aktivity v rámci APZ

Jak bylo již uvedeno v předchozí kapitole, mezi nejproblémovější a nejrizikovější skupiny z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce patří mladiství a absolventi do 25 let, uchazeči starší 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením a ženy s malými dětmi. Těmto skupinám uchazečů je ze strany úřadu práce věnována zvláštní pozornost, individuální přístup a aktivní kontakt. Pokud se úřadu práce nepodaří najít pro tyto uchazeče přímo zaměstnání, snaží se je v rámci aktivní politiky zaměstnanosti zapojit do různých programů jako jsou např. rekvalifikace.

Úřad práce každoročně stanoví minimální podíl uchazečů o zaměstnání z rizikových skupin, který se má v daném roce zúčastnit programů v rámci AZP. Tabulky č. 20 a 21 porovnávají podíl uchazečů, který si úřad práce stanovil jako minimální s procentem uchazečů o zaměstnání, kteří se do těchto programů skutečně zapojili.

³⁰ [www.portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/>>.

Tabulka č. 20: Stanovený minimální podíl uchazečů rizikových skupin

Sledované rizikové skupiny	Stanovený minimální podíl uchazečů			
	2005	2006	2007	2008
Mladí do 25 let v %	30,0	30,0	25,0	min. 5,0
Starší 50 let (z toho nad 55 let) v %	25,0	25,0	20,0	20,0 (50,0)
Dlouhodobě nezaměstnaní v %	15,0	15,0	30,0	40,0
OZP	nesledováno	nesledováno	nesledováno	nesledováno
Ženy v %	nesledováno	nesledováno	nesledováno	min. 45,0

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Tabulka č. 21: Vykázaný podíl uchazečů rizikových skupin

Sledované rizikové skupiny	Vykázaný podíl k 31.12.				
	2005	2006	2007	2008	2009
Mladí do 25 let v %	35,7	27,9	17,2	15,2	nehodnoceno
Starší 50 let v %	17,8	16,2	19,2	27,2	29,1
Dlouhodobě nezaměstnaní v %	38,6	42,1	27,6	29,1	44,0
OZP	8,27	nehodnoceno	nehodnoceno	nehodnoceno	nehodnoceno
Ženy v %	nehodnoceno	nehodnoceno	nehodnoceno	55,3	nehodnoceno

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Z uvedeného vyplývá, že v roce 2005 a 2006 bylo ze strany úřadu práce zaměřeno úsilí na práci s uchazeči o zaměstnání s věkem nad 50 let, s cílem dosáhnout požadovaných procent aktivit v rámci APZ. Zlepšení situace na trhu práce se pro tuto rizikovou skupinu zlepšil zejména po zavedení programu NÁVRAT a regionálního programu „Krok z evidence“.

Přes nepříznivou situaci na trhu práce v roce 2009 se podařilo úřadu práce proti minulému roku zvýšit podíl osob starších 50 let, u kterých byl uplatněn některý z nástrojů APZ, a to o 1,9 %. Podobně došlo ke zvýšení podílu i u kategorie dlouhodobě

vidovaných. Prostřednictvím ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byli umístováni do zaměstnání především uchazeči o zaměstnání, kteří z pohledu současného trhu práce v době krize ještě obtížněji hledali uplatnění. Nově byli do sledovaných rizikových skupin zařazeni mladí uchazeči se základním vzděláním a ženy vracějící se po rodičovské dovolené na trh práce. Další údaje z roku 2009 nejsou zatím k dispozici.

3.8.3 Programy v rámci APZ

V letech 2005 až 2009 byl uplatňován program s názvem **ŠANCE**, který je určen uchazečům o zaměstnání mladších 25 let (od roku 2008 mladších 18 let) se základním vzděláním a v roce 2005 zahájil svoji činnost program **NÁVRAT** určený uchazečům o zaměstnání s věkem nad 50 let.

Program **ŠANCE** je určen uchazečům o zaměstnání mladších 25 let se základním vzděláním a je zaměřený na intenzivní poradenskou činnost, která je cílená k zahájení studia na středních školách, případně získání kvalifikace a vypěstování pracovních návyků a dále také k jejich zařazení do rekvalifikačních kurzů zaměřených na profesní přípravu. K osvojení manuálních dovedností a získání pracovních návyků jsou z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využívána zejména společensky účelná pracovní místa.

Program **NÁVRAT** je určen uchazečům o zaměstnání starších 50 let a je zaměřený na poradenskou činnost s možností následné rekvalifikace a případného umístění na vhodné pracovní místo s finančním příspěvkem ÚP.

Program **NÁVRAT** byl zaměřen především na:

- § Zabezpečení rekvalifikačního kurzu na obsluhu osobního počítače s rozšířeným počtem hodin a tím na podporu zájmu této věkové kategorie o IT dovednosti, které jsou v řadě případů podmínkou k získání vhodného pracovního místa.

- § Možnost kombinace nástrojů APZ, které povedou ke zlepšení uplatnitelnosti této skupiny na trhu práce. Např. rekvalifikační kurzy, kdy praktická část probíhá ve firmách, kde je předpoklad následného umístění uchazečů o zaměstnání do pracovního poměru s finančním příspěvkem v rámci APZ.
- § Úpravu kritérií pro získání finančního příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo při zaměstnání uchazeče s věkem nad 50 let.³¹

Další cílenou podporou pro tuto rizikovou skupinu osob starších 50 let bylo pro období květen 2006 až prosinec 2007 vytvoření regionálního cíleného programu s názvem „**Krok z evidence**“. Účelem tohoto programu byla podpora pracovních míst vyhrazených pro uchazeče o zaměstnání ve věku do 25 let a nad 50 let, kteří byli v evidenci Úřadu práce v Českých Budějovicích déle než 1 měsíc. Finanční příspěvek byl poskytován zaměstnavatelům na úhradu mzdových nákladů osob, které v rámci pracovního poměru nastoupí na pracovní místo vyhrazené na pracovištích zaměstnavatelů v okrese České Budějovice. Tento program umožnil 121 uchazečům o zaměstnání odchodem z evidence úřadu práce uzavřít pracovní poměr na dobu určitou případně neurčitou a většina uchazečů zůstala v pracovním poměru u zaměstnavatelů i po ukončení programu.

V období roku 2005/2006 probíhala realizace regionálního cíleného programu „**Příležitost – integrace – prevence**“, jehož cílem bylo vytvoření 45 pracovních míst pro nezaměstnané uchazeče o zaměstnání jako asistentů ke zlepšení vzdělávacích podmínek pro děti, žáky a studenty se speciálními vzdělávacími potřebami ve školách Jihočeského kraje.

V okrese České Budějovice bylo vytvořeno v rámci tohoto programu celkem 18 pracovních míst pro absolventy s pedagogickým nebo zdravotně-sociálním zaměřením, případně pro uchazeče o zaměstnání s praxí v oblasti asistence handicapovaným osobám. Na těchto pracovních místech bylo postupně umístěno 22 absolventů. Celkové

³¹ [www.portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/>>.

náklady na finanční zabezpečení cíleného programu – od září 2005 do června 2006 byly ve výši 1 833 714,- Kč.³²

V roce 2006 a 2007 byly v rámci Evropského sociálního fondu, realizovány národní projekty „Najdi si práci v Jihočeském kraji“, „Příprava na práci v Jihočeském kraji“ a „Návrat do práce v Jihočeském kraji“.

První realizovaný projekt „**Najdi si práci v Jihočeském kraji**“ byl zaměřen na osoby, které právě ztratily práci nebo jsou nezaměstnané krátce či jsou ztrátou zaměstnání aktuálně ohrožené. Aktivita tohoto projektu směřovala na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti.

Druhý realizovaný projekt „**Příprava na práci v Jihočeském kraji**“ se zaměřil na skupiny nezaměstnaných, kterým brání v přístupu na trh práce různé handicap, např. nedostatečné vzdělání, sociální postavení nebo i zdravotní stav.

Projekt „**Návrat do práce v Jihočeském kraji**“ byl zacílen na skupinu uchazečů dlouhodobě evidovaných na úřadu práce.

V roce 2008 byl vytvořen nový program s názvem **PŘÍLEŽITOST PRO RODIČE**, který napomáhá k návratu na trh práce rodičům po mateřské resp. rodičovské dovolené. V roce 2008 se podařilo zařadit 24 uchazeček do rekvalifikačních kurzů a pro jednu uchazečku se podařilo vyhradit volné místo u zaměstnavatele. V roce 2009 se podařilo vyhradit 4 pracovní místa.

Úkolem úřadu práce je také organizování **job clubů**. Cílem těchto setkání je aktivní zapojení uchazečů o zaměstnání do procesu jejího hledání a udržení jejich motivace. Hlavní výhodou Job clubů je práce ve skupině, která uchazečům o zaměstnání umožňuje vzájemnou výměnu zkušeností a využívá např. metody hraní rolí pro nacvik dovedností potřebných pro hledání a udržení práce.

³² [www.portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/>>.

Job club napomáhá:

- § orientovat se na trhu práce
- § pojmenovat cíle své profesní kariéry a najít uspokojující zaměstnání
- § umět prezentovat sama sebe na trhu práce
- § využít všechny způsoby kontaktování při hledání zaměstnání
- § připravit si osobní dokumentaci (životopis, žádost o zaměstnání atd.)
- § naučit se správnému chování u přijímacího pohovoru
- § připravit si odpovědi na otázky při přijímacím pohovoru
- § získat dovednosti v mezilidské komunikaci
- § získat opět sebevědomí

Job club umožňuje:

- § odreagovat se mimo domov
- § poznat nové lidi
- § promluvit si o své situaci s kvalifikovanými nezaujatými poradci
- § prakticky si vyzkoušet situace, se kterými se při hledání práce můžete setkat
- § získat od ostatních účastníků zpětnou vazbu, tzn. dozvědět se od druhých, jak na ně působí jeho chování
- § vzájemné poskytování informací o nabídkách zaměstnání mezi jednotlivými členy klubu³³

3.8.4 Rekvalifikace

Dalším nástrojem APZ jsou rekvalifikace. Z následující tabulky č. 22 vyplývá, že v okrese České Budějovice klesá zájem o rekvalifikace ze strany absolventů. Zatímco v roce 2005 nastoupilo na rekvalifikace 65 absolventů, v roce 2009 jich bylo už jen 14. To může být způsobeno např. okamžitým uplatněním na trhu práce nebo studiem na další škole, a tím pádem přesunutím do další skupiny uchazečů.

³³ [www.portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/>>.

Naopak u ostatních dvou sledovaných skupin, mladistvých bez vzdělání a osob se zdravotním postižením, je zájem o rekvalifikace až na pokles v roce 2007, vyrovnaný.

Tabulka č. 22: Počet rekvalifikovaných

	2005		2006		2007		2008		2009	
	Počet osob	%	Počet osob	%	Počet osob	%	Počet osob	%	Počet osob	%
Počet rekvalifikovaných celkem	861		1 116		1 085		432		738	
- z toho absolventů	65	7,6	64	5,7	51	4,7	18	4,2	14	1,9
- z toho mladistvých bez vzdělání	27	3,1	40	3,6	16	1,5	10	2,3	10	1,4
- z toho OZP	120	13,9	179	16,0	101	9,3	54	12,5	84	11,4

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Největší skupinou rekvalifikovaných podle dosavadního vzdělání jsou středoškoláci s maturitou a středoškoláci bez maturity. Jejich podíl na celkovém počtu rekvalifikovaných uchazečů je ve všech letech vyrovnaný a činí cca 78 % viz tabulka č. 23 Rekvalifikovaní podle vzdělání a podle věku. V tabulce jsou také zahrnuti rizikové skupiny a to uchazeči do 25 let a uchazeči starší 50 let. Zatímco podíl uchazečů do 25 let klesá, zájem o rekvalifikace ze strany uchazečů starších padesáti let je téměř vyrovnaný.

Tabulka č. 23: Rekvalifikovaní podle vzdělání a podle věku

	2005	2006	2007	2008	2009
Středoškoláci s maturitou v %	42,5	35,0	42,0	35,4	37,4
Středoškoláci bez maturity v %	36,7	36,0	31,7	39,4	41,4
Uchazeči do 25 let v %	25,9	29,3	18,8	13,9	12,2
Uchazeči nad 50 let v %	16,4	14,1	22,2	28,7	23,2

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Z rekvalifikačních kurzů byly nejpočetněji obsazovány kurzy Základy obsluhy PC, Obsluha PC pro pokročilé, Corel + Photoshop. Dále kurzy pro řidiče vysokozdvizného vozíku a kurzy sváření. Dalšími nejpočetněji naplněnými kurzy byly kurzy řemeslné profesní přípravy, kurzy zaměřené na práci v sociálních službách, kurzy účetnictví a daňové evidence. V současné době je zájem i o rozšíření řidičského oprávnění na skupiny C, CE, T a D se zajištěným následným nástupem do zaměstnání.

V rámci projektů ESF probíhají rekvalifikační kurzy projektový manažer, popř. projektový manažer pro projekty EU nebo řízení a administrace projektů. Novinkou posledního roku je kurz pro začínající podnikatele – Základy podnikání.

3.8.5 Veřejně prospěšné práce

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, které úřad práce pro okres České Budějovice využívá ke zlepšení situace na trhu práce jsou veřejně prospěšné práce. Celkem bylo během sledovaného období uzavřeno 343 dohod o vytvoření veřejně prospěšných prací. V rámci těchto dohod bylo vytvořeno 473 pracovních míst, na která bylo v průběhu období umístěno nebo přeobsazeno 532 uchazečů o zaměstnání. Vývoj veřejně prospěšných prací můžeme sledovat v tabulce č. 24.

Tabulka č. 24: Vytvořená pracovní místa

	2005	2006	2007	2008	2009	Celkem
Celkem uzavřeno dohod	106	115	38	30	54	343
Celkem vytvořeno míst	144	153	58	40	78	473
Celkem umístěno (přeobsazeno)	161	172	73	43	83	532

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Na vytvořená pracovní místa byli doporučováni zejména uchazeči, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Jednalo se zejména o uchazeče se zdravotním postižením, uchazeče s věkem nad 50 let, dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a o uchazeče ze sociálně a kulturně znevýhodněného prostředí. Do neziskového sektoru byli převážně umísťováni uchazeči na základě individuálního posouzení osobnostních vlastností s předpoklady pro práci s problémovými klienty, pro

práci v sociální oblasti, případně s předpoklady pro výkon jiné veřejně prospěšné činnosti. Celkem bylo ve sledovaném období umístěno 185 uchazečů se ZPS, 196 dlouhodobě evidovaných uchazečů a 151 uchazečů starších 50 let - viz tabulka č. 25. Dohody byly uzavírány převážně s obcemi a jejich organizacemi, se soukromými firmami zaměřenými na úklidové práce veřejných prostranství, neziskovými organizacemi a organizacemi, jejichž zřizovatelem je kraj.

Tabulka č. 25: Umístění uchazeči

	2005	2006	2007	2008	2009	Celkem
Uchazeči se ZPS - OZP	46	52	36	25	26	185
Dlouhodobě evidovaní uchazeči	66	68	22	9	31	196
Uchazeči starší 50 let	48	40	23	15	25	151

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

V dubnu 2008 byl zahájen projekt **Veřejně prospěšné práce I**, číslo projektu CZ.04.1.03/1.1.00.1/0060, který byl spolufinancován z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky. V rámci tohoto projektu se uzavíraly dohody s obcemi v okrese České Budějovice zaměřené na pomocné a úklidové práce v obcích, takže v rámci tzv. „čisté APZ“ bylo uzavřeno těchto dohod jen minimálně. V roce 2008 to bylo jen 30 dohod viz tabulka č. 26 Vytvořená pracovní místa. Tento projekt byl realizován podle stejné metodiky a pravidel pro poskytování příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

K 1. říjnu 2008 byl projekt **Veřejně prospěšné práce I** přefinancován a vytvořené pracovní příležitosti v rámci **Veřejně prospěšných prací I** začaly být hrazeny z národního individuálního projektu **Veřejně prospěšné práce – OP LZZ**, číslo projektu CZ.1.04/2.1.00/03.00001, který je též spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky a jehož realizace pokračovala i v roce 2009.³⁴

Za oba roky realizace tohoto programu bylo uzavřeno celkem 102 dohod, vytvořeno 135 pracovních míst a umístěno tak bylo celkem 142 uchazečů o zaměstnání.

³⁴ [www.portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/>>.

Z hlediska zdravotního stavu bylo umístěno celkem 49 uchazečů s částečným invalidním důchodem, dlouhodobě nezaměstnaných se podařilo celkem umístit 49 a uchazečů starších 50 let našlo uplatnění celkem 56. Celkem bylo na úhradu mzdových nákladů vynaloženo 11.255.051,- Kč.

3.8.6 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapy na trhu práce jako jsou uchazeči s nedostatkem praktických zkušeností, ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, osoby starší 50 let a osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací.

Podpora spočívá v úhradě mzdových nákladů zpravidla ve výši minimální mzdy a v úhradě zdravotního a sociálního pojištění hrazeného zaměstnavatelem. Hlavním cílem tohoto nástroje je pak zamezení dlouhodobé nezaměstnanosti osob výše jmenované skupiny a tím i případnému sociálnímu vyloučení, závislosti těchto osob na sociálních dávkách a snížení jejich životní úrovně. Tento nástroj patří k nejúčinnějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti a vede k přímému a zpravidla dlouhodobému uplatnění uchazečů na trhu práce.

Vyhrazená pracovní místa u zaměstnavatelů

V letech 2005 až 2009 bylo na základě dohod o vyhrazených pracovních místech, které spočívaly v úhradě mzdových nákladů, umístěno v okrese České Budějovice úřadem práce celkem 759 uchazečů o zaměstnání. Opět bylo snahou úřadu práce podporovat ohrožené skupiny zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání jako jsou mladiství a absolventi do 25 let (Program ŠANCE), osoby starší 50 let (Program NÁVRAT), osoby se zdravotním postižením a dlouhodobě nezaměstnané s cílem zvýšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce. Od roku 2008 byla tato skupina rozšířena o rodiče vracející se na trh práce po rodičovské, v případě žen po mateřské dovolené (Program PŘÍLEŽITOST PRO RODIČE).

Na základě analýzy se úřad práce zaměřil na tyto skupiny:

- Zdravotně postižené uchazeče o zaměstnání.
- Dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání.
- Uchazeče ve věku do 25 let.
- Mladistvé a mladé uchazeče do 25 let se základním vzděláním (program ŠANCE).
- Uchazeče starší 50 let (program NÁVRAT).
- Ostatní uchazeče, kteří potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.
- Rodiče vracející se na trh práce po rodičovské, v případě žen po mateřské dovolené (od roku 2008 program PŘÍLEŽITOST PRO RODIČE)³⁵.

Ve sledovaném období bylo prostřednictvím programu ŠANCE finančně podpořeno 88 pracovních míst. Z tohoto 69 míst pro mladistvé a 19 pracovních míst pro uchazeče do 25 let. Každý uchazeč, který byl zařazen do tohoto programu, absolvoval kromě kontaktů se svým poradcem ke zprostředkování také individuální poradenský pohovor na oddělení poradenství, jehož cílem je vytipovat aktivity směřující k jeho uplatnění, jako je např. návrat ke studiu, zařazení do profesní přípravy atd. Pokud nejsou tyto aktivity úspěšné, je pak účastník programu umisťován na dotované vyhrazené pracovní místo k zaměstnavateli. V případě řádného ukončení dohody bylo účastníkovi programu vydáno osvědčení o zaučení nebo zaškolení v určitých konkrétních činnostech a dovednostech. Dohody byly uzavírány zpravidla na 6 měsíců s měsíčním příspěvkem ve výši minimální mzdy a na zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem. Dohody byly vesměs uzavírány se zaměstnavateli z oblasti stavebnictví, stravování, obchodu, úklidových a montážních prací.

Program NÁVRAT je určen uchazečům o zaměstnání nad 50 let a jeho cílem je podpořit návrat této skupiny na trh práce. Vyhrazení pracovního místa pro uchazeče nad 55 let věku bylo v rámci tohoto programu zvýhodněno vyšším měsíčním příspěvkem na mzdové náklady vzhledem k problematickému uplatnění této věkové skupiny na trhu

³⁵ [www.portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/>>.

práce. Celkem bylo v roce 2008 a 2009 na základě dohod o vyhrazení pracovních míst finančně podpořeno celkem 65 pracovních míst.

V rámci nově zahájeného programu PŘÍLEŽITOST PRO RODIČE, zaměřeného na vyhledávání pracovních příležitostí pro rodiče vracející se na trh práce po rodičovské, příp. u žen po mateřské dovolené, se podařilo od roku 2008 vyhradit celkem 5 pracovních míst.

Přehled o počtu umístěných uchazečů pomocí SÚPM a cílených programů nám zobrazují následující tabulky č. 26 a 27.

Tabulka č. 26: Počty umístěných uchazečů

	2005	2006	2007	2008	2009
Umístěno celkem na základě dohod	234	219	121	60	125
z toho žen	143	139	81	30	95
z toho se zdrav. postižením	47	51	41	14	8
z toho dlouhodobě nezaměstnaní	119	133	79	36	38
z toho se základním vzděláním	70	44	23	9	26
z toho středoškoláků bez maturity	66	81	47	18	47
z toho středoškoláků s maturitou	90	73	42	26	43
z toho vysokoškoláků	4	21	9	7	9
z toho osoby starší 50 let	27	45	39	27	38
z toho uchazeči do 29 let	154	90	53	17	34
Program ŠANCE	55	19	8	3	3
z toho pro mladistvé	40	16	7	3	3
z toho pro uchazeče do 25 let	15	3	1	0	0
Program NÁVRAT				27	38
PŘÍLEŽITOST PRO RODIČE				1	4

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Tabulka č. 27: Počty umístěných uchazečů

	2005	2006	2007	2008	2009
Umístěno celkem na základě dohod	234	219	121	60	125
z toho žen	61,1%	63,5%	66,9%	50,0%	76,0%
z toho se zdrav. postižením	20,1%	23,3%	33,9%	23,3%	6,4%
z toho dlouhodobě nezaměstnaní	50,9%	60,7%	65,3%	60,0%	30,4%
z toho se základním vzděláním	29,9%	20,1%	19,0%	15,0%	20,8%
z toho středoškoláků bez maturity	28,2%	37,0%	38,8%	30,0%	37,6%
z toho středoškoláků s maturitou	38,5%	33,3%	34,7%	43,3%	34,4%
z toho vysokoškoláků	1,7%	9,6%	7,4%	11,7%	7,2%
z toho osoby starší 50 let	11,5%	20,5%	32,2%	45,0%	30,4%
z toho uchazeči do 29 let	65,8%	41,1%	43,8%	28,3%	27,2%

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

V srpnu 2008 byla zahájena realizace národního individuálního projektu **Společensky účelná pracovní místa – OP LZZ**, č.projektu CZ.1.04./2.1.00/03.00002 (dále jen NIP – SÚPM), který je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky. I tento program je v rámci aktivní politiky zaměstnanosti veden a uplatňován podle stejných pravidel, která jsou používána u společensky účelných pracovních míst financovaných úřadem práce. Dohody o vyhrazení společensky účelných pracovních míst byly přednostně uzavírány v rámci tohoto projektu, realizace projektu pokračuje i v roce 2010.

V rámci projektu NIP – SÚPM bylo v roce 2008 a 2009 na základě dohod o vyhrazení pracovních míst umístěno úřadem práce celkem 268 uchazečů o zaměstnání z toho pro ženy bylo 161 pracovních míst. Uchazečů se zdravotním postižením bylo umístěno 46, dlouhodobě nezaměstnaných 163. Podle vzdělání získala nejvíce míst skupina středoškoláků bez maturity a z hlediska věku skupina starších 50 let. Za oba roky bylo v rámci projektu NIP – SÚPM na úhradu mzdových nákladů vyplaceno celkem 9.355.087,- Kč.

Tabulka č. 28: Počty umístěných uchazečů z programu NIP-SÚPM

	2008		2009	
Umístěno celkem z projektu NIP-SÚPM	71		197	
z toho žen	46	64,8%	115	58,4%
z toho se zdrav. postižením	21	29,6%	28	14,2%
z toho dlouhodobě nezaměstnaní	52	73,2%	111	56,3%
z toho se základním vzděláním	9	12,7%	25	12,7%
z toho středoškoláků bez maturity	26	36,6%	84	42,6%
z toho středoškoláků s maturitou	29	40,8%	69	35,0%
z toho vysokoškoláků	8	11,3%	19	9,6%
z toho osoby starší 50 let	40	56,3%	57	28,9%
z toho uchazeči do 29 let	17	23,9%	53	26,9%

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Pracovní místa zřízená uchazeči o zaměstnání pro výkon samostatné výdělečné činnosti

V letech 2005 až 2009 bylo pro uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce v okrese České Budějovice finančně podpořeno zřízení 128 nových pracovních míst pro výkon samostatné výdělečné činnosti.

Příspěvek slouží na úhradu nákladů při zahájení podnikání a byl poskytován maximálně do výše 40.000,- Kč, od roku 2008 až do výše 50.000,- Kč. Celkem bylo v daném období vyplaceno 4.782.250,- Kč.

Mezi nejčastěji zřizované obory patřila maloobchodní činnost (květiny a související sortiment, textil, kola a příslušenství, smíšené zboží včetně rychlého občerstvení, noviny, časopisy a tabák, foto a příslušenství), zednictví a montáž suchých staveb, dokončovací stavební práce, montáž, údržba a servis telekomunikačních zařízení, kosmetické služby, poskytování služeb pro hospodaření v lesích a pro myslivost, hostinská činnost, činnost účetních poradců, vedení účetnictví, vedení daňové evidence, grafické a kresličské práce, zámečnictví, montáž a opravy vyhrazených elektrických zařízení, tesařství, masérské, rekondiční a regenerační služby,

poradenská činnost v oblasti společenských věd a rozvoje osobnosti, pedikúra, manikúra, činnost technických poradců v oblasti stavebnictví a architektury, činnost energetického auditora, instalatérství, topenářství, holičství a kadeřnictví.

Tabulka č. 29: Podpora nových míst pro výkon samostatné výdělečné činnosti

	2005	2006	2007	2008	2009
Podpořeno nových míst celkem	19	38	30	24	17
z toho žen	15	18	16	15	7
z toho se zdrav. postižením	4	2	7		
z toho dlouhodobě nezaměstnaní	14	22	23	22	17
z toho se základním vzděláním	1		1	1	
z toho středoškoláků bez maturity	8	21	14	9	5
z toho středoškoláků s maturitou	6	11	13	10	10
z toho vysokoškoláků	4	6	2	4	2
z toho osoby starší 50 let	2		5	3	2

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Tabulka č. 30: Podpora nových míst pro výkon samostatné výdělečné činnosti v %

	2005	2006	2007	2008	2009
Podpořeno nových míst celkem	19	38	30	24	17
z toho žen	78,9%	47,4%	53,3%	62,5%	41,2%
z toho se zdrav. postižením	21,1%	5,3%	23,3%		
z toho dlouhodobě nezaměstnaní	73,7%	57,9%	76,7%	91,7%	100,0%
z toho se základním vzděláním	5,3%		3,3%	4,2%	
z toho středoškoláků bez maturity	42,1%	55,3%	46,7%	37,5%	29,4%
z toho středoškoláků s maturitou	31,6%	28,9%	43,3%	41,7%	58,8%
z toho vysokoškoláků	21,1%	15,8%	6,7%	16,7%	11,8%
z toho osoby starší 50 let	10,5%		16,7%	12,5%	11,8%

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

3.8.7 Pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením patří mezi rizikové skupiny, které hůře hledají uplatnění na trhu práce. Proto úřad práce finančně podporuje vytváření nových pracovních míst pro tuto skupinu uchazečů.

Ve zkoumaném období bylo v okrese České Budějovice finančně podpořeno celkem 115 pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a celkový příspěvek vyplacený úřadem práce na vytvoření pracovních míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech činil v tomto období celkem 7.048.549,- Kč.

Situace je pro tuto skupinu dlouhodobě nepříznivá a snahou úřadu práce je zachovat dosud zřízená pracovní místa pro občany se zdravotním postižením. K tomuto účelu využívá možnosti hradit částečně náklady na provoz chráněných dílen příp. chráněných míst. Celkový příspěvek vyplacený úřadem práce na provozní náklady v chráněných dílnách a na chráněných místech činil v letech 2005 až 2009 19.406.284,- Kč.

Tabulka č. 31: Pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením

	2005	2006	2007	2008	2009
Celkem nově vytvořených míst pro OZP	42	31	19	8	15
Celkový příspěvek na vytvoření míst	2 951 000	2 595 549	500 000	382 000	620 000
Celkový příspěvek na provozní dílny	4 220 883	5 474 459	2 191 360	4 322 582	3 197 000

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

3.8.8 Opatření související s hospodářskou krizí

Kromě již uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byl v roce 2009 v důsledku hospodářské krize realizován nový národní projekt „Vzdělávejte se!“, který je

financován z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky. Toto protikrizové opatření má za cíl pomoci zaměstnavatelům, kteří nejsou v souvislosti s hospodářskou recesí schopni přidělovat zaměstnancům práci a tím pádem se nachází v obtížné ekonomické situaci.

Projektu „Vzdělávejte se!“ se mohou účastnit zaměstnavatelé:

- § kteří z důvodu celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli přistoupit k omezení podnikatelské aktivity ve svých provozech a jejichž zaměstnancům náleží snížená náhrada mzdy podle § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, (dále jen „ZP“), a to buď na základě dohody zaměstnavatele s odborovou organizací, nebo na základě rozhodnutí úřadu práce,
- § kterým počet jejich výrobních zakázek začíná vlivem celosvětové finanční krize klesat, nechtějí však ještě aplikovat ustanovení § 209 ZP (tuto skutečnost doloží např. snížením počtu zakázek, snížením počtu zaměstnanců, organizačními změnami, poklesem tržeb aj.)
- § kteří chtějí využít dobu, kdy nemohou svým zaměstnancům přidělovat z těchto důvodů práci v rozsahu týdenní pracovní doby, pro vzdělávání svých zaměstnanců a zvyšování jejich odbornosti, znalostí, dovedností a kompetencí k výkonu jejich pracovních činností (dále jen „odborný rozvoj“, jako aktivita projektu „Vzdělávejte se!“).

Příspěvky na jednotlivé nástroje a opatření APZ nelze poskytnout:

- § Organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. Při vymezení okruhu organizačních složek státu je třeba vycházet ze zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů. Státní příspěvkové organizace jsou organizace zřízené zákonem nebo na základě zákona (např. podle zákona č. 122/2000 Sb., o ochraně sbírek muzejní povahy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů).

- § Zaměstnavateli, pokud je příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel (tj. obecné vzdělávání) ze státního rozpočtu, strukturálních fondů EU, případně z jiných programů a projektů EU.
- § Pokud se vzdělávací aktivity týkají zaměstnanců provozoven na území hlavního města Prahy.
- § Na vzdělávání zaměstnanců, kteří nejsou státními příslušníky členských zemí EU nebo nemají trvalý pobyt na území ČR.³⁶

Projekt byl zahájen v březnu 2009 prostřednictvím okresních úřadů práce a jeho první etapa trvala do června 2009. Z okresu České Budějovice se jí zúčastnilo celkem 19 zaměstnavatelů. Pořádáno bylo celkem 83 kurzů, ve kterých se proškolilo 2 460 zaměstnanců.

Druhá etapa projektu byla zahájena v srpnu 2009 a dosud trvá. Do 31.12.2009 se zúčastnilo 27 zaměstnavatelů s 1 376 zaměstnanci celkem v 203 kurzech.

Ze strany zaměstnavatelů byl největší zájem o kurzy daňové problematiky, účetnictví, strojírenská výroba v praxi, řízení výroby, BOZP a PO, obsluha PC a anglický jazyk.

Přehled o počtu zapojených zaměstnavatelů, zaměstnanců a počtu realizovaných kurzů v okrese České Budějovice v roce 2009 poskytuje následující tabulka č. 32.

Tabulka č. 32: „Vzdělávejte se!“

	Zaměstnavatelé	Zaměstnanci	Kurzy
1. fáze 03.2009 – 06.2009	19	2 460	83
2. fáze 08.2009 – 12.2009	27	1 376	203

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

³⁶ [www.portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/>>.

4 SHRNU TÍ, NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Ve sledovaném období 2005 až 2009 vykazoval okres České Budějovice trvale nižší míru nezaměstnanosti, než většina ostatních okresů, Jihočeský kraj a Česká republika a v tomto období se okres v pomyslném žebříčku umístil na 5. až 9 místě s nejnižší hodnotou tohoto ukazatele v ČR. Průměrná míra nezaměstnanosti se pohybovala v rozmezí 3,2 – 5,2 %. Tato skutečnost je pravděpodobně dána v rozhodující míře historickým faktorem. V minulosti totiž nebyl v okrese České Budějovice lokalizován žádný velký podnik s dominantní zaměstnaností, který by následně mohl ovlivnit zásadním způsobem případnou nezaměstnanost. Rovněž poměrně pestrá odvětvová struktura hospodářství v okrese představuje širokou škálu různorodých pracovních příležitostí. Za určitou výhodu by se mohla považovat i poloha okresu v blízkosti rakouských a německých hranic a z toho vycházející zájem zahraničních firem o převádění některých výrob a montáží na území, které je dopravně snadno dostupné a s levnější a hlavně také kvalifikovanou pracovní silou.

Na základě analýzy zkoumaného období lze vysledovat jistou pravidelnost ve vývoji nezaměstnanosti. Zpravidla se nezaměstnanost zvyšuje v úvodních měsících roku a toto zvyšování je v současné době do určité míry navíc posíleno dopady celosvětové hospodářské recese. V jarních měsících pak dochází ke stabilizaci počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce a v souvislosti se zahájením sezónních prací nastává mírný pokles nezaměstnanosti, který přetrvává až do letních měsíců. V září pak dochází zpravidla opět k mírnému růstu, který kulminuje v zimních měsících. Důvodem zvýšení nezaměstnanosti je úbytek sezónních prací, či přihlášení nových absolventů na úřad práce.

Úřady práce získávají vždy začátkem ledna na základě dotazníkových šetření – monitoringu od rozhodujících zaměstnavatelů v okrese informace nejen o plánovaných nově vytvořených místech, ale také o místech zrušených z organizačních důvodů. Úřady práce tak mohou s předstihem připravovat speciální programy pro potencionální uchazeče a ohrožené skupiny zaměstnanců

Snižování nezaměstnanosti lze čelit několika možnými způsoby. Za nejdůležitější považují cílené a důsledné provádění aktivní politiky zaměstnanosti, jejíž součástí je i poradenství, prevence a kontrola, dále zatraktivnění požadovaných učebních oborů a vytváření speciálních programů pro rizikové skupiny.

Významným bodem v péči o nezaměstnané je komplexní, cílená a důsledně prováděná aktivní politika zaměstnanosti. U nezaměstnaných osob je velmi důležitá podpora jejich mobility a flexibility tak, aby jejich kvalifikace vyhovovala podmínkám trhu práce. Důraz by měl být proto kladen na rozvoj rekvalifikačních kurzů, a to kurzů, které si aktuálně žádá trh práce. Dle předchozí analýzy jsou ve sledovaném období 2005 až 2009 ze strany zaměstnavatelů požadovány nejvíce obory jako jsou mechanik – seřizovač CNC strojů, frézař či řidič nákladního automobilu. Uchazeči však mají většinou zájem o kurzy zcela jiné, a tak se tyto rekvalifikovaní stávají časem opět nezaměstnaní. Úkolem úřadu práce by tedy mělo být požadované obory ještě více zviditelnit, zatraktivnit a uchazeče více motivovat k absolvování rekvalifikačních kurzů.

Uchazečům o zaměstnání, kterým nelze jinak zajistit pracovní uplatnění, je vhodné nabídnout společensky účelná pracovní místa nebo veřejně prospěšné práce za účelem udržení základních pracovních návyků a získání finančních prostředků z pracovní činnosti a nikoliv ze sociálních podpor v nezaměstnanosti.

Neméně významným bodem, jak čelit a předcházet nezaměstnanosti, je podpora učebních oborů, které si žádá trh práce. Jedná se o opatření na zvýšení flexibility na trhu práce, usnadnění přechodu mládeže ze škol do praxe a rozvoj celoživotního vzdělávání. Ve školském systému by měl být dán větší prostor pro výuku praktických dovedností a zároveň by bylo vhodné zvýšit účast podniků a firem na vzdělávání.

Základem systému preventivních opatření by měla být také motivace k práci. Je důležité, aby každý věděl, že je pro něj výhodnější pracovat, než zůstat závislý na sociálních dávkách. Jednou z motivací k práci jsou zřetelně vyšší pracovní příjmy než příjmy ze sociálních dávek. Je tedy vhodné pokračovat v dosavadním trendu postupného zvyšování rozdílu mezi minimální mzdou a životním minimem. Zároveň je ale nutné zaměstnavatelům tyto zvýšené náklady kompenzovat, např. snížením odvodů za zaměstnance, protože jinak by mohl růst minimální mzdy vyvolat vlnu propouštění

zaměstnanců, a to by bylo nežádoucí. Vysoké mzdové náklady by totiž mohly způsobit, že zaměstnavatelé část svých zaměstnanců propustí.

Speciální programy, nejlépe regionální, určené pro rizikové skupiny jsou nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto programy by měly být tzv. šité na míru problematickým uchazečům v dané oblasti a měly by rychle a cíleně reagovat na aktuální situaci na trhu práce. Ze strany úřadu práce vyžadují tyto programy perfektní znalost trhu a schopnost předvídat, jakým způsobem se bude trh vyvíjet.

5 ZÁVĚR

V diplomové práci jsem se snažil objasnit roli jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v boji proti nezaměstnanosti a zhodnotit, zda aplikace těchto nástrojů v praxi vede ke snížení nezaměstnanosti. Toto téma je velice široké, proto jsem v diplomové práci navázal na mou bakalářskou práci Politika zaměstnanosti a personální řízení a detailně jsem se zaměřil na aplikaci jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese České Budějovice a na zkoumání jejich vlivu a účinnosti na snížení nezaměstnanosti.

Nejprve jsem popsal jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti obecně včetně jejich právní úpravy a ve druhé praktické části pak provedl analýzu nástrojů APZ v okrese České Budějovice. Při analýze nástrojů APZ jsem spolupracoval s Úřadem práce v Českých Budějovicích, kde mi poskytli cenné rady a potřebná data. Ze získaných dat jsem provedl vlastní šetření a danou problematiku jsem se snažil nejen popsat, ale také zodpovědět některé otázky a nalézt vhodná řešení.

Je důležité si uvědomit, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním principu a demokracii. Podstatou je svobodná volba lidí, zda přijmou zaměstnání nebo zda se stanou existenčně závislími na jiných příjmech než těch, které jsou realizovány na trhu práce. Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a délka jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se tato problematika do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti. Politika zaměstnanosti je proto pro každou progresivní národohospodářskou politiku mimořádně významná.

Na problematiku nezaměstnanosti je třeba pohlížet v širších souvislostech. Problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny, nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v plýtvání s lidskými zdroji. Nezaměstnanost přináší také rostoucí sociální napětí a sociální krize, které se následně projevují ve zhoršení veřejného zdraví, v nárůstu chudoby, v krizi společenského a rodinného života, v růstu

kriminality či v rozšíření alkoholismu či toxikomanie. Ztráta zaměstnání má na člověka negativní vliv. Nezaměstnanost znamená značné snížení jeho životní úrovně, někdy přímo chudobu. Velmi často v důsledku nezaměstnanosti vzniká i ztráta společenského postavení a prestiže, u mladých lidí pak oddálení naděje na vybudování uspokojivé pracovní, rodinné a životní existence vůbec. Nezaměstnaní žijí častěji v konfliktních a neuspořádaných rodinných poměrech, ztrácejí sebedůvěru, smysl života, stydí se za své postavení a také se mnohem častěji dopouštějí trestné činnosti.

Na základě šetření se domnívám, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou účinnou zbraní proti nezaměstnanosti, pomáhají vytvářet nová pracovní místa, motivovat uchazeče k práci a jsou velmi vhodnou pomocí jak pro potenciální nezaměstnané, tak pro uchazeče o zaměstnání. Nejmarkantnější účinnost těchto nástrojů je patrná u rizikových skupin, mezi které patří mladiství uchazeči a absolventi, uchazeči starší 50 let, osoby zdravotně postižené, ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené a dlouhodobě nezaměstnaní.

6 SUMMARY

In my graduation theses I was trying to clear up the role of separate instruments of active employment rate politics (AERP) in fights against unemployment and sum up, if the application of these instruments in use leads to reducing of unemployment. At first, I described particular instruments of active employment rate politics in general, including their legal regulations and in the second part I made an analysis of the instruments AERP in area of České Budějovice.

In tracking period of 2005 – 2009 the region of České Budějovice evinced permanent lower rate of unemployment then most others regions, South Bohemian region and Czech Republic. In this interval the region of České Budějovice placed on 5 – 9 position with the lowest value of this indicator in Czech Republic. The average rate of unemployment was in the range of 3,2 – 5,2 %. This fact is probably given mostly by a historical factor. In the past wasn't localized any large enterprise with dominant employment rate in the region of České Budějovice, which could influence an eventual unemployment. Likewise a fancy branch structure of agriculture in that region presents a wide graduated dial of various working opportunities. The location of that region, which is close to the Austrian and German border, could be considered as a bit of advantage. Mainly because of the interest of foreign companies in transferring of some production and installation to their territory, which has cheaper working power and which is accessible very easily.

On the basis of the analysis of tracking period is possible to see certain regularity in development of employment. As a rule the unemployment increase at the beginning of the year and this increasing is nowadays reinforced by the consequences of the worldwide economic recession. In the spring months happen to a stabilization of the number of aspirants for employment, who are registered in Bureau of Labor. In relation to commencement of session work occur moderate decreases of unemployment, which continue till summer months. In September happens moderate increase, which

culminates in winter months. The reason of the increase of unemployment is the rest of session work or log in new aspirants in Bureau of Labor

At the beginning of January the Bureaus of Labor gets information not only about planning new position, but about cancelled position as well. So job centres are able to prepare special programmes for possible expectant and the groups of endangered employees in advance.

There is several ways how to reduce unemployment. In my opinion the most important is targeted and consequential pursuance of active employment rate politics, whose part is consultancy, prevention and checking. Further, to make more attractive required study fields and creation special programmes for risk groups.

7 POUŽITÁ LITERATURA

ČERVINKA, T., et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 3. vyd. Olomouc : Anag, spol. s.r.o., 2008. 216 s. ISBN 978-80-7263-382-1.

DOLEJŠ, R. *Absolventi, nevyhovujete!* Ekonom. č. 20/2007.

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava : FU Ostrava, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

JAKUBKA, J., et al. *Zákoník práce s komentářem*. 2. vyd. Olomouc : Anag, spol. s.r.o., spol. s.r.o., 2008. 1072 s. ISBN 978-80-7263-432-3.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha : Ediční oddělení VŠE, 1999. 96 s. ISBN 80-7079-635-9.

JOUZA, L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. 1. vyd. Praha : Polygon, s.r.o., 2004. 472 s. ISBN 80-7273-111-4.

KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2002. 376 s. ISBN 80-86395-33-2.

LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. 5. aktualizované vyd. Olomouc : Anag, spol. s.r.o., 2009. 311 s. ISBN 978-80-7263-533-7.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno : MU Brno, 2003. 193 s. ISBN 80-210-3048-8.

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno : MU Brno, 2005. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.

ŠLAPÁK, Č., et al. *Zaměstnanost a personální řízení*. 1. vyd. Praha : Univerzita Karlova v Praze, 2006. 80 s. ISBN 80-85889-76-5.

VEDRAL, P., STRAKOVÁ, A. *Zaměstnanost – vybrané kapitoly*. 1. vyd. České Budějovice : JU ZSF, 2006. 107 s. ISBN 80-704-017-37.

VYDRA, A. *Politika zaměstnanosti a personální řízení*. České Budějovice, 2008. 63 s. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita, Ekonomická fakulta.

Zákon č. 40/1964 Sb. *Občanský zákoník a související předpisy*. Ostrava : Sagit, a.s., 2008. 288 s. ISBN 978-80-7208-650-4.

Zákon č. 187/2006 Sb. *O nemocenském pojištění*. Ostrava : Sagit, a.s., 2008. 96 s. ISBN 978-80-7208-709-9

Www.businessinfo.cz [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Oficiální portál pro podnikání a export. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/>>.

[Www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.

[Www.demografie.info](http://www.demografie.info) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Demografický informační portál Česká verze. Dostupné z WWW: <<http://www.demografie.info/>>.

[Www.eurion.cz](http://www.eurion.cz) [online]. 2007 [cit. 2010-04-17]. Vzdělání, výzkum, publikace. Dostupné z WWW: <<http://www.eurion.cz/>>.

[Www.komora.cz](http://www.komora.cz) [online]. 2009 [cit. 2010-04-17]. Hospodářská komora České republiky. Dostupné z WWW: <<http://www.komora.cz/>>.

[Www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/>>.

[Www.mpo.cz](http://www.mpo.cz) [online]. 2005 [cit. 2010-04-17]. Ministerstvo průmyslu a obchodu. Dostupné z WWW: <<http://www.mpo.cz/>>.

[Www.nvf.cz](http://www.nvf.cz) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Národní vzdělávací fond. Dostupné z WWW: <<http://www.nvf.cz/>>.

[Www.portal.gov.cz/](http://portal.gov.cz/) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Portál veřejné správy české republiky. Dostupné z WWW: <<http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/6966/place>>.

[Www.portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/>>.

[Www.soledpro.cz](http://www.soledpro.cz) [online]. 2010 [cit. 2010-04-17]. Soledpro s.r.o. Dostupné z WWW: <<http://www.soledpro.cz/index.php>>.