

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra práva

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Státní politika zaměstnanosti

Vedoucí diplomové práce
JUDr. PaedDr. Věra Švejsová

Autor
Bc. Veronika Strnadová

2010

Prohlášení

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

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění souhlasím se zveřejněním své 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, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích 1.8.2010

.....
Bc. Veronika Strnadová

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní JUDr. PaedDr. Věře Švejdové, vedoucí práce, za odbornou pomoc, vedení a cenné rady při vypracování diplomové práce.

Dále děkuji paní Ing. Petře Walterové, specialistce APZ na Úřadu práce v Písku, za poskytnuté informace a doporučení.

Obsah

| | |
|---|----|
| Obsah | 1 |
| Úvod..... | 3 |
| 1 Základní pojmy na úseku zaměstnanosti | 6 |
| 1.1 Právo na zaměstnání | 6 |
| 1.2 Státní politika zaměstnanosti | 6 |
| 1.3 Aktivní politika zaměstnanosti | 7 |
| 1.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti..... | 8 |
| 1.3.1.1 Rekvalifikace..... | 8 |
| 1.3.1.2 Investiční pobídky | 8 |
| 1.3.1.3 Veřejně prospěšné práce..... | 8 |
| 1.3.1.4 Společensky účelná pracovní místa..... | 9 |
| 1.3.1.5 Překlenovací příspěvek..... | 9 |
| 1.3.1.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců..... | 10 |
| 1.3.1.7 Příspěvek na zapracování | 10 |
| 1.3.1.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program | 10 |
| 1.3.1.9 Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením | 11 |
| 1.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) | 11 |
| 1.4 Nezaměstnanost | 12 |
| 1.4.1 Druhy nezaměstnanosti..... | 12 |
| 1.5 Vývoj státní politiky zaměstnanosti..... | 13 |
| 2 Legislativa upravující problém | 16 |
| 2.1 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti | 16 |
| 2.2 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. | 17 |
| 3 Organizační aspekty správy | 19 |
| 3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí..... | 19 |
| 3.2 Úřad práce..... | 20 |
| 3.2.1 Úřady práce mají tyto funkce: | 20 |
| 3.2.1.1 Služby úřadu práce | 21 |
| 3.2.2 Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání | 23 |
| 3.3 Úloha Evropských sociálních fondů | 27 |
| 3.3.1 Evropský sociální fond v ČR | 27 |
| 3.3.1.1 Cíle Evropského sociálního fondu | 28 |
| 3.3.1.2 Základní programy Evropského sociálního fondu | 28 |
| 3.3.1.3 Řídící orgán a partneři | 29 |
| 3.3.2 OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) | 29 |
| 3.3.3 Regionální politika EU | 30 |
| 3.3.3.1 Institucionální zabezpečení evropských fondů v České republice..... | 30 |
| 3.3.3.1.1 Ministerstvo pro místní rozvoj..... | 30 |
| 3.3.3.1.2 Regiony pro regionální politiku | 31 |
| 3.3.3.1.3 Strukturální fondy a Fond soudržnosti | 31 |

| | |
|---|----|
| 4 Česká republika a snižování nezaměstnanosti | 32 |
| 4.1 Celkový pohled na nezaměstnanost v České republice | 32 |
| 4.1.1 Trh práce v České republice v roce 2009 | 32 |
| 4.2 Jihočeský kraj | 36 |
| 4.2.1 Charakteristika okresu Písek..... | 37 |
| 4.3 Úřad práce v Písku | 39 |
| 4.3.1 Zaměstnanost a volná pracovní místa | 39 |
| 4.3.1.1 Zaměstnanost okresu Písek | 39 |
| 4.3.1.2 Stav a vývoj volných pracovních míst | 41 |
| 4.3.1.3 Struktura volných pracovních míst..... | 42 |
| 4.3.1.4 Počet evidovaných a vyřazených uchazečů o zaměstnání..... | 42 |
| 4.3.1.5 Struktura uchazečů | 43 |
| 4.3.1.6 Osoby se ZP..... | 44 |
| 4.4 Aktivní politika zaměstnanosti v regionu Písek v roce 2009..... | 45 |
| 4.4.1 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti..... | 45 |
| 4.4.2 Jednotlivé nástroje APZ na ÚP Písek | 47 |
| 4.4.2.1 Společensky účelná pracovní místa..... | 47 |
| 4.4.2.2 Veřejně prospěšné práce..... | 49 |
| 4.4.2.3 Podpora vytváření pracovních míst pro občany se ZP | 50 |
| 4.4.2.4 Rekvalifikace | 51 |
| 4.4.2.5 Poradenská činnost | 54 |
| 4.4.3 Šetření účelnosti nástrojů pro snižování nezaměstnanosti..... | 55 |
| 5 Diskuse..... | 62 |
| 6 Závěr | 66 |
| 7 Summary | 68 |
| 8 Přehled použité literatury | 69 |

Úvod

Práce zaujímá v životě každého jedince významnou roli, ač se jedná o samotný výběr vhodného povolání, které nás baví, či práce, kterou činíme pouze se záměrem uživení naší rodiny. Životní změna má zpravidla vliv na lidskou psychiku. Jestliže se jedná o negativní změnu, která je např. zapříčiněna ztrátou zaměstnání, podléhá jedinec depresím a stresům.

V každé zemi Evropské unie se vlády potýkají s problémem zvaným nezaměstnanost. Její snižování se jeví jako jedna z hlavních priorit ve všech zemích. Existují tzv. nejohroženější skupiny, jakožto osoby zdravotně postižené, osoby s nízkou kvalifikací a mladí lidé do 25 let věku. Dále je zaměřena pozornost na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti. Lidé dlouhodobě nezaměstnaní postupně ztrácejí svou kvalifikaci, svět okolo nich se neustále vyvíjí, což znamená nové technologie, postupy, pokrok vědy, tudíž nezaměstnaní toto můžou posléze pociťovat jako další znevýhodnění na trhu práce.

Někteří lidé mohou vnímat vyřazení z pracovního procesu i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve společenských vztazích a být tak plnohodnotným členem společnosti a vést smysluplný život.

Ztráta zaměstnání se může stát jedním z nejvíce zátěžových období v životě člověka. Jen málokoho nechá ztráta zaměstnání klidného. Psychický otřes jistě prožívá kdokoliv, kdo ztrátu zaměstnání pocítil, eventuálně zdali pocítila tuto nepříjemnou událost bytost z jeho bližšího okolí. Někdo se se ztrátou zaměstnání vyrovná lépe, někdo hůře. Závisí to na mnoha faktorech, které ovlivňují lidskou psychiku i tělesné zdraví. Dalšími faktory je i způsob života, vedený před onou ztrátou zaměstnání. Jedinec zvyklý na pracovní stereotyp se může vyrovnávat ze ztrátou práce hůře než jedinec, který kterému daná práce nevyhovovala. Vše je individuální, a přece mezi problémy můžeme najít podobnost. Nesmíme zapomenout na otázky bydlení, rodinných vztahů, společenskou třídu – to vše a mnohé další ovlivňuje dopad ztráty zaměstnání na nezaměstnaného člověka.

Záleží rovněž na osobnostním založení, zejména na míře stresové odolnosti, na pohlaví, věkové skupině i na faktu, jde-li o první nebo opětovnou nezaměstnanost.

Každý člověk si v průběhu života vytváří svůj žebříček životních hodnot. K základním hodnotám patří zpravidla zdraví, bohatství, rodinné štěstí, uznání a seberealizace, zajímavá práce a pocit naplněného života. Hodnotový systém se mění a vyvíjí vlivem podmínek a okolností, ve kterých žijeme. Jednou z těchto podmínek, je právě zmíněná nezaměstnanost. Lidská práce a pocit smysluplnosti práce náleží k základním a důležitým hodnotám člověka, je nezbytná k přežití (zdroj lidské obživy), ale nabývá i sociální hodnoty.

Nejnižší nezaměstnanost je v Lucembursku a Irsku, v zemích, které nabízí nejlepší podmínky k podnikání a jeho rozvoji. Tím se zvyšuje zaměstnanost a počet pracovních míst.

V České republice se potýkají s nezaměstnaností hlavně regiony Mostecko, Jesenicko, Teplicko, Karvinsko, v některých městech zde dosahuje míra nezaměstnanosti 20 %. Opakem je Středočeský a Plzeňský kraj. Naopak nejnižší nezaměstnanost je v okresech Praha-východ a Praha-západ.

V každém hospodářském období se stát, samotné kraje a obce snaží tento jev nezaměstnanosti eliminovat. Výdaje státního rozpočtu a finance ze Strukturálních fondů Evropské unie se zvyšují „ve prospěch“ vytváření nových pracovních míst.

Nezaměstnanosti je v současné době věnována zvýšená pozornost, a to jak v České republice, tak ve všech zemích Evropské Unie. Česká republika se s tímto problémem setkala po revoluci v roce 1989. Za předchozího režimu nezaměstnanost v podstatě neexistovala, zákon definoval povinnost občana pracovat. V období přeměny ekonomiky v 90. letech míra nezaměstnanosti stále rostla, proto se hospodářská politika státu začala tímto problémem intenzivně zabývat a začala uplatňovat aktivní politiku zaměstnanosti.

Cílem této diplomové práce je vymezení základních pojmů a struktura vývoje státní politiky zaměstnanosti. Dále popsání legislativní úpravy a úlohy Ministerstva práce a sociálních věcí, zohlednění postupů ve vztahu k uchazečům o zaměstnání.

Praktická část diplomové práce zahrnuje konkrétní subjekty spolupracující s úřadem práce na snižování nezaměstnanosti, úlohu Evropských sociálních fondů.

Nejprve je popsána situace na trhu práce v České republice v roce 2009, poté v Jihočeském kraji, v okrese Písek s Úřadem práce Písek. Tato problematika nezaměstnanosti a vývoje na trhu práce je zobrazena na ukázce činností ÚP Písek, s tím souvisí i zřizování VPP – Veřejně prospěšných míst (pracovní místa vytváří obce a další veřejně prospěšné instituce, které uzavírají dohody s ÚP a získávají od ÚP mzdový příspěvek) a SÚPM – Společensky účelných míst (zaměstnavatelé vyhražují místo pro konkrétního nezaměstnaného, získávají na základě dohody s úřadem práce příspěvek), které hrají výraznou roli ve snižování nezaměstnanosti. Na Úřadu práce Písek bylo provedeno šetření účelnosti nástrojů na snižování nezaměstnanosti.

1 Základní pojmy na úseku zaměstnanosti

1.1 Právo na zaměstnání

Právelem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu) (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. [1]

V praxi se často ukazuje, že právo na zaměstnání občané posuzují jen jako povinnost státu vyplatit jim podporu v nezaměstnanosti. Sami nevyvíjejí potřebnou iniciativu a aktivitu při hledání nového zaměstnání v případě skončení zaměstnání. Často uvítají spíš podporu v nezaměstnanosti, než stabilní vhodné zaměstnání. Odmítají přijmout zaměstnání, které je pro ně – z pohledu zákona – vhodné. [2]

1.2 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je považována za jednu z nejvýznamnějších součástí sociální politiky státu a také jedním ze základních prvků hospodářské strategie každé vyspělé země. Je však nutné podotknout, že vlastní vymezení pojmu sociální politika je v současné době velmi nejednotné, neboť ji lze charakterizovat z různých pohledů a v různých úrovních. [3]

Státní politika zaměstnanosti by se měla podílet na:

- 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. [4]

Politika zaměstnanosti realizovaná v dnešní době většinou vyspělých států vychází z pojetí práva na práci jako jednoho ze základních sociálních práv,

a také z předpokladu, že podpora plné a produktivní zaměstnanosti za situace umožňující svobodnou volbu povolání, je efektivním prostředkem k praktickému uskutečňování těchto práv. [5]

Jedním ze základních cílů sociální a hospodářské politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, pohlaví, barvu pleti, náboženství, jazyk, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách, příslušnost k politickým hnutím, národnost, sociální anebo etnický původ, majetek, věk či zdravotní stav je jedním ze základních práv občana. Dnem 1.10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- o dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP). ÚP jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejichž nadřazeným orgánem je MPSV - Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce (SPZTP MPSV). [6]

1.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Součástí státní politiky zaměstnanosti je rovněž podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se obzvláště o opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti:

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

1.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

1.3.1.1 Rekvalifikace

Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci pro zájemce o zaměstnání nebo uchazeče o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a rekvalifikace umožňuje nové či další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikace se uskuteční na základě dohody mezi ÚP a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to uplatnění na trhu práce. Rekvalifikaci zajišťuje ÚP příslušný dle místa uchazeče o zaměstnání anebo zájemce o zaměstnání. (§ 109 zákona o zaměstnanosti, vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb.).

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání ve:

- vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace anebo rozšíření stávající, ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání. [6]

1.3.1.2 Investiční pobídky

- hmotná podpora tvorby nově vzniklých pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/200 Sb., o investičních pobídkách a změně některých zákonů v platném znění,
- dotace na rekvalifikace zaměstnanců dle „Rámcového programu pro podporu vzniku a rozšíření technologických center a center strategických služeb“

1.3.1.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené zejména pro dlouhodobě a obtížně umístitelné nezaměstnané uchazeče o zaměstnání

evidované ÚP. Tato místa vytváří zaměstnavatel na podkladě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle na dobu 12 po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován max. do výše skutečných mzdových nákladů, včetně zdravotního a sociálního pojištění.

1.3.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Charakteristika a účel vytváření nebo vyhrazování společensky účelných pracovních míst je přímo vymezen § 113 zákona o zaměstnanosti. Účelem poskytnutí příspěvku na zřízení anebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. SÚPM se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel vyhrazuje nebo zřizuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou, je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP, kterým nelze zajistit jinou možností pracovní uplatnění;
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který počne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

ÚP jej může poskytovat ve formě:

- návratného příspěvku;
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů; jiného účelově určeného příspěvku;
- plné nebo částečné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejného zdravotní pojištění. [6]

1.3.1.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může požádat osoba, která jako uchazeč o zaměstnání uzavřela s ÚP dohodu o zřízení společensky účelného pracovního místa k výkonu samostatné výdělečné činnosti a tím vyřešila svoji nezaměstnanost. Poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa a poskytuje se nejdéle po dobu 3 měsíců

v měsíční výši rovnající se výši 0,12násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla dohoda uzavřena. [7]

1.3.1.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců lze na základě dohody poskytnout zaměstnavateli, který zabezpečuje každodenní dopravu zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec anebo v rozsahu odpovídajícímu potřebám zaměstnavatele. Výše příspěvku může činit maximálně 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců, u zabezpečení zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením je příspěvek poskytován ve výši 100 % nákladů. Příspěvek na dopravu se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vynaložených nákladů na dopravu. [8]

1.3.1.7 Příspěvek na zapracování

Příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (podle § 33 zákona o zaměstnanosti). Max. doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně max. polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává.

1.3.1.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí změna výroby či poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, anebo změna předmětu podnikání zapsaná v živnostenském oprávnění nebo v obchodním rejstříku. Příspěvek lze poskytnout na částečnou úhradu náhrady mzdy max. po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší dle pracovněprávních předpisů.

1.3.1.9 Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se ZP na základě písemné dohody s ÚP. ÚP může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s osobou se ZP, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. CHPM musí zaměstnavatel provozovat min. 24 měsíců. Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném stavu nejméně 60% zaměstnanců se ZP a které bylo vymezeno na základě dohody s ÚP. CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se ZP z hlediska specifických potřeb, např. z hlediska architektonických bariér atd. CHPD musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Max. výše příspěvků je stanovena § 76 zákona o zaměstnanosti. [6]

1.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ)

Představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti, nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie „sociálně slabých“ (podpora příjmů na úrovni životního minima). Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší nezaměstnanosti žen. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů. Finanční prostředky PPZ by neměly nikdy dosáhnout takové výše, aby přestaly nezaměstnané motivovat a nutit hledat nové zaměstnání, nebo dokonce, aby působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti. [9]

1.4 Nezaměstnanost

1.4.1 Druhy nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti je přirozená a je součástí každého tržního hospodářství. Jako plnou zaměstnanost označujeme stav, kdy člověk, který chce pracovat za určitou mzdu nabízenou zaměstnavateli, práci vždycky najde. Pohybuje se okolo 2-4 %.[10]

Pokud se nezaměstnanost nachází na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, jedná se o nezaměstnanost dobrovolnou, protože nezaměstnaní nemají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa, kterých je však dostatek (ačkoliv může být rozdíl mezi kvalifikací pracovníků a požadavky na daná volná pracovní místa, přesto je takto vzniklá nezaměstnanost považována za dobrovolnou). [4]

Mezi hlavní formy dobrovolné nezaměstnanosti lze zařadit:

Frikční nezaměstnanost je zcela přirozená. Vzniká v důsledku neustálého přesunu lidí mezi oblastmi a pracovními místy z vlastní potřeby nebo v důsledku ekonomického vývoje. I kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, jedná se o úplně normální jev, bude se pohybovat právě okolo výše zmíněných 2 - 4 %.

Strukturální nezaměstnanost je také přirozená. Pracovníci ztrácí práci v důsledku rozpadů podniků, eliminací některých odvětví nebo snížením umělé přezaměstnanosti. Díky tomu se v poslední době setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají.

Sezónní nezaměstnanost je důsledkem sezónní kolísání poptávky po práci. Je typická pro zemědělství, stavebnictví, turistické odvětví.

Preference volného času nastává u nezaměstnaných jako důsledek nízké úrovně reálných mezd nebo nevyhovujících podmínek nabízených pracovních míst. Nezaměstnaný dá přednost volnému času před zaměstnáním a nepřijímá nabízené pracovní místo. V případě, že počet volných pracovních sil je absolutně větší než počet volných pracovních míst, tedy je-li celková poptávka po práci nižší než celková nabídka práce, mluvíme o nedobrovolné nezaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost je hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost nastává, když je celková poptávka po práci nízká. Jde ruku v ruce s hospodářským cyklem, v době recesí je vysoká. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje v každé oblasti.

Skrytou nezaměstnanost tvoří lidé, kteří prakticky nejsou jako nezaměstnaní registrováni, ani práci nehledají. Jedná se především o mladistvé či vdané ženy, kteří si práci hledají neformální cestou bez pomoci úřadu práce anebo na práci úplně rezignovali. [10]

1.5 Vývoj státní politiky zaměstnanosti

Během 19. století se začal uplatňovat státní sociální politika. Základy sociálního zákonodárství se projevily ve zlepšení pracovních podmínek zavedením zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, omezením pracovní doby a precizováním úpravy skončení pracovního poměru. K významným zákonům, ve kterých byly sociální prvky obsaženy, patřily horní zákon z roku 1854, živnostenský řád z roku 1859 (významná novela byla v roce 1885), zákon o zřizování živnostenských dozorců, zákon o nedělním a svátečním klidu, o pracovním a živnostenském soudnictví a zákon o zřízení zprostředkovatelen práce. Horní zákon obsahoval především ustanovení směřující k ochraně zdraví horníků, s čímž souvisela i úprava sociální pomoci horníkům zřízením hornických bratrských pokladen.

Po 1. světové válce, za jejíhož trvání došlo ke zhoršení postavení zaměstnanců v souvislosti s celkovou stále se zhoršující ekonomickou situací, přinesl vznik Československa řadu změn jak v oblasti pracovního práva i práva sociálního zabezpečení. Československo jako první stát na světě uzákonilo osmihodinovou pracovní dobu zákonem č. 91/1918 Sb. a. a n. V roce 1919 vyšel zákon o organizování péče o válečné invalidy, který měl zabezpečit jejich životní podmínky. Sociálně důležitou vymožeností pro dělníky bylo zavedení placené dovolené. Celá Evropa se po skončení 1. světové války potýkala s masovou nezaměstnaností. Ministerstvo sociální péče ČR připravilo zákon č. 63/1918 Sb. z. a n., který zavedl státní podporu pro nezaměstnané a pro demobilizované vojáky. Uchazeči museli požádat o práci

na příslušném všeobecném ústavu pro zprostředkování práce nebo v odborové zprostředkovatelně práce. Když zprostředkovatelná práce neobstarala nezaměstnanému přiměřené zaměstnání, vydala mu o tom potvrzení a uchazeč mohl nárok na podporu uplatnit. Nárok na podporu ale neměli všichni zaměstnanci, např. zemědělství a lesní dělníci a domácí čeleď byli vyloučeni. Zákon měl platit jen do roku 1919, ale nezaměstnanost byla stále vysoká, proto byla jeho platnost prodloužena.

V roce 1921 byl uzákoněn Gentský systém, který vzhledem k velké nezaměstnanosti vstoupil v platnost až v roce 1925. Gentský systém znamenal, že se péče o nezaměstnané dostala do rukou odborových organizací. Nárok na podporu v nezaměstnanosti se odvíjel od členství v odborové organizaci, které muselo být aspoň šestiměsíční před tím, než byl zaměstnanec propuštěn z práce. Výplata podpory byla upravena ve stanovách odborové organizace, ale přímo zákonem byly stanoveny některé důvody, které nárok na příspěvek vylučovaly. Zákonem č. 74/1930 Sb. došlo k novelizaci gentského systému, čímž se postavení nezaměstnaných poněkud zlepšilo, protože výplata podpory v nezaměstnanosti byla prodloužena o dalších 13 týdnů.

Po okupaci Československa byla ponechána v platnosti dřívější úprava pracovněprávních vztahů. Ta byla doplňována dalšími předpisy, které odpovídaly válečnému stavu. Jednalo se o regulaci pracovního trhu, zavedené nařízeními vlády č. 190 a č. 195/1939 Sb., jimiž byla určena všeobecná pracovní povinnost pro muže od 16 do 25 let. Od roku 1942 byly mobilizovány pracovní síly s posílány na práci do Německa.

Po osvobození Československa od fašistické okupace nebyly předpisy z doby Protektorátu Čechy a Morava uznány jako součást právního řádu, a pokračovala tedy právní kontinuita z období 1. republiky. V této době se v národním hospodářství projevil nedostatek pracovních sil, a proto byly vytvořeny úřady ochrany práce, které měly za úkol zařadit zaměstnance na vhodná místa. Dekretem prezidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti museli všichni práceschopní občané, kteří nebyli zaměstnání, nastoupit k provádění prací důležitých z hlediska veřejného zájmu. V roce 1946 byly zavedeny pracovní knížky, které sloužily i k evidenci pracovních si a jejich kontrole. [5]

Z historického hlediska byla nejdříve rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti a uplatňována nejrůznější schémata podpor a dávek v nezaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se rozvíjí časově později, prakticky po druhé světové válce. Zhruba do konce 60. let jsou však její opatření méně významná, neboť poválečná konjunktura poptávkově orientované ekonomiky a s tím i spojená nízká míra nezaměstnanosti taková opatření ve větší míře nevyžadovala. 70. léta přinášejí změnu, roste nezaměstnanost, těžiště politiky zaměstnanosti se proto více posouvá k jejím aktivním složkám a tento stav trvá dodnes. [11]

Před rokem 1989 byla zaměstnanost v bývalé ČSSR direktivně plánována a zajišťována vždy jen plná zaměstnanost bez jakékoli nezaměstnanosti. Po listopadu 1989 zaměstnanost začala podléhat specifickým zvláštnostem nově utvářeného trhu práce a v oblasti zaměstnanosti byly odstraněny poslední zbytky direktivního řízení. [12]

Trh práce bylo nutno regulovat a jako nástroj této regulace byly v roce 1990 zakládací listinou MPSV na základě zákonného opatření ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce, zřízeny úřady práce, na které přešla působnost národních výborů. Oblast právních vztahů na úseku zaměstnanosti tehdy upravily dva zákony, a sice zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, a zároveň prováděcí předpisy k těmto zákonům. [13]

Politika zaměstnanosti se v České republice řídí zákonem č. 436/2004 Sb., o zaměstnanosti, doplněným několika ministerskými vyhláškami. Zákon stanovuje právo občanů na zaměstnání, úkoly státních orgánů při realizaci státní politiky zaměstnanosti, zprostředkování práce, rekvalifikace, opatření týkající se dávek v nezaměstnanosti a podmínek zaměstnávání pracovníků včetně lidí se zdravotním postižením. Součástí politiky zaměstnanosti je také Národní akční plán, který podporuje vytváření národních politik s Evropskou unií. [3]

2 Legislativa upravující problém

2.1 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti

Právní úprava na tomto úseku je obsažena především v následujících předpisech:

- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR. A to především článek 26 odst.3 LZPS;
- Zákon č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (účinnost do 1.10.2004 - zrušeno z.č.435/2004);
- Zákon č.9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (účinnost do 1.10.2004 – zrušeno z.č.435/2004);
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – aktuálně nejdůležitější předpis v této oblasti - pozor na časté novelizace;
- Zákon č.2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ve kterém se v ustanovení § 9 vymezují kompetence MPSV;
- Zákon č.251/2005 Sb., o inspekci práce - upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností. [14]
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb. o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Právní úprava na tomto úseku je charakteristická svou početnou sumou podzákoných právních předpisů, zejména nařízení vlády a vyhlášek MPSV ČR. [14]

2.2 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který 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 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,
- Zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů.

Hlavní principy zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.:

- 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 ÚP 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 ČR v souladu s požadavky právních aktů evropských společenství,
- zapracování ochrany dětí při umělecké, sportovní kulturní a reklamní činnosti. [15]

3 Organizační aspekty správy

Orgány státní správy zabezpečující státní politiku zaměstnanosti v České republice jsou:

1. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky;
2. Úřady práce.

3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Je dle z.č. 2/1969 Sb. ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, civilní službu, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky.

- a. MPSV zpracovává celostátní koncepcce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy;
- b. soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění nabídky a poptávky práce a k vytváření souladu mezi potřebami a zdroji pracovních sil v ČR a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území ČR a pracovních sil do zahraničí; zabezpečuje tvorbu národní soustavy povolání v souladu s vývojem trhu práce; řídí úřady práce;
- c. přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s ženami a muži, s osobami bez ohledu na jejich etnický nebo rasový původ, s osobami se ZP a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, přípravě k práci, rekvalifikaci a specializovaným rekvalifikačním kurzům;

- d. spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich použití, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech ESF, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti apod.; spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států EU v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu;
- e. zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se ZP; vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, reklamní a sportovní činnosti dětí. [14]

3.2 Úřad práce

3.2.1 Úřady práce mají tyto funkce:

- hodnotí a sledují stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění poptávky a nabídky a informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání; poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, odbornou výchovou a rekvalifikací, volbou povolání; vedou evidenci uchazečů;
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o odejmutí, přiznání, vrácení nebo zastavení hmotného zabezpečení a organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími pracovní trh se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců vlivem

strukturálních změn, při racionalizačních a organizačních opatřeních, dále spolupracují s orgány státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy, sociálního zabezpečení atd. [6]

3.2.1.1 Služby úřadu práce

Osobám se zdravotním postižením:

- zabezpečuje pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání;
- může poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz CHPM, pokud se tyto osoby rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost;
- poskytuje poradenské služby pro volbu přípravy k práci osob se ZP.

Uchazečům o zaměstnání:

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání;
- vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci;
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce;
- může poskytnout příspěvek na zřízení SÚPM za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Zájemcům o zaměstnání:

- poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání;
- může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce.

Zaměstnavatelům:

- poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí;
- vyhledává na volná pracovní místa uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání;
- poskytuje informace v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se ZP;
- poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP a spolupracuje při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se ZP;
- může poskytnout v rámci aktivní politiky zaměstnanosti:
 - o příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP;
 - o příspěvek na společensky účelná pracovní místa;

- příspěvek na zapracování;
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program;
- příspěvek na vytvoření CHPM a na provoz CHPM;
- příspěvek na vytvoření CHPD a na provoz CHPD;
- úhradu nákladů rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců;
- úhradu nákladů na přípravu k práci osob se ZP v rámci jejich pracovní rehabilitace. [16]

Zákonem č.435/2004 jsou výslovně označeny za správní úřady. Správní obvody úřadů práce tvoří územní obvody okresů – dle vyhlášky č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů města Prahy. Na území hlavního města Prahy je úřadem práce Úřad práce hlavního města Prahy.

Činnost úřadů práce můžeme – byť do jisté míry zjednodušeně - označit za informační, poradenskou, evidenční, organizační, rozhodovací, zprostředkovatelskou a kontrolní. Do působnosti úřadů práce, které jsou řízeny MPSV, kupříkladu konkrétně patří:

Úřad práce (dále jen ÚP) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, soustavně vyhodnocuje a sleduje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění nabídky a poptávky práce; za tím účelem spolupracuje s koordináčními ÚP a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o záměrech ve vývoji zaměstnanosti; ÚP spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány státní zdravotní správy, orgány sociálního zabezpečení, zaměstnavateli a dalšími subjekty;

ÚP přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se ZP a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci;

ÚP podporuje a zabezpečuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované ve správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z ESF a v rámci programů zaměstnanosti a programů; ÚP provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání

a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti; poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti; zabezpečuje uplatňování nástrojů APZ, poskytuje příspěvky z prostředků na APZ a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.

Nový zákon o zaměstnanosti rozlišuje tzv. „dvojkové – vyšší“ ÚP, které mimo výše uvedený rozsah činností pro svůj obvod ex lege zabezpečují další činnosti. Těmito úkoly jsou např.: zpracování koncepce a strategie zaměstnanosti a zpracování statistik, rozborů a výhledů; činnost Evropských služeb zaměstnanosti (tzv.EURES); spolupráci při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků ESF; zřizování školicích a rekvalifikačních středisek apod. [14]

3.2.2 Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání

Práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání stanoví zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).

Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která:

- osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Do evidence uchazečů o zaměstnání nemůže být zařazena fyzická osoba, která je:

- **v pracovněprávním vztahu** (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce) nebo ve služebním poměru, s výjimkou případů stanovených zákonem o zaměstnanosti; zákon umožňuje zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání v souběhu s výkonem činnosti v pracovním poměru nebo služebním poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy; dále umožňuje výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy;

- **osobou samostatně výdělečně činnou** ve smyslu § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění;
- **společníkem nebo jednatelem** společnosti s ručením omezeným, komanditistou komanditní společnosti, členem představenstva akciové společnosti, členem dozorčí rady obchodní společnosti, pokud vykonává mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) přesáhne polovinu minimální mzdy;
- **členem družstva**, pokud vykonává mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem (odměnou) přesáhne polovinu minimální mzdy;
- **soudcem, poslancem nebo senátorem** Parlamentu nebo poslancem Evropského parlamentu, **členem zastupitelstva** územního samosprávného celku, je-li odměňován jako uvolněný člen zastupitelstva, prezidentem republiky, členem vlády, prezidentem apod.;
- **nuceným správcem, správcem nebo likvidátorem** podle zvláštního právního předpisu, a to v době, kdy tuto činnost vykonává;
- **pěstounem** vykonávajícím pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče podle § 44 až 47 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, nebo pěstounem, kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna podle § 40 a zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů;
- **výdělečně činná v cizině**;
- **fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání**; soustavnou přípravou na budoucí povolání je doba denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a jazykové škole s právem státní jazykové zkoušky a doba prezenčního studia na vysoké škole, a to včetně prázdnin, které jsou součástí školního nebo akademického roku.

Práva uchazeče o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání má právo:

- **na zprostředkování zaměstnání**, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech;
- **na podporu v nezaměstnanosti** při splnění zákonem stanovených podmínek;
- **na zvýšenou péči** při zprostředkování zaměstnání, pokud ji potřebuje;
- **na pracovní rehabilitaci**, pokud je osobou se zdravotním postižením.

Povinnosti uchazeče o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání je povinen:

- **poskytovat** ÚP potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny;
- **sdělit** ÚP údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace, a sdělit, zda je osobou se ZP; uplatňuje-li pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinen je doložit lékařským posudkem registrujícího praktického lékaře;
- **podrobit se** na žádost ÚP vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku, pokud žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM, uvádí zdravotní důvody, které mu brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání nebo v nástupu na rekvalifikaci, anebo pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska jeho zdravotní způsobilosti;
- **oznámit ÚP výkon činnosti** (na základě pracovního nebo služebního poměru, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti), který nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání do 8 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního nebo služebního poměru nebo ode dne uzavření dohody o provedení práce anebo dohody o pracovní činnosti, a ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat vyšší měsíčního výdělku nebo odměny;

- **oznámít úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů změny** skutečností rozhodných pro zařazení anebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které osvědčil v žádosti o zprostředkování zaměstnání atd.

Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

ÚP uchazeči o zaměstnání ukončí vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem:

- nástupu do zaměstnání, a to na základě oznámení uchazeče o zaměstnání; doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání;
- nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence; následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby; pozbytí způsobilosti uchazeče o zaměstnání být účastníkem právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti;
- zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud úřad práce dodatečně zjistil, že uchazeč o zaměstnání nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- získal **v rozhodném období** zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v délce alespoň 12 měsíců překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou;
- požádal ÚP, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti;
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

Podpůrní doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání, kterému je ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti

- do 50 let věku 5 měsíců;
- od 50 do 55 let věku 8 měsíců;
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti **neposkytuje** po dobu: poskytování starobního důchodu; poskytování dávek nemocenského pojištění; vazby; poskytování podpory při rekvalifikaci.

Výše podpory v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti se stanoví v prvních dvou měsících ve výši 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající dobu ve výši 45 %

- **průměrného měsíčního čistého výdělku**, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání;
- **posledního vyměřovacího základu** přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání vykonával samostatnou výdělečnou činnost. [17]

3.3 Úloha Evropských sociálních fondů

3.3.1 Evropský sociální fond v ČR

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR. [18]

3.3.1.1 Cíle Evropského sociálního fondu

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

3.3.1.2 Základní programy Evropského sociálního fondu

Programové období 2007-2013

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007-2013 v České republice a hlavním městě Praze jsou:

- a. OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZ)
- b. OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- c. OP Praha – Adaptabilita (OPPA)

Programové období 2004-2006

Programy, které umožňovaly čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2004-2006 v České republice a hlavním městě Praze byly:

- a. OP Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)
- b. Jednotný programový dokument pro Cíl 3 (JPD 3)
- c. Iniciativa Společenství CIP EQUAL
- d. Společný regionální operační program (SROP)

3.3.1.3 Řídící orgán a partneři

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je MPSV ČR a je zároveň řídicím orgánem OP Lidské zdroje a zaměstnanost – jednoho ze 3 českých OP pro čerpání finanční pomoci z ESF v ČR. Dalším řídicím orgánem je MŠMT, které má v gesci Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost. Třetí OP Praha – Adaptabilita řídí Magistrát hlavního města Praha. [18]

3.3.2 OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) spadá mezi víceúčelové tematické operační programy. Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno 1,84 mld. €, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro ČR. [19]

Adaptabilita

Na prioritní osu 1 je z fondů EU vyčleněno 525,4 mil. €, tj. 28,6 % OP LZZ.

Např. další profesní vzdělávání podporované zaměstnavateli, tvorba nových vzdělávacích programů pro zaměstnance včetně přípravy podnikových lektorů a instruktorů, uplatňování pružných forem organizace práce apod.

Aktivní politika trhu práce

Na prioritní osu 2 je z fondů EU vyčleněno 605,8 mil. €, tj. 33,0 % OP LZZ.

Např. rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání, bilanční a pracovní diagnostika, podpora veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí, podpora nových forem zaměstnání pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce apod.

Sociální integrace a rovné příležitosti

Na prioritní osu 3 je z fondů EU vyčleněno 398,6 mil. €, tj. 21,7 % OP LZZ.

Např. poskytování sociálních služeb a podpora dalších nástrojů, které vedou k sociálnímu začleňování a k prevenci sociálního vyloučení, zavádění procesu zvyšování kvality, kontroly a zajištění dostupnosti sociálních služeb apod.

Veřejná správa a veřejné služby

Na prioritní osu 4 je z fondů EU vyčleněno 195,1 mil. €, tj. 10,6 % OP LZZ.

Např. zefektivnění řízení lidských zdrojů ve veřejné správě, včetně vzdělávání zaměstnanců úřadů veřejné správy apod.

Mezinárodní spolupráce

Na prioritní osu 5 je z fondů EU vyčleněno 39,0 mil. €, tj. 2,1 % OP LZZ.

Např. výměna zkušeností a přenos dobré praxe mezi členskými státy v otázkách týkajících se věcného zaměření ESF, vznik tematických sítí apod.

Technická pomoc

Na prioritní osu 6 je z fondů EU vyčleněno 73,5 mil. €, tj. 4,0 % OP LZZ.

Financování aktivit spojených s řízením programu, např. platy pracovníků zapojených do řízení OP VaVpI, výběr projektů, monitoring projektů a programu... [19]

3.3.3 Regionální politika EU

3.3.3.1 Institucionální zabezpečení evropských fondů v České republice

Ministerstvo pro místní rozvoj je centrálním koordinátorem pro využívání fondů EU v České republice. Pro výkon této funkce byl na MMR zřízen Národní orgán pro koordinaci (NOK), jenž je obdobou obdobných ústředních sladěujících institucí v ostatních členských státech Unie. V kompetenci MMR bylo vytvoření Národního rozvojového plánu, Národního strategického referenčního rámce a dalších oficiálních dokumentů na léta 2007 až 2013. [20]

3.3.3.1.1 Ministerstvo pro místní rozvoj

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR (MMR) patří do systému ústředních orgánů státní správy České republiky v oblastech, vymezených příslušnými právními dokumenty. Ministerstvo bylo zřízeno s účinností od 1. listopadu 1996 a je ústředním orgánem státní správy ve věcech: regionální politiky; politiky bydlení; rozvoje domovního a bytového fondu; nájmu bytů a nebytových prostor; územního plánování; stavebního řádu... MMR plní roli Národního koordinačního orgánu (NOK), který stanovuje jednotný rámec pro řízení a provádění pomoci poskytované ze strukturálních fondů

a Fondu soudržnosti v ČR; zabezpečuje činnosti spojené s Kohezní politikou EU v ČR, která je zaměřena na snižování rozdílů mezi úrovní rozvoje různých regionů ČR a na sblížení ekonomické úrovně ČR s EU atd. [21]

3.3.3.2 Regiony pro regionální politiku

Pro účely efektivního získávání prostředků z evropských fondů byly na území našeho státu zřízeny regiony soudržnosti, které se skládají z jednoho či více českých krajů. Evropská kohezní politika je totiž směřována především do územních celků s počtem obyvatel pohybujícím se mezi 800 tisíci a třemi miliony. Protože české kraje těchto počtů obyvatelstva většinou nedosahují, vznikly regiony soudržnosti Severozápad, Severovýchod, Jihovýchod, Jihozápad, Střední Čechy, Moravskoslezsko a Střední Morava vedené regionálními radami regionů soudržnosti. Toto členění na regiony soudržnosti, kterým se říká v souladu s evropskou terminologií také NUTS II, pokrývá celou ČR mimo hlavní město. Praha jako území, jehož HDP překračuje 75 procent průměru EU, je oprávněna čerpat z cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Tomuto účelu slouží operační programy a Praha Konkurenceschopnost a Praha Adaptabilita.

3.3.3.3 Strukturální fondy a Fond soudržnosti

Strukturální fondy (SF) jsou určeny pro chudší nebo jinak znevýhodněné regiony (např. venkovské a problémové městské oblasti, upadající průmyslové oblasti, oblasti s geografickým nebo přírodním znevýhodněním, jako např. ostrovy, hornaté oblasti, řídce osídlené oblasti a pohraniční regiony). Existují dva strukturální fondy:

Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF): podporovány jsou investiční (infrastrukturní) projekty, jako např. výstavba silnic a železnic apod.

Evropský sociální fond (ESF): podporovány jsou neinvestiční (neinfrastrukturní) projekty, jako např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další skupiny obyvatel apod.

Fond soudržnosti (FS) je určený na podporu rozvoje chudších států. Podobně jako u ERDF jsou z něj podporovány investiční projekty, avšak se zaměřením na dopravní infrastrukturu většího rozsahu a ochranu životního prostředí. [20]

4 Česká republika a snižování nezaměstnanosti

V této části práce je znázorněna situace na trhu práce v rámci celé České republiky v roce 2009. Toto pojetí je důležité pro nastínění situace v okrese Písek, kam bylo směřováno šetření z hlediska zjištění konkrétní činnosti Úřadu práce Písek a jeho spolupráce se subjekty za účelem snižování nezaměstnanosti.

4.1 Celkový pohled na nezaměstnanost v České republice

4.1.1 Trh práce v České republice v roce 2009

V roce 2009 došlo k poklesu souhrnné výkonnosti české ekonomiky. To mělo negativní vliv na úroveň celkové zaměstnanosti, naopak počet nezaměstnaných se meziročně výrazně zvýšil.

Průměrný počet uchazečů o zaměstnání 465,6 tis. byl o 141 tis. vyšší než v předchozím roce, naopak průměrný počet volných pracovních míst 48,6 tis. byl meziročně nižší o 93,2 tis. Průměrný podíl uchazečů o zaměstnání pobírajících podporu v nezaměstnanosti se meziročně zvýšil z 33,7 % na 40,4 %, při nárůstu jejich absolutního počtu ze 109,4 tis. na 188,1 tis.

Situace na trhu práce se v průběhu roku 2009 postupně zhoršovala. Během roku byl každý měsíc zaznamenán meziroční nárůst nově hlášených uchazečů. Maximální hodnota nově hlášených byla v lednu 87,9 tis. a v září 80,8 tis. uchazečů. Celkově se v roce 2009 nově přihlásilo na ÚP 824 tis. osob, což je o 245,7 tis. více než v roce 2008. Počet osob, které odešly z evidence úřadů práce v roce 2009, vzrostl o 56,2 tis. Z nich se zaměstnalo 401,9 tis. osob, což je oproti roku 2008 více o 40,7 tis. Na celkovém počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání se značnou měrou podíleli lidé starší 50 let, jejichž zastoupení v celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se meziročně snížilo (k 31. 12. 2009 – 26,8 %), naopak podíl mladých do 25 let mírně vzrostl (k 31. 12. 2009 – 18,1 %).

Trvalým problémem zůstává umisťování uchazečů s nižším vzděláním. Podíl uchazečů bez vzdělání a se základním vzděláním k 31. 12. 2009 meziročně poklesl

a činil 26,7 % z celkového počtu uchazečů, naopak podíl vyučených ke stejnému datu vzrostl na 41,7 %.

Nástroje aktivní politiky realizované na úřadech práce přispívají ke snižování nezaměstnanosti nebo zvýšení zaměstnanosti v regionech, zejména problémových skupin uchazečů o zaměstnání.

Cílem programu veřejně prospěšných prací (VPP) je zachování pracovní aktivity uchazečů o zaměstnání před nalezením trvalého zaměstnání. Jednalo se především o organizování prací pro nekvalifikované a problémové uchazeče. VPP jako nové pracovní příležitosti byly vytvářeny především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP, zejména s nižším vzděláním. Jedná se zejména o úklidové a pomocné práce a dále také pečovatelské a ošetrovatelské činnosti v charitativní a sociální oblasti.

Veřejně prospěšné práce nejvíce využíval v roce 2009 Úřad práce Prostějov, podíl osob zařazených na VPP na celkovém počtu osob zařazených na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikace zde činil 24,7 %. Vyšší podíl osob zařazených na VPP byl v roce 2009 dále zaznamenán na ÚP Rychnov nad Kněžnou (17,5 %) a Ústí nad Labem (16,6 %). Celorepublikový podíl činil 4,7 %.

U společensky účelných pracovních míst se jednalo zpravidla o vytvoření nového pracovního místa, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti (SVČ) uchazečem, které umožnilo trvalé nebo alespoň dlouhodobější zaměstnání pro uchazeče, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Pomocí SÚPM vznikla řada nových pracovních příležitostí, a to zejména pro skupiny uchazečů nejvíce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, jako jsou mladí lidé do 25 let věku, uchazeči starší 50 let věku, uchazeči se ZP a ženy s malými dětmi. Vysoký podíl osob zařazených na SÚPM (včetně SVČ) vykazaly okresy Písek (17,6 %) a Hodonín (15,1 %). Celorepublikový průměr v roce 2008 činil 6,7 %. V rámci chráněných pracovních dílen (CHPD) a chráněných pracovních míst (CHPM) a CHPM – SVČ osob se ZP, jsou především zaměstnávány osoby se zdravotním postižením, kterým je vzhledem k jejich podstatně obtížnější umístitelnosti na trhu práce věnována zvýšená pozornost.

Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa, včetně CHPM - SVČ OZP, patří k méně využívaným nástrojům APZ

(z pohledu počtu podpořených osob). V celé ČR podíl osob umístěných na tyto nástroje APZ na celkovém počtu osob podpořených v rámci všech nástrojů APZ v roce 2008 činil 1,2 %. Zaměstnávání osob se ZP je dále podporováno uplatňováním nástrojů: Příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM – SVČ OZP poskytovaným úřadem práce na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny nebo na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením. V roce 2009 činil podíl takto podpořených osob na celkovém počtu osob zařazených na nástroje APZ v ČR 10,1 %. Nejvíce byl tento nástroj využíván v Chrudimi (podíl osob podpořených v rámci APZ zde v roce 2009 činil 40,8 %) a Brno-město (33,6 %).

Rekvalifikace jsou jedním z nejefektivnějších nástrojů APZ a jejich význam do budoucna poroste. V průběhu roku se uplatňovaly jak specifické rekvalifikace, které byly zabezpečovány na základě požadavků zaměstnavatelů a analýzy monitoringu trhu práce a většinou vedly ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění, tak nespecifické rekvalifikace, které rozšiřují znalosti a prohlubují možnost všeobecného uplatnění. Tento nástroj, který slouží k řešení strukturální nerovnováhy na trhu práce mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, nacházel na úřadech práce široké uplatnění. Celkově se rekvalifikace vyznačovaly vysokou účinností.

U velké většiny úřadů práce jsou rekvalifikace nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti (s ohledem na počet osob). VPP, resp. SÚPM v rámci projektů ESF OP LZZ byly v roce druhým nejvíce využívaným nástrojem APZ (s ohledem na počet osob). Nejvíce uchazečů o zaměstnání umístily na VPP spolufinancovaných z ESF ÚP Benešov (33,5 %) a Cheb (29,6 %), SÚPM nejvíce využívaly ÚP Tachov (29,5 %) a Sokolov (27,5 %).

V roce 2009 bylo v rámci APZ nově vytvořeno celkem 39 915 pracovních míst, což znamenalo nárůst oproti stejnému období roku 2008 o 41,3 %. V rámci národní APZ bylo vytvořeno nejvíce společensky účelných pracovních míst (SÚPM) (nově vytvořených míst a vyhrazených míst u zaměstnavatelů, včetně míst vytvořených za účelem samostatné výtěžné činnosti uchazeče o zaměstnání) – 6 778, to je více než polovina míst vytvořených v rámci národní APZ (12 326). Na druhém místě v počtu vytvořených pracovních míst se umístila místa

v rámci veřejně prospěšných prací (VPP) – 4 479. V rámci chráněných pracovních dílen (CHPD) a chráněných pracovních míst (CHPM), včetně samostatné výdělečné činnosti osob se zdravotním postižením (CHPM - SVČ OZP), bylo vytvořeno 1 069 nových míst.

V rámci programů ESF bylo v roce 2009 vytvořeno 13 830 VPP, 13 626 SÚPM a 133 míst v rámci Cílených programů (CP). V roce 2009 bylo zařazeno na nástroje APZ a rekvalifikace (popř. poskytnut příspěvek na zaměstnance) celkem 102 273 uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců. Nejvíce byly využívány rekvalifikace (vč. uchazečů zařazených v rámci projektů ESF), uchazeči o zaměstnání zařazení do rekvalifikací (39 831 osob) tvořili 38,9 % všech uchazečů, resp. zaměstnanců, umístěných na některý z nástrojů APZ. Dále byly ve velké míře využívány nástroje financované v rámci projektů ESF. Na VPP vytvořená v rámci projektů ESF bylo v roce 2009 umístěno celkem 14 960 uchazečů (14,6 %), na SÚPM 13 349 (13,1 %). V rámci projektů ESF OP RLZ bylo umístěno 10 596 uchazečů. Příspěvek na provoz CHPM, CHPD a CHPM-SVČ byl poskytnut na 10 315 zaměstnanců těchto zařízení. V roce 2009 bylo umístěno na VPP financované z národní APZ 4 834 uchazečů (4,7 %), na SÚPM bylo umístěno 6 859 (6,7 %). Na CHPM, CHPD a CHPM-SVČ bylo umístěno 1 231 uchazečů (1,2 %). [22]

4.2 Jihočeský kraj

Jihočeský kraj představuje svou rozlohou 10 057 km² 12,8 % České republiky. Z tohoto území zaujímají více než třetinu lesy, 4 % pokrývají vodní plochy. Převážná část území leží v nadmořské výšce 400 - 600 m, s čímž souvisejí poněkud drsnější klimatické podmínky.

V Jihočeském kraji bylo k 1. 1. 2003 zřízeno 17 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 37 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Pověřené obecní úřady spravují obce v území, které je od 1.1.2007 plně skladebné do okresů i do správních obvodů obcí s rozšířenou působností.

Jihočeský kraj je krajem s nejmenší hustotou zalidnění z celé České republiky. Koncem roku 2008 v kraji žilo více než 636 tis. obyvatel, tedy 63,3 obyvatel na 1 km². Z jeho 7 okresů má největší hustotu obyvatelstva okres České Budějovice, kde žije téměř 30 % obyvatel kraje. Je to dáno především soustředěním do samotného města České Budějovice, v němž bydlí 94,9 tis. osob. Dalšími velkými městy jsou Tábor (35,6 tis. obyvatel), Písek (30,0 tis. obyvatel), Strakonice (23,3 tis. obyvatel) a Jindřichův Hradec (22,5 tis. obyvatel). V těchto 5 městech žije třetina Jihočechů.

Podle výsledků sčítání lidu, domů a bytů k 1. březnu 2001 dosáhl podíl obyvatel s vysokoškolským vzděláním z celkového počtu osob patnáctiletých a starších 7,8 % (v roce 1991 to bylo 6,3 %) a podíl osob s úplným středním vzděláním (včetně vyššího) 28,4 % (v roce 1991 to bylo 23,2 %). Vyšší podíl osob s vysokoškolským vzděláním mají v České republice pouze v Hl. městě Praze, Jihomoravském a Olomouckém kraji.

Podle výběrových šetření pracovních sil je v hospodářství kraje zaměstnáno celkem zhruba 300 tis. osob, z toho téměř třetina v průmyslu, 13 % v obchodu a opravách spotřebního zboží, 10 % ve stavebnictví.

Ke konci roku 2008 bylo v kraji evidováno 17 505 uchazečů o zaměstnání. Míra registrované nezaměstnanosti dosahovala koncem prosince 4,83 % a zařadila v mezikrajevém porovnání Jihočeský kraj na čtvrtou nejnižší příčku po Hlavním městě Praze, Středočeském a Královéhradeckém kraji.

Ve statistickém registru ekonomických subjektů bylo koncem roku 2008 registrováno 151 989 podniků, organizací a podnikatelů. [23]

4.2.1 Charakteristika okresu Písek

Okres Písek v současných hranicích vznikl v roce 1960. Územní reformou byl do okresu Písek začleněn bývalý okres Milevsko a část okresu Týn nad Vltavou. Naopak několik obcí v severní části území přešlo do okresu Příbram. Poslední územní změny proběhly v roce 1990 začleněním obce Nadějkov do okresu Tábor na základě výsledku místního referenda. Druhá změna pak souvisí se sladěním hranic okresů podle správních obvodů ORP k 1.1. 2007 a znamená předání obce Dražíč okresu České Budějovice. Svou rozlohou 1 127 km² je druhým nejmenším okresem kraje.

Podle aktuálních demografických zdrojů žije v okrese Písek 70 tis. obyvatel. Hustotou obyvatelstva 63 obyvatel na 1 km² patří okres spíše k více zalidněným okresům kraje. Samotné město Písek, ve kterém žije téměř 30 000 osob, je třetím největším v kraji.

V dlouhodobém vývoji obyvatelstva okresu od roku 1990 převládá mírně sestupný trend, který se projevil dosažením minima v roce 2000. Příčinou tohoto vývoje je jednak nepříznivý poměr mezi počty zemřelých a počty narozených. K určitému zlepšení došlo až v roce 2008, kdy saldo dosáhlo relativně velmi malé hodnoty, zatímco v předchozích letech se pohybovalo kolem 150 osob.

Změnil se i vliv stěhování. Zatímco v prvních letech po roce 1990 převládalo vystěhovalectví z okresu (kolem 200 osob ročně) dochází od roku 2006 k opačnému vývoji a počet přistěhovalých ovlivňuje demografickou bilanci ve směru růstu (v roce 2006 a 2008 přibližně o 250 osob). V mezidobí nemělo prakticky stěhování na vývoj obyvatelstva vliv.

Podle sčítání lidu v roce 2001 představoval počet ekonomicky aktivních obyvatel okresu 37 tisíc osob, tj. 11 % aktivních kraje. Ten samý podíl dosahuje podíl okresu z kraje podle počtu jednotek zapsaných v Registru ekonomických subjektů. Absolutně se jedná o 17 tisíc jednotek.

V odvětvové struktuře zaměstnanosti (podle počtu zaměstnanců v podnicích se sídlem v okrese) připadá nejvyšší podíl na průmysl (38 %), což je mírně nad průměrem kraje. Rovněž nadprůměrný je podíl netržních služeb. Naproti tomu mírně podprůměrné je zastoupení tržních služeb a zejména dopravy,

kde podíl zaměstnanců je jeden z nejnižších v kraji. Na zemědělství připadá zhruba 8 % zaměstnanců, tedy o 2 procentní body více než je krajský průměr. Soukromí zemědělci pak představují 14 % z celkového počtu osob podnikajících v kraji v tomto sektoru.

Vliv na rozvoj vzdělanosti a kulturní úrovně Písecka mělo postupné vytvoření sítě základního, středního a odborného školství, včetně gymnázií a odborných škol různého profesního zaměření. [24]

4.3 Úřad práce v Písku

Hlavní sídlo Úřadu práce v Písku se nachází na adrese: nábřeží 1. máje 2259, Písek. Úřad zajišťuje své činnosti ve svých dvou dislokovaných pracovištích: dislokovaná pracoviště v Milevsku a Mirovicích. Tato pracoviště zajišťují poradenství pro zprostředkování zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, rozhodují o nároku na podporu v nezaměstnanosti a vyplácejí tuto podporu. Úřad práce v Písku byl založen 17.9.1990 a jeho zřizovatelem je MPSV ČR. V čele úřadu stojí ředitelka, která odpovídá MPSV ČR za zajištění úkolu úřadu dle zřizovací listiny včetně realizace státní politiky zaměstnanosti v daném regionu. Jedná jménem úřadu jako statutární orgán a zajišťuje spolupráci s jinými orgány, subjekty a zaměstnavateli.

4.3.1 Zaměstnanost a volná pracovní místa

4.3.1.1 Zaměstnanost okresu Písek

Tabulka 1 Vývoj počtu zaměstnavatelů

| Zaměstnavatelé | stav k | |
|--|------------|------------|
| | 31.12.2008 | 31.12.2009 |
| Zaměstnavatelé se stavem nad 25 zaměstnanců | 181 | 1565 |
| Zaměstnavatelé v drobném a středním podnikání (nad 25 zaměstnanců) | 1403 | |
| Celkový počet | 1584 | 1565 |

Zdroj: [25]

Tabulka 2 Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ

| Zaměstnanci a OSVČ | stav k | |
|---|------------|------------|
| | 31.12.2008 | 31.12.2009 |
| Zaměstnanci u firem se stavem nad 25 zaměstnanců | 16337 | 21122 |
| Zaměstnanci u drobných a středních firem (do 25 zaměstnanců) | 6434 | |
| Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) | 6653 | 6720 |
| Celková zaměstnanost (zaměstnanost u firem všech velikostí kategorií + OSVČ) | 29424 | 27842 |

Zdroj: [25]

Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2009 odpovídala stavu hospodářství celé ČR. Na změně zaměstnanosti se, jako každý rok, počátkem jarních a zimních

měsíců výrazně podílí sezónní pracovní příležitosti. Lze říci, že ze sezónních prací a na sezónní práce (zvláště ze stavebnictví, lesnictví a pohostinství) pravidelně v zimních měsících přichází a jarních měsících nastupuje asi přibližně 400 – 500 občanů, kteří se většinou v měsíci únoru až dubnu vrátí zpět ke svému původnímu zaměstnavateli. Z hlediska zaměstnanosti převládají v okrese Písek menší firmy. Značnou část zaměstnavatelů (931) tvoří firmy s počtem do 50 zaměstnanců. V 79 firmách je počet pracovníků od 51 do 300, ve 4 firmách od 301 – 500 a 5 zaměstnavatelů na území okresu zaměstnává více než 500 zaměstnanců. Mezi největší firmy se sídlem na okrese Písek patří ZVVZ a.s. s 698 zaměstnanci, Nemocnice Písek s 786 zaměstnanci, s.n.o.p. cz a.s. s 704 zaměstnanci a Schneider Electric a.s. s 533 zaměstnanci. Na okrese Písek působí rovněž 54 firem se zahraniční účastí, část těchto firem zde má sídlo a část pouze pracovitě. [25]

V tabulkách 1 a 2 je zobrazen mírný vývoj počtu zaměstnavatelů či počtu zaměstnanců a OSVČ. Tento vývoj je důsledkem postupného snižování nabídky volných pracovních míst v roce 2009 a postupného nárůstu počtu nezaměstnaných, který byl způsoben omezováním výroby jednotlivých firem, popřípadě reorganizací (zeštíhlováním) uvnitř firem.

4.3.1.2 Stav a vývoj volných pracovních míst

Nabídka volných pracovních míst byla v průměru menší v roce 2009 než v předchozím roce 2008. Počty hlášených volných míst byly ovlivněny v jarních měsících zahájením sezónních prací ve stavebnictví, zemědělství či lesnictví. Na vývoji počtu volných míst je zjevný vliv hospodářské krize. Přehled o vývoji volných pracovních míst a porovnání s rokem 2008 je uveden v tabulce 3.

Tabulka 3 Vývoj volných pracovních míst

| Měsíc | období | | | | | | | |
|----------|----------|--------|----------|------------------|----------|--------|-----|------------------|
| | rok 2009 | | | | rok 2008 | | | |
| | celkem | z toho | | ZP (z celkem) | celkem | z toho | | ZP (z celkem) |
| dělnická | | THP | dělnická | | | THP | | |
| leden | 208 | 138 | 70 | 7 | 1040 | 910 | 130 | 15 |
| únor | 132 | 62 | 70 | 7 | 1137 | 1004 | 133 | 13 |
| březen | 288 | 232 | 56 | 10 | 1107 | 981 | 126 | 12 |
| duben | 214 | 165 | 49 | 11 | 1131 | 978 | 153 | 9 |
| květen | 403 | 359 | 44 | 8 | 1218 | 1074 | 144 | 19 |
| červen | 317 | 267 | 50 | 7 | 1231 | 1103 | 128 | 26 |
| červenec | 265 | 265 | 219 | 46 | 1086 | 948 | 138 | 19 |
| srpen | 266 | 222 | 44 | 10 | 1248 | 1130 | 118 | 15 |
| září | 258 | 208 | 50 | 7 | 1059 | 940 | 119 | 18 |
| říjen | 139 | 91 | 48 | 8 | 855 | 742 | 113 | 16 |
| listopad | 124 | 86 | 38 | 12 | 526 | 414 | 112 | 14 |
| prosinec | 159 | 114 | 45 | 10 | 421 | 326 | 95 | 8 |
| průměr | 231 | 184 | 65 | 12 | 1005 | 879 | 126 | 15 |

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

4.3.1.3 Struktura volných pracovních míst

Z celkového průměrného počtu 231 nabízených volných pracovních míst převažovala nabídka míst pro dělníky, tj. 79,7% (184 míst), pro THP v průměru 28,1 % (tj.65 míst), pro osoby se ZP 5 % (12 míst). Struktura volných pracovních míst dle vzdělání je uvedena v tabulce 5. Z tohoto přehledu vyplývá, že převážnou část nabídky tvoří volná pracovní místa pro kvalifikované uchazeče, tj. se základním vzděláním a vyučené, překvapivě minimální počet míst je pro středoškoláky a vysokoškoláky.

Tabulka 5 Struktura volných pracovních míst podle vzdělání

| | období | | | | | | | | | | | |
|------------------|--------|------|--------|-------|--------|--------|--------|-------|------|-------|---------|---------|
| | 2009 | | | | | | | | | | | |
| | leden | únor | březen | duben | květen | červen | červce | srpen | září | říjen | listop. | prosín. |
| bez vzdělání | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| základní | 52 | 2 | 135 | 50 | 145 | 137 | 129 | 127 | 135 | 38 | 32 | 71 |
| vyučen | 86 | 60 | 97 | 115 | 214 | 129 | 90 | 95 | 73 | 51 | 50 | 43 |
| SŠ bez maturity | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 |
| SOU, UŠ s matur. | 6 | 6 | 3 | 6 | 4 | 8 | 9 | 7 | 9 | 5 | 7 | 5 |
| gymnázium | 13 | 14 | 13 | 11 | 12 | 15 | 20 | 14 | 15 | 18 | 9 | 13 |
| ÚSO + VOŠ | 44 | 40 | 33 | 25 | 23 | 23 | 15 | 18 | 23 | 22 | 18 | 18 |
| vysokoškolské | 6 | 9 | 7 | 7 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 9 |
| celkem | 208 | 132 | 288 | 214 | 403 | 317 | 265 | 266 | 258 | 139 | 124 | 159 |
| průměr | 231 | | | | | | | | | | | |

Zdroj: Vytvořeno autorem dle portálu MPSV

4.3.1.4 Počet evidovaných a vyřazených uchazečů o zaměstnání

V průběhu roku 2009 bylo nově přijato do evidence 5 661 uchazečů, tj. je o 1 324 více než v r. 2008. Vyřazeno bylo v průběhu r. 2009 4 549 uchazečů, to je o 315 uchazečů více než v předchozím roce.

Z průměrného počtu 2 499 uchazečů v evidenci v roce 2009 jich pobíralo hmotné zabezpečení průměrně 1247, tj. 52,5 %. Výše průměrného měsíčního nároku na podporu v nezaměstnanosti byla k 31.12.2009 5 302 Kč, z toho u žen 4 627 Kč. V porovnání s r. 2008 došlo k 31.12.2009 ke zvýšení podpory v nezaměstnanosti o 72 Kč.

4.3.1.5 Struktura uchazečů

Tabulka 6 Struktura uchazečů podle pohlaví v %

| Pohlaví | období | | | | průměr r. 2009 | průměr r. 2008 |
|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|-------------------|
| | 4. Q 2009 | 3. Q 2009 | 2. Q 2009 | 1. Q 2009 | | |
| muži | 46,40 | 41,90 | 42,00 | 44,90 | 43,80 | 42,10 |
| ženy | 53,60 | 58,10 | 58,00 | 55,10 | 56,20 | 57,90 |
| celkem | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |

Zdroj: Vytvořeno autorem dle portálu MPSV

Dle tabulky 6 je zřejmé, že podíl žen na celkovém počtu uchazečů byl v roce 2009 průměrně 52,3 %. V předchozím roce činil podíl v průměru 56,2 %. Došlo tedy došlo k mírnému snížení v počtu evidovaných žen.

Tabulka 7 Struktura uchazečů podle věku v %

| Věk | období | | | | průměr r. 2009 | průměr r. 2008 |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|-------------------|
| | 4. Q 2009 | 3. Q 2009 | 2. Q 2009 | 1. Q 2009 | | |
| do 19 let | 4,0 | 6,6 | 3,3 | 4,1 | 4,5 | 4,7 |
| 20 -29 let | 22,6 | 24,2 | 23,9 | 24,2 | 23,7 | 21,1 |
| 30 - 39 let | 25,2 | 24,9 | 26,1 | 25,3 | 25,4 | 23,4 |
| 40 - 49 let | 20,9 | 17,2 | 18,5 | 19,4 | 19,0 | 19,6 |
| 50 - 59 let | 24,3 | 23,8 | 24,8 | 24,0 | 24,2 | 27,3 |
| přes 60 let | 3,0 | 3,3 | 3,4 | 3,0 | 3,2 | 3,9 |
| celkem | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Zdroj: Vytvořeno autorem dle portálu MPSV

Největší podíl dle tabulky 7 tvoří uchazeči ve věkové skupině 30-39 let (25,4 %). Průměrný věk uchazečů byl k 31.12.2008 39,7 roků. V měsíci září se projevuje zpravidla příchod evidovaných uchazečů absolventů ve věkové skupině do 19 let.

Tabulka 8 Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti v %

| Délka evidence | období | | | | průměr r. 2009 | průměr r. 2008 |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|-------------------|
| | 4. Q 2009 | 3. Q 2009 | 2. Q 2009 | 1. Q 2009 | | |
| do 3 měs. | 45,8 | 41,5 | 40,6 | 49,0 | 44,2 | 45,1 |
| 3 - 6 měs. | 20,9 | 23,0 | 27,9 | 26,0 | 24,5 | 20,3 |
| 6 - 9 měs. | 11,1 | 14,2 | 12,5 | 9,6 | 11,9 | 8,0 |
| 9 - 12 měs. | 8,1 | 7,0 | 6,4 | 3,7 | 6,3 | 4,7 |
| 12 - 24 měs. | 8,7 | 8,0 | 5,9 | 5,1 | 6,9 | 7,9 |
| více jak 24 měs. | 5,4 | 6,3 | 6,7 | 6,6 | 6,3 | 14,0 |
| celkem | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Zdroj: Vytvořeno autorem dle portálu MPSV

Tabulka 8 zohledňuje největší podíl uchazečů s délkou evidence do 3 měsíců. Další největší skupinu tvoří uchazeči s délkou evidence 3-6 měsíců 24,5 %. Oproti předcházejícímu roku 2008 dochází k slabému nárůstu uchazečů ve skupině 3–9 měsíců, naopak k mírnému poklesu ve skupině více jak 24 měsíců, což může být způsobeno nástupem těchto uchazečů na VPP a po následném ukončení VPP jejich opětovný návrat do evidence. Průměrná délka evidence ve dnech byla k 31.12.2009 161 dnů, k 31.12.2008 292 dnů tj. snížení o 159 dnů.

4.3.1.6 Osoby se ZP

Zaměstnávání skupiny občanů se zdravotním postižením je složité. Průměr evidovaných občanů se ZP byl v roce 2009 12,8 %, jak uvádí následující tabulka 9. Řada zaměstnavatelů i přes povinné odvody za neplnění stanoveného % občanů se zdravotním postižením se nesnaží vytvářet pro zmíněné občany vhodná pracovní místa a nemá o zaměstnávání těchto občanů patřičný zájem. Jedním z důvodů je jejich značná nemocnost a malá možnost či ochota zastupovat zaměstnance v době dovolených a nemocí.

Tabulka 9 Podíl osob se ZP na celkovém počtu uchazečů v %.

| | období | | | | průměr r. 2009 | průměr r. 2008 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|-------------------|
| | 4. Q 2009 | 3. Q 2009 | 2. Q 2009 | 1. Q 2009 | | |
| ZP | 12,7 | 12,6 | 13,6 | 12,3 | 12,8 | 17,6 |
| Počet osob | 382,0 | 308,0 | 319,0 | 312,0 | 330,0 | 302,0 |

Zdroj: Vytvořeno autorem dle portálu MPSV

4.4 Aktivní politika zaměstnanosti v regionu Písek v roce 2009

4.4.1 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti byla v roce 2009 zaměřena zejména na prioritní skupiny, které tuto pomoc potřebují.

Pomoc byla orientována na:

- podporu vytváření pracovních příležitostí vytvářením SÚPM u zaměstnavatelů, zejména pro rizikové skupiny mladých do 20 let a starší 50 let;
- podporu vytváření veřejně prospěšných míst pro obtížně umístitelné uchazeče;
- podporu vzniku nových míst v chráněných dílnách a poskytování příspěvku na tento provoz;
- prioritou bylo využívání prostředků ESF.

Tabulka 10 Přehled o čerpání finančních prostředků na APZ a umístěných uchazečů

| Nástroj APZ | upravený rozpočet APZ v tis. Kč | čerpání prostředků APZ celkem v tis. Kč | zůstatek prostředků APZ v tis. Kč | % čerpání APZ | počet uchazečů v r. 2009 | počet uchazečů v r. 2008 | porovnání rok 2009/2008 v % |
|----------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------------|---------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| rekvalifikace - APZ | 42 | 11 | 31 | 25,71 | 0 | 163 | 0 |
| - ESF OPLZZ | 1709 | 1468 | 241 | 0 | 197 | 72 | 273,6 |
| VPP - APZ | 7196 | 6876 | 320 | 95,55 | 90 | 58 | 155,2 |
| - ESF | 21661 | 19885 | 1776 | 91,8 | 223 | 232 | x |
| SÚPM - SVČ | 250 | 209 | 41 | 83,6 | 11 | 16 | 68,8 |
| - zaměstnavatelé | 256 | 15 | 241 | 0 | 3 | 2 | 150 |
| - vyhrazená místa | 3355 | 2615 | 740 | 77,94 | 165 | 118 | 139,8 |
| - ESF OP LZZ | 5238 | 5112 | 126 | 97,59 | 104 | 95 | x |
| chráněné dílny - provoz | 2150 | 1934 | 216 | 89,95 | 108 | 121 | 89,3 |
| - zřízení | 100 | 80 | 20 | 80 | 2 | 0 | x |
| SVČ - chráněné místo | 53 | 35 | 18 | 0 | 1 | 0 | x |
| překlenovací příspěvek | 0 | 0 | 0 | 0 | x | 19 | x |
| pracovní rehabilitace | 98 | 41 | 57 | 0 | 1 | 28 | x |
| poradenská činnost | 0 | 0 | 0 | 0 | 65 | 74 | 87,8 |
| § 78 - zaměst. OZP | 0 | 36228 | x | 0 | x | x | x |
| "Vzdělávejte se!" - OP RLZ | 4426 | 1432 | 2994 | 0 | x | x | x |
| OP LZZ | 5012 | 3782 | 1230 | 0 | x | x | x |
| celkem bez § 78 | 51546 | 43495 | 8051 | 84,38 | 773 | 926 | 83,5 |

Zdroj: [25]

Dle tabulky 10 byl čerpán objem prostředků na APZ v roce 2008 na 79,8 %. Podíl výdajů na APZ z prostředků na státní politiky zaměstnanosti byl k 31.12.2008

čerpán na 40,06 %. Avšak objem prostředků na APZ v následujícím roce 2009 byl čerpán na 84,38 %. Podíl výdajů na APZ z prostředků na státní politiky zaměstnanosti byl k 31.12.2009 čerpán na 31,76 %.

4.4.2 Jednotlivé nástroje APZ na ÚP Písek

4.4.2.1 Společensky účelná pracovní místa

V roce 2008 byl formou finančního příspěvku podpořen vznik 232 společensky účelných pracovních míst. Z celkového počtu 232 míst bylo vytvořeno 118 míst u zaměstnavatelů s příspěvkem na mzdu a 2 místa s příspěvkem na investice v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, z Evropských sociálních fondů byl podpořen vznik 96 míst.

V roce 2009 byl formou finančního příspěvku podpořen vznik 283 společensky účelných pracovních míst. Z celkového počtu 283 míst bylo vytvořeno 165 míst u zaměstnavatelů s příspěvkem na mzdu a 1 místo s příspěvkem na investice v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, z Evropských sociálních fondů byl podpořen vznik 104 míst. Ve 13 případech byl poskytnut příspěvek OSVČ.

Porovnáme-li počty vytvořených míst v předchozím roce a v roce 2009 zjistíme, že bylo vytvořeno o 51 míst více, což je velmi povzbudivé. Přehledy o pohybech SÚPM a zhodnocení úspěšnosti jsou uvedeny v tabulkách 11 a 12.

Tabulka 11 Přehled o SÚPM

| | počet míst | z toho |
|---------------------------|------------|-----------------|
| stav k 1.1.2009 | 112 | 21 (OSVČ) |
| | | 2 (zaměst) |
| | | 4 (vyhrazená) |
| | | 85 (ESF) |
| přírůstek během roku 2009 | 283 | 13 (OSVČ) |
| | | 1 (zaměst.) |
| | | 165 (vyhrazená) |
| | | 104 (ESF) |
| úbytek během roku 2009 | 333 | 21 (OSVČ) |
| | | 2 (zaměst.) |
| | | 125 (vyhrazená) |
| | | 185 (ESF) |
| stav k 31.12.2009 | 62 | 13 (OSVČ) |
| | | 1 (zaměst.) |
| | | 44 (vyhrazená) |
| | | 4 (ESF) |

Zdroj: Vytvořeno autorem dle portálu MPSV

Tabulka 12 Zhodnocení úspěšnosti SÚPM

| Název nástroje | Ukončené dohody v roce 2009 | | | Uchazeči zaevidovaní po ukončení dohody |
|------------------|-----------------------------|-----------|-----------------|---|
| | Celkem | předčasně | održením dohody | |
| SÚPM - vyhrazené | 125 | 40 | 85 | 26 |
| SÚPM - ESF | 185 | 24 | 161 | 33 |
| OSVČ | 21 | 1 | 20 | 0 |
| Celkem | 333 | 65 | 266 | 59 |

Zdroj: Vytvořeno autorem dle portálu MPSV

Příklad příjemců příspěvků:

Krafi Group s.r.o.

sídlo: Ostrava, provozovna: Písek

nástroj: SÚPM – Vyhrazení místa

dohoda: PIA-S-184/2009, datum uzavření: 29.12.2009, výše příspěvku: 30 000 Kč, počet podporovaných míst: 1, dohoda uzavřena s: ÚP Písek

Domov pro osoby se zdravotním postižením Zběšičky

sídlo: Bernartice u Milevska

nástroj: SÚPM – Vyhrazení místa

dohoda: PIA-S-2/2009, datum uzavření: 22.1.2009, výše příspěvku: 39 000 Kč, počet podporovaných míst: 1, dohoda uzavřena s: ÚP Písek

4.4.2.2 Veřejně prospěšné práce

V roce 2009 bylo úspěšně vytvořeno 79 pracovních příležitostí na VPP, na kterých bylo postupně umístěno 90 uchazečů o zaměstnání, hrazeno z aktivní politiky zaměstnanosti, dále bylo vytvořeno z prostředků Evropských sociálních fondů 200 pracovních míst, na kterých bylo postupně umístěno 223 uchazečů o zaměstnání. Vytvořená pracovní místa byla převážně u měst, obcí, charitativních a pečovatelských organizací. Jednalo se o pracovní příležitosti pro osoby vyššího věku, bez odborného vzdělání, dlouhodobě nezaměstnané, se změněnou pracovní schopností, kteří jsou do řádného pracovního poměru prakticky neumístitelní. V porovnání s předcházejícím rokem 2008 bylo umístěno prostřednictvím VPP v roce 2009 o 23 uchazečů více, což je potěšující.

Příklad příjemců příspěvků:

Střední zemědělská škola, Písek

sídlo: Písek

nástroj: Veřejně prospěšné práce

dohoda: PIA-V-7/2009, datum uzavření: 8.4.2009, výše příspěvku: 150 000 Kč,
dohoda uzavřena s: ÚP Písek

Lesy města Písku s.r.o.

sídlo: Písek

nástroj: Veřejně prospěšné práce

dohoda: PIA-V-4/2009, datum uzavření: 7.4.2009, výše příspěvku: 765 514 Kč,
dohoda uzavřena s: ÚP Písek

4.4.2.3 Podpora vytváření pracovních míst pro občany se ZP

V roce 2009 byl poskytnut 1 příspěvek na chráněné pracovní místo – OSVČ se zdravotním postižením, nově byla podpořena 2 místa pro občany se ZP. Na 108 míst v chráněných dílnách byl poskytován příspěvek na provoz za celý rok 2009. Příspěvek byl poskytován zaměstnavatelům v tabulce 13.

Tabulka 13 Zaměstnavatelé – příjemci příspěvku

| Zaměstnavatel | Počet míst |
|------------------------------|------------|
| Otava VD | 93 |
| Veřejné služby Písek, s.r.o. | 11 |
| Horizont o.s. | 4 |
| Celkem | 108 |

Zdroj: Vytvořeno autorem dle portálu MPSV

4.4.2.4 Rekvalifikace

V roce 2009 bylo zařazeno do rekvalifikačních kurzů celkově 197 uchazečů o zaměstnání, z toho 33 uchazečů do rekvalifikačních kurzů v rámci RIP. K 31.12.2009 bylo na těchto kurzech zařazeno 18 uchazečů o zaměstnání. Zahájeno bylo v r. 2009 52 rekvalifikačních kurzů, z toho 14 v rámci RIP.

Přehled o struktuře kurzů a počtech uchazečů zařazených do rekvalifikačních kurzů v roce 2009 je uveden v tabulkách 14 a 15. V roce 2009 ukončilo rekvalifikace 179 uchazečů, v evidenci zůstává 84 uchazečů, což představuje úspěšnost rekvalifikací 75,38 %. Přehled o ukončených kurzech a umístitelnosti uchazečů je v tabulce 14.

Tabulka 14 Přehled o ukončených rekvalifikačních kurzech hrazených z ESF

| Název kurzu | Začátek | Konec | Počet účastníků | V evidenci k 31.1.2010 | % úspěšnost |
|---------------------------------------|------------|------------|-----------------|------------------------|--------------|
| 09037BL - Pracovník grafického studia | 3.12.2009 | 22.12.2009 | 1 | 1 | 0 |
| 09036BL - Obsluha elektrovozíku | 20.11.2009 | 11.12.2009 | 2 | 2 | 0 |
| 09035BL - Obsluha motovozíku | 20.11.2009 | 11.12.2009 | 1 | 1 | 0 |
| 09034BL - Svářecí kurz | 9.11.2009 | 7.12.2009 | 1 | 1 | 0 |
| 09033BL - Základy podnikání | 26.10.2009 | 10.12.2009 | 8 | 6 | 25 |
| 09032BL - Projektový manažer | 26.10.2009 | 10.12.2009 | 10 | 5 | 50 |
| 09031BL - Obsluha motovozíku | 20.10.2009 | 20.11.2009 | 2 | 1 | 50 |
| 09030BL - Obsluha elektrovozíku | 20.10.2009 | 20.11.2009 | 4 | 3 | 25 |
| 09028BL - Tvorba www stránek | 1.10.2009 | 26.10.2009 | 4 | 3 | 25 |
| 09027BL - Řidičský průkaz sk. C+E | 1.10.2009 | 15.10.2009 | 4 | 2 | 50 |
| 09026BL - Obsluha osobního počítače | 25.8.2009 | 9.9.2009 | 2 | 1 | 50 |
| 09025BL - Hostinská činnost | 19.8.2009 | 8.12.2009 | 8 | 5 | 37,5 |
| 09024BL - Obsluha osobního počítače | 11.8.2009 | 25.8.2009 | 10 | 2 | 80 |
| 09023BL - Obsluha osobního počítače | 11.8.2009 | 25.8.2009 | 8 | 5 | 37,5 |
| 09022BL - Zednické práce | 11.8.2009 | 30.11.2009 | 9 | 1 | 0 |
| 09021BL - Účetnictví | 22.7.2009 | 17.9.2009 | 12 | 5 | 68,33 |
| 09020BL - Odborná způs. řidičů | 23.7.2009 | 4.9.2009 | 1 | 0 | 100 |
| 09019BL - Odborná způsobilost řidičů | 23.7.2009 | 4.9.2009 | 1 | 0 | 100 |
| 09018BL - Řidičský průkaz skupina C | 20.7.2009 | 25.8.2009 | 4 | 2 | 50 |
| 09017BL - Řidičský průkaz sk. C+E | 20.7.2009 | 17.8.2009 | 2 | 0 | 100 |
| 09016BL - Obsluha osobního počítače | 14.7.2009 | 28.7.2009 | 9 | 6 | 33,33 |
| 09015BL - Obsluha osobního počítače | 14.7.2009 | 28.7.2009 | 11 | 4 | 63,64 |
| 09014BL - Svářecí kurz | 7.7.2009 | 31.7.2009 | 1 | 0 | 100 |
| 09013BL - Svářecí kurz | 7.7.2009 | 31.7.2009 | 1 | 0 | 100 |
| 09012BL - Svářecí kurz | 7.7.2009 | 31.7.2009 | 1 | 1 | 0 |
| 09011BL - Obsluha motovozíku | 24.6.2009 | 24.7.2009 | 3 | 0 | 100 |
| 09010BL - Obsluha elektrovozíku | 24.6.2009 | 24.7.2009 | 4 | 0 | 100 |
| 09009BL - Pracovník sociální péče | 16.6.2009 | 31.7.2009 | 15 | 5 | 66,67 |
| 09008BL - Svářecí kurz | 8.6.2009 | 3.7.2009 | 2 | 0 | 100 |
| 09007BL - Svářecí kurz | 8.6.2009 | 3.7.2009 | 1 | 0 | 100 |
| 09006BL - Svářecí kurz | 8.6.2009 | 3.7.2009 | 1 | 0 | 100 |
| 09005BL - Svářecí kurz | 8.6.2009 | 3.7.2009 | 7 | 2 | 71,43 |
| 09004BL - Odborná způsobilost řidičů | 15.4.2009 | 13.5.2009 | 2 | 0 | 100 |
| 09003BL - Cvičitel golfu | 28.3.2009 | 26.4.2009 | 1 | 0 | 100 |
| 09002BL - Svářecí kurz | 23.2.2009 | 19.3.2009 | 1 | 0 | 100 |
| 09001BL - Svářecí kurz | 23.2.2009 | 19.3.2009 | 1 | 0 | 100 |
| Celkem | | | 155 | 64 | 58,71 |

Zdroj: [25]

Tabulka 15 Způsoby ukončení rekvalifikačních kurzů v roce v 2009 z NIP + RIP

| Výsledek | ESF |
|--|------------|
| Dokončil úspěšně | 160 |
| Dokončil neúspěšně | 1 |
| Ukončeno předčasně ze zdravotních důvodů | 6 |
| Ukončeno předčasně s osobních důvodů | 3 |
| Ukončeno předčasně jiné důvody | 1 |
| Ukončeno předčasně bez vážných důvodů | 4 |
| Odmítl nastoupit na rekvalifikaci | 2 |
| Ukončeno pro nesplnění studijních povinností | 2 |
| Celkem | 179 |

Zdroj: Vypracováno autorem dle údajů portálu MPSV

Postup úřadů práce při zabezpečování rekvalifikace

Z důvodu zavedení jednotného postupu úřadů práce při zabezpečování rekvalifikace musí úřady práce a rekvalifikační zařízení respektovat následující pokyny:

- 1) Úřady práce budou vyžadovat, aby rekvalifikační zařízení předkládala nabídku zabezpečení rekvalifikace na formuláři „Nabídka zabezpečení rekvalifikace“, a kalkulaci nákladů rekvalifikace na formuláři „Kalkulace nákladů rekvalifikace“.
- 2) Předložení nabídky zabezpečení rekvalifikace a kalkulace nákladů rekvalifikace na formulářích uvedených v bodě 1 budou úřady práce vyžadovat i od zaměstnavatelů, kteří budou provádět rekvalifikaci svých zaměstnanců.
- 3) Kalkulace bude podkladem pro stanovení nákladů rekvalifikace podle § 2 vyhlášky č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, a pro sjednání výše úhrady nákladů rekvalifikace v dohodě o provedení rekvalifikace uzavírané mezi úřadem práce a rekvalifikačním zařízením, nebo v dohodě o rekvalifikaci zaměstnanců uzavírané mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, popř. rekvalifikačním zařízením.
- 4) Nabídka zabezpečení rekvalifikace, včetně kalkulace nákladů, musí být vedena ve spisové dokumentaci úřadu práce.

Jednotlivý úřad práce např. na svých internetových stránkách vyvěsí tzv. Výzvu pro předložení nabídek v rámci určitého programu. Posléze zde umístí rovněž

příp. Upřesnění zadávací dokumentace a nakonec Výsledek výzvy, který obsahuje např. kdo bude danou rekvalifikaci provádět, ostatní zájemce v pořadí atd.

Příklad příjemců příspěvků APZ - rekvalifikace:

Autoškola Pella s.r.o.

sídlo: Strakonice

nástroj: Dohoda o provedení rekvalifikace hrazená z prostředků ESF v rámci OP LZZ

dohoda: PIA-BL-27/2009, datum uzavření: 21.9.2009, výše úhrady: 28 000 Kč, počet osob: 4, dohoda uzavřena s: ÚP Písek

Jintes CB s.r.o.

sídlo: České Budějovice

nástroj: Dohoda o provedení rekvalifikace hrazená z prostředků ESF v rámci OP LZZ

dohoda: PIA-BL-28/2009, datum uzavření: 25.9.2009, výše příspěvku: 27 280 Kč, počet osob: 4, dohoda uzavřena s: ÚP Písek

4.4.2.5 Poradenská činnost

V rámci poradenské činnosti byly realizovány 3 poradenské dohody. Poradenská činnost byla zaměřena zejména na dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání, nicméně byl kladen důraz rovněž na podporu dlouhodobě evidovaným uchazečkám po mateřské dovolené. Poradenské činnosti se účastnilo 65 uchazečů o zaměstnání.

Zkušenosti s realizovanými projekty ESF – NIP a RIP

Národní individuální projekty (NIP)

V projektech NIP bylo postupováno podle stejných pravidel jako u nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Regionální individuální projekty (RIP)

Úřad práce v Písku se v roce 2009 v rámci Jihočeského kraje spojil s ostatními úřady a podílel se na 2 regionálních individuálních projektech (RIP) - Cesta do práce v Jihočeském kraji a Dobrá práce v Jihočeském kraji. Projekty jsou řízeny z ÚP v Českých Budějovicích. Za Úřad práce Písek vstoupilo k 31.12.2009 do projektů 111 osob, z toho zahájilo rekvalifikaci 33 uchazečů a 24 uchazečů rekvalifikaci ukončilo. Podrobnější přehled o rekvalifikačních kurzech zobrazuje následující tabulka 16. V rámci projektu Cesta do práce byla sepsána 1 dohoda na VPP, kde byli zařazeni 2 uchazeči.

Tabulka 16 Přehled o ukončených rekvalifikačních kurzech v rámci RIP z ESF

| Název kurzu | Začátek | Konec | Počet účastníků | V evidenci k 31.1.2010 | % úspěšnost |
|---|------------|------------|-----------------|------------------------|--------------|
| IT technologie - AutoCAD | 2.11.2009 | 23.11.2009 | 1 | 1 | 0 |
| Prac. v sociálních službách | 9.11.2009 | 17.12.2009 | 6 | 3 | 50 |
| Manikúra vč. nehtové modeláže | 9.11.2009 | 30.11.2009 | 3 | 2 | 33,33 |
| Masér pro sportovní a rekondiční masáže | 9.11.2009 | 4.12.2009 | 3 | 3 | 0 |
| Obsluha osobního počítače | 13.11.2009 | 1.12.2009 | 3 | 3 | 0 |
| Obsluha osob. počítače (Corel, Photoshop) | 16.11.2009 | 22.12.2009 | 5 | 5 | 0 |
| Tvorba www stránek | 23.11.2009 | 23.12.2009 | 1 | 1 | 0 |
| Obsluha osobního počítače | 30.11.2009 | 23.12.2009 | 1 | 1 | 0 |
| Administrativní pracovník | 30.11.2009 | 1.12.2009 | 1 | 1 | 0 |
| Celkem | | | 24 | 20 | 16,67 |

Zdroj: [25]

4.4.3 Šetření účelnosti nástrojů pro snižování nezaměstnanosti

Součástí diplomové práce je vlastní šetření, které bylo provedeno při osobní návštěvě na Úřadu práce Písek. Součástí bylo slovní dotazování na problematiku nezaměstnanosti na Písecku, prostudování publikací vydané Úřadem práce Písek. Následující výsledek šetření zobrazuje účelnost nástrojů na snižování nezaměstnanosti v praxi, tedy v regionu Písecko.

V roce 2009 došlo k výrazné změně počtu zaměstnanců (nárůst či pokles) u nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese Písek - AMTEK PRECISION ENGINEERING CZECH REPUBLIC s.r.o. a Faurecia Automotive Czech Republic s.r.o.

AMTEK PRECISION ENGINEERING CZECH REPUBLIC s.r.o.

(dále zkráceně „AMTEK“)

IČ: 26029227, Za Pazdernou 1531, 397 01 Písek

Výrobky, činnosti:

Strojírenská výroba - lisování kovů a plechů převážně pro elektrotechnický, automobilový i další průmysl na postupových listech (50t, 250t, 550t).

Nástroj: SÚPM - Společensky účelná pracovní místa – Vyhrazení místa (příspěvek na mzdu)

Společnost AMTEK PRECISION ENGINEERING CZECH REPUBLIC s.r.o. uzavřela s Úřadem práce Písek za rok 2009 celkem 83 dohod SÚPM. Co dohoda, tj. 1 člověk = zaměstnanec.

Výše příspěvku je 5 000 Kč/měsíc. Úřad práce může poskytnout tento příspěvek max. na 6 měsíců (tj. max. 30 000 Kč na jednoho zaměstnance za dobu 6 měsíců). Tato společnost však uzavírala dohody a čerpala zmíněný příspěvek pouze na dobu 3 – 4 měsíce. Přijímala zaměstnance, příspěvek čerpala na kratší dobu, z důvodu, aby právě po tuto dobu (zkušební doba jsou 3 měsíce), co nejvíce pracovníky zaškolila, a tedy mohla spolehlivěji usoudit, které zaměstnance nechá dále u sebe pracovat, či s jakými během či po skončení zkušební doby rozváže pracovní poměr. Úsudek byl činěn dle schopnosti stíhat denní normu, brána byla v úvahu i pracovní morálka apod. Příspěvek SÚPM – Vyhrazení místa, byl hrazen z APZ, pouze na mzdu.

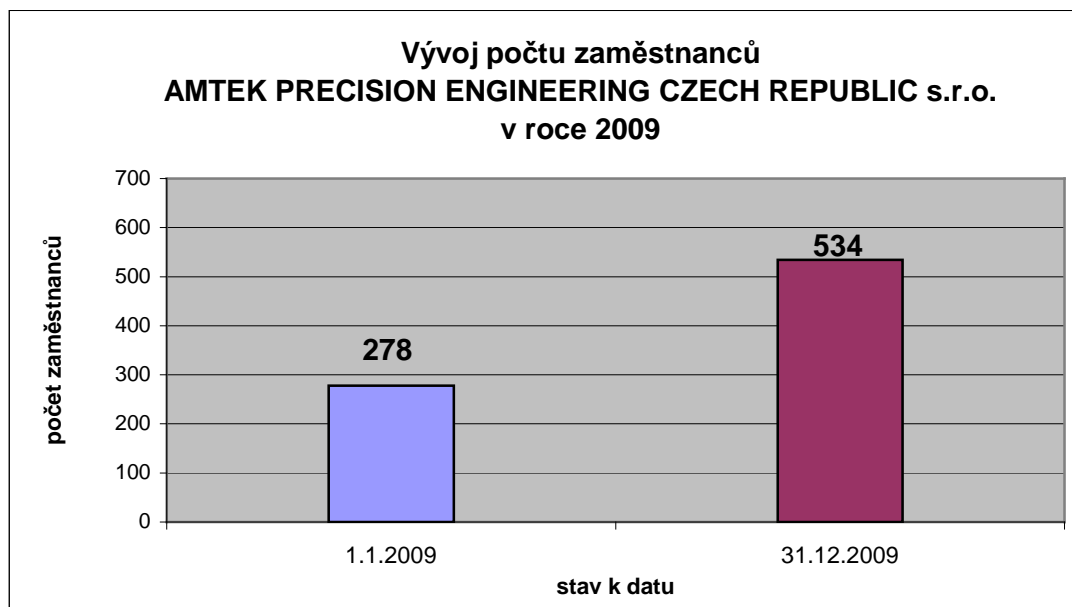
Do projektu „**Vzdělávejte se!**“ se podnik neměl možnost zapojit, jelikož projekt je hrazen v rámci ESF OP RLZ a OP LZZ. Tento projekt je však určen pouze pro podniky ohrožené krizí. AMTEK však ohrožen nebyl, naopak se v tomto období rozvíjel, o účast v tomto projektu nežádal.

V globální společnosti AMTEK proběhlo několik radikálních změn. Vlivem ekonomické krize, která počala v roce 2008, se začínalo uvažovat o redukci výrobních závodů. Došlo k uzavření nebo omezení výroby v Maďarsku a Polsku. Přesun do České republiky a Rumunska. Společnost AMTEK zažila při vstupu na český trh velký skok vlivem přesunutí zakázek a výrobních strojů z Polska a Maďarska.

V době krize a zároveň v době přesunutí výroby do České republiky, v tomto případě do Písku, do budovy bývalého Kovosvitu, byla potřeba nějakým vhodným způsobem firmu AMTEK PRECISION ENGINEERING CZECH REPUBLIC s.r.o. podpořit. Stalo se tak díky Úřadu práce Písek. Úřad práce Písek sepsal v roce 2009 s firmou 83 dohod SÚPM – Vyhrazení místa (příspěvek na mzdu). Podařilo se přijmout zaměstnance a zároveň razantním způsobem počet dále zvyšovat, což by se nestalo bez podpory Úřadu práce Písek.

V grafu 1 je zobrazen vývoj počtu zaměstnanců v roce 2009.

Graf 1 Vývoj počtu zaměstnanců AMTEK PRECISION ENGINEERING CZECH REPUBLIC s.r.o.



Zdroj: Autor

Podporou Úřadu práce Písek – 83 SÚPM - je nyní podnik ve stabilizované fázi, snaží se doladit pracovní prostředí, podmínky a zázemí pro stravování, výstavbu dalších šaten apod.

Faurecia

Faurecia Automotive Czech Republic, s.r.o.

IČ: 26100045, Průmyslová 466, 397 01 Písek

Výrobky, činnosti:

Galvanizérství, smaltérství, kovářství, obráběčství, zámečnictví, nástrojářství.

a

Faurecia Components Písek, s.r.o.

Průmyslová 466, 397 01 Písek

IČ: 26105314

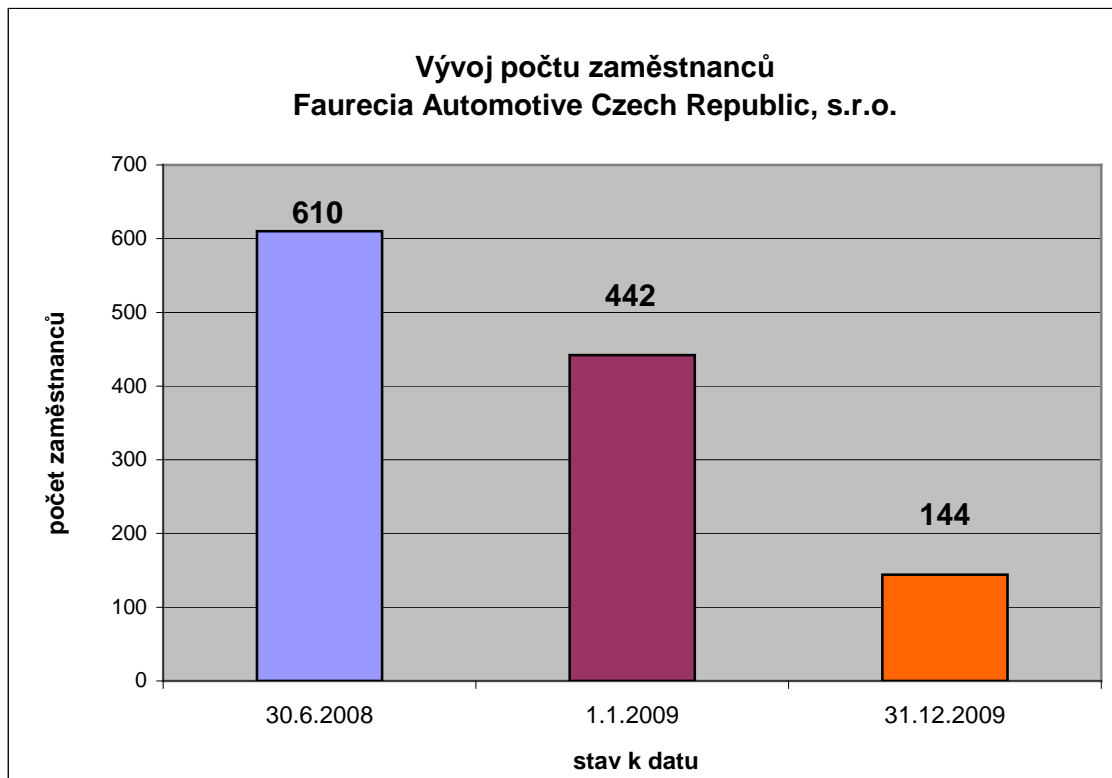
Výrobky, činnosti:

Výroba chemických látek, plastových a pryžových výrobků, vývoj, výroba kovových rámu a konstrukcí do sedadel osobních automobilů, galvanizérství, kovářství.

V roce 2006 počala firma Faurecia působit v Písku Nabrala velký počet zaměstnanců. V roce 2008, v době ekonomické krize, došlo v Písku ve Faurecii k radikálnímu propouštění. Podnik byl ohrožen zejména krizí v automobilovém průmyslu, kdy docházelo ke snižování poptávky. Byl nucen přizpůsobit se situaci na trhu, omezil výrobu. Část svých zaměstnanců přeložil do poboček v ČR, další část našla uplatnění u jiných zaměstnavatelů v okrese Písek.

Průběh vývoje počtu pracovníků Faurecia Automotive Czech Republic, s.r.o. je zobrazen v grafu 2, z něhož je patrné snižování počtu zaměstnanců.

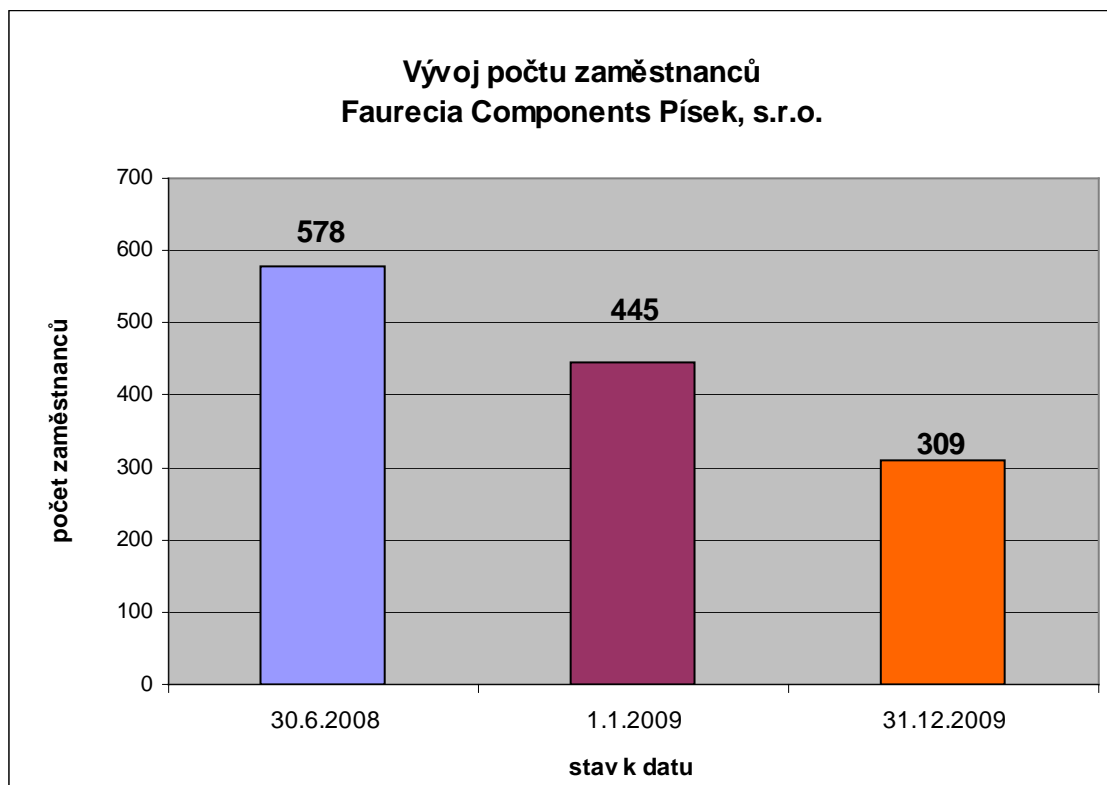
Graf 2 Vývoj počtu zaměstnanců Faurecia Automotive Czech Republic, s.r.o.



Zdroj: Autor

Průběh vývoje počtu pracovníků Faurecia Components Písek, s.r.o. je zobrazen v grafu 3. Jedná se o spíše sestupný trend.

Graf 3 Vývoj počtu zaměstnanců Faurecia Components Písek, s.r.o.



Zdroj: Autor

Použití nástrojů APZ

Faurecia neměla zakázky, nešlo tedy co podporovat, protože nesplňovala zákonem dané požadavky pro získání příspěvku (např. SÚPM).

Projekt „Vzdělávejte se!“ – hrazený z prostředků ESF v rámci OP LZZ

Příjemce příspěvku: Faurecia Components Písek, s.r.o.

V prosinci 2009 proběhlo 1 – 2 denní školení, v rámci vnitropodnikových směrnic:

- Svářecí operátor
 - o Kurz probíhal v krátké době, jelikož zaměstnanci byli již ve firmě proškoleni. Sloužil k vylepšení dovedností a následnému složení potřebné zkoušky.
- Komunikační dovednosti
- Kvalita

Projekt „**Školení a šance**“ – účast v projektu nebyla vyřizována přes úřad práce. Firmy si o účast musely zažádat samy. Nelze však čerpat zároveň z projektu „Vzdělávejte se!“ a „Školení a šance“, jelikož tyto oba projekty mají stejný účel. Faurecia se projektu „Školení a šance“ nezúčastnila.

Situace razantního propouštění ve Faurecii neměla naštěstí v době krize nijak výrazné následky na míře nezaměstnanosti v okrese Písek, jelikož se zde v této době počal rozvíjet AMTEK PRECISION ENGINEERING CZECH REPUBLIC s.r.o.

5 Diskuse

Cílem diplomové práce bylo shrnutí obecných poznatků o trhu práce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti, zmapování služeb poskytovaných úřady práce a jmenovitě Úřadem práce v Písku, přičemž tyto všeobecné poznatky jsou porovnávány se situací na trhu práce ve zvoleném regionu.

Cíl byl splněn po teoretické i praktické části. Ke splnění se využilo zákonů, statistických ročenek, odborné literatury, odborných článků a důvěryhodných elektronických zdrojů.

V kapitole Základní pojmy na úseku nezaměstnanosti jsou vysvětleny pojmy z této oblasti, jak je upravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, byla zahrnuta rovněž i problematika platné legislativy a její vývoj.

Ve vlastní práci jsem se zabývala situací na trhu práce v regionu Písecko. Tento region byl stručně popsán po hospodářské stránce. V praktické části diplomové práce jsou uvedeny způsoby snižování nezaměstnanosti, subjekty spolupracující s úřadem práce na tomto úkolu. Byla zohledněna úloha Evropských sociálních fondů, ze kterých plynou finanční prostředky na aktivní politiku nezaměstnanosti. V roce 2009 probíhaly rekvalifikace v součinnosti s Úřadem práce Písek, přičemž byly hrazeny větší částí z Evropských sociálních fondů (1 468 tis. Kč) v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Situace na trhu práce v okrese Písek se přes probíhající hospodářskou krizi vyvíjela ve srovnání s celorepublikovou situací celkem příznivě. Počátkem roku 2009 docházelo z důvodů ukončovaných pracovních poměrů na dobu určitou, tj. sezónní práce, k růstu míry nezaměstnanosti – v oborech stavebnictví a lesnictví, která v lednu dosáhla 6,44 %. Vyšší pokles míry nezaměstnanosti byl zaznamenán od měsíce května opětovným nastoupením na sezónní práce a míra nezaměstnanosti postupně poklesla. Míra nezaměstnanosti v průměru roku 2009 činila 6,62 % - nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v měsíci prosinci (8 %), nejnižší v červnu (6,1%).

Do evidence Úřadu práce Písek přišlo v roce 2009 celkově 5 661 uchazečů o zaměstnání, vyřazeno bylo 4 549 uchazečů o zaměstnání, z toho umístěno 2 018 uchazečů. Průměrný měsíční nárok na podporu v nezaměstnanosti byl k 31.12.2009 5 302 Kč, z toho u žen 4 627 Kč. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání byl v r. 2009 39,7 roku. Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání byla k 31.12.2009 161 dnů.

Problémovou skupinou jsou i nadále uchazeči s dobou evidence delší než 12 měsíců, osoby se ZP, uchazeči ve věku nad 50 let, uchazeči z odlehlých oblastí okresu se špatným dopravním spojením, uchazeči s tzv. kombinovanými handicapy, např. mladiství s neúplným vzděláním, starší uchazeči se zdravotním omezením a základním vzděláním apod. Počet volných pracovních míst byl průměrně 231. Největší podíl na těchto místech mají místa pro dělníky, v průměru 184 míst. Nízká byla nabídka volných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením, v průměru pouze 12 míst. Mezi dlouhodobě neobsazená místa patří místa pro dělníky ve dřevovýrobě, dělníky v lese, kvalifikované profese ve strojírenství.

Na jedno volné místo připadali průměrně 12,4 uchazeči. Počet volných pracovních míst v roce 2009 odráží celkový stav hospodářství v České republice. Na Písecku byla nabídka míst poměrně nízká oproti předcházejícím létům a v průběhu roku spíše klesala. Budeme-li předpokládat oživení hospodářského vývoje, můžeme čekat, že poroste i nabídka volných pracovních míst. Podíl cizinců na zaměstnanosti představoval ke konci roku 2,9 % včetně občanů EHP.

Realizací projektů APZ se v roce 2009 podařilo podpořit vznik 177 SÚPM, z toho 11 míst pro OSVČ, na 165 míst byla se zaměstnavateli uzavřena dohoda na vyhrazené pracovní místo a na 1 místo byl zaměstnavateli poskytnut příspěvek na investice. V rámci projektů ESF OP LZZ bylo podpořeno 104 SÚPM (tabulka 11).

Na VPP bylo vytvořeno 79 krátkodobých pracovních příležitostí. Na těchto místech bylo postupně umístěno celkem 90 uchazečů o zaměstnání. V rámci projektů ESF OP LZZ VPP bylo vytvořeno dokonce 200 pracovních příležitostí, kde bylo postupně umístěno 223 uchazečů.

V průběhu roku 2009 bylo zahájeno 52 rekvalifikačních kurzů, do nichž nastoupilo celkem 197 uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikaci ukončilo v roce 2009 179 uchazečů,

z nichž v evidenci k 31.1.2009 zůstává 84 uchazečů, což představuje úspěšnost těchto rekvalifikací 75,38 %. Na poradenskou činnost byly uzavřeny 3 dohody pro 65 uchazečů o zaměstnání. Z projektu APZ byl rovněž udělován příspěvek na provoz 108 míst v chráněných dílnách (tabulka 13).

Efektivním využíváním prostředků aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 se podařilo 16 lidem poskytnout pomoc v začátcích podnikání, 165 zaměstnavatelům byl poskytnut příspěvek na vyhrazená pracovní místa, v rámci SUPM OPLZZ byl příspěvek poskytnut 104 zaměstnavatelům, na 108 míst byl poskytován příspěvek na provoz v chráněných dílnách, nově byla podpořena 2 místa pro občany se ZP, dále byl poskytnut 1 příspěvek na chráněné pracovní místo OSVČ ZP a na VPP bylo umístěno 90 osob, v rámci VPP OP Lidské zdroje a zaměstnanost bylo umístěno 223 osob. Celkově na základě programů APZ 2009 ukončilo evidenci 673 uchazečů o zaměstnání (včetně rekvalifikací), což představuje 1,8 % pracovní síly a 26,9 % z průměru evidovaných 2009.

Zhodnotíme-li úspěšnost jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Písecko, lze konstatovat, že úspěšnost jednotlivých nástrojů je výborná. SÚPM – vyhrazená úspěšnost 96,5 %, SÚPM OSVČ – úspěšnost 84,6 %. Obsazenost míst v chráněných dílnách s příspěvkem na provoz je rovněž 100%. Úspěšnost rekvalifikačních kurzů - ESF - je 75,38 %.

K 31. 12. 2009 bylo z programu APZ společně s projekty ESF vyčerpáno 43 496 tis. Kč. Podíl výdajů na APZ z prostředků na státní politiku zaměstnanosti byl k 31.12.2009 31,76 %. Příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajících více jak 50 % ZP byl vyplacen v částce 36 228 tis. Kč.

Z uvedeného šetření vyplývá, že programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou pro region Písek velice prospěšné. Mají vysoký vliv na snižování nezaměstnanosti. Zmíněné programy by samozřejmě nemohly existovat bez příslušných českých zákonů a pomoci Evropské unie.

Zajímavé je i zjištění, jak se region Písecko snaží vyrovnat s následky krize. V rámci opatření související s hospodářskou krizí je od března 2009 realizován projekt „Vzdělávejte se!“, který je určen pro firmy postižené hospodářskou krizí,

kteří se nacházejí v útlumu, ale nejsou podnikem v obtížích. Tento projekt slouží ke krátkodobému překlenutí problémů zaměstnavatelů, kteří nemají dostatek práce pro své zaměstnance. Aby tyto zaměstnance firma nemusela propustit, může jim zařídit vzdělávání v rámci pracovní doby. Těmto zaměstnancům je pak po dobu vzdělávání hrazena mzda. Projekt je realizován ve dvou fázích. 1. fáze byla v období od března 2009 do 30.6.2009 realizována z OP RLZ. 2. fáze je realizována od 1.7.2009 do 31.12.2010 z OP LZZ.

V okrese Písek bylo dle tabulky 17 v 1. fázi sepsáno 17 dohod pro 5 zaměstnavatelů a 103 zaměstnanců. V 2. fázi bylo k 31.12.2009 sepsáno 39 dohod pro 11 zaměstnavatelů a 672 zaměstnanců. Nejčastěji byly v rámci vzdělávání realizovány kurzy – Rozvoj počítačových dovedností, Rozvoj jazykových dovedností. [25]

Tabulka 17 Přehled realizace projektu „Vzdělávejte se!“

| | 1. fáze OP RLZ | 2. fáze OP LZZ |
|--|----------------|----------------|
| Počet uzavřených dohod | 17 | 39 |
| Počet zaměstnavatelů | 5 | 11 |
| Počet zaměstnanců | 103 | 672 |
| Požadovaný příspěvek celkem (v Kč) | 1553447 | 5876972 |
| Požadovaný příspěvek na vzdělávání (v Kč) | 746398 | 2710670 |
| Požadovaný příspěvek na mzdy (v Kč) | 758524 | 3071632 |
| Požadovaný příspěvek na doprovodné aktivity (v Kč) | 48525 | 94670 |
| Skutečně vyplaceno (v Kč) | 1432581 | 3782389 |

Zdroj: Vytvořeno autorem dle údajů portálu MPSV

Souhrnně lze říci, že zmíněné programy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, čerpající se státních a evropských peněz, jsou svou formou velmi účinné pro boj s nezaměstnaností a následky celosvětové ekonomické krize. Dle uvedených údajů se díky těmto nástrojům a spolupráci mezi Úřadem práce Písek a ostatními zmíněnými subjekty daří zlepšovat strukturu trhu práce v regionu Písecko. Tyto kroky jsou znatelné i v ostatních částech České republiky, což dokládají statistické ročenky vydávané státními orgány. Doporučovala bych aktivnější snahu seznámit uchazeče o zaměstnání i širší veřejnost s programy APZ, aby se s nimi nesetkávali více méně pouze na území úřadů práce.

6 Závěr

Vývoj nezaměstnanosti v píseckém okrese lze označit jako stabilní. V posledních 6 letech nedošlo k žádnému výraznějšímu navýšení či snížení počtu evidovaných uchazečů. Míra nezaměstnanosti se dlouhodobě pohybuje pod průměrem České republiky, dokonce nad průměrem Jihočeského kraje. V roce 2009 její průměrná hodnota činila 6,5 %. Tento stav výrazně kladně ovlivňuje bohaté uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Přestože okres Písek patří mezi okresy, kde se značnou mírou projevuje sezónní nezaměstnanost (zemědělství, turistický ruch, lesnictví), byl v České republice k 31.12.2009 na 16. místě v pořadí okresů s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Zmíněnou situaci lze zhodnotit jako velmi příznivou.

Rozhodujícím zaměstnavatelům v okrese se zdařilo stabilizovat výrobu a rovněž stavy pracovníků. I přes trvající celosvětové hospodářské potíže se zaměstnavatelům podařilo zareagovat a využili nabídnuté pomoci v rámci projektů ESF (Vzdělávejte se!, OP LZZ – SÚPM a VPP).

Dalším faktorem příznivě ovlivňující míru nezaměstnanosti v okrese Písek v roce 2009 je sám o sobě poměrně velký počet drobných a středně velkých zaměstnavatelů, kdy se zánik jednoho zaměstnavatele nebo omezení výroby neprojeví výrazným nárůstem nezaměstnanosti. V této souvislosti lze zmínit i existenci průmyslové zóny, kde se i přes hospodářskou krizi situace stabilizovala. [25]

Podíl na snižování nezaměstnanosti nese Úřad práce Písek a jeho pracovníci. Důležitým faktorem je však i motivace nezaměstnaných, kteří hrají důležitou roli v českém hospodářství. Dále se jedná o ochotu zahraničních investorů, stavějících velké podniky v průmyslové zóně, kteří při svém zřízení najímají početnou skupinu zaměstnanců (např. Aisin Europe Manufacturing Czech, s.r.o. nebo AMTEK PRECISION ENGINEERING CZECH REPUBLIC s.r.o.).

V roce 2009 uzavřel dohodu s Úřadem práce Písek, jako konkrétní subjekt spolupracující na snižování nezaměstnanosti, Domov pro osoby se zdravotním postižením Zběšičky (Bernartice u Milevska). Zde byl použit nástroj „Společensky účelná pracovní místa – Vyhrazení místa“, výše příspěvku 48 000 Kč. Dále Naděje o.s. – nástroj: „Veřejně prospěšné práce hrazené z prostředků ESF v rámci OP LZZ“, výše příspěvku: 144 720 Kč.

Úřad práce Písek dále uzavřel 83 dohod „SÚPM – Vyhrazení místa“, díky kterým se AMTEK PRECISION ENGINEERING CZECH REPUBLIC s.r.o. při svém vstupu na český trh počal rozvíjet, jak ukazuje graf 1. V této době podnik Faurecia začal razantně propouštět. Náběrem zaměstnanců do AMTEK PRECISION ENGINEERING CZECH REPUBLIC s.r.o. se situace stabilizovala (grafy 1, 2 a 3).

Státní politika zaměstnanosti je rozsáhlým pojmem, který je potřeba nejen dobře znát, ale i umět cíleně a pozitivně uplatňovat zejména v regionech, kde existuje nezaměstnanost, z nichž odešli nebo mohou v budoucnu odejít investoři, v lokalitách zasažených ekonomickou krizí. Nesmí se zapomínat na znevýhodněné skupiny (mladiství, absolventi, nad 50 let atd.). Správná praxe uplatňování aktivní či pasivní politiky zaměstnanosti spočívá zejména na bedrech úředníků úřadu práce, kteří by neměli opomíjet, že i nezaměstnaný člověk je člověk se svými právy a povinnostmi.

7 Summary

The title of my diploma paper is summing up of state employment policy in the Czech Republic, on the current applicable legislation. And it take into account the active employment policy and passive employment policy. The purpose of the paper is to create a compact image of labour market in the Czech Republic. This paper chart unemployment in southern Bohemia, in the Písek region gives to understand that authoress will occupy with the unemployment problems of the Písek region.

My survey is based on the data from Labour Market Situation Report from several Bureaus of Labour, data from Czech Statistic Office and Ministry of Labour and Social Issues. The practical part of the theses covers the situation on the labor market in Písek region.

The second part of this thesis includes a possible solution for solving unemployment, active employment policy and passive employment policy. This is a sample illustration creation of project design which concentrates on employment support by means of a new requalification program for long-term unemployed people, in the concrete this employment policy of the Písek employment bureau. This one project, the function and principles of the regional and structural politics of the European Union, financed of European Social Fund.

The development of unemployment in the Písek region can be found for stable, it occurred no important increasing registered job applicants during last 6 years. In this Písek region the unemployment rate is under the all republic average in the long term but it is over the South Bohemian value. During 2009 its was 6,5 %. This term has the positive influence on applied active employment policy.

South Bohemian Region is also aware of the deficiencies in the areas of health and social services. The Labor market in the area is looking for youth, school graduates, foreigners, handicapped people and another groups.

Keywords:

Labor Code, labor market, employment, unemployment, active employment policy, passive employment policy, employment bureaus.

8 Přehled použité literatury

- [1] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- [2] JOUZA, L. *Zákony o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, Praha: BOVA POLYGON, 2004, s. 74
- [3] PÍCHOVÁ I. *K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti*, 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995, 32 s. ISBN 80-210-0906-3
- [4] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Ediční oddělení VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9
- [5] GALVAS, M. a kolektiv, *Pracovní právo*, 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004, 672 s. ISBN 80-210-3558-7 (Masarykova univerzita Brno), ISBN 80-7239-173-9 (Doplněk Brno)
- [6] *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online], [cit. 1.12.2009]. Dostupné na www: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [7] *Překlenovací příspěvek*. [online], [cit. 5.8.2010]. Dostupné na www: http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/preklpris
- [8] *Příspěvek na dopravu zaměstnanců*. [online], [cit. 20.7.2010]. Dostupné na www: http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/prisdoprava
- [9] JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*, Praha: Vydavatelství ČVUT, 2002, 85 s. ISBN 80-238-9819-1
- [10] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Slon, 1994. ISBN 80-901424-9-4

- [11] DURDISOVÁ, J. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2002. 376 s. ISBN 80-86395-33-2
- [12] ŠLAPÁK, Č. a kol. *Zaměstnanost a personální řízení*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta v nakladatelství IFEC, 2006, 80 s. ISBN 80-85889-76-5
- [13] STEINICHOVÁ, L. *Nový zákon o zaměstnanosti po vstupu ČR do EU*. 1. vyd. Praha: Pragoeduca, 2004, 151 s. ISBN 80-7310-020-7
- [14] *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online], [cit. 2.7.2010]. Dostupné na www: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>
- [15] 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
- [16] *Služby a činnosti úřadu práce*. [online], [cit. 3.1.2010]. Dostupné na www: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up
- [17] *Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání*. [online], [cit. 3.8.2010]. Dostupné na www: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch
- [18] *Evropský sociální fond v ČR*. [online], [cit. 1.8.2010]. Dostupné na www: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- [19] *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online], [cit. 1.8.2010]. Dostupné na www: <http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>
- [20] *Regionální politika EU*. [online], [cit. 2.5.2010]. Dostupné na www: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/f35b30a8-c37b-44ec-abe4-ba01ec4294b6/Regionalni-politika-EU>

[21] *Ministerstvo*. [online], [cit. 14.8.2010]. Dostupné na [www: http://www.mmr.cz/Ministerstvo](http://www.mmr.cz/Ministerstvo)

[22] *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2009*. MPSV ČR, Odbor analýz a statistik

[23] *Charakteristika kraje*. [online], [cit. 20.8.2010]. Dostupné na [www: http://czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje](http://czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje)

[24] *Charakteristik okresu Písek*. [online], [cit. 20.8.2010]. Dostupné na [www: http://czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pi](http://czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pi)

[25] *Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2009*. Úřad práce v Písku, odd. trhu práce