

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH  
BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

2011

Bc. Lucie Nováková

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**

Ekonomická fakulta

Katedra řízení

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

**Uplatňování nástrojů aktivní politiky  
zaměstnanosti na trhu práce ve vybraném  
regionu**

**Vedoucí diplomové práce:**

Ing. Petr Řehoř, Ph.D.

**Autor:**

Bc. Lucie Nováková

2011



**ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie NOVÁKOVÁ**  
Osobní číslo: **E09633**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Obchodní podnikání**  
Název tématu: **Uplatňování nástrojů APZ na trhu práce ve vybraném regionu**  
Zadávající katedra: **Katedra řízení**

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

**Cíl práce:**

Cílem diplomové práce je zhodnotit rozsah, strukturu a cílenost realizovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) sloužících ke snižování nezaměstnanosti a k rozvoji lidských zdrojů na trhu práce ve vybraném regionu. Budou nastíněny možnosti, jak řešit dopady ekonomické krize na trh práce.

**Metodický postup:**

1. Studium odborné literatury zaměřené na řešené téma, 2. Získání potřebných dat a informací z ČSÚ, MPSV a Úřadů práce, vymezení základních pojmů, 3. Charakteristika daného regionu, dopady ekonomické krize, 4. Zhodnocení vývoje trhu práce v daném regionu zejména z hlediska politiky zaměstnanosti a vybraných ukazatelů (např. míry nezaměstnanosti), 5. Analýza nástrojů APZ a projektů ESF či dalších opatření Úřadu práce v daném regionu pro snížení dopadu ekonomické krize, 6. Řízený rozhovor, 7. Návrh opatření.

**Rámcová osnova:**

Úvod, 2. Literární přehled, 3. Cíl a metodika, 4. Charakteristika regionu a Úřadu práce, 5. Analýza situace na trhu práce, vliv nástrojů APZ na situaci na trhu práce v regionu, 6. Diskuse (návrh opatření), 7. Závěr, 8. Přehled použité literatury, 9. Přílohy.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**  
Rozsah pracovní zprávy: **30 - 50**  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

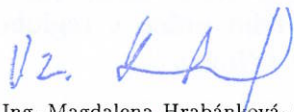
Seznam odborné literatury:

**KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A.** *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1 vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2005, 233 s. ISBN 80-7248-321-8.  
**KOTÝNKOVÁ, M.** *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: nakladatelství Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.  
**KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O.** *Lidské zdroje na trhu práce*. 1 vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.  
**SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.** *Trh práce, nezaměstnanosti, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.  
Český statistický úřad, <http://www.czso.cz>  
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, <http://www.mpsv.cz>

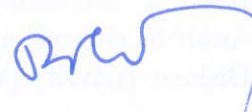
Vedoucí diplomové práce: **Ing. Petr Řehoř, Ph.D.**  
Katedra řízení

Datum zadání diplomové práce: **15. února 2010**

Termín odevzdání diplomové práce: **16. dubna 2011**

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

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
L.S.  
Sajdentská 13  
370 05 České Budějovice

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.  
vedoucí katedry

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na trhu práce ve vybraném regionu" zpracovala samostatně s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 sb. V plném 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 dne 10.4.2011

.....  
Bc. Lucie NOVÁKOVÁ



## **PODĚKOVÁNÍ**

Dovoluji si tímto poděkovat vedoucímu práce panu Ing. Petru ŘEHOŘOVI, Ph.D. za odborné vedení, všestrannou pomoc, cenné náměty a připomínky při zpracovávání diplomové práce. Poděkování též patří pracovníkům Úřadu práce v Táboře, kteří mi poskytli nezbytné a důležité údaje, data a informace.





## Obsah

1 ÚVOD.....	11
2 LITERÁRNÍ PŘEHLED.....	13
2.1 Trh práce.....	13
2.1.1 Charakteristika trhu práce.....	13
2.1.2 Trh práce v podmínkách nedokonalé konkurence.....	15
2.1.3 Segmentace trhu práce.....	15
2.2 Nezaměstnanost.....	16
2.2.1 Členění nezaměstnanosti.....	17
2.3 Důsledky nezaměstnanosti.....	19
2.4 Problémové (rizikové) skupiny na trhu práce.....	20
2.4.1 Vymezení problémových skupin.....	20
2.4.2 Charakteristika jednotlivých problémových skupin.....	20
2.5 Státní instituce a jejich systém služeb v oblasti zaměstnanosti.....	23
2.5.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR).....	23
2.5.2 Úřady práce.....	24
2.6 Politika zaměstnanosti.....	25
2.7 Aktivní politika zaměstnanosti.....	27
2.7.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	30
2.8 Pasivní politika zaměstnanosti.....	34
2.9 Český trh práce a EU.....	35
2.10 Evropský sociální fond.....	36
3 METODIKA.....	40
3.1 Dílčí cíle práce.....	40
3.2 Pracovní hypotézy.....	40
3.3 Metodický postup.....	41
4 CHARAKTERISTIKA REGIONU TÁBORSKO.....	43
5 ANALÝZA SITUACE NA TRHU PRÁCE NA TÁBORSKU.....	48
5.1 Zaměstnanost.....	48
5.1.1 Výrazné personální pohyby (nárůst, úbytek) v oblasti zaměstnanosti u vybraných společností v táborském regionu.....	49
5.1.2 Volná pracovní místa.....	49
5.2 Nezaměstnanost.....	51
5.2.1 Míra nezaměstnanosti.....	51
5.2.2 Počet nezaměstnaných v evidenci ÚP.....	54
5.2.3 Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji a ČR.....	55
5.3 Rizikové skupiny na trhu práce.....	57
5.4 Aktivní politika zaměstnanosti.....	61
5.4.1 Cíle APZ pro jednotlivá období.....	62
5.4.2 Zhodnocení účinnosti jednotlivých nástrojů APZ.....	66
5.4.3 Realizované projekty ESF.....	70
5.4.4 Opatření na trhu práce související s hospodářskou krizí.....	74

5.4.5 Výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábor.....	75
5.5 Řízený rozhovor.....	80
5.6 SWOT analýza.....	85
6 DISKUZE.....	87
7 ZÁVĚR.....	93
8 SUMMARY.....	94
9 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	95

# 1 ÚVOD

Dnešní svět práce je velmi rozmanitý a proměnlivý. Kvalita života se stala rozsáhlým fenoménem s různými obsahy, neboť její rozměr zasahuje do materiálního, duchovního, kulturního, jakož i společenského a individuálního pojmu, protože subjekt vnímá kvalitu a vyhodnocuje svou spokojenost v individuálním rozměru. Práce integruje člověka do společnosti a vzhledem k těmto skutečnostem patří politika zaměstnanosti a politika pracovního trhu k základním instrumentům hospodářské a sociální politiky státu [24].

Soudobé trhy práce se vyznačují vysokou dynamikou; ta se dotýká i obecných a specifických požadavků na pracovníky a jejich schopnosti; organizaci produkce, typy produktů. Souběžně se přitom zvyšují jak požadavky na přidanou hodnotu, produktivitu, kvalitu i diverzifikaci produkce, tak i požadavky na omezení relativních nákladů produkce. Postavení pracovníků na trhu práce je závislé především na jejich schopnosti permanentně se adaptovat na tyto do jisté míry vnitřně rozporné nároky.

Vývoj na trhu práce po roce 1989 sice nepřinesl výrazně vysokou nezaměstnanost, nicméně na druhé straně řada indikací ukazuje na postupně rostoucí okruh lidí ohrožených nejistotami na trhu práce, stejně jako na výraznější diferenciaci těchto nejistot – projevy můžeme sledovat zejména v setrvalě vysokém podílu dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti. Nárůst početnosti marginalizovaných skupin pracovníků na trhu práce je výrazem dualizace pozic na trhu práce a má řadu negativních dopadů v rovině sociálních nerovností a sociálního vyloučení, stejně jako v narušení funkcí trhu práce [22].

Práce integruje člověka do společnosti a vzhledem k těmto skutečnostem patří politika zaměstnanosti a politika pracovního trhu k základním instrumentům hospodářské a sociální politiky státu [24].

Jedním z hlavních a vhodných nástrojů státu pro boj s nezaměstnaností je aktivní politika zaměstnanosti. Jako jedna ze složek státní politiky zaměstnanosti upřednostňuje aktivní formy řešení nezaměstnanosti, s důrazem na skutečnost, že nezaměstnanost

nepostihuje všechny skupiny obyvatel stejně. Jejím hlavním cílem je účinně různými formami bojovat s nezaměstnaností. Aktivní politika zaměstnanosti se soustřeďuje především na zvyšování aktivity a motivace samotného nezaměstnaného v souvislosti s hledáním zaměstnání, podporuje zaměstnávání znevýhodněných skupin, snaží se poskytovat pomoc a poradenství, tím přispívá jak ke zmírnění již vzniklé nezaměstnanosti, tak k prevenci jejího vzniku.

Předkládaná diplomová práce se zabývá problematikou aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Tábor.

V první části uvádím teoretické poznatky z oblasti trhu práce, činnosti úřadů práce, politiky zaměstnanosti a informace o Evropském sociálním fondu. Po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 se otevřely možnosti zaměstnání v členských zemích EU, zároveň Česká republika získala možnost čerpat a využívat peněžní prostředky ze strukturálních fondů Evropské unie.

Praktická část je zaměřena na ucelený rozbor uplatňovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na trhu práce ve vybraném regionu, jejich účinnosti a efektivnosti využívání při snižování negativních dopadů nezaměstnanosti. Region Tábor i téma jsem si zvolila proto, neboť z Táborska pocházím, a v dané oblasti jsem získala velmi cenné pracovní zkušenosti a znalosti.

## **2 LITERÁRNÍ PŘEHLED**

### **2.1 Trh práce**

#### **2.1.1 Charakteristika trhu práce**

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka a poptávka po práci. Je to místo, kde se setkává zaměstnavatel s potencionálním zaměstnancem a kde se dohadují na mzdě pracovní době, pracovních podmínkách apod. Výsledkem transakcí mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na pracovním trhu je rozmístění lidí do různých zaměstnání, firem, odvětví a regionů za různé mzdy. Vedle zaměstnanců, zaměstnavatelů charakterizují trh práce také osoby samostatně výdělečně činné [17].

Trh práce je trhem vzácného ekonomického zdroje, primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je něčím zvláštní. Schopnost pracovat je exkluzivně vázána na člověka. Lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání, talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti [6].

Trh práce je relativně odlišný od ostatních trhů, a to tím, že se na něm nabízí a poptává práce, jejímž nositelem je člověk. Trh práce je jedním z trhů výrobních faktorů. Zde stojí nabídka a poptávka ve vzájemné soutěži a výsledkem je cena práce neboli mzda. Trh práce je tvořen třemi základními faktory: nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce – mzdou [10].

Lidské potřeby se stále více zvyšují, populace je stále náročnější, a tak se musí i lidské zdroje stále rozvíjet. Lidské zdroje se stávají kapitálem daného státu, díky těmto skutečnostem je trh práce místem politických střetů, a často bývá předmětem státních zásahů. Prostřednictvím nabídky a poptávky po práci se utvářejí podmínky zaměstnanosti [11].

Podmínky a charakter trhu práce České republiky a zejména jeho regionální podoba jasně prokazují, že se prohlubuje všeobecný trend k nerovnosti, zvětšují se rozdíly

v příjmech, pracovních podmínkách, a následně dalších okolnostech seberealizace jedince [9].

Trh práce má funkci ekonomickou a funkci sociální [4].

**Ekonomická funkce trhu práce** vychází ze vztahu mezi výrobním systémem pracovních činností, resp. pracovních míst a pracovní silou. Tento vztah je řešen na základě směny práce mezi firmy, odvětví a regiony. Předmětem směny na trhu práce je pracovní síla. Ta vystupuje v tomto případě jako výrobní činitel a její mezní produktivita spoluurčuje pak její pozici na trhu práce.

**Sociální funkce trhu práce** – v procesu směny jsou prostřednictvím nabídky pracovní síly a poptávky po pracovní síle určovány mzdy a další podmínky zaměstnanosti, například pracovní doba. Stranami zúčastněnými v tomto procesu jsou zejména zaměstnavatelé a zaměstnanci. Vedle nich do tohoto procesu zasahují i další partneři: státní instituce, odbory, někdy i politické lobby a další, kteří tento proces ovlivňují, neboť souvisí s jejich ekonomickými a politickými zájmy [6].

Vývoj na trhu práce byl v České republice v první polovině 90. let nazýván tzv. „Českým zázrakem“ (Czech unemployment miracle) [33].

### **Specifické rysy trhu práce**

Trh práce se řídí stejnými zákonitostmi jako ostatní trhy, nicméně má řadu specifických rysů, které jsou projevem zvláštností výrobního faktoru práce [1].

Mezi specifické rysy trhu práce, které způsobují, že zde nefungují standardní ekonomické mechanismy, vyrovnávající poptávku a nabídku po pracovní síle prostřednictvím ceny práce, patří:

- předmětem směny je lidský kapitál, tj. práce, která je jako specifický druh kapitálu neoddělitelná od člověka;
- dlouhodobý charakter vztahů na pracovním trhu má svoje opodstatnění ve snaze minimalizovat náklady jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele;
- další specifickou vlastností je segmentace trhu práce (tj. celá řada relativně

samostatných trhů práce), jejíž příčinou na straně pracovníka jsou odlišnosti ve vzdělání, zkušenostech, věku, pohlaví, a na straně zaměstnavatele odlišné požadavky na výkon pracovních činností [4].

### **2.1.2 Trh práce v podmínkách nedokonalé konkurence**

Mezi projevy nedokonalé konkurence na trhu práce patří:

- mzdová strnulost – mzdy reagují mnohem pomaleji na změny na trhu práce, než výrobky či služby nebo ostatní výrobní faktory;
- mzdové tarify firem – klasifikační systémy určené pro odměňování zaměstnanců;
- kolektivní vyjednávání a pracovní právní zákonodárství, která vedou k tomu, že mzdové sazby jsou i delší období vyšší, než je příjem z mezního produktu [7].

Nepostradatelné postavení v rámci nabídky práce zaujímají sdružení pracujících = odborové svazy, které mají schopnost vyjednávat se zaměstnavateli (nejzákladnějším požadavkem bývá snaha o zvýšení mezd, dále např. lepší pracovní podmínky, větší bezpečnost práce apod.). Nedokonalost poptávky práce má podobu monopsonu, je představován jednou dominantní firmou, zaměstnávající obyvatele v dané oblasti nebo práci určité kvalifikace [6].

Trh práce má ve skutečnosti velmi daleko k dokonalému konkurenčnímu aukčnímu trhu. To vyplývá především z toho, že je ve vysoké míře institucionalizován (jedná se o opatření a postupy, jejichž iniciátory jsou stát a zaměstnanci, zastoupení odbory) [6].

### **2.1.3 Segmentace trhu práce**

Na pracovní trh nelze nahlížet jako na homogenní uzavřený systém, ovlivňovaný pouze vzájemným působením nabídky a poptávky. Pracovní trh je trhem segmentovaným, ovlivňován je celou řadou institucionálních opatření prostřednictvím kolektivního vyjednávání či služeb zaměstnanosti. Pojem segmentace lze interpretovat jako sociální



procesy, které přispívají k oddělení určitých skupin prací, popř. sektorů pracovního trhu, doprovázené diferenciací rozdílných sociálních příležitostí pro jednotlivce či skupiny v přístupu k pracím nebo sektorům pracovního trhu [20].

Podle Sirovátky (1995) je pracovní trh segmentován na:

- primární trhy - lze charakterizovat vyšší pracovní prestiží, možností profesionálního růstu, vysokou produktivitou, vyššími požadavky na pracovní sílu, lepšími pracovními podmínkami, menším rizikem ztráty zaměstnání,
- sekundární trhy – vyznačují se vysokou pracovní intenzitou, nízkou úrovní technologií, špatnými pracovními podmínkami (dočasná a nestálá pracovní místa, nízké mzdy)

Interní (vnitřní) trh

Interní trh práce není trhem v pravém slova smyslu. Je trhem v rámci firmy, kde dochází k rozmístění pracovníků v rámci daného podniku na základě vnitřních, většinou administrativních pravidel, se snahou zajistit svým zaměstnancům jistotu zaměstnání [21].

## **2.2 Nezaměstnanost**

Dle platného zákona o zaměstnanosti jsou nezaměstnanými všechny osoby, které nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonávají samostatně výdělečnou činnost, ani se soustavně nepřipravují na povolání [29].

Výsledkem nerovnosti poptávky a nabídky na trhu práce je nezaměstnanost. Za nezaměstnaného je v rámci makroekonomie považován uchazeč o práci, který aktivně práci hledá, a je evidován na úřadu práce. Základním ukazatelem ke sledování a analýze trhu práce je míra nezaměstnanosti, což je poměr nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil [10].

Nezaměstnanost je jedním z nejhorších problémů moderní společnosti a s časem se stává běžným společenským jevem s mnoha rozsáhlými důsledky [2].

Nezaměstnanost s sebou přináší důsledky jak ekonomické, tak sociální, které mají vliv na psychický stav lidí a problémy nejen rodinné, ale i celospolečenské [18].

Na nezaměstnanost lze nahlížet jako na projev poruch trhu práce, kdy z určitých příčin na trhu práce existují lidé, kteří mohou a chtějí pracovat, ale zároveň není nikdo, kdo by je zaměstnal [15].

Nezaměstnanost je složitým problémem a při jejím řešení je nutné vycházet z celé řady informací. Především je třeba zohlednit, koho postihuje, délku jejího trvání, územní rozložení, její míru, finanční náročnost řešení atd. Nezaměstnanost neohrožuje všechny skupiny obyvatel ve stejné míře, jsou skupiny, které postihuje více, a které jsou proto označovány za tzv. rizikové (ohrožené) [14].

### **2.2.1 Členění nezaměstnanosti**

K poznání problému nezaměstnanosti a přístupů k jejich řešení slouží její různé typologie.

Obecná ekonomická teorie rozděluje nezaměstnanost na:

#### **Frikční nezaměstnanost**

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu, má přechodný charakter, je považována za dobrovolnou [10]. Frikční nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti [16].

Příčinou může být i nedokonalá informovanost o volných pracovních příležitostech, i o samotných uchazečích. Z hlediska trvání patří mezi nezaměstnanost krátkodobou, stabilního charakteru, neproblematickou, typickou pro každý systém [8].

### **Strukturální nezaměstnanost**

Projevuje se v přetrvávající disproporcii mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu [17].

Příčinou těchto změn je přirozený vývoj či úpadek některých sektorů, tedy strukturální změny ekonomiky, regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti, bariéry pohybu pracovní síly (bytovou politikou) [5], a především změny v požadavcích na kvalifikaci (technologické inovace, rostoucí požadavky na produktivitu) [8].

### **Cyklická a sezónní nezaměstnanost**

Je-li nezaměstnanost důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží (v recesi), hovoří se o nezaměstnanosti cyklické. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což může být vykládáno prostě tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, ale také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží [7].

Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti [3]. Sezónní nezaměstnaností mohou být ovšem postíženy i služby (zejména spojené s turistikou – cestovní ruch, ubytování, stravování) [35].

Lze ji označit za problematickou, neboť zvyšuje nezaměstnanost ve všech oblastech ekonomiky [18].

Podle délky trvání může být nezaměstnanost:

**krátkodobá** – doba do šesti měsíců nezaměstnanosti

**dlouhodobá** – nezaměstnanost trvající déle než šest měsíců [12].

Další možné členění:

**Dobrovolná nezaměstnanost** – představuje nezaměstnanost tvořenou osobami, které upřednostňují volný čas před prací. Jednají tak z různých příčin, ačkoli na trhu práce je pracovních příležitostí dostatek. Mezi její nejčastější příčiny patří snaha těchto osob najít lépe placené zaměstnání [5].

**Nedobrovolná nezaměstnanost** – na rozdíl od nezaměstnanosti dobrovolné jsou pracovníci při dané mzdové sazbě na trhu ochotni pracovat (někteří by byli ochotni pracovat za mzdu i nižší), nemohou však práci nalézt [25] .

## 2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Každá nezaměstnanost s sebou přináší své důsledky. Jedná se především o sociální a ekonomické důsledky nezaměstnanosti. Dlouhodobě nezaměstnaní a osoby ekonomicky neaktivní mají často vážné problémy konkurovat ostatním uchazečům na trhu práce a zvýšení jejich produktivity a konkurenceschopnosti může být velmi obtížné [32].

**Ekonomické důsledky** – jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Hrubý národní produkt (HNP) je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HNP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi skutečným HNP a potencionálním HNP). Propad HNP ovlivňuje nejen možnosti rozvoje ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů.

**Sociální důsledky** – jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných jedinců a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a je jedinci i různě pociťována a prožívána. Sociální důsledky jsou mezi sebou úzce podmíněny a propojeny. Mezi nejvýznamnější patří vliv na životní úroveň, vliv na rodinu, vliv na strukturaci a vnímání času nebo vliv na fyzické a psychické zdraví [6].

## **2.4 Problémové (rizikové) skupiny na trhu práce**

### **2.4.1 Vymezení problémových skupin**

Problémové (rizikové) skupiny jsou nejčastěji postiženy dlouhodobou nezaměstnaností, která je chápána jako ekonomicky a sociálně nežádoucí jev, který ovlivňuje nejen samotného uchazeče o zaměstnání, ale i jeho rodinu a okolí. Problémovým skupinám je nutno věnovat zvýšenou pozornost, zejména z důvodu obtížné umístitelnosti na trhu práce a časté ztráty zaměstnání [11].

### **2.4.2 Charakteristika jednotlivých problémových skupin**

#### **Dlouhodobě nezaměstnaní**

Jedná se o uchazeče, u kterých délka nezaměstnanosti přesáhla 6 měsíců (v zemích Evropské unie déle než 1 rok). Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí pracovní zkušenosti a pracovní návyky. Pravděpodobnost najít pro tyto osoby vhodné zaměstnání se snižuje s růstem handicapů a délkou nezaměstnanosti [12]. Dochází u nich k postupnému opuštění některých pracovních návyků, ztráta orientace v profesi, možná ztráta nezbytné fyzické kondice a vytrvalosti, menší atraktivita pro zaměstnavatele [6].

#### **Občané se změněnou pracovní schopností (osoby se ZP)**

Do kategorie osob se zdravotním postižením se zahrnují občané se změněnou pracovní schopností a občané se změněnou pracovní schopností s těžkým zdravotním postižením. Občanem se změněnou pracovní schopností je občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění. Občané s těžším zdravotním postižením mají potom mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění a mohou se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání. U osob se ZP se uvádí jako hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti postižení, nízká kvalifikace, snížená mobilita, nízká motivace, dlouholeté vyřazení z pracovního procesu a malý počet vhodných pracovních

míst [12].

### **Osoby starší padesáti let**

Uchazeči o zaměstnání starší padesáti let mají zhoršené postavení na trhu práce, neboť pro svůj vyšší věk se často setkávají s nezájmem zaměstnavatelů umístit je na volná pracovní místa. Tito uchazeči ovšem disponují pracovními zkušenostmi a dostatkem praxe, proto by neměli být zaměstnavateli odmítáni, neboť mohou být cennou pracovní silou. Zaměstnavatelé se na tyto osoby dívají často jako na málo flexibilní, málo přizpůsobivé a jejich nevýhodou bývá slabá nebo vůbec žádná znalost světového jazyka a horší znalost s počítačem [6].

### **Absolventi škol a mladiství**

Tato skupina osob patří k problémovým z důvodů chybějící praxe absolventů škol a nedostatečné kvalifikace mladistvých [6].

Počet mladých osob nově vstupujících na trh práce převyšuje ve většině zemí západní Evropy počet osob odcházejících do důchodu, a tak se nezaměstnanost koncentruje právě mezi nové populační ročníky. Není to ani tak přílivem mladých na trh práce (v posledních letech naopak tento počet v důsledku odeznění výsledku baby-boom 60. let klesá), ani jejich vysokými požadavky na mzdu. Spíše je to důsledek nedostatku jejich pracovních zkušeností a navíc i jejich tendence směřovat relativně často na nekvalifikovaná a málo kvalifikovaná místa v průmyslu a ve službách, charakterizovaná tradičně vysokou mírou obratu pracovní síly. Nezaměstnanost mladých lidí je vždy velkým problémem. Prodlužuje jejich adolescenci se všemi negativními důsledky pro ně samotné i pro jejich rodiny a pro společnost [17].

### **Osoby bez kvalifikace a s nízkou kvalifikací**

Představují osoby bez ukončeného vzdělání, nebo jen se základním vzděláním či zvláštní školou, s nedostatkem pracovních zkušeností a s malou sebedůvěrou. Osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací mají malou pravděpodobnost získat zaměstnání. Jsou umísťovány na sekundární trh práce, který je dostatečně nemotivuje

ke vstupu a setrvání v pracovním poměru. Z tohoto důvodu jsou častými uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce. Délka trvání nezaměstnanosti je zařazuje obvykle mezi dlouhodobě nezaměstnané [6].

### **Ženy**

Ženy tvoří rizikovou kategorii, která je v jednotlivých vlnách propouštění první na řadě (spolu s mladistvými bez pracovních zkušeností), a jen obtížně se na trh práce vrací. A to i tehdy, je-li jejich pracovní kariéra přerušena nikoliv ztrátou práce, ale mateřstvím. Často jsou ženy směřovány do zaměstnání ve službách a na pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou či sdílením práce [3].

### **Osoby společensky nepřizpůsobivé**

Mezi osoby společensky nepřizpůsobivé patří osoby vracející se z léčeben (protialkoholní, protitoxikomanské), po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody apod. Dále sem řadíme uchazeče, kteří mají problémy s dojížděnkou do zaměstnání (nerozhoduje pouze vzdálenost, ale také čas, peníze, popř. děti), osoby, které mají problémy s bydlením, v rodinném životě atd. O tyto osoby zaměstnavatelé většinou nejeví zájem, a z toho důvodu se obtížně na trhu práce umisťují a přispívají k dlouhodobé nezaměstnanosti [6].

### **Osoby romské národnosti**

Romové ve většině případů nejsou ochotní spolupracovat, potlačit svoji agresivitu a nevytváří si pracovní návyky. Z tohoto důvodu je zaměstnavatelé nemají zájem zařadit do pracovního poměru. Jedná se o skupinu osob, která přispívá k dlouhodobé nezaměstnanosti [6].

### **Osoby, které nemají zájem o práci**

Tvoří zvláštní skupinu dlouhodobě nezaměstnaných, jsou to většinou lidé bez potřeby seberealizace, kteří nechtějí pracovat, protože rozdíl mezi pracovními příjmy a sociálními dávkami je nedostatečný, a jsou závislí na podpoře. Dále sem patří i ti, kteří

si přivydělávají v šedé ekonomice a evidují se na úřadu práce, protože tak mají právo na zdravotní a důchodové pojištění [6].

## **2.5 Státní instituce a jejich systém služeb v oblasti zaměstnanosti**

### **2.5.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR)**

Ministerstvo práce a sociálních věcí vzniklo v roce 1968, znovu bylo obnoveno v roce 1990. MPSV má v oblasti zaměstnanosti na starosti trh práce, poradenství a zprostředkovávání, financování služeb zaměstnanosti, zajištění programů Evropského sociálního fondu.

K tomu MPSV využívá odbory:

- **Odbor trhu práce** - vypracovává koncepci státní politiky zaměstnanosti. Zabezpečuje a koordinuje aktivní politiku zaměstnanosti, analýzu, statistiku a prognózy trhu práce, zaměstnávání českých občanů v zahraničí a zahraničních zaměstnanců v ČR.
- **Odbor poradenství a zprostředkování** - koncepčně a metodicky řídí oblast poradenství, rekvalifikace, další profesní přípravy a zprostředkování práce.
- **Odbor financování služeb zaměstnanosti** - zajišťuje neinvestiční výdaje a souhrnné rozpočty, vytváří metodické, organizační, finanční a technické podmínky pro činnost úřadů práce, zajišťuje modernizaci služeb zaměstnanosti a oblast informatiky na úseku služeb zaměstnanosti.
- **Odbor metodiky a správního řízení** - zpracovává návrhy zásad právních předpisů o zaměstnanosti a řeší problémy spojené se správním řízením v této oblasti. Metodicky řídí úřady práce na úseku práva.
- **Odbor implementace programů ESF** - zajišťuje řízení projektů ESF. Provádí kontrolu a ověřování plateb [29].



## 2.5.2 Úřady práce

Úřady práce (ÚP) jsou územním orgánem státní správy, jejichž nadřízeným orgánem je MPSV ČR - Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce. Právním podkladem vzniku úřadů práce bylo zákonné opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce.

Úřad práce nemá vlastní právní subjektivitu, je organizační složkou státu zabezpečující realizaci státní politiky zaměstnanosti (viz zákon č. 216/2000 Sb.). ÚP je rozpočtovou organizací - svými příjmy a výdaji napojen přes kapitolu 313 Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na státní rozpočet ČR. Činnosti úřadu práce jsou stanoveny v § 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

### **Funkce úřadů práce:**

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst; podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;

- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie, ani jejich rodinnými příslušníky;
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracují s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správou a ostatními orgány státní správy;
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce [29].

## 2.6 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti představuje soubor opatření, prostřednictvím kterých jsou spoluvytvářeny podmínky pro rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Úsilí politiky zaměstnanosti je soustředěno na sladění nabídky a poptávky na trhu práce, na zpružnění vazeb působících mezi nimi. Její funkce je především podpurná a je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů [25].

Politika zaměstnanosti začala být klíčovým nástrojem vládní podpory a prosazování práv občanů, udržování politické stability a sociální rovnováhy [26].

Politikou zaměstnanosti se Evropská unie snaží dosahovat co nejvyšší možné míry zaměstnanosti, zvyšovat počet pracovních míst a také jejich zkvalitňování. Jejím cílem je napomáhat státům ke snižování nezaměstnanosti, přičemž národní politiky zaměstnanosti zůstávají plně v kompetenci jednotlivých zemí, a v některých případech se od sebe dosti liší.

Politiku zaměstnanosti charakterizuje zaměření na tyto aktivity:

- **na rozvoj infrastruktury trhu práce** (prostřednictvím sítě specializovaných institucí, kterými jsou úřady práce a instituce zprostředkující zaměstnání, jejichž úkolem je poskytovat zprostředkovatelské, informační a poradenské služby);
- **podporuje tvorbu nových pracovních míst a pracovních činností** (poskytuje finanční podpory na vznik nových pracovních míst pro zaměstnavatele, začínající podnikatele atd.);
- **zaměřuje se na zvýšení adaptibility pracovní síly** (s ohledem na strukturální nezaměstnanost se jeví požadavek adaptibility a mobility jako jeden z nejdůležitějších, doplněný o nutnost celoživotního vzdělávání a přizpůsobování se měnícím se požadavkům společnosti, k čemuž politika zaměstnanosti přispívá podporou rekvalifikačních kurzů);
- **podílí se na zabezpečení životních podmínek** osob, které se staly dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti [14].

Výše uvedené první tři aktivity jsou vyjádřením směřování k podpoře aktivního přístupu pracovníka na trhu práce. Naproti tomu čtvrtá aktivita je spojena se zabezpečením nezaměstnaného s cílem nahradit ztrátu pracovního příjmu v souvislosti se ztrátou zaměstnání. Cílem je pracovníkovi dát možnost najít si pracovní uplatnění odpovídající jeho ekonomickým a kvalifikačním požadavkům [14].

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na dvě odlišné složky:

- **Aktivní politika zaměstnanosti**, (dále jen APZ);
- **Pasivní politika zaměstnanosti**, (dále jen PPZ).

Cílem výše uvedených složek politiky zaměstnanosti je zmírňovat napětí na trhu práce [36].

Dnem 1.10.2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

## 2.7 Aktivní politika zaměstnanosti

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako účelné a selektivní vládní intervence ve snaze o dosažení cílů efektivnosti a / nebo rovnosti pomocí přímých nebo nepřímých zásahů, které poskytují práci nebo zvyšují zaměstnatelnost znevýhodněných osob na pracovních trzích [34].

Aktivní politika zaměstnanosti je dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným [6].

Aktivní politika zaměstnanosti je založena na upřednostnění preventivních a aktivních opatření před pasivním přístupem, kdy uchazečům o zaměstnání jsou pouze vypláceny dávky hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. Snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti, podněcuje hledání nových forem a metod využívání lidských zdrojů, podporuje sledovaný směr hospodářského rozvoje a umožňuje zapojení jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání.

Pozitivní vliv má jak na osobu nezaměstnaného, tak na celou společnost. Nezaměstnanému pomáhá na trhu práce získat zaměstnání nebo alespoň zvýšit jeho zaměstnatelnost, přispívá k zapojení jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání, kterým poskytuje také široký rozsah poradensko-informačních služeb. V neposlední řadě rovněž přispívá k návratu prostředků zpět do rozpočtu ve formě odvodu daní a poplatků [28].

Podle Sirovátky lze rozlišit pět základních typů programů:

- **rekvalifikační opatření** hrají důležitou roli nejen na pracovních trzích s nedostatkem volných pracovních míst, ale souvisí především s rostoucí nutností celoživotního vzdělávání a přizpůsobování se pracovní síly;
- **aktivace** hraje důležitou úlohu v politikách trhu práce všech evropských zemí, je souborem metod a opatření s cílem aktivovat pracovní sílu a motivovat ji k účasti nebo návratu na trh práce;
- **programy tvorby pracovních míst** lze rozdělit na tvorbu pracovních míst ve veřejném sektoru, v soukromém sektoru a ve formě pomoci začínajícím podnikatelům;
- **preventivní opatření**;
- **konzultační činnost a poradenství**.

Úsilí APZ je vynaloženo na zvýšení (růst) zaměstnanosti, vytváření nových pracovních míst a vyrovnání přístupu k různým sociálním skupinám [19]. Snahou aktivní politiky zaměstnanosti je snížení celkové míry nezaměstnanosti. [32].

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je aktivně ovlivňovat žádoucí rozvoj efektivní zaměstnanosti a zabraňovat zvyšování nezaměstnanosti. Mezi hlavní faktory, které ovlivňují dosažení cílů, patří:

- dostatečný rozsah aktivních opatření (při nedostatečném rozsahu může dojít k tomu, že do opatření budou zařazováni pouze osoby „nejschopnější“);
- vhodná struktura aktivních opatření (tj. poradenství, tvorba míst, s ohledem na situaci na trhu práce a charakter nezaměstnanosti - podíl její frikční, cyklické, strukturální složky);
- především roste význam opatření u strukturální složky nezaměstnanosti (kde je nutnost, aby se pracovní síla přizpůsobila měnícím se podmínkám na pracovním trhu);
- vhodná cílenost aktivních opatření (aktivní politika svou povahou je zacílená především na obtížně umístitelné subjekty, to je také základní podmínkou její

efektivnosti);

- dostatečná kvalita aktivních opatření (cílem opatření je přispět subjektům ohroženým na trhu práce ke zlepšení jejich postavení na trhu, jednou z cest může být kombinace jednotlivých opatření) [29].

Nezaměstnanost má výraznou sociální finalitu, má své ekonomické a sociální aspekty, které se navzájem prolínají. Politika zaměstnanosti patří mezi specifickou oblast, neboť vytváří opatření proti eskalaci nezaměstnanosti, a patří svým způsobem do systému záchranné sociální sítě. Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil, a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti [7].

Základní ekonomický rámec politiky zaměstnanosti tvoří:

- rozsah ekonomických aktivit a tím i absorpční schopnost trhu práce;
- cena pracovní síly;
- probíhající strukturální změny národního hospodářství, které mění povahu nabídky pracovních příležitostí v různých regionech pro různá povolání;
- výše finančních prostředků uvolňovaných na politiku zaměstnanosti;
- míra nezaměstnanosti – obecně platí, čím je vyšší míra nezaměstnanosti, tím méně prostředků zbývá na aktivní složku politiky zaměstnanosti [7].

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti [24].

Účelnost, účinnost a efektivnost aktivní politiky zaměstnanosti je potřeba hodnotit především prostřednictvím vlivu na společnost, tj. jak úspěšná je v počtu uchazečů, kteří se vrátili na pracovní trh a do jaké míry se podařilo snížit nezaměstnanost [23].

## 2.7.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

### Rekvalifikace

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

Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění). Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. (§ 109 zákona o zaměstnanosti, vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb.).

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání ve:

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

Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna

i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců [29].

### **Investiční pobídky**

- hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění
- dotace na rekvalifikace zaměstnanců podle „Rámcového programu pro podporu vzniku a rozšíření technologických center a center strategických služeb“ [29].

### **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP.

Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění [29].

### **Společensky účelná pracovní místa**

Účel a charakteristika vytváření nebo vyhrazení společensky účelných pracovních míst (SÚPM) je vymezena § 113 zákona o zaměstnanosti.

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení



samostatně výdělečné činnosti uchazečem.

Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

SÚPM se rozumí:

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

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. ÚP jej může poskytnout ve formě:

- návratného příspěvku;
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů;
- jiného účelově určeného příspěvku;
- částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění [29].

### **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 výše zákona o zaměstnanosti). Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce, může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává [29].

### **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program, a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy [29].

### **Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna pro osoby se zdravotním postižením.

Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Může se jednat i o CHPM v domácnostech osob se zdravotním postižením. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. CHPM musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce na takto vytvořená místa poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Maximální výše příspěvků je stanovena § 75 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok.

Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich

specifických potřeb, např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení atd. CHPD musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD. Maximální výše příspěvků je stanovena § 76 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok.

Kromě sociálně psychologických efektů má aktivní politika zaměstnanosti také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory na výdajích státu za jeho zdravotní pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i zvýšení koupěschopnosti, což má další kladný vliv na státní rozpočet [29].

## **2.8 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika pracovního trhu zahrnuje nejrůznější formy kompenzace ztráty výdělků v nezaměstnanosti, které tvoří:

- systém pojištění v nezaměstnanosti, tzv. podpory v nezaměstnanosti, jejichž úkolem je přispívat k vytváření sociálně přijatelných podmínek pro nezaměstnané;
- systém státní pomoci v nezaměstnanosti, tj. systém dávek sociální pomoci [1].

Podpory v nezaměstnanosti vznikly za účelem umožnit osobám, které ztratily zaměstnání, finančně překonat nezaměstnanost a najít si nové pracovní místo. Smyslem je nezaměstnanému poskytnout určitou dobu na to, aby nemusel přijmout zrovna první pracovní nabídku. Nevýhodou podpor je skutečnost, že jejich existence způsobuje vyšší nezaměstnanost, než kdyby je stát neposkytoval [1].

Výplata podpor v nezaměstnanosti je v různých zemích EU různě časově omezena

a jejich výše závisí nebo nezávisí na výši příjmu z posledního zaměstnání. Dávky sociální pomoci mohou nebo nemusí být vázány na tzv. sociální potřebnost, jejich hlavním úkolem je zajistit subjektu určitou minimální životní standard spojený rovněž s časovým omezením [13].

## 2.9 Český trh práce a EU

V roce 2004 se Česká republika stala členskou zemí Evropské unie, a proto mají procesy, které probíhají na evropském trhu práce, svůj odraz i na českém trhu práce.

K významným evropským procesům trhu práce patří:

### **Evropská strategie zaměstnanosti**

Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ, European Employment Strategy-EES) byla zahájena v roce 1997 a představuje hlavní nástroj realizace evropské politiky zaměstnanosti. Koordinuje úsilí jednotlivých členských států jak z hlediska cílů, tak z hlediska nástrojů, je ročně aktualizována ve Směrnících v oblasti zaměstnanosti (Employment Guidelines), které ovšem nejsou závaznými normami, ale spíše „vodítkem“ za účelem naplnění společného cíle v oblasti trhu práce. Konkrétní postupy jsou předmětem zpracování jednotlivých členských států s cílem dosáhnout priority s přihlédnutím ke specifickým podmínkám dané země [26].

Na zvláštním listopadovém zasedání Evropské rady v roce 1997 došlo k přijetí prvních společných směrnic zaměstnanosti [11].

Směrnice jsou rozděleny do čtyř pilířů:

**První pilíř: Zaměstnatelnost** - zaměřen na zajištění schopnosti a způsobilosti nezaměstnaných ke vstupu na trh práce a na jejich motivaci k hledání, přijetí a udržení zaměstnání;

**Druhý pilíř: Podnikatelství** - zaměřen na zjednodušení pravidel a předpisů pro zakládání a provozování podniků a na vytváření příznivých podmínek a daňových systému k tvorbě nových pracovních míst;

**Třetí pilíř: Adaptabilita** - zaměřen na podporu modernizace organizace práce a schopnost podniků a také lidí přizpůsobovat se strukturálním a technologickým změnám na trhu práce;

**Čtvrtý pilíř: Rovné příležitosti** - zaměřen na podporu rovných šancí a rovných příležitostí pro muže a ženy a možnost sladit pracovní a rodinný život [11].

Na Evropskou strategii zaměstnanosti úzce navazuje Národní plán zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti ČR, který se každý rok obnovuje. Investice do lidských zdrojů, do vzdělávání, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti budou v České republice realizovány prostřednictvím ESF, jehož využití je zahrnuto ve třech programových dokumentech. V první řadě se jedná o Sektorový operační program rozvoje lidských zdrojů, dále pak o Jednotný programový dokument pro region NUTS 2 Praha a částečně též o Společný regionální operační program [29].

### **Evropský proces sociálního začleňování**

Tento proces je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti těch skupin obyvatelstva, které stojí zcela mimo trh práce (osoby vyloučené) [11].

Oba procesy spolu úzce souvisejí, neboť jsou zaměřeny na snižování nezaměstnanosti (především dlouhodobé), a na zamezení vylučování lidí z trhu práce a ze života společnosti [11].

## **2.10 Evropský sociální fond**

Na podporu financování aktivit a opatření přijatých v rámci Evropské strategie zaměstnanosti a Evropského procesu sociálního začleňování jsou v členských zemích využívány prostředky ze strukturálních fondů.

Nejvýznamnějším fondem na podporu politiky zaměstnanosti a sociálního začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva do společnosti je Evropský sociální fond (ESF), který byl založen již v roce 1960 [11].

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 [30].

Fond pomáhá členským zemím plnit společně dohodnuté cíle při tvorbě nových míst, je zaměřen na investice do rozvoje lidských zdrojů – na rozvíjení či obnovu zaměstnatelnosti lidí [28].

#### **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;
- zavedení 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 [31].

Z Evropského sociálního fondu (ESF) jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.

- rekvalifikace nezaměstnaných;
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel;

- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance;
- podpora začínajícím OSVČ;
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti;
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání;
- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele;
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky;
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia;
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další [28].

### **Základní programy Evropského sociálního fondu**

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

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA) [29].

### **Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**

Globální cíl Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“ je rozveden ve specifických cílech, které budou naplňovány prostřednictvím jednotlivých prioritních os.

První specifický cíl „**Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů**“ je naplňován prostřednictvím prioritní **osy 1 Adaptabilita**. Tato prioritní osa je zaměřena především na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoj odborných znalostí,

kvalifikace a kompetence zaměstnanců a zaměstnavatelů a rozšiřování možností pro uplatnění pružnějších forem zaměstnávání. Tato prioritní osa bude realizována prostřednictvím dvou oblastí podpory:

- zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků;
- zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů restrukturalizovaných podniků.

Druhý specifický cíl **„Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti“** je naplňován prostřednictvím prioritních **os 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce**. Tyto prioritní osy směřují především k zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti. Tyto prioritní osy zahrnují dvě oblasti podpory:

- posílení aktivních politik zaměstnanosti;
- modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj.

Třetí specifický cíl **„Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených“** je naplňován prostřednictvím prioritní **osy 3 Sociální integrace a rovné příležitosti**. Tato prioritní osa je zaměřena zejména na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo přímo osobám sociálně vyloučeným. Tato prioritní osa bude realizována prostřednictvím čtyř oblastí podpory:

- podpora sociální integrace;
- podpora sociální integrace romských komunit;
- integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce;
- rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života [29].



## **3 METODIKA**

Cílem diplomové práce je zhodnotit rozsah, strukturu a cílenost realizovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) sloužících ke snižování nezaměstnanosti a k rozvoji lidských zdrojů na trhu práce ve vybraném regionu. Budou nastíněny možnosti, jak řešit dopady hospodářské krize na trh práce.

### **3.1 Dílčí cíle práce**

- charakteristika regionu, vývoj a analýza situace na trhu práce v letech 2009 – 2010. Popsat negativní dopady hospodářské krize na vývoj nezaměstnanosti v regionu Tábor;
- rozbor, analýza realizovaných nástrojů APZ na trhu práce na Táborsku;
- zhodnotit cílenost a účelnost realizovaných nástrojů APZ a projektů ESF sloužících ke snižování nezaměstnanosti, vliv na zmírnění negativních dopadů hospodářské krize na regionálním trhu práce;
- provést řízené rozhovory s pracovníky ÚP v Táboře, kteří se specializují na výkon agendy aktivní politiky zaměstnanosti a realizaci projektů ESF, jejich vlastní zhodnocení přínosu nástrojů APZ , realizovaných projektů na trhu práce.

### **3.2 Pracovní hypotézy**

- dopady hospodářské krize měly malý vliv na nárůst a vývoj nezaměstnanosti na regionálním trhu práce;
- účinnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v daném regionu je málo efektivní;
- úřad práce má dostatek finančních prostředků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a realizované projekty ESF, a tím může pozitivně ovlivňovat snížení počtu nezaměstnaných a mírnit negativní dopady hospodářské krize.

### 3.3 Metodický postup

Prvotním zdrojem informací při tvorbě diplomové práce, zejména pro teoretickou část, bylo studium odborné literatury, která mi byla doporučena vedoucím práce. Knihy byly získány z akademických a veřejných knihoven, některé tituly pocházejí z osobního vlastnictví studenta. Další tématicky vhodné informace byly čerpány z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a dalších uvedených zdrojů v seznamu literatury. Na základě prostudované literatury byl vytvořen literární přehled na zvolené téma.

Dalším krokem bylo získávání dat a informací potřebných pro vlastní, praktickou část diplomové práce. Objektem zkoumání praktické části byl Úřad práce v Táboře a zmapování, analýza regionálního trhu práce a uplatňování jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Pro charakteristiku regionu Tábor byla využita data a informace z internetových stránek Českého statistického úřadu a interních materiálů Úřadu práce v Táboře.

Prostřednictvím internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky byly využity informace o příslušných zákonech, vyhláškách a nařízeních vztahujících se k problematice politiky zaměstnanosti.

Analýzy, zprávy, interní materiály místního úřadu práce, schůzky a rozhovory s pracovníky ÚP Tábor byly rozhodujícími podklady pro zmapování zvolené problematiky. Získaná data byla využita při analyzování ukazatelů v oblasti trhu práce v regionu (míra nezaměstnanosti, počet nezaměstnaných apod.) a v oblasti nástrojů APZ (rozbor, struktura, účelnost využití, zaměřenost na konkrétní, specifikované skupiny uchazečů apod.). Průměrné hodnoty vybraných ukazatelů trhu práce, výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v regionu byly porovnány s hodnotami Jihočeského kraje a České republiky.

Dle analyzovaných informací byla sestavena SWOT analýza regionálního trhu práce a navrženy konkrétní opatření, která by mohla vést ke snížení nezaměstnanosti v daném

regionu (odstranění slabých stránek) a posílit rozvoj místních lidských zdrojů.

Byly uskutečněny rozhovory s pracovníky ÚP v Táboře, kteří se v rámci své pracovní náplně zabývají agendou aktivní politiky zaměstnanosti a realizací projektů z ESF.

V diplomové práci bylo navázáno na závěry analýzy vývoje situace na místním trhu práce od roku 2003 do roku 2008, která byla předmětem mé bakalářské práce.

Potřebná a analyzovaná regionální data jsou z roku 2009 a 2010, novější údaje v době tvorby mé diplomové práce nebyly k dispozici (především celorepublikové srovnání – poslední dostupná data za první pololetí roku 2010).

Obrázky a tabulky byly zpracovány v programu Excel.

## **4 CHARAKTERISTIKA REGIONU TÁBORSKO**

### **Území**

Svou rozlohou (1 326 km<sup>2</sup>) se region Tábor řadí na páté místo v Jihočeském kraji, ale počtem obyvatel (103 tisíce), stejně jako hustotou osídlení, na místo druhé. V rámci Jihočeského kraje hraničí s Českobudějovickým, Píseckým a Jindřichohradeckým regionem, na východě sousedí s krajem Vysočina (okres Pelhřimov) a na severu se Středočeským krajem (okresy Benešov a Příbram) [27].

### **Doprava**

Z hlediska polohy v rámci Jihočeského kraje je okres Tábor na hlavním urbanizačním koridoru Jihočeského kraje. Tento koridor je vymezen okolo trasy dálnice D3, rychlostní komunikace R3 a železničním koridorem. Jedná se o koridor nejen významu nadregionálního, ale také významu evropského. Kromě druhého největšího města Jihočeského kraje se na tomto koridoru nachází i město České Budějovice. Okolí města Tábor nabízí díky tomu značný potenciál rozvojových ploch v rámci Jihočeského kraje, a to hlavně v oblasti komerčních a průmyslových funkcí. S tím souvisí i předpokládaný rozvoj smíšené a obytné funkce.

Je možné předpokládat, že další rozvoj tábořské aglomerace v souvislosti s rozvojem dopravního koridoru se promítne i do rozvoje obcí, které se nacházejí v těsném sousedství města Tábor a tábořské aglomerace.

### **Populace**

Ke konci 3. čtvrtletí roku 2010 bylo v regionu Tábor 103 059 trvale bydlících obyvatel (viz tabulka 1). Proti stavu na konci 3. čtvrtletí 2009 se tak počet obyvatel zvýšil o 80 osob.

**Tabulka 1: Počet obyvatel v okresech Jihočeského kraje v 1.- 3. čtvrtletí 2010**

	Kraj celkem	v tom okresy						
		Č. Budějovice	Č. Krumlov	J. Hradec	Písek	Prachatice	Strakonice	Tábor
<b>ZÁKLADNÍ ÚDAJE</b>								
Rozloha v km <sup>2</sup>	10 057	1 639	1 615	1 944	1 127	1 375	1 032	1 326
Počet obcí	623	109	46	106	75	65	112	110
Počet částí obcí	1 980	333	215	289	260	271	263	349
<b>OBYVATELSTVO</b>								
<b>Počet obyvatel</b>	638 291	187 259	61 661	93 183	70 667	51 515	70 677	103 059

*Zdroj: autorka, data ČSÚ*

Podle počtu obyvatel (103 tis. osob) je okres druhým největším okresem kraje. Stejně tak hustotou osídlení, kde na 1 km<sup>2</sup> žije 77 osob. V samotném městě Tábor má hlášený trvalý či dlouhodobý pobyt téměř 36 tisíc obyvatel, což při zohlednění obyvatelstva v dalších 7 městech znamená téměř 70 % podíl městského obyvatelstva v okrese. V dlouhodobém vývoji od roku 1990 se počet obyvatel téměř rovnoměrně snižoval až do roku 2005. Přitom pokles znamenal úbytek obyvatel z téměř 104 tisíc v roce 1991 na 102,2 tisíc v roce 2005. Příčinou tohoto vývoje byla přirozená měna obyvatelstva, kdy počet zemřelých převyšoval počet živě narozených až o 350 osob (v roce 1995). Tento negativní vliv byl částečně eliminován kladným saldem stěhování, které je od roku 2006 hlavním zdrojem zvyšování počtu obyvatel. Od roku 2007 dochází k pozitivní změně i u přirozené měny ( ke 30. září 2010 to bylo 46 osob).

Z územně správního pohledu se okres člení na 110 obcí, z nichž 8 má statut města (Tábor, Sezimovo Ústí, Bechyně, Mladá Vožice, Soběslav, Veselí nad Lužnicí, Planá nad Lužnicí, Chýnov) a dvě status městys (Borotín, Malšice).

### **Průmysl**

Táborský region lze označit za průmyslově-zemědělský, je to druhý nejprůmyslovější okres v rámci kraje. Průmyslová výroba je soustředěna převážně do Táborské aglomerace (Tábor – Sezimovo Ústí – Planá nad Lužnicí), která je propojena autobusovou i železniční dopravou, a proto problém dopravy zde není tak aktuální jako v jiných částech okresu jako je Bechyňsko, Mladovožicko nebo Jistebnicko. V regionu

Tábor podniká druhý nejvyšší počet ekonomických subjektů v kraji (po regionu České Budějovice), ke 30. září 2010 jich bylo ve statistickém Registru ekonomických subjektů evidováno více než 25,5 tis. subjektů. K největším podnikům v okrese patří Maso Planá, a. s., Madeta, a. s., Brisk Tábor, a. s., RWE Transgas, a. s., Kovosvit MAS, a. s., SILON spol. s r. o.

### **Zemědělství**

Okres lze označit za průmyslově zemědělský. Zemědělská půda činí cca 60 % z celkové výměry okresu a lesní půda cca 30 %. Okres se nachází v mírném klimatickém pásmu, což je přínosem právě pro zemědělství, zejména v nižších polohách lze pěstovat i poměrně náročné plodiny. Živočišná výroba je zaměřena hlavně na produkci mléka, hovězího a vepřového masa, drůbežního masa a vajec.

### **Sociální oblast**

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda zaměstnance v Jihočeském kraji za rok 2010 činila 20 274 Kč (celorepubliková průměrná hrubá měsíční mzda byla ve výši 23 078 Kč). Průměrný měsíční nárok na podporu v nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v roce 2010 byl ve výši 4 878 Kč (celorepublikový průměr činil 5 720 Kč).

### **Mikroregiony Tábořska**

Region Tábor se podle stanovené metodiky dělí od června roku 1995 na sedm mikroregionů. V jednotlivých regionech je různá ekonomicko-hospodářská situace, což se odráží i v míře nezaměstnanosti v mikroregionech. Největším a nejvíce soběstačným z hlediska trhu práce je mikroregion Tábořsko. Tábořská aglomerace vznikla postupným rozšiřováním a srůstáním měst Tábor, Sezimovo Ústí a Planá nad Lužnicí podél jejich severojižní osy. Nejvýznamnějším sídlem této aglomerace je bývalé okresní město Tábor, které je politickým, administrativně správním, hospodářským, kulturním a vzdělanostním centrem celého regionu. V aglomeraci sídlí absolutně největší počet rozhodujících zaměstnavatelů regionu a i dopravní obslužnost tomu odpovídá (zaměstnanci se do zaměstnání i na vícesměnný provoz dopravují

bez problémů městskou hromadnou dopravou). V mikroregionu Tábořsko nalézají pracovní příležitosti i obyvatelé ostatních mikroregionů, což vede ke snížení nezaměstnanosti v oblastech Mladovožicka a Chýnovska.

**Bechyňsko** – centrem Bechyně, město keramiky a lázní, je jedno z nejstarších správních středisek v Čechách. Bechyňsko je průmyslově-zemědělský mikroregion. Nalézá se v sousedství okresu Písek a České Budějovice. Prosperita technicko-zemědělského mikroregionu Bechyňsko byla narušena zrušením vojenského letiště, a poté zrušením textilního závodu s rozhodujícím vlivem na trh práce v regionu. Ke zlepšení situace v zaměstnanosti přispěla výstavba nového komplexu tří lázeňských pavilonů.

**Chýnovsko** - centrem mikroregionu je druhé nejmladší město tábořského regionu Chýnov (ve smyslu období svého založení). Město leží na silnici číslo 19 z Tábora do Pelhřimova, 12 km východně od Tábora. Chýnovem prochází také železniční trať Tábor – Nová Cerekev - Jihlava. Díky své poloze nemají obyvatelé velké problémy s dojížděním za prací do okresního města, mohou využívat jak autobusovou, tak již zmiňovanou železniční dopravu. Chýnovem prochází také hlavní silniční trasa ve směru Tábor – Pelhřimov - Brno. Jedná se o zemědělskou oblast.

**Jistebnicko** - mikroregion se nachází v okrajové části okresu, sousedí s okresy Písek a Benešov, centrem jsou obce Jistebnice a Nadějkov. Oblast je výrazně zemědělsky orientovaná, stále zde přetrvává nedostatek průmyslové výroby a pracovních příležitostí. Vyšší nezaměstnanost je ovlivněna i obtížnou dopravní situací. Lidé zde žijící se musí spoléhat pouze na autobusovou dopravu. Z některých částí je nemožné dojíždět na směnný provoz. Omezené pracovní možnosti se nacházejí především v transformovaném zemědělském podniku nebo v lesním hospodářství.

**Mladovožicko** - město Mladá Vožice leží asi 20 km severovýchodně od Tábora. Mikroregion sousedí s okresem Benešov a Pelhřimov. Leží na křižovatce cest do Tábora, Pacova, Vlašimi a Votic (dále do Prahy). Oblast byla až do roku 1945 zcela zemědělskou oblastí. Nyní je oblastí průmyslově-zemědělskou. Míra nezaměstnanosti nedosahuje vysokých hodnot. Obyvatelé regionu se při dojíždění do zaměstnání

spoléhají pouze na autobusovou dopravu s možností dojíždění do Tábora. Mohou pracovat i v sousedním pelhřimovském a benešovském okrese.

Mikroregion **Soběslavsko** leží zhruba 20 km jižně od Tábora. Sousedí s okresem Jindřichův Hradec. Z hlediska výrobního zaměření se jedná o průmyslovo-zemědělský mikroregion. Průmyslové podniky jsou soustředěny hlavně ve městě Soběslavi a zásadním způsobem ovlivňují míru nezaměstnanosti v mikroregionu. Přímo městem prochází hlavní silnice E 55 vedoucí na jih do Českých Budějovic a na sever přes Tábor směrem na Prahu. Vyhovující je i autobusové a vlakové spojení především vzhledem k okresnímu městu.

**Táborsko** - město Tábor leží 60 km severně od Českých Budějovic (centra jižních Čech). Jedná se o druhé největší město Jihočeského kraje. Historické památky po celý rok přitahují turisty a návštěvníky z celého světa. Mikroregion Táborsko zaujímá největší část okresu Tábor. Jedná se o zemědělsko-průmyslový mikroregion, průmysl však převažuje. V tomto směru je významná aglomerace Tábor – Sezimovo Ústí – Planá nad Lužnicí. Zde je soustředěna většina podniků, které podstatným způsobem ovlivňují zaměstnanost nejen celé aglomerace, ale i ostatních částí okresu. Aglomerace je propojena nejen stavebně, ale i městskou hromadnou dopravou, čímž je zajištěna mobilita pracovních sil vzhledem k vícesměnnému provozu.

Mikroregion **Veselsko** je nejj jižněji položeným územím celého okresu Tábor. Leží v povodí řek Lužnice a Nežárky. Je důležitou silniční i železniční křižovatkou, prochází zde hlavní silniční a železniční trasa Praha – Tábor – České Budějovice, lze využít i vlakového spojení do sousedního okresního města Jindřichova Hradce.



## 5 ANALÝZA SITUACE NA TRHU PRÁCE NA TÁBORSKU

### 5.1 Zaměstnanost

Ekonomickou charakteristiku okresu přibližují počty jednotek v Registru ekonomických subjektů. Evidovaných 25,5 tisíc jednotek představuje 16,5 % z celého kraje a druhý nejvyšší počet v rámci jihočeských okresů. Procentuelní zastoupení subjektů v regionu Tábor je obdobné procentuelnímu zastoupení v rámci celého Jihočeského kraje. Stejný podíl dosahoval také počet ekonomicky aktivních osob, zjištěný při sčítání lidu v roce 2001. Aktuálnější data o počtu zaměstnaných (ovšem podle subjektů se sídlem v okrese) ukazují jednoznačně na dominantní postavení průmyslu. Z celkových počtů zaměstnanců připadá na tento sektor 40 %, což je výrazně více než ve většině ostatních okresů. Vyšší podíly zaměstnanců jsou v okrese také v zemědělství a obchodu, naopak nižší je zastoupení zejména ve službách.

**Tabulka 2: Ekonomické subjekty v Jihočeském kraji a regionu Tábor v 1.- 3. čtvrtletí 2010**

Registr ekonomických subjektů	Kraj celkem		okres Tábor	
Počet jednotek v RES celkem	155 105	100	25 535	100
<b>v tom:</b>	abs.	v %	abs.	v %
fyzické osoby	122 994	78	21 409	84
obchodní společnosti	13 925	9	1 717	7
družstva	695	0	59	0

*Zdroj: autorka, data ČSÚ*

V regionu Tábor podniká druhý nejvyšší počet subjektů v kraji (viz tabulka 2). Většina z nich je zaměřena na obchod, opravy motorových vozidel a výrobky pro domácnost, zpracovatelský průmysl, stavebnictví a činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu.

### 5.1.1 Výrazné personální pohyby (nárůst, úbytek) v oblasti zaměstnanosti u vybraných společností v táborském regionu

V tabulce 3 jsou uvedeny počty zaměstnanců vybraných firem Tábořska v roce 2009 a 2010. Během loňského roku došlo vlivem navýšení objemu zakázek a oživení výroby k nárůstu počtu zaměstnanců u některých společností v porovnání s předchozím rokem. U dalších podnikatelských subjektů docházelo nadále k poklesu počtu zaměstnanců vlivem probíhající hospodářské krize.

**Tabulka 3: Vývoj počtu zaměstnanců u vybraných společností**

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Stavy zaměstnanců ke dni 31.12.	
	2009	2010
<b>Brisk Tábor a.s.</b>	500	547
<b>LAUFEN CZ s.r.o., Bechyně</b>	358	386
<b>Domita a.s., Tábor</b>	162	147
<b>Servis – technika – Služby, Soběslav a.s.</b>	138	110
<b>MICRO-EPSILON Czech Republic, spol. s r.o., Bechyně</b>	68	88
<b>IDSC spol. s r.o., Mladá Vožice</b>	80	104
<b>HOCHTIEF CZ a.s., Paná nad Lužnicí</b>	373	350
<b>MJS a.s. Soběslav</b>	185	223
<b>Jítóna a.s. Soběslav</b>	282	309
<b>ELK a.s., Planá nad Lužnicí</b>	252	124

*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

### 5.1.2 Volná pracovní místa

#### Rok 2009

Nabídka volných míst poklesla oproti roku 2008 průměrně o 647 míst. Od ledna docházelo k postupnému snižování počtu volných míst, ke zvýšení nabídky ze strany zaměstnavatelů došlo až v měsících květen až červenec v důsledku oživení trhu práce vlivem sezónních prací v zemědělsko-zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a službách. Od srpna opět docházelo ke snižování počtu pracovních příležitostí ze strany

zaměstnavatelů až na prosincových 116 volných míst. Zaměstnavatelé poptávali nejvíce obchodní zástupce, kuchaře, číšníky, dále byl zájem o řidiče, pomocné nekvalifikované profese, montéry a odborné technické pracovníky, v sezóně byl dále zájem o stavební profese, konzerváře a dělníky pro dřevozpracující průmysl.

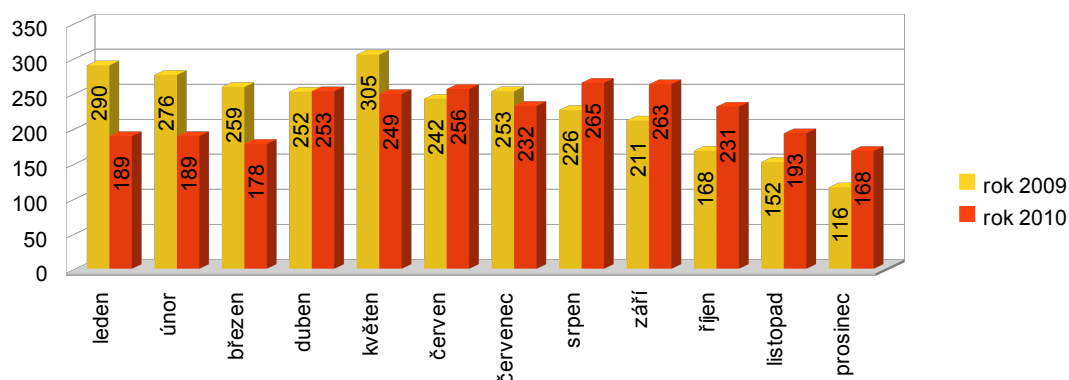
## Rok 2010

Nabídka volných míst poklesla oproti předchozímu roku průměrně o 7 míst. Od ledna docházelo k postupnému snižování počtu volných míst, ke zvýšení nabídky ze strany zaměstnavatelů došlo až v jarních měsících v důsledku oživení trhu práce vlivem sezónních prací v zemědělsko-zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a službách.

Od října opět docházelo ke snižování počtu pracovních příležitostí ze strany zaměstnavatelů až na prosincových 168 volných míst. Zaměstnavatelé poptávali nejvíce obchodní zástupce, kuchaře, číšníky, dále byl zájem o řidiče, odborné technické pracovníky, v sezóně byl dále zájem o stavební profese, konzerváře a prodavače.

Z obrázku 1 je vidět, jak se v jednotlivých měsících sledovaného období vyvíjela nabídka volných pracovních míst v důsledku vlivu hospodářské krize.

**Obrázek 1: Vývoj počtu volných pracovních míst k 31.12.**



*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

## 5.2 Nezaměstnanost

### 5.2.1 Míra nezaměstnanosti

Úřady práce (ÚP) a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) vypočítávají tzv. **míru registrované nezaměstnanosti:**

#### **Registrovaná míra nezaměstnanosti (MPSV)**

Registrovaná míra nezaměstnanosti je podíl, kde v čitateli je počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání, a ve jmenovateli součet zaměstnaných z VŠPS, počtu pracujících cizinců podle evidence MPSV a MPO a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání. Údaje o počtu zaměstnaných jsou počítány jako klouzavé průměry za posledních 12 měsíců.

Tato **registrovaná nezaměstnanost** se vypočítá jako součet registrovaných uchazečů o zaměstnání nesplňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané a registrovaných uchazečů o zaměstnání splňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané.

#### **Vývoj nezaměstnanosti**

##### **Rok 2009**

Světová hospodářská krize po celý rok 2009 negativně ovlivňovala vývoj nezaměstnanosti. Ve většině společností docházelo ke snižování počtu zaměstnanců, což se projevilo v nárůstu počtu evidovaných uchazečů na úřadu práce. Nabídky volných míst ze stran zaměstnavatelů byly také minimální.

Během průběhu roku 2009 se nezaměstnanost postupně navyšovala až na prosincové maximum 9,12 %, stejně tak rostl počet uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s předchozím rokem 2008 došlo ke zvýšení průměrného počtu nezaměstnaných o 1 738 uchazečů. Nově evidovaných uchazečů přibýlo v průměru o 59 a vyřazených nezaměstnaných ubylo v průměru o 19 osob. Na jedno volné místo připadalo průměrně

20,5 uchazeče, což znamenalo nárůst o 17,3 procentního bodu.

Průměrný podíl počtu uchazečů pobírajících příspěvek v nezaměstnanosti byl 44,2 % a průměrný měsíční nárok podpory v nezaměstnanosti činil 5.816 Kč.

### **Rok 2010**

Světová hospodářská krize jako v předchozím roce předchozí nadále negativně ovlivňovala vývoj nezaměstnanosti. Ve většině společností docházelo ke snižování počtu zaměstnanců, což se projevilo v nárůstu počtu evidovaných uchazečů na úřadu práce. Nabídky volných míst ze stran zaměstnavatelů byly minimální.

V průběhu loňského roku se nezaměstnanost dostala na své maximum již v únoru (10,07 %), stejně tak se zvýšil i počet uchazečů o zaměstnání. Po té docházelo k pomalému poklesu až na červnovou nejnižší hodnotu 8,52 %. K rapidnímu nárůstu počtu nezaměstnaných došlo v prosinci 2010.

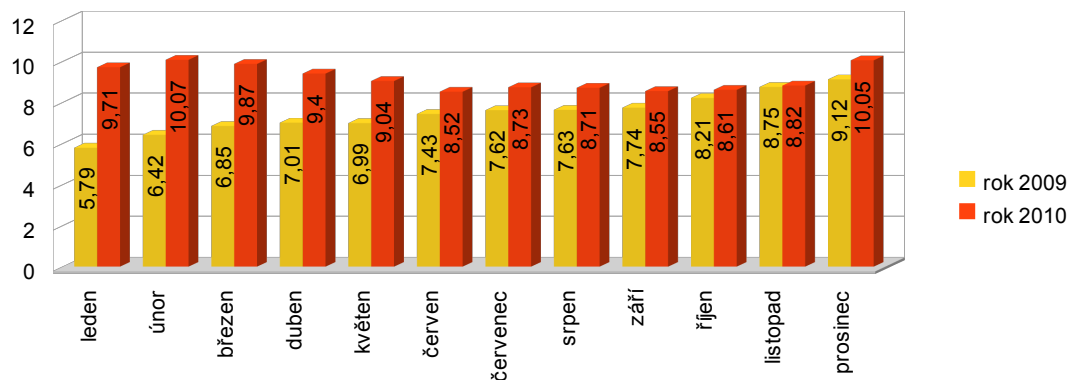
Ve srovnání s minulým rokem došlo ke zvýšení průměrného počtu nezaměstnaných o 796 uchazečů. Nově evidovaných uchazečů ale ubylo v průměru o 63 a vyřazených nezaměstnaných přibylo v průměru o 89 osob.

Průměrný podíl počtu uchazečů pobírajících příspěvek v nezaměstnanosti byl 33,5 % a průměrný měsíční nárok podpory v nezaměstnanosti činil 5.524 Kč.

Tento stav byl způsoben především probíhající hospodářskou recesí, ukončováním sezónních prací a ukončováním veřejně prospěšných prací v obcích. Nárůst nezaměstnanosti ke konci roku způsobily také změny, které v roce 2011 přináší novela zákona o zaměstnanosti – např. nižší podpora v nezaměstnanosti při „dobrovolném“ odchodu ze zaměstnání, zrušení možnosti souběhu pobírání odstupného a podpory v nezaměstnanosti, souběhu přivýdělku v době evidence na úřadu práce a podpory v nezaměstnanosti.

Z obrázku 2 vyplývá, že v roce 2009 míra nezaměstnanosti dosáhla nejvyšší hodnoty až v závěru roku - v prosinci (9,12 %), ale v roce 2010 byla nejvyšší hodnota zaznamenána již v měsíci únoru – 10,07 %. Porovnání meziročních nejnižších hodnot míry nezaměstnanosti zaznamenalo nárůst o 2,73 procentního bodu v roce 2010.

**Obrázek 2: Míra registrované nezaměstnanosti v regionu Tábor k 31.12. (v %)**



*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

### Nezaměstnanost v mikroregionech Táborska

Z tabulky 4 vyplývá, že nejvyšší míra nezaměstnanosti v roce 2010 byla dosažena v mikroregionu Jistebnicko, druhá nejvyšší hodnota byla na Soběslavsku. Nejnižší hodnotu vykázal mikroregion Mladovožicko.

**Tabulka 4: Nezaměstnanost v mikroregionech Táborska k 31.12.2010 (v %)**

Název mikroregionu	počet obyvatel	EAO	počet uchazečů		Míra nezaměstnanosti v %
			celkem	dosažitelná	z celkového počtu uchazečů
<b>Bechyňsko</b>	7 769	3 936	396	388	10,06
<b>Chýnovsko</b>	4 343	2 039	199	197	9,76
<b>Jistebnicko</b>	2 781	1 315	159	156	12,09
<b>Mladovožicko</b>	5 173	2 529	230	228	9,09
<b>Soběslavsko</b>	13 214	6 428	760	751	11,82
<b>Táborsko</b>	60 687	31 387	3 161	3 116	10,07
<b>Veselsko</b>	8 806	4 521	482	473	10,66

*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

## 5.2.2 Počet nezaměstnaných v evidenci ÚP

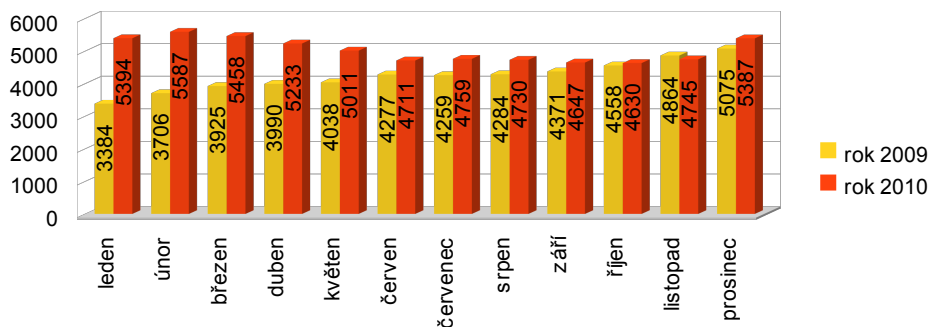
Uchazečem o zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Ke konci roku 2010 bylo evidováno 5 387 uchazečů o zaměstnání, oproti roku 2009 došlo ke stejnému datu k nárůstu o 312 osob.

Nejvíce nově evidovaných žádostí bylo přijato v roce 2009 již během prvního měsíce ledna (830 osob), nejméně nových žádostí bylo zaevidováno v měsíci květnu (470 osob). Počet uchazečů o zaměstnání během celého roku 2009 narůstal – z lednové hodnoty 3 384 osob bylo k poslednímu prosinci evidováno celkem 5 075 uchazečů o zaměstnání.

Rok 2010 nepřinesl výraznější pozitivní změnu – sice během roku docházelo k pomalému poklesu evidovaných uchazečů, nicméně od měsíce června docházelo opět k nárůstu. K poslednímu prosinci se počet nezaměstnaných ustálil na 5 387 evidovaných osob (viz obrázek 3).

**Obrázek 3: Počet nezaměstnaných v regionu Tábor k 31.12.**

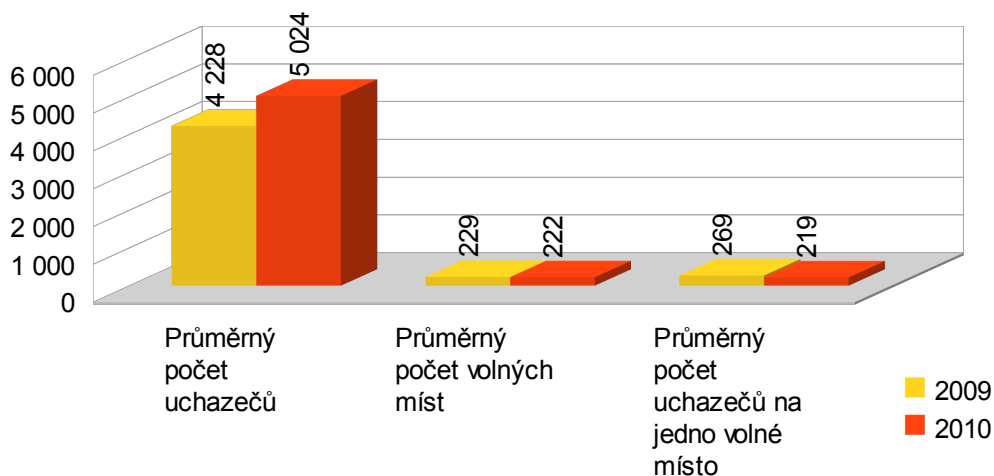


*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

Z obrázku 4 vyplývá, že v roce 2010 byl ještě více výrazný dopad hospodářské krize a stagnace na trhu práce – zatímco v předchozím roce na jedno volné pracovní místo připadalo průměrně 20,5 uchazeče, minulý rok již hodnota ukazatele narostla o 2,9 procentního bodu na 23,4 uchazeče. I ostatní níže uvedené ukazatele oproti roku

2009 zaznamenaly horší hodnoty.

**Obrázek 4: Ukazatele nezaměstnanosti – průměrné hodnoty**



*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

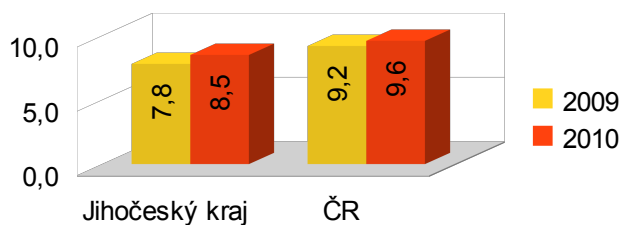
### 5.2.3 Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji a ČR

Míra nezaměstnanosti (MN) v tábořském regionu byla v roce 2009 nižší než celorepubliková (9,2 %), ale dosáhla vyšší hodnoty než byla hodnota MN Jihočeského kraje (7,8 %).

V minulém roce byla hodnota MN na Táborsku (10,1 %) v porovnání s celorepublikovou hodnotou (9,6 %) nepatrně vyšší, zároveň o 1,6 procentního bodu převýšila i krajskou hodnotu míry nezaměstnanosti (viz obrázek 5).

V celorepublikovém srovnání se region Tábor svou mírou nezaměstnanosti k 31. 12. 2009 zařadil na 27. místo (řazeno od nejnižších hodnot), o rok později poklesl až na 37.místo.

**Obrázek 5: Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji a ČR k 31.12. (v %)**



*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

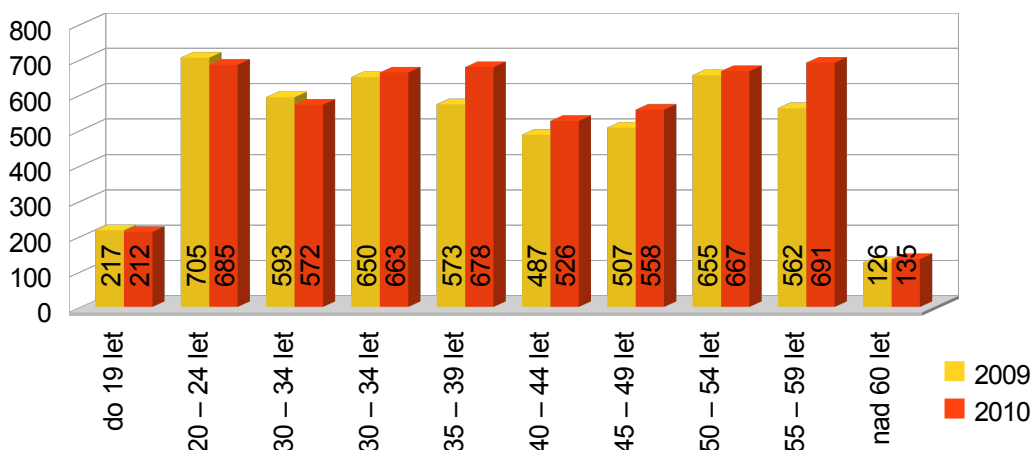


## 5.2.6 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Nejpočetnější věkovou skupinou v roce 2008 byly osoby ve věkovém rozmezí 20 – 24 let (407 osob), její podíl vůči všem nezaměstnaným činil 15,1 %, o rok později počet osob této věkové kategorie narostl na 705 osob v evidenci, a v roce 2010 byl zaznamenán nepatrný pokles na 685 osob.

Druhou nejpočetnější skupinou jsou již od roku 2004 uchazeči o zaměstnání ve věkovém rozmezí 50 let a více, jejich počet v evidenci každoročně vykazuje mírný nárůst. V roce 2009 bylo v dané věkové skupině evidováno celkem 1 217 uchazečů o zaměstnání, o rok později se ještě tento počet navýšil o dalších 141 osob (viz obrázek 6).

**Obrázek 6: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Tábor k 31.12.**



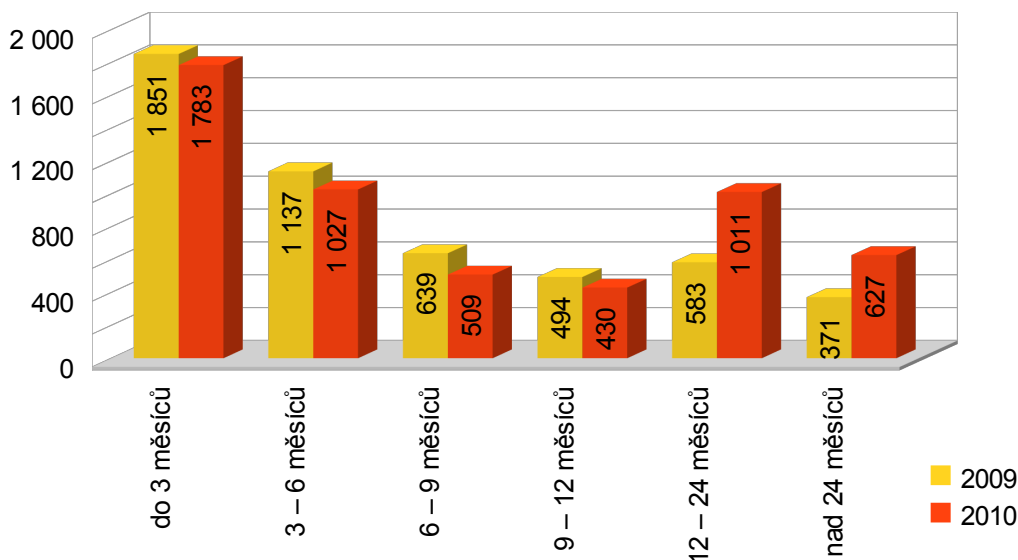
*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

## 5.2.7 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence

V této kategorii nedošlo k žádným změnám oproti předchozím rokům - nejpočetněji zaregistrovanou skupinou byly osoby s délkou evidence do 3 měsíců, jejich počet dosahoval hodnoty 1 851 registrovaných osob v roce 2009, o rok později byl zaznamenán pokles na 1 783 osob v evidenci ÚP.

Postupně rok od roku narůstá podíl dlouhodobě registrovaných osob na úřadech práce – skupinu tvoří uchazeči evidovaní déle než 5 měsíců (viz obrázek 7).

**Obrázek 7: Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v regionu Tábor k 31.12.**



*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

## 5.3 Rizikové skupiny na trhu práce

### Absolventi škol a mladiství

Absolventi škol jsou uchazeči, kteří ve většině případů mají nedostatek praxe, jsou nezkušení, neochotní přijmout odpovědnost. Dalším problémem je produkce studentů s kvalifikacemi, které nenacházejí na trhu práce uplatnění.

**V roce 2009** nejvyšší podíl absolventů tvořili studenti zemědělských oborů v zastoupení maturitního vzdělání i vzdělání s výučním listem. Svůj podíl v této skupině měli i absolventi oborů vysokých škol a VOŠ. Důvody, které ovlivňovaly vyšší počet těchto absolventů byly způsobeny především v postupném ubývání zemědělských podniků a v přechodu na soukromou formu podnikání, kde výnosy z těchto aktivit neumožňovaly větší zaměstnanost.

Dále se v evidenci nejčastěji objevovali absolventi strojírenských oborů. Situace v elektro oborech byla na podobné úrovni, absolventů v evidenci bylo přibližně stejné množství jako ve strojírenství. Kromě krize byl důvodem zvýšený zájem i nabídka oborů v předchozích letech. Trh práce ovšem požaduje praktické dovednosti, což čerství absolventi bez praxe nemohou splňovat, a přitom požadavky na odborné dovednosti je často možné získat právě pouze praxí.

Poslední nejpočetnější skupinou byli absolventi gastronomických oborů, kde převládal především obor „Kuchař-číšník“. V této oblasti se projevil úbytek pracovních míst i ten fakt, že absolventi přicházejí na trh práce s jinými představami, než je vlastní realita v podobě nabídky finančního ohodnocení, pracovního prostředí a pracovní doby. Relativně dobře se podařilo zaměstnat se absolventům ve dřevozpracujícím průmyslu a ve zdravotnických oborech.

**V roce 2010** se stejně jako v předchozím roce velmi výrazně zastoupenou skupinou stali absolventi zemědělských oborů. Velký podíl v této skupině tvořili absolventi s výučním listem, především s oborem vzdělání „Opravář zemědělských strojů“. Důvodem, který dlouhodobě ovlivňuje vyšší počty absolventů této skupiny, je především malé zastoupení podniků a podnikatelů věnujících se zemědělské produkci a s tím souvisejícími službami. Další vliv měla i volba oboru studia žáky ZŠ, kdy právě obor zaměřený na zemědělskou techniku je a byl často preferován chlapci a v posledních dvou letech s tímto oborem vzdělání vychází větší počet absolventů. Současný trh práce však nedokáže takové množství absolventů vstřebat.

Další, nejvíce zastoupenou skupinou absolventů, byla skupina s oborem vzdělání „Elektrotechnika“. V roce 2010 s oborem vzdělání zaměřeným na elektrotechniku byli evidováni převážně absolventi s výučním listem, a dále pak s maturitním vzděláním. V průběhu roku byly počty vysoké, ale s klesající tendencí.

Třetí výrazně zastoupenou skupinou byli absolventi v oblasti oborů gastronomie, především oborů „Kuchař-číšník“ a „Kuchař“. Vliv preference tohoto zaměření v předchozích letech se odrazil na současném vyšším stavu počtu vycházejících

absolventů. Objevuje se problém neochoty pracovat ve vystudovaném oboru za podmínek, které jsou zaměstnavateli nabízeny.

Ve všech zmiňovaných oblastech se v průběhu roku velmi výrazně stále projevovaly dopady hospodářské krize, kdy počty míst celkově klesaly, zejména ke konci roku. Ochota zaměstnavatelů přijímat absolventy škol byla stále menší. Tím hlavním důvodem byla a je absence praxe, kterou absolventi nemají šanci získat, pokud nebudou pracovat ve vystudovaném oboru. Jedná se o začarovaný kruh.

Značný vliv na pohyb a počty absolventů v evidenci ÚP má současný trend studovat, zvyšovat si a rozšiřovat si vzdělání. Proto i pokles počtu absolventů v průběhu roku byl ovlivněn tímto faktorem, tj. registrovaní absolventi se vraceli zpět do procesu soustavné přípravy na budoucí povolání.

Osoby mladší 25 let jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou nezkušení, bez dostatečné kvalifikace, a mají výrazně omezené možnosti uplatnění. Úřady práce řeší zaměstnávání této problémové skupiny tak, že zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru mladistvého nebo absolventa, poskytne plnou nebo částečnou úhradu mezd. Pro mladistvé a absolventy se především z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti realizují rekvalifikace, absolventská místa, motivační kurzy a poradenství

### **Fyzické osoby starší 50 let**

Osoby starší 50 let jsou uchazeči o zaměstnání, kteří disponují dostatkem praxe a pracovními zkušenostmi. Ovšem na trhu práce mají zhoršené postavení, zaměstnavatelé raději přijmou do pracovního poměru mladšího uchazeče, který je více flexibilní, umí se přizpůsobit různým stylům práce, zná světový jazyk a ovládá práci s počítačem. Problematické je pro tuto rizikovou skupinu zvýšení věkové hranice odchodu do důchodu. Od roku 2004 dochází k pozvolnému absolutnímu nárůstu osob starších 50 let.

## **Osoby se zdravotním postižením**

Osoby se zdravotním postižením (ZP) jsou uchazeči, kteří mají omezené uplatnění na trhu práce a omezenou přípravu k pracovnímu uplatnění. Příčinou nezaměstnanosti této problémové skupiny je snížená mobilita, nízká motivace, postižení, obtížné další vzdělávání, popřípadě vyšší nemocnost. Pro tuto skupinu se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce, jsou vytvářeny speciální místa pro osoby se ZP. Zdravotní stav této skupiny uchazečů je bariérou v uplatnitelnosti na trhu práce obzvláště v regionu s vysokým zastoupením průmyslové výroby.

## **Ženy**

Ženy tvoří rizikovou kategorii, která je v jednotlivých vlnách propouštění první na řadě a jen obtížně se na trh vrací. Jejich pracovní kariéra není přerušena jen ztrátou zaměstnání, ale i mateřstvím. Při volbě vhodného pracovního uplatnění musí zvažovat případné komplikace při organizování rodinného života a výchovy dětí.

Mladé ženy – absolventky jsou znevýhodňovány při hledání vhodného zaměstnání jednak pro nulovou pracovní zkušenost, ale zároveň potencionální zaměstnavatelé na ně nahlízejí jako na budoucí matky. Pokud určité zaměstnání může vykonávat muž či žena, zaměstnavatelé většinou přijdou muži.

## **Dlouhodobě evidovaní uchazeči**

Skupinu tvoří uchazeči evidovaní déle než 5 měsíců (do roku 2008 tuto skupinu tvořili uchazeči s evidencí nad 6 měsíců).

Důvody dlouhodobé nezaměstnanosti spočívají v nesouladu mezi charakterem pracovního místa a kvalifikačními a dovednostními předpoklady lidských zdrojů prohlubovaným speciálními požadavky zaměstnavatelů. Současný stav dlouhodobé nezaměstnanosti je následkem světové hospodářské krize, kdy v letech 2009 – 2010 byli zaměstnavatelé nuceni snižovat počty zaměstnanců, a dosud nebylo vytvořeno dostatečné množství nových pracovních pozic.

Porovnání počtu evidovaných osob uvedených skupin s problematickým uplatněním na trhu práce přináší tabulka 5.

**Tabulka 5: Počet osob s problematickým uplatněním na trhu práce**

Období	počet osob do 20 let	počet osob se ZP	počet osob s dlouhodobou evidencí	počet absolventů a mladistvých	Počet osob po MD nebo RD	počet osob starších 50 let	počet osob starších 55 let
<b>2009</b>	216	742	2 397	391	309	1 343	688
<b>2010</b>	218	798	2 830	378	259	1 493	826

*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

## 5.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje především na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a na snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti.

APZ je realizována především pomocí:

- nástrojů, které jsou určeny k umístění uchazečů o zaměstnání, tj. veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa;
- rekvalifikace jako nástroje vedoucí ke zvýšení zaměstnatelnosti prostřednictvím získávání nové kvalifikace, zvyšování, rozšiřování či prohlubování dosavadní kvalifikace;
- nástroje podporující udržení zaměstnanosti a určené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

## 5.4.1 Cíle APZ pro jednotlivá období

### Rok 2009

Na základě Normativní instrukce č. 14/2009 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009“ [39] měly být v maximální možné míře realizovány rekvalifikace jako nástroj vedoucí ke zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání prostřednictvím získávání nové kvalifikace a zvyšování, rozšiřování či prohlubování dosavadní kvalifikace. Veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa měly být nástroji doprovodnými.

Cílem APZ bylo zaměření se zejména na tyto skupiny nezaměstnaných:

- mladí do 20 let;
- starší 50 let věku;
- ženy;
- dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců);
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku.

V následující tabulce 6 je zpracován přehled o uchazečích zařazených do programů APZ v průběhu roku 2009, včetně uchazečů, kteří byli umístěni na nástroje APZ v rámci operačních programů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu.

Z tabulky 6 je vidět, že více než polovina umístěných uchazečů na nástroje APZ byly ženy. Vyplývá to i z faktu, že míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. Podíl žen na rekvalifikačních kurzech byl 58 % z celkového počtu účastníků.

Téměř polovina uchazečů spadá do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných, tj. evidence delší než 5 měsíců. Z tohoto počtu byla polovina rekvalifikována.

Počet osob starších 50 let představoval v loňském roku 27,4 % z celkového počtu evidovaných osob. V rámci nástrojů APZ se podařilo umístit 24,6 % těchto uchazečů, což je velmi dobrý výsledek. Tyto osoby se dařilo umístit hlavně prostřednictvím

veřejně prospěšných prací a vyhrazených společensky účelných pracovních míst.

Necelá pětina uchazečů o zaměstnání spadala do kategorie fyzické osoby pečující o dítě do 15 let, z toho více než polovina absolvovala rekvalifikační kurz.

Nejmenší zastoupení mělo počet osob do 20 let, což bylo dáno i evidencí těchto osob, která se pohybovala v průměru kolem 4 %.

**Tabulka 6: Přehled sledovaných skupin uchazečů o zaměstnání umístěných v rámci nástrojů APZ v roce 2009**

Sledované skupiny uchazečů o zaměstnání	celkem	z toho rekvalifikace	Podíl na celkovém počtu v %
<b>celkem</b>	<b>626</b>	<b>355</b>	
<b>z toho:</b>			
Fyzické osoby do 20 let	13	5	2,1
Fyzické osoby starší 50 let	154	72	24,6
Ženy	336	195	53,7
Dlouhodobě nezaměstnaní	299	149	42,8
Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let	113	67	18,1

*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

## **Rok 2010**

Na základě Normativní instrukce č. 36/2009 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2010“ [40] měla být pozornost zaměřena především na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti při použití vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Za pomoci nástrojů **veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a příspěvek na zapracování** měli být podporováni především:

- uchazeči evidovaní na úřadu práce déle než 5 měsíců;
- uchazeči, kteří by délky evidence 5 měsíců bez použití nástroje APZ dosáhli, především uchazeči uvedení v § 33 zákona o zaměstnanosti;



- uchazeči o zaměstnání do 25 let věku a absolventi škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle do 30 let věku v případě zabezpečování odborné praxe v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích.

Nástroj **rekvalifikace** byl určen bez ohledu na délku evidence hlavně pro skupiny uchazečů a zájemců obtížně umístitelné na trhu práce, např. kategorie uchazečů uvedené v § 33 zákona o zaměstnanosti, absolventi škol a uchazeči propuštěni v důsledku hospodářské krize, jejichž kvalifikace neodpovídá požadavkům trhu práce.

Ostatní nástroje měly podporovat udržení stávající zaměstnanosti, včetně zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (chráněná pracovní místa a dílny, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský záměr).

Ve sledovaném období měly být podporovány i ty osoby, kterým po 31. prosinci .2009 byla v důsledku změn kritérií pro posuzování invalidity odejmuta nebo snížena dávka podmíněná dlouhodobě nepříznivým stavem.

V rámci nástrojů byly umísťovány a sledovány tyto specifické kategorie uchazečů a zájemců o zaměstnání:

- ženy;
- fyzické osoby do 20 let;
- fyzické osoby nad 50 let věku;
- fyzické osoby nad 55 let věku;
- dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců);
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku;
- osoby se zdravotním postižením;
- ženy – těhotné, kojící matky.

**Tabulka 7: Přehled sledovaných skupin uchazečů o zaměstnání umístěných v rámci nástrojů APZ v roce 2010**

Sledované skupiny uchazečů o zaměstnání	celkem	Podíl na celkovém počtu v %
<b>celkem</b>	<b>814</b>	
<b>z toho:</b>		
<b>Ženy</b>	434	53,3
<b>Fyzické osoby do 20 let</b>	17	2,1
<b>Fyzické osoby nad 50 let</b>	196	24,1
<b>Fyzické osoby nad 55 let</b>	86	10,6
<b>Dlouhodobě nezaměstnaní</b>	497	61,1
<b>Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let</b>	172	21,1
<b>Osoba se zdravotním postižením</b>	104	12,8
<b>Ženy – těhotné kojící matky</b>	1	0,1

*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

Z tabulky 7 vyplývá jasná převaha žen zařazených do programu APZ stejně jako v minulém období. Míra nezaměstnanosti žen byla sice jen nepatrně vyšší než míra nezaměstnanosti mužů, ale obecně se na trhu práce ženy umísťují hůře. Jejich podíl ve sledovaných kategoriích byl v průměru 77 %.

Cíl podporovat dlouhodobě evidované uchazeče, tj. s evidencí delší než 5 měsíců, se podařilo. Více než 60 % podpořených uchazečů spadalo právě do této kategorie, z tohoto počtu byla skoro polovina zařazených osob rekvalifikována.

Další problematickou skupinou s uplatněním na trhu práce zastupovaly fyzické osoby nad 50 let. Přesto se pomocí nástrojů APZ podařilo umístit na trh práce nebo zlepšit jejich uplatnění formou rekvalifikačního kurzu čtvrtinu z celkového počtu osob této věkové kategorie.

## **5.4.2 Zhodnocení účinnosti jednotlivých nástrojů APZ**

### **Rekvalifikace**

V roce 2009 bylo zahájeno 70 rekvalifikačních kurzů (dále jen RK), do kterých nastoupilo 355 uchazečů o zaměstnání (dále jen uchazeči) a zájemců. Z tohoto počtu v uvedeném roce úspěšně dokončilo rekvalifikaci 315 účastníků, 29 dokončí v roce 2010.

V uvedených počtech nejsou zahrnuti uchazeči, kteří projevili zájem, byla s nimi sepsána dohoda o rekvalifikaci, ale přesto do RK nenastoupili. Jednalo se celkem o 13 uchazečů. Důvodem nenastoupení bylo např. nástup do zaměstnání, pracovní neschopnost nebo bez udání důvodu. Kurz předčasně ukončili 3 uchazeči ze zdravotních důvodů a neúspěšně ukončili 4 uchazeči.

Procentuelní podíl uchazečů, kteří zahájili a úspěšně ukončili RK v roce 2009, je 97,7 %.

Z celkového počtu 355 účastníků RK bylo 20 zájemců o zaměstnání, což činilo 5,6 %. Podíl 195 žen z uvedeného počtu 355 všech účastníků kurzů byl zastoupen 55 %.

#### **Nejčastěji opakované rekvalifikační kurzy:**

- Základní kurz svařování el. obloukem v ochranné atmosféře CO<sub>2</sub> - ZK 135 1.1
- Základní kurz svařování el. obloukem - ZK 111 1.1
- Základy obsluhy osobního počítače (v rozsahu 40 vyučovacích hodin)
- Základní kurz svařování el. obloukem v ochranné atm. argonu - ZK 141 8
- Přípravný kurz ČSN EN 287.1

#### **Nepoččetně obsazené rekvalifikační kurzy:**

- Základy obsluhy osobního počítače (v rozsahu 40 vyučovacích hodin)
- Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)
- Základní kurz svařování el. obloukem v ochranné atmosféře CO<sub>2</sub> - ZK 135 1.1
- Obsluha osobního počítače (v rozsahu 84 výukových hodin)

- Pracovník sociálních služeb
- Pracovník sociální péče - přímá obslužná péče

Z celkového počtu uchazečů a zájemců, kteří úspěšně dokončili rekvalifikační kurz (315) se zaměstnalo 129, což znamenalo úspěšnost 40,9 %.

### **Největší podíl zaměstnaných osob zastupovali absolventi následujících kurzů:**

*(procentuelní úspěšnost vyjadřuje podíl počtu absolventů kurzu, kteří našli místo, k celkovému počtu absolventů kurzu)*

- |                                      |                 |
|--------------------------------------|-----------------|
| • Svářečské kurzy                    | 68,7 %, (57/83) |
| • Programování CNC strojů            | 66,6 %, (2/3)   |
| • Řidičský průkaz sk. C, D           | 58,8 %, (10/17) |
| • Obsluha elektrovozíku a motovozíku | 44,4 %, (8/18)  |
| • Účetnictví a daňová evidence       | 38,8 %, (14/36) |

V roce 2010 bylo zahájeno 75 rekvalifikačních kurzů, do kterých nastoupilo 389 uchazečů o zaměstnání (dále jen uchazeči) a zájemců, z tohoto v počtu v uvedeném roce úspěšně dokončilo rekvalifikaci 368 účastníků, 8 osob dokončí v roce 2011. Kurz předčasně ukončilo 5 uchazečů, a to ze zdravotních, vážných osobních důvodů nebo z důvodu nástupu do zaměstnání. Neúspěšně ukončili 2 uchazeči.

Procentní podíl úspěšných uchazečů s dokončenou rekvalifikací činil 94,6 %.

Z celkového počtu 389 účastníků RK bylo 34 zájemců o zaměstnání (podíl 8,7 %) a 192 žen ( 49,4 % ).

### **Nejčastěji opakované rekvalifikační kurzy:**

- Základní kurz svařování el. obloukem v ochranné atmosféře CO<sub>2</sub> - ZK 135 1.1
- Základní kurz svařování el. obloukem - ZK 111 1.1
- Základy obsluhy osobního počítače (v rozsahu 40 vyučovacích hodin a v rozsahu 80 výukových hodin)
- Základní kurz svařování el. obloukem v ochranné atm. argonu - ZK 141 8
- Přípravný kurz ČSN EN 287.1

- Pracovník v sociálních službách

#### **Nepočteněji obsazené rekvalifikační kurzy:**

- Základy obsluhy osobního počítače (v rozsahu 40 a 80 vyučovacích hodin)
- Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)
- Základní kurzy svařování
- Pracovník v sociálních službách
- Obsluha elektrovozíku a motovozíku

Z celkového počtu uchazečů a zájemců, kteří úspěšně dokončili rekvalifikační kurz (368), se zaměstnalo 169, což je 45,9 %.

#### **Největší podíl zaměstnaných osob tvořili absolventi následujících kurzů:**

*(procentuelní úspěšnost vyjadřuje podíl počtu absolventů kurzu, kteří našli místo, k celkovému počtu absolventů kurzu)*

- |   |                  |
|---|------------------|
| • Programování CNC strojů                   | 100 %, (2/2)     |
| • Služby (kuchařské, kadeřnické práce)      | 66,6 %, (4/6)    |
| • IT technologie – technické                | 63,6 %, (7/11)   |
| • Svářečské kurzy (všechny metody)          | 56,3 %, (8/18)   |
| • Obsluha elektrovozíku a motovozíku        | 56,3 %, (9/16)   |
| • Řidičský průkaz sk. C, D, profesní průkaz | 50 %, (4/8)      |
| • Obsluha PC                                | 42,1 %, (64/152) |
| • Účetnictví a daňová evidence              | 37,5 %, (12/32)  |

#### **Společensky účelná pracovní místa**

Velmi účinným nástrojem se opět osvědčily společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání. V těchto případech, za pomoci finanční podpory pro zaměstnavatele, přibližně 95 % umístěných osob získává pracovní poměr na dobu neurčitou.

V roce 2009 za finančního přispění úřadu práce bylo vytvořeno 118 společensky

účelných pracovních míst. Samostatně výdělečnou činnost se podařilo úspěšně zahájit 12 uchazečům o zaměstnání.

V roce 2010 se počet nově vytvořených SÚPM ve srovnání předchozím rokem navýšil o 82 míst, celkem bylo vytvořeno 200 těchto míst. Zahájit samostatnou výdělečnou činnost se podařilo za přispění úřadu práce celkem 13 uchazečům.

### **Veřejně prospěšné práce**

Trvalý pracovní poměr uchazeči umístění na pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací sice nezískávají, ale mají příležitost uplatnit se na trhu práce v místě bydliště, udržovat pracovní návyky a v některých případech překlenout obtížné období, kdy se ocitnou bez práce v evidenci úřadu práce. Jedná se hlavně o osoby starší 50 let, kteří mají ztížené postavení na trhu práce, nebo osoby, které se nemohou v žádném případě jiným způsobem uplatnit.

Možnost umístění prostřednictvím veřejně prospěšných prací využilo v roce 2009 uchazečů o zaměstnání, o rok později bylo na VPP umístěno celkem 154 uchazečů.

Realizací aktivní politiky zaměstnanosti bylo v rámci regionu dosaženo zmírnění dopadu hospodářské krize, která začala na podzim roku 2008, a během následujícího roku se stále prohlubovala.

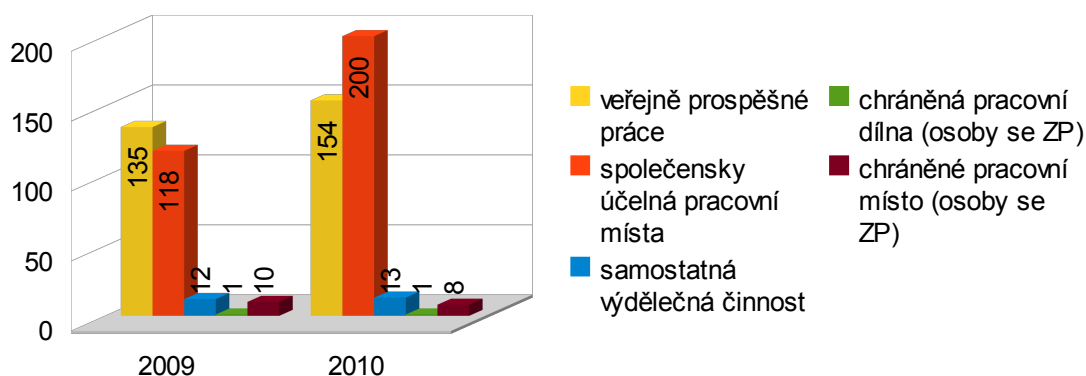
Přes velký nárůst počtu nezaměstnaných v evidenci úřadu práce a, velmi nízkou nabídku volných míst se podařilo umístit téměř 300 lidí do pracovních poměrů během roku 2009. **V regionu byla za pomoci úřadu práce zřízena chráněná pracovní dílna, která dala pracovní příležitost 10 osobám se zdravotním postižením. Tyto osoby jinak nemají v současné době možnost uplatnění na trhu práce. Udržet stávající zaměstnanost těchto osob se podařilo poskytnutím finančního příspěvku na provoz 13 chráněných pracovních dílen a 64 chráněných pracovních míst.**

V únoru 2010 dosáhla míra nezaměstnanosti historického maxima a téměř po celý rok se pohybovala nad průměrnou mírou nezaměstnanosti České republiky. I tak se podařilo

prostřednictvím ÚP umístit 400 lidí do pracovních poměrů, což je o 100 umístěných uchazečů více než v roce 2009. V regionu byla za pomoci úřadu práce **zřízena chráněná pracovní dílna, která dala pracovní příležitost 3 osobám se zdravotním postižením, a celkem 3 chráněná pracovní místa u dvou zaměstnavatelů. Udržet stávající zaměstnanost těchto osob se podařilo poskytnutím finančního příspěvku na provoz 12 chráněných pracovních dílen a 63 chráněných pracovních míst.**

Z obrázku 8 je patrné, jak v roce 2010 došlo pomocí uvedených nástrojů APZ k navýšení počtu umístěných uchazečů v porovnání s předchozím rokem.

**Obrázek 8: Počet umístěných uchazečů prostřednictvím jednotlivých nástrojů APZ k 31.12.**



*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

### 5.4.3 Realizované projekty ESF

V sledovaném období pokračovala realizace národních individuálních projektů (dále jen NIP) v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost:

- NIP Veřejně prospěšné práce,
- NIP Společensky účelná pracovní místa,
- NIP Poradenství a rekvalifikace,
- NIP „Vzdělávejte se!“.

Národní individuální projekty jsou spolufinancovány z prostředků Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky. Vzhledem k tomu, že NIP Společensky účelná pracovní místa, Veřejně prospěšné práce, Poradenství a rekvalifikace jsou realizovány podle stejné metodiky a pravidel pro poskytování příspěvků v rámci národní APZ, úřad práce postupoval při zařazování uchazečů o zaměstnání na takto podpořená místa podle vnitřních předpisů a kritérií stanovených pro čerpání finančních prostředků v rámci národní APZ.

**Souběžně s národními individuálními projekty probíhaly i regionální individuální projekty:**

***Cesta do práce v Jihočeském kraji***

Projekt byl zaměřen pro uchazeče o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání s délkou evidence do 6 měsíců. Cílem projektu bylo posílit prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti, zamezit sociálním propadům, a pomoci uchazečům v rychlém návratu na trh práce s aktualizovanými informacemi, dovednostmi a znalostmi získaných v různých aktivitách projektu.

Aktivity byly sestaveny např. z krátkodobých kurzů, které byly zaměřeny na obecné a sociální měkké dovednosti, kompetence pro efektivní hledání zaměstnání, počítačovou gramotnost. Následně účastníci projektu absolvovali rekvalifikační kurzy.

V období září – prosinec 2009 vstoupilo do projektu 75 klientů ÚP. V období listopad – prosinec 2009 absolvovalo rekvalifikační kurz 21 účastníků projektu.

V období leden – prosinec 2010 vstoupilo do projektu 113 klientů ÚP. V roce 2010 absolvovalo 90 účastníků projektu rekvalifikační kurz v rámci následného programu a 43 z nich absolvovalo nástavbový program (tzn. druhý rekvalifikační kurz).

Největší zájem byl o rekvalifikační kurzy, ve kterých si klienti mohli rozšířit řidičské oprávnění (tzn. C, E, D a profesní průkazy C a D), o počítačové kurzy, o kurzy



účetnictví, o rekvalifikační kurz pracovník v sociálních službách a o masérské kurzy.

Do projektu bylo zapojeno všech sedm úřadů práce v Jihočeském kraji, celkové schválené náklady činily 37.822.326 Kč.

Uplatnění klientů projektu na trhu práce

V regionu Tábor do projektu vstoupilo celkem 189 osob, z toho nastoupilo do zaměstnání nebo zahájilo podnikání 105 osob, což činí 63,6 % úspěšnost.

### ***Dobrá práce v Jihočeském kraji***

Projekt byl určen uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání s délkou evidence delší než 6 měsíců. Cílem projektu bylo zvýšení zaměstnatelnosti dlouhodobě nezaměstnaných osob a jejich opětovné umístění na trh práce pomocí vzdělávacích, poradenských a motivačních aktivit.

V jednotlivých částech projektu absolvovali aktivity jako např. přípravu v měkkých dovednostech, pracovněprávní problematiku, kompetence pro efektivní hledání zaměstnání, počítačové kurzy a rekvalifikační kurzy.

V období září – prosinec 2009 vstoupilo do projektu 60 klientů ÚP. V období listopad – prosinec 2009 absolvovalo rekvalifikační kurz 18 účastníků projektu.

V roce 2010 vstoupilo do projektu 40 klientů ÚP. Celkem za projekt absolvovalo v roce 2010 rekvalifikační kurz 64 osob v následném programu, z nichž 34 osob absolvovalo ještě druhou rekvalifikaci v rámci nástavbového programu. V roce 2010 bylo zahájeno 98 rekvalifikačních kurzů.

Největší zájem byl o tyto kurzy:

- rekvalifikační kurz pro získání řidičského průkazu C/C+E,
- rekvalifikační kurz pro získání profesního průkazu C,
- administrativní pracovník v rozsahu 120 vyučovacích hodin,
- pečovatelka o děti (ve věku od 3 do 15 let),

- pracovník v sociálních službách a mzdové účetnictví.

Do projektu bylo zapojeno všech sedm úřadů práce v Jihočeském kraji, celkové schválené náklady činily 35.533.246 Kč.

Uplatnění klientů projektu na trhu práce

V regionu Tábor do projektu vstoupilo celkem 100 osob, z toho nastoupilo do zaměstnání 41 osob, byla podpořena 4 vyhrazená místa – 45 % úspěšnost.

### ***Se sousedy k vzdělávání***

Cílem projektu bylo vytvořit a ověřit program zaměřený na obyvatele venkovských oblastí, využít lidem známého prostředí, přinést vzdělávání a rekvalifikace až k nim domů, a rovněž přispět k vytváření pracovních příležitostí. V okrese Tábor bylo do tohoto projektu zapojeno 5 obcí – Dolní Hořice, Jistebnice, Mladá Vožice, Opařany a Želeč.

Uchazeči a zájemci o zaměstnání zapojení do projektu měli možnost získat nebo si oživit dovednosti, které na trhu práce požadují zaměstnavatelé, a to i takové, které budou užitečné pro jejich osobní rozvoj. Prostřednictvím projektu zvýšili svoji kvalifikaci a navíc mohli získat díky mzdovým příspěvkům pro zaměstnavatele snazší cestu k pracovním příležitostem.

Celkem do projektu v roce 2010 vstoupilo 53 osob. Vstupní program absolvovalo 53 osob, měkké dovednosti absolvovalo 51 osob. Rekvalifikaci „IT program“ úspěšně absolvovalo 50 osob.

Další rekvalifikaci zvolilo 21 osob, největší zájem byl o kurzy „Pracovník v sociálních službách, Masér pro sportovní a rekondiční masáže, Kuchařské práce, Číšnické práce, Účetnictví s využitím výpočetní techniky, Rozšíření řidičského průkazu ze skupiny C na skupinu C + E, Rozšíření řidičského průkazu ze skupiny B na skupinu C“.

V rámci projektu byla podpořena pracovní místa – 6x veřejně prospěšné práce, 3x

společensky účelné pracovní místo.

#### **5.4.4 Opatření na trhu práce související s hospodářskou krizí**

V souvislosti s probíhající hospodářskou recesí vznikl zcela nový projekt „**Vzdělávejte se!**“, který byl určen zaměstnavatelům, kteří se nacházeli v obtížné ekonomické situaci, a nebyli přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci v plném rozsahu. Prostřednictvím projektu mohli zaměstnavatelé zároveň těmto zaměstnancům v době jejich nucené nepřítomnosti na pracovišti pomocí vzdělávacích aktivit rozšiřovat či prohlubovat kvalifikaci.

Do projektu „Vzdělávejte se!“ se v regionu Tábor v roce 2009 zapojilo 31 firem, které podaly celkem 239 žádostí v celkovém objemu 22 mil. Kč. Bylo uzavřeno 196 dohod a objem vyčerpaných prostředků činil přibližně 9 mil. Kč.

Projekt byl oproti původním předpokladům prodloužen až do konce roku 2010. Možnosti zapojit se do projektu v loňském roce využilo 52 zaměstnavatelů, proběhlo 284 kurzů. Počet zaměstnanců, kteří úspěšně dokončili vzdělávací aktivitu, činil 2 958 osob. V roce 2010 bylo na úhradu mzdových nákladů, cestovních náhrad a vzdělávacích aktivit zaměstnavatelům vyplaceno 21 972 464 Kč.

Největší zájem byl o školení v oblasti měkkých dovedností, IT dovedností a jazykových znalostí. Zaměstnavatelé pro své zaměstnance zabezpečovali i školení, která jsou ze zákona povinná. Jednalo se především o BOZP a PO, a také o přezkoušení řidičů VZV. Z odborných školení byly největší měrou zastoupeny svářečské kurzy a konstrukční či prezentační IT kurzy.

Zmírnění dopadu hospodářské krize v rámci regionu bylo dosaženo i za pomoci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a realizovaných projektů spolufinancovaných z ESF (viz kapitola 5.4.2, 5.4.3).

Významné místo v práci s uchazeči zaujímaly i Job cluby - informačně poradenské programy realizované na základě Normativní instrukce č. 14/2009. Všechny byly

uskutečněny interně vlastními pracovníky úřadu práce, žádné Job cluby nebyly nakupovány.

Cílem Job clubů je motivace a aktivizace účastníků programů, jejich snazší a lepší orientace na trhu práce, a také nácvik dovedností a technik pro vyhledávání zaměstnání.

Job cluby byly zaměřeny na kategorie uchazečů, kterým je věnována tzv. zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání na základě § 33 zákona o zaměstnanosti.

Kromě toho bylo pracovníky oddělení poradenství a rekvalifikací poskytováno individuální poradenství nejen těm uchazečům, kteří byli doporučeni zprostředkovatelkami, ale i těm, jež si tuto službu vyžádali sami.

#### **5.4.5 Výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábor**

##### **Rok 2009**

Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti byly v roce 2009 více než dvakrát vyšší oproti roku 2008, což představuje zvýšení o 100.413 tis. Kč. Je to důsledek hospodářské krize provázený velkým nárůstem míry nezaměstnanosti, resp. počtu nezaměstnaných, a tím zvýšením výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, které vzrostly oproti loňskému období o 216 %, tj. O 81.267 tis. Kč. Výdaje na APZ se rovněž zvýšily, a to o 19.146 tis.Kč. Podíl APZ na celkové politice zaměstnanosti se zvýšil o 1,4 % (viz tabulka 9).

**Tabulka 9: Výdaje na politiku zaměstnanosti (zaokrouhлено v tis. Kč)**

<b>Položka</b>	<b>31.12.2008</b>	<b>31.12.2009</b>
Výdaje na politiku zaměstnanosti celkem	84 092	184 505
z toho na pasivní politiku zaměstnanosti	70 255	151 522
na aktivní politiku zaměstnanosti (vč. ESF)	13 837	32 983
<b>Podíl APZ na politice zaměstnanosti v %</b>	<b>16,5</b>	<b>17,9</b>

*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

Celkový objem finančních prostředků určený na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se skládal z několika zdrojů financování. Prostředky ze státního rozpočtu

byly v roce 2009 ve výši 9 mil. Kč., prostředky určené na financování nástrojů APZ v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (dále jen „OP RLZ“) a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen „OP LZZ“) činily po několika úpravách 24.198 tis. Kč. Dohromady rozpočet představoval částku 33.198 tis. Kč. Tento objem peněz byl vyčerpán z 99,4 % (viz tabulka 10).

Dalším zdrojem financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byly tzv. nároky nespotřebovaných výdajů z roku 2008, které byly uvolněny ve výši 8.913 tis. Kč. V rámci tohoto objemu peněz byly převážně prostředky z OP LZZ, 513 tis. Kč bylo dočerpáno z OP RLZ na nástroj veřejně prospěšné práce.

Z tabulky 10 je zřejmé, že nejvyšší výdaje z rozpočtu (více než třetina) byly v roce 2009 vyčerpány ve formě tzv. příspěvků na mzdové náklady u vytvořených pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací. O tento nástroj byl ze strany zaměstnavatelů velký zájem. Druhou nejvyšší výdajovou položkou byla realizace projektu „Vzdělávejte se!“, který byl financován z Evropského sociálního fondu.

**Tabulka 10: Skutečné výdaje APZ dle jednotlivých nástrojů v roce 2009 (v tisících Kč)**

Nástroj APZ	K 31.12.2009	Procentuelní podíl na rozpočtu
Společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatelů - zřízená	0	
- vyhrazená	2 903	8,8
Společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem výkonu SVCČ	134	0,4
Veřejně prospěšné práce	2065	6,3
Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna – zřízení	100	0,3
Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna - částečná úhrada provozních nákladů	2671	8,1
Rekvalifikace	758	2,3
Ostatní programy podpory zaměstnanosti a k řešení zaměstnanosti	0	
Ostatní (příspěvek na zapracování, BD služby, semináře, expertízy apod.)	220	0,7
Rekvalifikace - OP LZZ	2617	7,9
Veřejně prospěšné práce – OP RLZ	1509	4,6
Veřejně prospěšné práce – OP LLZ	7854	23,8
Společensky účelná pracovní místa – OP LZZ	2326	7,0
„Vzdělávejte se!“ – OP RLZ	2798	8,5
„Vzdělávejte se!“ – OP LZZ	7028	21,3
<b>Celkem APZ</b>	<b>32983</b>	<b>100</b>

*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

## Rok 2010

Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti byly v roce 2010 o téměř 10 mil. Kč vyšší než v roce 2009. Tento nárůst byl způsoben vyššími výdaji na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti o 22.045 tis. Kč, což se projevilo i na zvýšení podílu APZ na celkové politice zaměstnanosti o 10,6 % (viz tabulka 11).

Pokles výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti oproti předchozímu období nebyl důsledkem poklesu evidovaných osob, ale snížením počtu evidovaných uchazečů, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti. Zatímco v roce 2009 to bylo v průměru 46 % uchazečů o zaměstnání, v roce 2010 pobíralo podporu v nezaměstnanosti průměrně 33 % evidovaných osob.

**Tabulka 11: Výdaje na politiku zaměstnanosti (zaokrouhleno v tis. Kč)**

Položka	31.12.2009	31.12.2010
Výdaje na politiku zaměstnanosti celkem	184 505	193 256
z toho na pasivní politiku zaměstnanosti	151 522	138 228
na aktivní politiku zaměstnanosti (vč. ESF)	32 983	55 028
Podíl APZ na politice zaměstnanosti v %	17,9	28,5

*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

Celkový objem finančních prostředků určený na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se skládal ze dvou zdrojů financování - státního rozpočtu a finančních prostředků Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen „OP LZZ“). V průběhu roku došlo v rámci rozpočtů k několika úpravám až na konečnou sumu 62.865 tis. Kč (z toho částka 2.743 tis. Kč byly nároky nespotřebovaných výdajů z předchozích období). Tento objem peněz byl vyčerpán z 87,5 %. Nevyčerpané prostředky přechází jako nároky nespotřebovaných výdajů na úhradu závazků z dohod uzavřených v rámci OP LZZ. Tento projekt končí v průběhu roku 2011.

Absolutně nejvyšší výdaje z rozpočtu (více než třetina) byly v roce 2010 vyčerpány na realizaci projektu „Vzdělávejte se!“. Téměř čtvrtina výdajů byla poskytnuta na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací ve formě příspěvků na mzdové náklady, což bylo způsobeno rostoucím zájmem obcí o tento typ nástroje APZ. Třetím, co do objemu vynaložených prostředků, byla společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání (viz tabulka 12).

**Tabulka 12: Skutečné výdaje APZ dle jednotlivých nástrojů v roce 2010 ( v tisících Kč)**

Nástroj APZ	K 31.12.2010	Procentuelní podíl na rozpočtu
Společensky účelná pracovní místa vyhrazená Společensky účelná pracovní místa vyhrazená – <b>OP LZZ</b>	10 684	17,0
Společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem výkonu SVČ	190	0,3
Veřejně prospěšné práce Veřejně prospěšné práce – <b>OP LZZ</b>	14 770	23,5
Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna – zřízení	550	0,9
Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna - částečná úhrada provozních nákladů	2 847	4,5
Rekvalifikace Rekvalifikace – <b>OP LZZ</b>	3 450	5,5
„Vzdělávejte se!“ – <b>OP LZZ</b>	22 272	35,4
Ostatní (příspěvek na zapracování, BD služby, semináře, expertízy atd.)	266	0,4
<b>Nevyčerpané výdaje</b>	<b>7 837</b>	<b>12,5</b>
<i>Celkem APZ</i>	<i>62 866</i>	<i>100</i>

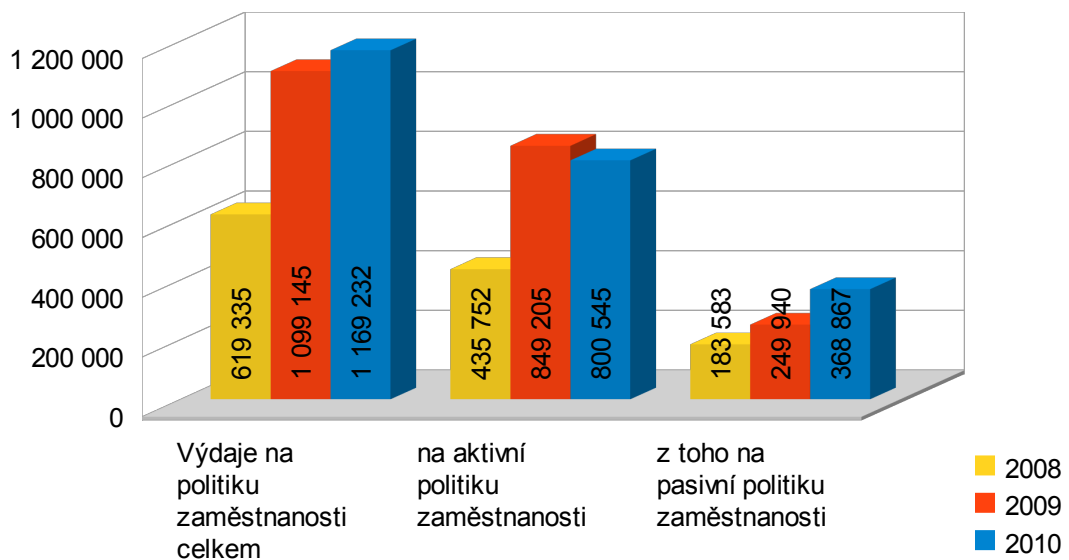
*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

## Porovnání ukazatelů výdajů na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji a v ČR

Výdaje na politiku zaměstnanosti za celý Jihočeský kraj v roce 2008 dosáhly výše 619.335.000 Kč, následující rok se výdaje navýšily až na hodnotu 1.099.145.000 Kč, rok 2010 pokračoval s rostoucí tendencí na celkovou částku ve výši 1.169.232.000 Kč.

Na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2010 byla v Jihočeském kraji vynaložena částka 800.545.000 Kč, v roce 2008 stačilo na nástroje APZ vynaložit částku o 46 % menší (viz obrázek 9).

**Obrázek 9: Výdaje na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji (v tisících Kč)**



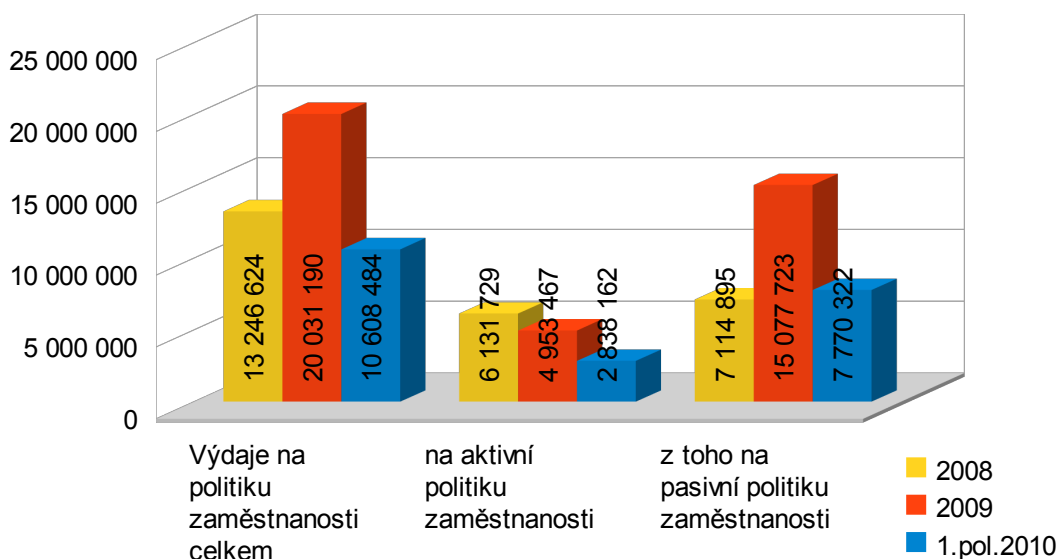
*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*



V roce 2008 celkové výdaje na politiku zaměstnanosti v České republice přesáhly částku 15,6 miliardy Kč, v prvním pololetí roku 2010 se hodnota navýšila již na 23,1 miliardy Kč.

Výdaje na PPZ v roce 2009 zaznamenaly více než dvojnásobný nárůst vynaložených finančních prostředků oproti roku 2008 vlivem probíhající hospodářské krize. Výdaje na APZ zaznamenaly mírný pokles v důsledku využívání finančních prostředků z projektů ESF (viz obrázek 10).

**Obrázek 10: Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR (v tisících Kč)**



*Zdroj: autorka, data ÚP Tábor*

## 5.5 Řízený rozhovor

Pro získání informací jsem využila metodu tzv. řízených rozhovorů, a to formou osobní návštěvy. S předem připravenými otázkami jsem se obrátila na pracovníky Úřadu práce v Táboře, kteří se zabývají agendou aktivní politiky zaměstnanosti a realizovanými projekty ESF. Požádala jsem je o jejich cenné názory, postřehy, poznatky související se zhodnocením účinnosti uplatňovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a přínosu realizovaných projektů z ESF.

**První dotazy byly určeny pro Ing. Zdeňku Horovou, vedoucí oddělení poradenství a rekvalifikací táborského úřadu práce:**

***Otázka 1: Rekvalifikační programy jsou nejvíce využívanými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. V čem spatřujete jejich největší přínos pro trh práce?***

„Účelnost a efektivnost vynaložených prostředků na rekvalifikační kurzy je jednoznačná. Tento nástroj APZ se dlouhodobě podílí a pozitivně ovlivňuje snižování počtu evidovaných uchazečů a jejich znovuzačlenění na trh práce. Rekvalifikace vede k získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání daného jedince.“

***Otázka 2: Disponuje úřad práce dostatečnou nabídkou rekvalifikačních kurzů? Pokud ano, projevují o ně sami uchazeči zájem?***

„Nabídka rekvalifikačních kurzů v regionu Tábor je dostatečně široká a rozmanitá, plánují se na základě vývoje na trhu práce a možnostech pracovního uplatnění uchazečů. O kurzy projevují zájem i osoby, pracovníci stojící mimo trh práce – tzv. „zájemci o zaměstnání“ -např. ženy na mateřské dovolené, zaměstnanci společností.“

***Otázka 3: Podařilo se po absolvování rekvalifikačních kurzů uchazečům nalézt uplatnění na trhu práce v nelehkém období probíhající hospodářské krize?***

„Procentuelní podíl uchazečů, kteří úspěšně každoročně dokončí rekvalifikační kurzy, je vysoký – v roce 2009 činil podíl přes 97 %, o rok později se úspěšnost pohybovala okolo 95 %. Světová hospodářská krize a její negativní dopady na trh práce pokračovaly stálým nárůstem počtu nezaměstnaných osob v evidenci ÚP a velmi nízkou nabídkou volných pracovních míst, tak i přesto se minulý rok podařilo najít pracovní uplatnění 46 % rekvalifikantům. Ekonomika ožívá pomalu, nová pracovní místa se vytvářejí sporadicky, a proto v této nelehké době je jakákoliv nová možnost pracovního opětovného začlenění považována za úspěch.“

***Otázka 4: V čem spatřujete význam a účelnost Job - klubů?***

„Prostřednictvím job – klubů byly hledány individuální možnosti uplatnění uchazečů na trhu práce. Zvýšená pozornost byla věnována především tzv. problémovým uchazečům, jejichž návrat na trh práce je ztížen. Snahou bylo zapojit tyto uchazeče pokud možno do dalšího vzdělávání, případně u nich prostřednictvím kurzů vypěstovat základní pracovní návyky a následně je umístit na vyhrazená pracovní místa.“

**Z dalšího rozhovoru, s Ing. Ivetou Kolářovou, specialistkou na realizaci projektů spolufinancovaných z ESF vyplynulo následující:**

***Otázka 5: Co považujete za největší přínos, pozitiva pro účastníky, kteří jsou prostřednictvím úřadu práce zapojeni do národních a regionálních individuálních projektů?***

„ÚP získaly možnost zapojení se do realizace národních nebo regionálních individuálních projektů, které jsou zaměřeny na určité rizikové skupiny nezaměstnaných osob, s cílem pomoci k návratu, umístění na trh práce pomocí vzdělávacích, poradenských a motivačních aktivit. Pro účastníky projektů je tak připraven ucelený, kompletní „balíček“ služeb. Na rozdíl od klasických nástrojů APZ účastník může být na základě předcházejících aktivit a po doporučení individuálního poradce zařazen až do dvou rekvalifikačních kurzů. Po celou dobu trvání projektů je klientům poskytována individuální podpora včetně odborného poradenství.“

Na realizaci projektů byla vypsána výběrová řízení. Při hodnocení nabídek se mezi nejdůležitější kritéria kromě nabízené ceny posuzuje i příslib nových pracovních míst pro účastníky projektu.

Regionální individuální projekty naplnily své poslání nalézt uplatnění uchazečům na trhu práce, i v roce 2011 se bude ÚP Tábor zapojovat do dalších, nově rozbíhajících se projektů.

Otázka 6: Jak byste zhodnotila realizaci projektu „Vzdělávejte se!“?

„Nejvýznamnějším realizovaným opatřením přijatým na základě hospodářské krize byl národní projekt „Vzdělávejte se!“, jehož realizace byla zahájena první etapou v březnu 2009 Ministerstvem práce a sociálních věcí. V roce 2010 pokračovala realizace projektu druhou etapou prostřednictvím okresních úřadů práce. Jednalo se o národní projekt financovaný z Evropského sociálního fondu (OP LZZ), který byl určen pro podporu dalšího vzdělávání a úhrady mzdových nákladů zaměstnavatelům a zaměstnancům, kteří byli postiženi hospodářskou krizí. V regionu Tábor možnosti zapojit se do projektu využilo 52 zaměstnavatelů, proběhlo 284 kurzů s počtem 2 958 zaměstnanců, kteří úspěšně dokončili vzdělávací aktivitu.“

**„Klasické“ nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v nejčastěji realizované podobě SÚPM a VPP má na starost paní Vanda Marušová:**

***Otázka 7: Je podle Vašeho názoru o vytváření společensky účelných pracovních míst ze stran zaměstnavatelů dostatečný zájem? Pokud ano, jaká je úspěšnost umístěných osob na trhu práce?***

„V případě SÚPM jde o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce. Na základě interní Normativní instrukce si úřad práce stanovuje každoročně vybrané skupiny uchazečů nejvíce znevýhodněné na trhu práce, kteří jsou na základě vhodných nástrojů podporováni. Potencionální zaměstnavatelé vyžadují především kvalifikované uchazeče (tvoří dvě třetiny z celkového počtu zařazených osob na SÚPM). Většina umístěných osob – procentuelní podíl činí přes 95 %, získává pracovní poměr na dobu neurčitou. V roce 2010 bylo podpořeno přes 200 těchto míst.“

***Otázka 8: Jak celkově hodnotíte Veřejně prospěšné práce (VPP)?***

„VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, nejdéle na dobu jednoho roku, slouží především k zaměstnávání zejména dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů. Obsahem

práce musí být činnost splňující veřejnou prospěšnost. Nejčastěji se jedná o práce při údržbě a úklidu veřejných prostranství a veřejných budov. Jde tedy o ty práce, které přinášejí prospěch obcím, státním nebo jiným obecně prospěšným institucím.

Obce díky této finanční podpoře mohou vykonávat i takové činnosti, které by jinak vzhledem k vysokým mzdovým nákladům na potřebné zaměstnance nemohly být prováděny. Většina obcí žádá o poskytnutí příspěvku opakovaně – možnost uzavření dohody na stejné práce i zaměstnance, kteří se osvědčili. Zaměstnavatelům (obcím) odpadají náklady spojené s jejich zaučením. Uchazeči o zaměstnání sami projevují o tento způsob zaměstnání zájem, a to především v menších obcích a v okrajových částech regionu z důvodu např. horší dopravní dostupnosti (náklady spojené s dojížděním). Příspěvek na vytvoření pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací se poskytuje měsíčně a je určen k úhradě mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které za sebe zaměstnavatel odvedl.“

Na základě provedeného řízeného rozhovoru s vybranými pracovníky táborského úřadu práce a na základě jejich odborných znalostí a zkušeností vyplynula jednoznačně účelnost, efektivnost vynakládaných finančních prostředků na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a projektů spolufinancovaných z ESF.

Kromě sociálně-psychologických efektů má aktivní politika zaměstnanosti také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory výdajů státu na zdravotním pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na ekonomiku státu.

## 5.6 SWOT analýza

SWOT analýza je základní metodou pro posouzení strategických slabých a silných stránek, příležitostí a ohrožení podnikatelských subjektů. Své využití nachází i pro zhodnocení např. regionu, kraje apod.

V této kapitole vymezují významné jednotlivé faktory, které nejvíce ovlivňují a budou ovlivňovat oblast zaměstnanosti a trhu práce v táborském regionu.

Silné stránky regionu:

- strategická poloha regionu;
- dostatečná kapacita škol a školských zařízení,
- tradice odborného a učňovského školství;
- dostatečná nabídka a realizace rekvalifikačních kurzů;
- nadprůměrné zastoupení počtu právnických a fyzických osob;
- vyrovnaná skladba hospodářských odvětví (průmyslově-zemědělská oblast).

Slabé stránky regionu:

- nízká disponibilita pracovních sil zejména v technických profesích;
- malý zájem o vzdělávání v technických oborech ze strany žáků a rodičů, především v učebních oborech;
- neexistence úplného vysokoškolského vzdělávání;
- malá nabídka volných pracovních míst;
- vyšší míra nezaměstnanosti, růst dlouhodobé nezaměstnanosti;
- nízká úroveň průměrných mezd;
- velké rozdíly v dostupnosti pracovních příležitostí v městské aglomeraci a na venkově;
- nedostatečná dopravní obslužnost malých obcí;
- absence většího zaměstnavatele s počtem pracovních míst nad tisíc zaměstnanců.

#### Příležitosti regionu:

- stabilizovaná ekonomická situace rozhodujících zaměstnavatelů;
- dostatečné a plné využívání finančních prostředků z fondů EU;
- vyšší atraktivnost regionu pro budoucí investory a zaměstnavatele po dostavbě dálnice D3 a funkčního IV. tranzitního železničního koridoru;
- efektivnější spolupráce úřadu práce a školských zařízení;
- tvorba a podpora zkrácených pracovních úvazků;
- účelné využívání a uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, podpora pracovního uplatnění především pro skupiny nejvíce znevýhodněné na trhu práce.

#### Ohrožení regionu:

- populační pokles ekonomicky aktivních obyvatel, stárnutí populace;
- odchod vysokoškolsky vzdělaných lidí z regionu;
- zhoršení zaměstnatelnosti nekvalifikovaných osob;
- existence nerovností na trhu práce v mikroregionech;
- pomalé, nedostatečné ožívání výroby, zakázek v důsledku projevu hospodářské krize.

## 6 DISKUZE

V diplomové práci jsem analyzovala situaci vývoje na trhu práce v regionu Tábor, zaměřila jsem se na negativní projevy a dopady hospodářské krize na místním trhu práce. Hlavní část byla věnována politice zaměstnanosti, především využívání a přínosům jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a realizovaných projektů spolufinancovaných z ESF.

Táborský region do roku 2008 dlouhodobě vykazoval nízké hodnoty ukazatelů trhu práce, např. míru registrované nezaměstnanosti. Příznivá situace na trhu práce byla dána nejen ekonomickou a finanční stabilitou podniků a firem v regionu, ale i pozitivním vývojem celé české ekonomiky.

Po letech příznivého vývoje na trhu práce došlo vlivem celosvětové hospodářské krize k nárůstu hodnot u všech vybraných ukazatelů v oblasti nezaměstnanosti. Některé podnikatelské subjekty v regionu již koncem roku 2008 informovaly ÚP o omezování výroby a případném propouštění zaměstnanců.

V souvislosti s celosvětovou hospodářskou krizí a v souladu s vládními plány na její řešení v podmínkách ČR přistoupilo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky v rámci programů Evropského sociálního fondu k vyhlášení mimořádných výzev a zahájení realizace nových projektů, zaměřených na zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím prohlubování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů. MPSV ČR podpořilo v rámci programů Evropského sociálního fondu podniky, které byly vystaveny nepříznivé ekonomické situaci.

Opatření vlády ČR v podobě snížených odvodů na sociální pojištění, pokles firemních daní podnikům a firmám ulehčilo jejich situaci, a především umožnilo zachování co největšího počtu pracovních míst během probíhající celosvětové hospodářské krize.

Nejvýznamnějším realizovaným opatřením přijatým na základě hospodářské krize byl národní projekt „Vzdělávejte se!“. Projekt byl určen zaměstnavatelům, kteří se nacházeli



v obtížné ekonomické situaci, a nebyli přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci v plném rozsahu, a kteří zároveň měli zájem těmto zaměstnancům v době jejich nucené nepřítomnosti na pracovišti prostřednictvím vzdělávacích aktivit rozšiřovat či prohlubovat kvalifikaci.

Realizace projektu byla zahájena první etapou v březnu 2009 Ministerstvem práce a sociálních věcí. O zapojení do projektu projevíli zaměstnavatelé velký zájem, druhá etapa realizace prostřednictvím okresních úřadů práce byla oproti původním předpokladům prodloužena až do konce roku 2010.

Možnosti zapojit se do projektu v regionu Tábor využilo 52 zaměstnavatelů, proběhlo 284 kurzů. Počet zaměstnanců, kteří úspěšně dokončili vzdělávací aktivitu, činil 2 958 osob. Největší zájem byl o školení v oblasti měkkých dovedností, IT dovedností a jazykových znalostí. Zaměstnavatelé získali finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance. Finanční prostředky bylo možné získat jak na školení zaměstnanců, tak i na náhradu mzdových nákladů zaměstnanců po dobu jejich účasti na školení, a to až do 100 % celkových nákladů podle typu veřejné podpory, způsobu vzdělávání a velikosti podniku. Zaměstnavatelé pro své zaměstnance zabezpečovali i školení, která jsou ze zákona povinná. Jednalo se především o BOZP a PO, a také o přezkoušení řidičů VZV. Z odborných školení byly největší měrou zastoupeny svářečské kurzy a konstrukční či prezentační IT kurzy.

V Jihočeském kraji se do výše uvedeného projektu v roce 2010 zapojilo celkem 178 zaměstnavatelů. Realizováno bylo 1 100 kurzů s 10 001 zaměstnanci. Největší zájem zaměstnavatelů byl o zajištění kurzů se zaměřením na obsluhu počítačů, na technologie výrobních procesů (ve strojírenství a stavebnictví), na ekonomické kurzy (účetnictví) a na jazykové kurzy (AJ, NJ).

Aktivní politika zaměstnanosti se stala důležitým nástrojem ovlivňujícím situaci na trhu práce a přispěla ke zmírnění projevu hospodářské krize. Struktura využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se přizpůsobuje regionálním potřebám s ohledem na strukturu uchazečů o zaměstnání a požadavků na trhu práce. Význam aktivní politiky

zaměstnanosti se s růstem nezaměstnanosti zvyšuje. Díky nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti se naskytá možnost nezaměstnaným osobám znovuzачlenění do pracovního procesu. Prostředky APZ (rekvalifikace, SÚPM, VPP) jsou především vyčleňovány na podporu zaměstnávání problémových (rizikových) skupin uchazečů.

Velmi účinným nástrojem APZ jsou rekvalifikace, pomocí nichž uchazeči nachází nová uplatnění na trhu práce, přizpůsobují se novým požadavkům a podmínkám trhu práce. Stejně tak vyhrazená společensky účelná pracovní místa umožňují získat uchazečům trvalé pracovní poměry u zaměstnavatelů. Nástroj vytvoření pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací pomáhá nalézt uplatnění osobám, které mají specifické postavení na trhu práce, a jiným způsobem nejsou schopni se uplatnit. Je to mnohdy jediný způsob, jak tyto uchazeče zaměstnat, a udržovat v nich pracovní návyky.

V momentě, kdy uchazeč zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory výdajů státu na zdravotním pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na ekonomiku státu.

Problém růstu dlouhodobé nezaměstnanosti se netýká jen regionu Tábořsko, ale i ostatních regionů v České republice. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných se v posledních letech pohybuje okolo hodnoty 40 % z celkové nezaměstnanosti. Důvody dlouhodobé nezaměstnanosti spočívají v nesouladu mezi charakterem pracovního místa a kvalifikačními a dovednostními předpoklady lidských zdrojů. Dlouhodobá nezaměstnanost je registrována ve zvýšené míře u osob s nižší kvalifikací. Velkou překážkou je častá neochota uchazečů nastoupit na rekvalifikaci, menší finanční ohodnocení v novém zaměstnání, zhoršení zdravotního stavu. Dosavadní sociální systém byl velmi štedrý, některým skupinám nezaměstnaným se vyplatilo hledat záminky pro nepřijetí pracovního místa a využívat štedrosti státních finančních prostředků. Nově vláda ČR zpřísnila podmínky pro výplatu podpor v nezaměstnanosti

(zkrácení evidenční doby na 5 měsíců, odpracování určitého počtu hodin VPP atd.) - z ekonomického hlediska jistě přínosné.

Významnou úlohu hraje i individuální poradenství uchazečům o zaměstnání i skupinové poradenství v rámci Job clubů. Jejich cílem je motivace a aktivizace účastníků programů, jejich snazší a lepší orientace na trhu práce a také nácvik dovedností a technik pro vyhledávání zaměstnání. Job cluby byly zaměřeny na kategorie uchazečů, kterým je věnována tzv. zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání na základě §33 zákona o zaměstnanosti.

V souvislosti s rozšířením pracovního trhu v zahraničí nabývá významnější úlohy služba EURES, která poskytuje důležité informace o možnostech zaměstnávání v zemích EU.

### **Návrhy ke snížení nezaměstnanosti na regionálním trhu práce**

Na základě provedených analýz trhu práce, rozhovoru, SWOT analýzy a vlastních zkušeností spatřuji možná opatření ke snižování nezaměstnanosti v podpoře:

- rozvoje zkrácených pracovních úvazků, které by v co nejširším počtu uvítaly především ženy;
- celoživotního sebevzdělávání;
- cíleně zaměřených rekvalifikačních kurzů s ohledem na aktuální potřeby trhu práce;
- technických škol a technických učebních oborů s ohledem na lepší uplatnění jejich absolventů na trhu práce;
- tvorby nových pracovních míst pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na znevýhodněné skupiny uchazečů o zaměstnání;
- zvýšení atraktivity regionu pro nové investory;
- dostatečné realizace projektů spolufinancovaných ESF.

Na částečné snížení nezaměstnanosti se každoročně podílí zahájení a oživení sezónních prací v zemědělství, ve stavebnictví, zpracovatelském průmyslu a v lesnictví. Oživení trhu práce pozitivně ovlivňuje zahájení turistické sezóny.

Velmi cenný přínos spatřuji v realizaci regionálních projektech spolufinancovaných Evropským sociálním fondem, které jsou zaměřeny na jasně stanovené cílové skupiny uchazečů, pro každou z nich je sestaven vlastní poradenskovzdělávací modul – účastníci projektu získávají výhodu v podobě výrazného zlepšení připravenosti pro pracovní trh, mají aktualizované informace, dovednosti a znalosti.

### **Stanovisko k pracovním hypotézám**

#### **Hypotéza č.1: Dopady hospodářské krize měly malý vliv na nárůst a vývoj nezaměstnanosti na regionálním trhu práce**

Nepotvrzují.

Do roku 2008 tábořský region vykazoval dlouhodobě nízkou míru nezaměstnanosti. Region pocítil výrazně dopady hospodářské krize - ve většině společností docházelo ke snižování počtu zaměstnanců, což se projevilo v nárůstu počtu evidovaných uchazečů na úřadu práce. Míra nezaměstnanosti se postupně navyšovala až na historické maximum 10,07 %, hodnota byla dosažena v únoru 2010 (viz kapitola 5.2).

#### **Hypotéza č.2: Účinnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v daném regionu je málo efektivní ke zmírnění dopadů hospodářské krize**

Nepotvrzují.

Realizací aktivní politiky zaměstnanosti bylo v rámci regionu dosaženo zmírnění dopadu hospodářské krize, stávající zaměstnanost se podařilo udržet i díky projektu MPSV „Vzdělávejte se!“ (viz kapitoly 5.4.2, 5.4.3, 5.4.4)

**Hypotéza č.3: Úřad práce disponuje dostatečným množstvím finančních prostředků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, regionální i individuální projekty, a tím může pozitivně ovlivňovat snížení počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání**

Potvrzují.

Celkový objem finančních prostředků určený na realizaci nástrojů aktivní politiky se skládal ze dvou zdrojů financování v dostatečné výši – státního rozpočtu a finančních prostředků Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (viz kapitola 5.4.5)

Úřad práce pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, využití národních i regionálních projektů podporuje tvorbu nových pracovních míst, zaměřuje se především na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti.

## 7 ZÁVĚR

Hlavním cílem mé diplomové práce bylo zhodnocení rozsahu, struktury a cílenosti realizovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti sloužících ke snižování nezaměstnanosti a k rozvoji lidských zdrojů na trhu práce ve vybraném regionu.

Celkovou situaci na trhu práce jsem posuzovala pomocí vybraných ukazatelů trhu práce, provedla jsem rozbor rizikových, znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání, které jsou podporovány nástroji aktivní politiky zaměstnanosti.

Podstatná část práce je věnována zhodnocení, cílenosti realizovaných jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, národních a individuálních projektů financovaných z ESF na regionálním trhu práce, které se významnou mírou podílely na zmírnění negativních dopadů hospodářské krize.

Sladění vzdělávacího systému, flexibilita studijních programů na požadavky trhu práce, zvyšování kvalifikační úrovně pro uplatnění všech skupin uchazečů o zaměstnání a rozšíření možnosti zkrácených pracovních úvazků může napomoci ke zvýšení zaměstnanosti a pracovního uplatnění osob v regionu do budoucna.

Pro řešení snížení nezaměstnanosti nejen u rizikových skupin uchazečů o zaměstnání se mi jeví především efektivní využívání všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Kromě možnosti čerpání peněžních prostředků ze státního rozpočtu lze využívat i finanční dotace z Evropského sociálního fondu k řešení vzniklých problémů na trhu práce v podobě realizovaných národních individuálních a regionálních projektů.

Role aktivní politiky zaměstnanosti a úřadů práce v České republice je nezastupitelná a klíčová.

## **8 SUMMARY**

The main goal of my graduation paper was to assess the scope, structure, targeting implemented active employment policy instruments used to reduce unemployment and developing human resources in the labor market in the selected region. I outlined the possibilities how to solve the impact of the economic crisis on the regional labor market.

The first step in creating this paper was studying literature related to selected topic. To create a practical part, graphs and tables, I used the data obtained from Labour Office in Tabor, Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic and Czech Statistical Office.

The content of this graduation paper is a characteristic of the region, assessing the development in the labour market. A substantial part is applied to employment policy, especially the analysis and evaluation of the tools, which implemented active employment policy and ESF projects in the region to mitigate the impact of the economic crisis.

An important and necessary application of the active employment policy for unemployed persons opens the possibility to re-integrate these persons into the labor market, to get a job. After the integration of the Czech Republic into the European Union the possibility of drawing and use of funds from European Union structural funds and employment opportunities in other EU countries has been opened.

Key words: Unemployment, risk (problem) groups, active employment policy, ESF projects, economic crisis, the region Tabor

## 9 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Knížní zdroje

- [1] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [2] BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- [3] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] DUBEN, R. *Teorie a praxe sociální politiky*. 1.vyd. VŠE Praha, 1999. 203 s. ISBN 80-7079-479-8.
- [5] FUCHS, K. *Nezaměstnanost v ekonomické teorii. Psychologie a nezaměstnanost. Zkušenosti a praxe*. 1. vyd. Brno: MU, 2004. 249 s. ISBN 80-210-3457-2.
- [6] HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [7] HLADKÝ, J., LEITMANOVÁ, I. *Mikroekonomie I*. 1 vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 1997, 93 s. ISBN 80-7040-201-6.
- [8] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [9] KOLIBOVÁ, H., *Sociální politika 2*. 1. vyd. Opava: nakladatelství Optys, 2008, 137 s. ISBN 978-80-85819-67-0.
- [10] KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1 vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2005, 233 s. ISBN 80-7248-321-8.
- [11] KOTÝNKOVÁ, M., *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: nakladatelství Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [12] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1 vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [13] KLVAČOVÁ, E. a kol. *Prohlubování evropské integrace*. 1.vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. 212s. ISBN 80-86419-78-9.
- [14] KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4.vyd. Praha: ASPI a.s., 2007. 504 s. ISBN 978 80-7357-276-1.
- [15] MACH, P. *Nezaměstnanost- technologické a sociální proměny práce*. 1. vyd. Brno: MU, 2007. 160 s. ISBN 978-80-210-4422-7.



- [16] MACH, M. *Makroekonomie II*. 3. vyd. Slaný: nakladatelství Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-8617518-9.
- [17] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3 upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [18] SAMUELSON, P., NORDHAUS, W. *Ekonomie*. 2.vyd (z anglického originálu přeložil kolektiv autorů). Praha: nakladatelství Svoboda, 1995. 1011s. ISBN 80-205-0494-X
- [19] SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1.vyd. Brno: MU, 1995. 171 s. ISBN 80-210-1251-X.
- [20] SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. 1.vyd. Brno: MU, 1997. 138 s. ISBN 80-210-1716-3.
- [21] SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanosti, sociální politika*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- [22] SIROVÁTKA, T. , WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. *Nejistoty na trhu práce*. 1.vyd. Brno: MU, 2009. 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6.
- [23] PROCHÁZKOVÁ, E. *Aktivní politika zaměstnanosti 1992-1999*. 1.vyd. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. 184 s. ISBN 80-85529-89-0.
- [24] VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: nakladatelství Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- [25] WINKLER, J, WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1.vyd. Praha: Computer Press, 1997. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.
- [26] WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. *Český trh práce a evropská strategie zaměstnanosti*. 1.vyd. Brno: MU, VÚPSV, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X.

## Internetové zdroje

- [27] Český statistický úřad, [online]. [cit.2011-04-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz>>.
- [28] Evropský sociální fond, [online]. [cit. 2011-02-06]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz>>.
- [29] Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, [online]. [cit. 2011-04-08]. Dostupné z WWW:<<http://www.mpsv.cz>>.

- [30] Euroskop – Věcně o Evropě, [online]. [cit. 2011-01-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.euroskop.cz/43/sekce/fondy-eu/>>.
- [31] Europa – site, [online]. [cit. 2011-01-28]. Dostupné z WWW: <[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/funds/fse/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/funds/fse/index_cs.htm)>
- [32] CALMFORS, L. *Active labour market policy and unemployment – a framework for the analysis of crucial design features*. OECD Economic Studies No. 22 [online]. [cit. 2011-02-06]. dostupné z WWW: <<http://www.oecd.org/dataoecd/50/4/33936463.pdf>>
- [33] BOERI, T., BURDA, M. *Active labor market policies, job matching and the Czech miracle*, European Economic Review 40, [online]. [cit. 2011-02-06] dostupné z WWW: <<http://ideas.repec.org/p/cpr/ceprdp/1302.html>>
- [34] International Labour Organization, [online]. [cit. 2011-01-28]. dostupné z WWW: <<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>>
- [35] Economy watch (Economy, Investment and Finance Reports): *Unemployment*. [online]. [cit. 2011-02-06]. dostupné z WWW: <<http://www.economywatch.com/unemployment/>>
- [36] CARD, D., KLUVE, J., WEBER, A. *Active Labor Market Policy Evaluations. A Meta Analysis*. IZA DP No 4002 [online]. [cit. 2011-02-08]. dostupné z WWW: <<http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/dp4002.pdf>>
- [37] NOVÁKOVÁ, L. *Analýza vývoje trhu práce na Táborsku*. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita, Ekonomická fakulta, 2009.

#### **interní zdroje Úřadu práce v Táboře**

- [38] Regionální statistiky, ročenky, zprávy ÚP Tábor
- [39] Normativní instrukce č. 14/2009 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009“
- [40] Normativní instrukce č. 36/2009 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2010“