



Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Zemědělská fakulta

Katedra řízení

Studijní program: Zemědělské inženýrství

Studijní obor: Provozně podnikatelský

**VÝVOJ TRHU PRÁCE V OBLASTI TÁBORSKA A
EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND**

Vedoucí diplomové práce:
Prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.

Autor:
Jana Hrádková

2007

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno a příjmení: Jana Hrádková

Studijní program: Zemědělské inženýrství

Studijní obor: Provozně podnikatelský

Název tématu: Vývoj trhu práce v oblasti Táborska a Evropský sociální fond

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

(v zásadách pro vypracování uveďte cíl práce a metodický postup)

Cílem práce je analyzovat trh práce v oblasti Táborska, pracovní příležitosti, vývoj v oblasti zaměstnanosti resp. nezaměstnanosti. Dále budou popsány příležitosti, které nabízí Úřad práce a možnosti využití finančních prostředků z Evropského sociálního fondu k řešení zjištěných problémů vzniklých na trhu práce.

Metodika: - studium, teoretická část

- analýza trhu práce
- charakteristika Táborska z pozice kritérií
- Evropský sociální fond
- návrh opatření k využití Evropského sociálního fondu
- tvorba grafů

Rozsah grafických prací: Dle potřeby

Rozsah průvodní zprávy: 50 – 70 stran

Seznam odborné literatury:

Hrabánková, M.: Základy tvorby projektů podle zásad Evropské unie. Institut výchovy a vzdělání Mze ČR, Praha 2000. 2. vydání, 34 s.

Kolektiv pracovníků oddělení strukturální politiky Mze ČR: Program SAPARD. Institut výchovy a vzdělání Mze ČR, Praha 1999. 9 s.

Hrabánková, M.: Strukturální fondy – Příprava na využívání Strukturálních fondů Evropské unie v zemědělství v ČR. 1999, Institut výchovy a vzdělání Mze ČR v Praze, 52 s.

Vedoucí diplomové práce: Prof. Ing. Magdalena Hrabánková CSc.

Konzultant:

Datum zadání diplomové práce: 15.3.2005

Termín odevzdání diplomové práce: 30.4.2007

L.S.

Prof. Ing. Magdalena Hrabánková CSc.
Vedoucí katedry

Prof. Ing. Magdalena Hrabánková CSc.
Děkan

V Českých Budějovicích dne 15.3.

2005

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma
»Vývoj trhu práce v oblasti Táborska a Evropský sociální fond«
jsem vypracovávala samostatně.
Použitou literaturu a podkladové materiály
uvádím v příloženém seznamu literatury.

V Sezimově Ústí 20.4.2007

Jana Hrádková

Anotace

Vývoj trhu práce v oblasti Tábořska a Evropský sociální fond

Cílem diplomové práce je analyzovat trh práce v oblasti Tábořska, tj. posoudit pracovní příležitosti, vývoj v oblasti zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti. Dále jsou popsány činnosti a služby úřadu práce a příležitosti vedoucí ke snížení nezaměstnanosti, které úřad práce v Táboře nabízí.

Jsou také charakterizovány strukturální fondy z hlediska jejich využití, zejména se zaměřením na Evropský sociální fond a možnosti využití finančních prostředků z tohoto fondu k řešení zjištěných problémů vzniklých na trhu práce.

Duben 2007

Poděkování

Chtěla bych poděkovat Prof. Ing. Magdaleně Hrabánkové, CSc.

za cenné rady, náměty a inspiraci při vypracovávání mé diplomové práce,

a Ing. Dagmar Kulvaitové z Úřadu práce v Táboře

za podklady a informace, které mi dala k dispozici.

Obsah

Úvod	12
Cíl práce.....	13
Metodický postup	13
1. Trh práce.....	14
1.1. Segmentace trhu práce.....	14
1.1.1. Primární a sekundární trh práce.....	14
1.1.2. Externí a interní trh práce	15
1.1.3. Lokální a globální trh práce.....	15
1.1.4. Formální a neformální trh práce	16
2. Právní úprava zaměstnanosti	17
2.1. Zaměstnanost	17
2.2. Nezaměstnanost	17
2.2.1. Druhy a příčiny nezaměstnanosti	18
3. Úřady práce.....	20
3.1. Administrace.....	21
3.2. Zprostředkování zaměstnání.....	23
3.3. Podpora v nezaměstnanosti	23
3.4. Kontrolní činnost úřadu práce	25
3.5. Další služby a činnosti úřadu práce	26
4. Aktivní politika zaměstnanosti	28
4.1. Rekvalifikace	28
4.2. Investiční pobídky	30
4.3. Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	30
4.3.1. Veřejně prospěšné práce	30
4.3.2. Společensky účelná pracovní místa	31
4.3.3. Překlenovací příspěvek.....	32
4.3.4. Příspěvek na dopravu zaměstnanců.....	32
4.3.5. Příspěvek na zapracování	32
4.3.6. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	33
5. Strukturální fondy.....	34
5.1. Česká republika a Evropská unie	34
5.2. Územní jednotky NUTS	34

5.3. Charakteristika strukturálních fondů	36
5.4. Cíle Evropské unie	37
5.5. Evropský sociální fond	38
5.5.1. Hlavní cíle podpory ESF	39
5.5.2. ESF a rozvoj regionů	40
5.5.3. Základní programy ESF.....	41
5.5.3.1. Období 2004 – 2006	41
5.5.3.1.1. Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)	41
5.5.3.1.2. Jednotný programový dokument pro Cíl 3 na území Prahy	43
5.5.3.1.3. Iniciativa společenství EQUAL.....	44
5.5.3.1.4. Společný regionální operační program (SROP).....	47
5.5.3.2. Období 2007 – 2013	47
5.5.3.2.1. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.....	48
5.5.3.2.2. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost.....	49
5.5.3.2.3. Operační program Praha Adaptabilita	49
6. Praktická část.....	51
6.1. Celková charakteristika okresu Tábor	51
6.1.1. Území	51
6.1.2. Surovinové zdroje.....	52
6.1.3. Doprava	52
6.1.4. Populace	52
6.1.5. Průmysl.....	52
6.1.6. Zemědělství	53
6.1.7. Sociální oblast	53
6.2. Zaměstnanost a volná pracovní místa.....	53
6.2.1. Struktura zaměstnanosti.....	53
6.2.2. Stav a vývoj volných pracovních míst.....	53
6.3. Nezaměstnanost.....	54
6.3.1. Míra nezaměstnanosti	54
6.3.2. Struktura nezaměstnanosti	55
6.3.3. Tok nezaměstnanosti	57
6.3.4. Hlavní skupiny ohrožené nezaměstnaností.....	58
6.4. Cizinci na trhu práce.....	59
6.5. Kontrolní činnost úřadu práce	60

6.6. Aktivní politika zaměstnanosti	61
6.6.1. Plnění cílů APZ	62
6.6.2. Veřejně prospěšné práce	64
6.6.3. Společensky účelná pracovní místa	64
6.6.4. Podpora zdravotně postižených občanů	65
6.6.5. Rekvalifikace	65
6.7. Analýza problémových skupin na Tábořsku	65
6.8. Projekty ESF na Tábořsku	67
6.8.1. Najdi si práci v Jihočeském kraji	67
6.8.2. Příprava na práci v Jihočeském kraji	68
6.8.3. Návrat do práce v Jihočeském kraji	68
6.8.4. Účast uchazečů a zájemců o zaměstnání v projektech ESF	69
Závěr a doporučení	71
Summary	74
Seznam použité literatury	75

PŘÍLOHY

ÚVOD

Česká republika patří ve srovnání se zeměmi Evropské unie podle kritérií k cílům EU k zaostávajícím zemím. I přesto, že v posledních deseti letech došlo v České republice k rozsáhlým sociálním a ekonomickým změnám, kterými se země přiblížila vyspělým státům, v mnoha ohledech je Česká republika stále považována za transformující se zemi.

Pokud se chceme zabývat politikou zaměstnanosti, musíme nejprve definovat zaměstnanost, respektive nezaměstnanost, včetně prostředí, ve kterém se vyskytuje. Uplatnění vhodně zvolené politiky zaměstnanosti je závislé na rozpoznání makroekonomických ukazatelů a správném vyhodnocení situace na trhu práce podloženém statistickým šetřením. Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost se stává v naší zemi tíživým problémem ekonomickým i společenským.

Každý region v České republice má svá specifika týkající se jak polohy uvnitř státu, tak historického vývoje daného území i počtu obyvatel a jeho struktury a složitý komplex všech těchto na sebe vzájemně působících podmínek má zásadní vliv na utváření konkrétní situace na trhu práce. Každý úřad práce se proto potýká s jinou výší nezaměstnanosti a odlišnými problémy na svém regionálním trhu práce a samozřejmě volí i poněkud odlišné způsoby řešení. Obecné problémy týkající se rizikových a velice těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání jsou ale prakticky všude shodné. Do těchto skupin lze zcela jednoznačně zařadit absolventy ze škol, občany se zdravotním postižením, uchazeče s nízkou úrovní vzdělání či nevhodnou kvalifikací s přihlédnutím k potřebám trhu práce, rovněž tak uchazeče dlouhodobě neumístitelné a v předdůchodovém věku, sociálně nepřizpůsobivé a ženy s malými dětmi.

Důležitým problémem zaměstnanosti v České republice je skutečnost, že populace stárne a současně se snižuje míra zaměstnanosti u starších pracovníků. Nízká míra zaměstnanosti starších pracovníků, kterou v období transformace zhoršilo rozsáhlé využívání předčasného odchodu do důchodu, bude v souvislosti s demografickým vývojem v budoucnu neudržitelná.

Opatření na trhu práce, která se v ČR provádí, jsou možným řešením výše uvedených problémů. ČR je zapojena do Evropské strategie zaměstnanosti, která by měla pomoci ČR aktivně se podílet na řešení problémů trhů práce a také pomoci efektivně využívat prostředků z fondů EU určené k problematice zaměstnanosti.

Cíl práce:

Cílem diplomové práce je analyzovat trh práce v oblasti Táborska, tj. posoudit pracovní příležitosti, vývoj v oblasti zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti. Dále jsem popsala činnosti a služby úřadu práce a příležitosti vedoucí ke snížení nezaměstnanosti, které úřad práce v Táboře nabízí.

Ve své diplomové práci charakterizuji strukturální fondy z hlediska jejich využití, zejména se zaměřuji na Evropský sociální fond a možnosti využití finančních prostředků z tohoto fondu k řešení zjištěných problémů vzniklých na trhu práce.

Oblast Táborska jsem si vybrala, protože odtud pocházím a nezaměstnanost v tomto regionu, stejně jako v celé České republice, je rostoucím problémem. Dalším důvodem pro volbu Táborska byla velmi dobrá komunikace a dostupnost informací od místního Úřadu práce Tábor.

Metodický postup:

V teoretické části mé diplomové práce jsem zpracovala služby a činnosti poskytované úřady práce v rámci České republiky a podmínky nároků na tyto služby na základě zákonů a vyhlášek vztahujících se k problematice zaměstnanosti.

Obsahem další teoretické části je charakteristika základních cílů EU. Dále jsou zde popsány strukturální fondy se zaměřením na Evropský sociální fond a jeho cíle a základní programy pro rok 2004 – 2006 a stručně pro roky 2007 – 2013.

Objektem zkoumání praktické části byl Úřad práce Tábor a ukazatele týkající se zaměstnanosti v tomto regionu. Při řešení problematiky trhu práce jsem používala analýzy obecných informací, schůzky a rozhovory s pracovníky Úřadu práce Tábor. Na závěr diplomové práce uvádím vývoj časové řady ukazatelů týkajících se zaměstnanosti.

Hlavním zdrojem informací pro mou diplomovou práci byl internet, informace Českého statistického úřadu, odborná literatura vztahující se k problematice zaměstnanosti, vyhlášky, zákony a Výroční zprávy o situaci na trhu práce v Táboře za jednotlivé roky.

Statistické informace jsem graficky zpracovávala pomocí programu Excel.

1. Trh práce

Trh práce je specifickým druhem trhu, přestože funguje na základě nabídky a poptávky stejně jako jiné trhy. Odlišnost spočívá v tom, že schopnost pracovat, tedy pracovní síla, není na rozdíl od jiného běžně obchodovatelného zboží oddělitelná od člověka. Člověk má své osobní potřeby, svá přání, vůli, práva, ale také schopnosti a vědomosti, které slouží k uspokojení potřeb a přání jiných osob. Ve všech úrovních společnosti se nacházejí jednotlivci, kteří jednak disponují těmito vlastnostmi, a jednotlivci, kteří jsou za ně ochotni zaplatit. [1]

Lidské potřeby se stále více zvyšují, populace je stále náročnější, a tak se musí i lidské zdroje stále rozvíjet. Lidské zdroje se stávají kapitálem daného státu, a proto se jej každá země snaží rozvíjet.

Díky těmto skutečnostem je trh práce místem politických střetů a často bývá předmětem státních zásahů. Prostřednictvím nabídky a poptávky po práci se utvářejí podmínky zaměstnanosti. [2]

1.1. Segmentace trhu práce

1.1.1. Primární a sekundární trh práce

Trh práce můžeme rozdělit na trh primární a trh sekundární.

Na primárním trhu se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti. Jde zpravidla o pracovní místa s vyšší prestiží, s možnostmi profesionálního růstu a dobrými pracovními podmínkami. Pracovní místa na tomto trhu poskytují větší jistotu zaměstnání. Jde o místa s možností zvýšit si kvalifikaci, s dobrými platovými podmínkami, které lépe zajišťují sociální potřeby pracovníků. Tento trh je z pohledu počtu nabízených míst menší a možnost uplatnění se na něm je výrazně nižší než na sekundárním trhu práce. [3]

Na sekundárním trhu práce jsou nabízena místa s nižší prestiží a také s nižší mzdovou úrovní oproti primárnímu trhu práce. Jde o méně stabilní místa. Zaměstnanost vzešlá z této části trhu je periodicky přerušována obdobím kratší či delší nezaměstnanosti. Tato část trhu představuje většinu volných pracovních míst na trhu práce, je tudíž daleko snazší získat zde nové zaměstnání. [3] O tato pracovní místa není od uchazečů takový zájem.

Uplatnění v obou výše uvedených typech trhů práce je dáno zejména kvalifikací, množstvím znalostí a pracovní spolehlivostí pracovníka. K dalším faktorům patří například věk, pohlaví, fyzická kondice, vizáž, rasa, případně etnický původ. Tyto faktory jsou označovány jako segregační a diskriminační, bohužel i v dnešní době je k nim přihlíženo.

1.1.2. Externí a interní trh práce

Zde je kritériem zdroj pracovníků.

Externí trh je ta část trhu práce, kam vstupují nezaměstnaní lidé z okruhu mimo vlastní podnik. Pracovní místa zde nejsou obsazována vlastními pracovníky, ale pracovníky zvenčí podniku. Podniky si na tomto trhu vzájemně konkurují.

Interním trhem se rozumí trh práce, který funguje uvnitř podniku. S tím je spojené obsazování pracovních míst vlastními pracovníky podniku. Dochází zde k rozmístování pracovníků na základě administrativních pravidel a mechanismů, které směřují k určitým cílům, které podnik vytyčil.

1.1.3. Lokální a globální trh práce

Z pohledu teritoriálního se může trh práce rozdělit na trh lokální a globální.

Pod pojmem lokální trh se rozumí určitý místní trh práce. Zpravidla je jeho velikost vymezena geograficky, případně spádovostí v rámci určitého teritoria. Tento trh je tak podstatně omezen možnostmi dopravního propojení, případně schopností a možnostmi podniku poskytnout ubytování pro určité množství pracovníků. Významnou roli také hrají náklady pracovníků na dojíždění a časové sladění počátků a konců pracovní doby, příjezdy a odjezdy dopravních prostředků a ceny pohonných hmot. [3]

Globální trh práce je u nás chápán jako trh v rozsahu České republiky. Tento trh práce však není definitivní. Pracovníci si mohou najít práci i v zahraničí, zejména v některých státech Evropské unie, kde existuje volný trh pracovních sil, tzn., že některé členské státy již akceptují volný pohyb pracovních sil.

1.1.4. Formální a neformální trh práce

Kromě výše uvedené segmentace trhu práce lze rozlišit formální trh práce, který je oficiální a je kontrolovaný institucemi sloužícími k jeho regulaci.

Jeho opakem je neformální trh práce. Ten je mimo kontrolu institucí. K pracovním místům na tomto trhu patří zejména nelegální podnikání, nelegální pracovní příležitosti, tedy pracovní místa nepodložená zákonným způsobem a bez patřičné pracovní a právní ochrany (sociální a zdravotní pojištění, bezpečnost zdraví při práci, nárok na mzdu.....), v mnoha případech se jedná o zahraniční občany pracující v ČR bez povolení. [3]

2. Právní úprava zaměstnanosti

2.1. Zaměstnanost

Zaměstnanými se rozumí dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti osoby starší 15-ti let, u kterých zaměstnavatel však nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Za zaměstnané jsou považováni i učni, kteří dostávají mzdu, plat nebo odměnu. Studenti, osoby v domácnosti a další osoby zabývající se mimoekonomickými aktivitami, kteří však v referenčním období byli navíc v zaměstnání, jsou také považováni za zaměstnané. Mezi zaměstnané nepatří osoby na rodičovské dovolené. [4]

Zaměstnanci jsou všechny osoby, které jsou v pracovním poměru a to na základě pracovní smlouvy, jmenování, volby, uzavření dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti či na jiném smluvním vztahu, který není zahrnut v pracovním právu. Mezi zaměstnané jsou taktéž počítáni členové družstev, pracovníci zaměstnaní ve vlastním podniku včetně jejich rodinných příslušníků, kteří jim pomáhají. [4]

2.2. Nezaměstnanost

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

Za nezaměstnané se považují všechny osoby starší 15-ti let, které ve sledovaném období souběžně splňovaly následující tři podmínky:

- A) nebyly zaměstnané,
- B) hledaly aktivně práci (prostřednictvím úřadu práce, soukromé zprostředkovatelny práce, ptaly se přímo v podnicích, reagovaly na inzeráty, aj.),
- C) byly připraveny k nástupu do práce – tzn. mohou nejpozději do 14 dnů vykonávat zaměstnání.

V případě, že osoby nesplňují alespoň jednu ze tří podmínek, jsou považovány za zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Nepatří sem osoby, které práci již našly a nastupují do 14 dnů.

Jeden z problémů tržní ekonomiky je situace na trhu práce, kde se střetává poptávka po práci, na jejíž straně vystupují firmy eventuelně stát, a nabídka ze strany obyvatelstva. Výsledkem nerovnosti poptávky a nabídky na trhu práce je nezaměstnanost. Za nezaměstnaného je v rámci makroekonomie považován uchazeč o práci, který aktivně práci hledá a je evidován na úřadu práce. Základním ukazatelem ke sledování a analýze trhu práce je míra nezaměstnanosti, což je poměr nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil.

2.2.1. Druhy a příčiny nezaměstnanosti

Na základě zkušeností z trhu práce se v České republice rozlišují celkem 4 druhy nezaměstnanosti, které mají rozlišné příčiny.

1) Frikční nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti vzniká u zaměstnaných osob, které se dobrovolně vzdají svého místa za účelem nalezení jiného vhodnějšího zaměstnání. Důvody takového jednání mohou být vyšší mzda, lepší podnikové prostředí, šance na pracovní postup nebo předejetí očekávanému propouštění.

Jedná se o nezaměstnanost spočívající v přirozeném pohybu pracovních sil na trhu práce, její součástí je i sezónní nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost je krátkodobá, trvá po dobu potřebnou k vyhledání nového pracovního místa a lidé si nové pracovní místo hledají sami.

Tento druh nezaměstnanosti je podmínkou optimální alokace pracovních sil a to z toho důvodu, že je důsledkem pohybu mezi oblastmi, pracovními místy a jednotlivými fázemi životního cyklu.

2) Sezónní nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je také krátkodobá, jedná se o nezaměstnanost spočívající v sezónní fluktuaci poptávky po práci.

Je způsobena následujícími příčinami:

- A) diskontuitou produkce v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí (stavebnictví, zemědělství atp.) a v navazujícím zpracovatelském průmyslu (cukrovarnický, konzervářský),
- B) výkyvy ve spotřebě vyvolané institucionálními příčinami (Vánoce) nebo střídáním jednotlivých ročních období. [5]

3) *Strukturální nezaměstnanost*

Jedná se o nezaměstnanost spočívající v nesouladu mezi kvalifikačními požadavky volných pracovních míst a kvalifikací volných pracovních sil na určitém území.

Strukturální nezaměstnanost je charakteristická nesouladem mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Na jedné straně existuje velký počet neobsazených pracovních míst a na druhé straně figuruje velký počet nezaměstnaných.

4) *Konjunktální (cyklická) nezaměstnanost.*

Cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickými změnami v hospodářství, je to nezaměstnanost, jejíž příčinou jsou cyklické fluktuace ekonomiky. Představuje rozdíl mezi přirozenou mírou nezaměstnanosti a skutečnou mírou nezaměstnanosti. Zjednodušeně řečeno při recesi ekonomiky klesá produkce a firmy propouštějí zaměstnance.

3. Úřady práce

Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů.

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytvářejí úřady práce poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.

Činnosti úřadů práce jsou dány zákonem o zaměstnanosti. Patří mezi ně například:

- zpracovávání koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce a přijímání opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- spolupráce se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty,
- přijímání opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, atp.,
- zabezpečení a podpora projektů a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu,
- provádění zprostředkování zaměstnání uchazečům (zájemcům) o zaměstnání a poskytování dalších služeb v oblasti zaměstnanosti,
- poskytování poradenských, informačních a dalších služeb v oblasti zaměstnanosti fyzickým osobám a zaměstnavatelům,

- zabezpečení uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením,
- vedení evidence volných pracovních míst, zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí,
- poskytování na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje uvedené v zákoně o zaměstnanosti,
- potvrzování občanovi Evropské unie pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- vykonávání kontrolní činnosti včetně ukládání pokut. [4]

Kromě uvedených činností zabezpečují úřady práce například:

- zpracování koncepce a strategie zaměstnanosti a zpracování statistik, rozborů a výhledů,
- koordinaci činnosti úřadů práce při provádění aktivní politiky zaměstnanosti,
- činnost Evropských služeb zaměstnanosti,
- spolupráci při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů,
- zřizování školicích a rekvalifikačních středisek, a pro osoby se zdravotním postižením pracovních rehabilitačních středisek,
- spolupráci v otázkách zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů,
- zpracování podkladů pro udělování investičních pobídek. [4]

3.1. Administrace

Uchazečem o zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož

správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Uchazeč je zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce (podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), jestliže:

- není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru,
- není osobou samostatně výdělečně činnou,
- nepřipravuje se soustavně na povolání studiem na střední nebo vysoké škole,
- nevykonává vojenskou základní, náhradní nebo civilní službu,
- není v pracovní neschopnosti,
- splňuje ostatní podmínky uvedené v zákoně o zaměstnanosti. [4]

Evidence zájemců o zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje zájemce o zaměstnání, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání a údaje o jeho zdravotních omezeních souvisejících se zprostředkováním zaměstnání. Údaje z evidence zájemců o zaměstnání jsou určeny výhradně pro účely zprostředkování zaměstnání a pro statistické účely.

Fyzická osoba se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Žádost o zprostředkování zaměstnání obsahuje zejména výše uvedené údaje. Nesplňuje-li fyzická osoba podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vydá o tom úřad práce rozhodnutí.

Evidence volných pracovních míst obsahuje základní charakteristiku pracovního místa, to je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách. Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Evidence může dále obsahovat informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.

Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, jestliže

úmyslně maří součinnost s úřadem práce, odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu, nebo se odmítne podrobit vyšetření svého zdravotního stavu. Uchazeč o zaměstnání, který byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z těchto důvodů, může být na základě nové písemné žádosti do evidence znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. [4]

3.2. Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání je činnost zaměřená na vyhledávání vhodného zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a na vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Součástí je i poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti úřady práce a právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání (agentury práce). Úřady práce a agentury práce spolupracují při řešení situace na trhu práce. Zprostředkování zaměstnání úřady práce je bezplatné, agentury práce mohou tuto činnost provádět úplatně. Úřad práce je povinen poučit zájemce a uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny tohoto úřadu. Zvýšená péče se věnuje osobám, které to pro svůj zdravotní stav, věk, mateřské poslání nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to vedle občanů majících zdravotní postižení i mladiství po skončení povinné školní docházky a absolventi středních a vysokých škol při prvním nástupu do zaměstnání. [4]

3.3. Podpora v nezaměstnanosti

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti náleží podpora v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání, kterému není do sedmi kalendářních dnů ode dne zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání zprostředkováno vhodné zaměstnání, pokud zároveň splňuje podmínku celkové doby předchozího zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání.

Do předchozího zaměstnání se započítává (podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) i náhradní doba zaměstnání, která zahrnuje:

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- pobírání plného invalidního důchodu,
- výkon vojenské základní (náhradní) služby nebo výkon civilní služby,
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let, nebo o dítě ve věku do 18 let, je-li dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči, osobní péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu,
- osobní péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let. [4]

Z náhradní doby zaměstnání nelze započíst více než 6 měsíců.

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu poskytování starobního důchodu, poskytování dávek nemocenského pojištění nebo po dobu vazby.

Podporu v nezaměstnanosti úřad práce poskytuje nejdéle po dobu 6 měsíců (tzv. podpůrní doba), ale při splnění stanovených podmínek může být i delší. Po uplynutí této doby je uchazeč nadále veden v evidenci úřadu práce, hmotně zabezpečen je však podle předpisů o sociálním zabezpečení. Podle těchto předpisů je uchazeč zabezpečen také v případě, že mu nárok na hmotné zabezpečení nevznikl nebo v případě, kdy hmotné zabezpečení nedosahuje částky životního minima.

Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti, a to například potvrzením o zaměstnání, dohodou o pracovní činnosti, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti; změny těchto skutečností je povinen písemně oznámit úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví na základě průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Procentní sazba podpory

v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývající podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 %. [4]

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti (dle zákona č. . 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. U maximální výše podpory při rekvalifikaci je to 0,65násobek průměrné mzdy.

Zaměstnavatel je povinen (dle zákona č. . 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) 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.

Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci jsou splatné po nabytí právní moci rozhodnutí o jejich přiznání pozadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci.

Zjistí-li se dodatečně, že podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání neprávem odepřena nebo přiznána anebo poskytována v nižší částce, než v jaké náležela, anebo přiznána od pozdějšího dne, než od kterého náležela, dodatečně se přizná nebo zvýší a doplatí. Nárok na dodatečné poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nebo její části zaniká uplynutím lhůty pěti let.

Byla-li uchazeči o zaměstnání jeho zaviněním podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci přiznána a poskytována neprávem nebo ve vyšší částce, než skutečně náležela, je uchazeč o zaměstnání povinen částky neprávem přijaté vrátit. [4]

3.4. Kontrolní činnost úřadů práce

Občané, kteří se cítí být poškozeni jednáním svého bývalého nebo současného zaměstnavatele, mohou podat podnět ke kontrole zaměstnavatele na kontrolním oddělení úřadu práce.

Pověřený pracovník kontaktuje zaměstnavatele a pokusí se sjednat nápravu. Je-li problém závažný nebo opakující se, může se úřad práce rozhodnout o provedení kontroly dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatele.

Zaměstnavateli je oznámeno, že u něho bude provedena kontrola a její rozsah. Členové kontrolního týmu zkoumají u zaměstnavatelů a v jejich organizačních jednotkách dodržování pracovněprávních předpisů. Pro účely kontrolní činnosti se za pracovněprávní předpisy považují: právní předpisy o zaměstnanosti, dodržování podmínek dohod o veřejně prospěšných pracích, absolventské praxi, společensky účelných pracovních místech a chráněných dílnách a pracovištích, zákoník práce, zákon o kolektivním vyjednávání, zákony upravující mzdy, platy a cestovní náhrady a zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a právní předpisy vydané k provedení těchto zákonů.

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. [4]

3.5. Další služby a činnosti úřadu práce

Pracovník oddělení trhu práce a poradenství zajišťující rekvalifikace a poradenství pro volbu povolání spolupracuje se všemi odděleními úřadu práce, školami a všemi vzdělávacími institucemi a bezplatně poskytuje všechny dostupné informace z těchto oblastí.

Úřad práce dále poskytuje poradenské služby pro volbu povolání, volbu rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání, volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením, výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Ostatní činnosti prováděné úřadem práce:

- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech,
- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti,
- povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,
- sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,

- přijímá a zajišťuje vyřízení stížností občanů,
- pro účely zaměstnanosti posuzuje zdravotní stav fyzických osob a rozhoduje o tom, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou,
- posuzuje zdravotní stav fyzických osob pro účely poskytnutí dávek státní sociální podpory, dávek sociální péče a mimořádných výhod podle zvláštních právních předpisů. [4]

4. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným.

Dle zákona o zaměstnanosti jsou nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti zejména:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- g) příspěvek na zapracování,
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

4.1. Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí změna dosavadní kvalifikace uchazeče, který získá nové znalosti a dovednosti umožňující vhodné uplatnění ve vhodném zaměstnání. Úřady práce organizují rekvalifikaci když poptávka neodpovídá nabídce na trhu práce a dále pokud rekvalifikace umožňuje uchazečům nové nebo další uplatnění v zaměstnání. Studium na středních a vysokých školách se za rekvalifikaci nepovažuje.

Rekvalifikaci může provádět dle zákona o zaměstnanosti pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Akreditovaným zařízením, vzdělávacím nebo zdravotnickým zařízením s akreditovanými vzdělávacími programy se rozumí vzdělávací zařízení podle zvláštních právních předpisů nebo zařízení, popřípadě ke vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, které získají

akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy podle podmínek stanovených v prováděcím právním předpise vydaném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v dohodě s ministerstvem, a zdravotnické zařízení podle podmínek určených Ministerstvem zdravotnictví podle zvláštního právního předpisu.

Rekvalifikace se provádí na základě uzavřené písemné dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, ve které jsou stanoveny podmínky, za nichž bude rekvalifikace provedena (identifikační údaje účastníků dohody, pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována, způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání, podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací). Tato dohoda dále určuje způsob ověření získaných znalostí a dovedností. Obsahuje i závazek uchazeče nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a stanovuje druhy nákladů, které bude uchazeč povinen úřadu práce uhradit.

Po celou dobu rekvalifikace přísluší uchazeči o zaměstnání podpora ve výši 60% průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání. Právní nárok na výši této podpory vzniká dnem nástupu na rekvalifikaci.

Organizovány jsou obecně dva druhy rekvalifikací:

- A) specifické, na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele,
- B) nspecifické, kdy bez příslibu konkrétního zaměstnání je účastník rekvalifikace školen na získání dovedností, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce.

Formy rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců jsou dány vyhláškou č. 519/2004 Sb.

Za náklady spojené s rekvalifikací se dle Zákona o zaměstnanosti považují náklady hrazené uchazeči o zaměstnání, který byl úřadem práce vyslán na rekvalifikaci, a to v rozsahu:

- prokázaných jízdních výdajů na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět, (pokud se rekvalifikace uskutečňuje

mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, včetně jízdních výdajů na cestu k přijímacímu řízení a na cestu na zahájení a ukončení rekvalifikace),

- prokázaných výdajů za ubytování po dobu rekvalifikace, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, maximálně však do výše 1 000 Kč na den,
- stravného ve dnech účasti na rekvalifikaci, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání,
- pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení, případně další pojištění spojené s rekvalifikací v zahraničí. [4]

4.2. Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Hmotná podpora nemůže být použita na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí. [4]

4.3. Další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

4.3.1. Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné občany se základním vzděláním, dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání a uchazeče s opakovanou evidencí. Tato pracovní místa vznikají především při úpravě zeleně, úklidu obce, výstavbě infrastruktury nebo v sociální oblasti.

Tato místa vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však po dobu dvanácti po sobě následujících měsíců.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci úřadu práce, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění. [4]

4.3.2. 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 je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. 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.

Společensky účelným pracovním místem se rozumí:

- nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce na dobu minimálně dvou let a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného úřadem práce a začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost.

Příspěvek může být poskytnut ve formě:

- návratného příspěvku,
- příspěvku na úhradu úroků z úvěru
- jiného účelového příspěvku.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo (včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance). [4]

4.3.3. Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může být na základě dohody poskytován osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši 0,12násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody. [4]

4.3.4. Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může dle zákona o zaměstnanosti úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel 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.

Příspěvek se poskytuje do výše 50% nebo 100% u přepravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, nákladů vynaložených na dopravu. [4]

4.3.5. Příspěvek na zapracování

Úřad práce může poskytnout příspěvek na zapracování na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče. Mezi tyto uchazeče patří např. fyzické osoby se zdravotním postižením, absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia, těhotné, kojící ženy, fyzické osoby starší 50 let věku.

Příspěvek lze poskytovat po dobu 3 měsíců a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy. [4]

4.3.6. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek může být poskytnut zaměstnavateli na základě uzavřené dohody s úřadem práce, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program. Důvodem pro přechod je skutečnost, že zaměstnavatel nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Příspěvek lze poskytnout na částečnou úhradu náhrady mzdy, po dobu maximálně 6 měsíců. Měsíční příspěvek může činit na jednoho zaměstnance nejvýše polovinu minimální mzdy. [4]

5. Strukturální fondy

5.1. Česká republika a Evropská unie

Česká republika vstoupila v květnu roku 2004 do Evropské unie (EU). Tento den se stal významným ve vývoji celé ČR, tedy i Jihočeského kraje. Pro ČR z toho plynou určitá práva, ale zároveň musí být připravena plnit z toho vyplývající povinnosti, zejména ztotožnit se s politikami Evropské unie. Mezi hlavní politiky EU, které jsou pro rozvoj regionu podstatné, patří politika hospodářská a ekonomická a jejími cíli jsou snižování rozdílů mezi úrovní vývoje různých regionů v rámci EU a zmírňování zaostalosti znevýhodněných regionů a venkovských oblastí.

Regionem se zde rozumí územní jednotky NUTS II, tzv. regiony soudržnosti, které se zřizují pro potřeby spojené s koordinací a realizací hospodářské a sociální soudržnosti, spočívající zejména ve využívání finančních prostředků z předvstupních a strukturálních fondů Evropských společenství.

V EU se pro nejrůznější vzájemná porovnávání používá tzv. nomenklatura územních statistických jednotek – NUTS. Jejich vymezení má zásadní význam pro statistické potřeby EU a pro účely zařazení regionů různé úrovně pod jednotlivé Cíle s regionálním dopadem strukturální politiky EU.

5.2. Územní jednotky NUTS

Územní jednotky NUTS v České republice jsou vymezeny následovně:

NUTS I – největší regionální srovnávací jednotka. Tvoří ji obvykle několik jednotek na úrovni NUTS II. Pod NUTS I spadá územní celé ČR.

NUTS II – sdružené kraje (8 jednotek), tzv. regiony soudržnosti. V rámci ČR je vymezeno celkem 8 územních jednotek NUTS II, které vznikly sloučením území 2 až 3 krajů. Jihočeský kraj patří do regionu NUTS II Jihozápad, který zahrnuje Jihočeský a Plzeňský kraj.

NUTS III – vyšší územní samosprávné celky – kraje (v ČR je 14 krajů).

NUTS IV – v ČR je celkem 77 okresů, které představují územní jednotky NUTS IV.

NUTS V – do těchto územních jednotek patří obce (v ČR 6248 obcí). [6]

Obrázek č. 1 - Mapa regionů NUTS II a NUTS III v ČR:



Zdroj: www.strukturalni-fondy.cz

Pro účely využívání pomoci ze strukturálních fondů jsou zásadní pouze regiony NUTS II a III., které na ně mají přímou vazbu. Většina prostředků, které jsou odváděny členskými státy do rozpočtu EU, je určena pro méně rozvinuté regiony a znevýhodněné sociální skupiny. To znamená, že regionální politika EU vychází ze zásady finanční solidarity. V rámci této politiky jsou definovány pro jednotlivá programovací období hlavní cíle, které určují, do kterých regionů a oblastí budou finanční prostředky EU směřovány. [7]

Jednou ze základních politik Evropské unie je politika, která usiluje o vyvážený rozvoj evropských regionů a odstraňování rozdílů v úrovni rozvoje těchto regionů. Tuto politiku nazýváme posilování hospodářské a sociální soudržnosti a je realizována prostřednictvím Strukturálních fondů, Kohezního fondu, prostředků Evropské investiční banky a dalších finančních nástrojů. Význam strukturálních fondů pro hospodářskou a sociální soudržnost v rámci EU je nezastupitelný.

5.3. Charakteristika strukturálních fondů

Strukturální fondy v období 2000 - 2006 byly tvořeny čtyřmi fondy, z nichž každý plní svoji specifickou roli a je možno ho využívat na předem vymezeném území úrovně NUTS II resp. NUTS III:

- ***Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF)***

vznikl v roce 1974 jako základní nástroj regionální politiky k financování strukturální pomoci prostřednictvím regionálních rozvojových programů zaměřených nejvíce na oblasti, které se potýkají se strukturálními problémy, a ke snižování meziregionálních nerovností. [8]

- ***Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu (EAGGF)***

financuje společnou zemědělskou politiku EU. Jeho účelem je podpora trhu a strukturálních změn v zemědělství. Fond EAGGF je rozdělen do dvou sekcí - *záruční sekce* financuje opatření na cenové intervence a refundace exportu, což zemědělcům zaručuje stabilní ceny, zatímco *orientační sekce* poskytuje subvence na racionalizační schémata, modernizaci a strukturální změny v zemědělství. [8]

- ***Finanční nástroj na podporu rybolovu (FIFGH)***

snaží se o dosažení rovnováhy mezi přírodními zdroji sloužícími k rybolovu a jejich využíváním. Byl založen za účelem zajištění financování rozvoje přímořských regionů i rybářského odvětví.

- ***Evropský sociální fond (ESF)***

byl založen v roce 1960 a je hlavním nástrojem sociální politiky a zaměstnanosti. ESF je zaměřen na nezaměstnanou mládež, dlouhodobě nezaměstnané a sociálně znevýhodněné skupiny a ženy v rámci všech 3 cílů regionální politiky EU. [8]

5.4. Cíle Evropské Unie

Regiony v zemích Evropské unie jsou rozděleny podle sociální a hospodářské úrovně na tři typy (tzv. cíle), v jejichž rámci jsou určena pravidla pro čerpání prostředků z jednotlivých strukturálních fondů.

Cíl 1 se zaměřuje na rozvojovou pomoc méně vyspělým regionům EU. Jsou to ta území, jejichž HDP na obyvatele je nižší než 75 % průměru HDP na obyvatele Evropské unie. Tímto cílem je pokryta celá Česká republika vyjma území hl. města Prahy. Příspěvek na Cíl 1 může tvořit až 75% veškerých uznatelných nákladů financovaných projektů a je zde možno čerpat ze všech strukturálních fondů. Důraz je zejména kladen na vybavení základní infrastrukturou či podporu investic do podnikatelských a jiných hospodářských činností. [6]

Cíl 2 je zaměřen na podporu oblastí, které čelí strukturálním obtížím kvůli hospodářským a sociálním změnám v sektoru průmyslu a služeb. Pod Cíl 2 patří v České republice část území hlavního města Prahy (sídlí zde zhruba 31 % obyvatel Prahy). V rámci tohoto Cíle není umožněno využívat prostředky z finančního nástroje na podporu rybolovu. Příspěvek na Cíl 2 převážně tvoří 50% veškerých uznatelných nákladů projektů. Stejně jako u Cíle 1 je zde možnost čerpat ze všech strukturálních fondů. [6]

Záměrem **Cíle 3** je rozvíjet aktivity týkající se lidských zdrojů. Jde zejména o pomoc členským státům přizpůsobovat a modernizovat jejich systémy vzdělávání a zaměstnanosti v oblastech, které nejsou pokryty Cílem 1. V České republice je Cíl 3 zaměřen na celé území hlavního města Prahy. Příspěvek v rámci Cíle 3 může tvořit maximálně 50% veškerých uznatelných nákladů projektů. Na rozdíl od předchozích Cílů je v rámci Cíle 3 umožněno čerpat jen prostředky z Evropského sociálního fondu. [6]

Aby bylo umožněno čerpání prostředků ze strukturálních fondů, každá členská země je povinna zpracovat programovací dokumenty, které jsou schváleny jednak na úrovni národní a jednak na úrovni Evropské komise. **Národní rozvojový plán** je základním dokumentem v České republice. Zahrnuje území Cíle 1, který tvoří rámec pro čtyři Sektorové operační programy a Společný regionální operační program. Samostatnými programy, tzv. Jednotnými programovými dokumenty, jsou pokryta území Cíle 2 a Cíle 3.

Na všechny programy pak navazují programové dodatky, ve kterých jsou podrobně specifikována jednotlivá opatření programu a způsob jejich realizace. [6]

5.5. Evropský sociální fond

ESF je jeden ze čtyř Strukturálních fondů, který je nedílnou součástí politiky Evropské unie v oblasti ekonomické a sociální soudržnosti a evropské sociální politiky. Tato politika je zaměřena na odstraňování rozdílů na úrovni rozvoje jednotlivých zemí a regionů EU. ESF byl zřízen za účelem rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpory sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Děje se tak prostřednictvím investic do rozvoje lidských zdrojů, zejména podporou vzdělávání, modernizací služeb zaměstnanosti, spoluprací mezi vzdělávacími a výzkumnými institucemi. ESF je základním nástrojem EU, který je důležitý při realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Objem finančních prostředků z ESF pro Českou republiku na programovací období 2004 - 2006 činil 456,98 mil.Eur. [6]

MPSV má celkovou odpovědnost za implementaci ESF, koordinaci sektoru rozvoje lidských zdrojů, programování, řízení a kontrolu programů. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

Evropský sociální fond má 3 cíle:

Cíl 1

Podpora v rámci ESF se zaměřuje na rozvoj lidských zdrojů s cílem zachovat co největší počet zaměstnanců na trhu práce. Aktivitami mohou zahrnovat například iniciativy na podporu skupin ohrožených na trhu práce, na ochranu mládeže a na podporu jejího zaměstnávání, na podporu vzdělávání a vytváření pracovních příležitostí pro ženy, na podporu při zakládání nových firem, na podporu zdokonalování vzdělávacích systémů, včetně tvorby nových učebních osnov.

Cíl 2

V rámci tohoto Cíle budou podpořeny projekty, které rozvíjejí lidské zdroje. Aktivita mohou zahrnovat projekty, které připravují jednotlivce na zahájení pracovního života, podporují místní partnerství, samozaměstnávání, nové způsoby práce, identifikaci nových schopností, zavádění denních dětských center, podporují zavádění částečných pracovních úvazků v zaměstnání, zavádění vstřícného přístupu zaměstnavatelů k zaměstnancům-rodičům a nabízí pomoc nezaměstnaným rodičům, kteří se chtějí vrátit na trh práce.

Cíl 3

Podpora v rámci Cíle 3 se týká adaptačních a modernizačních systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti. Přiděluje se na základě pěti definovaných cílů ESF a navazujících opatření.

5.5.1. Hlavní cíle podpory ESF

Cílem ESF je podporovat v členských zemích rozvoj lidských zdrojů a politiku zaměstnanosti. Zaměřuje se na 5 hlavních oblastí:

1. Rozvoj a podpora aktivní politiky zaměstnanosti.
2. Podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kterým hrozí vyloučení ze společnosti.
3. Podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jako součásti politiky celoživotního vzdělávání.
4. Podpora kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, inovací a flexibilní organizace práce, rozvoje podnikání a podmínek umožňujících vytváření pracovních míst, podpora dovedností a rozvoj lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii.
5. Konkrétní opatření ke zlepšení přístupu žen na trh práce a jejich účasti na něm, včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístupu žen k novým pracovním příležitostem a zahájení vlastního podnikání, snížení vertikální a horizontální segregace na základě pohlaví na trhu práce.

Priority finanční podpory ESF směřují zejména na podporu lidí a podporuje v rámci rozvoje lidských zdrojů následující:

- A. vzdělávání, učení a opatření ke zvýšení zaměstnanosti, včetně poradenství,
- B. pomoc v zaměstnání, pomoc pro osoby samostatně výdělečně činné,
- C. postgraduální studium a vzdělávání managementu a technické pomoci v oblasti vědy a výzkumu,
- D. rozvoj nových forem zaměstnanosti včetně sociální ekonomie.

Dále ESF podporuje struktury a instituce se zaměřením na zlepšení systémů vzdělávání, modernizaci služeb zaměstnanosti, spolupráce mezi vzdělávacími a výzkumnými institucemi. Dále podporuje také rozvoj systémů, které odrážejí novější sociální trendy a jejich dopady na trh práce, zejména nové formy organizace práce s ohledem na dokonalejší sladění rodinného a pracovního života.

5.5.2 ESF a rozvoj regionů

ESF je určen zejména pro rozvoj zaostávajících regionů Evropské unie, kde pomáhá při obnově a modernizaci pracovních sil a při rozvoji nových podnikatelských aktivit. Podpora cílových regionů ze strany ESF je výhodná i pro domácí a zahraniční investory, kterým pomáhá při zvyšování jejich konkurenceschopnosti a prosperity.

Protože ESF zaměřuje svou podporu na strategické dlouhodobé programy, motivuje cílové regiony k přípravě takových programů. Programy jsou plánovány členskými zeměmi a projednávány s Evropskou komisí. Jedná se zvláště o Regionální operační programy (ROP), Sektorové operační programy (SOP), Národní rozvojové plány (RDP), které jsou tvořeny členskými zeměmi EU jako podklady pro definitivní Rámce podpory společenství schválené Evropskou komisí. Témata pro jednotlivé projekty žadatelů jsou vyhlášována v těch oblastech, které byly schváleny Komisí v Rámci podpory společenství a ve schválených Operačních programech. Doba od sestavení Operačního programu po výzvy k vyhlášení projektů pro žadatele trvá v EU řádově jeden rok. [8]

V České republice je pro využití ESF připravován v gesci MPSV ČR Sektorový operační program „Rozvoj lidských zdrojů“. Rovněž Regionální operační programy regionů NUTS II v ČR obsahují kapitoly „Rozvoj lidských zdrojů“, kde je uvažován ESF jako hlavní zdroj pro financování plánovaných aktivit ze strany EU. Programy v členských zemích EU musí být plánovány ve spolupráci a uváděny do praxe v partnerství široké škály

organizací, jak veřejných, tak soukromých. Tyto organizace zahrnují národní, regionální a lokální zastupitele, vzdělávací a výchovné instituce, neziskové organizace a sociální partnery. Partneři jsou také členi monitorovacích výborů.

5.5.3. Základní programy ESF

5.5.3.1. Období 2004 – 2006

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

- 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)

Tabulka č. 1 Celkový objem finanční pomoci z ESF pro období 2004 – 2006 pro ČR

	Podpora z EU v mil. EUR
ESF celkem	457
OP RLZ	318,82
JPD3	58,8
IS EQUAL	32,1
SROP	47,28

Zdroj: www.esfcr.cz

5.5.3.1.1. Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)

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

Cílové skupiny byli uchazeči o zaměstnání, zájemci o zaměstnání, osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností a zaměstnavatelé.

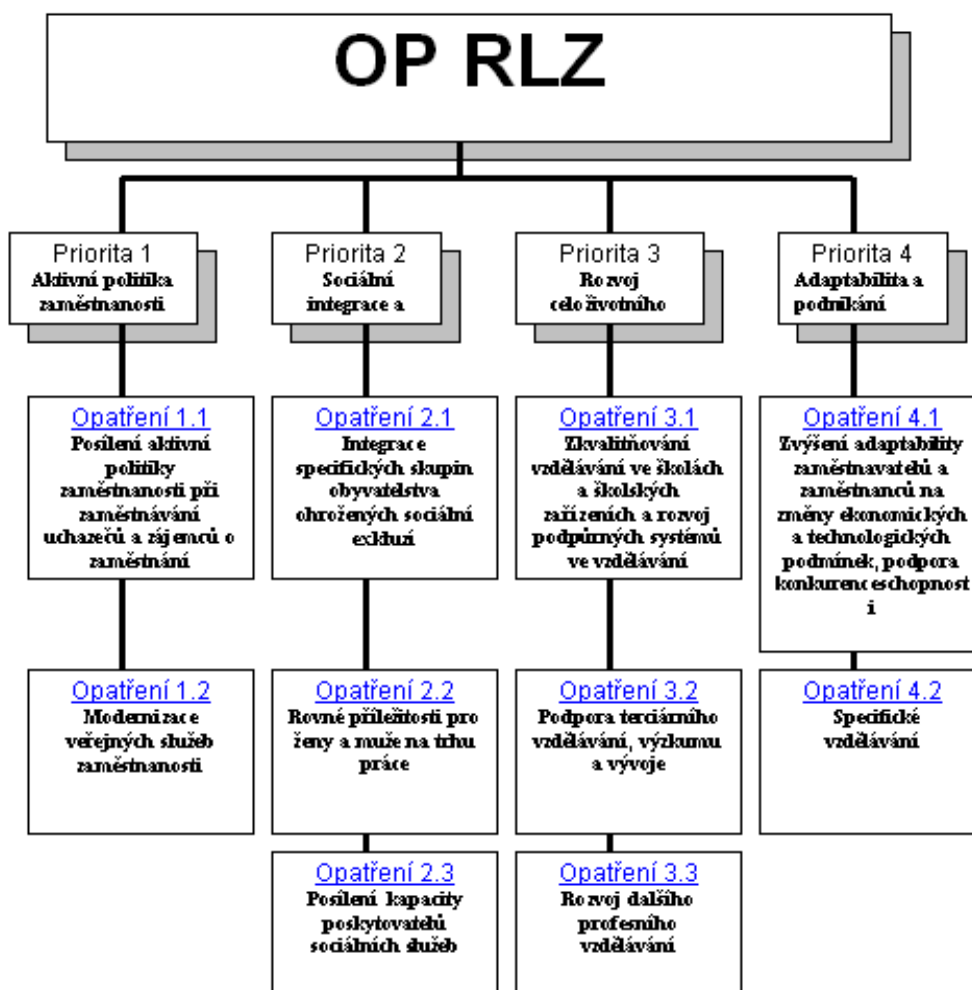
Dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje bylo globálním cílem OP RLZ. [6]

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezoval celkem 4 priority a 10 Opatření, které svým rozsahem pokrývaly následující oblasti:

- aktivní politika zaměstnanosti,
- integraci specifických skupin ohrožených sociální exkluzí (sociálním vyloučením),
- rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce,
- rozvoj celoživotního učení a zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek.

Rozdělení priorit a Opatření v programu OP RLZ zobrazuje následující schéma.

Obrázek č. 2 – Schéma priorit a opatření operačního programu rozvoj lidských zdrojů



Zdroj: www.esfcr.cz

Priority byly navrženy tak, aby byly v souladu s opatřeními Národního akčního plánu zaměstnanosti pro rok 2002, ve Společném zhodnocení politiky zaměstnanosti v České republice, Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky a v dalších základních strategických dokumentech pro oblast zaměstnanosti, sociální politiky, vzdělávání a podpory podnikání. V rámci OP RLZ byly také uplatňovány čtyři průřezové politiky celospolečenského významu, tzv. horizontální témata. Byly to rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnost, podpora místním iniciativám.

5.5.3.1.2. Jednotný programový dokument pro Cíl 3 na území Prahy (JPD3)

Šlo o program, který byl spolufinancován z Evropského sociálního fondu. Padesátí procenty z ESF, a druhou polovinou z národních veřejných zdrojů – státního rozpočtu a rozpočtu hlavního města Prahy.

Celkový objem finančních prostředků určených na program JPD 3 pro období 2004–2006 byl 117,6 mil. Euro.

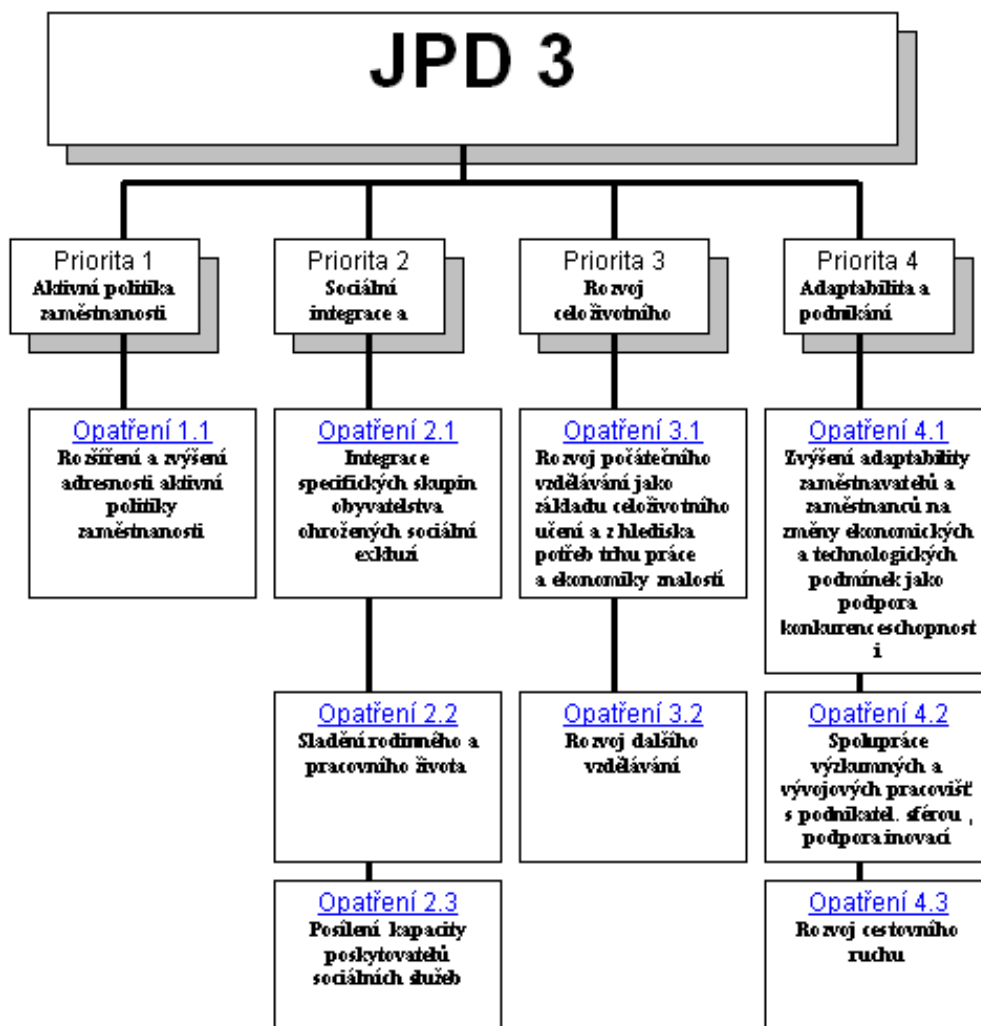
Hlavním cílem programu byl efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje. [6]

Priority programu byly v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a Národním akčním plánem zaměstnanosti. Pro naplnění hlavního cíle programu JPD 3 byly vytyčeny čtyři priority, v jejichž rámci bylo specifikováno devět Opatření. Pátou prioritou byla technická pomoc. Priority byly následující:

- aktivní politika zaměstnanosti,
- sociální integrace
- rozvoj celoživotního učení
- adaptabilita a podnikání [8]

Rozdělení priorit a opatření v programu JPD3 zobrazuje následující schéma.

Obrázek č. 2 – Schéma priorit a opatření Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 pro Prahu



Zdroj: www.esfcr.cz

5.5.3.1.3. Iniciativa Společenství EQUAL

Program Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL) byl spolufinancován 73 % z EU - Evropského sociálního fondu a 27 % ze státního rozpočtu České republiky a byl jednou ze čtyř iniciativ Společenství, které byly v programovacím období 2000 – 2006 spolufinancované ze Strukturálních fondů. Iniciativa Společenství EQUAL byla jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ). [6], [9]

Tato Iniciativa podporuje mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce na celém území

EU. Hlavním cílem Iniciativy Společenství EQUAL bylo prosazování inovačních nástrojů při řešení stávajících problematických oblastí souvisejících s diskriminací a nerovnostmi v oblasti trhu práce. [6]

Tématický přístup, dle kterého musí být v CIP EQUAL každého členského státu EU vybrány podporované oblasti ze společného seznamu tématických oblastí, umožňuje nalézt rozvojová partnerství zabývající se obdobnou problematikou v jiné zemi a tedy i využít stávajících zkušeností dané země s řešením obdobných problémů. Tento společný seznam vyhlásila Evropská komise pro všechny členské i nečlenské státy EU, které se do tohoto celoevropského programu zapojily. Celkem bylo vyhlášeno devět tématických oblastí - osm vyhlášených tématických oblastí navazuje na čtyři původní pilíře Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ) a deváté téma je vyhlášeno ve vazbě na specifické potřeby žadatelů o azyl. [9]

Vyhlášenými tématickými oblastmi jsou:

V rámci I. pilíře ESZ: Zlepšování zaměstnatelnosti:

1. Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné;
2. Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce;

V rámci II. pilíře ESZ: Rozvoj podnikání:

3. Otevírání procesu zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech;
4. Posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality práce;

V rámci III. pilíře ESZ: Podpora adaptability:

5. Podpora celoživotního učení a postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovnostmi ve vztahu k trhu práce;
6. Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií;

V rámci IV. pilíře ESZ: Rovné příležitosti mužů a žen:

7. Sladování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb;
8. Snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce;

Samostatně vymezené téma:

9. Pomoc žadatelům o azyl v jejich integraci na trhu práce. [9]

Vzájemná spolupráce partnerů v rámci jednotlivých tzv. „rozvojových partnerství“ (RP) byla klíčovým principem Iniciativy Společenství EQUAL. Jednotlivé podporované projekty byly vždy předkládány a realizovány několika organizacemi tvořícími RP. Smyslem podpory RP bylo zajištění vzájemné spolupráce různých typů organizací při hledání řešení existujících problémů na trhu práce. Princip partnerství proto umožňoval jednotlivým realizátorům projektů využívat stávajících zkušeností a poznatků všech zapojených partnerských organizací, přičemž již zkušenosti z prvního kola potvrdily, že je-li daná problematika řešena společně různými typy organizací, bývají dosaženy lepší výsledky, než kdyby se v dané oblasti angažovala jediná státní instituce či jediná soukromá organizace.

S cílem získat co možná nejvíce zkušeností a různých výsledků jednotlivých projektů je možné vytvářet dva typy RP:

- 1) **Regionální či geografické RP**, které se zaměřuje na řešení relevantních problémů v rámci konkrétního regionu a které tedy zahrnuje partnerské organizace působící v daném regionu.
- 2) **Sektorové či oborové RP**, které se zaměřuje na řešení daného problému z celorepublikového hlediska a tedy spíše než konkrétním regionem zabývá se problémy souvisejícími např. s určitým ekonomickým sektorem či průmyslovým odvětvím. [9]

Iniciativa Společenství EQUAL byla založena na principu podpory konkrétních projektů. Samotné projekty měly **3 fáze - tzv. akce**:

- **Akce 1** - sestavení rozvojových partnerství a navázání mezinárodní spolupráce (obvyklá doba trvání Akce 1 maximálně 6 měsíců),
- **Akce 2** - implementace konkrétního pracovního programu DP (tj. samotná realizace jednotlivých projektů trvající 2-3 roky),
- **Akce 3** - vytvoření národních a mezinárodních tematických sítí, šíření zkušeností a jejich využívání v národní politice.

Z prostředků ESF bylo na EQUAL vyhrazeno 2 847 milionů EURO na období 2000 - 2006.

5.5.3.1.4. Společný regionální operační program (SROP)

Důraz byl v rámci SROP kladen na podporu vyváženého a udržitelného ekonomického rozvoje regionů, který vycházel z iniciativ veřejného, neziskového a soukromého sektoru. Program byl založen na eliminaci faktorů, které překážely rozvoji potenciálu regionu a na využití výhod, které poskytují příležitosti pro ekonomický růst.

SROP byl programovým dokumentem zahrnujícím rozvojové priority regionů soudržnosti České republiky, které mohly být napojeny na strukturální fondy Evropské unie v rámci Cíle 1:

- Střední Čechy
- Jihozápad
- Severozápad
- Severovýchod
- Střední Morava
- Moravskoslezsko

SROP byl tvořen čtyřmi prioritami, které jsou rozpracovány do devíti opatření:

- podpora malých a středních podniků ve vybraných regionech,
- zlepšení infrastruktury v regionech,
- rozvíjení infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů,
- podpora cestovního ruchu. [6]

5.5.3.2. Období 2007 – 2013

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

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
- Operační program Praha Adaptabilita

Řízení těchto programů bude rozděleno dle kompetencí jednotlivých subjektů. Ministerstvo práce a sociálních věcí bude řídit Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, protože již má bohaté zkušenosti s řízením programů z prvního programovacího období. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost bude

řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Operační Program Praha – Adaptabilita, který je určen pro území hl.m. Prahy, bude v působnosti Magistrátu hl. m. Prahy. [6]

5.5.3.2.1. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Globálním cílem operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na období 2007-2013 je „**Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU**“. Tento cíl zajišťuje realizaci Strategických cílů Národního strategického referenčního rámce 2007-2013 „**Otevřená, flexibilní a soudržná společnost a Konkurenceschopná česká ekonomika**“ a je plně v souladu se třetí obecnou zásadou Politiky soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti (Strategické obecné zásady Společenství, 2007-20137) - Více a lepších pracovních míst a se Strategií hospodářského růstu ČR.

Pro programové období 2007 – 2013 získalo Ministerstvo práce a sociálních věcí z ESF přes 1,8 mld. EUR na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Společně s nezbytným národním spolufinancováním pak rozpočet programu přesáhne 2,1 mld. EUR, přičemž tyto prostředky bude možné čerpat až do roku 2015. Tento další objem finančních prostředků umožní v nadcházejících letech podpořit ještě více projektů a postihnout širší spektrum oblastí podpory.

Specifickými cíli operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost jsou:

1. Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů
2. Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti
3. Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených
4. Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb
5. Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti

Při řízení nového Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost využije MPSV dosavadních zkušeností a poznatků a bude usilovat o maximální zjednodušení pravidel a podmínek pro předkládání a administraci projektů.

5.5.3.2.2. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK), jehož řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy bude v rámci globálního cíle usilovat o rozvoj otevřené, flexibilní a soudržné společnosti a posílení konkurenceschopnosti ekonomiky ČR prostřednictvím partnerské spolupráce vedoucí ke zkvalitnění a modernizaci systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a ke zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji.

V rámci celkového finančního plánu alokace pro Českou republiku pro cíl Konvergence v letech 2007 – 2013 je na OP VK alokováno 7 % z prostředků strukturálních fondů EU, tj. 1 811,8 mil. €. Z celkové částky na financování OP VK tvoří 85 % zdroje EU (ESF) a 15 % národní zdroje ze státního rozpočtu. [6]

5.5.3.2.3. Operační program Praha - Adaptabilita

Operační program Praha - Adaptabilita je prostředek pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Příspěvek společenství na program pro celé plánovací období je 121,05 mil €. Řídicím orgánem programu je **Regionální rada regionu soudržnosti Praha**. Globálním cílem programu je zvyšování konkurenceschopnosti regionu Praha prostřednictvím vyšší přizpůsobivosti a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu obyvatel k zaměstnání. Specifickým cílem je růst mobility a adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, zlepšení dostupnosti zaměstnání pro znevýhodněné osoby a zkvalitnění vzdělávání osob podle požadavků na trhu práce. [7]

Specifickými cíli OPPA jsou:

- Zvýšení profesní mobility a adaptability pracovníků a zaměstnavatelů směřující ke zvýšení kvality a produktivity práce
- Zlepšení dostupnosti zaměstnání pro znevýhodněné osoby a zvýšení jejich účasti na trhu práce
- Zvýšení kvality vzdělávání a odborné přípravy lidí, které odpovídají požadavkům trhu práce [7]

Ministerstvo práce a sociálních věcí vstoupilo do roku 2007 úspěšně. Dokázalo využít stanovené výše přidělené alokace tak, že žádné peníze z programů ESF v gesci MPSV nebudou kráceny a je připraveno na čerpání dalších prostředků z Evropského sociálního fondu.

6. Praktická část:

Cílem praktické části mé diplomové práce je analyzovat trh práce v oblasti Táborska (příčiny a strukturu nezaměstnanosti, hlavní skupiny ohrožené nezaměstnaností, zobrazit činnosti Úřadu práce v Táboře vedoucí ke snížení nezaměstnanosti).

Táborsko jsem si zvolila, protože odtud pocházím a také z důvodu dostupnosti informací a ochoty pracovníků Úřadu práce Tábor.

6.1. Celková charakteristika okresu Tábor

6.1.1. Území

Svou rozlohou (1 327 km²) se region Tábor řadí na páté místo v Jihočeském kraji. Leží v severní části kraje. V rámci Jihočeského kraje hraničí s Českobudějovickým, Píseckým a Jindřichohradeckým regionem, na západě sousedí s krajem Vysočina (okres Pelhřimov) a na severu se Středočeským krajem (okresy Benešov a Příbram). [10]

Táborsko je jedním z jihočeských regionů, kde doposud zůstala zachována působivá přírodní a historická scenérie. Převážnou část zde zaujímá Táborská pahorkatina a Třeboňská pánev. Celé oblasti vévodí řeka Lužnice. Táborská pahorkatina dosahuje nejvyšších výšek přes 700 m n. m. a její lesy jsou převážně smíšené a smrkové. V oblasti Třeboňské pánve je vybudována soustava rybníků a kanálů, lesy jsou zde nivní a je zde spousta rašelinišť. [11]

Obrázek č. 4 - Okres Tábor rozdělený do mikroregionů



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na Táborsku za rok 2006

6.1.2. Surovinové zdroje

Surovinové zdroje jsou v okrese Tábor poměrně chudé. Z nerostného bohatství je to surovinová základna šterkopísků a živcových písků. Také se zde nachází ve větším rozsahu rašelina, těžená pro zemědělské, zahradnické a zdravotnické účely.

6.1.3. Doprava

Okresem procházejí i důležité komunikace. Je to silnice I/3 E55 ve směru Praha – Tábor – Č. Budějovice – Linec, která se v Táboře kříží se silnicí I/19 ve směru Pelhřimov – Milevsko – Plzeň. Je zde i několik důležitých železničních tratí, a to ve směru Praha – České Budějovice, Tábor – Písek – Ražice, Veselí nad Lužnicí – České Velenice, Tábor – Horní Cerekev a Veselí nad Lužnicí – Horní Cerekev.

6.1.4. Populace

Na území okresu žilo k 3. čtvrtletí celkem 102 301 obyvatel. Tento počet obyvatel, stejně jako hustota osídlení, řadí okres Tábor na druhé místo v Jihočeském kraji.

Z územně správního pohledu se okres člení na 111 obcí, z nichž 8 má statut města (Tábor, Sezimovo Ústí, Bechyně, Mladá Vožice, Soběslav, Veselí nad Lužnicí, Planá nad Lužnicí, Chýnov).

6.1.5. Průmysl

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

V regionu Tábor podniká druhý nejvyšší počet ekonomických subjektů v kraji (po regionu České Budějovice), ke 30.9.2006 jich bylo ve statistickém Registru ekonomických subjektů evidováno téměř 24,4 tis. subjektů.

K největším podnikům v okrese patří Maso Planá, a.s., Madeta, a.s., RWE Transgas, a.s., Kovošvit MAS, a.s..

6.1.6. Zemědělství

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

6.1.7. Sociální oblast

Průměrná měsíční mzda zaměstnance v Jihočeském kraji za rok 2006 činila 17 728,- Kč.

6.2. Zaměstnanost a volná pracovní místa

6.2.1. Struktura zaměstnanosti

V regionu Tábor podniká druhý nejvyšší počet ekonomických subjektů v kraji (po regionu České Budějovice), k 30.9.2006 jich bylo ve statistickém Registru ekonomických subjektů evidováno 24 353 subjektů. Ve srovnání s předchozím rokem jejich počet poklesl o 1,2%. Procentuelní zastoupení subjektů v regionu Tábor je obdobné procentuelnímu zastoupení v rámci celého Jihočeského kraje. Většina z nich je zaměřena na obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro domácnost, zpracovatelský průmysl, stavebnictví a činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu.

6.2.2. Stav a vývoj volných pracovních míst (VPM)

Na základě údajů uvedených ve zprávě o situaci na trhu práce za rok 2006 dochází trvale k nárůstu nově hlášených volných pracovních míst. V měsíčním průměru nově

nahlášených volných pracovních míst v roce 2006 oproti roku 2005 je patrný nárůst o 69 míst. Největší nárůst je především v jarních a letních měsících a to kvůli sezónním pracím ve stavebnictví a zemědělství. V průměru na jedno VPM připadá na Táborsku 4,8 uchazeče. Tok VPM v roce 2006 zobrazuje tabulka č. 11 v příloze.

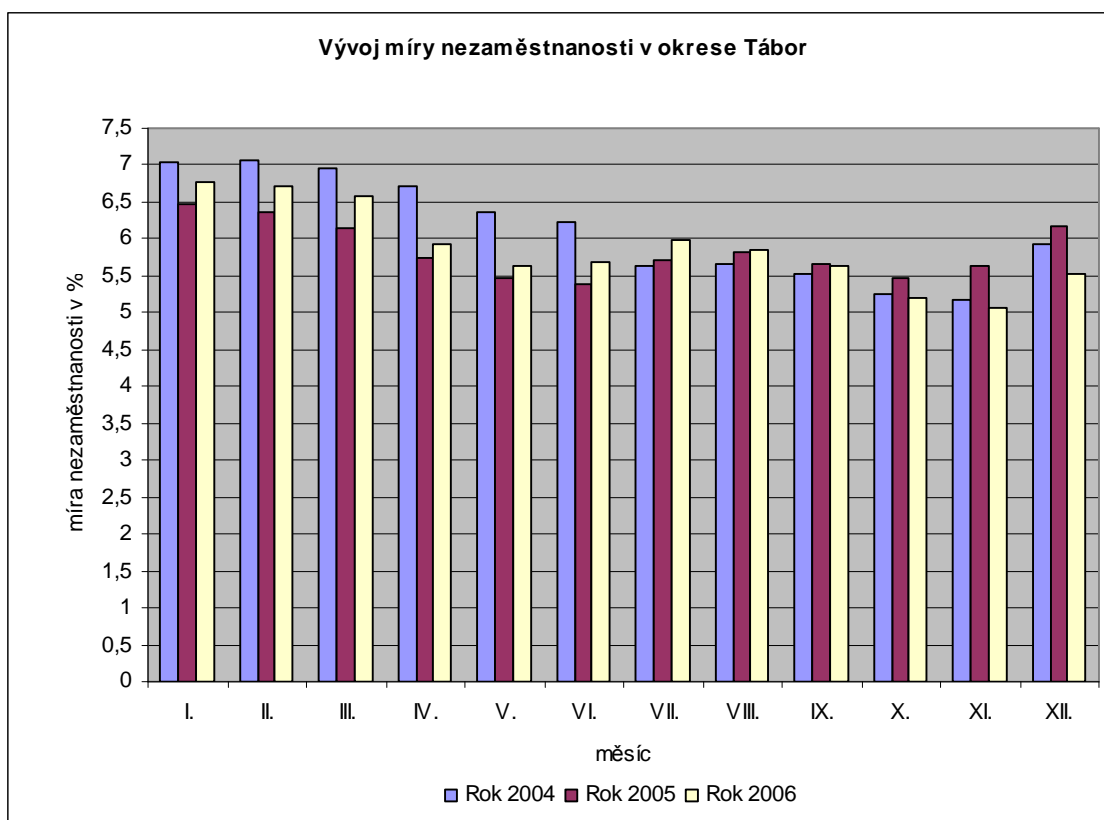
6.3. Nezaměstnanost

6.3.1. Míra nezaměstnanosti (MN)

Průměrná měsíční míra nezaměstnanosti činila 5,87% a vzrostla oproti roku 2005 o 0,03%. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v lednu 6,76% a nejnižší míra nezaměstnanosti v měsíci listopadu 5,06%. Míra nezaměstnanosti se pohybovala v regionu Tábor pod průměrem ČR (8,08%) i pod průměrem Jihočeského kraje (5,97%). V celorepublikovém srovnání se region Tábor svou mírou nezaměstnanosti k 31.12.2006 řadí na 18. místo mezi regiony s nejnižšími hodnotami. [10]

Následující graf zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Tábor v letech 2004 až 2006.

Graf č. 1 – Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Tábor



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na Táborsku za rok 2006

V průběhu 1. pololetí 2006 se nezaměstnanost postupně snižovala. Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání v jednotlivých měsících klesal. Od června docházelo k pomalému růstu počtu nezaměstnaných, způsobený přílivem absolventů škol do registru úřadu práce a později ukončováním sezónních prací zejména v zemědělsko-zpracovatelském průmyslu a později ve stavebnictví. Ve srovnání s minulým rokem došlo ke zvýšení průměrného počtu nezaměstnaných o 49 uchazečů. Nově evidovaných uchazečů ubylo v průměru o 29 a vyřazených nezaměstnaných ubylo v průměru o 7. Z celkového počtu vyřazených ve sledovaném roce se 18,3% umístilo na doporučení úřadu práce. [10]

6.3.2. Struktura nezaměstnanosti

Nezaměstnanost podle pohlaví

Podíl žen (54,1%) v evidenci uchazečů o zaměstnání je trvale vyšší než podíl mužů (45,9%). Nepoměr se prohlubuje v období jarních a letních měsíců, což je způsobeno širší nabídkou volných pracovních míst pro muže při sezónních pracích (stavebnictví, zemědělství, lesnictví). [10] Vývoj počtu uchazečů podle pohlaví znázorňuje tabulka č. 9 v příloze.

Nezaměstnanost podle věku

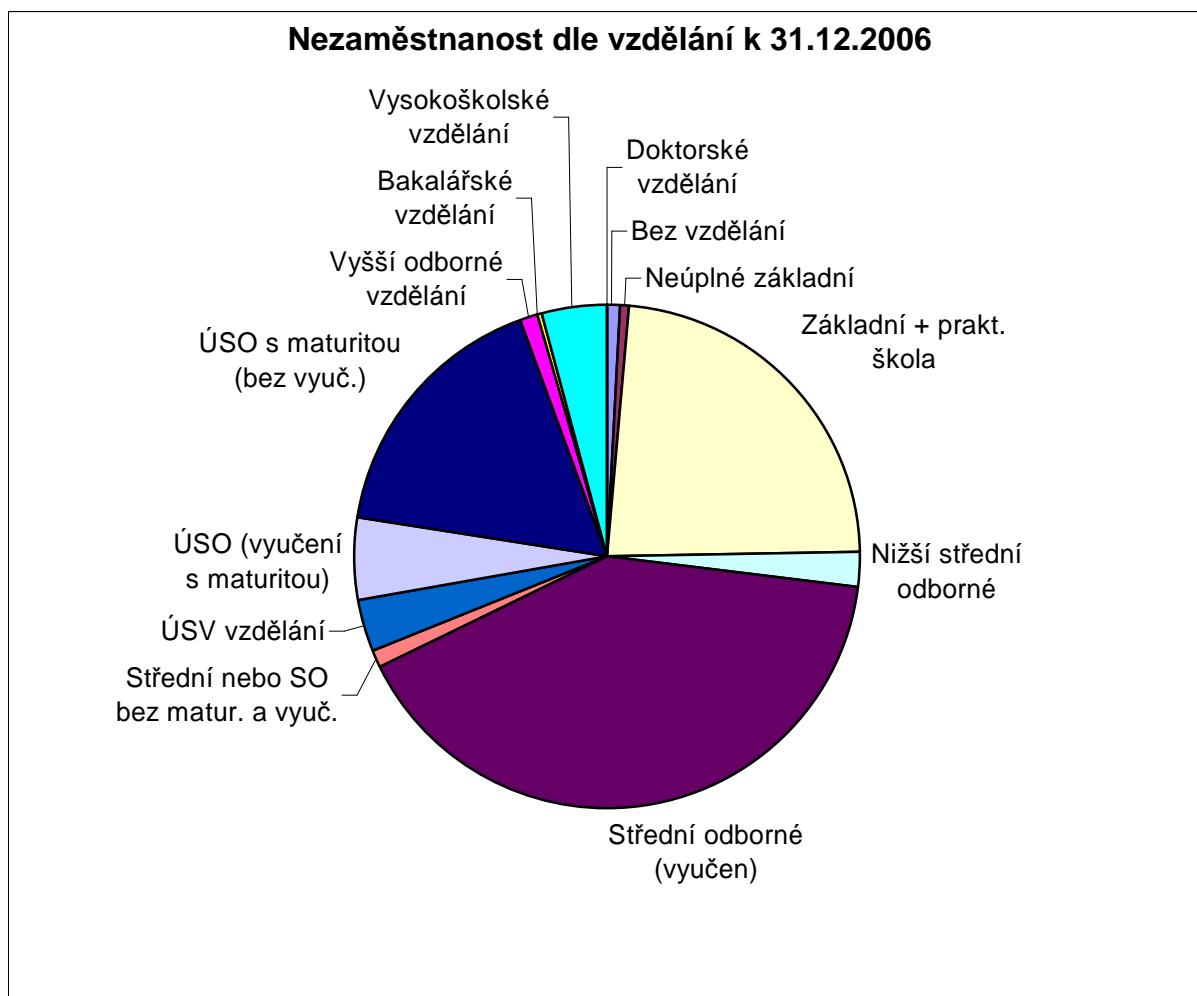
Největší podíl uchazečů tvoří věková skupina 50 – 54 let (14,4%), následuje 20-24 let (13,3%) a 30 – 34 let (12,3%). Poslední dvě skupiny jsou nejnáchylnější ke změně zaměstnání vzhledem k nespokojenosti v zaměstnání, z pocitu nevyužití vzdělání a kvalifikace nebo jsou svými zaměstnavateli propuštěni z různých důvodů. [10] Porovnání uchazečů o zaměstnání podle věku zobrazuje graf č. 4 v příloze.

Nezaměstnanost podle vzdělání

Specifická situace je u nekvalifikovaných uchazečů, kde poptávka existuje, ovšem nezaměstnané demotivuje nízký finanční rozdíl mezi vyšší minimální mzdy a nárokováných sociálních dávek. V případě takových dlouhodobě neobsazených volných míst se přistupuje k povolování zaměstnání cizinců. Nabídka pracovních sil se středoškolským odborným vzděláním s maturitou je třetí největší a vzhledem k nízké poptávce po takto vzdělané pracovní síle připadá na 1 odpovídající volné místo 7,2 uchazeče. Ze středoškoláků mají problémy s uplatněním zejména ekonomicko-administrativní obory, kde prakticky chybí širší poptávka ze strany zaměstnavatelů. Vysoká nabídka pracovní síly

je rovněž u vyučených, kteří nevyužívají nabídek volných míst v oboru vyučení. Zaměstnavatelé často nemají prostor pro zaučování, čímž se snižují šance na uplatnění zejména absolventům škol. Porovnání počtu nezaměstnaných a nabídky pracovních míst dle vzdělání zobrazuje tabulka č. 10 v příloze. Porovnání podílu uchazečů o zaměstnání podle vzdělání zobrazuje následující graf č. 2.

Graf č. 2 – Nezaměstnanost dle vzdělání k 31.12.2006



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na Táborsku za rok 2006

Nezaměstnanost podle kvalifikace

V nabídce úřadu práce jsou evidována volná pracovní místa především v dělnických profesích. K největšímu přílivu uchazečů o zaměstnání došlo z údajů meziročního relativního srovnání ve třídě 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a naopak k největšímu odlivu pracovníků z řad nezaměstnaných se zaznamenává ve třídě 7 –

Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, opraváři. Z následující tabulky č. 2 je patrný počet nezaměstnaných podle kvalifikace k 31.12.2006.

Tabulka č. 2 - Nezaměstnanost podle kvalifikace

Třída zaměstnání (dle požadovaného zaměstnání)	K 31.12. 2006	
	absolutní	V %
Tř.1- Zákodárci,vedoucí a řídicí pracovníci	52	1,6
Tř.2- Vědečtí a odborní duševní pracovníci	159	4,9
Tř.3- Techničtí,zdravotničtí,pedagogičtí pracovníci	382	11,8
Tř.4.- Nižší administrativní pracovníci ve službách	352	10,8
Tř.5.- Provozní pracovníci ve službách a obchodě	581	17,9
Tř.6- Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	95	2,9
Tř.7- Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci,opraváři	703	21,7
Tř.8- Obsluha strojů a zařízení	295	9,1
Tř.9- Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	607	18,7
Tř.0- Příslušníci armády	5	0,2
Celkem	3246	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na Táborsku za rok 2006

Nejvíce evidovaných uchazečů je v profesích prodavači, sekretáři a sekretářky, pomocníci a uklízeči, pomocní montážní a manipulační dělníci.

6.3.3. Tok nezaměstnanosti

Během roku 2006 se úřadu práce Tábor podařilo umístit v průměru 19 % uchazečů, 58 % uchazečů si našli práci sami, 8 % uchazečů bylo vyřazeno z evidence pro maření spolupráce a 15 % tvoří skupinu uchazečů ostatních, např. byli vyřazeni z evidence úřadu práce z důvodu změny trvalého bydliště, nároku na důchod, péče o dítě. [10] Tok zaměstnanosti zobrazuje tabulka č. 8 v příloze.

6.3.4. Hlavní skupiny ohrožené nezaměstnaností

1) Dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání

Velký problém je stále se prohlubující dlouhodobá nezaměstnanost. Průměrná evidence uchazečů o zaměstnání ve 4.čtvrtletí 2005 je 310 dnů, k 31.12.2006 tento údaj dosahoval hodnoty 364 dnů. Jedním z důvodů je stále ještě přetrvávající malý rozdíl mezi sociálními dávkami a minimální mzdou, skladba volných pracovních míst, vzdělanostní struktura uchazečů, špatná dopravní obslužnost, nedostatek pracovních příležitostí pro občany se ZPS a ztráta pracovních návyků. V následující tabulce č. 3 je zobrazeno porovnání délky evidence na ÚP v Táboře v letech 2005 a 2006.

Tab. č. 3 - Uchazeči dle délky evidence na ÚP

Délka evidence	K 31.12. 2005		K 31.12. 2006	
	absolutní	v %	absolutní	v %
do 3 měsíců	1306	37,3	1136	35,0
3 - 6 měsíců	755	21,6	620	19,1
6 - 9 měsíců	381	10,8	321	9,9
9 - 12 měsíců	244	7,0	253	7,8
12 - 24 měsíců	406	11,6	462	14,2
nad 24 měsíců	409	11,7	454	14,0
Celkem	3501	100	3246	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na Táborsku za rok 2006

2) Osoby se ZPS

Celkový počet v roce 2006 byl průměrně 535 zaevidovaných uchazečů se ZPS, tj. 15,8% z celkového počtu uchazečů. Tento počet se oproti roku 2005 navýšil, hodnota v roce 2005 byla průměrně 501 uchazečů, tj. 14,9% z celkového počtu uchazečů.

3) Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Tuto skupinu tvoří především řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, servírky, krejčí, švadleny, zedníci, hlídači, opraváři zemědělských strojů, prodavači v obchodech a zámečníci.

4) Uchazeči vyšších věkových kategorií

Tato skupina uchazečů nalézá uplatnění na trhu práce s většími problémy. Důkazem toho je, že k 31.12.2006 evidoval úřad práce 1 543 uchazečů ve věku nad 40 let (47,5%) a nad 50 let 887 uchazečů (27,3%) z celkového počtu nezaměstnaných. Dalším důkazem je, že uchazečů ve věkové skupině 50 až 54 let je na úřadě práce největší podíl (14,4%). [10]

5) Absolventi a mladiství

Vysoké počty vycházejících žáků a studentů tvoří významnou skupinu, která se svým dlouhodobým procesem zařazování na trh práce stává skupinou ohroženou nezaměstnaností. V roce 2006 evidoval úřad práce v Táboře průměrně 189 uchazečů absolventů a mladistvých, tj. 8,5% z celkového počtu evidovaných uchazečů.

6) Ženy

Tato skupina je ohrožena zvýšenou nezaměstnaností. Důkazem toho je, že téměř ve všech ohrožených skupinách mají majoritní zastoupení ženy. Ty mají rovněž trvale vyšší míru nezaměstnanosti než muži. V roce 2006 se ženy na Táborsku na celkovém počtu uchazečů podílely v průměru 54,1 %. V této rizikové skupině nalézají nejhůře uplatnění na trhu práce ženy po návratu z mateřské dovolené, matky s dětmi do 5 let a matky samoživitelky. [10]

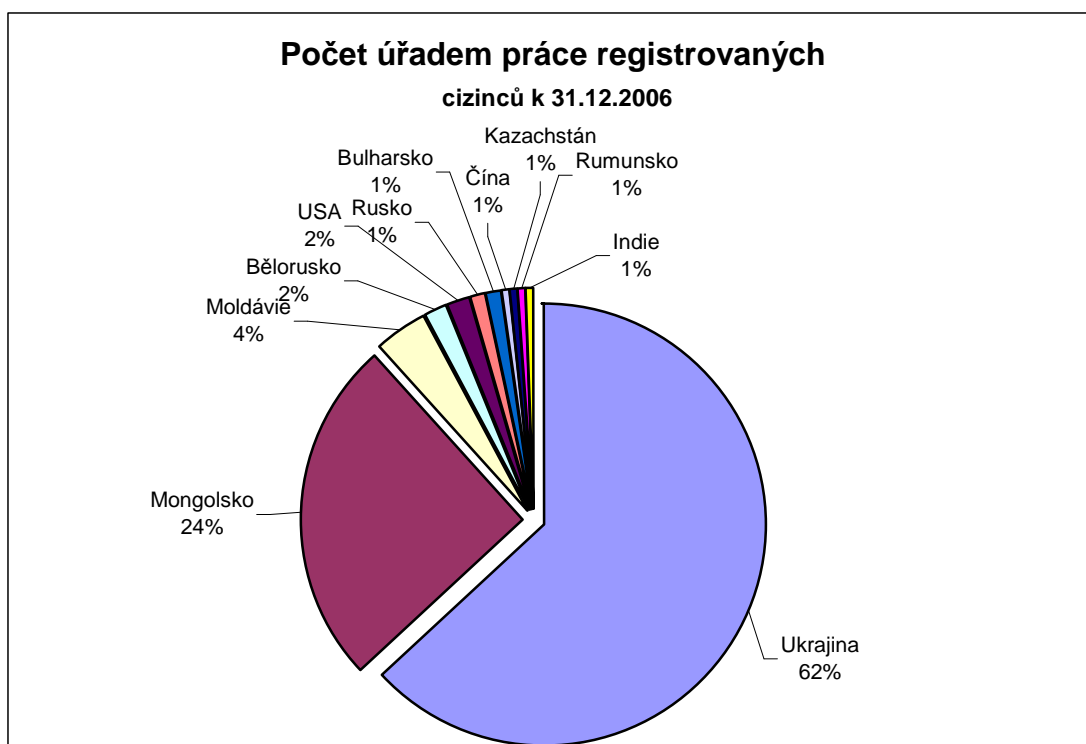
6.4. Cizinci na trhu práce

K 31.12.2006 má v regionu Tábor platné povolení k zaměstnání celkem 179 cizinců, což představuje pokles o 59 cizinců oproti stejnému období roku 2005. Tento pokles je způsoben vstupem zemí do EU nebo získáním trvalých pobytů v ČR. Občanů EU, EHP a Švýcarska je k tomuto datu registrováno 473, což je o 95 občanů více v porovnání s loňským rokem a rovněž přibylo cizinců s trvalým pobytem o 63.

Nejvíce cizinců pracuje v profesích šička, chovatel skotu, montážní dělníci, dřevozpracující a lesní dělníci, dělníci v potravinářské výrobě a další. Sloveňští občané pracují nejčastěji jako stavební a strojírenští dělníci. V počtu platných povolení vydaných cizincům dlouhodobě dominují pracovníci z Ukrajiny následovaní pracovníky z Mongolska.

V následujícím grafu je zobrazen počet úřadem práce registrovaných cizinců k 31.12.2006 a stát jejich původu.

Graf č. 3 – Cizinci registrovaní úřadem práce k 31.12.2006



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na Táborsku za rok 2006

6.5. Kontrolní činnost ÚP

Kontrolní oddělení Úřadu práce v Táboře provádí kontroly dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů, jejichž místo výkonu práce je na území okresu Tábor.

V rámci plánovaných kontrol je kontrolováno dodržování pracovněprávních předpisů, dodržování mzdových, případně platových předpisů včetně kontroly minimálních mzdových předpisů, plnění dohod při poskytování finančních prostředků úřadem práce, povinnost plnění povinného podílu zaměstnávat občany se ZPS a přepočít průměrných čistých výdělků pro potřeby úřadu práce.

Oddělení aktivní politiky zaměstnanosti sleduje plnění podmínek zakotvených v jednotlivých dohodách. V těchto případech spočívají shledané nedostatky především v tom, že zaměstnavatel nenahlašuje rozhodné skutečnosti úřadu práce v dohodnutých termínech. Velký podíl prováděných kontrol vyžaduje stále narůstající agenda spojená se zaměstnáváním osob se ZP. Zde je nejčastěji vyskytujícím se nedostatkem absence platných rozhodnutí o přiznání OZP ze strany OSSZ a nesprávně provedený výpočet průměrného přepočteného počtu pracovníků se zdravotním postižením a těžkým

zdravotním postižením. Dále se provádějí kontroly u osob, kterým byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti a u zaměstnavatelů, kterým je poskytován příspěvek na mzdu.

Během roku 2006 bylo provedeno celkem 190 kontrol zaměřených na dodržování zákona o zaměstnanosti u zaměstnavatelů, z toho 101 cílených, 4 vnitřní, 73 dílčích a 12 finančních kontrol. Na kontrolu zaměstnávání cizinců bylo zaměřeno 18 kontrol. Na základě upozornění občanů bylo provedeno 45 kontrol. Bylo uděleno 11 hmotně právních pokut v celkové výši Kč 372 000,-. [10]

6.6. Aktivní politika zaměstnanosti

Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti byly v roce 2006 o 6 502 tis. Kč vyšší než v roce 2005, což bylo způsobeno zvýšením výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti. Naopak výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) se snížily a jejich podíl na celkových výdajích poklesl o 3,6 % oproti roku 2005. [10]

Tabulka č. 4 - Výdaje na politiku zaměstnanosti (zaokrouhleno v tis. Kč)

Položka	31.12.2005	31.12.2006
Výdaje na politiku zaměstnanosti celkem	89 738	96 240
z toho: pasivní politika zaměstnanosti (PPZ)	68 995	77 491
aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	20 743	18 749
Podíl APZ na politice zaměstnanosti v %	23,1	19,5

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na Táborsku za rok 2006

Z výše uvedené tabulky č. 4, která porovnává výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2005 a 2006, je patrné, že celkové výdaje stoupají.

Tabulka č. 5 - Výdaje na zabezpečení problematiky zaměstnanosti na Táborsku v tis. Kč

Nástroj APZ	k 31.12.2006
Společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatelů - zřízená	0
- vyhrazená	6 137
Společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem výkonu SVČ	577
Veřejně prospěšné práce	3 499
Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna - zřízení	907
- částečná úhrada provozních nákladů	1 592
Rekvalifikace	3 370
Cílené programy dle §120 zákona o zaměstnanosti	538
Ostatní (překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, na dopravu, BD)	2 129
Celkem APZ	18 749

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na Táborsku za rok 2006

Ve výše uvedené tabulce č. 5 jsou zobrazeny výdaje na zabezpečení jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na Táborsku v roce 2006.

Z uvedeného přehledu je patrné, že nejvyšší výdaje z rozpočtu APZ byly v roce 2006 čerpány ve formě příspěvků na mzdové náklady zaměstnavatelům, kteří přijmou do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, na tzv. vyhrazená společensky účelná pracovní místa. Tento nástroj je nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti.

Druhou nejvyšší položku ve výdajích na APZ představovaly příspěvky na mzdové náklady vytvořených pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací a výdaje na úhradu nákladů vzdělávacím zařízením na rekvalifikační kursy.

Významnou položkou, co do objemu vynaložených finančních prostředků z rozpočtu na APZ, byly příspěvky na zřízení a provoz chráněných pracovišť pro osoby se zdravotním postižením.

Účelově určené finanční prostředky v rámci cílených programů dle §120 zákona o zaměstnanosti byly čerpány na regionální projekt „Příležitost – Integrace – Prevence“, který se týkal vytvoření pracovních míst asistentů k integrovaným dětem ve školách. Tento projekt probíhal od září 2005 do 30.6.2006. [10]

6.6.1. Plnění cílů APZ

Na základě Oznámení č.40/2005 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2006 bylo jako cíl APZ stanoveno zaměření se na rizikové skupiny nezaměstnaných a jejich procentuelní zařazení do programů APZ.

Jedná se o tyto rizikové skupiny nezaměstnaných:

- mladí do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- starší 50 let věku,
- dlouhodobě nezaměstnaní (v evidenci déle než 6 měsíců).

V tabulce č. 6 je zpracován přehled o uchazečích zařazených do programů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2006.

Tabulka č. 6 - Uchazeči zařazení do programů APZ v roce 2006

Umístění uchazeči	Celkem	Nástroje APZ (bez rekvalif.)	Rekvalifikace	Skutečnost v %	Cíl v %
Celkem	864	345	519		
z toho					
Fyzické osoby do 25 let	220	114	106	25,5	30
Fyzické osoby starší 50 let	118	47	71	13,7	25
Dlouhodobě nezaměstnaní	398	167	231	46,1	20

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na Táborsku za rok 2006

Z tabulky vyplývá, že cíle APZ jako celku, tj. při použití všech nástrojů APZ, se v roce 2006 podařilo naplnit pouze u uchazečů s dlouhodobou evidencí a téměř u rizikové skupiny osob do 25 let věku. Cíl se naopak nepodařilo naplnit u kategorie uchazečů nad 50 let věku.

Naplnit cíl umístit v rámci aktivní politiky zaměstnanosti 30 % fyzických osob do 25 let věku se podařilo na 25,5%. Tito uchazeči jsou umísťováni hlavně na vyhrazená společensky účelná pracovní místa, na kterých si zaměstnavatelé, především absolventy škol, zapracovávají dle svých představ a absolventi mají tak možnost získat potřebnou praxi na trhu práce a začlenit se do pracovního procesu. Téměř polovina uchazečů z této cílové skupiny prošla rekvalifikačními kursy.

Nejméně se podařilo naplnit cíl v umísťování fyzických osob starších 50 let věku. Důvodem této situace je rozpor mezi neadekvátním vzděláním těchto uchazečů vzhledem k pozicím, na kterých chtějí pracovat (nesplňují specifické požadavky zaměstnavatele – jazykové, znalost práce na PC apod.), a pozice, pro které mají vzdělání a vědomostní předpoklady, zastávat nechtějí. To se projevuje i na typu nástrojů APZ, na které jsou tyto uchazeči umísťováni. Zatímco v rámci veřejně prospěšných prací tvoří tato skupina téměř třetinu z celkového počtu umísťovaných uchazečů, u vyhrazených společensky účelných pracovních míst pouze desetinu. V těchto případech je vhodné přistupovat k rekvalifikačním kursům, jejichž absolvování zlepší pozici těchto uchazečů na trhu práce.

Z tabulky č. 6 je zřejmé, že zatímco počet umístěných uchazečů z cílových skupin je procentuelně velkým dílem zastoupen v rámci nástroje rekvalifikace, v absolutním vyčíslení počtu uchazečů umístěných na nástroje APZ je v rekvalifikacích pouze třetina z cílové skupiny fyzických osob do 25 let a nad 50 let. V souhrnném výsledku tato skutečnost snižuje konečné naplnění jednotlivých cílů. Ovšem má to své opodstatnění, právě uchazeči v produktivním věku kategorie 26-49 let se tímto způsobem musí přizpůsobovat požadavkům trhu práce a zvyšovat tak možnost svého uplatnění.

Je třeba též podotknout, že v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou umisťováni i další skupiny uchazečů, kterým je třeba věnovat zvýšená péče. Jedná se především o osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let a další, kteří mají specifické problémy. [10]

6.6.2. Veřejně prospěšné práce

V roce 2006 bylo na Táborsku vytvořeno celkem 60 míst na veřejně prospěšných pracích a umístěno na nich bylo 52 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu uchazečů umístěných na VPP bylo 14 v evidenci déle než 6 měsíců. Na VPP bylo ve sledovaném období umístěno 22 uchazečů ve věku nad 50 let a 11 uchazečů ve věku do 25 let a absolventů vysokých škol ve věku do 30 let.

Dohody o vytvoření veřejně prospěšných prací byly uzavírány především s městy, obcemi a právními subjekty.

Na VPP bylo v roce 2006 celkem vyčerpáno 3 499 000,- Kč včetně závazků z minulého období. [10]

6.6.3. Společensky účelná pracovní místa

V roce 2006 bylo na Táborsku vytvořeno celkem 131 nových společensky účelných pracovních míst a všechna tato místa byla obsazena uchazeči ÚP Tábor. Z celkového počtu uchazečů umístěných na SÚPM bylo 90 v evidenci déle než 6 měsíců. Na SÚPM bylo ve sledovaném období umístěno 19 uchazečů ve věku nad 50 let a 93 uchazečů ve věku do 25 let a absolventů vysokých škol ve věku do 30 let.

Na SÚPM bylo v roce 2006 celkem vyčerpáno 6 137 000,- Kč včetně závazků z minulého období.

Do společensky účelných pracovních míst se od 1.10.2004 zahrnují i odborné praxe absolventů škol a získávání kvalifikace mladistvých, tzn. že zaměstnanci mohou absolventy škol a mladistvé zaměstnat v rámci SÚPM. V tomto případě částečně přispívá ÚP v Táboře na mzdu po dobu 12 měsíců. Příspěvek na mzdu se pohybuje ve výši 3 500,- - 4 000,- Kč.

Na veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa je prioritou obsazovat osoby mladší 25 let a absolventy vysokých škol do 30 let, dále osoby starší 50 let a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče.

6.6.4. Podpora zdravotně postižených občanů

V roce 2006 bylo na Tábořsku zřízeno 9 pracovních míst v chráněné dílně a byl poskytnut finanční příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na provoz chráněných dílen ve výši 1 592 000,- Kč

Náklady na zřízení pracovního místa a chráněné pracovní dílny v roce 2006 byly ve výši 907 000,- Kč

6.6.5. Rekvalifikace

Rekvalifikační kurzy jsou zabezpečovány především pro problémové skupiny uchazečů o zaměstnání, tj. dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči z oblastí s vysokou mírou nezaměstnanosti, lidé s nevhodnou kvalifikací pro současný trh práce.

Nejčastěji poskytované rekvalifikační kurzy z celkového počtu 59 kurzů v roce 2006 byly svářečské kurzy, základy PC, obchodní korespondence na PC, masér. Rekvalifikaci v roce 2006 ukončilo celkem 488 uchazečů a zájemců o zaměstnání, z toho úspěšně 464. Počet uchazečů a zájemců zařazených do rekvalifikací během roku bylo 518, z toho 65 uchazečů se zdravotním postižením a 22 absolventů škol. Po rekvalifikaci bylo umístěno 274 uchazečů o zaměstnání.

Na rekvalifikace bylo k 31.12.2006 celkem vyčerpáno 3 370 000,- Kč. [10]

6.7. Analýza problémových skupin na Tábořsku

Na regionálním trhu práce dlouhodobě nedochází k uspokojení nabídky pracovní síly, protože existuje nesourodost mezi charakterem pracovního místa a kvalifikačními a dovednostními předpoklady lidských zdrojů. Ze všech evidovaných uchazečů se vyprofilovávají skupiny uchazečů, kteří mají nějakým způsobem zkomplikováno uplatnění na trhu práce. Jedná se o cílové skupiny uchazečů, na které je potřeba zaměřit aktivní politiku zaměstnanosti.

Skupinu „Dlouhodobě evidovaní uchazeči“ tvoří uchazeči evidovaní déle než 6 měsíců. Průměrný podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů v roce 2006 činí 45,9%, což představuje v průměru 1557 dlouhodobě nezaměstnaných. V roce 2005 činil 42,9% a tedy 1442 dlouhodobě nezaměstnaných. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných se v posledních letech pohybuje nad hodnotou 40% z celkové nezaměstnanosti.

Mezi skupiny ohrožené zvýšenou nezaměstnaností patří osoby se zdravotním postižením. Zdravotní stav této skupiny uchazečů je bariérou v uplatnitelnosti na trhu práce, zvláště v regionu s vysokým zastoupením průmyslové výroby. Průměrný počet evidovaných osob se ZP činí 535 a zvýšil se oproti roku 2005 o 34, což představuje nárůst o 0,9 procentních bodů. Počet volných míst určených pro tuto specifickou skupinu nezaměstnaných je stále velmi nízký.

Mezi další skupiny ohrožené nezaměstnaností patří absolventi škol. Počet uchazečů v této skupině kolísá v průběhu roku, nejvyššího počtu dosahuje pravidelně v měsících červen až září, kdy dochází ke kulminaci nových příchozích absolventů škol do evidence úřadu práce. V roce 2006 došlo ke snížení počtu nezaměstnaných absolventů oproti roku 2005 v průměru o 135, v relativním vyjádření o 1,1 procentních. Počet pracovních míst vhodných i pro absolventy škol meziročně vzrostl v průměru o 86 volných míst. Vzhledem k nulové praxi absolventů projevují zaměstnavatelé o absolventy nízký zájem, čemuž odpovídá i malá nabídka volných pracovních míst určených pro absolventy a mladistvé. Největší počet absolventů má střední odborné vzdělání. Absolventi projevují největší zájem pracovat v administrativě. Nejvíce absolventů eviduje úřad práce v oboru kuchař-číšník, elektrotechnika, elektronika a ekonomické obory.

Nejproblémovější však je skupina uchazečů starších 50 let. Tato skupina uchazečů stále narůstá. K 31.12.2006 bylo na Táborsku evidováno z celkového počtu nezaměstnaných 887 uchazečů (27,3%) starších 50 let. Tyto osoby se velice špatně „smiřují“ se ztrátou zaměstnání a zároveň jejich přizpůsobivost novému zaměstnání je velice nízká, dále také to, že zaměstnavatelé při výběru nových zaměstnanců dávají přednost mladšímu uchazeči před starším. [10]

6.8. Projekty ESF na Táborsku

Od začátku roku 2006 probíhají na úřadě práce tři projekty realizované ve spolupráci s ESF Najdi si práci v Jihočeském kraji a Příprava na práci v Jihočeském kraji. První informační schůzky k projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji se uskutečnily v listopadu 2006.

6.8.1. Najdi si práci v Jihočeském kraji

Projekt má pomoci zvoleným cílovým skupinám především k co nejrychlejšímu návratu na trh práce a to takovými aktivitami, které bezprostředně oživí a zvýší atraktivnost osob těchto cílových skupin pro jejich stávající, či potenciální zaměstnavatele. Cílové skupiny do projektu byly vybírány z evidence uchazečů o zaměstnání úřadu práce, ze zájemců o zaměstnání evidovaných na úřadu práce a ze zájemců, které získá sdružení firem KP projekt s.r.o. a Bedex s.r.o. [12]

Z hlediska osob evidovaných na ÚP jako uchazeči o zaměstnání se jedná o tyto **cílové skupiny**:

- **18 – 24 let**, délka evidence do 6 měsíců (do 183 dnů v členění na muže a ženy)
- **25 – 39 let**, délka evidence do 8 měsíců (do 244 dnů v členění na muže a ženy)
- **nad 39 let**, délka evidence do 6 měsíců (do 183 dnů v členění na muže a ženy)

Aktivity projektu:

- realizace motivačně vzdělávacích kurzů s komponentou IT a BOZP v rámci všech okresů Jihočeského kraje pro cca 1000 osob
- realizace následných krátkodobých a střednědobých rekvalifikačních kurzů dle zadání pro cca 500 osob (vybraných z absolventů motivačně vzdělávacích kurzů)
- zprostředkování zaměstnání účastníkům kurzů - pro 350 osob
- poskytování individuálního poradenství účastníkům projektu pro cca 1000 osob
- poskytování příspěvků přímé podpory účastníkům projektu (tj. Příspěvky na zajištění péče o děti předškolního věku nebo o osoby závislé, Příspěvek na dopravu (jízdné) a Mzdový příspěvek)
- logistické zabezpečení
- realizace publicity plnění této veřejné zakázky [12]

6.8.2. Příprava na práci v Jihočeském kraji

Hlavními cíli projektu je pomoci osobám sociálně vyloučeným nebo ohroženým sociálním vyloučením zlepšit jejich situaci na trhu práce do takové míry, že většina z nich nebude nadále závislá na sociálních dávkách a aktivně se zapojí do procesu hledání práce a dodat některé základní vědomosti a dovednosti s cílem zvýšit reálné možnosti účastníků uplatnit se na trhu práce. Tyto možnosti jsou u osob s nízkým vzděláním velmi omezené.

Díličními cíli projektu je zvýšit motivaci a připravenost sociálně vyloučených osob přijmout a udržet si práci, identifikovat a minimalizovat překážky v přístupu na trh práce, zprostředkovat pracovní zkušenosti sociálně vyloučeným osobám a umístit sociálně vyloučené osoby na pracovní místa.

Aktivitami projektu jsou přípravné činnosti, které slouží k vytvoření předpokladů pro realizaci ostatních činností (byly již dokončeny), dále činnosti pořádané pro cílové skupiny projektu (Výběry účastníků do projektu, Informační schůzky, Poradenství pro volbu rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání, Rekvalifikační kurz Základy obsluhy PC (počítače), Profesní příprava), činnosti spojené s publicitou projektu a činnosti související s řízením a realizací projektu. Všechny popsané aktivity v rámci projektu probíhají současně a neustále. Aktivity určené cílovým skupinám (účastníkům projektu) se budou 2 až 3 krát opakovat za dobu trvání projektu. [13]

Do projektu se mohou zapojit nezaměstnaní se zdravotním postižením v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců, nezaměstnaní nad 40 let věku bez vzdělání nebo se základním vzděláním v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců nebo osoby do 25 let bez vzdělání nebo se základním vzděláním, sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením. [13]

6.8.3. Návrat do práce v Jihočeském kraji

Projekt Návrat do práce v Jihočeském kraji byl připraven Úřadem práce v Českých Budějovicích v souladu s Operačním programem Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) a na něj navazujícím Dodatkem k programu, vypracovanými Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) jako nástroj pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie (EU). [14]

Hlavním cílem je napomáhání odstraňování bariér trhu práce, rozšíření nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a napomáhání v získání zaměstnání a zvyšování zaměstnatelnosti cílových skupin.

Projekt byl zahájen na podzim roku 2006 a termín pro ukončení projektu je stanoven na rok 2008.

Aktivitami projektu je zajištění motivačně vzdělávacích kurzů s komponentou IT a BOZP v rámci všech okresů Jihočeského kraje pro cca 600 osob, zajištění krátkodobých a střednědobých rekvalifikačních kurzů pro cca 400 osob, zprostředkování zaměstnání účastníkům kurzů, poskytování individuálního poradenství účastníkům projektu pro cca 600 osob, poskytování příspěvků přímé podpory účastníkům projektu (tj. Příspěvky na zajištění péče o děti předškolního věku nebo o osoby závislé, Příspěvek na dopravu (jízdné) a Mzdový příspěvek), logistické zabezpečení a realizace publicity plnění této veřejné zakázky.

Cílovými skupinami z hlediska osob evidovaných na ÚP jako uchazeči o zaměstnání jsou:

- Nezaměstnaní 18-24 let, délka evidence nad 6 měsíců (nad 183 dnů)
Tyto osoby jsou většinou absolventi. Při výběrech je nutné dbát na rovnoměrné zastoupení mužů a žen v projektu, samozřejmě s ohledem na vhodné typy rekvalifikačních kurzů.
- Nezaměstnaní 25-39 let, délka evidence nad 8 měsíců (nad 244 dnů)
Při výběrech je nutné dbát na rovnoměrné zastoupení mužů a žen v projektu, samozřejmě s ohledem na vhodné typy rekvalifikačních kurzů.
- Nezaměstnaní nad 39 let, délka evidence nad 6 měsíců (nad 183 dnů). [14]

6.8.4. Účast uchazečů a zájemců o zaměstnání v projektech ESF

Obecně lze říci, že úspěšnější byl průběh projektu Najdi si práci v Jihočeském kraji z několika důvodů. Tento projekt je určen pro uchazeče, kteří jsou krátkodobě v evidenci ÚP, chtějí a jsou ochotni spolupracovat a aktivně se účastnit projektu a činností s ním spojených. Další výhodou je přítomnost okresní asistentky v místě konání projektu a širší nabídka rekvalifikačních kurzů.

Cílová skupina projektu Příprava na práci byla velice problematická, uchazeči odmítali kurzy profesní přípravy, většina absolvovala pouze kurz základů PC. Ti, kteří byli zařazeni do kurzu profesní přípravy, ve většině případů doložili doklad o pracovní neschopnosti a kurz i projekt předčasně ukončili. Minimum účastníků projektu se zaměstnalo a pokud ukončili evidenci, tak to bylo z důvodu sankčního vyřazení.

Projekt Návrat do práce má také své specifikum a tím jsou přísliby míst pro účastníky projektu. Projekt je určen pro uchazeče, kteří jsou dlouhodobě v evidenci.

Následující tabulka zobrazuje účast uchazečů a zájemců o zaměstnání na výše uvedených projektech realizovaných v okrese Tábor. [10]

Tabulka č. 7 - Účast uchazečů a zájemců o zaměstnání v projektech ESF

Projekt	Cyklus	Schůzka	Pozváno	Vstoupilo do projektu	Odmítlo zařazení do projektu	Zařazeno do rekvalifikace	Absolvovalo rekvalifikaci	Zaměstnáno
Najdi si práci	I.	1.	28	30	15	19	19	19
		2.	27					
	II.	3.	18	24	7	9	9	15
		4.	17					
	III.	5.	21	14	21	9	9	9
		6.	23					
	IV.	7.	22	15	12	12	12	4
		8.	17					
	V.	9.	30	26	18	21	1 (ostatní RK probíhají)	3
		10.	26					
	VI.	11.	25	22	22	6 (ostatní čekají na RK)	5	3
		12.	23					
	VII.	13.	28	11	7	čekají na RK		1
Příprava na práci	I.	1.	50	28	6	PC-28/Profesní příprava-17	PC-27/Profesní příprava-9	1
		2.	34					
	II.	3.	29	35	13	PC-32/Profesní příprava-15	PC-30/Profesní příprava-1 (kurzy probíhají)	3
Návrat do práce	I.	1.	24	19	23			1
		2.	24					
		3.	19					

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce na Táborsku za rok 2006

ZÁVĚR A DOPORUČENÍ

Nezaměstnanost v regionu Tábor byla ve srovnání s rokem 2005 vyšší. Průměrně bylo měsíčně v evidenci o 49 uchazečů více než v roce 2005 a průměrná měsíční míra nezaměstnanosti byla svou hodnotou 5,87% o 0,03% vyšší. Byla pod průměrnou hodnotou Jihočeského kraje (5,97%) i České republiky (8,08%). Míra nezaměstnanosti měla pozvolný klesající trend, v polovině roku došlo k mírnému navýšení, ale od 3.čtvrtletí měla opět klesající charakter, k nárůstu došlo až na konci sledovaného období.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti měla hodnotu 6,76% v měsíci lednu, naopak nejnižší míra nezaměstnanosti činila 5,06% v měsíci listopadu 2006.

Ve sledovaném období bylo průměrně nově evidováno na úřadu práce 508 uchazečů. V prosinci 2006 bylo evidováno celkem 3246 uchazečů o zaměstnání, což je o 255 uchazečů méně než v prosinci roku 2005.

Na úřad práce nahlašovali zaměstnavatelé měsíčně v průměru 765 volných pracovních míst, z toho bývá cca 150 míst spojeno se zaměstnáváním cizích státních příslušníků. Nabídka volných míst vzrostla tedy oproti roku 2005 průměrně o 69 míst.

Nabídka evidovaných uchazečů o zaměstnání značně převyšuje poptávku zaměstnavatelů po pracovních silách. Na jedno volné pracovní místo v průměru připadalo měsíčně 4,8 evidovaných uchazečů, což je méně než v roce 2005 - 5,1 uchazečů. Zájem zaměstnavatelů o osoby se ZP zůstává rovněž minimální.

Velice neuspokojivá je neustále se prohlubující dlouhodobá nezaměstnanost, tj. evidence uchazečů delší než 6 měsíců. Tento fakt dokresluje i průměrná délka nezaměstnanosti. K 31.12.2004 byla 283 dní, k 31.12.2005 byla 310 dnů a k 31.12.2006 tento údaj dosahoval hodnoty 364 dní. Tento ukazatel má neustále se zvyšující tendenci.

Zvýšenou pozornost je nutné věnovat také skupině osob starších 50 let, jejichž podíl mezi uchazeči o zaměstnání v průměru vzrostl oproti roku 2005 o 2,8 procentních bodů.

Ve srovnání s ostatními regiony v České republice se Tábor řadí mezi regiony s nejnižší mírou nezaměstnanosti. K 31.12.2006 byl podle výše míry nezaměstnanosti na 18. místě.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly ve sledovaném období uplatněny u 192 uchazečů o zaměstnání, tj. o 2 uchazeče méně než v roce 2005. Na zabezpečení

problematiky zaměstnanosti bylo vyplaceno celkem od počátku roku 96 240 tis. Kč včetně závazků z roku 2005, tj. o 6 502 tis. Kč více než k 31.12.2005. Z toho bylo použito na pasivní politiku zaměstnanosti 77 491 tis. Kč a na aktivní politiku 18 749 tis. Kč. Nejvyšší výdaje z rozpočtu APZ byly v roce 2006 čerpány ve formě příspěvků na mzdové náklady zaměstnavatelům, kteří přijmou do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, na tzv. společensky účelná pracovní místa (6137 tis. Kč). Tento nástroj je nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Druhou nejvyšší položku ve výdajích na APZ představovaly příspěvky na mzdové náklady vytvořených pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací (3 499 tis. Kč), dále výdaje na úhradu nákladů vzdělávacím zařízením na rekvalifikační kurzy (3 370 tis. Kč), na úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny (1 592 tis. Kč) a na zřízení CHPM a CHPD (907 tis. Kč).

Jako řešení pro boj s nezaměstnaností v České republice se mi jeví **efektivní využívání všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a také rozšíření nabídky aktivní politiky zaměstnanosti o nové nástroje**. Je také důležité používání nástrojů APZ vyšším počtem zaměstnavatelů. Tím se zvýší počet osob zařazených do programů APZ při zachování pravidel účelnosti a efektivnosti vynaložených prostředků.

Protože stále roste dlouhodobá nezaměstnanost nejen na Táborsku, ale v celé České republice, je důležité včas realizovat preventivní opatření vedoucí ke **zkrácení průměrné délky evidence uchazečů o zaměstnání**. Toho by se mohlo dosáhnout pomocí zvýšení efektivity zprostředkovatelských a poradenských služeb a také prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Pro uplatnění všech skupin na trhu práce je důležité **zvyšování kvalifikační úrovně v oblasti informačních a komunikačních technologií**, je nutné také zvyšovat své vzdělání např. různými jazykovými kurzy. Je důležité sladit vzdělávací systém s požadavky trhu práce. K tomu je nutná vzájemná spolupráce a komunikace mezi úřady práce, zaměstnavateli, zaměstnanci, vzdělávacími institucemi, neziskovými organizacemi a kraji.

Řešení většiny problémů spojených s nezaměstnaností vyžaduje komplexní a provázaná řešení zahrnující více oblastí veřejné politiky tak, jak to předpokládá Evropská strategie zaměstnanosti. Důležitá role aktivní politiky zaměstnanosti a úřadů práce je

v České republice nezastupitelná a klíčová. To platí pro zlepšení šancí znevýhodněných skupin na trhu práce a také pro snížení nezaměstnanosti. Do budoucna je také potřeba se dokonale seznámit s Evropským sociálním fondem a využívat možnosti čerpání finančních prostředků z tohoto fondu k řešení problémů vzniklých na trhu práce.

SUMMARY

The biggest problem of any market is its imbalance; such an imbalance in the labour market is called unemployment.

The aim of my dissertation is to analyse the labour market in Tábor region, i.e. to assess job opportunities and employment and/or unemployment development and to propose possible solutions resulting in an unemployment decrease.

Controlled interviews with the staff of the Tábor Labour Office, the Internet, the Czech Statistical Office information, specialized literature, regulations and laws and annual reports on the situation in the labour market in Tábor were the main information sources for my dissertation.

My dissertation contributes to the situation with recommendations regarding an improvement of the labour market in Tábor region, which are based on the data established in my dissertation.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] Jírová, H.: Trh práce a politika zaměstnanosti, Vysoká škola ekonomická Praha 1999.
- [2] Němec, O.: Lidské zdroje na trhu práce, Vysoká škola ekonomická Praha 2002.
- [3] Halásková, R.: Trh práce a politika zaměstnanosti, Ostravská univerzita Ostrava, Ostrava 2001
- [4] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- [5] Ing. Knoll, O. CSc.: Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 1993.
- [6] Webové stránky <http://www.esfcr.cz>.
- [7] Webové stránky <http://strukturalni-fondy.cz>.
- [8] Webové stránky <http://www.euractiv.cz>.
- [9] Webové stránky <http://www.equalcr.cz>.
- [10] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006, Ing. Dagmar Kulvaitová a kolektiv.
- [11] Webové stránky <http://www.tabor.cz>.
- [12] Webové stránky <http://www.najdisipraci.cz>.
- [13] Webové stránky <http://www.pripravanapraci.cz>.
- [14] Webové stránky <http://www.navratdoprace.cz>.
- [15] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR <http://www.mpsv.cz>.
- [16] Webové stránky <http://www.czso.cz>.
- [17] Webové stránky <http://www.business.center.cz>.

PŘÍLOHY

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	- Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	- Česká republika
EAGGF	- Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu
EQUAL	- Program Iniciativy Společenství
ERDF	- Evropský fond regionálního rozvoje
ESF	- Evropský sociální fond
EU	- Evropská unie
FIFGH	- Finanční nástroj na podporu rybolovu
HDP	- Hrubý domácí produkt
JPD3	- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu
MN	- Míra nezaměstnanosti
MPSV	- Ministerstvo práce a sociálních věcí
NUTS	- Nomenklatura územních statistických jednotek
PPZ	- Pasivní politika zaměstnanosti
CHPM	- Chráněná pracovní místa
CHPD	- Chráněné pracovní dílny
OP LZZ	- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP VK	- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
OSVČ	- Osoba samostatně výdělečně činná
ROP	- Regionální operační program
SF	- Strukturální fondy
SOP	- Sektorový operační program
SÚPM	- Společensky účelná pracovní místa
ÚP	- Úřad práce
VPM	- Volné pracovní místo
VPP	- Veřejně prospěšné práce
ZPS	- Změněná pracovní schopnost
RDP	- Národní rozvojové plány
RP	- Rozvojové partnerství
OP PA	- Operační program Praha Adaptabilita

- EHP - Evropský hospodářský prostor
- OSSZ - Okresní správa sociálního zabezpečení
- ADAPT - Iniciativa společenství ESF v letech 1994 – 1999
- ESZ - Evropská strategie zaměstnanosti

TABULKY A GRAFY

- Příloha č. 1 Vývoj zaměstnanosti na Táborsku
- Příloha č. 2 Vývoj počtu uchazečů podle pohlaví
- Příloha č. 3 Porovnání uchazečů o zaměstnání podle věku
- Příloha č. 4 Nabídka a poptávka na trhu práce Táborska z hlediska kvalifikační struktury
- Příloha č. 5 Vývoj počtu volných pracovních míst

Příloha č. 1

Tabulka č. 8 – Vývoj zaměstnanosti na Tábořsku

Období	Počet uchazečů	Počet dosažit. uchaz.	Z toho ženy		Z toho pobírající příspěvek v nezam.		Nově evidovaní	Vyřazení uchazeči	Z toho				Míra nezaměstnanosti v %
			abs.	v %	abs.	v %			Umístění úřadem práce	Umístěni jinak	Vyřaze ni podle §30, odst.2	Ostat ní	
I.2006	3869	3590	1914	49,5	1688	43,6	859	489	90	303	18	78	6,76
II.2006	3895	3561	1918	49,2	1714	44,0	453	425	86	241	23	75	6,71
III.2006	3882	3490	1908	49,9	1664	43,5	435	503	94	320	22	67	6,57
IV.2006	3477	3158	1818	52,3	1405	40,4	406	745	122	517	35	71	5,92
V.2006	3287	2998	1784	54,3	1288	39,2	404	593	92	376	30	95	5,62
VI.2006	3253	3030	1814	55,8	1266	38,9	419	446	68	281	36	61	5,68
VII.2006	3402	3211	1945	57,2	1310	38,5	583	429	83	245	35	66	5,98
VIII.2006	3342	3137	1919	57,4	1299	38,9	416	472	94	239	37	102	5,84
IX.2006	3284	3021	1846	56,2	1157	35,2	672	727	122	381	48	176	5,62
X.2006	3083	2800	1735	56,3	1112	36,1	457	654	133	350	66	105	5,20
XI.2006	3044	2729	1709	56,1	1138	37,4	484	518	111	264	65	78	5,06
XII.2006	3246	2973	1769	54,5	1257	38,7	510	308	62	153	21	72	5,52
Průměr 2005	3373	3087	1796	53,4	1332	39,4	537	538	103	311	43	81	5,84
Průměr 2006	3422	3142	1840	54,1	1358	39,5	508	526	96	306	36	87	5,87
Rozdíl 2006-2005	49	55	44	0,7	26	0,1	-29	-12	-7	-5	-7	6	0,03

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006

Příloha č. 2

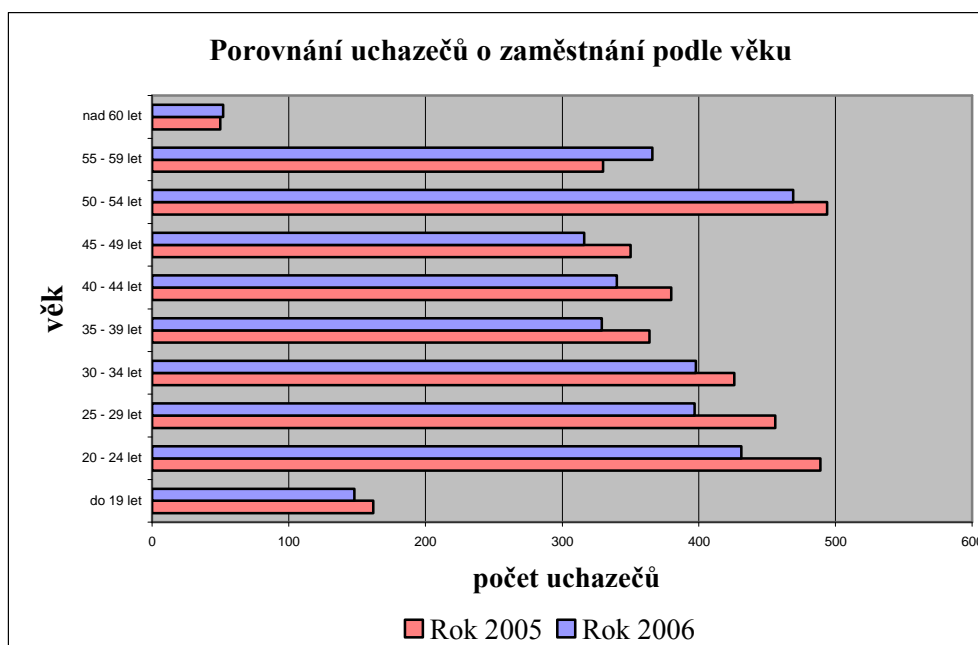
Tabulka č. 9 – Vývoj počtu uchazečů podle pohlaví

Měsíc	Ženy		Muži	
	Počet	% z celku	Počet	% z celku
I.2006	1914	49,5	1953	50,5
II.2006	1918	49,2	1980	50,8
III.2006	1908	49,9	1916	50,1
IV.2006	1818	52,3	1658	47,7
V.2006	1784	54,3	1501	45,7
VI.2006	1814	55,8	1437	44,2
VII.2006	1945	57,2	1455	42,8
VIII.2006	1919	57,4	1424	42,6
IX.2006	1846	56,2	1439	43,8
X.2006	1735	56,3	1347	43,7
XI.2006	1709	56,1	1337	43,9
XII.2006	1769	54,5	1477	45,5

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006

Příloha č. 3

Graf č. 4 – Porovnání uchazečů o zaměstnání podle věku



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006

Příloha č. 4

Tabulka č. 10 - Nabídka a poptávka na trhu práce Tábořska z hlediska kvalifikační struktury

Vzdělání	K 31.12.2005			K 31.12. 2006			Rozdíl 06-05
	Ucha-zeči	Volná místa	Uchaz./1 místo	Ucha-zeči	Volná místa	Uchaz./1 místo	Uchaz./1 místo
Bez vzdělání	29	0	0,0	28	1	28	28
Neúplné základní	8	5	1,6	14	5	2,8	1,2
Základní + prakt. škola	757	207	3,7	757	261	2,9	-0,8
Nižší střední odborné	91	0	0,0	78	1	78	78
Střední odborné (vyučen)	1506	176	8,6	1321	373	3,5	-5,1
Střední nebo SO bez matur. a vyuč.	35	1	35	38	1	38	3
ÚSV vzdělání	100	3	33,3	107	1	107	73,7
ÚSO (vyučení s maturitou)	192	8	24	172	25	6,9	-17,1
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	599	68	8,8	550	76	7,2	-1,6
Vyšší odborné vzdělání	40	2	20,0	33	2	16,5	-3,5
Bakalářské vzdělání	8	0	0,0	9	0	0	0
Vysokoškolské vzdělání	133	42	3,2	137	43	3,2	0
Doktorské vzdělání	3	0	0,0	2	0	0	0
Celkem	3501	433	8,5	3246	718	4,5	-4,0

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006

Tabulka č. 11 – Vývoj počtu volných pracovních míst

Období	Počet volných míst	Nově hlášená volná místa	Nově zrušená místa	Počet uchazečů na 1 volné místo	Volná místa pro osoby se ZP	Volná místa pro absolventy a mladiství
I.2006	473	247	182	8,2	11	26
II.2006	579	236	164	6,7	16	35
III.2006	592	270	260	6,5	16	76
IV.2006	697	300	186	5,0	20	92
V.2006	796	415	335	4,1	14	83
VI.2006	868	313	239	3,8	31	81
VII.2006	871	292	291	3,9	34	90
VIII.2006	839	383	363	4,0	31	110
IX.2006	923	502	435	3,6	59	156
X.2006	924	314	322	3,3	55	167
XI.2006	901	311	341	3,4	67	141
XII.2006	718	179	373	4,5	53	95
Průměr 2005	696	261	289	5,1	6,5	11,4
Průměr 2006	765	314	291	4,8	33,9	96
Rozdíl	69	53	2	-0,3	27,4	84,6

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006