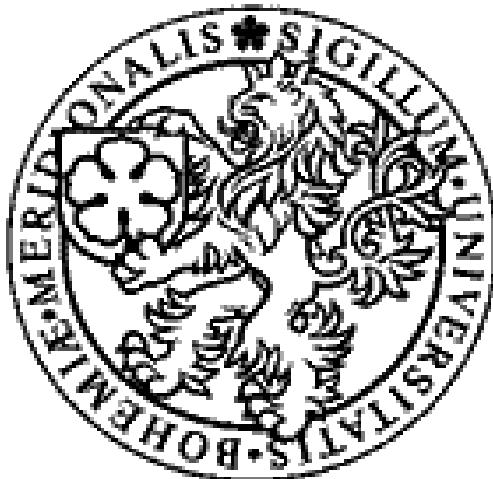


**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**  
**Zemědělská fakulta**  
**Katedra práva a humanitních věd**

---



Studijní program: M 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodně podnikatelský

**Diplomová Práce**

**Úloha úřadů práce při zajišťování zaměstnanosti**  
**Role of employment offices in providing employment**

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Rudolf Hrubý

Autor:

Kateřina Šuríková

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Úloha úřadů práce při zajišťování zaměstnanosti“ vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu literatury.

V Českých Budějovicích dne 10. dubna 2006

.....

Podpis

Poděkování:

Děkuji JUDr. Rudolfu Hrubému za odborné vedení a všestrannou pomoc při zpracování této diplomové práce.

# OBSAH

	Strana
<b>1. Úvod</b> .....	1
<b>2. Rešerže</b> .....	2
2.1 Úřady práce a jejich působnost.....	2
2.1.1 Rozmístění a struktura úřadů práce.....	2
2.1.2 Funkce úřadů práce.....	3
2.1.3 Služby nabízené úřady práce pro občany a zaměstnavatele.....	4
2.1.3.1 Pomoc úřadů práce občanům při volbě povolání.....	4
2.1.3.2 Pomoc úřadů práce občanům při výběru školy.....	5
2.1.3.3 Informace o volných pracovních místech.....	5
2.1.3.4 Zprostředkovatelská činnost.....	5
2.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady.....	6
2.3 Kontrolní činnost úřadů práce.....	7
2.4 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.....	9
2.4.1 Hlavní principy zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.....	10
2.5 Doprovodný zákon – zákon č. 436/2004 Sb.....	15
2.6 Skupiny obyvatel znevýhodněné na trhu práce.....	15
2.6.1 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	16
2.6.2 Osoby se zdravotním postižením.....	16
2.6.2.1 Zdravotně znevýhodněná osoba.....	16
2.6.2.2 Pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením.....	17
2.6.2.3 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna.....	17
2.6.2.4 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením..	18
2.6.3 Absolventi a mladiství.....	19
2.7 Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.....	20
2.7.1 Povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí.....	21
2.7.2 Povolení k zaměstnání.....	21
2.8 Státní politika zaměstnanosti.....	22
2.8.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	23
2.8.1.1 Podpora v nezaměstnanosti .....	23
2.8.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	23

2.8.2.1	Rekvalifikace.....	24
2.8.2.2	Investiční pobídky.....	25
2.8.2.3	Veřejně prospěšné práce.....	25
2.8.2.4	Společensky účelná pracovní místa.....	26
2.8.2.5	Překlenovací příspěvek.....	26
2.8.2.6	Příspěvek na dopravu zaměstnanců.....	26
2.8.2.7	Příspěvek na zapracování.....	26
2.8.2.8	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	26
2.8.2.9	Cílené programy k řešení zaměstnanosti.....	27
2.9	Evropský sociální fond.....	28
2.9.1	Základní programy Evropského sociálního fondu.....	28
2.9.1.1	Operační program Rozvoj lidských zdrojů.....	29
2.9.1.2	Jednotný programový dokument pro cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha.....	29
2.9.1.3	Iniciativa Společenství EQUAL.....	29
2.9.1.4	Společný regionální operační program.....	30
2.9.2	Jak využít Evropský sociální fond?.....	30
2.10	Evropská strategie zaměstnanosti.....	30
2.10.1	Zaměstnatelnost.....	31
2.10.2	Podnikání.....	32
2.10.3	Přizpůsobivost.....	32
2.10.4	Rovné příležitosti.....	32
2.10.5	Čtyři pilíře evropské strategie zaměstnanosti.....	32
2.11	Volný pohyb pracovníků.....	33
2.11.1	Volný pohyb pracovníků z ČR.....	34
2.12	Evropská služba zaměstnanosti EURES.....	35
2.12.1	Služba EURES v České republice.....	35
<b>3.</b>	<b>Metodika.....</b>	<b>37</b>
3.1	Cíl práce.....	37
3.2	Zdroje vstupních informací.....	37
3.3	Období šetření.....	37
3.4	Postup práce .....	37
3.5	Zpracování .....	37
<b>4.</b>	<b>Vlastní zpracování .....</b>	<b>38</b>

4.1	Charakteristika sledovaných subjektů.....	38
4.2	Analýza plnění úkolů úřadů práce.....	38
4.2.1	Úřad práce Písek.....	38
4.2.1.1	Situace za rok 2003.....	39
4.2.1.2	Situace za rok 2004.....	43
4.2.1.3	Situace za rok 2005.....	46
4.2.2	Úřad práce České Budějovice.....	57
4.2.2.1	Situace za rok 2003.....	57
4.2.2.2	Situace za rok 2004.....	62
4.2.2.3	Situace za rok 2005.....	66
<b>5.</b>	<b>Závěry.....</b>	<b>79</b>
<b>6.</b>	<b>Seznam tabulek a grafů.....</b>	<b>81</b>
<b>7.</b>	<b>Seznam použitých zkratk.....</b>	<b>82</b>
<b>8.</b>	<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>83</b>
<b>9.</b>	<b>Přílohy.....</b>	<b>85</b>

# 1. ÚVOD

Úřady práce hrají nezanedbatelnou roli v životě většiny obyvatel. S odbornými poradci z úřadu práce se setkává dnes již každý žák před ukončením povinné školní docházky v souvislosti s volbou povolání. V následujících letech pak téměř vždy, když požaduje rekvalifikaci nebo když ztratí práci a žádá o podporu v nezaměstnanosti, nebo když jako osoba se zdravotním postižením potřebuje jinou pomoc při začlenění na trhu práce. Jako zaměstnavatel se lze s úřadem práce setkat nejen při plnění základní povinnosti, tj. hlášení volných pracovních míst, ale rovněž jedná-li se o získávání nových zaměstnanců nebo při poskytování příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, poněkud méně oblíbené je pak setkání se zaměstnanci úřadu práce při provádění kontroly dodržování pracovněprávních předpisů.

Každá fáze lidského života s sebou přináší určitá rizika, a proto se setkáváme s problémem zaměstnávání mladistvých, absolventů škol, lidí v předdůchodovém věku. Na trhu práce nejsou jen muži, ale i ženy, nejsou jen kvalifikovaní, ale i nekvalifikovaní. Uchazeči o zaměstnání nejsou jen zdraví, mezi uchazeči jsou i příslušníci menšin. Zájem pracovat mají i cizí státní příslušníci.

Ať již člověk trpí určitým handicapem, ztěžujícím jeho uplatnění na trhu práce, nebo ne, každý má však stejné právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, národnost, zdravotní stav nebo věk.

Dne 1. května 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie a tato skutečnost přinesla řadu možností a příležitostí v oblasti zaměstnanosti. Dne 1. října téhož roku vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti, který přinesl řadu změn v této oblasti a je v souladu s právem Evropských společenství. A proto je problematika zaměstnanosti, kterou se budu zabývat v této diplomové práci, velice aktuální.

## **2. REŠERŽE**

### **2.1 Úřady práce a jejich působnost**

V ČR byla existence institucí služeb zaměstnanosti upravena zákonem již z roku 1903. Základem celého systému byly samostatné okresní zprostředkovatelny práce, přičemž přímo ze zákona byla stanovena povinnost pro města Prahu a Liberec zřídit obecní zprostředkovatelny práce. Pro zprostředkování práce mezi různými územními celky sloužily jednak okresní ústřední ústavy, jednak zemské ústřední ústavy pro zprostředkování práce. Zajímavé bylo rozdělení kompetencí obou úrovní. Při obecním zprostředkování práce byly základním prvkem okresní zprostředkovatelny práce a okresní či zemské ústředny jejich činnost jen doplňovaly. Při zprostředkování práce označovaném jako odborné (pro určitý obor bez ohledu na území) hrály rozhodující úlohu naopak okresní či zemské ústředny.

Dnes je působnost úřadů práce vymezena zákonem o zaměstnanosti. Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejímž nadřízeným orgánem je MPSV. Úřad práce registruje uchazeče o zaměstnání a rozhoduje o podporách – přiznání či nepřiznání, zastavení či odejmutí. Zprostředkovává kontakt mezi uchazečem a zaměstnavateli a poskytuje informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech. Zvlášť je upravena jeho činnost při umísťování handicapovaných osob, kde existuje pro zaměstnavatele povinnost držet určitý počet míst pro tyto osoby. Úřad práce také řídí rekvalifikaci, sleduje stav trhu práce a podněcuje i hmotně podporuje zřizování tzv. společensky účelných pracovních míst. [4]

Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Ředitele úřadu práce jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí. Úřady práce sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Úřady práce poskytují občanům a zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností.

#### **2.1.1 Rozmístění a struktura úřadů práce**

Správa služeb zaměstnanosti řídí 77 úřadů práce. Pro lepší dostupnost služeb občanům zřídily úřady práce 56 poboček a 116 stálých detašovaných pracovišť. V naléhavých případech jsou zřizována přechodná detašovaná pracoviště, nejčastěji v prostorách zaměstnavatele, který uvolňuje větší počet zaměstnanců.



V souvislosti s ustanovením krajských orgánů územní samosprávy pověřil ministr práce a sociálních věcí Úřady práce v Příbrami, Českých Budějovicích, Plzni, Karlových Varech, Mostě, Liberci, Hradci Králové, Pardubicích, Jihlavě, Olomouci, Zlíně, Ostravě a Úřad práce Brno – venkov a Úřad práce hl. m. Prahy výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje.

### **2.1.2 Funkce úřadů práce**

Úřady práce mají tyto funkce:

- ❖ sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky
- ❖ informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil
- ❖ zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání
- ❖ poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací
- ❖ vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti
- ❖ rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, stanovují nároky a výši podpory v nezaměstnanosti uchazečům o zaměstnání, zajišťují výplaty podpory v nezaměstnanosti a rozhodují o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení podpory v nezaměstnanosti
- ❖ organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikace uchazečů o zaměstnání
- ❖ podporují zaměstnavatele a podnikatele při zřizování nových pracovních míst, vytvářejí veřejně prospěšné práce a pro občany se zdravotním postižením podporují zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť
- ❖ vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizincům a osobám bez státní příslušnosti a vydávají povolení zaměstnavatelům získat na volná pracovní místa občany ze zahraničí
- ❖ spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umístování uvolněných zaměstnanců v důsledku

- strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatřeních, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy
- ❖ kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti, zákoníku práce, mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů
  - ❖ hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce

### **2.1.3 Služby nabízené úřady práce pro občany a zaměstnavatele**

Služby poskytované občanům a zaměstnavatelům úřady práce jsou bezplatné. Pokud jsou služby poskytovány formou samoobslužného využití počítačů nebo jiných pomůcek, je vždy přítomen odborný pracovník, připravený poradit s ovládáním přístroje a vyhodnocováním získaných údajů. Úplné a podrobné informace o službách poskytovaných úřady práce obdrží občan na každém úřadu práce.

#### **2.1.3.1 Pomoc úřadů práce občanům při volbě povolání**

Žákům základních a zvláštních škol, studentům a absolventům středních a vysokých škol, uchazečům o zaměstnání i dalším zájemcům poskytují úřady práce prostřednictvím svých Informačních a poradenských středisek (dále jen IPS) veškeré aktuální informace, které potřebují pro závažná rozhodnutí při vstupu do světa práce. Informační a poradenská střediska mohou navštívit celé třídy, rodiče s dětmi i děti samotné. Pro žáky základních škol jsou pořádány besedy k volbě prvního povolání. Pro absolventy středních škol jsou pořádány besedy k problematice vstupu do zaměstnání a k možnostem dalšího vzdělávání.

K rozhodování o volbě povolání může návštěvník IPS využít samoobslužné počítačové programy pro testování svého profesního zájmu. K dispozici má podrobné popisy jednotlivých profesí, obsahující výčet pracovních činností, používaných pracovních prostředků a zdravotních nároků na pracovníka včetně popisů nepříznivých vlivů pracovního prostředí. Mnoho videokazet umožňuje návštěvníkovi názorný pohled do základních pracovních činností jednotlivých profesí. Vždy je k dispozici odborný pracovník připravený poradit a pomoci.

### **2.1.3.2 Pomoc úřadů práce občanům při výběru školy**

Návštěvníci IPS vyhledávají prostřednictvím počítačového programu informace o síti středních škol, vyšších odborných škol a vysokých škol, studijních a učebních oborů v regionu i v rámci celé ČR. V tištěných celorepublikových přehledech a informačních materiálech jednotlivých škol nalézají informace o podmínkách a průběhu přijímacích řízení, o nárocích a požadavcích přípravy na jednotlivá povolání. Nechybějí informace o současném uplatnění absolventů na trhu práce. Poskytovány jsou rovněž dostupné informace o možnostech studia v zahraničí a o krátkodobých pracovních příležitostech.

### **2.1.3.3 Informace o volných pracovních místech**

Občané mohou požadovat informace o volných pracovních příležitostech, zprostředkování zaměstnání a poradenské služby na kterémkoli úřadu práce. Do evidence uchazečů o zaměstnání jsou zařazováni pouze občané, kteří chtějí a mohou pracovat, nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a nepřipravují se soustavně na povolání. Podmínkou je, aby osobně podali písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání úřadu práce příslušnému podle místa trvalého pobytu uchazeče o zaměstnání.

Uchazečům, kteří dosud pracují, nebo z jiných důvodů nesplňují podmínky evidence uchazečů o zaměstnání, poskytují úřady práce své služby jako zájemcům o zaměstnání. Zájemce o zaměstnání může požádat o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemce o zaměstnání má právo na zabezpečení zaměstnání, popřípadě rekvalifikace, nikoliv na podporu v nezaměstnanosti a na podporu při rekvalifikaci.

O volných pracovních místech informují uchazeče a zájemce o zaměstnání pracovníci úřadu práce. Občané mají možnost získat tyto informace na informačních panelech úřadu práce nebo prostřednictvím samoobslužných počítačů „Infobox“. Podle přání zaměstnavatele zveřejňují úřady práce volná místa v inzertních novinách a na internetu. [8]

### **2.1.3.4 Zprostředkovatelská činnost**

Základní a z pohledu občana nejviditelnější činností úřadu práce je zprostředkovatelská činnost. Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání na celém území České republiky, v případech stanovených vyhlášenou mezinárodní smlouvou mohou zprostředkovávat zaměstnání z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.

Zaměstnání do zahraničí lze zprostředkovat jen se souhlasem uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Úřady práce rovněž zprostředkovávají zaměstnání podle právních předpisů Evropských společenství upravujících volný pohyb osob v rámci Evropských společenství ( v rámci systému EURES ). [12]

Při zprostředkování zaměstnání porovnává úřad práce předpoklady a schopnosti uchazeče o zaměstnání s požadavky zaměstnavatele a vhodné uchazeče o zaměstnání průběžně vysílá k zaměstnavateli. Na základě dohody se zaměstnavatelem vyšle úřad práce vybrané uchazeče ve smluveném termínu k zaměstnavateli nebo mu umožní setkání s uchazeči v prostorách úřadu práce.

Poradenskou činnost k výkladu zákoníku práce a právních předpisů o zaměstnanosti poskytují občanům i zaměstnavatelům poradci pro pracovněprávní problematiku. Výcvik k vyhledávání zaměstnání a ucházení se o zaměstnání poskytují uchazečům o zaměstnání JOB kluby úřadů práce formou skupinové poradenské činnosti. [8]

## **2.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce**

**Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce:**

- ❖ informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením
- ❖ součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením
- ❖ spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením
- ❖ spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením

**Zaměstnavatelé jsou povinni:**

- ❖ zaměstnavatel je povinen do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a neprodleně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst. Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa,

na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance. U těchto míst oznamovaných úřadu práce musí označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením.

- ❖ informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- ❖ rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- ❖ spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- ❖ vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence musí obsahovat údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením,
- ❖ vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. [9]

### **2.3 Kontrolní činnost Úřadů práce**

Kontrolní činnost úřadů práce probíhá na základě plánu kontrolní činnosti. Při jeho každoročním sestavování úřady práce vycházejí především z kontrol, které provedly v minulosti. Kontroly pak ÚP zaměřují podle dříve zjištěných nedostatků u konkrétního zaměstnavatele a podle porušení, která byla v minulosti obecně nejčtenější nebo nejzávažnější.

Úřady práce zařazují průběžně do plánu také kontroly, které provádí na základě podnětů občanů. Takový podnět hodnotí z hlediska závažnosti a četnosti porušení. Pokud se jeví jako skutečně závažný, úřad práce provede kontrolu i mimo plán kontrolní činnosti. A to v co nejkratší době.

Kontrolní činnost vykonávají na jednotlivých úřadech práce přibližně 3 až 4 zaměstnanci. Proto není představa veřejnosti o tom, že úřad práce je povinen provést kontrolu okamžitě, reálná.

Předmětem kontrol úřadů práce u zaměstnavatelů je dodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatelů vůči zaměstnancům. [15]

Uchazeč o zaměstnání, který se domnívá, že jeho zaměstnavatel nesplnil nebo porušil nějakou povinnost vyplývající ze zákoníku práce, zákona o kolektivním vyjednávání, zákonů upravujících mzdy a platy a dalších pracovněprávních předpisů, může podat kontrolnímu útvaru úřadu práce písemně nebo ústně podnět ke kontrole. Důvodem pro podání podnětu ke kontrole jsou např. důvody spočívající v chybném postupu zaměstnavatele při ukončení pracovního poměru, nevyplacení mzdy, odmítnutí vydání potvrzení o zaměstnání nebo chybné stanovení průměrného čistého měsíčního výdělku. V případě písemného podnětu je uchazeč o zaměstnání o výsledku kontroly písemně vyrozuměn. [19]

Podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. úřady práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u:

- ❖ zaměstnavatelů, s výjimkou pracovních podmínek vyplývajících z právních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- ❖ právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci,
- ❖ fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle tohoto zákona .

Úřady práce dále kontrolují dodržování kolektivních smluv a vnitřních předpisů zaměstnavatelů.

Oprávnění kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, mají rovněž celní úřady. Celní úřad informuje o provedených kontrolách příslušný úřad práce a v případě zjištění nedostatků předává tomuto úřadu práce podklady pro přijetí opatření k nápravě nebo pro zahájení správního řízení o uložení pokuty.

Zaměstnanci orgánu kontroly, vyjma zaměstnanců celního úřadu, kteří plní úkoly podle tohoto zákona, prokazují své oprávnění k této činnosti služebním průkazem.

Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni vstupovat na pracoviště kontrolovaných osob, požadovat od nich a jejich zaměstnanců předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených, dále jsou oprávněni vyžadovat účast kontrolovaných osob při projednávání výsledků

kontroly a další součinnost potřebnou k vytvoření podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly.

Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytovat zaměstnancům orgánů kontroly potřebnou součinnost. Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti, i prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. Zjistí-li orgán kontroly porušení povinností, jejichž dodržování je oprávněn kontrolovat, je zaměstnanec orgánu kontroly, který kontrolu provádí, povinen vyžadovat na kontrolované osobě odstranění zjištěných nedostatků ve lhůtách jím k tomu určených a podání písemné zprávy o přijatých opatřeních.

Zaměstnanci orgánů kontroly jsou povinni zachovávat mlčenlivost o všech skutečnostech, o kterých se dozvěděli při výkonu kontroly, a nezneužívat znalosti těchto skutečností. Zaměstnanec orgánu kontroly může zbavit povinnosti mlčenlivosti ten, v jehož zájmu tuto povinnost mají, nebo ve veřejném zájmu vedoucí orgánu kontroly. [22]

## **2.4 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**

Míra nezaměstnanosti v České republice v posledních letech narůstá. Důvodem je především zhoršující se demografická situace, restrukturalizace ekonomiky a privatizace podniků. Poptávka po pracovní síle nepokrývá její nabídku. Akceschopnost úřadů práce za této situace klesá. Stávající úroveň zprostředkování, poradenství a aktivní politiky zaměstnanosti už vyčerpala svůj potenciál možné změny situace na trhu práce. Vysoká míra nezaměstnanosti vyžaduje více času a individuální přístup odborníků úřadů práce. Je potřeba, aby tito odborníci jinak řešili situaci absolventů, jinak zdravotně postižených či Romů. Celkově se potvrzuje nutnost preventivního a aktivizačního přístupu v politice zaměstnanosti, který je také v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti. Proto Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo návrh nového zákona o zaměstnanosti, který byl následně schválen a vstoupil v platnost 1. října 2004.

Tento zákon plně nahradil 2 právní úpravy: zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti je v souladu s ústavním pořádkem a s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána. [17]

Tento zákon provádí vyhláška č. 519/2004 Sb., vyhláška č. 518/2004 Sb., o rekvalifikaci a nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o investičních pobídkách. [12]

Kromě některých výhodných úprav, jako je mírně zvýšená podpora v nezaměstnanosti, prodloužená podpůrná doba pro straší občany či možnost přivýdělků k podpoře, přinesl nový zákon o zaměstnanosti i mnohá zpřísnění.

Nový zákon má účinnější prostředky k motivaci lidí, aby aktivněji hledali práci. Jde o to, aby byli ochotni přijmout i práci, která zrovna neodpovídá jejich kvalifikaci nebo není placena, tak jak by si představovali. [5]

### **2.4.1 Hlavní principy zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**

#### **1. Upřesnění postupů a zpřísnění podmínek při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zejména podmínek pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání**

Úřady práce nemohou zapsat do evidence uchazečů o zaměstnání občany, kteří jsou vyjmenováni v novém zákoně o zaměstnanosti. Například osoby, které mají uzavřen pracovně-právní vztah a OSVČ. Dále pak člena dozorčí rady, společníka nebo jednatele společnosti. V tomto případě ale nově platí, že pokud mají osoby v těchto funkcích příjem nižší než je polovina minimální mzdy, může je ÚP do evidence zapsat.

Pokud jde o absolventy, ti mohou být evidováni, ale do odpracované doby se jim nezapočítává doba studia. K tomu, aby dostali podporu v nezaměstnanosti, musí splnit základní podmínku jako všichni ostatní, v posledních třech letech musí odpracovat alespoň 12 měsíců. Do odpracované doby se absolventům započítávají veškeré pracovněprávní vztahy zakládající účast na sociálním pojištění (brigády, dohody o pracovní činnosti, ...). Podle předchozího platného zákona byli absolventi zvýhodněni tím, že se jim doba studia automaticky započítávala do odpracované doby.

#### **2. Zpřísnění podmínek pro vyřazení z evidence úřadu práce**

Z evidence je vyřazen člověk který např. odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítá se podrobit lékařskému vyšetření zdravotního stavu, nespolupracuje s úřadem práce (nedochází na pravidelné konzultace) a nebo neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu. Individuální akční plán jsou úřady práce povinny nabídnout obtížně



zaměstnatelným občanům, absolventům, ženám po rodičovské dovolené, starším lidem. Pokud tento individuální akční plán uchazeč přijme a nesplní podmínky, které si sám nastavil, může být vyřazen.

### **3. Zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, změna výše podpory v nezaměstnanosti a délky podpůrní doby jejího poskytování**

Výše podpory činila podle předchozí právní úpravy první 3 měsíce 50 % předchozího příjmu a další 3 měsíce pak 40% předchozího příjmu. Podle současného zákona se výše podpory během druhých tří měsíců zvedla na 45%.

Pokud se uchazeč účastní rekvalifikace, pak výše podpory zůstává stejná a činí tedy po celou dobu rekvalifikace 60% předchozího příjmu.

Aby uchazeč o zaměstnání mohl pobírat podporu v nezaměstnanosti, zůstává základní podmínka, v uplynulých třech letech musí odpracovat alespoň 12 měsíců. Zůstává také podmínka, že nesmí pobírat starobní důchod, ale nově může být v důchodovém věku.

Délka podpůrní doby zůstává pro uchazeče do 50 let věku 6 měsíců. Lidé, kterým je 50 – 55 let mají možnost pobírat podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců a pro občany nad 55 let se podpůrní doba prodloužila na 12 měsíců. Pro poslední dva případy ale platí, že musí prokázat alespoň 25 resp. 30 let účasti na důchodovém pojištění.

### **4. Úprava částečné nezaměstnanosti**

Nezaměstnaní si mohou legálně přivydělat do výše poloviny minimální mzdy, která od 1.1. 2006 činí 7 570 Kč, tzn. 3 785 Kč. Toto opatření by mělo významně omezit práci na černo.

Nezaměstnaný může také přijít o sociální dávky, a to v případě, že odmítne pracovat pro obec. Pokud občan, který je bez práce déle než rok, odmítne bez vážných důvodů, například zdravotních, veřejně prospěšné práce nebo krátkodobé zaměstnání, může přijít o sociální dávky.

### **5. Stanovení závazných pravidel při zprostředkovávání zaměstnání agenturami práce**

#### **Agentury práce:**

- zprostředkovávají pracovní místa přímo
- slouží jako informační a poradenská střediska
- „pronajímají“ své zaměstnance jiným zaměstnavatelům

Nový zákon by měl zajistit, aby člověk, který je zaměstnancem agentury a pracuje pro jinou firmu, měl zaručeny stejné podmínky jako ostatní zaměstnanci dané firmy (pracovní doba, výše mzdy). Opatření je plně kompatibilní s právem EU.

## **6. Komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce**

Nový zákon vytváří podmínky pro širší zaměstnanost zdravotně postižených osob. Obsahuje nové povinnosti pro zaměstnavatele – vytváření vhodných pracovních míst, možnost provádění rehabilitace, zaměstnávání určitého procenta handicapovaných osob.

Zůstává nadále možnost, že zaměstnavatel, který vytvoří vhodné pracovní místo, může požádat o dotaci úřad práce ve výši až 200 000 Kč. Zůstává také podmínka, že zaměstnavatel nebude moci rozvázat pracovní poměr se zdravotně postiženým zaměstnancem bez souhlasu úřadu práce.

Až na dvojnásobek průměrné mzdy se také zvyšuje povinný odvod za každé nenaplněné pracovní místo. Pokuty za nenaplnění pracovních míst nebo nevytvoření patřičných pracovních podmínek se zvedly téměř na milion korun.

## **7. Možnost úřadu práce požádat o posouzení zdravotního stavu fyzických osob pro účely zaměstnanosti určené zdravotnické zařízení a povinnost fyzické osoby podrobit se vyšetření zdravotního stavu**

Úřady práce mají možnost nechat na vlastní náklady přezkoumat zdravotní stav uchazeče o zaměstnání, který např. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo který uvádí nejrůznější zdravotní důvody bránící mu v nástupu do zprostředkovaného zaměstnání.

## **8. Zavedení nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**

Kromě stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program) jsou zavedeny i nové příspěvky v rámci APZ:

- **příspěvek na dopravu zaměstnanců**
- **příspěvek na zapracování**
- **překlenovací příspěvek**

## **9. Zapracování ochrany dětí při umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti v souladu s požadavky Směrnice Rady ze dne 22.6.1994 č. 94/33/EC o ochraně mladých lidí při práci**

Spolu se zákonem o zaměstnanosti začala platit i novela zákoníku práce, která ochraňuje děti. Celá tato právní úprava je ve smyslu evropské směrnice, která umožňuje členským státům zakázat práci dětí a naopak za určitých ochranných podmínek práci dětí povolit.

### **Zákon obsahuje:**

- práce dětí do 15-ti let je zakázána
- povolena je pouze činnost umělecká, kulturní, reklamní a sportovní
- povolení k činnosti vydává příslušný úřad práce
- povolení se nevyžaduje pouze v případě, že se jedná o zájmovou činnost dětí ve školách, ústavech sociální péče či školských zařízeních a dítě za vystoupení nedostane žádnou peněžní odměnu

Je stanoven rozsah výkonu činnosti v závislosti na věku dítěte a době, kdy bude dítě činnost vykonávat.

Dodržování předpisů kontrolují úřady práce a inspektoráty bezpečnosti práce. Pokud agentura nebo ten, pro koho dítě práci vykonává, nějakým způsobem poruší předpisy, může dostat pokutu až do výše 250 000 Kč, pokud bude předpisy porušovat opakovaně, až do výše 1 mil. Kč. V případě, že dítě bude činnost provádět bez povolení na základě jednání rodiče, pak může být toto chování kvalifikováno jako správní přestupek a rodič může být pokutován.

## **10. Práce načerno**

Zákon poprvé definuje práci načerno, tedy nevykonává-li fyzická osoba práci pro zaměstnavatele na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, v případě cizince (netýká se občanů zemí EU) bez povolení úřadu práce.

## **11. Rozšíření kontrolní pravomoci**

Zvyšuje se kontrolní pravomoc úřadu práce. Porušení pracovněprávních předpisů mohou potrestat až dvoumilionovou sankcí.

## 12. Úprava postavení občanů států EU na trhu práce v České republice

Tab. č.1 Změny v právní úpravě zaměstnanosti

Co se změnilo	Co zůstalo nezměněno
Zvýšila se podpora – zbývající 3 měsíce ze 40 na 45 %	V době rekvalifikace zůstane podpora stejná, tedy po celou dobu 60 % předchozího příjmu
Lidé od 50 do 55 let budou na podpoře 9 měsíců	Maximální podpora bude omezena stejně. Činí 2,5násobek životního minima jednotlivce a při rekvalifikaci 2,8násobek životního minima jednotlivce
Lidé nad 55 let budou na podpoře rok	Lidé do 50 let budou dostávat podporu stejně jako dříve, tedy maximálně půl roku
Absolventi škol ztratí automatický nárok na podporu	
Zavedena možnost legálně si přivydělat do poloviny minimální mzdy tzn.3 785 Kč	
Zvýšila se sankce pro zaměstnavatele za nepřijetí zdravotně postiženého	
Práce načerno – pokuta pro firmu až 2 miliony Kč	
Povinnost uchazeče o zaměstnání podrobit se posouzení zdravotního stavu	
Hrozba vyřazení z evidence při: odmítnutí nástupu do vhodného zaměstnání, neúčasti na rekvalifikaci, odmítnutí lékařského vyšetření zdravotního stavu, nespolupráci s úřadem práce	

**Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí**

## **2.5 Doprovodný zákon – zákon č. 436/2004 Sb.**

Doprovodný zákon vstoupil v platnost 1. října 2004 stejně jako zákon o zaměstnanosti. Tato právní úprava mění 54 zákonů. Většinou se jedná jen o legislativně-technické úpravy v souvislosti se změnou pojmosloví v zákoně o zaměstnanosti (např. v příslušných zákonech se upravují pojmy „podpora v nezaměstnanosti“, „zdravotně postižená osoba“ apod.). Tento zákon rozvádí nebo vymezuje podmínky pro uplatnění příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti.

Doprovodný zákon by měl také výrazně pomoci při odstraňování nerovnosti v pracovních a mzdových podmínkách u agenturních zaměstnanců.

Tento zákon obsahuje také novelu zákoníku práce, která stanoví, že namísto minimální doby roční placené dovolené (tj. 4 týdnů) nesmí být vyplacena peněžní náhrada s výjimkou případů skončení pracovního poměru.

Součástí doprovodného zákona je i změna zákona o sociální potřebnosti. Pokud občan, který je bez práce déle než rok, odmítne bez vážných důvodů (např. zdravotní důvody) vykonávat veřejně prospěšné práce nebo krátkodobé zaměstnání, nebude považován za sociálně potřebného. Příslušný obecní úřad mu, až na výjimky (např. pokud by tím byly postiženy děti, k nimž má vyživovací povinnost), přestane poskytovat dávky sociální potřebnosti. [16]

## **2.6 Skupiny obyvatel znevýhodněné na trhu práce**

Handicapované skupiny (zejména mladí lidé po absolvování školy, ženy s malými dětmi, osoby s nízkou kvalifikací, osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let, imigranti, Romové) jsou vytlačovány z trhu práce a úroveň nezaměstnanosti těchto skupin se ve srovnání s nezaměstnaností průměrné populace stále zvyšuje. Nejvíce jsou ohroženy skupiny, které trpí kumulací několika handicapů. [8]

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Úřad práce ve spolupráci s uchazečem vypracuje Individuální akční plán, který směřuje ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Prioritou je zejména potírání dlouhodobé nezaměstnanosti a její prevence.

## **2.6.1 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Vedle strukturální nezaměstnanosti je také velkým problémem dlouhodobá nezaměstnanost (více než 6, respektive 12 měsíců), která úzce souvisí s dosaženým vzděláním.

Dlouhodobě nezaměstnaní, zejména ti s nízkou úrovní kvalifikace, tvoří skupinu osob nejvíce ohrožených chudobou a sociálním vyloučením. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou ohroženi především nekvalifikovaní, mladiství (bez kvalifikace), osoby se zdravotním postižením, ženy s malými dětmi a osoby po návratu z výkonu trestu. Z hlediska národnosti jsou často dlouhodobě nezaměstnaní příslušníci romské komunity. Dlouhodobě je bez práce více žen než mužů. Riziko narůstá také u vyšších věkových kategorií. [7]

## **2.6.2 Osoby se zdravotním postižením**

Důležitým předpokladem úspěšné integrace osob se zdravotním postižením je přístup ke vzdělání, zapojení do sociálního a ekonomického života společnosti. Konkrétními nástroji tedy jsou např. účinný systém rehabilitace osob se zdravotním postižením a dostupnost sociálních a zdravotních služeb, které svým působením výše zmíněné umožní. [7]

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- ❖ orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“),
- ❖ orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
- ❖ rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoby zdravotně znevýhodněné“).

### **2.6.2.1 Zdravotně znevýhodněná osoba**

Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

### **2.6.2.2 Pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením**

Osoby se zdravotním postižením v rámci svého postavení a možností uplatnění na trhu práce mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitací se rozumí souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Pracovní rehabilitaci zabezpečuje na základě žádosti osoby se zdravotním postižením úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením.

### **2.6.2.3 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna**

Zdravotně postižení občané jsou umísťováni zpravidla na chráněná pracovní místa nebo na pracovní místa do chráněných pracovních dílen, které pro ně zaměstnavatelé vytvářejí. Vytváření takových chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen může být velmi náročné a nákladné, proto se zaměstnavatelům mohou na základě dohody s úřadem práce poskytovat příspěvky, a to nejen na jejich vytváření, ale i na jejich provoz. Znamená to ale, že náklady na vytvoření míst a jejich provoz nese zaměstnavatel, úřad práce se na těchto nákladech pouze podílí.

**Chráněné pracovní místo** je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek, který pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. Příspěvek se poskytuje na základě žádosti zaměstnavatele. Úřad práce může uzavřít

dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením, roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy.

**Chráněná pracovní dílna** je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením.

Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku u osoby se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek průměrné mzdy u osoby s těžším zdravotním postižením.

#### **2.6.2.4 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu jeho zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příspěvek poskytuje zaměstnavateli úřad práce. Výše příspěvku činí měsíčně:



- 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením,
- 0,33násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením. [12]

### 2.6.3 Absolventi a mladiství

Jedním ze specifických problémů na trhu práce je nalezení přiměřeného vhodného pracovního zařazení mladistvých a absolventů. V této oblasti je třeba uplatnit velmi diferencovaný a citlivý přístup, protože obě kategorie jsou charakteristické řadou problémů.

U mladistvých jde především o nedokončené odborné vzdělání, které může být časem nahrazeno vzrůstající praxí nebo rekvalifikací. Zaměstnavatelé mladistvé nechtějí do pracovního poměru, protože jsou pro ně neperspektivní jak z hlediska ekonomického, tak i z hlediska pracovně právního.

Skoro 25 tisíc čerstvých absolventů marně hledá práci. Stát si ale myslí, že se jim hlavně pracovat nechce, proto přitvrdil. Od 1. října 2004 mají absolventi nárok na podporu v nezaměstnanosti jen pokud prokážou patřičnou praxi během studia. [18]

Absolventi představují na trhu práce rizikovou skupinu. Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní kategorie občanů. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace a může se i odrazit zvýšenou tendencí k sociálně patologickým jevům.

Šance absolventa na získání zaměstnání závisí mimo jiné na stupni vzdělání. Nezaměstnaností jsou méně ohroženi absolventi vyšších odborných škol a vysokých škol, naopak nejvíce jsou nezaměstnaností postiženi, ti kteří na trh práce vstupují se základním vzděláním, příp. nedokončeným základním vzděláním. Dalším důležitým faktorem je vystudovaný obor či specializace.

Spolupráce s resorty zodpovědnými za oblast vzdělávání a odborné přípravy je jedním z důležitých aspektů v dlouhodobé strategii snižování nezaměstnanosti. [6]

**Tab. č. 2 Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů (v %)**

	Rok 2001	Rok 2002	Rok 2003	Rok 2004
Vyučení	18,3	20,3	23,4	23,2
Vyučení s mat.	19,2	21,4	23,5	21,2
Středoš. s mat.	17,0	15,2	16,3	15,0
Gymnazisté	6,6	7,2	6,4	6,1
Absolventi VOŠ	9,6	12,9	13,2	13,6
Vysokoškoláci	6,2	8,0	8,8	7,7

**Zdroj: Národní ústav odborného vzdělávání**

## **2.7 Zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí**

Cizinci v současnosti představují více než 3 % pracovní síly a jejich počet by měl stále růst. Na rozdíl od předcházejících let se Česká republika totiž postupně stává cílovou zemí pro migranty. S otevřením hranic České republiky došlo i k nárůstu počtu nelegálně zaměstnaných cizinců na českém území. [10]

Z hlediska podmínek pro zaměstnávání se podle zákona o zaměstnanosti v České republice rozlišují 3 kategorie cizinců, jejichž právní režim je upraven odlišně, a to cizince:

- 1. S trvalým pobytem** na základě povolení k pobytu na území ČR. Své postavení dokládají tito cizinci po dosažení 15 let věku průkazem o povolení k pobytu vydaným policií ČR. Na tyto cizince se pohlíží při zaměstnávání jako na státní občany České republiky, nepotřebují povolení k zaměstnání a s výjimkou některých povolání, kde zákon vyžaduje státní občanství, nejsou při volbě zaměstnání omezeni.
- 2. Občany členských států Evropské unie a jejich rodinné příslušníky.** Od 1.5.2004, kdy se Česká republika stala členským státem Evropské unie, mají i občané všech ostatních států Evropské unie stejné právní postavení v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti, jakož i dalšími pracovněprávními předpisy, jako občané České republiky. Občané EU proto v České republice nepotřebují povolení k zaměstnání a mají právo k pobytu po dobu tohoto zaměstnání. Obdobně jako na občany EU je pohlíženo i na občany ze států EHP, tj. z Norska, Islandu a Lichtenštejnska, povolení k zaměstnání nepotřebují ani občané Švýcarska.

3. **Cizince ze třetích států.** Tito cizinci potřebují pro přijetí do zaměstnání, jakož i po celou dobu zaměstnání v České republice povolení k zaměstnání od příslušného úřadu práce, nestanoví-li mezinárodní smlouva, jíž je naše republika vázána, jinak. Tito cizinci potřebují rovněž povolení k pobytu za účelem zaměstnávání, toto povolení jim vydává cizinecká policie na základě žádosti doložené povolením k zaměstnání.

Zprostředkování zaměstnání nejen pro občany ČR, ale rovněž pro občany EU a další cizince provádí na území České republiky jednak úřady práce, jednak i další právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání (např. agentury práce).

### **2.7.1 Povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí**

Zaměstnavatelé mohou na základě povolení příslušného úřadu práce získávat zaměstnance ze zahraničí na volná pracovní místa, na která nelze přijmout uchazeče o zaměstnání. Za zaměstnance ze zahraničí se pro tyto účely považují pouze cizinci ze třetích států, kteří nemají udělen trvalý pobyt na území ČR. Rozhodnutí o povolení k získávání cizinců vydává příslušný úřad práce na základě žádosti zaměstnavatele.

Žádost musí podle zákona obsahovat základní náležitosti, kterými jsou:

- identifikační údaje zaměstnavatele
- údaje o volném pracovním místě
- charakteristika pracovního místa

### **2.7.2 Povolení k zaměstnání**

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky. O vydání povolení k zaměstnání žádá cizinec písemně úřad práce zpravidla před svým příchodem na území ČR sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele, u kterého má být zaměstnán.

Žádost o vydání povolení obsahuje:

- identifikační údaje cizince
- adresu v zemi trvalého pobytu a adresu pro doručování zásilek
- číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal
- identifikační údaje budoucího zaměstnavatele

- druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno
- další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání

K žádosti o vydání povolení je nutno přiložit:

- vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná
- doklady osvědčující odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání
- lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince, které nesmí být starší jednoho měsíce
- další doklady, jestliže to vyplývá z charakteru zaměstnání nebo jestliže to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána

Tyto doklady se předkládají v originálním znění a v úředně ověřeném překladu do českého jazyka.

Platnost povolení k zaměstnání zaniká:

- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno
- skončením zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno
- uplynutím doby, na kterou byl cizinci povolen pobyt, nebo
- zánikem oprávnění k pobytu z jiného důvodu

Povolení k zaměstnání může úřad práce s přihlédnutím k situaci na trhu práce cizinci na jeho žádost prodloužit, a to i opakovaně, vždy však nejdéle na dobu jednoho roku. Podmínkou prodloužení povolení k zaměstnání je, že bude vykonáváno u téhož zaměstnavatele. [11]

## **2.8 Státní politika zaměstnanosti**

Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí a 77 úřadů práce. Koordinací na úrovni krajů bylo pověřeno 14 úřadů práce. Působnost veřejných služeb zaměstnanosti je dána platnou legislativou. Služby zaměstnanosti realizují Národní akční plány zaměstnanosti.

Používané nástroje státní politiky zaměstnanosti lze rozdělit na pasivní a aktivní. Pasivním nástrojem jsou zejména dávky hmotného zabezpečení. Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce.

Nástroje APZ jsou prioritní pro dosažení cíle přístupu na trh práce a udržení se v zaměstnání pro znevýhodněné skupiny, jsou ovšem limitovány objemem finančních prostředků. [10]

### **2.8.1 Pasivní politika zaměstnanosti**

Představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti, nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie „sociálně slabých“. Finanční prostředky PPZ by neměly nikdy dosáhnout takové výše, aby přestaly nezaměstnané motivovat a nutit hledat nové zaměstnání, nebo dokonce aby působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti. [4]

#### **2.8.1.1 Podpora v nezaměstnanosti**

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

- ❖ vykonával zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v délce alespoň 12 měsíců za poslední 3 roky,
- ❖ požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- ❖ ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním zaměstnání v rozhodném období (poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání). [12]

### **2.8.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její

realizaci s dalšími subjekty. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na dopravu zaměstnanců
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- cílené programy k řešení zaměstnanosti [12]

Za základní dokument pro stanovení východisek a cílů aktivní politiky zaměstnanosti je považována Evropská strategie zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004-2006. [1]

### **2.8.2.1 Rekvalifikace**

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikaci na základě písemné dohody může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovní uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60% předchozího příjmu.

### **2.8.2.2 Investiční pobídky**

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky dosahuje nejméně průměrné míry nezaměstnanosti v České republice. Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení poskytuje MPSV.

### **2.8.2.3 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání.

Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně 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 státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

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

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, tj. zejména uchazeči, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

### **2.8.2.5 Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízené společensky účelné pracovní místo. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši rovnající se polovině částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni uzavření dohody. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa.

### **2.8.2.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele.

Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky.

Výše příspěvku může činit maximálně 50% nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců, u zabezpečení zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením je příspěvek poskytován ve výši 100% nákladů.

### **2.8.2.7 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

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

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.



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

### **2.8.2.9 Cílené programy k řešení zaměstnanosti**

Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce, součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru MPSV.

Při plnění cílených programů mohou úřady práce spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu. [22]

### **Program První příležitost a program Nový start**

Od 1.ledna 2004 je na všech úřadech práce zaveden program První příležitost, který je určen pro mladé uchazeče o zaměstnání do 25 let. Cílem programu je nabídnout každé nezaměstnané osobě do 25 let pracovní místo nebo zvýšit její zaměstnatelnost formou poradenské aktivity, školení, rekvalifikace, odbornou praxí nebo jiným opatřením, a to v období do 6-ti měsíců její nezaměstnanosti.

Tento program byl pilotně ověřován na 15 úřadech práce od roku 2003. Závazek rozšířit program na celé území byl součástí Národního akčního plánu zaměstnanosti a je v souladu s příslušnými směrnici EU.

Souběžně s programem První příležitost probíhá na 15 úřadech práce obdobný program Nový start, určený pro uchazeče o zaměstnání nad 25 let před dosažením 12 měsíců jejich nezaměstnanosti. V návaznosti na to budou vytvořeny podmínky pro celoplošné zavedení tohoto programu, a to nejpozději v roce 2006. [7]

## 2.9 Evropský sociální fond (ESF)

ESF je jedním ze strukturálních fondů EU, jedná se o finanční nástroj s jehož pomocí je realizována Evropská 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.

Na Evropskou strategii zaměstnanosti úzce navazuje Národní plán zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti ČR, který se každý rok obnovuje. Investice do lidských zdrojů, do vzdělávání, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti budou v České republice realizovány prostřednictvím ESF.

Řídícím orgánem pro ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí, resp. odbor řízení pomoci z ESF. Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2004-2006 činí 456,98 mil.EUR.

### Evropský sociální fond podporuje:

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

### 2.9.1 Základní programy Evropského sociálního fondu

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů pro období 2004-2006 v České republice a hlavním městě Praze jsou

- ❖ Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)
- ❖ Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu (JPD3)
- ❖ Program Iniciativy Společenství EQUAL
- ❖ Společný regionální operační program (SROP)

### **2.9.1.1 Operační program Rozvoj lidských zdrojů**

Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) tvoří základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2004 - 2006.

Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.

V rámci toho programu v období 2004-2006 bude žadatelům poskytnuta podpora až ve výši 422,43 mil. EUR (ESF poskytne 318,82 mil EUR a 103,61 mil EUR je spolufinancováno ze státního rozpočtu).

### **2.9.1.2 Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha**

Jde o program, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu. Padesáti procenty z ESF, a druhou polovinou z národních veřejných zdrojů - státního rozpočtu a rozpočtu hlavního města Prahy.

Hlavním cílem programu je efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje. Celkový objem finančních prostředků určených na program JPD 3 pro období 2004-2006 je 117,6 mil EUR.

### **2.9.1.3 Iniciativa Společenství EQUAL**

Iniciativa Společenství EQUAL spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu (ESF) je jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti ESZ. Tato Iniciativa podporuje na celém území EU mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce.

Cílem Iniciativy je tedy vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání. Jedna z tematických oblastí Iniciativy Společenství EQUAL

je zaměřena pouze na problematiku sociálního začleňování a pracovního uplatnění žadatelů o azyl.

#### **2.9.1.4 Společný regionální operační program**

Společný regionální operační program (SROP) je souhrnným dokumentem zahrnujícím rozvojové priority sedmi regionů soudržnosti (celé území České republiky s výjimkou hl. města Prahy), které mohou být v období 2004 - 2006 podporovány ze strukturálních fondů EU v rámci Cíle 1. SROP podporuje především aktivity, jejichž realizace z hlediska platné české legislativy spadá do působnosti obcí nebo krajů. Tím se tento program odlišuje od zbývajících operačních programů, které se zaměřují na realizaci opatření, jež jsou z hlediska české legislativy převážně v působnosti státu. Cílem SROP je především dosažení trvalého hospodářského růstu i růstu kvality života obyvatel regionů prostřednictvím nových ekonomických aktivit s důrazem na tvorbu pracovních míst v regionálním i místním měřítku, na zlepšení kvality infrastruktury a životního prostředí, na všeobecný rozvoj lidských zdrojů a na prohlubování sociální integrace.

#### **2.9.2 Jak využít Evropský sociální fond**

O finanční podporu z ESF mohou žádat všechny organizace zřízené v souladu s právním řádem ČR a fyzické osoby, které budou schopny předložit kvalitní projekty.

Výzvy k předložení projektů zveřejní MPSV ve sdělovacích prostředích a na webových stránkách [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz). Žádost musí být podána v elektronické a tištěné podobě.

Hlavními kritérii při posuzování projektů vypracovaných žadateli bude jejich soulad s prioritami a opatřeními jednotlivých programů. Zpracované projekty musí respektovat principy podpory rovných příležitostí, udržitelného rozvoje, informační společnosti a místních iniciativ. [20]

### **2.10 Evropská strategie zaměstnanosti**

Na počátku 21. století je vysoká nezaměstnanost nejzávažnějším ekonomickým a sociálním problémem pro téměř všechny členské státy. Každý desátý občan EU marně hledá práci. Míra zaměstnanosti v Evropě se pohybuje kolem 60 % což je téměř o 10% méně než ve Spojených státech nebo Japonsku.

I když byly v EU vytvořeny miliony nových pracovních míst, miliony lidí stále nejsou schopny práci najít. Navíc k tomuto celkovému nedostatku pracovních míst mají některé

skupiny obyvatelstva zvláštní potíže na trhu práce: patří k nim dlouhodobě nezaměstnaní, mladí lidé, starší uchazeči o zaměstnání, lidé se zdravotním postižením, ženy a etnické menšiny.

Míra zaměstnanosti žen v Evropě je asi o 20% nižší než míra zaměstnanosti mužů . U lidí se zdravotním postižením je ještě nižší – asi 30 % pod celkovým evropským průměrem. Cílem EU není proto pouze zajistit vytváření většího počtu pracovních míst, ale také poskytnout lepší příležitosti na trhu práce pro skupiny obyvatelstva, které byly dosud znevýhodněny.

EU sama o sobě neprovádí politiku zaměstnanosti a sociální politiku a ani za ni nenese výlučnou odpovědnost. Odpovědnost za sociální politiku mají v zásadě členské státy. Unie se zabývá jen otázkami, u nichž je řešení na úrovni EU smysluplnější. Až doposud přijímala EU jen minimální standardy a stanovovala minimální práva. Členské státy tedy mohou přijímat pravidla a předpisy, které jdou dále než evropská sociální opatření.

### **2.10.1 Zaměstnatelnost**

Jde o schopnosti a dovednosti uchazečů o zaměstnání. Odborný výcvik, rekvalifikace a kvalitní poradenství pro povolání jsou hlavní prostředky, kterými mohou vlády zajistit, že uchazeči o zaměstnání budou mít dovednosti a znalosti, po kterých je poptávka na trhu práce. Stanovené cíle:

- ❖ během prvních 6 měsíců nezaměstnanosti by všem mladým lidem měl být nabídnut výcvik, rekvalifikace, zaměstnání nebo praktický výcvik,
- ❖ během prvních 12 měsíců nezaměstnanosti by všem nezaměstnaným dospělým měl být nabídnut nový start, konkrétně prostřednictvím dalšího výcviku a poradenství pro povolání,
- ❖ alespoň každý pátý nezaměstnaný by měl mít příležitost účastnit se rekvalifikace nebo dalšího výcviku,
- ❖ měl by být snížen počet těch, kteří nedokončí školní docházku, mají být zřízeny nebo zlepšeny systémy učňovské přípravy.

### **2.10.2 Podnikání**

Mají-li být vytvořena nová pracovní místa, je důležité usnadnit podnikům život. Úmyslem zemí EU je proto zjednodušit zakládání nových podniků a provozování samostatné výdělečné činnosti:

- ❖ identifikací existujících překážek pro založení malých středních podniků a provedením potřebných změn,
- ❖ snížením daní a odvodů z mezd, zejména pokud jde o málo placená pracovní místa,
- ❖ hledáním možností tvorby většího počtu pracovních míst v sociální sféře.

### **2.10.3 Přizpůsobivost**

Podniky a zaměstnanci jsou pod tlakem přizpůsobit se novým technologiím a měnícím se tržním podmínkám. Toto přizpůsobení by se mělo usnadnit:

- ❖ vypracováním strategií spolu se sociálními partnery pro moderní a pružnou organizaci práce,
- ❖ zkoumáním možností nové právní úpravy stávajících typů pracovněprávních vztahů při současných rozličných formách zaměstnávání,
- ❖ zaváděním pobídek pro individuální a podniková školení.

### **2.10.4 Rovné příležitosti**

Členské státy EU přikládají velkou důležitost zajištění rovných příležitostí žen a mužů v zaměstnání a zlepšení integrace občanů se zdravotním postižením na trhu práce.

Rozhodly se proto:

- ❖ přijmout opatření, která zajistí, aby více žen mohlo nastoupit do zaměstnání a mělo přístup k oborům a povoláním, kde dosud převládají muži,
- ❖ zlepšit dostupnost k zařízením péče o děti a službám péče o staré lidi, aby ženy mohly nastoupit do zaměstnání nebo v něm setrvat,
- ❖ postupně odstranit překážky, které ztěžují ženám a mužům návrat do zaměstnání po přerušení (například z důvodu výchovy dětí)
- ❖ věnovat zvláštní pozornost problémům, s nimiž se setkávají lidé se zdravotním postižením při hledání zaměstnání.

### **2.10.5 Čtyři pilíře evropské strategie zaměstnanosti**

Cíle politiky zaměstnanosti nejsou jen slogany. Vlády členských států přijaly velmi podrobná opatření v rámci čtyř klíčových pilířů. Pilíře Evropské strategie zaměstnanosti, které jsou vodítkem nejen pro členské státy, jsou také integrální součástí všech politik EU. V tomto smyslu jsou tato opatření zároveň na úrovni regionální, národní i evropské.

V rámci Evropské strategie zaměstnanosti členské státy koordinují v ročních cyklech svou politiku zaměstnanosti.

1. V roce 2002 Rada ministrů na návrh Evropské komise schválila řadu prioritních oblastí pro aktivity – Směrnice zaměstnanosti. Tyto směrnice obsahují konkrétní cíle.
2. Každá země vypracovává svůj národní akční plán, kde popisuje uvádění směrnic do praxe, a to způsobem, který té které zemi nejlépe vyhovuje, na tomto procesu by se mělo podílet co nejvíce zúčastněných: odbory, zaměstnavatelé, místní a regionální orgány.
3. Evropská komise a Rada společně posuzují každý národní akční plán a předloží Evropské radě zprávu. Evropská komise rovněž předloží doporučení na revizi směrnic pro následující rok
4. V určitých případech, může Evropská rada na návrh Evropské komise vydat pro vlády jednotlivých členských států konkrétní doporučení. Jinými slovy, může doporučit specifická opatření, která by měla napomoci ke splnění cílů jejich politik zaměstnanosti. Tímto způsobem je EU zapojena do politiky zaměstnanosti dvojitým způsobem: pomocí své vlastní politiky a podporou politik členských států [3]

## **2.11 Volný pohyb pracovníků**

Volný pohyb pracovníků patří k základním právům již od založení Evropského společenství v roce 1957, které bylo předchůdcem současné Evropské unie. Nyní volného pohybu osob využívá pět milionů Evropanů, kteří pracují v jiných členských státech.

Význam volného pohybu pracovníků se dále zvýšil v souvislosti se zavedením společného vnitřního trhu, který kromě svobody občanů rozhodnout se pracovat kdekoli v Evropské unii, představuje také volný pohyb zboží a kapitálu. Zaměstnanci nebo samostatně výdělečně činné osoby odcházející do jiného členského státu z důvodů spojených s prací mohou být doprovázeni rodinnými příslušníky a nezaměstnaní mohou odejít do jiného členského státu a hledat tam práci při splnění určitých podmínek. [3]

### 2.11.1 Volný pohyb pracovníků z ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí by velmi uvítalo zrušení přechodného období na volný pohyb pracovníků z ČR už po dvou letech jeho existence, tedy k 30. dubnu 2006. Pokud by situace v původních členských státech EU takové rozhodnutí nedovolovala, bude se ČR snažit alespoň o uvolnění stávajícího mechanismu, které by následně vedlo k plnému uvolnění pohybu pracovních sil nejpozději od 1. 5. 2009.

Přechodné období se dělí na tři samostatné etapy. V případech, kdy se členský stát rozhodne přechodného období využít, mají občané ČR při obsazování volného pracovního místa přednost před občany z tzv. třetích – nečlenských zemí (princip komunitární přednosti). Podmínky přístupu českých pracovníků na jednotlivé trhy práce v průběhu přechodného období však v žádném případě nesmějí být přísnější než ty, které platily k 16. dubnu 2003 (den podepsání Přístupové smlouvy).

Nejpozději k 1. květnu 2011 bude v rámci celé EU zaveden volný pohyb pracovníků a čeští pracovníci budou moci pracovat ve všech členských státech bez jakýchkoli omezení.

Řada členských států původně přislíbila plné otevření svých pracovních trhů. Pouze Velká Británie a Irsko však svému slibu dostály. Postupně otevřelo svůj trh práce českým občanům ještě Švédsko. Všechny ostatní původní členské státy uplatňují od začátku omezení. Všeobecně se předpokládá, že většina členských zemí nebude uplatňovat přechodné období déle než 2 roky. Nejprísrnější omezení zavedly Německo a Rakousko. Tyto státy uvedly, že hodlají aplikovat přechodná období do maximální možné doby.

Při zavádění přechodných období pro volný pohyb pracovníků musí členské státy postupovat podle platného práva EU, konkrétně podle směrnice 2003/109/ES, která se týká postavení příslušníků třetích zemí. Tento právní předpis stanoví, že občané třetích zemí, kteří žijí nepřetržitě v členském státě EU více než pět let, získávají status dlouhodobého rezidenta a také práva s ním spojená. Tito lidé jsou rovni ve vyjmenovaných oblastech občanům EU. Jednou z nich je i přístup k zaměstnání, a to jak v členském státě, který jim postavení dlouhodobě pobývacího rezidenta přiznal, tak za stanovených podmínek i v jiném členském státě. [2]

Od 1. května 2006 otevře Španělsko svůj pracovní trh občanům ČR a 9 dalším novým členským zemím EU. Španělsko si přeje, aby již nic nebránilo volnému pohybu pracovníků a hluboce věří v principy Evropské unie. Španělé budou také přesvědčovat i další země, aby zrušily svá omezení pro volný pohyb pracovních sil. Otevření pracovního trhu od 1. května 2006 přislíbilo také Portugalsko a Finsko. Spekuluje se, že tak učiní i Řecko. [13]



## **2.12 Evropská služba zaměstnanosti EURES**

Dne 1. května 2004 se stala Česká republika členem Evropské unie. Tato skutečnost znamená pro občany ČR mimo jiné i možnost využívat výhod systému EURES.

Poradenská a informační síť byla vytvořena proto, aby usnadnila a podpořila volný pohyb pracovníků v rámci Evropského hospodářského prostoru (tj. členské státy EU, Norsko, Island) a Švýcarska.

Informační systém EURES (European Employment Services) – Evropské služby zaměstnanosti zahájil svou činnost v roce 1993. Jedná se o systém spolupráce mezi službami zaměstnanosti členských států, jejich partnery a Evropskou komisí.

Posláním informační sítě EURES je výměna informací o poptávce a nabídce na trhu práce, o situaci a vývojových tendencích na tomto trhu i o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých členských státech EU. Cílem systému je podporovat mobilitu pracovní síly na evropském trhu práce prostřednictvím služeb nabízených zaměstnancům, zaměstnavatelům i ostatním občanům, kteří hodlají využít princip volného pohybu pracovníků uvnitř EU.

Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na EURES - evropském portálu pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice. EURES poradců je v celé Evropě více než 500.

### **2.12.1 Služba EURES v České republice**

V každém členské státě je osobní poskytování služby EURES zajištěno především prostřednictvím EURES poradců. Ti jsou v ČR metodicky řízeni EURES manažerem, odborným pracovníkem Ministerstva práce a sociálních věcí, Správy služeb zaměstnanosti. Českou EURES manažerkou je paní Věra Kolmerová.

EURES poradci jsou vyškolení specialisté, kteří jsou schopni Vám sdělit informace související se zaměstnáním v jiné členské zemi EU/EHP nebo, pokud jde o speciální požadavek, zajistit tyto informace z jiných institucí či od svých kolegů EURES poradců z ostatních států. Pracují přitom s databázemi portálu EURES a nabízí mnoho doplňujících informací, které v těchto databázích není možné najít.

EURES poradci působí na pověřených úřadech práce v krajských městech, těch je u nás 14. Na ostatních úřadech práce lze zjistit základní informace o nabídce sítě EURES. Na každém ÚP působí kontaktní osoba pro EURES, která je schopna sdělit základní informace o EURES, poskytnout informační materiály, informovat o portále EURES a národní webové stránce EURES a předat kontakt na EURES poradce vážným zájemcům o práci v jiném členském státě EU/EHP.

Vzhledem k tomu, že neexistuje žádná statistika, která by vypovídala o počtu českých občanů, kteří odcházejí pracovat do zemí Evropské unie, není možné uvést přesná čísla. Jako základní orientace, která vypovídá o zájmu klientů úřadů práce o práci v zahraničí, může sloužit informace o náborových akcích, v jejichž rámci úřady práce podpořily umístování českých zájemců o práci v zahraničí. [21]

Zájem projevíly desítky až stovky klientů zejména ze strany uchazečů o práci. Největší zájem byl a dosud je o země, které plně otevřely své pracovní trhy – tedy o Velkou Británii a Irsko. Stejný postoj zaujalo i Švédsko, ale v tomto případě je zájem občanů ČR výrazně nižší. Důvodem je malý počet Čechů, kteří umí švédsky.

Obecně se dá říci, že evropské země mají zájem o české pracovníky. A to především o kvalifikované lidi. Důležitým požadavkem je samozřejmě jazyková vybavenost dotyčného. Důvodem, proč se občané ČR rozhodli pracovat v zahraničí, je především vyšší výdělek, možnost zdokonalit se v cizím jazyce a v neposlední řadě získání zkušeností.

Občanům ČR se daří nalézt práci v zahraničí prostřednictvím EURES např. v Severním Irsku v oblasti výroby, ve Velké Británii, v Irsku je zájem především o chemiky, ve Slovinsku především o řidiče kamionů, ve Španělsku se jedná o sběr jablek, v Norsku v oblasti sklářství a v Rakousku v gastronomii. [14]

## **3.METODIKA**

### **3.1 Cíl práce**

Cílem diplomové práce je analýza vývoje zaměstnanosti v okresech Písek a České Budějovice a zhodnocení činností úřadů práce Písek a České Budějovice napomáhajících snižování nezaměstnanosti.

### **3.2 Zdroje vstupních informací**

Jako podklad této práce byly použity tyto informace:

- Výroční zprávy – Situace na trhu práce v okrese Písek v roce 2003, 2004, 2005,
- Výroční zprávy – Zpráva o vývoji situace v okrese České Budějovice za rok 2003, 2004, 2005,
- Podklady internet.

Informace pro tuto diplomovou práci byly čerpány převážně konzultacemi s odbornými pracovníky Úřadu práce Písek a Úřadu práce České Budějovice. Některé informace mi nebyly poskytnuty s ohledem na právní předpisy.

### **3.3 Období šetření**

Analýzu jednotlivých činností úřadů práce jsem prováděla za roky 2003, 2004, 2005.

### **3.4 Postup práce**

V této diplomové práci sleduji vývoj zaměstnanosti v okresech Písek a České Budějovice. Dále pozoruji, jak úřady práce plní své úkoly, jak napomáhají snížit nezaměstnanost, jak zabezpečují státní politiku zaměstnanosti, jakých cílených programů k řešení zaměstnanosti se účastní. Jak pomáhají ohroženým skupinám uchazečů o zaměstnání vrátit se zpět na trh práce.

Diplomová práce je zaměřená na to, abychom zjistili, zda vstup ČR do EU nějakým způsobem ovlivnil zaměstnanost v okresech Písek a České Budějovice, jaké změny přinesl nový zákon o zaměstnanosti a jak ovlivňuje činnost úřadů práce.

### **3.5 Zpracování**

Diplomová práce byla vytvořena díky MS Office – Word, Excel a dalších pomocných informačních technologií.

## **4. VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ**

### **4.1 Charakteristika sledovaných subjektů**

Ve své práci jsem se zaměřila na plnění úkolů úřadů práce. Sledovala jsem 2 subjekty. Prvním subjektem, který jsem pozorovala byl Úřad práce Písek, který vznikl 17. 9. 1990, se sídlem Nábřeží 1. máje 2259, Budějovické předměstí, 397 01 Písek. Jako druhý subjekt jsem si vybrala Úřad práce v Českých Budějovicích, který začal fungovat 9. října 1990 a nachází se Klavíkova 7, 370 04 České Budějovice.

Výběr těchto subjektů jsem provedla záměrně, protože do správního obvodu ÚP České Budějovice spadá kromě území okresů České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Prachatice, Strakonice, Tábor také Písek. Dalším důvodem byl fakt, že ÚP v Českých Budějovicích byl pověřen výkonem činnosti krajského koordinátora pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje, tzn., že by měl zabezpečovat více činností než Písecký ÚP a je mu nadřazený v oblasti strukturálních fondů EU a nové služby ÚP EURES – Evropské služby zaměstnanosti.

### **4.2 Analýza plnění úkolů úřadů práce**

#### **4.2.1 Úřad práce Písek**

Prvním subjektem, který jsem sledovala, je Úřad práce v Písku se sídlem Nábřeží 1. máje 2259, Budějovické předměstí, 397 01 Písek. Je správním úřadem, řízeným Ministerstvem práce a sociálních věcí. Vznikl 17.9.1990 usnesením České národní rady. Pod působnost ÚP Písek spadají 4 mikroregiony a to jsou mikroregion Písek, Mirovice, Milevsko a Protivín.

I přesto, že se v tomto okrese značnou mírou projevuje sezónní nezaměstnanost (zemědělství, turistický ruch, lesnictví), patří k okresům s nižší mírou nezaměstnanosti než je průměr v ČR. Na tuto skutečnost působí pozitivně několik faktorů a to např.: maximální využívání prostředků APZ (aktivní politiky zaměstnanosti), existence průmyslové zóny, kde rozšiřující se firmy vytvářejí stále nová pracovní místa. Je zde poměrně velký počet drobných a středně velkých zaměstnavatelů, jejichž zánik nebo omezení výroby se výrazně neprojeví na nezaměstnanosti.

Dne 1. května 2004 se stala Česká republika členem Evropské unie a od tohoto dne mohli občané ČR začít využívat služeb informačního systému EURES – evropské služby

zaměstnanosti. Do tohoto systému je zapojen každý úřad ČR, tzn. i písecký úřad práce. Písecký úřad práce zajišťuje informace občanům prostřednictvím kontaktní osoby, která v případě zájmu o další, podrobnější informace odkáže na českobudějovického EURES poradce, který je řízen EURES manažerkou pro ČR.

Tento ÚP se účastní mnoha programů a projektů, podporujících zaměstnanost, financovaných ze strukturálních fondů EU nebo ze státního rozpočtu.

#### **4.2.1.1 Situace za rok 2003**

##### **Zaměstnanost a volná pracovní místa**

Situace na trhu práce se v okrese Písek v roce 2003 oproti předešlým letem o moc nezměnila a byla poměrně stabilizována. Žádný z rozhodujících zaměstnavatelů neukončil svoji činnost a uskutečňované organizační změny výrazně neovlivnily situaci v okrese.

V okrese převládají menší firmy. Největší část zaměstnavatelů (725) tvoří firmy s počtem do 50 zaměstnanců. 70 zaměstnavatelů zaměstnává od 51 do 300 pracovníků, 3 zaměstnavatelé od 301 do 500 pracovníků a 4 zaměstnavatelé zaměstnávají více než 500 zaměstnanců. Působí zde rovněž 51 firem se zahraniční účastí, které zaměstnávají 2 025 zaměstnanců.

V tomto roce zde zahájilo činnost několik nových firem a to: Lidl Česká Republika v.o.s., Kaufland Česká republika v.o.s. a Aisin europe manufacturing Czech s.r.o. Tito zaměstnavatelé vytvořili 125 nových pracovních příležitostí převážně určených prodavačkám, skladníkům, pokladním a pracovníkům ve strojírenství.

##### **Nezaměstnanost**

Začátkem roku docházelo k růstu míry nezaměstnanosti, v březnu pak míra nezaměstnanosti poklesla vlivem zahájení sezónních prací v lesnictví, zemědělství a stavebnictví. Nárůst nezaměstnanosti byl zaregistrován od měsíce července, z důvodu příchodu nových absolventů škol do evidence. Další růst nezaměstnanosti byl zaznamenán v prosinci, kdy končila řada pracovních poměrů na dobu určitou.

Nejnižší průměrná míra nezaměstnanosti byla v mikroregionu Písek (7,2%). Naopak nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v regionu Mirovice (8,6%). Důvodem, proč Mirovice vykazují nejvyšší míru nezaměstnanosti je neexistence žádného z rozhodujících zaměstnavatelů a sezónnost řady pracovních příležitostí. Největší míra nezaměstnanosti byla zjištěna v obci Nerestce (23,7%).

V roce 2003 se míra nezaměstnanosti pohybovala od 6,6 % do 8,9 %. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v měsíci lednu 8,9% a nejnižší v měsíci červnu 6,6 %. Roční průměr 7,6 % byl o 1,2 % vyšší než v Jihočeském kraji a o 2,3 % nižší než v ČR.

V průběhu roku bylo nově přijato do evidence 4 816 uchazečů, což je o 222 méně než v roce předešlém. Vyřazeno bylo 4 623 uchazečů, to je o 94 uchazečů méně a zároveň bylo umístěno o 151 uchazečů méně.

V evidenci uchazečů převažovali opět ženy a to 55,4 %, toto procento se nepatrně zvýšilo oproti minulému roku. Největší podíl uchazečů v evidenci tvoří věková kategorie 20-29 let (29,4 %) a průměrný věk uchazečů byl 37 let. Největší % uchazečů zauímají dělníci. Z hlediska stupně vzdělání se nejvíce v evidenci objevují vyučení uchazeči 42 % a na druhém místě jsou uchazeči se základní školou 24,4 %. V evidenci převažují uchazeči s délkou evidence do 3 měsíců.

Znepokojující je také fakt, že 28,2 % evidovaných tvořili dlouhodobě nezaměstnaní, což je 832 osob a z toho 481 osob je v evidenci déle než 24 měsíců. Z celkového počtu 832 dlouhodobě evidovaných bylo 495 žen, 16 absolventů škol a mladistvých a 214 uchazečů mělo přiznáno ZPS. Největší počet dlouhodobě nezaměstnaných tvoří opět vyučení uchazeči a uchazeči se základní školou.

Velký problém v oblasti nezaměstnanosti tvoří uzavírání pracovních smluv na dobu určitou. Ukončení tohoto pracovního poměru se podílelo na celkovém počtu evidovaných 20,1 %. Dalším zdrojem nezaměstnanosti byla zejména běžná fluktuace a příchody absolventů škol, nikoliv určitá profese nebo určité území.

Nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaností:

- uchazeči s dobou evidence delší než 12 měsíců
- absolventi škol a mladiství
- uchazeči ve věku nad 50 let
- osoby se zdravotním postižením
- uchazeči z odlehlých oblastí okresu se špatným dopravním spojením
- uchazeči s kombinovanými handicapy, např. mladiství s neúplným vzděláním

### **Osoby se ZP**

Dalším závažným problémem tohoto okresu je zaměstnávání občanů se zdravotním postižením. Průměr těchto evidovaných občanů byl 14,1 %, což bylo o něco více než v roce 2002. Jedním z důvodů malého zájmu o tyto pracovníky je jejich značná nemocnost.

V tomto roce bylo vytvořeno pro občany se ZP 16 nových pracovních míst v chráněných dílnách. 12 míst bylo zřízeno ve firmě Calla Int. s.r.o., 2 místa ve firmě Otava výrobní družstvo Písek a 2 místa u Občanského sdružení Elipsa.

Na 90 míst v podniku Otava výrobní družstvo Písek, na 2 místa v čistírně Kabele u Vodáka a na 12 míst ve firmě Calla Int. s.r.o. v chráněných dílnách poskytoval úřad práce příspěvek na provoz.

### **Zaměstnávání cizinců**

Úřad práce v tomto roce zaevidoval 24 příslibů k zaměstnávání v SRN. Jednalo se o 1 pracovní smlouvu na dobu 1 roku v oboru gastro a 23 pracovních smluv na dobu 3 měsíců. U těchto 23 pracovních smluv se jednalo převážně o sezónní práce v zemědělství, zpracovatelském průmyslu a pohostinství. Dále bylo potvrzeno 394 dokladů k dennímu dojíždění do SRN.

Cizinci se podíleli na zaměstnanosti 0,6 %. Největší podíl cizinců tvoří stále občané Ukrajiny (52,4%) a Běloruska (13,4%). Podstatná část pracovníků ze zahraničí byla zaměstnána v dělnických profesích a to zejména na místa, o které je ze strany občanů ČR malý zájem. Jednalo se především o místa šiček, textilních dělnic, dělníků v dřevovýrobě, v lese, ve strojírenství. Řada dalších cizinců zde působí jako podnikatelé na základě živnostenského oprávnění nebo jako členové společností.

Na území okresu tento rok pracovalo 202 cizinců s platným povolením. Ve 198 případech šlo o hlavní pracovní poměr a ve 4 případech o vedlejší pracovní poměr.

Během roku 2003, vlivem ukončení řady stavebních prací, se snížil počet zaměstnaných občanů Slovenské republiky. K 31.12.03 ÚP registroval 104 občanů SR, ale dále zde pracuje přibližně dalších 130 občanů SR, kteří jsou registrováni v sídle firmy na jiném okrese a zde pracují. V průběhu roku se nově registrovalo 247 a registraci ukončilo 270 občanů SR. Významnými zaměstnavateli občanů SR jsou firmy: Jan Polata, Amtek s.r.o. Písek, OM Protivín, Chapel Internacional s.r.o. a Josef Honeš Interhotel Amerika.

### **Kontrolní činnost**

ÚP provedl celkem 300 samostatných vnějších kontrol a 8 vnitřních kontrol. Kontrolní oddělení provedlo 111 kontrol, kde zkoumali dodržování pracovněprávních předpisů. 189 kontrol bylo provedeno trhem práce. Při těchto kontrolách se sledovalo především plnění dohod uzavřených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Ve spolupráci s cizineckou policií a živnostenským úřadem vykonal ÚP kontrolu u 29 zaměstnavatelů zaměstnávajících cizí občany. Zjistilo se, že z toho 17 osob zde pracovalo bez povolení.

Z celkového počtu vnějších kontrol bylo 58 bez závad a u ostatních byly zjištěny různé nedostatky. V rámci 18 správních řízení bylo uloženo celkem 15 pokut ve výši 175 000 Kč.

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Činnosti v rámci aktivní politiky zaměstnanosti byly v roce 2003 zaměřeny především na problémové skupiny, které tuto pomoc potřebují. Pomoc byla orientována na:

- podporu vytváření nových pracovních příležitostí vytvářením SÚPM
- podporu vytváření nových pracovních míst pro absolventy škol
- podporu vytváření veřejně prospěšných míst pro obtížně umístitelné uchazeče
- podporu vzniku nových míst v chráněných dílnách a poskytování příspěvku na tento provoz
- rekvalifikaci osob s obtížně uplatnitelnou kvalifikací na současném trhu práce
- motivační kurzy

Realizací projektů APZ se podařilo podpořit vznik 198 SÚPM, z toho 29 pro OSVČ a na 168 míst byla poskytnuta dotace na mzdy a v 1 případě byl podpořen vznik nového pracovního místa s příspěvkem na vybavení pracoviště. Pro absolventskou praxi ÚP vytvořil 115 míst. Na VPP (veřejně prospěšné práce) bylo vytvořeno 198 pracovních příležitostí. Na tyto pracovní místa bylo postupně umístěno 194 uchazečů o zaměstnání.

V průběhu roku bylo zahájeno 95 rekvalifikačních kurzů do nichž bylo zařazeno celkem 342 uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikací se účastnilo 254 uchazečů a 88 uchazečů nastoupilo do motivačních kurzů. Z celkového počtu uchazečů je 222 žen. Rekvalifikaci ukončilo v roce 2003 336 uchazečů (166 absolventů motivačních kurzů a kurzů PC). V evidenci zůstává na konci roku 135 uchazečů. Z toho ve 104 případech se jedná o absolventy motivačních kurzů a kurzů PC. Úspěšnost rekvalifikačních kurzů byla poměrně vysoká 81,8%.



#### **4.2.1.2 Situace za rok 2004**

##### **Zaměstnanost a volná pracovní místa**

V roce 2004 nedošlo na trhu práce k výrazným změnám oproti předešlým letem. Stejně jako v roce 2003 neukončil žádný z rozhodujících zaměstnavatelů v okrese svoji činnost. V tomto roce došlo pouze u dvou zaměstnavatelů v okrese Písek k výraznému snižování pracovníků, u ostatních zaměstnavatelů probíhaly organizační změny v malé míře. K nejvýznamnějším organizačním změnám došlo v podniku Jitex Písek a.s.. Organizační změny se podílely 5,9 % na celkovém počtu nově evidovaných uchazečů. Velkým problémem stále zůstává uzavírání pracovních smluv na dobu určitou.

Ani struktura zaměstnavatelů se oproti minulému roku v podstatě nezměnila. Mezi největší firmy, které působí v okrese Písek patří Jitex Písek a.s. s celkovým počtem zaměstnanců 626 a ZVVZ a.s. s 1 069 zaměstnanci.

V 1. pololetí tohoto roku obsazovala firma Schneider Electric a.s. postupně 120 míst, čímž pozitivně ovlivnila nabídku volných pracovních míst.

##### **Nezaměstnanost**

Vývoj míry nezaměstnanosti v průběhu roku probíhal obdobně jako v roce předešlém. Na začátku roku míra nezaměstnanosti rostla, v březnu začala klesat. Od měsíce července pak docházelo k postupnému nárůstu. Výrazný nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán také v měsíci prosinci.

Nejvyšší míru nezaměstnanosti opět vykazoval mikroregion Mirovice (8,6%) a to ze stejných důvodů jako v roce 2003. Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti byla zaregistrována v mikroregionu Písek (7,3%). Obcí s největší mírou nezaměstnanosti se opět staly Nerestce (20%). Oproti minulému roku zde nezaměstnanost nepatrně klesla. Hlavními faktory, jež působí vysokou míru nezaměstnanosti v obcích jako jsou Nerestce je nedostatečná dopravní obslužnost a sezónnost.

V roce 2004 se míra nezaměstnanosti pohybovala od 7,1 % do 9,7%. Nejvyšší míra byla vykázána v měsíci lednu 8,7 % a nejnižší v měsíci červnu 6,4 %. Roční průměr byl 8,1 %. Míra nezaměstnanosti se pohybovala v okrese Písek mírně pod průměrem ČR (průměr ČR 9,2 %) a nad průměrem Jihočeského kraje (průměr Jč. Kraj 6,1 %).

V průběhu roku 2004 bylo nově přijato do evidence 4970 uchazečů, což je o 154 uchazečů více než v roce 2003. Zároveň bylo vyřazeno 4 857 uchazečů, to je o 234 uchazečů více než v roce 2003 a zároveň bylo umístěno o 136 uchazečů více. Proti

předcházejícímu roku došlo k mírnému zvýšení podílu evidovaných uchazeček. Podíl žen na celkovém počtu uchazečů činil tento rok průměrně 56 %.

Struktura uchazečů se oproti minulému roku měnila jen málo. Největší podíl opět připadá na věkovou kategorii 20 – 29 let (29,8 %). Průměrný věk uchazečů o zaměstnání byl 38 let. Došlo také k menšímu zvýšení počtu evidovaných v kategorii THP a to v měsíci září. Struktura uchazečů podle vzdělání a podle délky nezaměstnanosti se oproti roku 2003 také výrazně nezměnila. Největší procento tvoří uchazeči vyučení a dále pak s ukončenou základní školou a uchazeči s délkou evidence do 3 měsíců.

Stejně tak jako v roce 2003 i v tomto roce zůstávají jednou z nejvíce problémových skupin dlouhodobě nezaměstnaní, jejichž počet nepatrně vzrostl. Dlouhodobě nezaměstnaní tvořili ke konci roku 29,3 % evidovaných, což je 836 osob, tzn. nárůst o 4 osoby. 469 osob je v evidenci déle než 24 měsíců (16,4 %). Opět zde převažují ženy a to v počtu 540, 229 uchazečů mělo přiznáno ZP. Největší skupinu tvoří uchazeči se základním vzděláním a vyučení a věková kategorie 50 –59 let. Z hlediska profesí převažují hlídači, řidiči, skladníci, dělníci ve výrobě a uklízečky.

### **Osoby se ZP**

Počet osob se ZP se v porovnání s rokem 2003 nezměnil. V roce 2004 bylo vytvořeno 17 nových pracovních míst v chráněných dílnách a to u zaměstnavatelů Otava výrobní družstvo, Odpady Písek s.r.o., Jitka Brázdová a Horizont OS. Na 104 míst v chráněných dílnách byl poskytován příspěvek na provoz, z toho na 90 míst v podniku Otava výrobní družstvo Písek, 2 místa v čistírně Kabele u Vodáka a 12 míst ve firmě Calla Int. s.r.o.

### **Zaměstnávání cizinců**

V rámci zaměstnávání občanů ČR v SRN bylo potvrzeno 25 pracovních smluv, z toho 2 na 1 rok v oboru gastro a 23 na dobu 3 měsíců. Na dobu 3 měsíců se jednalo o sezónní práce v zemědělství, zpracovatelském průmyslu a pohostinství. Pro přeshraniční zaměstnávání bylo potvrzeno 341 dokladů.

Vstupem ČR do EU došlo k určitým změnám v zaměstnávání občanů členských států EU. Od této doby mohou občané EU pracovat v ČR bez pracovního povolení, pracují pouze na základě registrační karty.

Celkový počet zaměstnávaných cizinců byl 1,15 % práceschopného obyvatelstva, z toho 161 zaměstnávaných na základě registrační karty (občané EU) a 179 na základě pracovního povolení. Rozhodující podíl tvoří stále občané Ukrajiny ( 72,6 %) a Běloruska

( 7,26 %). Největší počet cizinců je přijímán na dělnické profese. Největší počet občanů EHP zaměstnávaly především firmy: Mario Dančo – úklid, Drubež Mirovice, ZŘUD Masokombinát Písek, VOS Písek, ZVVZ.

### **Kontrolní činnost**

V průběhu roku 2004 provedl úřad práce celkem 301 samostatných vnějších kontrol a 8 řídicích (vnitřních) kontrol. Kontrolní oddělení provedlo 131 kontrol dodržování pracovněprávních předpisů.

V součinnosti se živnostenským úřadem a cizineckou policií vykonal úřad práce 33 kontrol zaměstnávání cizích státních příslušníků. V rámci těchto kontrol bylo zjištěno, že 24 osob pracovalo v okrese Písek bez povolení k zaměstnání. 51 vnější kontrol bylo bez závad, u ostatních byly zjištěny různé nedostatky.

Oddělení trhu práce provedlo 170 kontrol v oblasti přiznaných dotací na SÚPM, VPP a absolventská místa. Na základě 20 správních řízení bylo uloženo 17 pokut v celkové výši 296 000 Kč.

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2004 bylo stejně jako v roce 2003 napomáhat řešení zaměstnanosti v okrese se zaměřením na problémové skupiny, které tuto pomoc potřebují. Pomoc byla orientována stejným skupinám obyvatel jako v roce 2003. Objem prostředků na APZ byl vyčerpán na 99,93 %.

V roce 2004 byl podpořen vznik 252 nových SÚPM. Z celkového počtu 252 míst bylo vytvořeno 205 míst u zaměstnavatelů s dotací na mzdu a 6 míst s příspěvkem zaměstnavateli. Ve 41 případech byl poskytnut příspěvek OSVČ. V roce 2004 došlo k nárůstu podpory tvorby nových míst o 54.

Pro odbornou praxi absolventů bylo vytvořeno 112 míst a 194 příležitostí bylo vytvořeno na VPP, na kterých bylo umístěno 237 uchazečů o zaměstnání. Vytvořená pracovní místa byla převážně u měst, obcí, charitativních a pečovatelských organizací.

V roce 2004 bylo zahájeno 95 rekvalifikačních kurzů do nichž nastoupilo celkem 457 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu 457 uchazečů se 100 uchazečů účastnilo motivačních kurzů. Ženy se rekvalifikačních kurzů účastnily ve větším množství než muži a to ze 73,5 %. Rekvalifikaci ukončilo 449 uchazečů (232 absolventů motivačních kurzů a kurzů PC), v evidenci zůstává 206 uchazečů (165 absolventů motivačních kurzů a kurzů PC). Úspěšnost rekvalifikačních kurzů byla téměř stejná jako minulý rok 81,1 %.

### **4.2.1.3 Situace za rok 2005**

#### **Zaměstnanost a volná pracovní místa**

V tomto roce byla situace na trhu práce v okrese Písek obdobná jako v předchozích letech. Ani v tomto roce nedošlo k ukončení činnosti žádného z rozhodujících zaměstnavatelů okresu, ale organizační změny, které se uskutečnily především ve firmách Jitex Písek a.s. a Kovosvit Mas a.s. se výrazně podílely na zvýšení nezaměstnanosti. Z hlediska zaměstnanosti zde převládají stále menší firmy.

Nabídka volných pracovních míst byla v roce 2005 v průměru stejná jako v roce 2004. V průběhu roku se zvýšil počet pracovních míst v průmyslové zóně přibližně o 350 nových pracovních míst. Je předpoklad tvorby dalších pracovních míst i pro rok 2006. Nabídku volných pracovních míst také částečně ovlivnila místa u ukrajinských firem (jedná se zejména o místa pro společníky firem a členy družstev).

#### **Nezaměstnanost**

Začátkem roku 2005 docházelo z důvodů ukončovaných pracovních poměrů na dobu určitou (sezónní práce) k růstu míry nezaměstnanosti, která v lednu dosáhla 9,5 %. Vyšší pokles byl zaznamenán od měsíce dubna opětovným nástupem na sezónní práce a míra nezaměstnanosti postupně klesla až na 7,1 % v měsíci květnu.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v mikroregionu Milevsko (8,4 %), což bylo způsobeno ukončením činnosti závodu Jitex Písek a.s.. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v mikroregionu Písek (7,8 %). Jako v předešlých dvou letech jsou Nerestce obcí s nejvyšší mírou nezaměstnanosti (21,1 %).

Míra nezaměstnanosti v průměru roku 2005 činila 8 %, přičemž nejvyšší byla v měsíci lednu (9,5 %) a nejnižší v květnu a červnu (7,1 %). Míra nezaměstnanosti se pohybovala v okrese Písek pod průměrem ČR (průměr 9 %) a nad průměrem Jihočeského kraje (průměr Jč. Kraje 6,4 %). Při porovnání s rokem 2004 došlo ke zvýšení průměrné míry nezaměstnanosti jak okresu tak v kraji. V rámci ČR došlo ke snížení míry nezaměstnanosti.

Do evidence úřadu práce přišlo v roce 2005 celkem 5 123 uchazečů o zaměstnání, což je o 135 více než v roce 2004. Vyřazeno bylo z evidence 5 094 uchazečů o zaměstnání, to je o 237 více a umístěno bylo 3 846 uchazečů, což je o 19 uchazečů více. Průměrně bylo v evidenci 2 956 uchazečů, z toho s nárokem na podporu v nezaměstnanosti 1 162. Podíl žen na celkovém počtu uchazečů se oproti minulému roku nepatrně zvýšil. V roce 2005 činil tento podíl průměrně 56,3 %.

Ani struktura uchazečů podle věku se výrazně nezměnila. Největší podíl tvoří stále uchazeči ve věkové skupině 20-29 let (25,4 %). Průměrný věk uchazečů o zaměstnání byl 39 let. Ve struktuře podle dosaženého vzdělání došlo v roce 2005 v porovnání rokem 2004 k mírnému poklesu uchazečů s vysokoškolským vzděláním a zvýšení uchazečů vyučených. Největší podíl tvoří uchazeči s délkou evidence do 3 měsíců. Plných 31,3 % uchazečů je v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců, z toho 18,4 % více než 24 měsíců. Z celkového počtu 920 dlouhodobě evidovaných bylo 625 žen a 232 uchazečů mělo přiznáno ZP. Struktura dlouhodobě evidovaných uchazečů podle věku, vzdělání a profese je totožná s rokem předcházejícím.

### **Osoby se ZP**

Závažným problémem i nadále zůstává zaměstnávání občanů se ZP. Jejich počet v porovnání s rokem 2004 vzrostl. Průměr evidovaných občanů se ZP byl v roce 2005 14,8 %. Bylo vytvořeno 6 nových pracovních míst v chráněných dílnách a to u zaměstnavatelů Otava výrobní družstvo, Radka Svobodová, Šárka Kořínková. Na 121 míst v chráněných dílnách byl poskytován příspěvek na provoz, z toho na 90 míst v podniku Otava výrobní družstvo Písek, 1 místo v čistírně Kabele u Vodáka, 12 míst ve firmě Calla Int. s.r.o., Odpady Písek s.r.o. 7 míst, Jitka Brázdová 1 místo, Veřejné služby Písek s.r.o. 7 míst.

### **Zaměstnávání cizinců**

V průběhu roku 2005 bylo zaevidováno celkem 13 příslibů k zaměstnávání v SRN, z toho 1 na dobu delší 1 roku a to v oboru řezník. U dalších 12 příslibů se jednalo o dobu do 3 měsíců. Jednalo se převážně o sezónní práce v zemědělství, zpracovatelském průmyslu a pohostinství. K dennímu dojíždění do SRN bylo potvrzeno 160 dokladů.

Porovnáním s rokem 2004 zjistíme, že u všech způsobů zaměstnávání došlo k poklesu pracovních příležitostí. Cizinci včetně občanů EHP se podíleli na zaměstnanosti v okrese 1,39 % (480 osob) práceschopného obyvatelstva. Rozhodující podíl tvoří stále občané Ukrajiny (44,7 %).

Z cizinců EHP pracujících na základě informační karty tvoří největší část občané Slovenska (39,1 %). V roce 2005 bylo na území okresu Písek registrováno 214 občanů EHP. Mezi jejich zaměstnavatele patří např. VOS a.s., Nemocnice Písek.

## **Kontrolní činnost**

V průběhu roku 2005 provedl úřad práce celkem 46 samostatných vnějších kontrol, a 7 řídicích kontrol. Kontroly byly zaměřeny především do oblastí pracovněprávních vztahů a mzdových předpisů. Z celkového počtu vnějších kontrol bylo 16 bez závad, v ostatních případech byly zjištěny různé nedostatky.

V rámci kontrol zaměstnávání cizinců provedených ve spolupráci s dalšími kontrolními orgány bylo zjištěno několik případů nelegálního zaměstnávání. Ve 24 správních řízeních bylo uloženo 21 pokut v celkové výši 266 000 Kč.

## **Aktivní politika zaměstnanosti**

V průběhu roku 2005 byla pomoc v rámci APZ orientována na:

- podporu vytváření nových pracovních příležitostí vytvářením SÚPM u zaměstnavatelů i OSVČ
- rekvalifikaci osob s obtížně uplatnitelnou kvalifikací na současném trhu práce, kteří jsou motivováni ke změně kvalifikace
- poradenskou činnost
- podporu vytváření veřejně prospěšných míst pro obtížně umístitelné uchazeče
- podporu míst v rámci cíleného programu
- podporu vzniku nových míst v chráněných dílnách a poskytování příspěvku na tento provoz

Objem prostředků na APZ byl čerpán na 103,34 %, neboť došlo k čerpání prostředků z rezervního fondu.

Realizací projektů APZ se v roce 2005 podařilo podpořit vznik 344 SÚPM, z toho 25 osobám byla poskytnuta pomoc v začátcích podnikání, 319 zaměstnavatelům byl poskytnut příspěvek na vyhrazená pracovní místa. Tento rok bylo vytvořeno o 114 míst s příspěvkem na mzdu více, což bylo způsobeno zejména zrušením nástroje absolventská místa, kdy absolventi škol byli umísťováni prostřednictvím SÚPM.

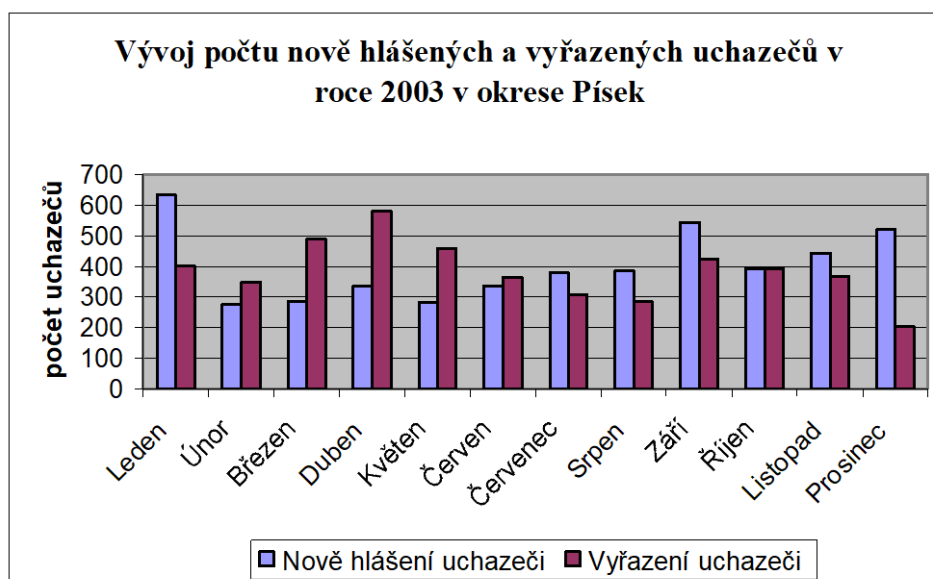
Na VPP bylo vytvořeno 170 pracovních příležitostí, na kterých bylo umístěno 161 uchazečů o zaměstnání. V porovnání s rokem 2004 bylo umístěno v roce 2005 o 76 uchazečů méně. Část uchazečů, kteří dříve byli umísťováni na VPP byla v roce 2005 umístěna prostřednictvím cíleného programu (dle § 120 zákona č.435/2004 sb. o zaměstnanosti) v projektu „Nová šance“. Do projektu je zapojeno 50 zaměstnavatelských subjektů a 234 uchazečů o zaměstnání.

V průběhu roku 2005 bylo zahájeno 99 rekvalifikačních kurzů, do nichž nastoupilo celkem 365 uchazečů o zaměstnání, z toho 248 žen. Rekvalifikaci ukončilo 370 uchazečů, z nichž v evidenci zůstává 120 uchazečů, což je 32,4 %.

Příspěvek na dopravu byl poskytován podniku Jitex a.s. na dopravu 60 zaměstnanců z mikroregionu Milevsko ve výši 64 tis.

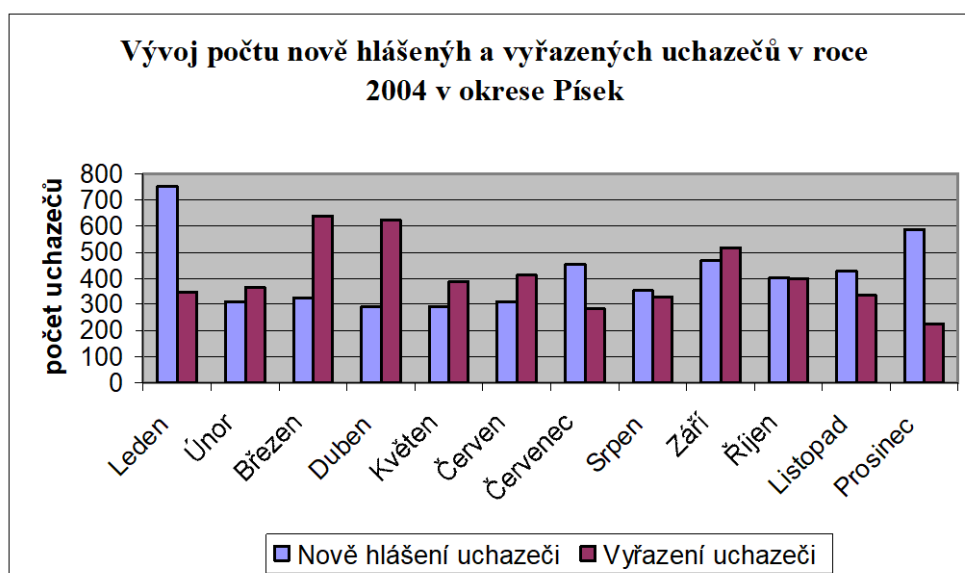
Ve 26 případech byl poskytnut překlenovací příspěvek nově začínajícím podnikatelům. Poradenské činnosti se zúčastnilo 184 uchazečů o zaměstnání v 18 kurzech. Poradenská činnost byla zaměřena především na dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a na začínající podnikatele.

**Graf č. 1 Vývoj počtu nově hlášených a vyřazených uchazečů v roce 2003 v okrese Písek**



Zdroj: Úřad práce Písek

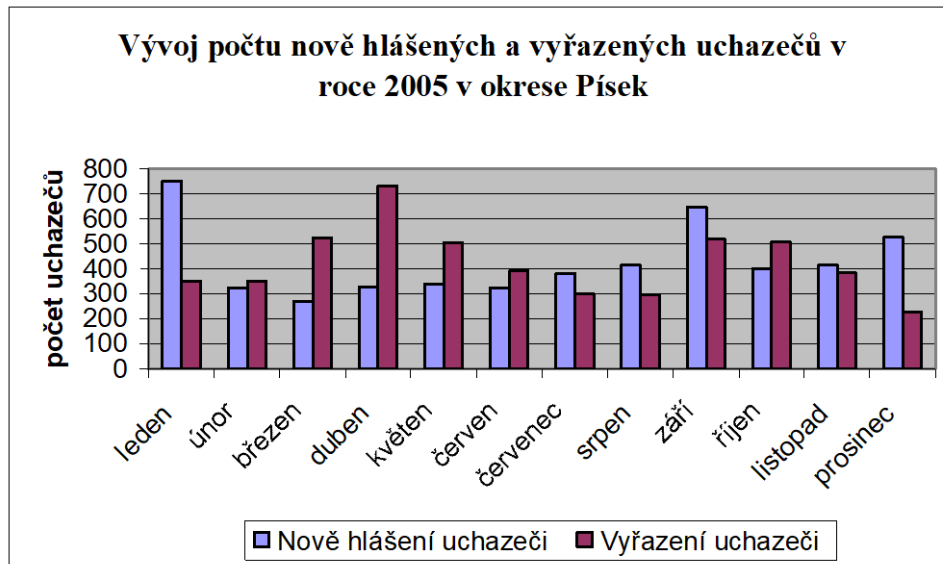
**Graf č. 2 Vývoj počtu nově hlášených a vyřazených uchazečů v roce 2004 v okrese Písek**



Zdroj: Úřad práce Písek



**Graf č. 3 Vývoj počtu nově hlášených a vyřazených uchazečů v roce 2005 v okrese Písek**



**Zdroj: Úřad práce Písek**

**Tab. č. 3 Přehled o čerpání finančních prostředků na APZ a umístěných uchazečů v okrese Písek**

Nástroj APZ	Rok 2005		Rok 2004		Rok 2003	
	Čerpání prostředků APZ celkem v tis. Kč	Umístěno uchazečů	Čerpání prostředků APZ celkem v tis. Kč	Umístěno uchazečů	Čerpání prostředků APZ celkem v tis. Kč	Umístěno uchazečů
<b>Rekvalifikace</b>	3 114	370	3 276	457	2 654	342
<b>Odborná praxe</b>	685	0	4 037	112	2 624	116
<b>VPP</b>	3 995	161	12 238	237	8 341	194
<b>SÚPM – SVČ</b>	470	25	1 098	41	955	29
- zaměstnav.	0	0	320	6	40	1
- dotace mzdy	9 405	319	6 667	205	4 422	168
<b>Chráněné dílny – provoz</b>	3 630	121	2 868	104	2 920	104
<b>Chráněné dílny - zřízení</b>	275	6	1 190	17	1 080	15
<b>Překlenovací příspěvek</b>	168	26	37	6	0	0
<b>Konzultace, semináře</b>	0	0	79	0	15	0
<b>Poradenská činnost</b>	438	184	0	0	0	0
<b>Příspěvek na dopravu</b>	64	1	0	0	0	0
<b>Cílené programy zaměst.</b>	9 491	234	0	0	0	0
<b>Celkem APZ</b>	34 435	1447	31 978	1179	23 057	969
<b>Příspěvek zaměst. § 78</b>	51 074	0	0	0	0	0

**Zdroj: Úřad práce Písek**

**Tab. č. 4 Stav a vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Písek (v %)**

Měsíc	Rok 2005			Rok 2004			Rok 2003		
	Okr. Písek	Jihočeský kraj	ČR	Okr. Písek	Jihočeský kraj	ČR	Okr. Písek	Jihočeský kraj	ČR
Leden	9,5	7,1	10,8	8,7	6,7	9,7	8,9	7,1	10,2
Únor	9,3	7,1	9,6	8,6	6,7	9,7	8,7	7,0	10,2
Březen	8,7	6,8	9,4	7,6	6,4	9,5	8,1	6,6	10,0
Duben	7,6	6,2	8,9	6,8	6,0	9,0	7,2	6,1	9,6
Květen	7,1	5,8	8,6	6,6	5,7	8,8	6,7	5,8	9,4
Červen	7,1	5,8	8,6	6,4	5,6	8,7	6,6	5,8	9,5
Červenec	7,3	6,1	8,8	7,1	5,9	9,2	6,8	6,	9,9
Srpen	7,7	6,2	8,9	7,2	6,0	9,3	7,1	6,2	10
Září	7,9	6,3	8,9	6,8	5,9	9,1	7,4	6,5	10,1
Říjen	7,6	6,0	8,5	6,9	5,8	8,9	7,3	6,4	9,9
Listopad	7,6	6,1	8,4	7,2	5,9	8,9	7,5	6,5	9,9
Prosinec	8,5	6,7	8,9	8,3	6,6	9,5	8,4	7	10,3
Průměr	8,0	6,4	9,0	7,4	6,1	9,2	7,6	6,4	9,9

Zdroj: Úřad práce Písek

**Tab. č. 5 Struktura uchazečů podle pohlaví v okrese Písek (v %)**

	Průměr rok 2005	Průměr rok 2004	Průměr rok 2003
Muži	43,7	44,1	44,6
Ženy	56,3	56,0	55,4
Celkem	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Úřad práce Písek

**Tab. č. 6 Struktura uchazečů podle pracovních kategorií v okrese Písek (v %)**

	Průměr rok 2005	Průměr rok 2004	Průměr rok 2003
Dělníci	77,5	70,2	69,9
THP	22,6	29,9	30,1
Celkem	100	100	100

Zdroj: Úřad práce Písek

**Tab. č. 7 Struktura uchazečů podle věku v okrese Písek (v %)**

	<b>Průměr rok 2005</b>	<b>Průměr rok 2004</b>	<b>Průměr rok 2003</b>
<b>Do 19 let</b>	4,3	5,0	6,3
<b>20 – 29 let</b>	25,4	27,8	29,4
<b>30 – 39 let</b>	24,6	24,0	21,9
<b>40 – 49 let</b>	20,1	21,1	20,1
<b>50 – 59 let</b>	24,2	21,2	21,3
<b>Přes 60 let</b>	1,5	0,9	1
<b>Celkem</b>	100	100	100

Zdroj: Úřad práce Písek

**Tab. č. 8 Struktura uchazečů podle vzdělání v okrese Písek (v %)**

<b>Stupeň vzdělání</b>	<b>Průměr rok 2005</b>	<b>Průměr rok 2004</b>	<b>Průměr rok 2003</b>
<b>VŠ</b>	2,9	3,4	2,9
<b>Bakalářské</b>	0,2	0,2	0,2
<b>Vyšší</b>	0,8	0,9	1,0
<b>ÚSO</b>	17,7	17,3	18,3
<b>Gymnázium</b>	3,1	3,2	3,3
<b>SOU s mat.</b>	4,4	4,8	4,5
<b>SO bez mat.</b>	1,0	1,0	1,1
<b>Vyučen</b>	45,0	42,4	42,0
<b>Nižší stř. odbor.</b>	1,4	1,5	1,5
<b>Nižší střední</b>	0,3	0,3	0,4
<b>Základní + prak. Šk.</b>	23,0	24,9	24,4
<b>Neúpl.zákl.vzděl.</b>	0,2	0,2	0,3
<b>Bez vzdělání</b>	0,1	0,1	0,1
<b>Celkem</b>	100	100	100

Zdroj: Úřad práce Písek

**Tab. č. 9 Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti v okrese Písek (v %)**

	<b>Průměr rok 2005</b>	<b>Průměr rok 2004</b>	<b>Průměr rok 2003</b>
<b>Do 3 měsíců</b>	33,9	32,9	32,9
<b>3 – 6 měsíců</b>	19,1	19,1	18,5
<b>6 – 9 měsíců</b>	9,6	10,0	11,0
<b>9 – 12 měsíců</b>	6,2	6,6	7,5
<b>12 – 24 měsíců</b>	12,9	13,4	12,7
<b>Více jak 24 měsíců</b>	18,4	18,1	17,4
<b>Celkem</b>	100	100	100

Zdroj: Úřad práce Písek

**Tab. č. 10 Přehled o situaci v zaměstnávání cizinců v okrese Písek**

	<b>V roce 2005</b>	<b>V roce 2004</b>	<b>V roce 2003</b>
<b>Počet povolení k náboru</b>	33	57	47
<b>Počet podaných žádostí celkem</b>	384	238	205
<b>Počet vydaných povolení celkem</b>	384	231	202
<b>Z toho na - hlavní prac. poměr</b>	384	223	198
<b>Z toho na - vedlejší prac. poměr</b>	0	8	4
<b>Počet povolení pro muže</b>	261	135	113
<b>Počet povolení pro ženy</b>	123	96	89
<b>Počet vydaných povolení pro uprchlíky</b>	0	0	0
<b>Počet platných povolení</b>	266	179	202
<b>Z toho pro ženy</b>	70	72	90

Zdroj: Úřad práce Písek

**Tab. č. 11 Přehled platných povolení k zaměstnávání cizinců v okrese Písek podle států**

Stát	Rok 2005		Rok 2004		Rok 2003	
	Celkem	Z toho ženy	Celkem	Z toho ženy	Celkem	Z toho ženy
Belgie	5	2			6	4
Bulharsko	2	1	3	2	10	4
Bělorusko	3	2	13	8	27	20
Francie	14	2	7	0	14	1
Ukrajina	215	59	130	56	106	53
Moldavsko	10	2	8	3	6	3
USA			0	0	3	0
Čína	4	1	1	1	1	1
Polsko	2	0			1	0
SVK					1	1
Japonsko	18	2	15	1	19	0
Kyrgystán	1	1	1	1	1	1
Nepál	3	0	1	0	1	0
Vietnam					4	0
Rumunsko	7	0				
Rusko	3	2			2	2
Slovensko	188	68				
Rakousko	1	0				
Litva	1	0				
Švýcarsko	1	0				
Německo	1	0				
Itálie	1	0				
<b>Celkem</b>	<b>480</b>	<b>142</b>	<b>179</b>	<b>7</b>	<b>202</b>	<b>90</b>

Zdroj: Úřad práce Písek

## **4.2.2 Úřad práce České Budějovice**

Druhým subjektem, jenž jsem si vybrala, je Úřad práce v Českých Budějovicích. Úřad práce sídlí v Klavíkově ulici č. p. 7, 370 04 v Českých Budějovicích. Je správním úřadem, jenž řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí. Správním obvodem tohoto úřadu práce jsou území okresů České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor. ÚP působí na úrovni čtyř mikroregionů a to: mikroregionu České Budějovice, Týn nad Vltavou, Trhové Sviny, Nové Hrady.

Tento ÚP musí provádět i další činnosti, definované zákonem, které nejsou v kompetenci píseckého ÚP. Např. koordinuje činnosti úřadů práce při provádění aktivní politiky zaměstnanosti, zpracovává koncepce a strategie zaměstnanosti, zabezpečuje činnost Evropských služeb zaměstnanosti. V roce 2004 po vstupu ČR do Evropské unie, zde byla vytvořena 2 nová oddělení. Oddělení EURES a oddělení Evropských strukturálních fondů, které se zabývá oblastí programů a projektů na podporu zaměstnanosti.

Nezaměstnanost v okrese České Budějovice zůstává ve srovnání okresů ČR relativně nízká. Okres České Budějovice patří stále mezi 7 okresů s nejnižší mírou nezaměstnanosti v ČR. Tato skutečnost je dána tím, že v okrese České Budějovice nepůsobí ani nepůsobil žádný velký podnik s dominantní zaměstnaností, který by mohl zásadně ovlivnit případnou nezaměstnanost. Dalším pozitivem působícím na zaměstnanost v okrese, je pestrá struktura odvětví hospodářství, což představuje širokou škálu pracovních příležitostí. Okres České Budějovice se nachází v blízkosti rakouských a německých hranic. Tato skutečnost zvyšuje zájem zahraničních firem, pro než je toto území dopravně snadno dostupné a nachází zde levnou pracovní sílu.

### **4.2.2.1 Situace za rok 2003**

#### **Zaměstnanost a volná pracovní místa**

Otevření nového hypermarketu Globus a mimořádně příznivé klimatické podmínky zvýšily poptávku po pracovnících. V průběhu roku byl největší zájem zaměstnavatelů o profese prodavač ve směnných provozech, krejčí – švadlena – šička, řidič nákladního automobilu, o kvalifikované strojírenské profese a o nekvalifikované profese. Dlouhodobě neobsazovaná volná místa byla v profesích brusič, frézař, nástrojař, kovodělník.

## **Nezaměstnanost**

Průběh vývoje nezaměstnanosti v roce 2003 byl totožný s rokem předešlým, avšak nezaměstnanost v roce 2003 byla vyšší ve všech měsících. Nezaměstnanost postupně klesla od měsíce ledna do května. V květnu byla nezaměstnanost nejnižší v celém roce (4,6 %). Od června postupně narůstala a kulminovala v září (5 %), kdy byla po lednu dosažena druhá nejvyšší hodnota nezaměstnanosti v roce příchodem čerstvých absolventů do evidence. V říjnu a listopadu nezaměstnanost mírně klesala a v prosinci opět vzrostla.

Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti za rok 2003 činila 4,7 %, což bylo o 1,7 % méně než průměr Jihočeského kraje a o 5,2 % méně než průměr za celou ČR. Nejvyšší nezaměstnanost (6,2%) vykazovaly shodně mikroregiony Nové Hrady a Týn nad Vltavou a nejnižší míra nezaměstnanosti byla v mikroregionu České Budějovice (4,6 %). Obec s nejvyšší mírou nezaměstnanosti byla obec Kamenná (15,9 %). Příčinou vyšší nezaměstnanosti v oblasti Nových Hradů je stále nižší nabídka pracovních příležitostí, náročná časová dostupnost a vysoké dopravní náklady při dojíždění do ČB. Důvodem vyšší nezaměstnanosti v regionu Týn nad Vltavou byla změna organizační struktury jaderné elektrárny Temelín a. s. ČEZ.

V průběhu roku bylo nově evidováno na úřadu práce celkem 9 574 uchazečů (tj. o 5 více než v roce 2002). Vyřazeno z evidence bylo celkem 9 544 uchazečů o zaměstnání (tj. o 8 méně než bylo za rok 2002), z toho 1 220 (12,8 %) bylo umístěno prostřednictvím úřadu práce a za maření činnosti s úřadem bylo vyřazeno 1 120 uchazečů (11,7 %).

Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů v roce 2003 činil 4 166 osob (tj. o 83 více než v roce 2002). Nejvyšší míru nezaměstnanosti (13,7 %) vykazovali uchazeči se základním vzděláním a bez vzdělání. Ve věkové kategorii 20 – 24 let byla zaznamenána nejvyšší nezaměstnanost (7,8 %). Největší nárůst nezaměstnanosti vykazovala kategorie 30 – 34 let a to o 0,8 %. V evidenci uchazečů převažovaly ženy a jejich podíl činil 54,6 %, což je o 1,5 % více než v minulém roce.

## **Problémové skupiny na trhu práce**

Nejproblémovějšími skupinami uchazečů o zaměstnání, z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce, zůstávají již několik let především osoby se zdravotním postižením, uchazeči starší 50 let, ženy (především s malými dětmi), absolventi a mladiství, dlouhodobě nezaměstnaní. Ani v roce 2003 tomu nebylo jinak.



Ke konci roku představoval počet uchazečů se ZP 12 % celkového počtu evidovaných nezaměstnaných, což bylo o 0,3 % méně než v roce 2002. Velké procento zdravotně handicapovaných uchazečů má jen základní vzdělání (40,3 %) a tím jsou jejich možnosti nalézt zaměstnání velice omezené. Počet míst vhodných i pro osoby se zdravotním postižením představoval v roce 2003 v průměru měsíčně 24 míst, což bylo o 3 místa více než v roce 2002.

Na konci roku 2003 bylo evidováno celkem 678 uchazečů starších 50 let. Jejich podíl na celkové nezaměstnanosti v okrese činil 15,7 %. K nejvíce problematickým patří také ženy do věku 34 let s malými dětmi a potom starší 50 let. Ve druhé polovině roku došlo k tradičnímu zvýšení počtu evidovaných uchazečů v důsledku příchodu nových absolventů. Nejvíce jich bylo evidováno v měsíci září, a to 930.

Další problematickou skupinou jsou dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči. Pokud se nepodaří najít pro uchazeče zaměstnání přímo, zařazují se do různých programů, jako jsou motivační kurzy, Job-kluby, rekvalifikace, dále se čteně využívají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (v souvislosti s touto problematikou). Dlouhodobě nezaměstnaní se podíleli na nezaměstnanosti 36,4 %. Největší procento dlouhodobě evidovaných tvoří uchazeči se základním vzděláním a bez vzdělání a ve věkové kategorii 20 – 29 let.

### **Zaměstnávání cizinců**

V roce 2003 došlo k poklesu pracovních povolení pro cizince. Na tuto skutečnost působilo především postupné snižování zahraničních specialistů na JE Temelín v souvislosti s končícími zkušebními etapami provozu jaderné elektrárny. K dalšímu úbytku cizinců došlo u strojírenských slévárenských dělníků (o 10 osob) z důvodu nahrazování dělnických profesí dělníky ze Slovenska. Naopak v profesích vedoucích pracovníků a manažerů došlo k mírnému nárůstu o 5 cizinců.

Na konci roku mělo v okrese platné povolení k zaměstnání celkem 220 cizinců, z toho 178 osob zde pracovalo na základě individuálního pracovního povolení a 42 osob na základě kontraktů. Z počtu 220 povolení bylo 61 pro ženy. Celkem bylo vydáno 250 povolení k zaměstnání cizinců. Z hlediska státní příslušnosti převažují Ukrajinci, dále jsou to Němci a Rakušané.

Na konci roku bylo v okrese registrováno celkem 811 občanů Slovenské republiky, z toho 185 žen (22,8 %). Počet slovenských zaměstnanců se zvýšil oproti minulému roku o 257 osob. V průběhu roku bylo nově registrováno 926 občanů Slovenské republiky a registrace byla zrušena 669 občanům. Nejvíce občanů SR bylo zaměstnáno ve strojírenství,

stavebnictví a ve službách, dále pak v profesích strojírenský dělník, stavební dělník, zedník, pracovník montáže el. součástek.

### **Kontrolní činnost**

V tomto roce bylo kontrolním oddělením ÚP zahájeno a provedeno 71 kontrol (z toho bylo uzavřeno 70 kontrol). Z celkového počtu kontrol bylo 36 zaměřeno na dodržování pracovněprávních předpisů a v 35 případech se zkoumalo zaměstnávání cizích státních příslušníků. 27 kontrol bylo provedeno ve spolupráci s cizineckou a pohraniční policií České Budějovice. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti proběhlo 46 kontrol.

Na základě výsledků kontrol bylo uloženo 34 pokut v celkové výši 752 000 Kč, 2 pořádkové pokuty ve výši 2 000 Kč. Na podnět občanů bylo prováděno 31 kontrol.

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Na zabezpečení problematiky zaměstnanosti bylo v roce 2003 vyplaceno celkem 124 276 509,80 Kč, z toho 31 006 706,10 Kč (25 %) na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a 93 269 803,7 Kč na hmotné zabezpečení. Z celkových výdajů na zaměstnanost bylo vyplaceno na společensky účelná pracovní místa 6,1 %, na zřízení a provoz chráněných pracovišť 5,2 %, na rekvalifikace 3,5 %, na odbornou praxi absolventů 3,2 % a na veřejně prospěšné práce 6,8 %. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly v roce 2003 uplatněny u celkem 1401 uchazečů o zaměstnání. APZ byla v 2003 orientována především na řešení problematiky dlouhodobě evidovaných uchazečů a uchazečů se ZP.

V roce 2003 se účastnilo rekvalifikace celkem 664 uchazečů o zaměstnání, což je o 66 uchazečů více než v roce předchozím. Ze všech uchazečů bylo 131 absolventů (19,7 %), 33 mladistvých bez vzdělání (5,0 %) a 32 uchazečů se ZP (4,8 %). Rekvalifikace probíhaly ve 44 profesních kurzech a 19 druhích rekvalifikací - stáží. Největší zájem zůstává o kurzy administrativního zaměření (63 %). Nejvíce uchazečů (303) bylo zařazeno do kurzů obsluhy PC, dále byly početně obsazovány kurzy pro řidiče vysokozdvížného vozíku (49 uchazečů) a sváření (25).

Pro dlouhodobě evidované uchazeče byly určeny motivační kurzy s názvem „Krátký program růstu osobnosti“. Tyto motivační programy byly zaměřené na psychologii, filosofii, ekonomiku a přispívají ke zlepšení sebevědomí uchazečů a lepšímu zvládnutí osobních a pracovních situací.

3 zaměstnancům ÚP přispíval na zaměstnanecké rekvalifikace. Do rekvalifikace bylo zařazeno nejvíce středoškoláků s maturitou (42,3 %) a z hlediska věku bylo zařazeno nejvíce uchazečů do 25 let věku (35 %).

V roce 2003 bylo uzavřeno 124 dohod o vytvoření VPP. Na základě těchto dohod bylo vytvořeno 155 pracovních míst, na která se v průběhu roku umístilo 165 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu uchazečů umístěných na VPP bylo 47 občanů se ZP (35 %), 71 dlouhodobě evidovaných (43 %). Z hlediska vzdělání se nejvíce podíleli na VPP uchazeči se základním vzděláním, kterých bylo 73 (43 %).

V rámci SÚPM bylo úřadem práce umístěno celkem 195 uchazečů, z toho 56 uchazečů se ZP (41 %) a 100 dlouhodobě evidovaných uchazečů (51 %).

Dotace při zahájení podnikání získalo 35 osob samostatně výdělečně činných. Jednalo se např. o obory: kadeřnictví, vedení účetnictví, obchodní činnost, reklamní činnost, kosmetické služby atd.

Příspěvek na úhradu nákladů při zahájení podnikání byl poskytován do výše 50 000 Kč. Z celkového počtu uchazečů, kteří začali podnikat byl 1 se ZP a 18 s evidencí delší než 6 měsíců (51 %).

S finanční podporou nastoupilo na odbornou praxi 142 absolventů. Celkem 50 odborných praxí bylo vytvořeno pro středoškoláky s maturitou (35 %), pro vysokoškoláky 31 (22%) a 18 odborných praxí pro středoškoláky bez maturity (13 %). Měsíční příspěvek na odbornou praxi se pohyboval od 5 700 Kč do 6 200 Kč. Během roku uskutečnil úřad práce pro absolventy škol 46 konzultačních schůzek, kterých se zúčastnilo 346 absolventů bez praxe.

Příspěvek na zřízení pracovních míst v chráněných dílnách bylo poskytnut pro 29 uchazečů se ZP, z toho 27 míst v chráněných dílnách a 2 místa v chráněných pracovištích.

V roce 2003 pokračoval program s názvem ŠANCE určený mladistvým uchazečům o zaměstnání se základním vzděláním. Smyslem programu je pomocí poradenské činnosti nasměrovat mladistvé uchazeče k dalšímu studiu na střední škole, vypěstovat základní pracovní návyky s následným lepším uplatněním na trhu práce. Do tohoto programu bylo v průběhu roku zařazeno 263 mladistvých uchazečů o zaměstnání. 27 % uchazečů ukončilo evidenci nástupem do zaměstnání, 5 % zahájilo studium na střední škole, 38 % bylo sankčně vyřazeno za maření spolupráce a 30 % zůstalo v evidenci.

#### **4.2.2.2 Situace za rok 2004**

##### **Zaměstnanost a volná pracovní místa**

V tomto roce se neopakovaly mimořádně příznivé klimatické podmínky z roku 2003 a poptávka po pracovnících byla až do měsíce září 2004 slabší než v roce předešlém. Poptávka zaměstnavatelů po nových pracovnících byla v roce 2004 ovlivněna novým zákonem o zaměstnanosti, který vstoupil v platnost v říjnu tohoto roku a který určil nové podmínky v systému vydávání pracovních povolení pro cizince (společníky, členy družstev atd.).

Zaměstnavatelé měli největší trvalý zájem o profese brusič, frézař, zámečnick, svářeč, soustružník kovů, dále o zedníky, tesaře, řidiče nákladních automobilů, prodavače do směnných provozů a o stavební techniky. Mezi dlouhodobě neobsazované pozice patřily zejména profese: zámečnick, svářeč, brusič, frézař, dále zedník, řidič nákladního automobilu a prodavač.

##### **Nezaměstnanost**

V roce 2004 byla nezaměstnanost vyšší ve všech měsících, kromě října a listopadu, než v předchozím roce. Průběh vývoje nezaměstnanosti byl velice podobný jako v roce 2003. Od měsíce února byl zaznamenán postupný pokles až do měsíce června, kdy byla nezaměstnanost nejnižší (4,5 %). Od července nezaměstnanost postupně narůstala a kulminovala v září. Nejvyšší míra nezaměstnanosti (5,3 %) byla dosažena v měsíci lednu a byla v historii úřadu práce rekordní. Nezaměstnanost mírně klesala v měsících říjnu a listopadu a v prosinci opět vzrostla.

Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti v okrese oproti minulému roku vzrostla o 0,1 %, takže činila 4,8 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese byla o 2,1 % nižší než průměr Jihočeského kraje a o 5,5 % nižší než průměr za celou Českou republiku. Nejvyšší míru nezaměstnanosti byla opět zjištěna v obci Kamenná (19,1 %). Nejproblémovějším mikroregionem v okrese, co se týče nezaměstnanosti, byl Týn nad Vltavou (6,7 %).

K 30.9.2004 přišlo o zaměstnání cca 80 osob a to z důvodu ukončení činnosti textilního závodu Jitex Písek a. s.. K uvolňování dalších zaměstnanců probíhalo nadále i u a.s. ČEZ – Jaderná elektrárna Temelín.

V roce 2004 bylo nově evidováno na úřadu práce 9 785 uchazečů. Počet uchazečů oproti roku 2003 poměrně vzrostl a to o 211 uchazečů. Z evidence bylo vyřazeno celkem 9 774 uchazečů o zaměstnání (tj. o 230 více než bylo za rok 2003), z toho 1 725 (17,6 %)

bylo umístěno prostřednictvím úřadu práce, 1 036 uchazečů (10,6 %) bylo vyřazeno za maření součinnosti s ÚP.

Podíl žen na celkovém počtu evidovaných opět vzrostl a to o 1,8 % oproti roku minulému a nyní činí 56,4 %. Největší podíl uchazečů v evidenci tvoří věková kategorie 20 – 24 let. Největší nárůst nezaměstnanosti byl zaregistrován v kategorii 50 – 54 let o 1,1 % a v kategorii 55 – 59 let o 0,8 %. Nejvyšší míru nezaměstnanosti z hlediska dokončeného vzdělání vykazovali stejně jako minulý rok uchazeči se základním vzděláním a bez vzdělání (13,2 %).

### **Problémové skupiny na trhu práce**

Stejně jako v roce 2003 tak i v roce 2004 zůstávají nejproblémovějšími skupinami uchazečů o zaměstnání osoby se ZP, uchazeči s věkem 50 let a starší, absolventi a mladiství, dlouhodobě nezaměstnaní a ženy (především s malými dětmi).

V roce 2004 se výrazněji zvýšil počet uchazečů padesátiletých a starších. Z tohoto důvodu se tato kategorie v okrese stala nejproblémovější. Ke konci roku byl počet těchto uchazečů 858, což bylo o 180 uchazečů více než v roce 2003 a vůbec nejvíce v historii úřadu práce. Jejich podíl na nezaměstnanosti představoval 19,8 %.

Podíl uchazečů se ZP na celkovém počtu evidovaných činil 13,4 %. I v této skupině nezaměstnaných došlo v tomto roce k mírnému nárůstu a to o 1,4 %.

V tomto roce došlo k poklesu evidovaných absolventů a mladistvých. Tento meziroční pokles je výsledkem rostoucího zájmu mladých lidí o další studium (VŠ, VOŠ). Dalším pozitivním faktorem, který působil na meziroční pokles této kategorie, byl vstup ČR do Evropské unie. Mladí lidé využívají určitě daleko více zjednodušeného přístupu na trhy práce některých států EU (Velká Británie, Irsko, Švédsko) a mají více možností účastnit se programů, stáží a studijních pobytů v členských státech EU. Nejvíce jich bylo evidováno, stejně jako minulý rok, v měsíci září, a to 738, což je o 162 uchazečů méně.

Kategorie dlouhodobě nezaměstnaných tvořila 35,7 % z nezaměstnanosti. Počet dlouhodobě nezaměstnaných byl nižší než v předchozím roce o 26 uchazečů. Nejvíce uchazečů této kategorie bylo se středoškolským vzděláním bez maturity a nejvíce se jich evidovalo ve věkovém rozpětí 50 – 59 let.

### **Zaměstnávání cizinců**

V roce 2004 bylo registrováno celkem 1137 cizinců. Celkový počet cizinců představoval k celkovému počtu pracujících osob 1,2 %. Na konci roku bylo v evidenci 1

019 osob na základě informačních karet, z toho bylo 945 občanů Slovenské republiky (92,7 %), 49 občanů ze států EHP a Švýcarska a 34 osob tzv. třetích zemí s přiznaným trvalým pobytem na území ČR.

Ke konci roku mělo v okrese platné povolení k zaměstnání celkem 109 cizinců, z toho 97 osob zde pracovalo na základě individuálního pracovního povolení a 12 osob na základě kontraktů. Oproti roku 2003 došlo k poklesu o 111 povolení. Tento pokles je především výsledkem změn, ke kterým došlo po vstupu České republiky do EU. Od tohoto data občané EU, EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a nepotřebují pro účely zaměstnání na území ČR povolení k zaměstnání. Zaměstnavatel je pouze povinen písemně informovat příslušný úřad práce o jejich nástupu do zaměstnání prostřednictvím tzv. informační karty, stejně tak i u cizinců z tzv. třetích zemí s trvalým pobytem.

Nejvíce pracovních povolení bylo vydáno pro kvalifikované a nekvalifikované profese v odvětvích zemědělství, strojírenství, ve školství a ve vědě. Největší počet cizinců v okrese je ze Slovenské Republiky dále pak z Ukrajiny, Německa a Ruska.

### **Kontrolní činnost**

V průběhu roku bylo na ÚP provedeno 66 kontrol (z toho bylo uzavřeno 59 kontrol) zaměřených v 58 případech na dodržování pracovněprávních předpisů včetně mzdových a ve 35 případech zaměřených na zaměstnávání cizích státních příslušníků.

Ve spolupráci s cizineckou a pohraniční policií České Budějovice bylo provedeno 17 kontrol. 31 kontrol bylo zaměřených na aktivní politiku zaměstnanosti. Bylo uloženo 39 pokut v celkové výši 752 000 Kč, dále byla uložena 1 pořádková pokuta ve výši 1 000 Kč. V 52 případech byly kontroly prováděny na základě podnětu od občanů nebo přímo od zaměstnanců úřadu práce.

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Na řešení problematiky zaměstnanosti bylo v roce 2004 vyplaceno celkem 129 873 067,50 Kč, z toho 34 107 073,50 Kč (26,3 %) na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti a 95 765 994,00 Kč na hmotné zabezpečení uchazečů. Z celkových výdajů na zaměstnanost bylo vyplaceno na SÚPM 9,1 %, na zřízení a provoz chráněných pracovišť 5,8 %, na rekvalifikace 3,5 %, na odbornou praxi absolventů 3,0 % a na VPP 4,6 %. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly v roce 2004 uplatněny u 1518 uchazečů o zaměstnání. Finanční prostředky byly směřovány zejména k uplatnění problémových skupin uchazečů

na trhu práce. V rámci APZ bylo 43 % umístěných uchazečů s evidencí nad 6 měsíců a 28 % s různým zdravotním handicapem.

V roce 2004 nastoupilo na rekvalifikace celkem 698 uchazečů o zaměstnání a to je o 34 více než minulý rok. Z celkového počtu bylo 128 absolventů (18,3 %), 34 mladistvých bez vzdělání (4,9 %) a 56 uchazečů se zdravotním handicapem (8 %). Rekvalifikace probíhaly ve 40 profesních kurzech a 23 druzích rekvalifikací – stáží. Nejvíce byly obsazovány, stejně jako v roce 2003, kurzy základní obsluhy PC (219 uchazečů), dále pak kurzy sváření (59), kurzy profesní přípravy (58), kurzy na řidiče vysokozdvížného vozíku (44) a motivační kurzy (44). Další početně naplněné kurzy byly např. kurz základních sociálně právních znalostí, účetnictví základů podnikání a tréninkové programy pro první příležitost. V rekvalifikačních stážích získávalo praxi celkem 63 uchazečů-absolventů.

Úřad práce přispíval také na 2 zaměstnanecké rekvalifikace, a to v kurzu účetnictví a automechanik. Do rekvalifikace bylo zařazeno nejvíce středoškoláků s maturitou (46,7 %) a středoškoláků bez maturity (30,2 %). Z hlediska věku bylo zařazeno nejvíce uchazečů ve věku do 25 let (41,4 %).

V roce 2004 bylo uzavřeno 46 dohod o vytvoření VPP. Na základě těchto dohod bylo vytvořeno 83 pracovních míst, na která bylo umístěno 100 uchazečů o zaměstnání. V tomto roce se podařilo na VPP umístit 39 uchazečů s evidencí nad 6 měsíců (39 %). V počtu umístěných převažovali uchazeči se základním vzděláním 66 (66 %). Významný podíl tvořili také uchazeči se středoškolským vzděláním bez maturity, kterých bylo umístěno 23 (23 %). Z hlediska věku byla nejpočetněji zastoupena kategorie 20 – 29 let v počtu 37 uchazečů. Z celkového počtu bylo umístěno 44 žen a 56 mužů.

U SÚPM došlo v roce 2004 k nárůstu až na počet 341 umístěných uchazečů o zaměstnání. Na tuto skutečnost působil fakt, že odborná praxe jako nástroj APZ byla zrušena zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a nahrazena možností umístění na vyhrazená společensky účelná místa. V rámci SÚPM bylo zřízeno 45 pracovních míst pro mladistvé a 9 míst pro mladé uchazeče do 25 let, dále bylo zřízeno za účelem zabezpečení absolventské praxe 8 pracovních míst v organizační složce státu. Z celkového počtu uchazečů umístěných na SÚPM bylo z hlediska pohlaví 205 žen a 136 mužů. Z hlediska zdravotního stavu bylo 56 uchazečů se zdravotním postižením (16 %).

Finanční příspěvek na zahájené podnikání získalo 35 osob samostatně výdělečně činných, z toho u 3 osob byl uplatněn i nový nástroj APZ – tzv. překlenovací příspěvek. Z celkového počtu uchazečů bylo 6 uchazečů – osob se zdravotním postižením a 24 dlouhodobě nezaměstnaných. Příspěvek na úhradu nákladů při zahájení podnikání byl

poskytován ve formě dotace do výše 50 000 Kč, od května pak do výše 30 000 Kč. Na odbornou praxi nastoupilo v roce 2004 pouze 40 absolventů.

Nástroj získání kvalifikace mladistvých přestal být v tomto pojetí využíván. Pracovní uplatnění mladistvých uchazečů bylo řešeno spolu s mladými do 25 let se základním vzděláním v rámci projektu ŠANCE. Z celkového počtu umístěných na absolventskou praxi bylo 16 žen, 23 mužů a 14 osob se ZP (35 %). Během roku se uskutečnilo 42 konzultačních schůzek, kterých se zúčastnilo 355 absolventů bez praxe.

V roce 2004 bylo finančně podpořeno zřízení 36 pracovních míst (tj. o 7 míst více než v roce 2003) pro občany se zdravotním postižením, z toho 30 míst v chráněných dílnách a 6 míst v chráněných pracovištích. V průběhu roku bylo na zřízená chráněná místa umístěno celkem 70 zdravotně postižených občanů. Příspěvkem na provoz chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst bylo podpořeno 217 pracovních míst.

Do programu ŠANCE bylo v roce 2004 zařazeno celkem 204 mladistvých uchazečů o zaměstnání, z toho 12 % mladistvých v průběhu evidence nastoupilo do kurzu profesní přípravy. Evidenci ukončilo nástupem do zaměstnání 27 %, nástupem na studium na střední školu 10 %. Z důvodu nedostatečné spolupráce bylo vyřazeno 25 % mladistvých se základním vzděláním. V porovnání s loňským rokem se zvýšilo procento nástupu na studium na střední škole o 5 %.

#### **4.2.2.3 Situace za rok 2005**

##### **Zaměstnanost a volná pracovní místa**

V 1. – 3. čtvrtletí roku 2005 bylo u zaměstnavatelů se sídlem v okrese Č. Budějovice (bez subjektů do 20 zaměstnanců) zaměstnáno celkem 63 502 fyzických osob. Za celý rok 2005 byla evidovaná poptávka zaměstnavatelů po nových pracovnících menší než v roce 2004. Zaměstnavatelé měli největší trvalý zájem o strojírenské kvalifikované profese, prodavače a se zahájením sezónních prací také o pracovníky služeb (kuchař, číšník).

##### **Nezaměstnanost**

Průběh vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých měsících roku 2005 zaznamenal od měsíce února postupný pokles až do měsíce května. V květnu byla nezaměstnanost nejnižší v celém roce (3,9 %). Od měsíce června nezaměstnanost postupně narůstala až do září (4,6 %), kdy bylo dosaženo rekordního měsíčního počtu evidovaných uchazečů od roku 1990 (4 789 uchazečů). V měsíci říjnu došlo k mírnému poklesu nezaměstnanosti, do konce roku nezaměstnanost jen rostla a v prosinci byla stejně jako v září nejvyšší (4,6 %).



Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese za rok 2005 činila 4,3 % a byla nižší než průměrná hodnota za Jihočeský kraj (6,3 %) a Českou republiku (9,0 %). Okres České Budějovice patřil po většinu roku k pěti okresům s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazala obec Hvozdec (15,2 %) a opět mikroregion Týn nad Vltavou (6 %). Naopak nejnižší nezaměstnanost byla v mikroregionu Č. Budějovice (4,5 %).

V roce 2005 bylo nově evidováno na úřadu práce celkem 9 458 uchazečů, tj. o 327 méně než za rok 2004. V průměru bylo měsíčně nově evidováno 788 uchazečů, což je o 27 méně než byl průměr roku 2004. Nejvíce uchazečů přišlo do evidence v měsíci září – 1 093 nových uchazečů, naopak nejméně v květnu – 663 osob. V průběhu roku bylo z evidence vyřazeno celkem 8 962 uchazečů o zaměstnání (tj. o 812 méně než bylo za rok 2004), z toho 1 191 (13,3 %) bylo umístěno prostřednictvím úřadu práce, sankčně bylo vyřazeno 927 uchazečů (10,3 %), tj. o 109 méně než za rok 2004. Podíl žen z celkového počtu evidovaných se oproti minulému roku snížil a činil 54,9 %.

Struktura míry nezaměstnanosti podle vzdělání a věkové kategorie zůstává velice podobná. Kategorii s nejvyšší mírou nezaměstnanosti zůstávají uchazeči se základním vzděláním a bez vzdělání a věková kategorie 20 – 24 let. U uchazečů se základním vzděláním a bez vzdělání byl zaznamenán největší meziroční nárůst a to o 1,4 %. Největší nárůst nezaměstnanosti zaznamenala kategorie 55 – 59-ti letých o 2,8 % a kategorie 60-ti letých a starších o 1,4 %. Proti stejnému období minulého roku vzrostl v roce 2005 podíl dlouhodobě nezaměstnaných (tj. déle než 6 měsíců) o 4,8 %. Zvýšil se i počet uchazečů s evidencí delší než 12 měsíců na 268 osob, přičemž jejich podíl na celkové nezaměstnanosti činil 21,2 %.

### **Problémové skupiny na trhu práce**

Stále velkým problémem, stejně jako v předchozích letech, zůstávají uchazeči ve věku 50 let a starší, absolventi a mladiství, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se zdravotním postižením a ženy (především ženy do 34 let věku s malými dětmi a potom straší 50 let).

Z důvodu stárnutí populace opět pokračovalo zvyšování počtu uchazečů 50-ti letých a starších v evidenci úřadu práce. K 31.12.2005 představoval počet osob se zdravotním postižením 14 % celkového počtu evidovaných nezaměstnaných, což bylo o 0,6 % více než k 31.12.2004. Růst nezaměstnanosti má souvislost i s pravděpodobně se zvyšujícím počtem lidí, kterým je statut zdravotního postižení přiznán.

Na konci roku 2005 bylo evidováno o 12 uchazečů absolventů a mladistvých více než v roce 2004. Vyšší počet evidovaných je odrazem i celkově vyššího počtu končících studentů s trvalým bydlištěm v okrese Č. Budějovice. Z hlediska možností uplatnění absolventů na trhu práce se považují za nejvíce poptávané obory především strojírenské učební obory. Problémy s uplatněním mají absolventi obchodně ekonomických škol vzhledem k počtu končících absolventů a minimální poptávce zaměstnavatelů.

Na konci roku činil podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů na celkovém počtu nezaměstnaných 40,5 % a jejich počet byl o 407 uchazečů vyšší než v předchozím roce. Podíl uchazečů 50-ti letých a starších představoval u dlouhodobě evidovaných 31,6 %. Podíl osob se zdravotním postižením 21,9 %.

### **Zaměstnávání cizinců**

V roce 2005 mělo v okrese platné povolení k zaměstnání celkem 565 cizinců (z toho 146 pro ženy), což představuje nárůst o 465 povolení oproti roku předchozímu. Meziroční nárůst počtu pracovních povolení souvisí s platností nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. od 1.10. 2004, který nově určuje za zaměstnání cizinců i plnění běžných úkolů zajišťovaných společníky, statutárními orgány, členy statutárních orgánů, členy družstev nebo členy statutárních nebo jiných orgánů družstva. Tito v období před 1.10.2004 nepotřebovali pracovní povolení. Úprava zákona se v praxi v plném rozsahu promítla až právě v průběhu roku 2005. Na konci roku bylo z celkového počtu 565 cizinců, 254 cizinců (44,9 %), kteří zajišťovali uvedenou činnost jako společníci apod., nejpočetněji byli v této skupině zastoupeni ukrajinští státní příslušníci, a to v počtu 223 osob. Nejvíce pracovních povolení bylo vydáno pro kvalifikované a nekvalifikované profese v odvětvích strojírenství, stavebnictví, zemědělství a ve vědě.

V roce 2005 bylo evidováno na základě informačních karet 1 214 osob ze států Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska. Nejvíce registrovaných bylo občanů Slovenské republiky – 931 oso tj. 76,7 %. 78 osob bylo z tzv. třetích zemí s přiznaným trvalým pobytem na území ČR. Celkový počet cizinců byl tedy 1 779 osob, tj. 1,9 % z celkového počtu pracovní síly v okrese.

### **Kontrolní činnost**

Kontrolním oddělením úřadu práce bylo v roce 2005 provedeno 110 kontrol (z toho uzavřeno bylo 109 kontrol). 82 kontrol bylo zaměřených na dodržování pracovněprávních předpisů, z toho 28 kontrol bylo zaměřených na zaměstnávání cizích státních příslušníků.

Dále bylo provedeno 29 kontrol zaměřených na dodržování dohod v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a 3 kontroly projektů v rámci OP RLZ. Uloženo bylo 37 pokut ve výši 530 000,- Kč a 2 pořádkové pokuty ve výši 11 000,- Kč. 54 kontrol bylo prováděno na základě podnětu od občanů nebo přímo od zaměstnanců úřadu práce.

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly v roce 2005 uplatněny u 1 857 uchazečů o zaměstnání (tj. o 339 uchazečů více než v roce 2004). V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo čerpáno celkem 31 472 534,50 Kč, což představovalo 23,8 % z celkových nákladů vynaložených v okrese České Budějovice na politiku zaměstnanosti. Z celkových výdajů na zaměstnanost bylo vyplaceno na společensky účelná pracovní místa 7,4 %, na veřejně prospěšné práce 5,6 %, na zřízení a provoz chráněných míst a dílen 5,4 % a na rekvalifikace 4,1 %.

V roce 2005 nastoupilo na rekvalifikace celkem 861 uchazečů o zaměstnání (tj. o 163 více než v roce 2004), z toho bylo 65 absolventů (7,6 %), 27 mladistvých bez vzdělání (3,1 %) a 120 uchazečů se zdravotním handicapem (13,9 %). Do rekvalifikace bylo zařazeno nejvíce středoškoláků s maturitou (42,5 %) a středoškoláků bez maturity (36,7 %). Nejvíce zařazených uchazečů bylo ve věku do 25 let (25,9 %). V roce 2005 se uskutečnilo 54 rekvalifikací. Nejpočetněji byly obsazovány kurzy obsluhy PC (364 uchazečů), dále kurzy pro řidiče vysokozdvížného vozíku (99 uchazečů), kurzy sváření (43 uchazečů). V roce 2005 přispěl úřad práce třem zaměstnavatelům na celkem čtyři zaměstnanecké rekvalifikace v kurzech – manažer kvality a tiskař na polygrafických strojích.

V průběhu roku 2005 bylo uzavřeno 106 dohod o vytvoření veřejně prospěšných prací. V rámci těchto dohod bylo vytvořeno 144 pracovních míst, na která bylo v průběhu roku 2005 umístěno 161 uchazečů o zaměstnání. Na vytvořená pracovní místa byli doporučováni zejména uchazeči, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Na VPP bylo umístěno 46 uchazečů se zdravotním postižením, 66 uchazečů evidovaných déle než 6 měsíců, z toho 34 uchazečů bylo evidováno 1 rok a déle. Nejvíce uchazečů bylo se základním vzděláním - 74 (46 %) a starších 50 let – 48 (30 %). V roce 2005 bylo na základě dohod o vyhrazení pracovních míst – úhrada mzdových nákladů umístěno úřadem práce celkem 234 uchazečů o zaměstnání. V rámci projektu ŠANCE bylo finančně podpořeno 55 pracovních míst, z toho 40 míst pro mladistvé a 15 míst pro mladé uchazeče do 25 let. Za účelem zabezpečení odborné praxe osob do 25 let a absolventů VŠ bylo finančně podpořeno 14 pracovních míst v organizačních složkách státu.

Z celkového počtu SÚPM bylo 143 míst vyhrazeno pro ženy 91 míst pro muže, 47 uchazečů bylo se zdravotním postižením (20 %). Finanční dotace byla poskytnuta také na zřízení 19 nových pracovních míst pro výkon samostatné výdělečné činnosti pro uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce. Jednalo se o 4 uchazeče se zdravotním omezením příp. postižením, 2 uchazeče nad 50 let věku a 14 uchazečů s evidencí nad 6 měsíců. Příspěvek na úhradu nákladů při zahájení podnikání byl poskytován od března do výše 20 000,- Kč a od července do 40 000,- Kč. Zároveň byl 19 podnikatelům, kteří obdrželi příspěvek v rámci SÚPM k SVCČ, vyplacen překlenovací příspěvek v celkové výši 122 550,- Kč.

V roce 2005 bylo vytvořeno 42 pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (tj. o 6 míst více než za rok 2004). Za rok 2005 bylo umístěno v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích 36 zdravotně postižených občanů.

### **Program „Příležitost – integrace – prevence“**

Ve II. Polovině roku 2005 úřad práce zpracoval regionální program „Příležitost – integrace – prevence“ v rámci § 120 zákona č. 435/2004 Sb.. Hlavním cílem programu bylo vytvoření 45 pracovních míst pro nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, jako asistentů ke zlepšení vzdělávacích podmínek pro děti, žáky a studenty se speciálními vzdělávacími potřebami ve školách Jihočeského kraje. V okrese Č. Budějovice se to týkalo vyhrazení 18 pracovních míst pro absolventy s pedagogickým nebo zdravotně – sociálním zaměřením, případně pro uchazeče o zaměstnání s praxí v oblasti asistence o handicapované osoby.

### **Program NÁVRAT**

V současné době zůstávají velkým problémem uchazeči o zaměstnání s věkem nad 50 let. V roce 2005 byl zahájen program NÁVRAT, který je určený pro tuto věkovou kategorii. Předpokládá se pokračování tohoto programu i v roce 2006. Tento program je zaměřen na:

- zabezpečení rekvalifikačního kurzu na obsluhu osobního počítače a tím podpořit zájem této věkové kategorie o IT dovednosti
- možnost kombinace nástrojů APZ, které povedou ke zlepšení uplatnitelnosti této skupiny na trhu práce
- úpravu kritérií pro získání finančního příspěvku na vyhrazené společensky účelné pracovní místo při zaměstnání uchazeče s věkem nad 50 let

Do programu NÁVRAT nastoupilo 286 uchazečů o zaměstnání ve věku nad 50 let. Z toho 39 absolvovalo poradenské činnosti, 159 jich nastoupilo do rekvalifikací a 88 bylo umístěno na vhodné pracovní místo s finančním příspěvkem ÚP.

### **Program ŠANCE**

V roce 2005 pokračoval program ŠANCE určený mladistvým a mladým uchazečům o zaměstnání se základním vzděláním ve věku do 25 let. V rámci tohoto programu se podařilo umístit 55 uchazečů do zaměstnání a do profesní přípravy bylo zařazeno celkem 57 uchazečů o zaměstnání. Nástupem studia ukončilo evidenci celkem 18 uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním.

### **Program PHARE 2003**

V roce 2005 byly také uchazeči o zaměstnání zapojeni do třech projektů v rámci programu PHARE 2003:

- PROMETHEUS – cesta k zaměstnání
- ADMINISTRATIVNÍ PRACOVNÍK
- EVENTUR Čechy

PROMETHEUS-cesta k zaměstnání je projektem firmy CC Systéms, a. s.. Cílem tohoto projektu je realizace třífázového vzdělávacího programu zaměřeného pro skupinu nezaměstnaných (zejména dlouhodobě nezaměstnaných a osob ve věku do 25 let) se středním a středním odborným vzděláním. Do projektu bylo zařazeno 37 uchazečů o zaměstnání, z nich 15 absolvovalo přípravu na obsluhu CNC strojů, která je v okrese Č. Budějovice ze strany zaměstnavatelů požadována. Do jednoho měsíce po skončení projektu nastoupilo 60 % uchazečů do zaměstnání.

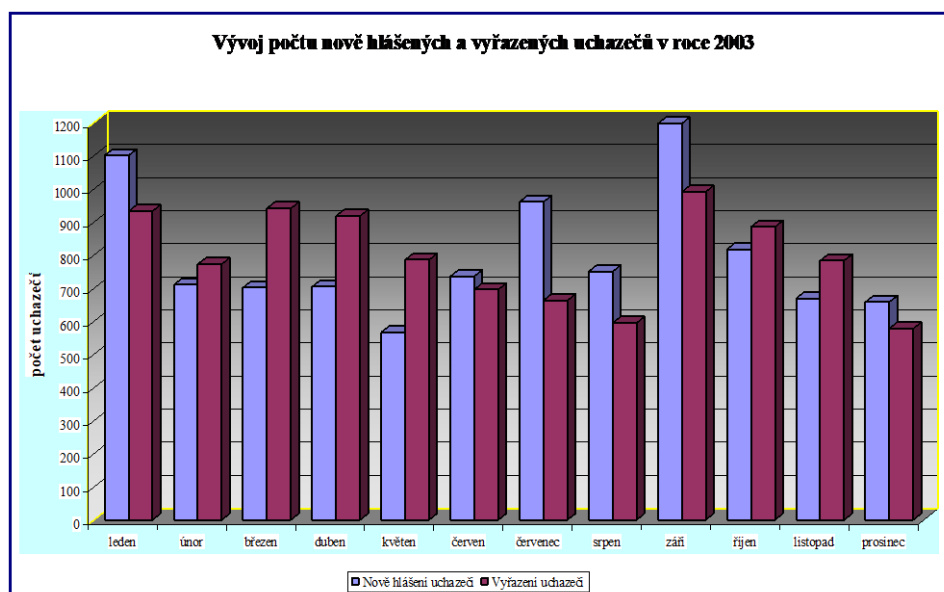
Druhým projektem v rámci programu PHARE 2003 byl projekt firmy Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz), gGmbH – ADMINISTRATIVNÍ PRACOVNÍK. Tento program je určen pro skupinu dlouhodobě nezaměstnaných a zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání. Do projektu bylo zařazeno 15 uchazečů o zaměstnání.

Posledním projektem v rámci programu PHARE 2003 je projekt firmy Regionální rozvojové agentury jižních Čech, RERA a.s. – EVENTRUR Čechy, který je určen pro absolventy do 25 let, matky vracející se na trh práce a uchazeče starší 50 let. Do projektu bylo zařazeno celkem 25 uchazečů o zaměstnání.

### **Projekt „Skvělým projektem ke skvělému zaměstnání“**

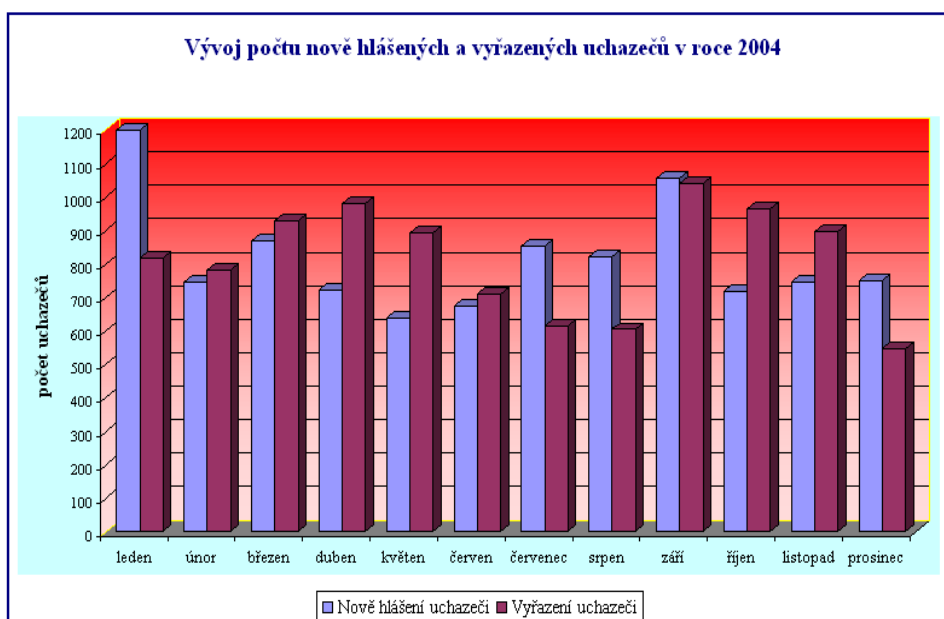
V průběhu roku 2005 bylo zařazeno 32 uchazečů o zaměstnání do projektu firmy CC System, a.s. – „Skvělým projektem ke skvělému zaměstnání“. Tento projekt je projektem ESF a je určen pro absolventy.

**Graf č. 4 Vývoj počtu nově hlášených a vyřazených uchazečů v roce 2003 v okrese České Budějovice**



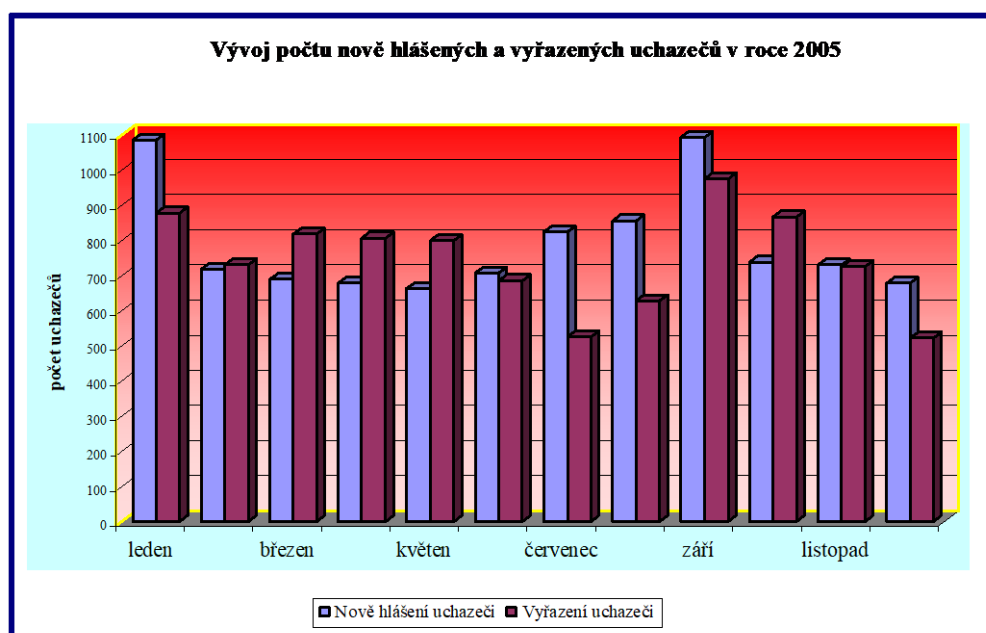
Zdroj: Úřad práce České Budějovice

**Graf č. 5 Vývoj počtu nově hlášených a vyřazených uchazečů v roce 2004 v okrese České Budějovice**



Zdroj: Úřad práce České Budějovice

**Graf č. 6 Vývoj počtu nově hlášených a vyřazených uchazečů v roce 2005 v okrese České Budějovice**



**Zdroj: Úřad práce České Budějovice**



**Tab. č. 12 Přehled o čerpání finančních prostředků na APZ a umístěných uchazečů v okrese České Budějovice**

Nástroje APZ	Rok 2005		Rok 2004		Rok 2003	
	Finanční čerpání v tis. Kč za rok	Počet osob u kterých byl použit některý nástroj APZ za rok	Finanční čerpání v tis. Kč za rok	Počet osob u kterých byl použit některý nástroj APZ za rok	Finanční čerpání v tis. Kč za rok	Počet osob u kterých byl použit některý nástroj APZ za rok
<b>Rekvalifikace vč. rekval. stáží</b>	5485	865	4 575	698	4 346	664
<b>VPP</b>	7409	144	5 927	100	8 451	165
<b>SÚPM – mzdové náklady</b>	9166	234	10 406	341	5 901	195
<b>SÚPM – SVČ</b>	628	19	1 461	35	1 637	35
<b>Odborná praxe</b>	68	0	3 850	40	3 992	142
<b>Podpora OZP formou zřízení CHD a CHP</b>	2954	36	3 180	70	2 831	29
<b>Podpora OZP formou příspěvku na provoz v CHD</b>	4221	240	4 408	217	3 661	171
<b>Výstavy</b>	120	0	120	0	120	0
<b>Informační materiály pro IPS</b>	80	0	80	0	0	0
<b>Bil. Diagnostika a poradenské činnosti</b>	1219	296	100	17	0	0
<b>Překlenovací příspěvek</b>	123	19	0	0	0	0
<b>Cílené programy podle § 120</b>	512	19	0	0	0	0
<b>Celkem APZ</b>	31985	1876	34 007	1 501	31 007	1 401

Zdroj: Úřad práce České Budějovice

**Tab. č. 13 Přehled o míře nezaměstnanosti podle vzdělání v okrese České Budějovice**

Vzdělání	Míra nezaměstnanosti (počet evid.uch./ekonom. aktivní obyv. k 3.3.2001)		
	Rok 2005	Rok 2004	Rok 2003
Zákl. vzděl. a bez vzdělání	14,6	13,2	13,7
Vyučen	5,2	4,5	4,4
SOŠ a mat. vč. gymnázia	4,0	3,7	3,7
VŠ	2,5	2,4	2,5

Zdroj: Úřad práce České Budějovice

**Tab. č. 14 Přehled o míře nezaměstnanosti podle věku v okrese České Budějovice**

Věkové kategorie	Míra nezaměstnanosti (počet evid.uch./ekonom.aktivní obyv. k 3.3.2001)		
	Rok 2005	Rok 2004	Rok 2003
20 – 24 let	6,8	6,8	7,8
25 – 29 let	5,3	4,6	5,6
30 – 34 let	5,3	4,8	4,7
35 – 39 let	4,4	4,1	3,9
40 – 44 let	4,1	3,7	3
45 – 49 let	3,4	3,3	3
50 – 54 let	4,8	4,5	3,4
55 – 59 let	7,6	4,8	4
60 let a více	2,7	1,3	1,3

Zdroj: Úřad práce České Budějovice

**Tab. č. 15 Struktura uchazečů podle pohlaví (v %)**

	<b>Průměr rok 2005</b>	<b>Průměr rok 2004</b>	<b>Průměr rok 2003</b>
<b>Muži</b>	45,1	43,6	45,4
<b>Ženy</b>	54,9	56,4	54,6
<b>Celkem</b>	100,0	100,0	100,0

Zdroj: Úřad práce České Budějovice

**Tab. č. 16 Přehled platných povolení k zaměstnávání cizinců v okrese České Budějovice podle států**

<b>Stát</b>	<b>Rok 2005</b>	<b>Rok 2004</b>	<b>Rok 2003</b>
<b>Slovensko</b>	931	945	
<b>Ukrajina</b>	498	59	77
<b>Německo</b>	61	34	32
<b>Rusko</b>	32	14	15
<b>Rakousko</b>	21	13	18
<b>V. Británie</b>	13	11	13
<b>Polsko</b>	87	7	2
<b>Bulharsko</b>	6	6	4
<b>USA</b>	8	5	11
<b>Rumunsko</b>	9	3	4
<b>Austrálie</b>	4	3	2
<b>Indie</b>	4	3	3
<b>Francie</b>	6	3	2
<b>Čína</b>	13	3	2
<b>JAR</b>	4	3	1
<b>Itálie</b>	4	2	3
<b>Moldavsko</b>	27	2	3
<b>Kanada</b>	3	2	2
<b>Arménie</b>	2	2	
<b>Švýcarsko</b>	3	2	3
<b>Korea</b>		1	3
<b>Bosna-Herceg.</b>	1	1	1
<b>Bělorusko</b>	3	1	1
<b>Egypt</b>		1	1
<b>Indonésie</b>		1	
<b>Uzbekistán</b>	3	1	1
<b>Ázerbajdžán</b>	1	1	1
<b>Brazílie</b>		1	
<b>Chorvatsko</b>	1	1	
<b>Tunisko</b>	2	1	
<b>Srbsko a Č. Hora</b>		1	

<b>Kazachstán</b>	1	1	
<b>Maroko</b>	1	1	
<b>Španělsko</b>	4	1	3
<b>Maďarsko</b>		1	
<b>Nizozemsko</b>	2		2
<b>Thajsko</b>			2
<b>Angola</b>	1		1
<b>Indonésie</b>			1
<b>Lotyšsko</b>			1
<b>Švédsko</b>			1
<b>Irsko</b>	2		1
<b>Nový Zéland</b>	1		1
<b>Portugalsko</b>			1
<b>Turecko</b>	3		1
<b>Japonsko</b>	2		
<b>Izrael</b>	1		
<b>Irák</b>	1		
<b>Nepál</b>	4		
<b>Jugoslávie</b>	2		
<b>Vietnam</b>	2		
<b>Litva</b>	2		
<b>Makedonie</b>	1		
<b>Albánie</b>	1		
<b>Kyrgystán</b>	1		

Zdroj: Úřad práce České Budějovice

## 5. ZÁVĚRY

V této diplomové práci jsem analyzovala vývoj nezaměstnanosti a pozorovala jsem jakým způsobem úřady práce zajišťují zaměstnanost a snižování nezaměstnanosti. Během zpracování jsem sledovala dva úřady práce. Záměrně jsem si zvolila úřady práce, které se liší velikostí správního obvodu a rozsahem svých pravomocí.

Po analýze vývoje nezaměstnanosti jsem zjistila, že nezaměstnanost se vyvíjela za všechny tři sledované roky velice podobně a to u obou úřadů práce. Za celé sledované období vykazoval okres České Budějovice nižší míru nezaměstnanosti než okres Písek a míra nezaměstnanosti byla nižší než průměr Jihočeského kraje a průměr ČR.

Okres České Budějovice patří k 5 okresům s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Tato skutečnost je dána především tím, že zde nepůsobí, ani nepůsobil žádný velký podnik s dominantní zaměstnaností, který by mohl zásadně ovlivnit případnou nezaměstnanost. Dalším pozitivním faktorem je to, že zde existuje pestrá struktura odvětví hospodářství, která nabízí spoustu pracovních příležitostí.

Míra nezaměstnanosti v okrese Písek za sledované období byla pod průměrem ČR, ale zároveň nad průměrem Jihočeské kraje. Přestože se v okrese Písek značnou mírou projevuje sezónní nezaměstnanost, patří v ČR na 42. místo v pořadí okresů s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Tato skutečnost je dána především efektivním využíváním prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a existencí průmyslové zóny, kde firmy vytvářejí stále nová pracovní místa.

Problémovými skupinami v obou okresech stále zůstávají dlouhodobě nezaměstnaní, jenž jsou i celorepublikovým problémem, uchazeči ve věku 50 let, osoby se zdravotním postižením, uchazeči s kombinovanými handicapy např. mladiství s neúplným vzděláním, starší uchazeči se zdravotním omezením a základním vzděláním. Těmto problémovým skupinám, ale i ostatním uchazečům se oba ÚP snaží pomoci prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Nejvíce změn v oblasti zaměstnanosti přinesl rok 2004. 1. května tohoto roku vstoupila ČR do EU a tím dostali občané ČR možnost pracovat i za hranicemi ČR. Pro ÚP v Českých Budějovicích to znamenalo vznik 2 nových oddělení. Oddělení EURES – Evropských služeb zaměstnanosti, kde sídlí EURES poradce, a oddělení ESF. Na ÚP v Písku sídlí pouze kontaktní osoba EURES, která zájemci předá potřebné informace a v případě zájmu o podrobnější informace odkáže na EURES poradce v Českých Budějovicích.

Od této doby začal ÚP v Českých Budějovicích připravovat řadu projektů v rámci ESF. Spolu s úřadem práce v Českých Budějovicích se na přípravě těchto projektů podílí všechny úřady práce v Jihočeském kraji, tzn. i úřad práce Písek. V roce 2005 byl na úřadě práce v Českých Budějovicích zahájen projekt ESF s názvem „Skvělým projektem ke skvělému zaměstnání“, který je zaměřený na absolventy.

V roce 2005 bylo také na ÚP v Českých Budějovicích zahájeno několik nových programů podle § 120 zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Po celé sledované období pokračoval program Šance určený mladistvým uchazečům o zaměstnání se základním vzděláním. V roce 2005 získal Úřad práce v Písku prostředky na projekt Nová Šance, který podpořil vznik nových míst v chráněných dílnách pro občany se zdravotním postižením.

Dne 1. října 2004 vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti, který s sebou přinesl spoustu změn. Došlo k rozšíření nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti o 4 nové příspěvky a ÚP začaly v roce 2005 těchto nástrojů využívat. V roce 2005 došlo u obou úřadů práce k nárůstu počtu společensky účelných pracovních míst, jelikož byla zrušena absolventská místa jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a absolventi škol jsou od této doby umisťováni prostřednictvím SÚPM.

Na trhu práce existují skupiny osob, které z kvalifikačních, zdravotních, věkových a jiných důvodů jsou z pracovního trhu vyloučeny a zároveň na druhé straně se pod záštitou dlouhodobé nezaměstnanosti skrývají osoby bez skutečného zájmu pracovat. I přesto, že se úřady práce ze všech sil snaží všem těmto skupinám uchazečů o zaměstnání pomoci, ať již odborným poradenstvím nebo např. možností rekvalifikace, jedno však zůstává stejné. Ten kdo opravdu pracovat nechce, tak toho k práci nedonutí ani zpřísněné podmínky ze strany zákona.

## 6. SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka č. 1 – Změny v právní úpravě zaměstnanosti

Tabulka č. 2 – Míra nezaměstnanosti čerstvých absolventů

Tabulka č. 3 – Přehled o čerpání finančních prostředků na APZ a umístěných uchazečů v okrese Písek

Tabulka č. 4 – Stav a vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Písek

Tabulka č. 5 – Struktura uchazečů podle pohlaví v okrese Písek (v %)

Tabulka č. 6 – Struktura uchazečů podle věku v okrese Písek (v %)

Tabulka č. 7 – Struktura uchazečů podle pracovních kategorií v okrese Písek (v %)

Tabulka č. 8 – Struktura uchazečů podle vzdělání v okrese Písek (v %)

Tabulka č. 9 – Struktura uchazečů podle délky nezaměstnanosti v okrese Písek (v %)

Tabulka č. 10 – Přehled o situaci v zaměstnávání cizinců v okrese Písek

Tabulka č. 11 – Přehled platných povolení k zaměstnávání cizinců v okrese Písek podle států

Tabulka č. 12 – Přehled o čerpání finančních prostředků na APZ a umístěných uchazečů v okrese České Budějovice

Tabulka č. 13 – Přehled o míře nezaměstnanosti podle vzdělání v okrese České Budějovice

Tabulka č. 14 – Přehled o míře nezaměstnanosti podle věku v okrese České Budějovice

Tabulka č. 15 – Struktura uchazečů podle pohlaví (v %)

Tabulka č. 16 – Přehled platných povolení k zaměstnávání cizinců v okrese České Budějovice podle států

Graf č. 1 Vývoj počtu nově hlášených a vyřazených uchazečů v roce 2003 v okrese Písek

Graf č. 2 Vývoj počtu nově hlášených a vyřazených uchazečů v roce 2004 v okrese Písek

Graf č. 3 Vývoj počtu nově hlášených a vyřazených uchazečů v roce 2005 v okrese Písek

Graf č. 4 Vývoj počtu nově hlášených a vyřazených uchazečů v roce 2003 v okrese České Budějovice

Graf č. 5 Vývoj počtu nově hlášených a vyřazených uchazečů v roce 2004 v okrese České Budějovice

Graf č. 6 Vývoj počtu nově hlášených a vyřazených uchazečů v roce 2005 v okrese České Budějovice

## **7. SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK**

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

EHP – Evropský hospodářský prostor

ESF – Evropský sociální fond

ESZ – Evropská strategie zaměstnanosti

EU – Evropská unie

EURES – Evropská služba zaměstnanosti

CHD – Chráněná dílna

CHP – Chráněné pracovní místo

IPS – Informační a poradenské středisko

JPD3 – Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OP RLZ – Operační program Rozvoj lidský zdrojů

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

OZP – Osoba se zdravotním postižením

PPZ – Pasivní politika zaměstnanosti

SR – Slovenská republika

SRPOP – Společný regionální operační program

SÚPM – Společensky účelná pracovní místa

ÚP – Úřad práce

VPP – Veřejně prospěšné práce

ZP – Zdravotní postižení



## 8. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] Co se skrývá pod zkratkou APZ? APZ pomáhá zvyšovat zaměstnatelnost uchazečů z rizikových skupin a šetří peníze. Práce a sociální politika – Noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. 14.3.2005
- [2] ČR by uvítala zrušení restrikcí volného pohybu osob. Práce a sociální politika – Noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. 14.2.2006
- [3] Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha 2002
- [4] Jírová, H.: Deformace na českém trhu práce, ČVUT, Praha 2002
- [5] Kadečková, H.: Zákon o zaměstnanosti přináší i řadu zpřísnění. Noviny Právo. 30.9.2004
- [6] Měřinská, G.: Problematika zaměstnávání absolventů – Proč jsou absolventi rizikovou skupinou a jak čelí těmto rizikům. Práce a sociální politika – Noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. 12.11.2004
- [7] Národní akční plán sociálního začleňování 2004 – 2006. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2005
- [8] Němec, O.: Lidské zdroje na trhu práce, Vysoká škola ekonomická, Praha 2002
- [9] Právní předpisy o zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2005
- [10] Společné memorandum o sociálním začleňování. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha 2004
- [11] Steinichová, L.: Průvodce zaměstnáváním cizinců v České republice, BMSS-START, spol. s.r.o., Praha 2004
- [12] Steinichová, L.: Průvodce novým zákonem o zaměstnanosti, BMSS-START, spol. s.r.o., Praha 2004
- [13] Španělsko otevře Čechům pracovní trh. Noviny Právo. 10.3.2006
- [14] Tisková zpráva – Čeští občané využívají služeb EURES. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2.11.2004 – dostupné na [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
- [15] Tisková zpráva – Kontrolní činnost úřadu práce v roce 2003. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 13.5.2004 – dostupné na [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
- [16] Tisková zpráva – Poslanci schválili nový zákon, který umožní realizaci zákona o zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 25.6.2004 – dostupné na [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

[17] Tisková zpráva – Vláda schválila nový zákon o zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 25.6.2004 – dostupné na [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

[18] Tomanová, V., Zlatníková, L., Prokešová, M.: Studovali a chtějí práci. Marně. Noviny Právo. 4.10.2004

[19] Vyplé, V.: Uchazeč o zaměstnání – práva a povinnosti, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Praha 2002

[20] [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

[21] [www.portal.mpsv.cz/eures](http://www.portal.mpsv.cz/eures)

[22] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

## 9. PŘÍLOHY

Příloha č. 1, Dohoda o provedení rekvalifikace

Příloha č. 2, Žádost o zprostředkování zaměstnání

Příloha č. 3, Žádost o podporu v nezaměstnanosti

Příloha č. 4, Žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání

Příloha č. 5, Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Příloha č. 6, Žádost o povolení činnosti dítěte

Příloha č. 7, Žádost cizince o povolení k zaměstnání – o prodloužení zaměstnání na území České republiky

Příloha č. 8, Žádost o překlenovací příspěvek

Příloha č. 9, Žádost o příspěvek na společensky účelná pracovní místa zřizovaná pro uchazeče o zaměstnání

Příloha č. 10, Názvy a sídla úřadů práce

Příloha č. 11, Pověřené úřady práce podle § 8 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a vymezení jejich územních obvodů

Příloha č. 12, Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 1998 – 2005 v okrese Písek ve srovnání s Jihočeským krajem a ČR

Příloha č. 13, Vývoj počtu uchazečů a volných míst v letech 1999 – 2005 v okrese Písek

Příloha č. 14, Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných v letech 1999 – 2005 v okrese Písek

Příloha č. 15, Vývoj aktivní politiky zaměstnanosti v letech 1997 – 2005 v okrese Písek