



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Ekonomická fakulta  
Katedra řízení

Diplomová práce

# Aktivní politika zaměstnanosti v Jihočeském kraji

Vypracovala: Petra Boucká  
Vedoucí práce: Ing. Jan Leština, CSc.

České Budějovice 2014

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Petra BOUCKÁ**  
Osobní číslo: **E110033**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Obchodní podnikání**  
Název tématu: **Aktivní politika zaměstnanosti v Jihočeském kraji**  
Zadávací 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 práce je charakteristika jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Jihočeském kraji a návrh doporučení, která mohou vést k jejímu zlepšenému ovlivňování.

#### Metodika práce:

1. Prostudování odborné literatury.
2. Zpracování metodiky postupových prací v souladu s cíli diplomové práce.
3. Zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti.
4. Návrh východisek a úprav nástrojů pro zkvalitnění aktivní politiky zaměstnanosti.

#### Rámcová osnova:

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

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **50 - 70 str.**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

**WHEELEN, Thomas L. a J. David HUNGER. Strategic Management and Business Policy. New York: Pearson Prentice Hall, 2008. ISBN 13:978-13-232-346-8**

**ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 1.října 2004, o zaměstnanosti. In: Sběrka zákonů České republiky. 2004. Částka 143, s. 8270 - 8316. (včetně předpisů souvisejících v aktuálním znění).**

**JOUZA, Ladislav. Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem. Praha: Bova Polygon, 2004. ISBN 80-7273-111-4.**

**ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.**

**KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-168-3.**


Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jan Leština, CSc.**  
Katedra řízení

Datum zadání diplomové práce: **21. března 2011**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. srpna 2012**

  
doc. Ing. Ladislav Roliček, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (29)  
370 05 České Budějovice

  
doc. Ing. Darja Hblátová, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 24. července 2012

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

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - 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.

20. 4. 2014

Petra Boucká

## **Poděkování**

*Tímto bych velmi ráda poděkovala Ing. Janu Leštinovi, CSc. za cenné rady a všestrannou pomoc při vypracování této diplomové práce.*

*Mé poděkování dále patří paní Vladěce Bednářové, pracovníci úřadu práce v Jindřichově Hradci, která mi poskytla spoustu informací a svým věnovaným časem mě uvedla do problematiky trhu práce, což mi ji pomohlo hlouběji pochopit.*

# Obsah

1 Úvod.....	3
2 Trh práce.....	5
2.1 Nezaměstnanost .....	7
2.1.1 Měření nezaměstnanosti .....	8
2.1.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	10
2.1.3 Druhy nezaměstnanosti.....	10
2.1.4 Důsledky nezaměstnanosti .....	12
2.1.5 Přirozená míra nezaměstnanosti .....	13
2.2 Rizikové skupiny na trhu práce.....	13
3 Státní politika zaměstnanosti .....	17
3.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	20
3.1.1 Rekvalifikace .....	22
3.1.2 Investiční pobídky .....	25
3.1.3 Veřejně prospěšné práce.....	26
3.1.4 Společensky účelná pracovní místa.....	27
3.1.5 Chráněné pracovní místo (CHPM).....	29
3.1.6 Chráněná pracovní dílna.....	30
3.2 Pasivní politika zaměstnanosti .....	30
3.3 Strategie Evropa.....	31
3.4 Evropský sociální fond.....	33
3.4.1 Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020.....	33
4 Cíle a metodika .....	35
5 Charakteristika sledovaného území .....	37
5.1 Porovnání míry nezaměstnanosti Jihočeského kraje s ostatními okresy České republiky .....	38
5.2 Vybrané rizikové skupiny osob v Jihočeském kraji.....	43

6 Aktivní politika zaměstnanosti v Jihočeském kraji .....	47
7 SWOT analýza vybrané oblasti .....	52
8 Shrnutí výsledků a návrhy na zlepšení .....	56
9 Závěr .....	60
I. Summary and keywords .....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>
II. Seznam použitých zdrojů .....	64
Literatura .....	64
Internetové zdroje .....	66
III. Seznam obrázků, tabulek a grafů .....	69

# 1 Úvod

Významnou a především hlavní roli v této diplomové práci bude hrát pojem nezaměstnanost. Tento pojem se stal společným jmenovatelem pro mnoho kapitol této práce. Problematika nezaměstnanosti je řešena ze všech možných úhlů a snahou je využít nástrojů, které usměrňují negativní vlivy působící na rostoucí míru nezaměstnanosti. Některé nástroje byly vytvořeny jako prevence a jiné následně řeší vzniklou situaci.

Nezaměstnanost není záležitostí pouze obyvatel České Republiky, ale postihuje země bez ohledu na jejich vyspělost a vynucuje si spolupráci politik jak na úrovni jednotlivých států, tak koordinaci veškerých ekonomik světa.

Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje podpůrné programy, které pozitivně ovlivňují přirozené fungování trhu práce, s jednoduchým cílem – pomoci nezaměstnaným s opětovným začleněním se na trh práce. Jedná se o složku státní politiky zaměstnanosti, která upřednostňuje aktivní formu řešení problematiky nezaměstnanosti s důrazem na skutečnost, že nezaměstnanost nepostihuje všechny skupiny obyvatel stejnou mírou.

Cílem práce je charakteristika jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Jihočeském kraji a návrh doporučení, která mohou vést k jejímu zlepšenému ovlivňování.

První kapitola bude zaměřena na proniknutí do problematiky trhu práce, následující oblast pak bude navazovat na právě zmiňovanou nezaměstnanost, její formy a důsledky působení, dále pak možnosti výpočtu a s tím související změny. Jak již bylo zmíněno, problematika nezaměstnanosti nedopadá na všechny účastníky trhu stejnou mírou, proto je důležité specifikovat ty skupiny osob, které mají ztížené postavení na trhu práce a jelikož nejsou schopni vlivem jejich „handicapu“ nalézt vhodné pracovní místo, je nutný vnější zásah státu. Následující kapitola pak vymezuje, jak se v oblasti trhu práce angažuje stát, který cílí svou činnost ve dvou hlavních směrech politiky zaměstnanosti (aktivní a pasivní politika zaměstnanosti) a jakými konkrétními nástroji přispívá ke zlepšení situace na trhu práce. Tyto nástroje následně budu charakterizovat v další kapitole, kde se zaměřím především na možnosti využití.

Praktická část bude korespondovat s literární rešerší, z níž využiji veškeré získané znalosti o dané problematice. Nejprve však zhodnotím celkovou situaci na trhu práce,



ve zkoumané oblasti – Jihočeský kraj. Důležité je zhodnocení Jihočeského kraje ve smyslu využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, s tím spojenou finanční zátíženost jednotlivých nástrojů, posouzení přínosu v boji s nezaměstnaností a návrhy doporučení, které by mohly být určitým vodítkem pro zlepšení celkové situace.

## 2 Trh práce

Trh práce je prostředí, které podléhá neustálým změnám, představuje velmi komplikovaný systém, jenž je součástí tržního hospodářství (Kolibová & Kubicová, 2005).

Definice trhu práce dle R. Holmana je následující:

*„Trh práce je nedokonalým trhem zejména z důvodu neúplnosti informací. Lidé nevědí o všech pracovních místech, která jsou volná, a firmy nevědí o všech lidech, kteří hledají práci. Na trhu práce se navzájem vyhledávají zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří „se k sobě hodí“. Ale než se najdou, zůstávají někteří lidé určitou dobu bez práce a některá pracovní místa zůstávají určitou dobu neobsazena. Tyto frikce na pracovních trzích se projevují jako nezaměstnanost“ (Holman, 2004).*

Pojem práce je prezentován jako účelové vynakládání úsilí a aplikace znalostí a dovedností (Armstrong, 2007).

Schopnost pracovat, tedy pracovní síla jako souhrn fyzických a duševních sil je neoddělitelná od člověka, ale neztotožňuje se s ním (Dvořáková, 2012).

Za práci se považuje cílevědomá lidská činnost, která je vykonávána za účelem uspokojení lidských potřeb (Kubíček, 2006).

Většina lidí pracuje, aby si vydělala na živobytí (potřeba peněz), na druhou stranu spousta lidí pracuje nejen kvůli penězům, ale aby uspokojila vnitřní potřeby, jako je např. pocit, že vykonávají něco užitečného, potřeba prestiže, úspěchu, uznání, možnost rozvíjet se, atd. (Armstrong, 2007).

Spojení s časem a ostatními výrobními faktory vzniká kapitál, který produktivitu práce zvyšuje (Kubíček, 2006).

Trh práce můžeme chápat jako místo, kde se utváří podmínky zaměstnanosti včetně mezd a platů a to prostřednictvím nabídky práce a poptávky po práci. Ti, co práci nabízejí (potenciální zaměstnanci) a ti, co práci poptávají (zaměstnavatelé, firmy) mají různé preference. Cena za práci není jediným zohledňovaným faktorem, dále se může řešit rizikovost práce, prestiž zaměstnání apod. (Dvořáková, 2012).

### **Poptávka po práci**

Firmy vystupují v roli poptávajících a domácnosti v roli nabízejících svou práci. Jde o množství práce, které je zaměstnavatel schopen a ochoten najmout při určité výši mzdy v daném časovém období. Poptávka po práci především závisí na počtu zaměstnavatelů a na příjmu z mezního produktu práce v každé firmě a průmyslovém odvětví (Schiller, 2004).

### **Nabídka práce**

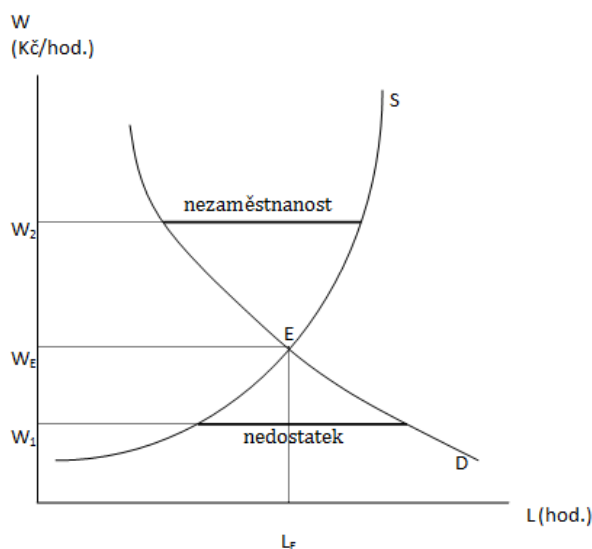
V roli nabízejících vystupují domácnosti. Holman vysvětluje dilema lidí, kteří nabízejí svou práci takto:

*„Jedná se o rozhodování, zda pracovat nebo nepracovat. Co znamená rozhodování mezi prací a „neprací“? Práce přináší člověku mzdu, ale co mu přináší „nepráce“? Když člověk nepracuje, má volný čas. Člověk se tedy rozhoduje mezi prací a volným časem“ (Holman, 2005).*

### **Rovnováha na trhu práce**

Rovnováha na trhu práce nastává při rovnovážné mzdové sazbě. Ta je dána průnikem tržní křivky poptávky po práci a tržní křivkou nabídky práce. Nastane-li skutečnost, že mzdová sazba bude nižší než rovnovážná, trh se bude potýkat s nedostatkem pracovních sil. Tento stav bude trvat až do té doby, dokud mzdová sazba nevzroste na úroveň rovnovážné mzdové sazby. Může nastat i opačná situace a to taková, že mzdová sazba bude vyšší než rovnovážná, tím dojde k přebytku pracovních sil, tzv. nezaměstnanost. Tlak, který vyvolá nezaměstnanost, má tendenci stlačit úroveň mzdových sazeb na úroveň rovnovážné mzdové sazby (Tuleja, Nezval, & Majerová, 2005).

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: vlastní tvorba

## 2.1 Nezaměstnanost

Definice nezaměstnanosti je mnoho. Jedna z nich je následující:

*„Nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti je dokonce atributem fungujícího trhu práce. Je-li však vysoká a přetrvává-li dlouhou dobu, stává se složitým problémem. Vedle nepříjemných ekonomických ztrát jde i o problémy sociální, psychologické či politické“ (Brožová, 2006).*

Za zaměstnaného se považuje ten, který vykonává jakékoliv placené zaměstnání. Naopak nezaměstnaný je ten, který je schopen a ochoten pracovat, přičemž má zájem nastoupit do určité doby do práce. Nemá placené zaměstnání, ale aktivně ho hledá. Podmínkou registrované zaměstnanosti je registrace na Úřadu práce, které mu pomáhá hledat pracovní místo. Tyto dvě skupiny, tedy zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří dohromady ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tzv. pracovní sílu (Brožová, 2006).

Jak už víme, zaměstnaní a nezaměstnaní nám tvoří jednu skupinu obyvatelstva, tedy ekonomicky aktivní, tou druhou skupinou je ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Jde o skupinu lidí, kteří jsou sice nezaměstnaní, ale práci aktivně nehledají. Za ekonomicky neaktivní považujeme hlavně studenty, důchodce, či ženy (muže) v domácnosti (Klíma, 2006).

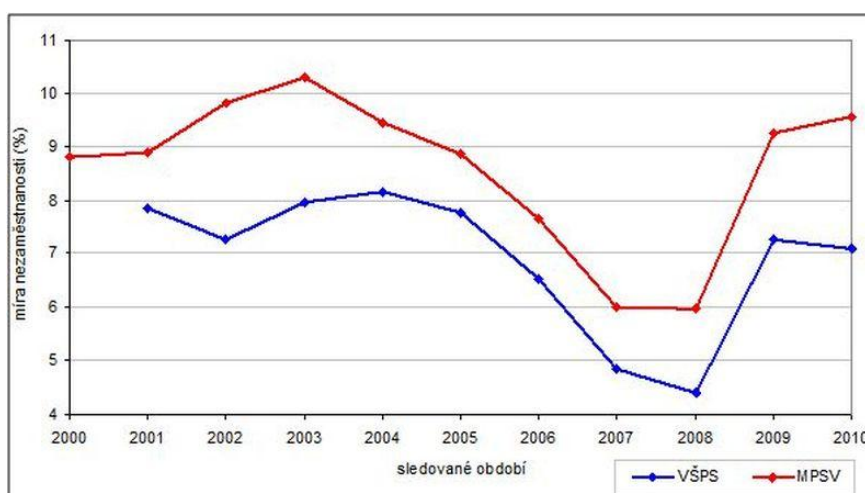
## 2.1.1 Měření nezaměstnanosti

Doposud se v ČR sledovaly dvě odlišné míry nezaměstnanosti, které porovnávají počet nezaměstnaných (uchazečů o zaměstnání), s velikostí pracovní síly (počet ekonomicky aktivních).

### Obecná míra nezaměstnanosti

Obecnou míru nezaměstnanosti vykazuje Český statistický úřad (ČSÚ), který každé čtvrtletí provádí speciální šetření, tzv. výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). VŠPS není zaměřeno pouze na nezaměstnanost, ale věnuje se ekonomické aktivitě obyvatel v mnoha aspektech. Provádí se kontinuálně v náhodně vybraném vzorku domácností. Tato metodika odpovídá definicím Mezinárodní organizace práce (ILO) a metodickým doporučením Eurostatu (Svobodová, 2013).

Obrázek 2: Vývoj obecné a registrované míry nezaměstnanosti v letech 2000 - 2010



Zdroj: Český statistický úřad

### Míra registrované nezaměstnanosti

Registrovaná nezaměstnanost nezahrnuje pracovníky pracující na zkrácený úvazek. Ti, kteří jsou krátkodobě nezaměstnaní a nehlásí se u žádného příslušného úřadu práce. Úřad práce navíc vyřazuje z evidence ty dlouhodobě nezaměstnané, kteří už nárok na podporu v nezaměstnanosti ztratili. V této skupině nejsou také ti, kteří ztratili naději, že práci najdou, a přestali ji hledat. Z toho vyplývá, že skutečná nezaměstnanost může být vyšší než registrovaná (Brožová, 2006).

Zjištění registrované míry nezaměstnanosti je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí a to na základě dat, získaných z úřadu práce.

Rozdíl mezi obecnou mírou a registrovanou mírou nezaměstnanosti je, že údaje zjištěny pomocí VŠPS jsou určena především k mezinárodnímu srovnávání a data z registrované nezaměstnanosti slouží k hodnocení politiky zaměstnanosti vyplývající z české legislativy. Údaje z úřadů práce jsou využity pouze jako dotvářející podklad k datům s VŠPS.

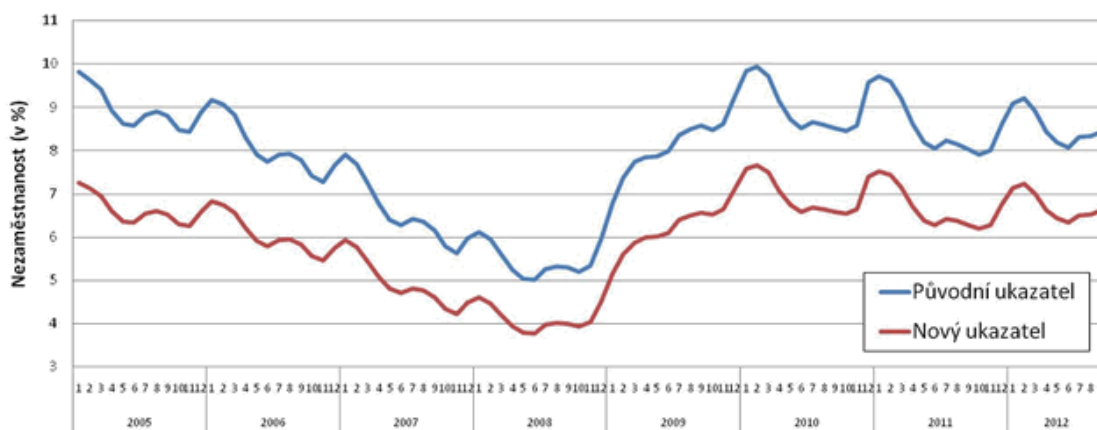
*„Doposud užívaný ukazatel míry registrované nezaměstnanosti srovnává počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání dle evidence pracovišť ÚP ČR s pracovní silou, která zahrnuje jak zaměstnané, tak nezaměstnané osoby (nikoli ekonomicky neaktivní). Zdroje dat pro tento jmenovatel (pracovní síla) jsou odlišné. Dosažitelní uchazeči o zaměstnání jsou bráni z evidence ÚP ČR, zaměstnané osoby jsou vzaty z dat VŠPS“ (Český statistický úřad, 2012).*

Z těchto důvodů schválilo Ministerstvo práce a sociálních věcí na návrh Českého statistického úřadu nahrazení „míry registrované nezaměstnanosti“ novým ukazatelem, tedy „podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let“. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání (čítatel) zůstane nezměněn, oproti tomu se přizpůsobí věková skupina 15 – 64 let (jmenovatel), tedy celkový počet obyvatel v tomto věkovém rozmezí. Kvůli odlišné definici má nový ukazatel jinou úroveň a nelze ho srovnávat s původním ukazatelem.

*„Nový ukazatel bude vyjadřovat podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco míra nezaměstnanosti poměruje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám, což je obtížněji interpretovatelné“ (Český statistický úřad, 2012).*

K definitivnímu přechodu došlo v lednu 2013.

Obrázek 3: Míra registrované nezaměstnanosti (původní a nový ukazatel)



Zdroj: Český statistický úřad

### 2.1.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Ekonomové rozlišují tzv. dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost.

**Dobrovolná** nezaměstnanost nastává tedy, když ze strany uchazečů o zaměstnání není zájem o existující pracovní místo při současné mzdové sazbě. Alternativou pro uchazeče o zaměstnání může být forma finančního příspěvku, zejména sociálních dávek aj., od čehož se může odvíjet délka setrvání v pozici nezaměstnaného (Samuelson & Nordhaus, 1995).

**Nedobrovolná** nezaměstnanost nastává v důsledku nedostatku pracovních míst. Počet uchazečů o zaměstnání je více (ti, kteří mají zájem pracovat při aktuální mzdové sazbě) než počet volných pracovních míst. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti může být např. rigidita mezd a uzákoněné minimální mzdy (Jánková, 2006).

### 2.1.3 Druhy nezaměstnanosti

Na současných trzích práce je možno vyčlenit čtyři rozdílné typy nezaměstnanosti:

#### **Frikční nezaměstnanost**

Skutečností je, že frikční nezaměstnanost vzniká na základě faktu, že trh práce a tedy i rozsah nezaměstnanosti jsou v nepřetržitěm pohybu, je tedy spojena s neustálým pohybem lidí, kteří opouštějí svou práci a hledají novou, ale v důsledku nedokonalých informací o volných pracovních místech se může stát, že vyhledávání nové práce trvá určitý čas. Nezaměstnaní pracovníci navíc nemusí ihned přijmout první pracovní místo, které se jim nabízí. Frikční nezaměstnanost se může týkat lidí, kteří vstupují na trh

práce poprvé (např. absolventi škol) nebo opakovaně (např. ženy po mateřské dovolené). Jedná se o součást přirozené míry nezaměstnanosti (Mach, 1995).

### **Strukturální nezaměstnanost**

Vzniká, pokud existuje nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na určité pracovní místo nebo druhy prací a volnými pracovními místy v daném místě na straně jedné a existující kvalifikací pracovních sil na straně druhé.

Jedno pojetí strukturální nezaměstnanosti podává M. Mach:

*„Strukturální nezaměstnanost je důsledkem toho, že některé firmy, resp. některá odvětví v oblastech (v zemi) expandují, zatímco jiné firmy, resp. jiná odvětví v oblastech upadají. Dochází tak ke změnám skladby poptávky po práci mezi odvětvími a oblastmi: tyto změny skladby poptávky po práci se nazývají pektorálními přesuny“ (Mach, 1995).*

Strukturální nezaměstnanost trvá obvykle déle než frikční nezaměstnanost, protože aby lidé našli uplatnění, je potřeba získat novou kvalifikaci (rekvalifikovat se), druhá možnost je, že lidé budou cestovat za prací do jiných míst. Stejně tak jako frikční nezaměstnanost, je i strukturální součástí přirozené míry nezaměstnanosti (Mach, 1995).

### **Cyklická nezaměstnanost**

Je spojena s cyklickými fluktuacemi ekonomiky, tedy mezi přirozenou a skutečnou mírou nezaměstnanosti (skutečná míra nezaměstnanosti je vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti). Velikost cyklické nezaměstnanosti se obvykle v literatuře vyjadřuje Okunovým zákonem. Okunův zákon, nazvaný podle amerického ekonoma Arthura M. Okuna, zachycuje negativní vzájemný vztah mezi koeficientem poměru produktu a mírou nezaměstnanosti (Mach, 1995).

J. Klíma definuje cyklickou nezaměstnanost takto:

*„Cyklická nezaměstnanost je způsobena poklesem produktu, když se hospodářský cyklus nachází ve fázi kontrakce. Čím je pokles produktu větší, tím je také větší nezaměstnanost, která se projevuje prakticky v celém hospodářství. Celková poptávka po práci je nízká, dochází ke snižování mzdových sazeb. Výsledkem je další pokles poptávky po výrobcích a službách a následně*



*snížení jejich nabídky, tedy opět pokles produktu a ještě větší nezaměstnanost. Cyklická nezaměstnanost trvá různě dlouhou dobu, dokud nezačne opět růst produkt“ (Klíma, 2006).*

### **Sezónní nezaměstnanost**

Je specifický typ nezaměstnanosti, která vzniká sezónní fluktuací poptávky po práci. Jedná se především o sezónní práce ve stavebnictví, zemědělství a jiných odvětví. Sezónní zaměstnanost je součástí nezaměstnanosti frikční, je tedy též součástí přirozené míry nezaměstnanosti (Klíma, 2006).

### **2.1.4 Důsledky nezaměstnanosti**

Důsledky nezaměstnanosti mohou být jak ekonomické, tak sociální:

**Ekonomické důsledky** jsou způsobeny vlivem cyklické nezaměstnanosti, kdy ekonomika ve fázi deprese nevytváří tolik, kolik je schopna a tím dochází k plýtvání zdrojů (Dvořáček & Slunčík, 2012).

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti z pohledu jedince představují finanční ztrátu z nevykonané práce. Jelikož nezaměstnaní nedostávají důchod, ze sociálních dávek je vynakládána nižší spotřeba a rovněž nižší úspory. V globálním měřítku nižší spotřeba a nižší investice snižují produkt země. Pokles produktu následně vyvolá další ztráty jak v sektoru firem, tak v sektoru domácností. Lidé neodvádějí ze mzdy daně a firmy vykazují vlivem nižší produkce nižší zisky, což následně vede k odvodu nižších daní, stát tímto způsobem přichází o příjmy z daní, zatímco státní výdaje na sociální politiku rostou (Jánková, 2006).

Hlavním ekonomickým problémem existence nezaměstnanosti je fakt, že není využíván výrobní faktor práce.

*„Země, která plně využívá ekonomicky aktivní obyvatelstvo, obvykle dosahuje vyšší úrovně HDP, než jakou by dosahovala, kdyby ponechala mnoho svých pracovníků v nečinnosti“ (Mankiw, 1999).*

**Sociální a psychologické důsledky** nezaměstnanosti rovněž jsou neméně důležité, neboť vlivem nezaměstnanosti může být člověk vyřazen z participace na ekonomickém, společenském a politickém životě. Znehodnocení lidského kapitálu v důsledku omezení

dovedností a nerozvíjení schopností a může vést postupem času ke zhoršování zdravotního stavu, nezaměstnanému klesá životní úroveň, dochází u něj ke ztrátě sebevědomí, sebeúcty a motivace, důstojnosti a společenské prestiže, mohou se objevit pocity neschopnosti, nepotřebnosti a emocionální nevyrovnanosti (Jánková, 2006).

### **2.1.5 Přirozená míra nezaměstnanosti**

Ekonomové se shodují, že nulová nezaměstnanost není žádaná, naopak pro správné fungování trhu práce je určitá míra nezaměstnanosti dokonce nutná (Žák, 2006).

Za přirozenou se považuje taková míra nezaměstnanosti, při níž je trh práce v zemi v rovnováze a tlak na mzdovou a cenovou hladinu je v ekonomice vyrovnán. Jde o nejnižší udržitelnou míru nezaměstnanosti, které může tržní ekonomika dosahovat, aniž by inflace vykazovala tendenci ke snižování nebo zvyšování. Přirozená míra nezaměstnanosti vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země (Klíma, 2006).

Faktory, které určují přirozenou míru nezaměstnanosti:

- Výše podpor v nezaměstnanosti
- Doba, na kterou je podpora v nezaměstnanosti poskytována
- Organizace trhu práce (např. existence nebo neexistence pracovních úřadů a efektivnost jejich činnosti)
- Vytrvalost a schopnost nezaměstnaných při hledání zaměstnání
- Demografická skladba pracovní síly
- Strukturální parametry ekonomiky (Žák, 2006)

## **2.2 Rizikové skupiny na trhu práce**

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno celou řadou charakteristik (vzdělání, věk, zdravotní stav, pohlaví, osobnostní předpoklady, příslušnost k určité etnické skupině, atd.). Z toho vyplývá, že ne všichni mají stejné šance uspět na trhu práce a na základě odlišných možností a schopností může dojít k vyčlenění určitých skupin lidí, kteří jsou vystaveni vyššímu riziku ztráty zaměstnání, což je zároveň předurčuje k dlouhodobé nezaměstnanosti (Buchtová, Šmajš, & Boleloucký, 2013).

Mezi rizikové skupiny na trhu práce patří:

- Osoby s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace
- Ženy a osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce postiženého člena rodiny
- Mladiství, kteří ukončili povinnou školní docházku, a kteří již dále nepokračují v přípravě na povolání
- Absolventi učilišť, středních škol, vyšších a vysokých škol při prvním nástupu do zaměstnání
- Osoby se změněnou pracovní schopností (zdravotně postižení)
- Osoby starší 50 let
- Osoby společensky nepřizpůsobivé
- Osoby dlouhodobě nezaměstnané
- Osoby, které nemají zájem o práci
- Příslušníci etnických skupin

Na základě poznatků z úřadů práce vyplývá, že nejohroženější skupiny tvoří kombinace rizikových skupin. Jedná se nejvíce o tyto skupiny (Kofroňová, Kotíková, Sirovátka & Winkler, 2003).

- Vyšší věk + nevyhovující zdravotní stav
- Vyšší věk + nedostatečná kvalifikace
- Nízká kvalifikace + vyšší věk + zdravotní postižení (Halásková, 2001)

Problémovým skupinám je třeba věnovat zvýšenou pozornost, zejména z důvodu obtížné umístitelnosti na trhu práce a časté ztráty zaměstnání. Těmto osobám je určen především sekundární trh práce, tedy práce hůře placená, která vyžaduje nižší kvalifikaci, neumožňující pracovní postup a další zvyšování kvalifikace (Halásková, 2001).

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

Situace pro osoby s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace se zhoršuje v důsledku technologického vývoje, kdy jsou kladeny vysoké požadavky na uchazeče a tím dochází k postupnému vytlačování uchazeče. Tyto osoby svou situaci nedokážou většinou řešit

sami, proto je nutný vnější zásah, který umožní lidem navrátit se do pracovního procesu (Kršňáková, 2008).

Tyto osoby, díky špatně nastavenému sociálnímu systému, dávají často přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce. Svou negativní roli při případné možnosti zaměstnání těchto uchazečů o zaměstnání hrají i značné možnosti nelegálního zaměstnávání (Kofroňová, Kotíková, Sirovátka & Winkler, 2003).

### **Ženy a osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce postiženého člena rodiny**

Zaměstnavatelé se brání tyto osoby přijímat do pracovního poměru zejména vzhledem k možnosti časté absence z důvodu péče o dítě v nemoci. Tito uchazeči se stávají nezaměstnatelnými a to bez jakékoliv podpory a dlouhodobě zůstávají v evidenci úřadu práce, často však i přes dosaženou vyšší kvalifikaci. Ve snaze získat zaměstnání za každou cenu, mnohdy uchazeči, resp. uchazečky této skupiny přijímají zaměstnání, které jim vyhovuje jako pečujícím osobám, nikoliv však jako lidem s určitými předpoklady pro výkon náročné práce. Proto zaměstnání po určité době opouštějí a vrací se zpět do evidence. U žen po návratu z mateřské a další mateřské dovolené je problém o to tíživější, že jejich sebedůvěra je obvykle ještě menší a několikaletá absence na trhu práce je více znevýhodňuje (ztráta profesních znalostí a pracovních zkušeností, technologický pokrok, atd.) (Kofroňová, Kotíková, Sirovátka & Winkler, 2003).

### **Mladiství a absolventi**

Dlouhodobá nezaměstnanost u této skupiny je nebezpečná zejména v tom, že nedojde včas k vytvoření pracovních návyků, což má dopad nejen v oblasti ekonomické a hospodářské, ale zejména v oblasti sociální a kriminální (Kofroňová, Kotíková, Sirovátka & Winkler, 2003).

Mezi výhody zaměstnávání absolventů patří jejich přizpůsobivost, znalost jazyků, schopnost a snaha učit se, otevřenost novým poznatkům, menší nároky na mzdu, ochota cestovat za prací. Nezaměstnanost u těchto skupin je způsobena především nesouladem jejich vzdělání s požadavky trhu práce (Sirovátka & Mareš, 2003).

### **Zdravotně postižení**

Stejně tak, jako nízká kvalifikace zvyšuje zdravotní postižení osob riziko neuplatnění na trhu práce. Většinou se jedná o kumulované handicap, čímž se šance na uplatnění ještě

více snižuje. Nejčastějšími kumulacemi je zejména vyšší věk plus zdravotní postižení nebo vyšší věk plus nízká kvalifikace (Kršňáková, 2008).

### **Starší osoby**

Ztrátu zaměstnání (podle Buchtové) nejhůře prožívají lidé ve věku 41 – 50 let. Tito lidé vnímají hůře ztrátu zaměstnání než jiní občané a dochází u nich k pocitu nejistoty, bezradnosti, strachu a následné ztrátě sebedůvěry. Mohou rezignovat nejen pracovně, ale i společensky. Zejména u nich přetrvávají pocity neuspokojení a nepotřebnosti. Z výzkumu vyplývá, že jsou často zaměstnavateli považováni za horší investici v porovnání s mladšími uchazeči (Buchtová, 2002).

Další nevýhodou mohou být např. špatné pracovní návyky, špatné jazykové znalosti, nižší adaptabilitu, mnohdy počítačová negramotnost, neochota stěhovat se za práci a někdy i vyšší nároky na mzdu, vzhledem ke své praxi (Kršňáková, 2008).

### **Příslušníci etnických skupin**

V České republice patří mezi nejproblematictější menšinu obyvatel Romové. Jejich postavení na trhu práce značně znevýhodňuje nedostatečná kvalifikace a diskriminace ze strany zaměstnavatele. Na druhou stranu u této skupiny převládá neochota zapojit se do pracovního procesu (Kršňáková, 2008).

To může být způsobeno minulým režimem, který uzavíral Romům cestu k vyšším stupňům vzdělávání a nevedl je k docenění jeho role, dnes vysoká míra expozice Romů skryté diskriminaci podlamuje jejich důvěru v tržní soutěž (Kofroňová, Kotíková, Sirovátka & Winkler, 2003).

### 3 Státní politika zaměstnanosti

Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti:

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)
2. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů
3. Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“)
4. Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
5. Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek (MPSV, 2012)

Vysoká míra nezaměstnanosti vede nejen k ekonomickým ztrátám, ale má za následek i těžké sociální důsledky, což se může vyznačovat především vyšším podílem lidí žijících pod hranicí chudoby, morální újmou. Tento kritický stav může mít i negativní důsledky na budoucí hospodářský růst. A konec konců je nebezpečná i pro politickou stabilitu ve společnosti. Středem pozornosti vlády je tedy snaha o to, aby míra nezaměstnanosti byla pokud možno co nejnižší. Tomuto úsilí se říká politika plné zaměstnanosti (plnou zaměstnaností se rozumí přirozená míra nezaměstnanosti). Politiku zaměstnanosti lze tedy považovat za soubor opatření, která upravují konkrétní situaci na trhu práce a jsou vyhlášována vládou (Jírová, 1999).

Politika zaměstnanosti se od konce devadesátých let stala jednou z nejvíce se rozvíjejících politik zemí Evropské unie. To vychází ze skutečnosti, že samotný hospodářský růst není schopen řešit závažné dopady nové globalizující se ekonomiky na sociální oblast a základy evropského sociálního modelu (Kolibová & Kubicová, 2005).

Státní politika zaměstnanosti představuje činnosti zaměřující se na dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání (Dvořáková, 2007).

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- Zabezpečování práva na zaměstnání
- Sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob
- Koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu
- Tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- Tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce
- Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- Poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce
- Poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- Opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob
- Opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce
- Usměrnování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí (Andraščíková, 2012)

### **Instituce na trhu práce**

Do roku 2011 zabezpečovalo politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) pomocí územních orgánů práce neboli úřadů práce. Úřady práce měly právní subjektivitu, byly samostatnou účetní jednotkou, měly samostatnou personální

politiku a jejich řídicím orgánem byla Správa služeb zaměstnanosti, jako organizační útvar MPSV.

Od 1. 4. 2011 vešel v účinnost zákon o Úřadu práce ČR, kterým se změnila struktura a řízení úřadu práce. Na základě tohoto zákona byl zřízen Úřad práce České republiky, který je zároveň správním úřadem s celostátní působností a je podřízen MPSV. Cílem je zajistit jednotný postup a dostupnost poskytovaných služeb občanům, posílit kontrolní činnost úřadu práce a přinést administrativní úspory (Dvořáková, 2012).

### **Hlavní činnosti MPSV ČR**

- Usměňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonitostí při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti
- Zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné úřední orgány státní správy
- Zabezpečuje zpracovávání analýz a prognóz vývoje na trhu práce, vč. mezinárodního srovnání, přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil
- Zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti
- Zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, vč. spolupráce s Evropskou unií
- Spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu
- Zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání (NSP) a zveřejňuje ji v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup. Na její tvorbě a aktualizaci spolupracuje se správními úřady a územními samosprávnými celky a bere v úvahu návrhy osob



působících na trhu práce. NSP je otevřená databáze informací o potřebách trhu práce

- Pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsažitelných držiteli zelené karty, agentur práce a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí (Dvořáková, 2012).

### **3.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti se v České republice stala podobně jako v mnoha evropských zemích důležitým nástrojem v boji proti nezaměstnanosti. Je nedílnou součástí státní politiky zaměstnanosti. Upřednostňuje aktivní a preventivní opatření před pasivním přístupem, kdy uchazeč o zaměstnání pobírá pouze dávky hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti má pozitivní vliv nejen na jedince, který je nezaměstnaný, ale hlavně na celou společnost. Nezaměstnané osobě umožňuje získat pracovní místo a začlenit se na pracovní trh, anebo alespoň zvýšit jeho zaměstnatelnost. Ze společenského hlediska snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti a na sociální dávky, podporuje zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání a podněcuje hledání nových metod a forem využívání lidských zdrojů (Křšňáková, 2008).

Obecně se odborná literatura shoduje v tom, že cílem aktivní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, především prostřednictvím snižování nákladů spojených s hledáním zaměstnání a nápomocí přizpůsobení pracovní síly požadavkům na trhu práce prostřednictvím motivačních programů, programů pracovního výcviku nebo rekvalifikací. Cílem APZ je také prevence zhoršení kvality života nezaměstnaných. K tomuto cíli se pak vztahují např. pracovní a sociálně aktivizující programy, motivační kurzy apod. Tyto jednotlivé cíle jsou navzájem provázány, navzdory tomu, že každý z nich jednotlivě ústí v poněkud jiné opatření či strategie (Kulhavý, Sirovátka, Rákoczyová & Horáková, 2003).

Dalším cílem v neposlední řadě je:

- Produktivní využití zdrojů pracovních sil
- Zabezpečení práva občanů na zaměstnání
- Zákaz diskriminace (Navrátil, 2013).

Jak uvádí T. Boeri:

*„Aktivní politika zaměstnanosti zakládá svou existenci také na odstraňování překážek, které jsou nezaměstnanému kladeny prostřednictvím dávek v nezaměstnanosti, jelikož mohou vést hned k několika druhům pastí, které odrážejí od hledání zaměstnání“ (Boeri, 2008).*

Jako takové pak uvádí např. *past nezaměstnanosti*, do které může nezaměstnaný snadno spadnout, pokud jsou dávky podpory v nezaměstnanosti na stejné úrovni nebo dokonce vyšší než potenciální mzda nabízená uchazeči o zaměstnání na trhu práce. Jako další uvádí *past nečinnosti* nebo *past nízké mzdy* (Boeri, 2008).

Účinky aktivní politiky zaměstnanosti nemusejí být vždy pozitivní, existuje celá řada faktorů, které pozitivní účinky aktivní politiky zaměstnanosti snižují.

Tyto faktory jsou známy jako např.:

*Mrtvá váha* – pracovní místa, která by vznikla nebo by mohla vzniknout i bez programů APZ

*Substituce* – jedná se o omezení náborů ostatních pracovníků v důsledku přijetí účastníků programů

*Vytlačení* – v tomto případě jde o nahrazení současných pracovníků za účastníky programu

*Efekt uzavření* – účast na programech APZ omezuje časově účastníky na tolik, že nemají dostatek času na hledání zaměstnání, resp. odkládají hledání na pozdější dobu (Dvořáková, 2007).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na

ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (Zákoník práce, 2004).

Rozdělení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou odlišné podle autorů. Rozdělení, které definuje zákon o zaměstnanosti je následující:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na zpracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Příspěvek na podporu zaměstnanců

Dalšími nástroji, kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti jsou:

- Poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce
- Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Sdílené zprostředkování zaměstnání
- Cílené programy k řešení problémů zaměstnanosti (Zákoník práce, 2004).

### 3.1.1 Rekvalifikace

Takto se vyjadřuje k pojmu rekvalifikace generální ředitelka ÚP ČR M. Bílková:

*„Cílem rekvalifikačních kurzů je především odstranění bariér, které omezují určitou skupinu lidí ve vstupu na volný trh práce. Laicky řečeno – snahou ÚP je umožnit lidem, kterým hrozí, že přijdou o práci nebo už jsou nezaměstnaní, získání nové kvalifikace a tím pádem zvýšení jejich šance na trhu práce. Jde o to, aby uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, který takovým kurzem úspěšně projde, našel v co nejkratší době novou práci. ÚP mu v tomto ohledu pomůže, ale je nutné zvážit všechna pro a proti v každém konkrétním případě. Tak, aby se vynaložená*

*snaha na obou stranách nakonec neminula účinkem“*  
(Businessinfo.cz, n.d.).

Rekvalifikace je důležitou a neoddělitelnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. V určitých literárních zdrojích se rekvalifikací rozumí udržení, obnova, rozšíření stávající kvalifikace nebo získání kvalifikace nové. Rekvalifikací může projít i osoba, která doposud žádnou kvalifikaci nezískala. Cílem je získání uplatnění uchazeče o zaměstnání, nebo alespoň zvýšit jeho šance na pracovním trhu (Kršňáková, 2008).

Rekvalifikace může probíhat buď formou krátkodobějších odborných kurzů a to v případě, že je potřeba kvalifikaci uchazeče pouze rozšířit nebo doplnit, nebo dlouhodobější přípravou, pokud je nutné kvalifikaci uchazeče zásadně změnit (Dvořáková, 2007).

Při určování rozsahu a obsahu rekvalifikace vychází z:

- Dosavadní kvalifikace
- Zdravotního stavu
- Schopností a zkušeností fyzické osoby

Rekvalifikace je určena především pro:

- Uchazeče (zájemce) o zaměstnání
- Zaměstnance v rámci rekvalifikace prováděné zaměstnavatelem v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců (Neščáková & Česko, 2012).

### **Rekvalifikace uchazeče (zájemce) o zaměstnání**

Rekvalifikace je uskutečněna na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem (zájemcem) o zaměstnání. Při určování rozsahu a druhu rekvalifikace se přihlíží právě k jeho dosavadní kvalifikaci, zdravotnímu stavu, k jeho schopnostem a doposud získaných zkušenostím. Rekvalifikace je chápána jako účelná, pokud se uchazeč rozhodne pro:

- Kvalifikaci, pro kterou jsou na trhu práce pracovní místa
- Kvalifikaci, která se s ohledem na budoucí vývoj jeví jako perspektivní
- Uchazeč má závazný příslib zaměstnavatele o přijetí do pracovního poměru po absolvování rekvalifikace
- Samostatnou výdělečnou činnost, kdy se uchazeč zaváže, že ji po skončení rekvalifikace bude vykonávat (Kršňáková, 2008).

## **Rekvalifikace zaměstnanců**

Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Provádí se v zájmu dalšího uplatnění zaměstnanců. Smyslem rekvalifikace zaměstnanců spočívá v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. Dohoda o rekvalifikaci může proběhnout i mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, anebo zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s příslušným úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, hrazeny náklady s ní spojené.

V obou případech se dohoda uzavírá písemně, a to dle zákona, který přesně stanovuje, jaké náležitosti dohoda musí obsahovat.

Formy rekvalifikace:

- Specifická (cílená) – jedná se o změnu dosavadní kvalifikace za účelem získání teoretických i praktických poznatků pro výkon nové pracovní činnosti. Vychází z bezprostředních potřeb trhu práce, případně příslibu zaměstnání
- Nespecifická – odbornost účastníků rekvalifikace je přizpůsobena do oblasti snáze uplatitelné na trhu práce. Vychází z předpokládaných potřeb trhu práce (Kořínková, 2006).

Rekvalifikaci může realizovat pouze:

- Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona
- Zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu
- Škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení
- Vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu
- Zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu

Obecně všechny tyto subjekty označujeme jako rekvalifikační zařízení (Nešćáková, 2012).

Rekvalifikace zajišťuje a následně i hradí ÚP (při splnění daných podmínek), konkrétně jeho příslušná krajská pobočka. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním

zaměstnání. Maximální výše podpory při rekvalifikaci však může dosahovat 0,65 % násobku průměrné mzdy. Úřad práce dále hradí tzv. kurzovné – náklady rekvalifikace nebo náklady spojené s rekvalifikací, např. jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky (MPSV, n.d.).

### **3.1.2 Investiční pobídky**

Investiční pobídky představují jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jsou poskytovány už od roku 1998 a slouží zaměstnavateli, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky.

MPSV má v gesci dvě z pěti investičních pobídek – podporu tvorby nových pracovních míst a podporu školení a rekvalifikace zaměstnanců. Investiční pobídky jsou obecně zaměřeny na podporu high-tech výroby a dovoz kapitálu. Investiční pobídky jsou vymezeny v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, pobídky v gesci MPSV dále v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 111) (MPSV, n.d.).

V červnu 2007 přišla novela zákona o investičních pobídkách a nabyt účinnosti zákon č. 159/2007 Sb., kterým se změnil právě zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů.

Prostřednictvím investičních pobídek se hmotně podporuje:

- Vytváření nových pracovních míst
- Rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců

Hmotná podpora může být poskytnuta zaměstnavateli, který nová pracovní místa vytváří nebo na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců a to pouze v územní oblasti, kde je průměrná míra nezaměstnanosti rovna nebo nad průměrem míry nezaměstnanosti v ČR (Křšňáková, 2008).

Výše poskytované podpory závisí na:

- Míře nezaměstnanosti (čím je vyšší míra nezaměstnanosti, tím je vyšší hmotná podpora)
- Počtu zřizovaných nových pracovních míst
- Plánovaných nákladech na rekvalifikaci pracovníků

Záměrem tohoto postupu je hlavně motivovat právnické nebo fyzické osoby ke zřízení nových pracovních míst v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti (Kršňáková, 2008).

Investiční pobídky lze tedy poskytnout jak právnické nebo fyzické osobě, pokud prokáže, že splňuje všeobecné podmínky stanovené zákonem o investičních pobídkách a zvláštní podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti. Výše podpory činí 50 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR (MPSV, n.d.).

### **3.1.3 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro osoby evidované na úřadu práce, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné (Urbanová, 2012).

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí zejména údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činností ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání (Boucká, 2010).

Dále se může jednat o práci osobního asistenta osobám se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení. Účelem projektu je především podpora zaměstnání a zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče z hlediska jejich problémů s uplatněním. Důvodem horšího pracovního uplatnění může být např. žádná nebo nízká úroveň kvalifikace, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk nebo zdravotní omezení. V horším případě se může jednat o kombinace těchto „handicapů“. Cílem a hlavním přínosem tohoto projektu je zejména udržení a obnovení pracovních návyků a motivace k práci prostřednictvím získání finančních prostředků z pracovní činnosti, nikoliv ze sociálních podpor nebo podpor v nezaměstnanosti. Taktéž může do určité míry fungovat i jako prevence nežádoucích sociálně patologických jevů a napomáhat sociálně nepřizpůsobivým osobám integrovat se do společnosti. Projekt předpokládá podporu formou příspěvku na mzdové náklady při vytváření veřejně prospěšných prací obcemi a zaměstnavateli (ESF ČR, 2008).

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě písemné dohody s úřadem práce, který může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance (Boucká, 2010).

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

Společensky účelná pracovní místa jsou primárně zacílená na uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována zvláštní péče. Tento projekt se může týkat uchazečů, kteří nemají dostatek praktických zkušeností, dále žen, které se vracejí na trh práce po mateřské rodičovské dovolené, osob s neuplatitelnou kvalifikací na trhu práce apod.). Hlavním cílem projektu je zamezení dlouhodobé nezaměstnanosti těchto osob a odvrácení případného sociálního vyloučení, závislosti na sociálních dávkách a snížení tak jejich životní úrovně. Podpora probíhá formou úhrady mzdových nákladů. Vzhledem ke svému charakteru patří tento nástroj k nejúčinnějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti a vede k přímému a zpravidla dlouhodobému uplatnění na trhu práce (ESF ČR, 2009).

Společensky účelné pracovní místo zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě písemné dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým lze těžko zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Dále se může jednat o pracovní místo, které zřídil sám uchazeč o zaměstnání (po dohodě s úřadem práce) za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (MPSV, 2004).

#### **Zřízení nového společensky účelného pracovního místa**

V místě vzniku společensky účelného pracovního místa Úřad práce přihlíží především k míře nezaměstnanosti, k nákladům souvisejícím se zřízením nových pracovních míst, ke kvalitě podnikatelského záměru a k požadavkům na kvalifikaci a praxi. Pokud úřad práce schválí poskytnutí příspěvku, zaměstnavateli vzniká povinnost se vznikem nového pracovního místa zachovat pracovní místo minimálně po dobu dvou let ode dne jeho obsazení (Kršňáková, 2008).



### **Vyhrazení společensky účelného pracovního místa**

SÚPM, které zaměstnavatel vyhrazuje má možnost podat návrh na umístění určitého uchazeče. Úřad práce však rozhoduje o tom, zda bude tento uchazeč na danou pozici doporučen. Se zaměstnavatelem, který podává žádost o příspěvek, ÚP uzavírá dohodu o podmínkách, za kterých bude příspěvek poskytnut a to v tom případě, že žádá konkrétního uchazeče na pracovní místo. V ostatních případech je doporučení a výběr uchazečů čistě v kompetenci úřadu práce (Kršňáková, 2008).

### **Vyhrazená SÚPM pro absolventy**

Program je určen pro uchazeče do 25 let věku a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném absolvování studia, nejdéle však do 30 let věku. Pracovní poměr může být stanoven na dobu určitou, pokud by tento pracovní poměr přispěl k získání zkušeností a praktických znalostí s ohledem na jejich vzdělání (Kršňáková, 2008).

### **Vyhrazená SÚPM uchazečem o zaměstnání**

Společensky účelné pracovní místo může zřídit i osoba, která je vedena v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a zároveň, která se rozhodla zahájit samostatnou výdělečnou činnost. Cílem je si tak zajistit zaměstnání, které by uchazeč jinou formou nalézt nemohl (Kršňáková, 2008).

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. Úřad práce 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 (Businessinfo.cz, 2004).

### **Překlenovací příspěvek**

Na tento příspěvek má nárok osoba samostatně výdělečně činná, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a zároveň jí byl poskytnut příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa. Příspěvek slouží k uhrazení provozních nákladů, které této osobě vznikly s vytvořením SÚPM. Překlenovací období je stanoveno na maximálně pět měsíců (Urbanová, 2012).

### **Příspěvek na zapracování**

Cílem tohoto příspěvku je poskytnout motivaci zaměstnavatelům k přijímání nezaměstnaných do pracovního poměru. Těmto uchazečům úřad práce věnuje zvýšenou péči při získání zaměstnání, může se jednat o lidi se zdravotním postižením, osoby do 20 let věku nebo nad 50 let věku, těhotným ženám, matkám pečující o dítě do 15 let věku a uchazečům, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců. Příspěvek může být poskytován po dobu 3 měsíců a činí maximálně polovinu minimální mzdy (Kalíšková, 2010).

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

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

Přechodem na nový podnikatelský program je myšlena určitá změna výroby nebo změna v poskytovaných službách, při níž dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku (resp. živnostenském oprávnění).

Příspěvek slouží na částečnou úhradu náhrady mzdy (maximálně po dobu 6 měsíců), která pracovníkům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek činí maximálně polovinu minimální mzdy na jednoho zaměstnance (Businessinfo.cz, 2004).

Mezi další specifické nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří programy určené pro zvláštní cílovou skupinu. Jedná se o programy podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením a přímo pro tuto skupinu jsou vytvořena chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny.

### **3.1.5 Chráněné pracovní místo (CHPM)**

Jedná se o pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. Toto místo může být obsazeno i osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let (Duková, Duka, & Kohoutová, 2013).

Výše příspěvku na vybudování chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činí maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Na osoby s těžkým zdravotním postižením může být poskytnuto maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Pokud zaměstnavatel zřizuje deset a více chráněných pracovních míst na základě jedné dohody s úřadem práce, může činit výše příspěvku na vytvoření jednoho CHPM pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy (Duková, Duka, & Kohoutová, 2013).

### **3.1.6 Chráněná pracovní dílna**

Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu minimálně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením. Pracovní místa se vymezují na základě písemné 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 (Businessinfo.cz, 2004).

## **3.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Má dvě podoby:

- Systém pojištění v nezaměstnanosti, tzv. podpora v nezaměstnanosti
- Systém státní pomoci v nezaměstnanosti, tzv. dávky sociální podpory

Podpora v nezaměstnanosti slouží jako finanční pomoc těm lidem, kteří ztratili pracovní místo, a pomáhá jim překonat období nezaměstnanosti do doby, než si najdou pracovní místo nové. Pozitivním přínosem pro osoby hledající pracovní místo je mimo jiné to, že díky podpoře nemusí přijmout hned první nabídku, která se jim naskytne, ale mají tak možnost najít si takové místo, kde nejlépe využijí své schopnosti a dovednosti. Tím podpory napomáhají k optimální alokaci práce. Na druhé straně zvyšují množství nezaměstnaných, neboť tlumí nepříznivé dopady nezaměstnanosti a snižují úsilí pracovníků vyhledat si pracovní místo.

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je založeno na principu strádání příspěvků od zaměstnavatelů a zaměstnanců a na finanční podpoře státu. Doba vyplácení podpor v nezaměstnanosti je závislá na době dřívějšího placení příspěvků a jejich výše je vázána na výši poslední vyplácené mzdy, ze které se poté vypočítá procento (Navrátilová 2006).

Jak uvádí Navrátilová:

*„Výše dávek podpory v nezaměstnanosti by neměla přesahovat výši, která by přestala motivovat a nutit k hledání nového zaměstnání, či dokonce aby působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti“* (Navrátilová 2006).

S růstem počtu nezaměstnaných se také zvyšuje objem prostředků vynaložených ze státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti (Navrátilová 2006).

Realita dokládá, že sociální štedrost vede k demotivaci lidí, u kterých klesá zájem hledat si pracovní místo a to vede k pasti nezaměstnanosti, oproti tomu sociální tvrdost nutí k práci za jakýchkoli podmínek (Brožová, 2006).

### **3.3 Strategie Evropa**

Cílem programu Strategie Evropa 2020 je dosažení udržitelného hospodářského růstu Evropské unie prostřednictvím efektivnějšího investování do vzdělávání, výzkumu, vývoje a inovací a rozvoji konkurenceschopného průmyslu (MŠMT, 2013).

Klíčovými prioritami strategie jsou

- Inteligentní růst – rozvíjení ekonomiky založené na znalostech a inovacích
- Udržitelný růst – podporování konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiky méně náročné na zdroje
- Růst podporující začlenění – podporování ekonomiky s vysokou zaměstnaností, která se vyznačuje sociální a územní soudržností (Businessinfo.cz, 2010).

Základem je pět měřitelných cílů, kterých má být v EU dosaženo do roku 2020:

- 1) Úsilí o dosažení 75% zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let, mimo jiné i prostřednictvím vyšší účasti mladých lidí, starších pracovníků a pracovníků s nízkou kvalifikací a lepší integrace legálních migrantů.

- 2) Zlepšení podmínek pro výzkum a vývoj, zejména s cílem zajistit, aby veřejné a soukromé investice v tomto odvětví dosáhly v úhrnu 3 % HDP. Komise vytvoří ukazatel, který bude vyjadřovat intenzitu výzkumu a vývoje a inovací
- 3) Snížení emisí skleníkových plynů o 20 % oproti úrovní roku 1990 a zvýšení podílu energie z obnovitelných zdrojů v konečné spotřebě energie na 20 % a posun ke zvýšení energetické účinnosti o 20 %
- 4) Zlepšení úrovně vzdělání, zejména snahou snížit míru předčasného ukončování školní docházky pod 10 % a zvýšit podíl osob ve věku 30-34 let s dokončeným terciárním nebo srovnatelným vzděláním na nejméně 40 %
- 5) Podpora sociálního začlenění, zejména prostřednictvím snižování chudoby, a to snahou snížit počet lidí ohrožených chudobou nebo vyloučením nejméně o 20 milionů (Vláda ČR, n.d.).

### **Národní cíle ČR v rámci Strategie Evropa 2020**

V souladu se závěry Evropské rady z června 2010 si měly členské státy stanovit národní cíle ve spolupráci s Evropskou komisí a s ohledem na hospodářská a sociální specifika toho kterého členského státu (Vláda ČR, n.d.).

V návaznosti na hlavní cíle strategie Evropa 2020 schválila vláda České republiky národní cíl a národní dílčí cíle ČR do roku 2020 v oblasti zaměstnanosti vycházející z Národního programu reforem České republiky 2011:

- Vláda ČR předloží EK národní cíl celkové míry zaměstnanosti ve výši 75%.
- Národní dílčí cíl „Zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 – 64 let“ na 65 %
- Národní dílčí cíl „Zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 – 64 let“ na 55%
- Národní dílčí cíl „Snížení míry nezaměstnanosti osob ve věku 15 – 24 let“ o třetinu oproti roku 2010
- Národní dílčí cíl „Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací“ o čtvrtinu oproti roku 2010
- Národní dílčí cíl „Snížení administrativní zátěže podnikatelů oproti r. 2005“ o 30 %

- Národní dílčí cíl „Zvýšení produktivity práce oproti roku 2010“ o 20 % (MPSV 2013).

### **3.4 Evropský sociální fond**

Evropský sociální fond (ESF) je považován za finanční nástroj EU týkající se investice do lidí. Je založen na využívání společenského financování, kterým podporuje aktivity členských států zaměřující se na zlepšení perspektiv lidí při hledání práce a získávání požadovaných kvalifikací (Halásková, 2001).

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 (ESF ČR, 2014).

ESF se zaměřuje zejména na tyto oblasti:

- 1) Rozvoj a podpora aktivní politiky na trhu práce
- 2) Konkrétní opatření na zlepšení přístupu žen na trh práce a jejich účasti na něm
- 3) Podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jako součást politiky celoživotního vzdělávání
- 4) Podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kterým hrozí vyloučení ze společnosti
- 5) Podpora vzdělané, kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, rozvoj podnikání a podmínek umožňující vytváření pracovních míst a podpora dovedností a rozvoj lidského potenciálu ve vědě, výzkumu a technologii (Halásková, 2001).

#### **3.4.1 Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020**

Operační program Zaměstnanost vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského sociálního fondu v období 2014-2020. OPZ je vypracován zejména ve vazbě na Dohodu o partnerství, která vymezuje priority České republiky pro podporu z Evropských strukturálních

a investičních fondů v období 2014-2020. Řídicím orgánem operačního programu Zaměstnanost je na základě usnesení vlády č. 867 ze dne 28. listopadu 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Operační program vymezuje čtyři základní věcné prioritní osy, které pokrývají problematiku podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, zefektivnění veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.

Čtyři prioritní osy OP Zaměstnanost:

- 1) Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly
- 2) Sociální začleňování a boj s chudobou
- 3) Sociální inovace a mezinárodní spolupráce
- 4) Efektivní veřejná správa (ESF ČR, 2014).

## 4 Cíle a metodika

Cílem práce je charakteristika jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Jihočeském kraji a návrh doporučení, která mohou vést k jejímu zlepšenému ovlivňování.

Abych mohla dosáhnout vytyčeného cíle a navrhnout vhodná opatření, je zapotřebí stanovit si sled po sobě jdoucích postupů, kterými získám ucelený pohled na celou situaci.

Základní platforma této diplomové práce je tvořena literárními zdroji a webovými portály. Získané informace z literární rešerše budou v praktické části aplikované na oblast Jihočeského kraje. Pro dosažení vytyčeného cíle použiji následující metody:

- Metoda komparace
- Sběr dat
- Osobní konzultace s pracovníky úřadu práce
- Metoda SWOT

Jako základ, pro zjištění postavení Jihočeského kraje v porovnání s celou Českou republikou především z pohledu zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti, nejlépe poslouží metoda komparace. Na základě zjištěných skutečností především o míře nezaměstnanosti a mezd mohu objektivně posoudit, jaká je z tohoto pohledu životní úroveň lidí v Jihočeském kraji. Zjištěné skutečnosti budou nadále promítnuty ve SWOT analýze kraje. Nejčastějším zdrojem dat v případě komparace se pro mě stávají výroční zprávy v jednotlivých letech z Ministerstva práce a sociálních věcí. Jako další zdroj sběru dat budu využívat statistiky a vývoje dat z Českého statistického úřadu.

Velkým přínosem pro mou diplomovou práci vidím v osobních konzultacích s pracovníky Ministerstva práce a sociálních věcí především na Krajské pobočce v Českých Budějovicích a pro objektivnější náhled také v Jindřichově Hradci. Očekávám, že díky jejich kvalifikovanosti získám širší spektrum informací než pouze z dostupných zdrojů. Rozhovory se budou dotýkat nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Klíčovou částí této práce bude SWOT analýza Jihočeského kraje. Ze zjištěných údajů mohu posoudit, co je silnou stránkou tohoto kraje, naopak kde má své slabiny, jakých případných příležitostí může kraj využít a co pro něj představuje ohrožení.



Výstup SWOT analýzy budu provádět pomocí Fullerova trojúhelníku, jakožto jedné z porovnávacích a vyhodnocovacích metod. Tato metoda spočívá ve vzájemném porovnávání jednotlivých faktorů, které tímto způsobem dostanou určité váhy. Následně pak dávají náhled na celkovou situaci řešené oblasti. Přístup k porovnávání je spíše subjektivní záležitostí a rozhodnutí o důležitosti faktoru je výsledkem vlastního pocitu a názoru.

Na základě tohoto postupu budu schopna posoudit celkovou situaci Jihočeského kraje a faktory, které mohou ovlivňovat zaměstnanost a nezaměstnanost ve sledovaném kraji. Výsledkem budou návrhy takových opatření a doporučení, které povedou k možnému zlepšení v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.

#### **Seznam použitých zkratk:**

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
JČK	Jihočeský kraj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
VPP	Veřejně prospěšné práce
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
OZP	Osoby zdravotně postižené
CHPM	Chráněné pracovní místo
CHPD	Chráněné pracovní dílny
OP	Operační program

## 5 Charakteristika sledovaného území

Oblast Jihočeského kraje je dlouhodobě vnímána především jako zemědělská oblast s rozvinutým rybníkářstvím a lesnictvím. Kraj představuje geograficky poměrně uzavřený celek, jehož jádro je tvořeno jihočeskou kotlinou. Na jihovýchodě ji obklopují Novohradské hory, východní stranu tvoří Českomoravská vrchovina, na severu se rozléhá žulová vrchovina, severozápad tvoří výběžky Brd a Šumava uzavírá celek na jihozápadě. Velmi výraznou část tvoří hranice s Německem a Rakouskem (celková délka hranic je 323 km). S Jihočeským krajem sousedí kraj Plzeňský, Středočeský, kraj Vysočina a Jihomoravský. Díky příhraničí lze využít přeshraniční spolupráce jak ve výrobní oblasti, tak i v oblasti služeb spolu s rozvojem cestovního ruchu.

Svou rozlohou (10 056 km<sup>2</sup>) zaujímá 12,8 % z celé České republiky. Převážnou část tvoří především lesy a vodní plochy. Nejvyšším vrcholem Jihočeského kraje tvoří šumavský vrchol Plechý (1 378 m), naopak nejnižším místem je hladina Orlické přehrady (330 m) v okrese Písek.

Jihočeský kraj je spíše chudší na suroviny, zejména energetických. Významným přírodním bohatstvím jsou rozsáhlé lesy, zejména na Šumavě a v Novohradských horách. Největší surovinové bohatství tvoří např. ložiska písků a štěrkopísků, sklářských písků, kameniva a cihlářské hlíny. Dále pak třeba rašelina a v určitých lokalitách také vápenec, křemelina a grafit.

Jihočeský kraj patří z celé České republiky ke krajům s nejmenší hustotou zalidnění. Zhruba 63 obyvatel na 1 km<sup>2</sup>.<sup>1</sup> Největší hustota připadá na okres České Budějovice, kde žije téměř 30 % obyvatel kraje (95,5 tis. obyvatel). Mezi další velká města patří Tábor (35,0 tis. obyvatel), Písek (29,8 tis. obyvatel), Strakonice (23,0 tis. obyvatel) a Jindřichův Hradec (21,9 tis. obyvatel). Nejmenší obcí v kraji je obec Kuřimany<sup>2</sup> v okrese Strakonice s 26 trvale žijícími obyvateli.

Věková struktura obyvatel je obdobná jako v celé České republice. Průměrný věk v kraji je 41,4 roku<sup>3</sup>. Specifický svým odlišením se od demografické struktury je okres Český Krumlov, který je pestřejším, co se týče národnostního složení. Je zde mladší věková struktura obyvatel, vyšší porodnost a nejnižší úmrtnost.

---

<sup>1</sup> podle ČSÚ na konci roku 2012

<sup>2</sup> jedná se o čtvrtou nejmenší obec v ČR

<sup>3</sup> v celé ČR je průměrný věk obyvatel 41,3 let

Podle výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) je v hospodářství kraje zaměstnáno 295 tis. osob, z toho 28 % v průmyslu, 13 % v obchodu a opravách spotřebního zboží, 11 % ve stavebnictví. Průměrná hrubá měsíční mzda v tomto kraji dosáhla na 21 041,- Kč. V porovnání s ČR zaostala téměř o 11 %, což může být do určité míry zapříčiněno strukturou hospodářství kraje.

Koncem roku 2012 dosahoval podíl zaměstnaných osob 6,37 % a obsadil tak v mezikrajovém porovnání čtvrtou nejnižší pozici po Hlavním městě Praze, Plzeňském a Středočeském kraji („Charakteristika kraje | ČSÚ v Českých Budějovicích“, b.r.).

## 5.1 Porovnání míry nezaměstnanosti Jihočeského kraje s ostatními okresy České republiky

Jak uvádím v metodice, důležitým krokem je zjištění postavení JČK z hlediska míry nezaměstnanosti a též i mezd ve srovnání s ostatními kraji ČR, z důvodu následného stanovení faktorů v rámci SWOT analýzy. K prvotnímu porovnání Jihočeského kraje s ostatními kraji České republiky, jsem sestavila následující tabulku (srovnání let 2009 - 2013).

Tabulka 1: Srovnání míry nezaměstnanosti JČK a ostatních krajů ČR v letech 2009 - 2013

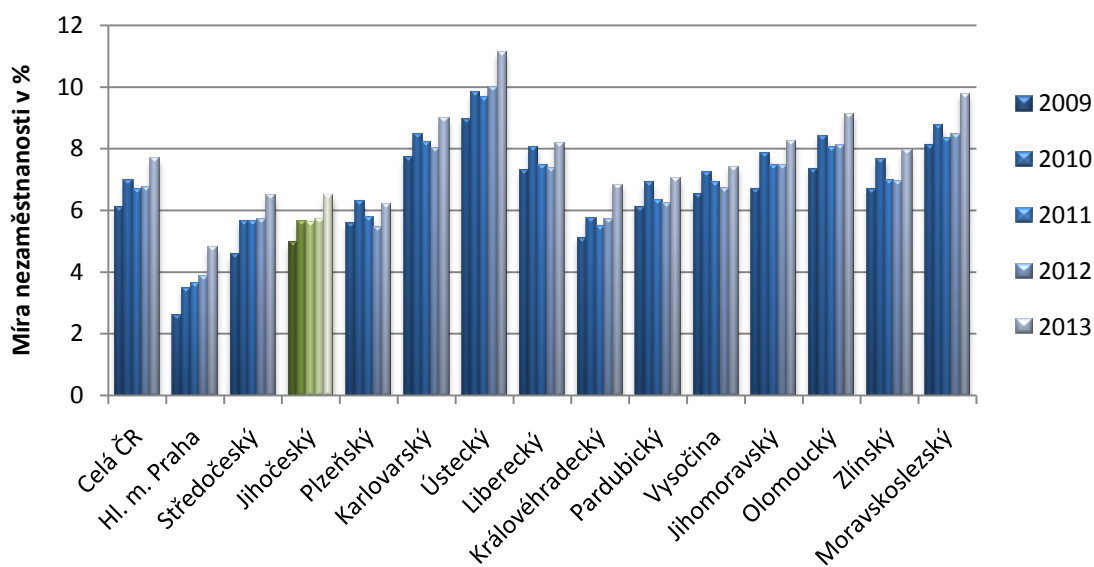
	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Česká republika</b>	<b>6,1</b>	<b>6,96</b>	<b>6,7</b>	<b>6,76</b>	<b>7,68</b>
Praha	2,6	3,5	3,63	3,85	4,8
Středočeský	4,57	5,63	5,62	5,69	6,48
<b>Jihočeský</b>	<b>4,95</b>	<b>5,62</b>	<b>5,6</b>	<b>5,7</b>	<b>6,47</b>
Plzeňský	5,56	6,28	5,75	5,44	6,2
Karlovarský	7,72	8,48	8,22	8	8,96
Ústecký	8,93	9,83	9,66	10	11,11
Liberecký	7,29	8,02	7,47	7,35	8,15
Královéhradecký	5,12	5,74	5,48	5,7	6,82
Pardubický	6,11	6,9	6,33	6,22	7,02
Vysočina	6,51	7,22	6,9	6,72	7,41
Jihomoravský	6,68	7,83	7,47	7,48	8,24
Olomoucký	7,31	8,4	8,04	8,08	9,12
Zlínský	6,69	7,65	6,97	6,95	7,94
Moravskoslezský	8,09	8,73	8,33	8,47	9,77

Zdroj: Vlastní tvorba, data z MPSV

Z dlouhodobého hlediska je míra nezaměstnanosti Jihočeského kraje pod průměrem České republiky. Za posledních pět let má nezaměstnanost rostoucí tendenci, oproti celé ČR je však tento stav zatím pozitivní.

Jihočeský kraj patří spíše ke krajům s nižší mírou nezaměstnanosti. Přesněji zaujímá 3. pozici v porovnání s celou Českou republikou za Hlavním městem Praha a krajem Plzeňským. Nejhuře si stojí Ústecký kraj s průměrnou mírou nezaměstnanosti za posledních pět let 9,9 %. Rozhodujícím obdobím jsou roky 2009 - 2013. Dá se tedy říci, že Jihočeský kraj přispívá svou mírou ke snížení celkového republikového průměru míry nezaměstnanosti, která se drží za posledních 5 let na úrovni 5,67 %.

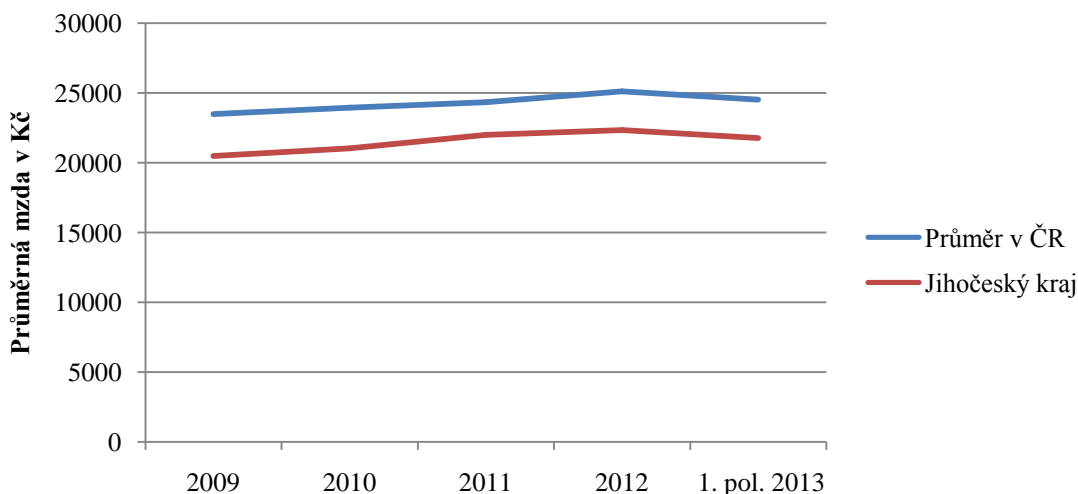
Graf 1: Míra nezaměstnanosti ČR a v jednotlivých krajích let 2009 – 2013 (v %)



Zdroj: Vlastní tvorba, data z MPSV

Následující graf poukazuje na míru mezd v Jihočeském kraji ve srovnání s průměrem v České republice. Tato skutečnost bude promítnuta do SWOT analýzy, kde míra mezd zaujímá 1 faktor z celkových 28.

Graf 2: Průměrná roční mzda v Jihočeském kraji v porovnání s průměrem ČR v letech 2009 – 1. pol. 2013



Zdroj: Vlastní tvorba, data z MPSV

V grafu je vyobrazeno postavení Jihočeského kraje z pohledu průměrných mezd v porovnání s průměrnými mzdami v České republice. Data jsou zkoumaná zpětně od roku 2009 do 1. poloviny roku 2013. JČK se z dlouhodobého hlediska pohybuje pod průměrem ČR. Nejvyšší úroveň mezd je v Praze. Ve sledovaném období se v průměru pohybují ve výši 30 769,-Kč. Druhé nejvyšší mzdy jsou ve Středočeském kraji a to 23 663,-Kč (rozdíl oproti Praze téměř 7 000,-Kč). Naopak nejnižší úroveň mezd lze zaznamenat v Karlovarském kraji, a sice 20 487,-Kč.

### Okresy v Jihočeském kraji

Jednotlivé okresy v České republice se dělí podle zákona o územním členění státu z roku 1960. Jedná se o územně právní jednotky středního stupně. Okresy zahrnují statutární města, která zaštiťují celý okres (České Budějovice). Číselník okresů je vytvářen a udržován Českým statistickým úřadem a změny (vznik, změny vymezení, atd.) okresů schvaluje vláda České republiky.

Jihočeský kraj tvoří sedm okresů, jedná se o okres České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice, Tábor.

Obrázek 4: Okresy Jihočeského kraje



Zdroj: Regionální informační servis (RIS)

Tabulka 2: Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let v okresech Jihočeského kraje (v %)

	2009	2010	2011	2012	2013	<b>CELKEM</b>
České Budějovice	3,9	4,4	4,5	4,7	5,4	<b>4,6</b>
Český Krumlov	6,9	7,5	7,5	7,7	8,9	<b>7,7</b>
Jindřichův Hradec	4,8	5,4	5,1	5,0	6,2	<b>5,3</b>
Písek	4,8	5,3	5,1	5,1	5,9	<b>5,2</b>
Prachatice	4,4	4,9	4,6	5,0	5,4	<b>4,9</b>
Strakonice	5,9	6,7	6,8	6,8	7,7	<b>6,8</b>
Tábor	5,6	6,8	7,0	6,8	7,4	<b>6,8</b>
<b>CELKEM</b>	<b>5,2</b>	<b>5,6</b>	<b>5,8</b>	<b>5,9</b>	<b>6,7</b>	

Zdroj: Vlastní tvorba, data z MPSV a ČSÚ

Tato tabulka je sestavena dle nového výpočtu nezaměstnanosti platného od roku 2013 (dříve „míra registrované nezaměstnanosti“), hodnoty jsou celkově na nižší úrovni, neboť se nově stanovuje podíl nezaměstnaných z celkového počtu obyvatel ve věkové skupině 15 – 64 let. Data jsou přehodnocena zpětně od roku 2009, pro dlouhodobější srovnávání.

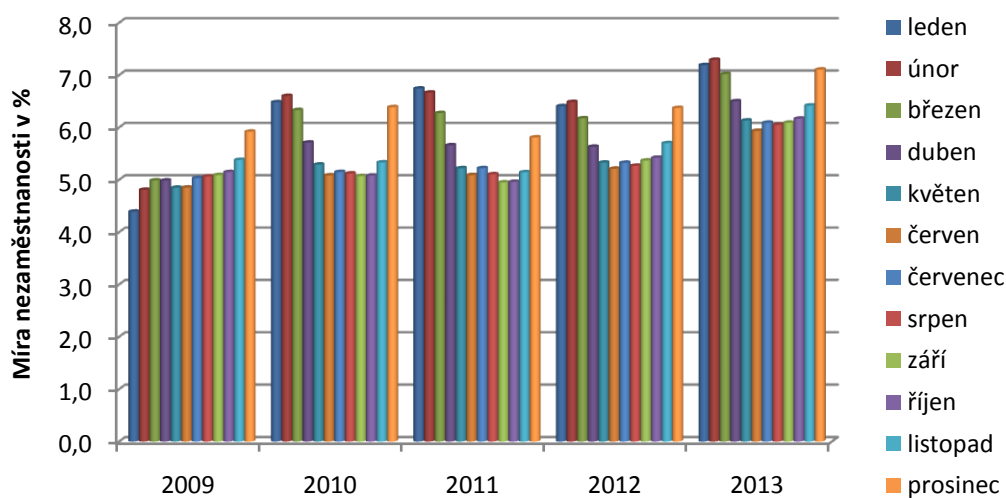
Ze sledovaného pětiletého období vyplývá, že nezaměstnanost byla na svém minimu v roce 2009, od té doby dochází k neustálému růstu míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji.

Okres České Budějovice se může pyšnit nejnižší mírou nezaměstnanosti (4,6 %) od roku 2009, naopak nejhůře si oproti ostatním okresům stojí okres Český Krumlov

(7,7 %). Stejným jmenovatelem pro rok 2010 a 2012 byl růst míry nezaměstnanosti, který se dotkl všech okresů Jihočeského kraje. Příčinou této skutečnosti jsou především dlouhodobé odbytové problémy tuzemských výrobců ve spotřebním průmyslu nebo útlum ve stavebním průmyslu. To mělo za následek snížení počtu zaměstnanců. Tento zásah do personálního stavu společnosti se týkal v roce 2010 např. firmy Papírny Vltavský mlýn, a. s., která zrušila svou provozovnu a k omezení výroby přistoupila např. společnost JIP – Papírny Větrní (obě společnosti se svou působností na Českokrumlovsku). Dále svou činnost zcela ukončila svoji výrobní a obchodní činnost firma Jihočeské dřevařské závody Soběslav, se svou provozovnou v Českých Budějovicích. V roce 2012 dospěla k rozhodnutí zrušit svou provozovnu v Prachaticích též společnost MADETA, a. s. K výraznému snížení stavu zaměstnanců přispěla i společnost STAVCENT, a. s., Jindřichův Hradec a akciová společnost LESOSTAVBY Třeboň, především z důvodu poklesu objemu zakázek, atd. Naopak v roce 2009 přispěla ke snížení nezaměstnanosti např. Jaderná elektrárna Temelín ČEZ, a. s., která přijala do pracovního poměru převážně absolventy vysokých škol se stavebním, strojním a elektro zaměřením.

Následující graf poukazuje na periodicky se opakující zvýšenou nezaměstnanost počínající vždy koncem roku, která přetrvává přes zimní měsíce. Takto se vyznačuje sezónní nezaměstnanost, která se týká především oborů stavebnictví, lesnictví, zemědělství atd.

Graf 3: Míra nezaměstnanosti v JČK v jednotlivých měsících let 2009 – 2013 (v %)



Zdroj: Vlastní tvorba, data z MPSV

### **Poptávka po práci v Jihočeském kraji v posledních letech**

Mezi nejvíce poptávané profese patří v posledních letech především:

- Prodavač
- Obchodní zástupce
- Kuchař
- Seřizovač a obsluha obráběcích strojů
- Řidič nákladních automobilů
- Číšník a servírka
- Pracovník ostrahy, strážný
- Uklízeč a pomocný pracovník
- Strojírenský kovodělník
- Technik v průmyslových oborech

### **Nabídka práce v Jihočeském kraji v posledních letech**

Mezi nejčastěji nabízené profese patří v posledních letech především:

- Uklízeč/ka
- Administrativní pracovník/ce, sekretář/ka
- Montážní dělník výrobků a zařízení
- Prodavač (jednosměnný provoz)
- Stavební dělník, zedník
- Číšník, servírka
- Kuchař/ka, pomocná síla v kuchyni
- Opravář strojů a zařízení, mechanik

## **5.2 Vybrané rizikové skupiny osob v Jihočeském kraji**

Jako v každém kraji i v Jihočeském existuje zastoupení rizikových skupin na trhu práce (viz kapitola 2.2). Tyto skupiny osob mají ztíženou pozici díky svým „handicapům“ a proto je kolikrát nutná pomoc státu v rámci opětovného začlenění se do pracovního procesu.

Mezi rizikové skupiny osob na trhu práce rozhodně patří osoby pečující o dítě nebo o jinou osobu vyžadující péči. V roce 2013 bylo v evidenci úřadu práce v Jihočeském kraji celkem 2 547 osob pečujících o děti do 15 let, v porovnání s předchozím rokem byl vývoj pozitivní, jelikož v roce 2012 byl počet osob 2 844. Tato problematika se týká



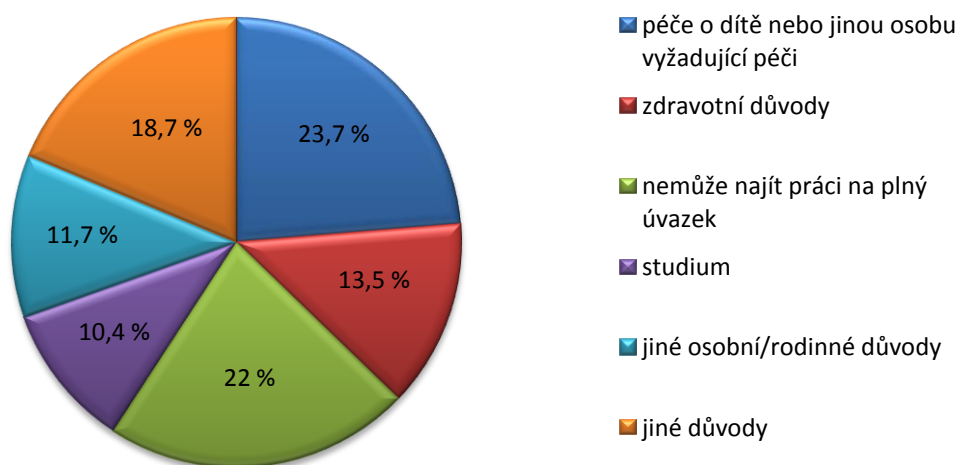
spíše žen (celkem 2 463). Podíl žen pečujících o dítě do 15 let na celkovém počtu evidovaných osob tvoří celkem 16 %.

Vlivem této skutečnosti dochází k tomu, že ženy přijímají pracovní místo na zkrácený pracovní úvazek.

V roce 2012 bylo v Jihočeském kraji zaměstnáno 295,2 tis. osob. Z celkového počtu zaměstnaných pracovalo v roce 2012 na částečný úvazek 8,6 % žen a 2,2 % zaměstnaných mužů. Obecně lze říci, že na částečný úvazek pracuje relativně malé procento lidí. Dle uvedených procent je zřejmé, že tato problematika se týká spíše žen.

Ostatní důvody práce na částečný úvazek u žen mezi 15 – 64 lety nám naznačuje následující graf.

Graf 4: Důvody práce na částečný úvazek u zaměstnaných žen ve věku 15 – 64 let v roce 2012

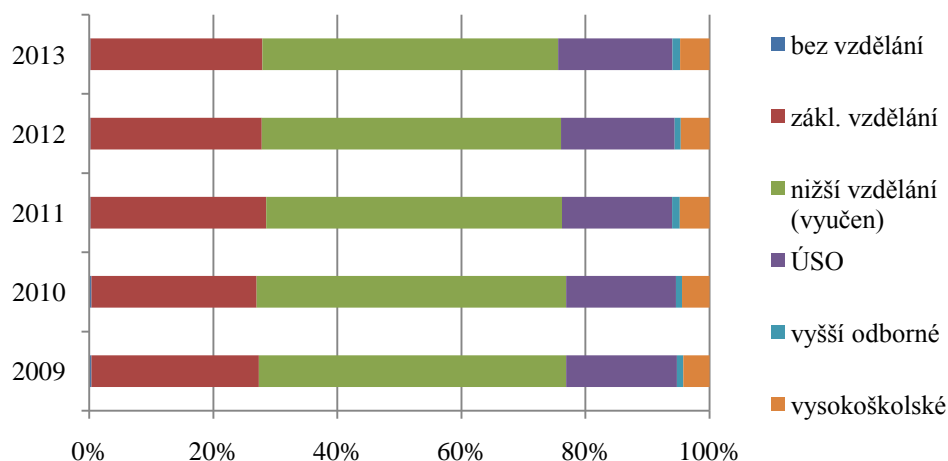


Zdroj: Vlastní tvorba, data z ČSÚ

Nejčastěji ženy pracují na částečný úvazek právě z důvodu péče o dítě nebo jinou osobu, která vyžaduje péči.

Další skupinou, která je považována za rizikovou, jsou osoby s nízkou kvalifikací nebo dokonce bez kvalifikace. Ve sledované oblasti je situace následující:

Graf 5: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2009 – 2013 (v %)



Zdroj: vlastní tvorba, data z MPSV

Nejvyšší procento zauímají uchazeči o zaměstnání, kteří se vyučili v oboru, druhou velkou skupinou tvoří lidé, kteří absolvovali pouze povinnou školní docházku a dosáhli tak základního vzdělání a třetí příčka patří středoškolsky vzdělaným lidem s maturitou. Růst vysokoškolsky vzdělaných lidí má nepatrnou rostoucí tendenci. Z důvodu nedostatečné kvalifikace je obtížné tuto skupinu začlenit do pracovního procesu, neboť dochází k neustálému technologickému pokroku, který tyto lidi postupně vyčleňuje z pracovního trhu. Proto je v tomto případě nutný zásah od státu a to např. různými vzdělávacími programy apod.

Dlouhodobě nejrizikovější skupinu, co se týče uplatnění na pracovním trhu, tvoří osoby se zdravotním postižením. Zájem zaměstnavatelů o tuto skupinu lidí je na nízké úrovni a to především z důvodu nemocnosti, která je u těchto osob častější než u ostatních. S jejich handicapem následně souvisí právě i nedostatečná kvalifikace a horší přizpůsobivost novým věcem. Horší umístění těchto lidí je způsobené i tím, že existuje pouze malé množství krátkodobých pracovních nabídek, které by navíc svým charakterem vyhovovaly zdravotnímu postižení těchto osob.

Situace těchto osob na trhu práce v Jihočeském kraji se vyvíjela následovně. Sledované období pro nás bude opět rok 2009 – 2013. V roce 2009 se stav OZP oproti předchozímu roku zvýšil. Osoby se zdravotním postižením tvořily 15,6 % na celkové nezaměstnanosti a podíl uchazečů se zdravotním postižením na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání se držel na 13 %. O rok později došlo opět k nárůstu osob zdravotně postižených a z celkového počtu evidovaných uchazečů,

tvořily 14 %. V tomto případě na jedno volné pracovní místo připadalo 14 uchazečů se zdravotním postižením. V roce 2011 došlo k mírnému poklesu o 0,3 % avšak situace nebyla lepší, neboť průměrný podíl pracovních míst vhodných i pro OZP na celkovém počtu vedených pracovních míst byl na úrovni 8,4 % (o 1,6 % méně než v roce 2010), na jedno volné pracovní místo tak připadalo 22 uchazečů se zdravotním postižením. Situace v roce 2012 se zlepšila a počet uchazečů se ZP na celkovém počtu evidovaných uchazečů se snížil na 13,1 % a na jedno volné místo připadalo 13,8 uchazečů. O rok později došlo k nárůstu počtu evidovaných osob se zdravotním postižením, podíl uchazečů se ZP na celkovém počtu evidovaných se však snížil o 1 % (na 12,1 %) a na jedno volné místo připadalo méně uchazečů se zdravotním postižením v porovnání s minulým rokem, celkem 10,9 uchazečů o zaměstnání.

## 6 Aktivní politika zaměstnanosti v Jihočeském kraji

Aktivní politika zaměstnanosti v Jihočeském kraji slouží ke zmírnění nepříznivé situace vznikající na trhu práce. Zejména se pak zaměřuje na znevýhodněné uchazeče, kteří nemají stejnou šanci v případě uplatnění na pracovním trhu. K dosažení tohoto cíle používá různých nástrojů a pomáhá tak občanům zlepšit svou pozici na pracovním trhu. Krajskou pobočkou pro Jihočeský kraj je úřad práce v Českých Budějovicích, který každoročně zpracovává program aktivní politiky zaměstnanosti a to na základě zhodnocené situace na trhu práce v Jihočeském kraji v předchozím roce, posouzení priorit úřadu práce ČR a MPSV a objemu přidělených finančních prostředků včetně finančních prostředků čerpaných z Evropského sociálního fondu.

Tabulka 3: Výdaje na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji v tis. Kč

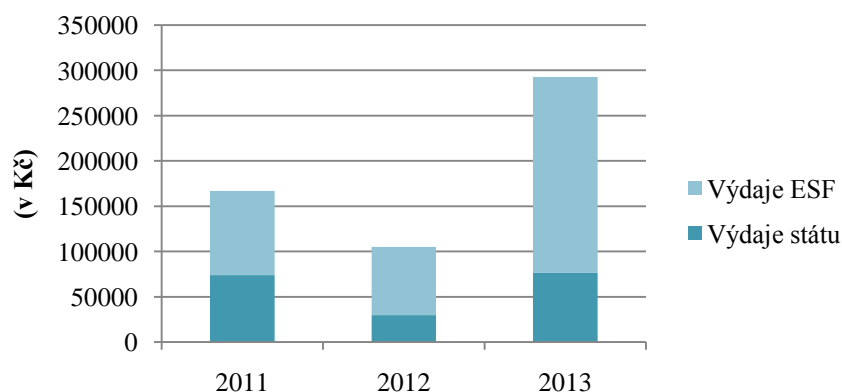
Výdaje na PZ	2009	2010	2011	2012	2013
Aktivní politika zam.	249 940	368 687	166 811	104 929	292 818
Pasivní politika zam.	849 205	800 545	640 544	542 138	609 935
Celkem	1 099 145	1 169 232	807 356	647 067	902 753

Zdroj: Vlastní tvorba, data z MPSV

Výdaje na politiku zaměstnanosti v JČK neustále kolísají. Největší výdaje byly v roce 2010, přes 1,1 mld. Kč. Negativní skutečností je, že téměř 80 % výdajů na PZ v roce 2009 a 2011 sloužilo k financování pasivní politiky zaměstnanosti.

Pro komplexnost informací jsem vytvořila graf, ze kterého vyplývá, jakým dílem se na financování aktivní politiky zaměstnanosti podílí Evropský sociální fond a jak se vyvíjelo financování v pětiletém horizontu (2009 – 2013).

Graf 6: Financování aktivní politiky zaměstnanosti v letech 2011 - 2013



Zdroj: Vlastní tvorba, data z MPSV

## **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce v Jihočeském kraji byly ve sledovaném období nejčastěji zaměřeny na údržbu veřejných prostranství, úklidové práce v obcích a úklidové práce v neziskových organizacích. Tento nástroj řeší problematiku sezónní zaměstnanosti. V roce 2013 se podařilo vytvořit 1 280 pracovních míst a obsazeno bylo celkem 1 249 uchazeči. V porovnání s předchozím rokem došlo k nárůstu o 484 pracovních míst, celkem 796 míst a obsazenost byla 100%.

Jihočeský kraj se zaměřuje především na obsazenost uchazeči, kteří jsou dlouhodobě v evidenci úřadů práce, dále pak rizikové skupiny, především pak osoby starší 50 let věku a osoby zdravotně postižené. Celkem 72 osob se zdravotním postižením (7,4 %) bylo umístěno na veřejně prospěšné práce v roce 2013, v roce 2012 se jednalo o 91 OZP (11,4 %) z celkového počtu podpořených osob tímto nástrojem.

Úskalím tohoto programu se může stát tzv. kolotočový efekt – osoby využívají tohoto nástroje opakovaně. Další nevýhodou je, že pracovní místa nejsou dostatečně kvalifikovaná a jsou časově omezena. To má za následek, že se lidé po skončení programu vrací zpět do evidence úřadu práce.

V rámci veřejně prospěšných prací probíhá přísná kontrola ze strany úřadu práce, který přímo dohlíží na činnost účastníků přímo při výkonu práce, dále kontroluje plnění povinnosti vést knihu docházky, pracovní deník. Poskytování dotací na veřejně prospěšné práce probíhá tak, že zřizovatel (zaměstnavatel) je povinen za „dotované“ zaměstnance vyúčtovávat každý měsíc mzdové náklady, které předkládá úřadu práce a ten mu teprve na základě těchto dokladů poskytuje dotaci. Lze tedy říci, že veřejně prospěšné práce jsou více administrativně náročné.

## **Společensky účelná pracovní místa**

Snahou Jihočeského kraje je zacílit tento program na rizikové skupiny, se ztíženou pozicí začlenit se na trh práce. Jedná se především o nezaměstnané osoby starší 50 let věku, uchazeče do 20 let věku, dlouhodobě v evidenci úřadu práce a ostatní osoby, vyžadující zvláštní pomoc při zprostředkování zaměstnání.

V roce 2012 bylo vytvořeno 538 s obsazeností 527 uchazečů. V roce 2013 došlo k zásadnímu nárůstu pracovních míst na 1 530, se 100% obsazeností.

Úřad práce také podpořil zřízení 160 pracovních míst pro výkon samostatné výdělečné činnosti v zájmu uchazečů o zaměstnání. V roce 2012 bylo podpořeno 119 nových pracovních míst. Nejčastěji se jednalo o oblast obchodních činností, osobních služeb, stavebnictví, poradenských a konzultačních služeb, zpracování dřeva atd.

Ve srovnání s veřejně prospěšnými pracemi se jedná o dlouhodobý program (podmínkou jsou minimálně dva roky od jeho vzniku). Tento nástroj podpory zaměstnanosti je pozitivní v tom, že pokud se po zapracování zaměstnanec u zaměstnavatele osvědčí, má možnost pokračovat ve výkonu činnosti. Problém však může nastat tehdy, pokud zaměstnavatel zaměstnává osoby pouze za účelem získání dotace. V tom případě pak může dojít k ukončení činnosti a zaměstnavatel tak má následně možnost žádat o nový příspěvek. Zatím neexistuje efektivní kontrola k předcházení této situace.

### **Rekvalifikace**

Rekvalifikační kurzy uskutečňované v Jihočeském kraji probíhaly buď v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nebo regionálních, či národních projektů Evropského sociálního fondu. Nejčastěji byly rekvalifikační kurzy zaměřeny např. na kurzy svářeni, práci v sociálních službách, znalost účetnictví a v hojném množství práce na PC. Uchazeči měli možnost si sami zvolit zaměření rekvalifikace, tedy na jakou pracovní činnost. Tuto možnost má uchazeč od roku 2012.

Rekvalifikační kurzy jsou jedním z nejčastěji využívaných nástrojů. V roce 2012 se zúčastnilo rekvalifikačních kurzů celkem 1 638 osob, z většiny se jednalo o uchazeče o zaměstnání, z toho 78 zájemců. Celkem úspěšně složilo závěrečnou zkoušku 1 110 uchazečů, což je 93,5 % ze všech ukončených. v roce 2013 se zájem o rekvalifikační kurzy zvýšil a celkem do rekvalifikačních kurzů nastoupilo 2 735 osob, z toho 148 zájemců, zbývající jsou uchazeči o zaměstnání. Úspěšně složilo závěrečnou zkoušku celkem 2 384 uchazečů, což je 98,3 % ze všech ukončených. Ve skutečnosti se však považuje za úspěšně ukončenou rekvalifikaci až skutečnost, že člověk na základě rekvalifikace získá pracovní místo. Otázkou je, v jakém časovém horizontu od ukončení rekvalifikačního kurzu uchazeč nalezne pracovní místo. Mnohdy se za rozhodující časové období považuje 12 po sobě jdoucích měsíců. Bohužel už nejsou následně vedeny statistiky o tom, zda člověk našel pracovní uplatnění v oblasti, ve které se rekvalifikoval a případně jak dlouho v pracovní pozici setrval. Ať už člověk dokončí

nebo nedokončí rekvalifikační kurz, tak či tak jsou za uchazeče vynaloženy finanční prostředky. Důvody proč uchazeč nedokončí kurz, jsou převážně zdravotní problémy nebo si našel práci sám.

### **Vymezení a zřízení chráněných pracovních míst**

V Jihočeském kraji byl v roce 2013 poskytnut finanční příspěvek 11 zaměstnavatelům na zřízení 39 chráněných pracovních míst pro OZP. Příspěvek je poskytnut na vybavení chráněných pracovních míst. V roce 2013 bylo umístěno celkem 64 osob. V předcházejícím roce byl poskytnut příspěvek 5 zaměstnavatelům na zřízení 33 pracovních míst, kdy všechna místa byla plně obsazena. Chráněná pracovní místa jsou vytvářena minimálně na 2 roky a podíl OZP je nejméně 60 %.

Významnými zaměstnavateli v jihočeském kraji je např. PCO – hlídací služba, s. r. o., Alfa Print – Polyfelx, s. r. o., Unipack CZ, s. r. o.

### **Projekty ESF**

Do roku 2013 probíhal v Jihočeském kraji projekt „Vzdělávejte se pro růst“ zacílený na podnikatelské subjekty, či zaměstnavatele v oblasti zpracovatelského průmyslu, stavebnictví, sociální péče, ubytovacích a stravovacích službách, dopravě a skladování. Smyslem projektu byla pomoc těm firmám v Jihočeském kraji, které překonaly období stagnace či poklesu. Cílem bylo zajistit přirozenou konkurenceschopnost a podpořit tvorbu nových pracovních míst. Tuto možnost v rámci kraje využilo v roce 2013 celkem 69 společností, nejčastěji z oblasti stavebnictví, strojírenství nebo hotelnictví a sociálních služeb. V celkovém součtu se zrealizovalo 322 kurzů a školení tak absolvovalo 2 086 zaměstnanců.

Tabulka 4: Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů APZ

Nástroj APZ	Rok 2012						Rok 2013					
	Počet vytvořených míst		Počet obsazených míst		Vynaloženo Kč (v tis. Kč)		Počet vytvořených míst		Počet obsazených míst		Vynaloženo Kč (v tis. Kč)	
	APZ	ESF	APZ	ESF	APZ	ESF	APZ	ESF	APZ	ESF	APZ	ESF
VPP	288	508	280	516	20 300	42 000	389	891	408	841	52 532	87 151
SÚPM vyhr. zaměstnavatelem	250	290	255	280	19 100	19 000	735	795	735	795	37 098	47 267
SÚPM + SVČ	119		119		6 880		160		160		6 974	
CHD, CHP zřízená zaměstnavatelem	33		30		2 970		39		64		2 438	
CHD, CHP SVČ - provoz	2		2		5 880		3		3		2 438	
Rekvalifikace (bez zvolené)			1 560	564	7 803	16 197			973	746	6 077	19 629
Rekvalifikace zvolená		249			6 000	1 618 265			312	134	4 100	2 000

Zdroj: Vlastní tvorba, data z MPSV

Tabulka udává přehled vytvořených a obsazených míst v jednotlivých programech a finanční nákladovost na jednotlivé nástroje. Jednoduše lze spočítat, jak nákladné je každé místo. Jedním z nejnákladnějších programů jsou SÚPM 55 140,-Kč na jedno vytvořené místo, nákladovost rekvalifikace je 14 954,-Kč na jednoho uchazeče v roce 2013.



## 7 SWOT analýza vybrané oblasti

V předcházející části práce jsem tedy zanalyzovala skutečnosti, které úzce souvisí s politikou zaměstnanosti. Pro stanovení vhodných návrhů opatření a následného doporučení je nyní důležité se na problematiku zaměřit komplexněji a vytvořit si tak ucelený obraz o současné situaci a budoucím potenciálu trhu práce.

Při zjišťování této skutečnosti bude hrát významnou roli SWOT analýza vybrané oblasti. Veškerá vybraná fakta se vztahují k problematice trhu práce, která více či méně tento trh ovlivňují. V praxi existuje celá řada možností a metod pro výstup ze SWOT analýzy, jedním z nich je i tzv. Fullerův trojúhelník, který jsem zvolila pro svou práci a který je dále popsán.

### **SILNÉ STRÁNKY KRAJE**

- 1) Kraj s nízkou úrovní nezaměstnanosti (v porovnání s průměrem ČR)
- 2) Vysoká úroveň životního prostředí<sup>4</sup>
- 3) Dlouholetá tradice rybníkářství, zemědělství
- 4) Kulturní a historická oblast
- 5) Výhodná geografická poloha – přeshraniční spolupráce zejména pro rozvoj hospodářství (sousedství s Rakouskem a Německem)
- 6) Přítomnost vysokých škol<sup>5</sup>
- 7) Velké množství a široká škála rekvalifikačních kurzů

### **SLABÉ STRÁNKY KRAJE**

- 8) Nedostatečná infrastruktura – horší dopravní obslužnost
- 9) Mzdy v kraji jsou na nižší úrovni (v porovnání s průměrem ČR)
- 10) Nízká hustota osídlení – Jihočeský kraj je považován více za venkovský, než je celorepublikový průměr. Na venkově chybí dostatek pracovních příležitostí
- 11) Neochota lidí dojíždět za prací
- 12) Dopad sezónní nezaměstnanosti – rozšířené zemědělství, rybníkářství atd.
- 13) Nedostatek malých a středních podniků – nižší výdaje na APZ
- 14) Nedostatek pracovních sil (nejen kvalifikované)

---

<sup>4</sup> Ekologicky hodnotná a málo poškozená krajina a příroda

<sup>5</sup> Kvalifikovaná pracovní síla. Faktor, který může ovlivnit trh práce z hlediska mezd.

## **PŘÍLEŽITOSTI KRAJE**

- 15) Dostavba dálnice D3 (Praha – Rakousko)
- 16) Potenciál v rozvoji cestovního ruchu
- 17) Možný rozvoj spolupráce se zahraničím (blízkost Rakouských a Německých hranic)
- 18) Čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů – rozvoj lidských zdrojů
- 19) Možnost budování sportovních, relaxačních a zájmových center pro udržení mladých lidí (potenciál pracovní síly)
- 20) Možnost rozšíření studijních oborů na vysoké škole (obory, které jsou v dané oblasti potřeba)
- 21) Podpora při rozvoji malých a středních podniků

## **OHROŽENÍ KRAJE**

- 22) Omezené pracovní příležitosti pro ženy pečující o děti do 15 let
- 23) Rostoucí nezaměstnanost starších osob (50 let věku a více)
- 24) Odchod absolventů vysokých škol za lepšími pracovními podmínkami
- 25) Zvyšující se počet zdravotně postižených lidí
- 26) Malá motivace firem ke zřízení nových pracovních míst
- 27) Zvýšený výskyt asijského zboží, následkem je ukončení činnosti některých oděvních a textilních podniků
- 28) Malá ochota a nedostatečná vůle lidí k celoživotnímu vzdělávání

Některé faktory jsou stanoveny za pomoci Programu rozvoje Jihočeského kraje 2014 – 2020. („Jihočeský kraj - Program rozvoje Jihočeského kraje 2014 – 2020“, b.r.).

Ke každému faktoru je přiřazeno číslo od 1 – 28. Jak už bylo řečeno, metoda spočívá ve vzájemném porovnávání jednotlivých faktorů, které pomocí vzorce (1) dostanou určité váhy (viz tabulka 5). Výstupem je zjištění pozice Jihočeského kraje v rámci SWOT a následné návrhy změn na zlepšení situace.

$$\text{váha faktoru} = \frac{n_i}{\frac{n(n-1)}{2}} \quad (1)$$

kde:

$n_i$  je počet výher faktoru

$n$  je počet faktorů

Tabulka 5: Fullerův trojúhelník - stanovení vah u jednotlivých faktorů

																												Faktor	Počet výher		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	F1	17	4,30%
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	F2	16	4,20%		
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	F3	7	1,90%	
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	F4	7	1,90%		
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	F5	10	2,60%	
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	F6	9	2,40%		
			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	F7	14	3,70%	
			5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	F8	3	0,90%		
				5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	F9	10	2,60%	
				6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	F10	5	1,30%		
					6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	F11	16	4,20%	
					7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	F12	15	4,00%		
						7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	F13	14	3,70%	
						8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	F14	5	1,30%		
							8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	F15	1	0,30%	
							9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	F16	17	4,30%		
								9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	F17	10	2,60%	
									10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	F18	23	6,10%	
										10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	F19	12	3,20%	
											11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	F20	12	3,20%	
												11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	F21	22	6,00%		
													12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	F22	22	6,00%		
														12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	F23	25	6,60%		
															13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	F24	20	5,30%		
																14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	F25	17	4,30%		
																	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	F26	27	7,10%		
																		15	15	15	15	15	15	15	15	15	F27	8	2,30%		
																			16	16	16	16	16	16	16	16	F28	14	3,70%		
																				16	16	16	16	16	16	16			100,00%		

Zdroj: Vlastní tvorba

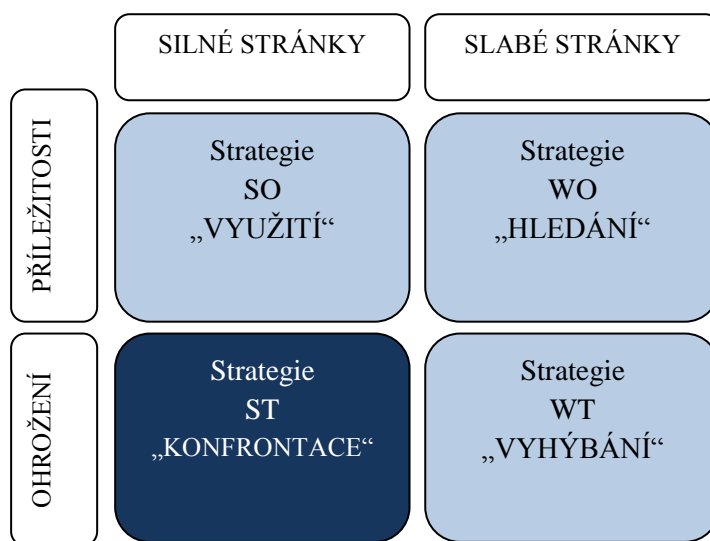
Tabulka 6: Vyhodnocení SWOT analýzy

Skupina SWOT	Počet faktorů ve skupině	Zastoupení v %
Silné stránky	7	21 %
Slabé stránky	7	18 %
Příležitosti	7	26 %
Ohrožení	7	35 %

Zdroj: Vlastní tvorba

Výsledek porovnávání jednotlivých faktorů a stanovení vah u každého z nich představuje procentuální podíl, který získaly jednotlivé oblasti ve SWOT analýze. Pokud proti sobě postavíme silné a slabé stránky tohoto kraje, zjistíme, že o 3 % jsou ve vedení silné stránky (21 %). Co se týče externího vlivu (příležitosti, ohrožení) působící na Jihočeský kraj, pak je zde vysoké procento hrozeb (35 %), které mohou negativně ovlivnit dosavadní fungování trhu práce v JČK. Z těchto výsledků jasně vyplývá, že Jihočeský kraj se nachází v pozici konfrontace.

Obrázek 5: Zjištěná pozice v rámci SWOT analýzy Jihočeského kraje



Zdroj: Vlastní tvorba, zpracované dle metodiky M. Grasseové (Grasseová, Dubec, & Řehák, 2010).

Postavení kraje v pozici konfrontace značí o jeho silných stránkách, které by měl využít k eliminaci hrozeb.

## 8 Shrnutí výsledků a návrhy na zlepšení

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je především vytvořit rovnováhu mezi poptávkou a nabídkou práce. Zaměřuje se na vytváření nových pracovních příležitostí ve prospěch uchazečů o zaměstnání a pomáhá jim s opětovným začleněním se na pracovním trhu. Tento problém mohou mít především osoby, které spadají do rizikové skupiny trhu práce (osoby starší 50 let věku, osoby zdravotně postižené, absolventi, ženy pečující o dítě do 15 let věku), a které mají ztíženou pozici v případě pracovního uplatnění. Jak již bylo zmíněno v úvodu, nezaměstnanost nepostihuje všechny skupiny obyvatel stejnou měrou, proto je nutná pomoc státu. Stát má samozřejmě zájem na snížení nezaměstnanosti, neboť se snížením míry nezaměstnanosti rostou daňové příjmy státního rozpočtu, porostou příjmy obyvatel a s tím i spojená spotřeba a sníží se výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, neboť existuje přímá úměra mezi vyplacenými podporami v nezaměstnanosti a mírou nezaměstnanosti.

Pro stanovení návrhů na zlepšení bylo důležité hlouběji nahlédnout do problematiky trhu práce, zjištění postavení sledovaného území a fungování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Jihočeském kraji vůbec. Nejprve jsem porovнала Jihočeský kraj s Českou republikou z hlediska zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti. Důležitým zjištěním bylo, jak si kraj dlouhodobě stojí oproti jiným krajům. Jihočeský kraj se může chlubit jednou z nejnižších nezaměstnaností v celé České republice. Oproti tomu hladina mezd v kraji je spíše podprůměrná, přesto však je zde vysoká životní úroveň. V porovnání mezi jednotlivými kraji má dlouhodobě nejnižší úroveň nezaměstnanosti okres České Budějovice a nejvyšší Český Krumlov. Obecně je zde zvýšený dopad sezónní nezaměstnanosti, který trvá zhruba od listopadu do března každého roku, neboť se jedná o kraj, kde je hojně rozšířeno zemědělství, lesnictví a rybníkářství.

Dále jsem se zabývala rizikovými skupinami na trhu práce, které díky svým „handicapům“ mají ztížené postavení na trhu práce. První velkou skupinou jsou ženy, které pečují o dítě nebo o jinou osobu vyžadující péči. U této skupiny jsem zaznamenala zvýšený podíl práce na částečný úvazek, protože jim situace nenabízela jinou možnost. Dalším důvodem práce na částečný úvazek byl např. zdravotní stav. Problémem v Jihočeském kraji je také nedostatečná kvalifikace, neboť jak vyplynulo ze studie, největší zastoupení uchazečů o zaměstnání v kraji mají lidé s nižším vzděláním, kteří jsou vyučeni v oboru, druhé největší zastoupení mají osoby s dosaženým základním

vzděláním a osoby, které dosáhly úplného středoškolského vzdělání, jsou až na třetím místě. Výhodou je, že v kraji je několik vysokých škol, ale růst vysokoškolsky vzdělaných lidí v kraji roste pomalu. Nejzávažnější skupinou jsou stále osoby se zdravotním postižením, o které je malý zájem ze strany zaměstnavatelů zejména kvůli jejich nemocnosti, která je u těchto osob častější. Jak jsem se dozvěděla, velký problém těmto osobám činí i přizpůsobivost novým věcem. Bohužel existuje pouze malý počet pracovních nabídek, které by navíc svým charakterem odpovídaly jejich zdravotním možnostem.

Možným návrhem na vylepšení vidím v efektivnější spolupráci a informovanosti směrem k rizikovým skupinám. Cílem by mělo být lepší povědomí o pomoci ze strany státu. Dále může jít o kombinaci některých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a tvorbu úplně nových programů, postavené na základě motivace, seberealizace nebo odborných školení. Pro každého člověka je důležité, aby se cítil být potřebný, proto je dobré udržovat lidi v kolektivním procesu.

Dále byly charakterizovány jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jejich finanční náročnost a využitelnost. Jak již bylo zmíněno, každý nástroj má svá úskalí. U veřejně prospěšných prací je velkým rizikem tzv. kolotočový efekt – znamená to, že lidé tento nástroj pomoci využívají opakovaně. Tím, že jde o spíše krátkodobý program, lidé se po skončení vrací zpět do evidence. Tomuto systému bych zavedla určitá opatření, která by zabránila tomuto „kolotočovému efektu“. Např. účastnit se na tomto programu maximálně 2x po sobě avšak pokaždé u jiného zaměstnavatele. Účastník by tak získal o něco těžší pozici a motivace najít si stálé pracovní místo na trhu práce by se mohla zvýšit. K zamyšlení se také jeví i fakt, že by se stanovila minimální doba trvání veřejně prospěšných prací, např. na 12 po sobě jdoucích měsíců. Tím by účastník nabyl více zkušeností a dovedností a jeho šance by se mohly na trhu práce zvýšit. Na druhou stranu se tak zjednoduší kontrolovatelnost účastníků. Pozitivem pro zaměstnavatele by zároveň byla jednodušší administrativa.

Dalším doporučením může být, že pokud je zřízení veřejně prospěšných prací v pravidelném časovém intervalu v režii obce, bylo by dobré, aby se tato záležitost stala pouze jejich zájmem a počítala do budoucna ve svém rozpočtu s těmito výdaji. Tím by vznikly ušetřené finanční prostředky, které by sloužily na podporu jiných podpůrných programů.

Další nástroj na podporu zaměstnanosti, který byl řešen v aplikační části, byly společensky účelná pracovní místa. Problémem zde může být, že po uplynutí minimální dvouleté lhůty, za kterou dostává zaměstnavatel na zaměstnance dotaci, může ukončit činnost s uchazečem a následně má možnost žádat o nový příspěvek, proces se tak opakuje. Tento program je určen pro rizikové skupiny na trhu práce, a aby tento systém fungoval dlouhodobě, mým návrhem by bylo podporovat zaměstnavatele určitým „progresivním“ příspěvkem, který by zamezil ukončení poměru po splnění dvouleté podmínky. Fungovalo by to tak, že po určité době by se příspěvek rovnoměrně navyšoval, nemělo by jít však o takovou výši příspěvku, kterého by zaměstnavatel spíše zneužíval. Jiným řešením, aby nedocházelo k opakovanému žádání příspěvku na nového uchazeče, by mohl být registr osvědčených zaměstnavatelů.

Jako pozitivní vidím, že v kraji se pořádá dostatečný počet rekvalifikačních kurzů různého zaměření. Je zde ale otázka, jaký vliv má absolvování rekvalifikace na získání nového pracovního místa. V rámci rekvalifikace bych navrhovala zlepšení následné kontroly a vedení statistik o tom, zda uchazeč našel pracovní místo v oboru, ve kterém absolvoval rekvalifikaci, za jak dlouho od absolvování rekvalifikace našel zaměstnání a jak dlouho v zaměstnání setrval. Jednou z forem tohoto zjištění navrhuji dotazníkové šetření směřované rekvalifikovaným osobám. Mohlo by se jednat o otázky typu: zda rekvalifikace měla pozitivní vliv na získání současného pracovního místa a jestli byl rekvalifikační kurz efektivní po obsahové stránce, tedy zda využívá znalosti a dovednosti načerpané z rekvalifikačního kurzu.

Abych zjistila pozici v rámci SWOT analýzy, využila jsem metodu tzv. Fullerova trojúhelníku, který spočívá v porovnávání každého faktoru s každým faktorem, a následně mu jsou přiřazeny váhy. Na základě této metody jsem získala komplexní náhled na zkoumanou oblast. V každé kategorii (silné stránky, slabé stránky, příležitosti a ohrožení) bylo uvedeno sedm faktorů, celkem šlo tedy o porovnávání 28 faktorů. Výsledkem analýzy bylo zjištění, že po porovnání a přiřazení vah ke každému faktoru, se kraj nachází v pozici konfrontace. Převažují tedy silné stránky nad slabými, a i když je v kraji spousta příležitostí, je dobré eliminovat hrozby, které mohou mít negativní vliv na trh práce. Dominantní silnou stránkou tohoto kraje je dlouhodobě nízká úroveň nezaměstnanosti a dochází zde k velké podpoře ze strany aktivní politiky zaměstnanosti, zejména je v kraji uskutečňován velký počet rekvalifikačních kurzů. Jak už bylo zmíněno výše, abychom zjistili, do jaké míry se jedná o efektivní podporu je potřeba

udělat určitá opatření vedoucí ke zlepšení např. právě v následném vyhodnocení a zpětné vazbě od absolventů rekvalifikací. Jako pozitivní přínos tedy vidím lepší komunikaci mezi uchazeči a úřady práce.

Co se může zdát jako problém je neochota lidí dojíždět za prací. To může být způsobeno nižšími mzdami, které jsou dlouhodobě pod průměrem ČR. Jihočeský kraj je více venkovského charakteru než jiné kraje ČR a jelikož na venkovech není tolik pracovních příležitostí, lidé se spíše soustředí na jim dostupnější možnosti, jako je např. zemědělství, lesnictví apod. S tím však souvisí právě vyšší dopad sezónní nezaměstnanosti na tento kraj. Motivací pro tuto skupinku lidí mohou být vyšší mzdy, avšak otázkou je, do jaké míry je toto řešení uskutečnitelné. Co se týká sezónní nezaměstnanosti, opatřením může být například dohoda mezi obcemi a soukromými osobami (např. živnostníky), zaměřená na práce, které by tuto nezaměstnanost vykryly. Mohlo by se jednat o údržbu komunikací v zimních měsících a další určité, předem vymezené, činnosti.

Největším ohrožením pro kraj vyplývající ze SWOT analýzy se zdá být nedostatečná motivace zaměstnavatelů při zřizování nových pracovních míst. Pro každého zaměstnavatele je velkou motivací dle mého názoru určitá výše finančního příspěvku nebo jiné finanční možnosti, např. snížení daňové zátíženosti, zjednodušení administrativy atd. Z analýzy dále vyplynula závažnost, zaměřit se na rizikové skupiny, především pak na starší osoby 50 let, ženy vracející se po mateřské nebo pečující o dítě do 15 let a na osoby se zdravotním postižením. Návrhy opatření jsem již zmiňovala výše, avšak je třeba zmínit, že neexistuje jednotné a zaručené řešení nebo postup, neboť je třeba brát v úvahu, že zde má vliv řada faktorů, jako třeba aktuální situace na lokálním trhu práce nebo osobní postoje a charakteristiky uchazečů o zaměstnání aj.

Velkou příležitostí je možnost čerpání prostředků ze strukturálních fondů, konkrétně Evropský sociální fond, který slouží jako investice právě pro rozvoj lidských zdrojů (do lidského kapitálu). Cílem tohoto fondu je dosažení strategických cílů politiky zaměstnanosti. Pro současné programové období 2014 – 2020 (Operační program Zaměstnanost, viz kapitola 3.4.1) jsou vyhrazeny finanční prostředky ve výši téměř 70 mld. Kč (částka se může v průběhu měnit na základě jednání MPSV a EU).



## 9 Závěr

Cílem práce byla charakteristika jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Jihočeském kraji a návrh doporučení, která mohou vést k jejímu zlepšenému ovlivňování.

Základní platformu práce tvořily literární zdroje a webové stránky, díky kterým jsem mohla proniknout do problematiky trhu práce a nezaměstnanosti. Dále jsem charakterizovala fungování jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, která se snaží nacházet pracovní příležitosti pro lidi, zejména pak pro rizikové skupiny osob, které mají ztíženou pozici na trhu práce. Jedná se především o osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let věku, ženy pečující o dítě do 15 let atd. Získané informace z literární rešerše jsem nadále rozvíjela v aplikační části této práce.

K tomu abych dosáhla stanoveného cíle, bylo zapotřebí stanovit si dílčí postupy, které mi pomohly získat ucelený náhled na zkoumanou oblast. Jako hlavní metody výzkumu jsem zvolila především metodu komparace, sběr dat, osobní konzultace s pracovníky Ministerstva práce a sociálních věcí a SWOT analýzu Jihočeského kraje.

Komparace Jihočeského kraje s Českou republikou mi umožnila zjistit postavení zkoumané oblasti především z hlediska míry zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti a také míry mezd. Zjištěním bylo, že Jihočeský kraj patří dlouhodobě ke krajům s jednou z nejnižších úrovní nezaměstnanosti, přestože mzdy jsou spíše podprůměrné.

Na základě sběru dat se mi podařilo vytvořit si obrázek o fungování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využívaných v Jihočeském kraji, jejich finanční náročnosti a využitelnosti. Nejčastějším zdrojem dat se pro mě staly výroční zprávy z Ministerstva práce a sociálních věcí za jednotlivá období a data ze statistického úřadu. Pomocí osobních konzultací s pracovníky úřadu práce jsem získala rozsáhlejší náhled týkající se nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a díky tomu jsem mohla nahlédnout na určitá úskalí těchto nástrojů.

Získané skutečnosti jsem aplikovala do SWOT analýzy, kde jsem v každé oblasti charakterizovala sedm faktorů (silných a slabých stránek, příležitostí a ohrožení). Pro vyhodnocení jsem využila metodu tzv. Fullerova trojúhelníku, která spočívá v porovnávání jednotlivých faktorů mezi sebou, a na základě toho jsou poté ke každému faktoru přiděleny váhy. Výsledkem je, že jihočeský kraj se nachází v pozici konfrontace. Převažují silné stránky, kterými jsou zejména – dlouhodobě nízká

nezaměstnanost, vysoká úroveň životního prostředí, rozsáhlá nabídka rekvalifikačních kurzů. Negativní dopad na trh práce mohou mít hrozby působící v kraji. Jedná se zejména o rizikové skupiny, které umocnily závažnost situace těchto skupin lidí a je třeba se na tuto skupinu uchazečů o zaměstnání zaměřit.

Jako návrh na zlepšení situace jsem uvedla zejména lepší informovanost a spolupráci směrem k rizikovým skupinám osob. Snahou by mělo být lepší povědomí o možnosti pomoci ze strany státu formou nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Návrhy na zlepšení se liší s jednotlivými nástroji APZ.

U veřejně prospěšných prací je problémem tzv. „kolotočový efekt“ – jedná se o princip opakovaného vracení se do evidence. Opatřením proti tomuto může být účast v programu max. 2x po sobě, vždy však u jiného zaměstnavatele. Pozitivním efektem by mohla být motivace lidí najít si stálé pracovní místo, neboť toto opatření by jim značně ztížilo pozici setrvat v „kolotočovém efektu“. Možným přínosem v tomto nástroji jsem navrhovala dobu trvání VPP na minimálně 1 rok, čímž by účastník nabyl více zkušeností a dovedností, a jemu by se poté zlehčila pozice při následném ucházení se o stálé pracovní místo. To by mělo zároveň zjednodušit kontrolu ze strany úřadu práce, která je, jak jsem se dozvěděla při osobním rozhovoru s pracovníky úřadu práce, relativně přísná. Dalším doporučením v případě VPP jsem navrhovala, že pokud je zřízení veřejně prospěšných prací v režii obce v pravidelném časovém horizontu, vidím jako pozitivní přístup v tom, že zřizování by mohlo být plně v jejich zájmu a s tím i tak do budoucna počítali, především pak ve svém rozpočtu. Následkem by bylo, že vzniknou částečně ušetřené finanční peníze, které se následně mohou využít na podporu jiných programů.

U SÚPM jsem navrhovala formu progresivního příspěvku, aby se zamezilo ukončení pracovního poměru po uplynutí minimální dvouleté lhůty (max. lhůta, za kterou dostává zaměstnavatel za zaměstnance dotaci) a následném žádání příspěvku na nového uchazeče. Dále jsem uváděla, že dobrým opatřením by proti tomuto byl registr osvědčených a poctivých zaměstnavatelů.

U rekvalifikace jsem navrhovala zavést následnou kontrolu a vedení statistiky o tom, zda uchazeč našel pracovní místo v rekvalifikovaném oboru, za jak dlouho našel pracovní místo od chvíle, kdy absolvoval rekvalifikační kurz a jak dlouho v zaměstnání setrval. Jde tedy o zpětnou vazbu, která by ukázala, do jaké míry jsou rekvalifikační

kurzy efektivní. Formu zjištění jsem navrhovala např. dotazníkové šetření u rekvalifikovaných osob a otázky by mohly být položeny např. takto: „Měla rekvalifikace pozitivní vliv na získání nového pracovního místa?“, „Získal jste následně místo v oboru, ve kterém jste se rekvalifikoval?“, „Do jaké míry jsou užitečné získané znalosti získané v rekvalifikačním kurzu?“.

Aktivní politika zaměstnanosti má na vývoj trhu a zaměstnanost v Jihočeském kraji velmi příznivý vliv a bez finanční pomoci státu by se pracovní trh neobešel. Navržená opatření a doporučení na zlepšení dle mého názoru vedou k pozitivní změně při využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se však o velmi obsáhlou problematiku, která by jistě zasluhovala následného zkoumání.

## **I. Summary and keywords**

This thesis focuses on the issue of active employment policy as a tool to improve the situation on the labor market. The aim of this thesis is characterize the individual instruments of active employment policy in the South Bohemian Region and propose recommendations, which may lead to its improved interaction. In addition to the active employment policy work focuses on the seriousness of the situation in the application of risk groups in the labor market. Based on the results of the investigation are suggested appropriate measures that would lead to greater efficiency in the application of these tools.

### **Keywords**

Labour market, employment, unemployment, risk groups, active employment policy, South Bohemia, retraining, community service.

Diplomová práce řeší problematiku aktivní politiky zaměstnanosti jako nástroj zlepšení situace na trhu práce. Cílem práce je charakteristika jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Jihočeském kraji a návrh doporučení, která mohou vést k jejímu zlepšenému ovlivňování. Kromě nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se práce zaměřuje na závažnost situace při uplatnění rizikových skupin osob na trhu práce. Na základě výsledků šetření jsou pak navržena vhodná opatření, která by vedla k vyšší efektivitě při uplatňování těchto nástrojů.

### **Klíčová slova**

Trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, rizikové skupiny osob, aktivní politika zaměstnanosti, Jihočeský kraj, rekvalifikace, veřejně prospěšné práce.

## II. Seznam použitých zdrojů

### Literatura

- 1) Andraščíková, M. (2012). Zákoník práce prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2012. Olomouc: ANAG.
- 2) Armstrong, M. (2007). Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání. Praha: Grada.
- 3) Boeri, T. (2008). The economics of imperfect labor markets. Princeton: Princeton University Press.
- 4) Brožová, D., Vysoká škola ekonomická v Praze, & Národohospodářská fakulta. (2006). Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Oeconomica.
- 5) Buchtová, B. (2002). Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém (Vyd. 1.). Praha: Grada Pub.
- 6) Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z. (2013). Nezaměstnanost. Praha: Grada.
- 7) Duková, I., Duka, M., & Kohoutová, I. (2013). Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost. Praha: Grada.
- 8) Dvořáček, J., & Slunčík, P. (2012). Podnik a jeho okolí: jak přežít v konkurenčním prostředí. V Praze: C.H. Beck.
- 9) Dvořáková, Z. (2007). Management lidských zdrojů. Praha: C.H. Beck.
- 10) Dvořáková, Z. (2012). Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck.
- 11) Halásková, R. (2001). Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta.
- 12) Holman, R. (2004). Makroekonomie: středně pokročilý kurz. V Praze: C.H. Beck.
- 13) Holman, R. (2005). Ekonomie. Praha: C.H. Beck.
- 14) Jírová, H. (1999). Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta.
- 15) Klíma, J. (2006). Makroekonomie. Praha; Brno: Alfa Publishing ; B.I.B.S.

- 16) Kolibová, H., & Kubicová, A. (2005). Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné.
- 17) Kubíček, J. (2006). Hospodářská politika. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.
- 18) Mach, M., & Fak. národohosp. - Katedra makroekonomie. (1995). Makroekonomie <math>\langle \rangle</math>: Pro inž. studium. Část 2. Část 2. Praha: Vysoká škola ekonomická.
- 19) Mankiw, N. G. (1999). Zásady ekonomie. Praha: Grada.
- 20) Neščáková, L., & Česko. (2012). Pracovní právo pro neprávnický: rozborů vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady. Praha: Grada.
- 21) Samuelson, P. A., Nordhaus, W. D., & Mejstřík. (1995). Ekonomie. Praha: Svoboda.
- 22) Schiller, B. R., & Jungmann. (2004). Mikroekonomie dnes. Brno: Computer Press.
- 23) Sirovátka, T., & Mareš, P. (2003). Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno:
- 24) Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií.
- 25) Tuleja, P., Nezval, P., & Majerová, I. (2005). Základy mikroekonomie. Brno: CP Books.
- 26) Žák, M. (2006). Hospodářská politika. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu.
- 27) Jánková, R. (2006). *Příčiny nezaměstnanosti ČR*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita.
- 28) Kalíšková, K. (2010) *Aktivní politika zaměstnanosti a její efekty na nezaměstnanost v regionech České republiky*. Diplomová práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze.
- 29) Kořínková, M. (2006). *Hodnocení úspěšnosti rekvalifikačních kurzů*. Bakalářská práce. Brno: Masarykova univerzita.

- 30) Kršňáková, L. (2008) *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita.
- 31) Kulhavý V., Sirovátka T., Rákoczyová M. & Horáková M., (2003) *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce*. Závěrečná zpráva: VÚPSV.
- 32) Navrátil, J. (2013) *Rekvalifikace jako nástroj uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita.
- 33) Navrátilová, J. (2006) *Politika zaměstnanosti v ČR*. Diplomová práce. Brno: Masarykova univerzita v Brně.
- 34) Urbanová, L. (2012). *Ohrožené skupiny na trhu práce se zaměřením na osoby starší padesáti let*. Diplomová práce. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze.
- 35) Grasseová, M., Dubec, R., & Řehák, D. (2010). *Analýza v rukou manažera: 33 nejpoužívanějších metod strategického řízení*. Brno: Computer Press.

### **Internetové zdroje**

- 36) Aktivní politika zaměstnanosti. (2012). Dostupné 19. únor 2014, z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- 37) Aktivní politika zaměstnanosti. (2013). Dostupné 15. únor 2014, z <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>
- 38) Evropský sociální fond v ČR, ESF v ČR. (2008). Dostupné 8. leden 2014, z <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#cile>
- 39) Kofroňová, O., Kotíková, J., Sirovátka, T. & Winkler, J. (2003). *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti: souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu "Moderní společnosti"* Dostupné 10. prosinec 2013 z <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>
- 40) Návrh OPZ (31. 10. 2013), ESF v ČR. (2013). Dostupné 8. leden 2014, z <http://www.esfcr.cz/file/8785/>
- 41) Podpora zaměstnanosti. Dostupné 19. prosinec 2013, z [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora\\_zamest](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest)

- 42) Rekvalifikace (n.d.). Dostupné 2. listopad 2013, z <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- 43) Společensky účelná pracovní místa, ESF v ČR. (2013). Dostupné 15. prosinec 2013, z <http://www.esfcr.cz/projekty/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>
- 44) Státní politika zaměstnanosti | BusinessInfo.cz. (2004). Dostupné 3. listopad 2013, z <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>
- 45) Strategie EU 2020 | Vláda ČR. (n.d.). Dostupné 13. leden 2014, z <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>
- 46) Strategie Evropa 2020 | BusinessInfo.cz. (n.d.). Dostupné 8. leden 2014, z <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/strategie-evropa-2020-5155.html#!>
- 47) Strategie Evropa 2020, MŠMT ČR. (n.d.). Dostupné 8. leden 2014, z <http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/strategie-evropa-2020>
- 48) Trh práce ČR | Vybrané kapitoly ze socioekonomické geografie České republiky. Svobodová H., Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity. (2013). Dostupné 28. listopad 2013, z <http://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>
- 49) Úřad práce umožňuje lidem změnu profese | BusinessInfo.cz. (2013). Dostupné 10. prosinec 2013, from <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/urad-prace-umoznuje-lidem-zmenu-profese-40619.html>
- 50) Veřejně prospěšné práce, ESF v ČR. (2013). Dostupné 12. prosinec 2013, z <http://www.esfcr.cz/projekty/verejne-prospesne-prace>
- 51) Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti. In: Zákoník práce (2014). Dostupné 10. leden 2014
- 52) Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti | ČSÚ. (2012). Dostupné 20. únor 2014 z [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)



- 53) Jihočeský kraj - Program rozvoje Jihočeského kraje 2014 – 2020. (b.r.). Dostupné 29. duben 2014, z [http://www.kraj\\_jihocesky.cz/1598/program\\_rozvoje\\_jihoceskeho\\_kraje\\_2014\\_8211\\_2020.htm](http://www.kraj_jihocesky.cz/1598/program_rozvoje_jihoceskeho_kraje_2014_8211_2020.htm)
- 54) Charakteristika kraje | ČSÚ v Českých Budějovicích. (b.r.). Dostupné 2. únor 2014, z [http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_kraje](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje)

### **III. Seznam obrázků, tabulek a grafů**

Obrázek 1: Rovnováha na trhu práce

Obrázek 2: Vývoj obecné a registrované míry nezaměstnanosti v letech 2000 - 2010

Obrázek 3: Míra registrované nezaměstnanosti (původní a nový ukazatel)

Obrázek 4: Okresy Jihočeského kraje

Obrázek 5: Zjištěná pozice v rámci SWOT analýzy Jihočeského kraje

Tabulka 1: Srovnání míry nezaměstnanosti JČK a ostatních krajů ČR v letech 2009 – 2013

Tabulka 2: Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let v okresech Jihočeského kraje (v %)

Tabulka 3: Výdaje na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji v tis. Kč

Tabulka 4: Počet vytvořených pracovních míst a umístěných uchazečů podle jednotlivých nástrojů APZ

Tabulka 5: Fullerův trojúhelník - stanovení vah u jednotlivých faktorů

Tabulka 6: Vyhodnocení SWOT analýzy

Graf 1: Míra nezaměstnanosti ČR a v jednotlivých krajích let 2009 – 2013 (v %)

Graf 2: Průměrná roční mzda v Jihočeském kraji v porovnání s průměrem ČR v letech 2009 – 1. pol. 2013

Graf 3: Míra nezaměstnanosti v JČK v jednotlivých měsících let 2009 – 2013 (v %)

Graf 4: Důvody práce na částečný úvazek u zaměstnaných žen ve věku 15 – 64 let v roce 2012

Graf 5: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2009 – 2013 (v %)

Graf 6: Financování aktivní politiky zaměstnanosti v letech 2011 - 2013