



**Vysoká škola ekonomická v Praze**

**Fakulta managementu v Jindřichově Hradci**

# **Bakalářská práce**

**Pavλίna Kuchařová**

2007

**Vysoká škola ekonomická v Praze**

**Fakulta managementu v Jindřichově Hradci**

*Katedra společenských věd*

# **Politika zaměstnanosti v ČR**

**Vypracovala:**

*Pavλίna Kuchařová*

**Vedoucí bakalářské práce:**

*Ing. Libor Votava*

*Zlív, duben 2007*

# Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma

»**Politika zaměstnanosti v ČR**«

jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály

uvádím v příloženém seznamu literatury.

*Zlín, duben 2007*

---

podpis studenta

# **Anotace**

## **Politika zaměstnanosti v ČR**

Práce by se měla zaměřit na analýzu nástrojů politiky zaměstnanosti používaných v rámci celé ČR, podrobněji pak zaměřit pozornosti na vývoj v Českobudějovickém kraji. Cílem práce by měla být analýza nástrojů využívaných úřadem práce a pokusit se zhodnotit jejich efektivnost. Dále by měla být pozornost věnována příčinám a důsledkům nezaměstnanosti, součástí práce může být i predikce vývoje v oblasti nezaměstnanosti v budoucnu.

*duben 2007*

# Poděkování

Za cenné rady, náměty a inspiraci

bych chtěla poděkovat

**Ing. Liboru Votavovi,**

z Vysoké školy ekonomické v Praze,

Fakulty managementu v Jindřichově Hradci

a

Mgr. Daně Šťastné, z Úřadu práce v Českých Budějovicích

## Obsah

Úvod .....	1
Teoretická část .....	2
1. Trh práce a nezaměstnanost .....	2
1.1 Důsledky nezaměstnanosti .....	3
1.2 Pojem nezaměstnaný .....	3
1.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost .....	4
2 Politika zaměstnanosti .....	4
2.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....	8
2.1.1 Rekvalifikace .....	9
2.1.2 Investiční pobídky .....	10
2.1.3 Veřejně prospěšné práce .....	12
2.1.4 Společensky účelná pracovní místa .....	12
2.1.5 Překlenovací příspěvek .....	14
2.1.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců .....	14
2.1.7 Příspěvek na zapracování .....	15
2.1.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	15
2.1.9 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	16
2.1.10 Cílené programy k řešení zaměstnanosti .....	17
2.1.11 Projekty zaměstnanosti podporované Evropských sociálním fondem .....	18
2.2 Pasivní politika zaměstnanosti .....	21
2.2.1 Státní podpora v nezaměstnanosti .....	22
2.2.2 Státní pomoc v nezaměstnanosti .....	23
Praktická část .....	25
3 Charakteristika okresu České Budějovice .....	25
3.1 Vývoj nezaměstnanosti .....	26
3.2 Struktura nezaměstnanosti .....	27
4 Politika zaměstnanosti .....	30
4.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....	30
5 Analýza nástrojů APZ využívaných úřadem práce v Č.B. ....	32
5.1 Rekvalifikace .....	32
5.2 Veřejně prospěšné práce .....	34
5.3 Společensky účelná pracovní místa .....	36
5.4 Příspěvek na zapracování .....	38
5.5 Překlenovací příspěvek .....	38
5.6 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	39
5.7 Cílené programy k řešení zaměstnanosti .....	41
5.8 Projekty zaměstnanosti podporované Evropských sociálním fondem .....	44
6 Předpověď budoucího vývoje nezaměstnanosti v okrese Č.B. ....	49
Závěr .....	52
Seznam zkratk .....	55
Použitá literatura a ostatní zdroje .....	56
Seznam příloh .....	59



## Úvod

Nezaměstnanost s sebou přináší řadu negativních ekonomických, sociálních a zdravotních důsledků. Z ekonomického hlediska způsobuje nezaměstnanost neefektivní využívání zdrojů a skutečnost, že ekonomika nevyrábí tolik, kolik je schopna. Nezaměstnanost kromě ekonomických ztrát způsobuje i vážné sociální a z toho plynoucí zdravotní důsledky. Proto patří nezaměstnanost k nejsledovanějším ekonomickým ukazatelům a každá z vlád jí věnuje zvýšenou pozornost. Do roku 1989 takřka neexistovala nezaměstnanost. Důvodem byla skutečnost, že lidé pracovat museli. Po pádu komunismu lidé ztratili právo na práci a každý se musel snažit si pro sebe vhodné pracovní uplatnění najít sám. Od zahájení transformace v roce 1990, kdy trh práce v České republice prošel rozsáhlými strukturálními změnami, začíná zaměstnanost klesat a nezaměstnanost se tak stává realitou.

Nástrojem vlády pro boj s nezaměstnaností se tak stala politika zaměstnanosti, jejíž hlavním cílem je uvádět do rovnováhy poptávku po práci s nabídkou práce. Politika zaměstnanosti je založena na analýze situace na trhu práce a uplatňována v rámci jednotlivých regionů.

Cílem této bakalářské práce je co nejlépe přiblížit problematiku nezaměstnanosti v okrese České Budějovice a poskytnout tak podrobný přehled nástrojů využívaných úřadem práce v Českých Budějovicích pro boj s nezaměstnaností. Na základě získaných údajů provést analýzu a na základě analýzy se pokusit o zhodnocení efektivnosti jednotlivých nástrojů. Ke splnění tohoto cíle jsem využívala zejména informací z úřadu práce v Českých Budějovicích a Českého statistického úřadu v Českých Budějovicích. Tuto oblast jsem si vybrala především z důvodu dobré znalosti podmínek na trhu práce.

V první části jsou popsány veškeré nástroje, které jsou v České Republice využívány pro boj s nezaměstnaností. Ve druhé části je pak pozornost zaměřena na okres České Budějovice a vývoj nezaměstnanosti v této oblasti. Na základě získaných údajů je zhodnocena efektivnost jednotlivých nástrojů využívaných úřadem práce k zabezpečení politiky zaměstnanosti.



## Teoretická část

### 1. Trh práce a nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jev, který je úzce spojen s trhem práce. Trh práce se významně liší od trhu statků a služeb, protože práci zde vykonávají lidé, kteří se svou vůlí a myšlením odlišují od ostatních výrobních faktorů. Odlišnost trhu práce je dána také nemožností kupovat a prodávat lidi jako jakýkoliv jiný výrobek. Najímány jsou pouze jejich pracovní služby. Díky těmto odlišnostem podléhá trh práce častým zásahům ze strany státu. Fungování trhu práce lze popsat jako proces, ve kterém lidé přicházejí na trh a nabízejí zde svou pracovní sílu firmám, vládě a domácnostem. Trh práce je tedy tvořen nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce (mzdou). Rovnováha na trhu práce vzniká střetem nabídky práce a poptávky po práci. Jejich rovností dochází ke vzniku rovnovážné mzdové sazby a rovnovážné zaměstnanosti práce. Z uvedeného vyplývá, že nezaměstnanost (nedobrovolná) tedy vzniká při nerovnovážném stavu poptávky po práci a nabídky práce. Důsledkem této nerovnováhy vzniká tzv. převis nabídky práce.

Nezaměstnanost lze definovat jako stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou práci najít.<sup>1</sup> Až do roku 1989 nepředstavovala nezaměstnanost pro Českou republiku žádný vážnější problém. Po pádu komunismu ztratily lidé právo na práci. Každý se tedy musel snažit hledat si své pracovní uplatnění více, než předtím. Od zahájení transformace ekonomiky v roce 1990, kdy trh práce v České republice prošel rychlými změnami, zejména v oblasti institucionální a organizační, začíná zaměstnanost průběžně klesat. Míra nezaměstnanosti osciluje kolem 3 %. Zlomovými roky se staly roky 1997 a 1998, kdy míra nezaměstnanosti poprvé přesáhla hranici 5 % a neustále se zvyšovala. Hlavním faktorem růstu nezaměstnanosti byl pokles hospodářské dynamiky. Faktory, které brzdily růst nezaměstnanosti na počátku transformace, se již vyčerpaly a míra nezaměstnanosti se začala rychle zvyšovat.<sup>2</sup>

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Nezaměstnanost v (%)	4,38	6,04	8,54	9,02	8,54	9,15	9,90	9,19	8,9	8,12	8,12	7,7

Zdroj: Vlastní úprava: [http://www2.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:\\_makroekonomicke\\_](http://www2.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:_makroekonomicke_)

<sup>1</sup> Jírová : Trh práce a politika zaměstnanosti, Praha 1999

<sup>2</sup> Slaný: Makroekonomická analýza a hospodářská politika, Praha: Beck, 2003

## **1.1 Důsledky nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost patří k nejsledovanějším ekonomickým ukazatelům a každá z vlád vyspělých zemí jí věnuje zvýšenou pozornost, především proto, že s sebou nezaměstnanost přináší řadu negativních ekonomických, sociálních a zdravotních důsledků. Z ekonomického hlediska způsobuje vysoká nezaměstnanost neefektivní využívání zdrojů, které je způsobeno tím, že ekonomika nevyrábí tolik, kolik je schopna. Skutečný produkt se tedy nachází pod svým potenciálem. Pokud dojde ke zvýšení nezaměstnanosti o 1 % nad přirozenou míru nezaměstnanosti, pak se výstup sníží o 2 – 3 % pod svou potenciální úroveň výstupu, kterého by bylo dosaženo při plné zaměstnanosti.<sup>3</sup>

Kromě ekonomických ztrát způsobuje nezaměstnanost i vážné sociální důsledky. Lidé žijí pod hranicí chudoby, protože nemohou najít vhodné zaměstnání, i když se o to aktivně snaží. Především sociální důsledky nezaměstnanosti jsou úzce spojeny s důsledky zdravotními. Obecně je akceptováno, že práce je první a základní podmínkou lidské existence.<sup>4</sup> Vyřazení z pracovního procesu vnímají někteří i jako zpochybnění svých vlastních schopností uplatnit se ve složitých společenských vztazích, a být tak plnohodnotným členem společnosti.<sup>5</sup> Ztráta zaměstnání tedy výrazně ovlivňuje zdravotní stav nezaměstnaného.

## **1.2 Pojem nezaměstnaný**

Za nezaměstnaného je považována každá osoba, která není zaměstnána, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání.<sup>6</sup> Osoba aktivně hledající zaměstnání připravena k nástupu do práce do 14 dnů. Obyvatelstvo se dále člení na zaměstnané (lidé, kteří práci mají) a ostatní obyvatelstvo, které se nezahrnuje mezi ekonomicky aktivní (studenti, ženy na mateřské dovolené, lidé, kteří pracovat nechtějí).

---

<sup>3</sup> V. Liška a kolektiv: Makroekonomie, Praha: Professional Publishing, 2002

<sup>4</sup> Buchtová a kolektiv: Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, Praha: Grada, 2002

<sup>5</sup> Brožová: Společenské souvislosti trhu práce, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003

<sup>6</sup> Kotýnková, Němec: Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU, Praha: Professional Publishing, 2003

### **1.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Dobrovolná nezaměstnanost představuje situaci, kdy lidé upřednostňují volný čas před prací, která je oceněna mzdou, za kterou nejsou ochotni pracovat. Pokud by nezaměstnaní chtěli práci najít, jistě by ji našli. Protože ale nezaměstnaný hledá práci za vyšší mzdu, než která převládá na trhu práce, nemůže práci najít. Nicméně dobrovolná nezaměstnanost má pro člověka mnohem menší důsledky než nezaměstnanost nedobrovolná, při které nezaměstnaný hledá práci a je schopen akceptovat i mzdu nižší, než která převládá na trhu práce, ale neexistuje pro něj pracovní příležitost. Důvodem jsou především odbory, které prosazují vysokou mzdu. Při vyšší mzdové hladině je zaměstnáno méně populace a nabídka práce je tedy vyšší než poptávka po práci. Tuto skutečnost nám také může vysvětlit tzv. teorie efektivnostní mzdy. Podle této teorie firmy vyrábějí efektivněji, pakliže platí vyšší než rovnovážné mzdy. Proto může být pro firmu výhodnější udržovat vyšší mzdy, i když existuje převis nabídky na trhu práce.<sup>7</sup>

Vysoká míra nezaměstnanosti způsobuje řadu negativních důsledků, které mohou ovlivnit jak hospodářský růst v dané zemi tak i sociální a psychologické aspekty, které se týkají nezaměstnaných. Proto je třeba vyrovnávat nerovnováhu na trhu práce a snažit se o to, aby míra nezaměstnanosti byla pokud možno co nejnižší. Nástrojem je vládou vykonávaná politika zaměstnanosti

## **2 Politika zaměstnanosti**

Politika zaměstnanosti je definována jako činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.<sup>8</sup> Tato definice skutečně vystihuje veškeré předpoklady pro to, aby nezaměstnanost začala mít klesající charakter. Jeden předpoklad podněcuje druhý. Dosažení rovnovážného stavu na trhu práce je předpokladem pro efektivní využívání zdrojů pracovních sil.

---

<sup>7</sup> N. Gregory Mankiw : Zásady ekonomie, Praha: Grada Publishing, 1999

<sup>8</sup> Kotýnková, Němec: Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU Praha: Professional Publishing,

Každý občan bez ohledu na rasu, pohlaví má právo na zaměstnání. Ovšem docílit těchto třech důležitých předpokladů není vůbec snadné. Je to otázka několika let. Především také z důvodu neumožňujícím vládě zasahovat do trhu práce přímo. Politika zaměstnanosti může pouze podporovat vývoj na trhu práce, ale nikoliv ho zásadním způsobem měnit.

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je především dosažení plné zaměstnanosti. Plnou zaměstnanost ovšem nelze chápat jako situaci, kdy všichni obyvatelé budou pracovat. Vždy existuje určité procento nezaměstnaných, což je způsobeno volnými pracovními místy, o které nemají nezaměstnaní zájem. A to z důvodu pro ně nízké mzdové sazby. Plná zaměstnanost tedy znamená situaci, kdy na trhu práce neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost nebo je tato nezaměstnanost pouze zanedbatelná.

Státní politika zaměstnanosti by se měla podílet především na:

- přípravě pracovní síly, která by byla schopna se přizpůsobit potřebám trhu práce
- vytváření podmínek pro mobilitu pracovních sil (trh práce ČR má velmi malou mobilitu pracovních sil)
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané občany takovým způsobem, aby tito občané nebyli vyřazení z trhu práce
- rozvoji infrastruktury trhu práce, která by zabezpečovala služby informační a zprostředkovatelské

Státní politiku zaměstnanosti v rámci ČR zabezpečuje:

1) Ministerstvo práce a sociálních věcí

- jeho činnost spočívá především ve vyhodnocování situace na trhu práce, následným zpracováním koncepce státní politiky zaměstnanosti, přípravě celostátních a regionálních programů na snížení nezaměstnanosti

2) Úřady práce

- pracují s nezaměstnanými přímo ve svém územním obvodu

Součástí strategie politiky zaměstnanosti je také Národní plán zaměstnanosti <sup>9</sup> a aktualizovaná verze Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006 <sup>10</sup>. Národní plán zaměstnanosti byl zpracován na základě principů politiky zaměstnanosti EU, které ČR musela akceptovat po vstupu do EU. Tyto opatření směřují právě ke snížení nezaměstnanosti.

Národní plán zaměstnanosti je založen na 4 základních pilířích:

- podpora zaměstnatelnosti lidí
- podpora podnikání
- podpora schopnosti podniků a jejich zaměstnanců přizpůsobit se změnám
- podpora rovných příležitostí všech osob

*Podpora zaměstnatelnosti lidí* spočívá v zajištění odpovídající úrovně kvalifikace a flexibility na základě požadavků trhu práce, zlepšení přechodu mládeže ze školy do praxe, podpoře zdravotně handicapovaných osob či dlouhodobě nezaměstnaných.

*Podpora podnikání* zahrnuje především zlepšení podmínek pro podnikání prostřednictvím investičních pobídek, bankovních záruk, státních garancí.

*Cílem podpory schopnosti podniků a jejich zaměstnanců přizpůsobit se změnám* je vytvoření předpokladů pro dosažení dynamického a pružného trhu práce v rámci celé národní ekonomiky. Toto opatření je zaměřeno na vytváření podmínek pro modernizaci organizace práce a forem pracovní doby, na podporu zvýšené přizpůsobivosti mezi potřebami zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Cílem posledního pilíře Národního plánu zaměstnanosti je odstranění diskriminace v prostředí trhu práce.

Aktualizovaná verze Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006 si klade za cíl plnění tří průřezových cílů:

- plná zaměstnanost s cílem zvýšit míru zaměstnanosti
- zlepšování kvality a produktivity práce
- posilování sociální soudržnosti a začleňování

---

<sup>9</sup> Vydaný MPSV a schválený vládou ČR v roce 1999

<sup>10</sup> Vydaný MPSV a schválený vládou ČR v roce 2004

### **1) Plná zaměstnanost s cílem zvýšit míru zaměstnanosti**

Úkolem této politiky je dosáhnout následující průměrné ukazatele za EU:

- celková míra zaměstnanosti 67 % v roce 2005 a 70 % v roce 2010 (ČR se skutečně přiblížila tomuto požadavku, celková míra zaměstnanosti dosáhla v roce 2005 64,4 %)
- míra zaměstnanosti žen 57 % v roce 2005 a 60 % v roce 2010 (míra zaměstnanosti žen v roce 2005 dosáhla v ČR 56,9 %. I tady ČR téměř splnila daný požadavek)
- míra zaměstnanosti zaměstnanců ve věku 55 – 64 let 50 % v roce 2010

### **2) Zlepšování kvality a produktivity práce**

Lepší kvalita práce je úzce spojena s konkurenceschopností ekonomiky. Čím bude kvalita práce vyšší, bude docházet i k růstu konkurenceschopnosti ekonomiky. Kvalita práce může také přispět ke zvýšení produktivity práce.

### **3) Posilování sociální soudržnosti a začleňování**

Politika zaměstnanosti by měla podporovat přístup ke kvalitnímu zaměstnání pro všechny muže a ženy schopné pracovat, odstraňovat jakoukoli diskriminaci na trhu práce.

Stát tedy ovlivňuje vývoj na trhu práce prostřednictvím jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti.

Tyto nástroje se rozdělují na dva velké okruhy:

#### **1) Aktivní politika zaměstnanosti**

Formami aktivní politiky zaměstnanosti v ČR jsou:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na dopravu zaměstnanců
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

## **2) Pasivní politika zaměstnanosti**

- poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným<sup>11</sup>

### **2.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je základní nástroj, který je v rámci ČR využíván pro boj s nezaměstnaností. Důležitost tohoto nástroje vyplývá i z opatření Evropského sociálního fondu z roku 2005, které vyslovalo potřebu posílit APZ. Cílem tohoto opatření bylo především zamezit růstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných, podporovat nové formy zaměstnávání, rozšířit poradenské a informační služby jako prevence nezaměstnanosti. ČR zaznamenala v tomto ohledu posun kupředu. Nezaměstnanost začala významně klesat.

Zákon o zaměstnanosti definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.<sup>12</sup> Snahou APZ je pomoci nezaměstnaným a především obtížně umístitelným skupinám se získáním práce nebo se zvýšením jejich zaměstnatelnosti. Protože lépe připravený pracovník má určitě větší šanci práci získat. Hlavním cílem APZ je vytvoření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Aktivní politika má i řadu dalších cílů, kterých se snaží vláda prostřednictvím jejích nástrojů dosáhnout. Snaží se o zvyšování kvality pracovních sil prostřednictvím např. rekvalifikačních kurzů, prevenci zhoršování kvality života nezaměstnaných. Součástí opatření aktivní politiky jsou i poradenství, které zabezpečují příslušné úřady práce a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

APZ zabezpečuje v rámci ČR Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Financování jednotlivých nástrojů APZ je prováděno ze státního rozpočtu.

V následující části jsou popsány nástroje, které jsou využívány pro boj s nezaměstnaností v rámci celé ČR.

---

<sup>11</sup> Němec: Lidské zdroje na trhu práce, Praha 2002

<sup>12</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Hlava I: Opatření a nástroje, § 104

### **2.1.1 Rekvalifikace**

Rekvalifikace patří mezi často využívané nástroje APZ. Prostřednictvím rekvalifikace může uchazeč o zaměstnání pro sebe najít vhodné zaměstnání. Cílem rekvalifikace je změnit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zvýšit tak jejich šance nalézt nové zaměstnání.<sup>13</sup> Rekvalifikace může mít formu krátkodobějších kurzů sloužících především pro prohloubení kvalifikace uchazečů nebo dlouhodobějších kurzů, které kvalifikaci uchazečů mění zásadně. Rekvalifikaci mohou provozovat pouze akreditované zařízení, které akreditaci získají od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Prohlubovat svou kvalifikaci mohou jednak uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP, ale také zaměstnanci pro získání lepšího pracovního zařazení.

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání je uskutečňována na základě dohody mezi uchazečem a příslušným ÚP. ÚP nejdříve vyhledá vhodného uchazeče pro zaměstnavatele a na základě jeho příslibu přijmutí uchazeče, který se rekvalifikace účastní, rekvalifikaci zabezpečí. Poté úřad práce s uchazečem uzavře dohodu o rekvalifikaci a vyšle ho do příslušného rekvalifikačního zařízení. Po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu může uchazeč nastoupit do zaměstnání.

Rekvalifikace zaměstnanců je uskutečňována na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato forma není mezi zaměstnanci příliš oblíbená. Zaměstnanci nechtějí příliš měnit svou kvalifikaci či pracovní místo. Další nevýhodou pro zaměstnance je uskutečňování rekvalifikace v pracovní době. Zaměstnanci sice za tuto dobu dostávají náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, ale vzhledem k náročnosti tuto formu příliš nevítají.

V rámci ČR je využívána i rekvalifikace formou stáže, která je určena pro podporu zaměstnávání absolventů. Absolvent, který nemá potřebnou praxi ani pracovní zkušenosti velmi těžko hledá zaměstnání. Protože počet absolventů stále stoupá, stoupá i v období ukončení školy nezaměstnanost.

---

<sup>13</sup> Němec: Lidské zdroje na trhu práce, Praha 2002



Tomu se snaží jednotlivé ÚP zabránit právě prostřednictvím těchto stáží. V průběhu této formy rekvalifikace je absolvent stále v evidenci příslušného ÚP a v případě jeho žádosti je mu vypláceno hmotné zabezpečení. Absolvent si zabezpečuje pouze odbornou praxi u zaměstnavatelů, kteří spolupracují v tomto ohledu s ÚP. Tyto místa jsou dotovaná a úřad práce může zaměstnavateli hradit plně či částečně mzdové náklady na zapracování absolventa. Maximální délka této rekvalifikace je 12 měsíců, poté obdrží absolvent od organizace potvrzení o vykonané praxi. Absolvent má tedy mnohem větší šanci získat vhodné zaměstnání.

### **2.1.2 Investiční pobídky**

Dalším, poměrně často, využívaným nástrojem APZ jsou investiční pobídky. Program investičních pobídek byl v ČR zaveden roku 1998 za účelem zvýšení konkurenceschopnosti českého průmyslu nejen pro české, ale i pro zahraniční investory. Tento systém byl v dalších dvou letech neustále zdokonalován a vyvrcholením bylo schválení zákona o investičních pobídkách, který vstoupil v platnost roku 2000. Systém investičních pobídek slouží pro podporu vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace či školení nových zaměstnanců především u větších zaměstnavatelů. Předpokladem pro získání hmotné podpory je splnění zákonem stanovených předpisů. O výši poskytnuté hmotné podpory rozhoduje Ministerstvo průmyslu a obchodu ve spolupráci s Úřadem na ochranu hospodářské soutěže.<sup>14</sup>

V současné době jsou investiční pobídky určeny pouze pro obory zpracovatelského průmyslu, podporu rozšíření technologických center a center strategických služeb a pro regiony nejvíce postižené nezaměstnaností.

#### **Zaměstnavatelé mají právo na získání:**

- hmotné podpory vytváření nových pracovních míst
- hmotné podpory rekvalifikace a školení zaměstnanců
- úplnou slevu na dani z příjmů na dobu 10 let, jestliže vystaví nový závod
- částečnou slevu na dani na dobu 10 let, jestliže rozšíří nebo modernizují výrobní kapacity

---

<sup>14</sup> [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/inv\\_pob\\_vyvoj.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/inv_pob_vyvoj.html)

V případě *hmotné podpory vytváření nových pracovních míst* jsou zaměstnavatelé limitováni požadavkem na vytvoření nových pracovních míst v takové územní oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele dosahuje nejméně průměrné míry nezaměstnanosti v ČR. Jestliže zaměstnavatelé tento požadavek splňují, přísluší jim hmotná podpora ve výši stanovené ministerstvem.

Pro získání *hmotné podpory rekvalifikace a školení zaměstnanců* platí stejné podmínky jako v případě vytváření nových pracovních míst. Hmotná podpora je poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladu, které jsou na rekvalifikaci a školení vynaloženy. Obě podpory mohou být použity pouze na sjednaný účel.

V rámci investičních pobídek spolupracuje s Ministerstvem průmyslu a obchodu agentura CzechInvest, která vyřizuje veškeré žádosti o investiční pobídky.

V případě zpracovatelského průmyslu je hmotná podpora rozdělována podle oblastí s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Pro příklad je zde uvedla tabulka poskytování hmotné podpory pro jednotlivé regiony a mapa (příloha č.1).<sup>15</sup>

	A	B	C	D
<b><i>Hmotná podpora na tvorbu nových pracovních míst (tis. Kč)</i></b>	200	100	-	-
<b><i>Hmotná podpora na školení a rekvalifikaci</i></b>	35 %	35 %	35 %	-

Díky tomuto systému investičních pobídek se zvýšily zahraniční investice a zlepšilo se investiční prostředí v ČR. Z následujícího vyplývá, že se tedy zlepšila i celková konkurenceschopnost českého průmyslu. I nadále dochází ke zkvalitňování tohoto systému a zvyšování počtu programů. Dá se říci, že systém investičních pobídek velmi napomáhá APZ.

---

<sup>15</sup> <http://www.czechinvest.org/zpracovatelsky-prumysl>

### **2.1.3 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti vytvořené za účelem umožnit nezaměstnaným osobám pracovní uplatnění. Cílem tohoto nástroje je především pomoci nezaměstnaným a obtížně umístitelným uchazečům zbavit se závislosti na podpoře či na sociálních dávkách. Výhodou VPP je také zachování si pracovních návyků. Jestliže totiž nezaměstnaný dlouho nepracuje, odvykne si pracovat. Jeho motivace pro hledání nového zaměstnání postupně klesá.

VPP spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu či údržbě veřejných budov, ale také v sociální oblasti. Tato místa vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce, u kterého je osoba evidovaná. ÚP může zaměstnavateli přispívat na vytvoření pracovního místa až do výše skutečných mzdových nákladů zaměstnance. Ovšem pracovní místo může být sjednáno nejdéle na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců a to od doby, kdy uchazeč do pracovního poměru nastoupil.

Jestliže uchazeč o zaměstnání nebude souhlasit s takovou nabídkou práce, nemusí jí využít. Protože se jedná spíše o nevhodnou práci, za odmítnutí uchazeč neplatí žádné sankce. VPP patří k méně využívaným nástrojům APZ. Přesto jsou tyto poskytované služby osobami bez zaměstnání i nadále vyhledávány. Poskytují nezaměstnaným pracovní příležitost, i když jen na omezenou dobu. Jestliže nezaměstnaný nemá žádné lepší nabídky a skutečně si chce vydělat, stává se tato služba pro ně vítanou.

V průběhu 1. pololetí 2006 bylo vytvořeno 13 480 míst a na nich umístěno 13 338 uchazečů.<sup>16</sup>

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

Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována za účelem zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem pracovní uplatnění zajistit.

---

<sup>16</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006p1/Analyza0606.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006p1/Analyza0606.pdf)

Jedná se o pracovní místa zřízená zaměstnavatelem na základě písemné dohody s úřadem práce. ÚP tyto místa obsadí právě těmi uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zaměstnání zabezpečit.

Nejedná se však pouze o pracovní místa zřízená zaměstnavatelem, ale i nově zřízená pracovní místa přímo uchazečem o zaměstnání. Ten se rozhodl, že pro něj bude výhodnější vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

ÚP na zřízení společensky účelných pracovních míst může poskytnout příspěvek ve formě:

- finanční výpomoci, která však musí být úřadu práce splacena
- dotace na úhradu mezd
  - výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy, za předpokladu, že v kalendářním měsíci, který předchází dni podání žádosti o tento příspěvek, míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v ČR. Jestliže míra nezaměstnanosti dosahuje nebo je vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, pak může činit příspěvek maximálně šestinásobek průměrné mzdy.
- dotace na úhradu úroků z úvěrů, který si zaměstnavatel nebo přímo uchazeč o zaměstnání musel vzít za účelem vytvoření společensky účelných pracovních míst

Na rozdíl od VPP se jedná o vhodná pracovní místa. Jestliže je pracovní místo nabídnuto uchazeči o zaměstnání, nemůže ho uchazeč odmítnout. Pokud by tak učinil byl by vyřazen z evidence úřadu práce a neměl by tedy ani nárok na podporu v nezaměstnanosti. Nespornou výhodou těchto pracovních míst je také skutečnost, že se jedná o pracovní místa s trvalým charakterem. Nemusí se tedy sjednávat pouze na omezenou dobu a pracovník má zajištěn trvalý příjem.

V průběhu 1. pololetí 2006 bylo zřízeno či vyhrazeno 11 715 pracovních míst a úřadům práce se povedlo umístit 11 942 uchazečů o zaměstnání. SÚPM jsou velmi vyhledávaná

především ze strany zaměstnavatelů. Umožňují jim získání potřebných zaměstnanců a to na trvalý pracovní poměr.

### **2.1.5 Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek je poskytován ÚP fyzickým osobám, které se rozhodly zřídit společensky účelná pracovní místa prostřednictvím samostatné výdělečné činnosti. Těmto osobám je kromě příspěvku na vytvoření SÚPM poskytnut překlenovací příspěvek. Překlenovací příspěvek slouží těmto osobám především pro „rozjezd“ jejich podnikání. Překlenovací příspěvek je poskytován pouze na omezenou dobu (3 měsíce) a to ve výši poloviny částky životního minima, které je platné pro občana staršího 26 let. Pro rok 2007 je tedy výše překlenovacího příspěvku 2 356 Kč.

Úřady práce v 1. pololetí 2006 tímto způsobem podpořily 580 osob. Překlenovací příspěvek tedy představuje velkou pomoc pro osoby, kteří přestaly být uchazeči o zaměstnání a rozhodly se pro podnikání.

ÚP se tak snaží pomoci těmto osobám s rozvojem jejich podnikání a se snížením nákladů, které v souvislosti se začínajícím podnikáním osobám vznikají.

### **2.1.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

Na základě uzavřené dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP je poskytován zaměstnavateli, který zabezpečuje dopravu svým zaměstnancům do a ze zaměstnání, příspěvek na dopravu. Podmínkou získání příspěvku na dopravu je skutečnost, že zaměstnanci nemají v dané oblasti možnost dopravovat se hromadnými prostředky. Příspěvek je poskytován zaměstnavateli i v případě, že zajišťuje dopravu pro zaměstnance s těžším zdravotním postižením, který nemůže z tohoto důvodu využívat služby hromadné dopravy.

Příspěvek je poskytnut maximálně ve výši 50 % vynaloženým nákladů na dopravu zaměstnanců, v případě zabezpečení dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením je tento příspěvek hrazen zaměstnavateli v plné výši. Tento příspěvek je zaměstnavateli také velmi vítaným. V 1. pololetí 2006 je zaměstnavatelé použily na přepravu 1 406 svých zaměstnanců.

### **2.1.7 Příspěvek na zapracování**

Dalším příspěvkem, který je vyplácen zaměstnavateli na základě dohody s ÚP, je příspěvek na zapracování. Příspěvek na zapracování je poskytnut zaměstnavateli, který přijímá uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou pozornost. Těmito uchazeči mohou být například starší osoby, osoby s tělesným postižením, těhotné ženy nebo fyzické osoby do 25 let věku. Příspěvek na zapracování se snaží kompenzovat případné ztráty způsobené rizikovějšími pracovníky, ale také vyšší náklady na zapracování těchto pracovníků, kterým musí být věnována zvýšená pozornost.

Překlenovací příspěvek je poskytován také po omezenou dobu, která činí 3 měsíce. Maximální výše příspěvku může dosahovat poloviny minimální mzdy. Pro rok 2007 činí maximální výše měsíčního příspěvku 4 000 Kč. V 1. pololetí 2006 zaměstnavatelé využili tohoto příspěvku pro zapracování 102 zaměstnanců.

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

Posledním z příspěvků poskytovaných zaměstnavateli na základě dohody s příslušným ÚP je příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Jak už sám název říká je tento příspěvek poskytován zaměstnavatelům, kteří přechází na nový výrobní program nebo nový technologický program. Z tohoto důvodu zaměstnavatelé nepotřebují tolik zaměstnanců. Místo, aby zaměstnavatelé nadbytečné pracovníky propouštěli, zaměstnávají je například na poloviční pracovní úvazek nebo nějakou dobu nepracují vůbec.

Zaměstnanci ovšem neztrácejí svou mzdu, tu jim do původní výše doplatí ÚP. Zaměstnanci si tak nemusí hledat nové zaměstnání, z tohoto důvodu nestoupá nezaměstnanost.

Příspěvek je poskytován zaměstnavatelům maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance činí nejvýše polovinu minimální mzdy. Výhodou tohoto příspěvku je možnost zaměstnanců zůstat v dosavadním zaměstnání, i když nemají zajištěnou plnou týdenní pracovní dobu.

*Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nepatří pouze nástroje, které jsou zde podrobněji popsány, ale i další služby poskytované úřady práce a MPSV. Mezi tyto služby se řadí:*

- poradenství poskytované ÚP
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zaměstnanosti
- projekty zaměstnanosti podporované Evropským sociálním fondem

### **2.1.9 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Osobám se zdravotním postižením je na trhu práce věnována zvýšená ochrana. MPSV a jednotlivé ÚP se snaží formou podpory zmírnit nevýhody, které osobám zdravotní postižení přináší a to především na poli pracovním. Prostřednictvím chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen je zvýšená možnost získat pracovní uplatnění i přes zdravotní postižení.

*Chráněné pracovní místo* je pracovní místo, které je vytvořeno zaměstnavatelem pro zdravotně postiženého na základě písemné dohody s příslušným ÚP. Umožní tak osobě zdravotně postižené účastnit se i přes svůj handicap pracovního života. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně dvou let od sepsání písemné dohody. Zaměstnavatel také může získat od úřadu práce příspěvek na vytvoření tohoto pracovního místa. Příspěvek může dosahovat maximálně osminásobek, v případě těžšího zdravotního postižení dvanáctinásobek průměrné mzdy národního hospodářství.

*Chráněná pracovní dílna* je pracoviště upravené zaměstnavatelem pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podmínkou zřízení chráněné pracovní dílny je zaměstnávání alespoň 60 % těchto pracovníků. Podobně jako u chráněného pracovního místa může ÚP poskytnout na vytvoření chráněné pracovní dílny příspěvek. Výše příspěvku je poskytována za stejných podmínek jako v případě chráněného pracovního místa.

V obou jmenovaných případech nemusí chráněné pracoviště nebo pracovní místo zřizovat pouze zaměstnavatel. Může ho zřídit i samotná osoba se zdravotním postižením, která se rozhodla samostatně podnikat. Stejně jako zaměstnavatel má tato osoba nárok na získání příspěvku od ÚP, který jí navíc může poskytnout příspěvek na vybavení pracoviště potřebnými pracovními prostředky. Je možno konstatovat, že takovýto způsob podpory skutečně velmi pomáhá handicapovaným osobám. Zlepšuje nejen jejich životní úroveň, ale významným způsobem i jejich psychiku.

#### **2.1.10 Cílené programy k řešení zaměstnanosti**

V rámci celé ČR je využívána řada cílených programů, kterými se APZ snaží řešit problém nezaměstnanosti. Cílené programy jsou vytvářeny jak na celostátní úrovni, tak i na úrovni jednotlivých regionů. Jednotlivé programy jsou sestavovány s cílem zvýšit možnost všem osobám uplatnit se na trhu práce. Mezi celostátní program se řadí program na podporu obnovy majetku.

##### *Program na podporu obnovy majetku*

- je určen pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením. Účelem programu je podpořit zaměstnavatele při přizpůsobování výroby nebo přestavbě podniku za účelem umožnění práce zaměstnancům se zdravotním postižením.

Velkou výhodou tohoto programu je udržení pracovních míst pro osoby, které by velmi těžko hledaly nové zaměstnání. Program podporuje také vznik nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Maximální výše příspěvku poskytnutého jednomu zaměstnavateli je 7 000 000 Kč.

Regionální programy jsou zaměřeny na problémy zaměstnanosti jednotlivých regionů. V roce 2006 bylo v rámci ČR vytvořeno celkem 45 cílených regionálních programů.



### **2.1.11 Projekty zaměstnanosti podporované Evropských sociálním fondem**

Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů, jejichž společným cílem je snížení rozdílů v životní úrovni, které existují mezi regiony, skupinami obyvatel i jednotlivci v Evropské unii.<sup>17</sup> V rámci strukturálních fondů jsou regiony EU rozděleny podle sociální a hospodářské úrovně na tři základní cíle:

#### Cíl 1 – Podpora rozvoje zaostávajících regionů

- jedná se o pomoc regionům , jejichž HDP na obyvatele je nižší než 75% průměru HDP Evropské unie. Tento cíl pokrývá celou ČR a je možno čerpat finanční prostředky ze strukturálních fondů na realizaci projektů.

#### Cíl 2 – Podpora oblastí potýkajících se s restrukturalizací

- v ČR spadá pod tento cíl území hlavního města Prahy

#### Cíl 3 – Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělání

- snahou tohoto cíle je rozvíjet aktivity týkající se lidských zdrojů. V ČR je Cílem 3 pokryto celé území hlavního města Prahy.<sup>18</sup>

Základními programy, které umožňují čerpání finančních prostředků z rozpočtu Evropské unie v oblasti lidských zdrojů jsou:

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

---

<sup>17</sup> <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

<sup>18</sup> <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=8>

## ***1) Operační program Rozvoj lidských zdrojů***

Hlavním cílem OP RLZ je dosažení stabilní a vysoké úrovně zaměstnanosti, která je založena na kvalifikované pracovní síle, znovu navrátit sociálně vyloučené skupiny na pracovní trh.

Aby mohl OP RLZ splnit své cíle, vymezil čtyři základní priority, které svým rozsahem pokrývají následující oblasti: aktivní politiku 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.<sup>19</sup>

**1) Aktivní politika zaměstnanosti** spočívá v rychlém začlenění nezaměstnaných na trh práce a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti

**2) Sociální integrace a rovnost příležitostí** spočívá v začleňování sociálních skupin, které byly vyloučeny ze společnosti a prosazování rovných příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce

**3) Rozvoj celoživotního učení** je prioritou zaměřenou na zkvalitňování vzdělávání, motivaci pracovníků zlepšovat si svou kvalifikaci, ale také zvyšování příležitostí vzdělávání osob, kteří potřebují speciální vzdělávací potřeby

**4) Adaptabilita a podnikání** je zaměřena na podporu všeobecného a specifického odborného vzdělávání s cílem podpořit rozvoj odvětví a oborů s růstovým potenciálem a posílit konkurenceschopnost českých podniků a pracovní síly.<sup>20</sup>

V rámci těchto 4 základních priorit jsou stanoveny i opatření, které tyto priority mají zabezpečit. Je jich celkem 10. Struktura OP RLZ je uvedena v příloze č.2.

---

<sup>19</sup> <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=403>

<sup>20</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/druh\\_proj\\_a\\_vyzvy/op\\_rlz](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/druh_proj_a_vyzvy/op_rlz)

## **2) Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu (JPD3)**

Jedná se o program, který je financován 50% z ESF a dalšími 50% ze státního rozpočtu a rozpočtu hlavního města Prahy. Hlavním cílem programu je efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje.<sup>21</sup>

Priority programu vychází opět ze základních priorit Národního akčního plánu. Projekty jsou zpracovávány vždy pro nějakou prioritu a v rámci ní pak pro konkrétní opatření.

## **3) Program Iniciativy Společenství EQUAL**

Cílem Iniciativy je tedy vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání.<sup>22</sup> Od ostatních programů se odlišuje tím, že hlavním cílem je nalezení nových prostředků pro boj s diskriminací a nerovností na trhu práce.

## **3) Společný regionální operační program (SROP)**

Jedná se o program realizovaný v rámci celé ČR, který je vychází z Cílu 1. Tento program je tvořen čtyřmi základními prioritami, které jsou podrobněji rozpracovány do devíti opatření.

Základními prioritami tedy jsou:

- podpora malých a středních podniků ve vybraných regionech
- zlepšení infrastruktury v regionech
- rozvíjení infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů
- podpora cestovního ruchu

---

<sup>21</sup> <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=216>

<sup>22</sup> <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5>

Společný regionální operační program je souhrnným dokumentem zahrnujícím rozvojové priority sedmi regionů soudržnosti.<sup>23</sup> Protože je program uskutečňován v rámci Cíle 1, je financován jednak Evropským sociálním fondem a také Evropských fondem regionálního rozvoje.

Těmito všemi nástroji disponuje APZ v boji s nezaměstnaností v rámci ČR. Beze sporu je APZ přínosem pro boj s nezaměstnaností. Bohužel tyto nástroje nemohou snížit nezaměstnanost zásadním způsobem, ale pouze napomoci svými programy a příspěvky pro snížení alespoň 1 – 2 % nezaměstnanosti. Nástroje APZ se tedy snaží snížit negativní dopady, které s sebou nezaměstnanost přináší. Zlepšují pracovní dovednosti a kvalifikaci, motivují nezaměstnané dále se vzdělávat, eliminují sociální vyloučení. To vše má přispět ke snížení především dlouhodobé nezaměstnanosti.

## **2.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Významnou součástí státní politiky zaměstnanosti je také pasivní politika zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti má za cíl zmírňovat důsledky nezaměstnanosti, a to především hmotným zabezpečením nezaměstnaným, jde tedy o politiku reagující ex post v okamžiku, kdy už problém vznikl a existuje.<sup>24</sup> Na rozdíl od APZ, která se snaží nezaměstnanosti předcházet, řeší PPZ problémy, které již vznikly v důsledku nezaměstnanosti. Nemůže tedy nezaměstnanosti zabránit, ale pouze zmírnit její negativní dopady na nezaměstnané. Čím je nezaměstnanost vyšší, tím jsou i výdaje na PPZ dražší. Proto platí, že výdaje na APZ snižují výdaje na PPZ. Jestliže uchazeč o zaměstnání najde práci, vrací se část vynaložených prostředků zpět do státního rozpočtu.

Mezi formy pasivní politiky zaměstnanosti tedy patří:

- podpory v nezaměstnanosti
- systém státní pomoci v nezaměstnanosti

---

<sup>23</sup> <http://www.strukturalni-fondy.cz/index.php?show=0000080000057>

<sup>24</sup> [http://www.financninoviny.cz/index\\_view.php?id=7784](http://www.financninoviny.cz/index_view.php?id=7784)

## **2.2.1 Státní podpora v nezaměstnanosti**

Podpora v nezaměstnanosti, jak už sám název říká, pomáhá pracovníkům, kteří ztratili své zaměstnání, překlenout toto období a vyhledat si takové pracovní místo, kde pracovník může plně využít svých schopností a dovedností.

Na druhé straně ovšem vyplácené podpory v nezaměstnanosti zvyšují množství nezaměstnaných. Pracovník je sice po určitou dobu bez práce, ale kompenzací mu je právě vyplácená podpora v nezaměstnanosti, která může způsobit snížení úsilí pracovníka hledat si nové pracovní místo. Některým nezaměstnaným (především mladým občanům) vyplácená podpora stačí pro jejich život a motivace pro hledání si pracovního místa je u nich téměř nulová.

Podpora v nezaměstnanosti by tedy neměla být příliš vysoká, ale ani příliš nízká. Jinak řečeno, její výše by měla být stanovena v takové výši, aby se lidem vyplatilo pracovat a zároveň aby se nezaměstnaní nedostaly na hranici bídy.

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

- a) vykonával za poslední 3 roky v délce alespoň 12 měsíců zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
- b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu<sup>25</sup>

Podpora v nezaměstnanosti není uchazeči úřadem práce vyplácena neustále po dobu jeho nezaměstnanosti. Výše a doba vyplácené podpory jsou zákonem stanovené. Podpora je vyplácena nejdéle po dobu:

---

<sup>25</sup> [http://www.financninoviny.cz/kariera/pravo/index\\_view.php?id=240499](http://www.financninoviny.cz/kariera/pravo/index_view.php?id=240499)

- 6 měsíců do 50 let věku
- 9 měsíců do 55 let věku
- 12 měsíců na 55 let věku

Výše podpory je stanovena na základě průměrného měsíčního čistého příjmu v posledním zaměstnání ve výši:

- 50 % příjmu po dobu prvních 3 měsíců
- 45 % příjmu po zbývající dobu
- 60 % příjmu po dobu rekvalifikace

### **2.2.2 Státní pomoc v nezaměstnanosti**

Státní pomoc v nezaměstnanosti představují dávky státní sociální podpory, které jsou vypláceny MPSV zejména rodinám s dětmi ve stanovených sociálních podmínkách. Dávky státní sociální podpory zohledňují jak příjmovou tak i sociální situaci rodiny.

Mezi dávky státní sociální podpory je zahrnován:

- přídavek na dítě
- rodičovský příspěvek
- sociální příplatek
- příspěvek na bydlení
- příspěvek na školní pomůcky
- porodné
- pohřebné
- dávky pěstounské péče<sup>26</sup>
- 

Snahou státní politiky zaměstnanosti je snižovat výdaje na PPZ, především proto, že tato forma podpory je pro stát mnohem dražší než již zmíněná APZ.

---

<sup>26</sup> <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/>

Ze státního rozpočtu plynou peníze, které se zpět nikdy nevrátí. Proto se stále více zvyšují výdaje na APZ, která nejen že napomáhá nezaměstnanost snižovat, ale vrací část výdajů na ni vynaloženou zpět do státního rozpočtu.

Všechny nástroje, kterými disponuje státní politika zaměstnanosti mají své velké opodstatnění v boji proti nezaměstnanosti. Jak můžeme vidět v současné době je státní politika zaměstnanosti vykonávána poměrně efektivně, což dokazuje snižující se míra nezaměstnanosti. Faktem je ale skutečnost, že by politika zaměstnanosti mohla být vykonávána ještě efektivněji. Co tomu brání? Především stále ještě nízké výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Ty se sice s porovnáním minulých let podstatně zvyšují, ale stále ještě nedosahují výše výdajů, které na státní politiku zaměstnanosti vydávají jiné státy Evropské unie. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v ČR se podílí na HDP pouhým 0,1 %. S porovnáním např. s Nizozemím, Dánskem či Německem, jejichž podíl výdajů na politiku zaměstnanosti se pohybuje kolem 1 %, jsou výdaje v ČR skutečně ještě stále malé.

#### **Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR (v mld. Kč)**

<b><i>Rok</i></b>	<b><i>1995</i></b>	<b><i>1998</i></b>	<b><i>2002</i></b>	<b><i>2003</i></b>	<b><i>2004</i></b>	<b><i>2005</i></b>	<b><i>2006</i></b>
<b><i>APZ</i></b>	634 791	903 014	3 603 180	3 815 000	4 134 490	5 832 634	7 714 322
<b><i>PPZ</i></b>	1 781 846	4 193 698	4 750 000	6 300 000	7 900 000	7 500 000	7 300 000

Zdroj: Vlastní úprava: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/2346/rozpocet\\_2006.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2346/rozpocet_2006.pdf)

## Praktická část

### 3 Charakteristika okresu České Budějovice

Okres České Budějovice v současných hranicích vznikl v roce 1960 při celkové reorganizaci správního rozdělení republiky. Podstatnou část nynějšího okresu tvoří bývalé okresy České Budějovice, Trhové Sviny, Týn nad Vltavou a Nové Hrady. Okres sousedí se všemi okresy Jihočeského kraje (od západu přes sever k jihu-Český Krumlov, Prachatice, Strakonice, Písek, Tábor, Jindřichův Hradec). Na jihovýchodě ohraničuje území okresu státní hranice s Rakouskem v délce 22 km. Svou rozlohou 1 625 km<sup>2</sup> je druhým největším okresem Jihočeského kraje a desátým v rámci celé České republiky.

Okres nemá mnoho surovinových zdrojů. Významnější jsou pouze naleziště grafitu u Týna nad Vltavou, suroviny pro stavební činnost (žula, rula, křemelina, různé druhy jílu, písek) a rašelina. Z pohledu územně správního je v okrese 107 obcí. Největší obcí je město České Budějovice. Nejmenší obcí v okrese i kraji a druhou nejmenší v České republice je obec Vlčkov s 24 obyvateli.

Přes strukturální změny zůstává okres České Budějovice okresem průmyslově zemědělským. Hospodářská struktura okresu a také dosažený stupeň rozvoje soukromého podnikání umožňují poměrně nízkou míru nezaměstnanosti. Současný rozsah průmyslové činnosti je především výsledkem historického vývoje (potravinářský průmysl, zejména výroba piva, kovodělný průmysl, tužkařská výroba, průmysl stavebních hmot, strojírenská výroba). Průmyslovým střediskem okresu je samotné město Č. Budějovice. Výrobky některých podniků jsou známé i za hranicemi naší republiky (např. pivo Budvar, tužky Koh-i-noor Hardtmuth a další). Na počátku 80. let byla zahájena výstavba Jaderné elektrárny Temelín.<sup>27</sup>

Významný podíl zaměstnanců má okres České Budějovice především v zemědělství a lesnictví. Rozhodujícím odvětvím je zpracovatelský průmysl.

---

<sup>27</sup>Zdroj: [http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_cb](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_cb)



### 3.1 Vývoj nezaměstnanosti

Okres České Budějovice je okresem charakteristickým svou velmi nízkou mírou nezaměstnanosti. V současné době se pohybuje kolem 4 %, což je hluboko pod průměrnou mírou nezaměstnanosti ČR, která k 31.12.2006 dosahovala výše 8,13 %. Nejnižší míru nezaměstnanosti dosahuje okres Č.B. také v rámci celého Jihočeského kraje. Graf je uveden v příloze č.4.

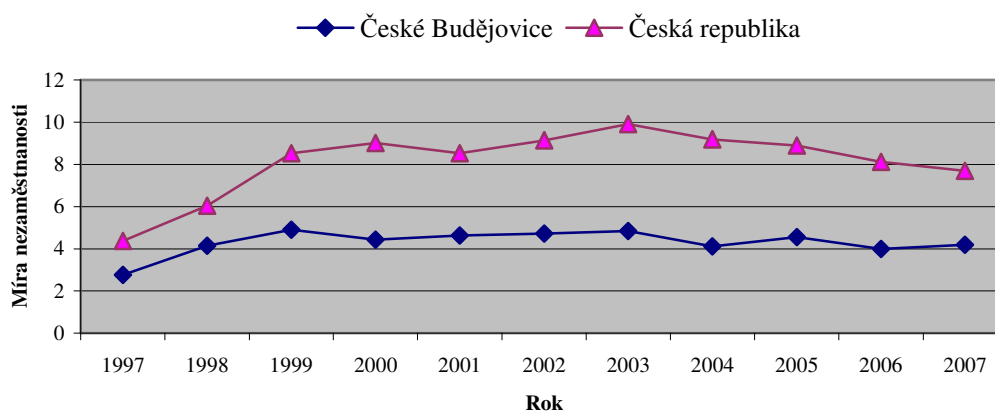
Okres České Budějovice je tvořen mikroregiony: České Budějovice, Týn nad Vltavou, Trhové Sviny a Nové Hrady. Nejvyšší míru nezaměstnanosti, která se pohybuje kolem 6 %, vykazuje mikroregion Týn nad Vltavou. Důvodem je především skutečnost, že v regionu dlouhodobě ubývá pracovních příležitostí, zejména je zde nedostatek pracovních míst na jednu směnu.

#### *Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese České Budějovice v letech 1997 - 2007*

Rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 k ( 28.2.)
Míra nezaměstnanosti v (%)	2,76	4,15	4,91	4,43	4,64	4,73	4,84	4,11	4,55	4,00	4,20

Zdroj: [http://www.risy.cz/trh\\_prace\\_v\\_okresech\\_jihoceskeho\\_kraje\\_jihocesky\\_kraj](http://www.risy.cz/trh_prace_v_okresech_jihoceskeho_kraje_jihocesky_kraj)

#### *Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 1997 - 2007 okresu České Budějovice ve srovnání s Českou republikou*



Můžeme vidět, že míra nezaměstnanosti se pohybuje již od roku 1998 stále kolem hodnoty

4 % a dosud nepřesáhla hranici 5 %. Tento jev je způsobený především skutečností, že okres České Budějovice patří mezi okresy nejméně zasažené strukturálními změnami, které postihly Českou republiku po roce 1989. Nezaměstnanost v okrese Č.B. nezaznamenala po těchto rozsáhlých strukturálních změnách prudký nárůst, jako tomu bylo v mnoha jiných okresech Č.R, ale zůstala konstantní a až dodnes patří k nejnižším mírám nezaměstnanosti mezi kraji.

Okres České Budějovice je oblastí především průmyslově zemědělskou. Průmyslovým střediskem je samotné město České Budějovice, kde sídlí velké průmyslové podniky, jako jsou např. Budvar, Madeta a další. Právě tyto podniky zaměstnávají nemalé procento obyvatel, což mimo jiné také přispívá k nízké míře nezaměstnanosti.

Charakteristickým rysem pro okres Č.B. je stále se rozvíjející oblast soukromého podnikání. K 31.12.2006 zde bylo registrováno přes 43 tis. ekonomických subjektů a faktem je, že toto číslo se každým rokem zvyšuje. Velmi výhodná je také samotná poloha okresu. Protože se okres nachází blízko rakouských a německých hranic, jsou zde výhodné podmínky pro zahraniční investory, kteří se rozhodly přesunout svou výrobu právě na území okresu Č.B.

Všechny uvedené okolnosti nám mohou osvětlit příčiny, které vedou k nízké míře nezaměstnanosti. Jsou jimi poměrně pestrá struktura hospodářství, která nabízí širokou škálu různých pracovních příležitostí, neustále se rozvíjející oblast soukromého podnikání, lákající nejen subjekty domácí, ale také zahraniční a rozvoj průmyslové činnosti. Velkou předností okresu je také skutečnost, že se zde nenachází žádný gigantický podnik s dominantní zaměstnaností, který by ukončením své činnosti způsobil výrazný nárůst nezaměstnanosti.

### **3.2 Struktura nezaměstnanosti**

Vedle ekonomických a hospodářských ukazatelů je vývoj míry nezaměstnanosti závislý také na struktuře obyvatelstva (vzdělanostní úroveň, věková struktura, atd.). Složení obyvatelstva a uchazečů o zaměstnání je ovlivněno především polohou regionu.

## Struktura nezaměstnaných podle pohlaví v (%)

Pohlaví	Rok		
	2004	2005	2006
<i>Muž</i>	43,6	45,1	44,4
<i>Žena</i>	56,4	54,9	55,6

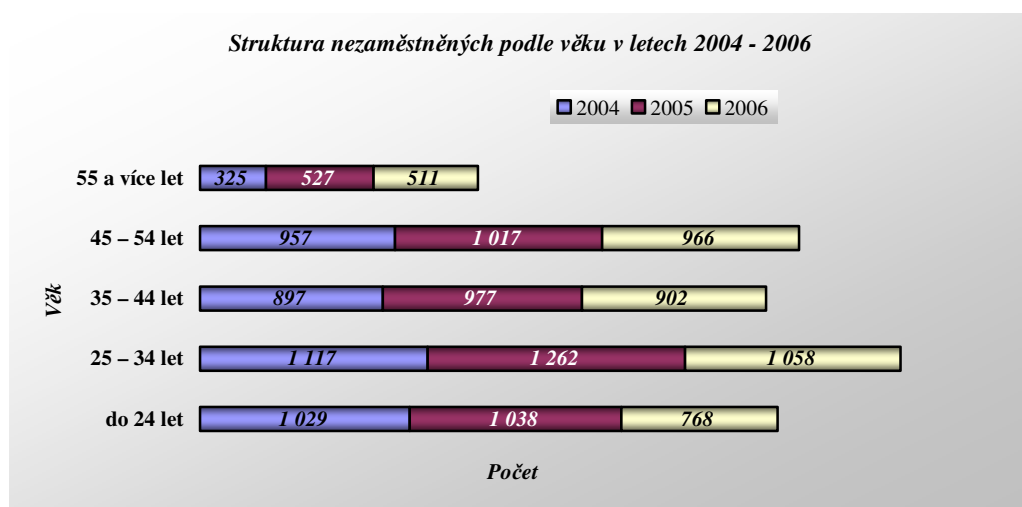
Zdroj: [http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/tab\\_c\\_4:\\_pocet\\_uchazecu\\_o\\_zamestnani\\_a\\_jejich\\_struktura\\_v\\_jihoceskem\\_kraji\\_podle\\_spravnich\\_obvodu\\_obci\\_s\\_rozsirenou\\_pusobnosti](http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/tab_c_4:_pocet_uchazecu_o_zamestnani_a_jejich_struktura_v_jihoceskem_kraji_podle_spravnich_obvodu_obci_s_rozsirenou_pusobnosti)

Podíl uchazečů o zaměstnání z hlediska pohlaví se v okrese Č.B. příliš neliší. Větší podíl mezi nezaměstnanými zaujímají ženy. Především ženy do věku 34 let s malými dětmi a ženy starší 50 let patří mezi problémové skupiny uchazečů z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce. Důvodem nízké zaměstnanosti žen s malými dětmi je neochota zaměstnavatelů nabízet pracovní místa na zkrácený úvazek či na jednu směnu. V případě žen starších 50 let může být důvodem nízké uplatnitelnosti na trhu práce jejich zhoršený zdravotní stav, případně nízká kvalifikace.

## Struktura nezaměstnaných podle věku

Věk	Rok		
	2004	2005	2006
<i>do 24 let</i>	1 029	1 038	768
<i>25 – 34 let</i>	1 117	1 262	1 058
<i>35 – 44 let</i>	897	977	902
<i>45 – 54 let</i>	957	1 017	966
<i>55 a více let</i>	325	527	511

Zdroj: [http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/tab\\_c\\_4:\\_pocet\\_uchazecu\\_o\\_zamestnani\\_a\\_jejich\\_struktura\\_v\\_jihoceskem\\_kraji\\_podle\\_spravnich\\_obvodu\\_obci\\_s\\_rozsirenou\\_pusobnosti](http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/tab_c_4:_pocet_uchazecu_o_zamestnani_a_jejich_struktura_v_jihoceskem_kraji_podle_spravnich_obvodu_obci_s_rozsirenou_pusobnosti)



Z tabulky a grafu je patrné, že nejvíce uchazečů o zaměstnání se nachází v rozmezí 25 – 34 let a dále pak 45 – 54 let. Tyto kategorie patří mezi již zmiňované problémové skupiny z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce. Jedná se především o absolventy a osoby starší 50 let. Problém nízké uplatnitelnosti absolventů vyplývá z neochoty zaměstnavatelů nabízet zaměstnání pro osoby bez praxe. Ovšem v okrese patří k nejproblémovější skupině z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce osoby starší 50 let. Tato skutečnost souvisí s nepříznivým demografickým vývojem, který způsobuje, že populace v produktivním věku obecně stárne. Hodnoty se v roce 2006 u všech kategorií snížily, což je způsobeno výrazně vyšší poptávkou po pracovnících, než tomu bylo v roce 2005.

### **Struktura nezaměstnaných podle nejvyššího stupně dosaženého vzdělání**

Vzdělání	Rok		
	2004	2005	2006
<i>Základní</i>	1 052	1 167	1 110
<i>Střední bez maturity</i>	156	172	125
<i>Vyučení</i>	1 559	1 811	1 533
<i>Vyučení s maturitou</i>	224	246	220
<i>ÚS všeobecné s maturitou</i>	164	160	145
<i>ÚS odborné s maturitou</i>	830	900	1 010
<i>Vyšší</i>	36	48	51
<i>Vysokoškolské</i>	304	317	282

Zdroj: [http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/tab\\_c\\_4:\\_pocet\\_uchazecu\\_o\\_zamestnani\\_a\\_jejich\\_struktura\\_v\\_jihoceskem\\_kraji\\_podle\\_spravnich\\_obvodu\\_obci\\_s\\_rozsirenou\\_pusobnosti](http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/tab_c_4:_pocet_uchazecu_o_zamestnani_a_jejich_struktura_v_jihoceskem_kraji_podle_spravnich_obvodu_obci_s_rozsirenou_pusobnosti)

Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání z hlediska dosaženého vzdělání tvoří kategorie vyučení, osoby se základním vzděláním a úplným středním odborným vzděláním s maturitou.

Po těchto kategoriích je v okrese Č.B. nejnižší poptávka. V případě osob se základním vzděláním je malá poptávka způsobena zejména nízkou kvalitací osob. V roce 2006 se počty uvedených kategorií snížily v důsledku zvýšené poptávky po osobách se základním a středoškolským vzděláním. Na Úřadu práce přibývá také nezaměstnaných s vysokoškolským vzděláním. Důvodem je zvyšující se počet absolventů vysokých škol. Nejvyšší zájem je především o profese řemeslníků, kvalifikovaných výrobců a opravářů, strojírenské profese, prodavače a další podobné profese.

## 4 Politika zaměstnanosti

Úřad práce v Č.B. se prostřednictvím využívaných nástrojů politiky zaměstnanosti snaží udržovat zaměstnanost v okrese na konstantní úrovni. Snahou ÚP je tedy vytvoření rovnováhy mezi poptávkou po práci a nabídkou práce. K tomuto účelu využívá již zmíněné nástroje APZ. Otázkou ovšem zůstává, zda jsou využívané nástroje skutečně efektivní? Zda je zapotřebí využívat všech nástrojů ke snižování nezaměstnanosti?

### 4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

ÚP se již řadu let snaží získat na trhu práce především aktivní postavení. Jejich činnost ale zůstává i nadále pasivní, což spočívá především ve vyplácení dávek státní sociální podpory a dávek v nezaměstnanosti. Výdaje státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti jsou stále ještě vysoké. Pasivní politika zaměstnanosti tak tvoří hlavní činnosti úřadu práce. Stejný vývoj zaznamenal v tomto ohledu i úřad práce v Č.B., jak je vidět na následujícím grafu.

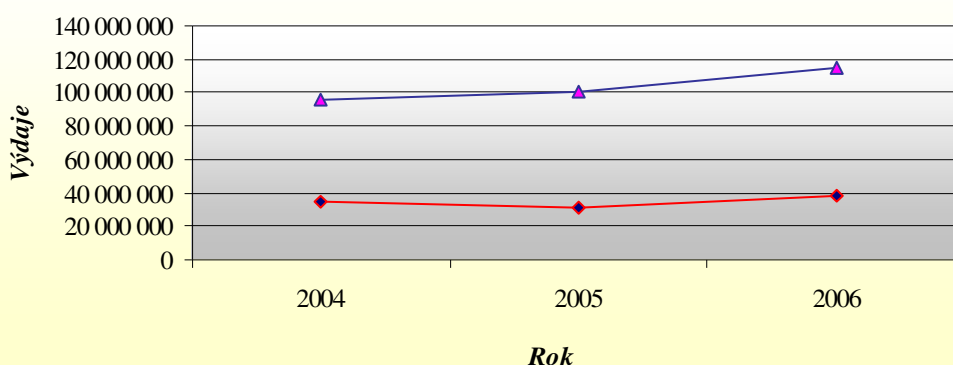
#### *Výdaje na politiku zaměstnanosti v okrese Č.B. v letech 2004 – 2006*

Rok	2004	2005	2006
<b>Aktivní politika zaměstnanosti</b>	34 107 073	31 472 534	38 189 401
<b>Pasivní politika zaměstnanosti</b>	95 765 994	100 710 051	114 491 419

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese Č.B. za rok 2004 - 2006

#### *Výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2004 - 2006*

—◆— Aktivní politika zaměstnanosti —▲— Pasivní politika zaměstnanosti



Úřad práce v Č. B. zpracovává každoročně vlastní Program APZ, na jehož základě :

- poskytuje zaměstnavatelům a uchazečům o zaměstnání finanční příspěvky a tím přispívá k tvorbě, případně udržení pracovních míst a napomáhá tak zmírňovat nepříznivou situaci občanů hledajících nové pracovní uplatnění
- hradí zaměstnavatelům, uchazečům a zájemcům o zaměstnání náklady rekvalifikačních kurzů
- hradí rekvalifikačnímu zařízení náklady spojené s rekvalifikací uchazečů a zájemců o zaměstnání<sup>28</sup>

Program a strategie APZ na daný rok jsou založeny především na analýze situace na trhu práce v okrese Č.B. a na objemu přidělených finančních prostředků od MPSV. Výše přidělených finančních prostředků se odvíjí jednak od minulých let a také od situace na trhu práce. Po přidělení finančních prostředků se ÚP zaměřuje zejména na uchazeče o zaměstnání, kteří mají nízké uplatnění či znevýhodněné postavení na trhu práce.

Dlouhodobě jsou zařazeny mezi problémové skupiny na trhu práce:

- dlouhodobě nezaměstnaní
- fyzické osoby se zdravotním postižením (OZP)
- fyzické osoby do 25 let věku (mladiství a absolventi)
- fyzické osoby starší 50 let věku
- fyzické osoby, které vyžadují zvláštní pomoc a jejichž možnost uplatnění je nebo může být podstatně omezena (ženy s malými dětmi)

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti úřadu práce je finančně podpořit zaměstnavatele, kteří přijímají do pracovního poměru takové uchazeče o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená pozornost a péče (osoby při jejichž pracovním uplatnění je nutné využít finančního příspěvku).<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/apz/program\\_a\\_strategie\\_apz](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/program_a_strategie_apz)

<sup>29</sup> [http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/apz/program\\_a\\_strategie\\_apz](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/program_a_strategie_apz)

## **5 Analýza nástrojů APZ využívaných úřadem práce v Č.B.**

Aktivní politika zaměstnanosti je vykonávána mimo jiné na základě přidělených prostředků MPSV. Největší objem finančních prostředků na APZ získal ÚP v roce 2006. Částka přesahovala 38 milionů Kč. Přesto představuje tato částka pouze 25 % nákladů vynaložených na politiku zaměstnanosti. Na pasivní politiku zaměstnanosti tedy připadá stále velký podíl finančních prostředků, který tvoří 75 % nákladů na vyplácené podpory.

Nástroje využívané ÚP k zabezpečování APZ:

- rekvalifikace
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- překlenovací příspěvek
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zaměstnanosti
- projekty podporované Evropských sociálním fondem

V následující části budou jednotlivé nástroje analyzovány a na základě provedené analýzy se pokusím o zhodnocení jejich efektivity.

### **5.1 Rekvalifikace**

Rekvalifikace je určena pro osoby, kteří si chtějí zlepšit svou kvalifikaci a tím zlepšit i své uplatnění na trhu práce. ÚP vydává každý rok seznam rekvalifikačních kurzů, ve kterém je uvedena cena a doba trvání příslušného kurzu. Počet rekvalifikovaných se od roku 2003 téměř zdvojnásobil. Vysvětlením může být zvýšená snaha uchazečů zvýšit svou kvalifikaci, ale také zvýšení finančních prostředků na vykonávání APZ. ÚP tak může financovat více rekvalifikačních kurzů.

### *Počet rekvalifikovaných v letech 2003 – 2006*

<b>Rok</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Počet rekvalifikovaných</b>	664	698	865	1134

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese Č.B. za rok 2004 - 2006

Dlouhodobě patří mezi nejpočetněji obsazované počítačové kurzy, kterých se v roce 2006 účastnilo 318 uchazečů o zaměstnání. Příčinou jsou zvýšené požadavky zaměstnavatelů na počítačové dovednosti a znalosti práce s počítačovými programy. V jiných profesích jsou počty rekvalifikovaných zanedbatelné. Z hlediska struktury rekvalifikovaných převládá zájem o rekvalifikace ze strany žen. A to především žen do 35 let a žen nad 50 let. Tyto uvedené skupiny patří mezi problematické skupiny, které mají horší podmínky s uplatněním na trhu práce. Z důvodu nízké kvalifikace, zejména u žen nad 50 let, klesá ochota zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnávat. Z hlediska dosaženého vzdělání bylo nejvíce uchazečů se středoškolským odborným vzděláním s výučním listem a základním vzděláním.

Efektivnost rekvalifikace, ale také jiných nástrojů APZ, je sporná. U všech využívaných nástrojů záleží na skutečnosti, zda jsou uchazeči po absolvování rekvalifikace přijati skutečně na základě ukončení rekvalifikačního kurzu a získaného osvědčení. Větší význam určitě zaujímají rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, než rekvalifikace zaměstnanecké, o které není příliš velký zájem. Většinou se počty rekvalifikovaných zaměstnanců pohybují kolem dvaceti či dokonce ještě méně. V roce 2006 se zaměstnaneckých rekvalifikací účastnilo 18 osob. Je tedy zřejmé, že zaměstnanecké rekvalifikace představují spíše neúčelné výdaje finančních prostředků, které jsou na tyto účely určeny.

Je třeba odlišovat rekvalifikace, které jsou zabezpečovány ÚP a rekvalifikace v rámci jednotlivých projektů Evropského sociálního fondu. Projekty a rekvalifikace v rámci ESF budou zmíněny v další části. V roce 2006 se rekvalifikací zabezpečovaných úřadem práce účastnilo celkem 782 osob. Na základě ukončeného rekvalifikačního kurzu našlo pracovní uplatnění 438 uchazečů o zaměstnání. Dle zjištěné situace, je možno přiklonit se k názoru, že rekvalifikace patří zatím k nejefektivnějším nástrojům, které jsou využívány v boji s nezaměstnaností. Téměř 56 % uchazečů o zaměstnání bylo skutečně zaměstnáno na základě získaného osvědčení o ukončení rekvalifikačního kurzu.



Je tedy možné usuzovat, že rekvalifikace mají své opodstatnění v rámci snižování nebo spíše udržování nezaměstnanosti na stabilní úrovni a to nejen v rámci okresu Č.B. Svědčí o tom poměrně velký zájem ze strany uchazečů o zaměstnání, ale také skutečnost, že nezaměstnaný může na základě rekvalifikačního kurzu začít samostatně podnikat. Přestane tak být závislý na vyplácených podporách. Ovšem je třeba zdůraznit, že rekvalifikace je nejefektivnější především u mladých osob. U dlouhodobě nezaměstnaných, starších osob a osob se zdravotním postižením nejsou rekvalifikace dostatečným řešením.

## **5.2 Veřejně prospěšné práce**

Jedná se o pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu apod. Na vytvořená pracovní místa jsou doporučováni, zejména uchazeči, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená pozornost. V případě okresu Č.B se jedná především o uchazeče starší 50 let, dlouhodobě nezaměstnané (uchazeči evidovaní na úřadě práce déle než 6 měsíců) a uchazeče ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Počty uchazečů, kteří nastoupili na VPP jsou poměrně nízké. Důvodem je skutečnost, že mzda za VPP se pohybuje jen těsně nad minimální mzdou, která činí od 1.1.2007 8 000 Kč. Mnohdy hodnota vyplacené mzdy nepřesáhne hranici 7 000 Kč, což pro uchazeče o zaměstnání není motivujícím faktorem. I když je práce nezaměstnaným nabízena nemají o ní zájem zejména z důvodu pro ně nízké mzdy.

### ***Počet umístěných uchazečů v rámci VPP v letech 2003 - 2006***

<b>Rok</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Počet umístěných</b>	165	100	161	172

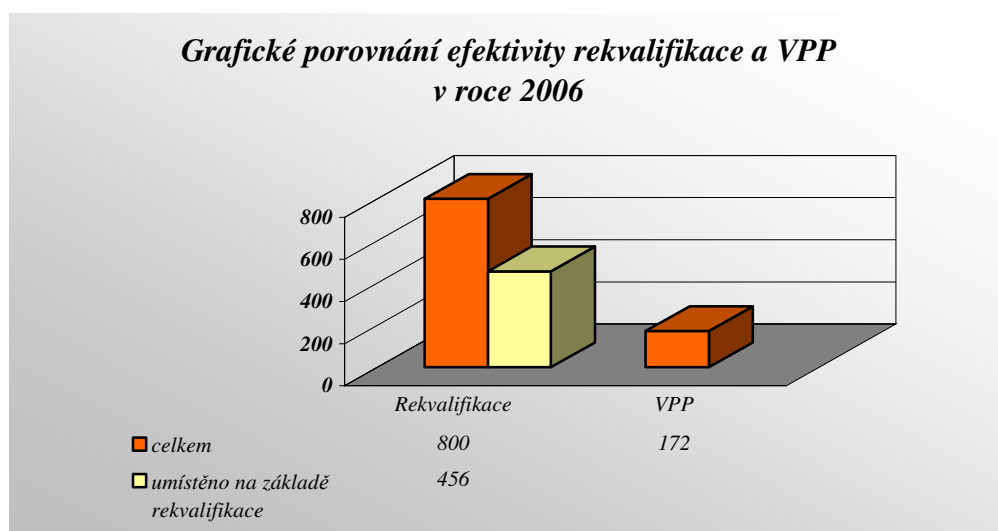
Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese Č.B. za rok 2004 - 2006

V roce 2006 bylo uzavřeno 115 dohod o vytvoření VPP, přičemž v rámci těchto dohod bylo vytvořeno 153 pracovních míst a umístěno na nich bylo 172 uchazečů. Největší podíl tvořili uchazeči se středoškolským vzděláním bez maturity, s maturitou a se základním vzděláním. Dohody o vytvoření pracovních míst v rámci VPP uzavíral ÚP zejména s obcemi a se soukromými firmami zaměřenými na úklidové práce.

Vzhledem k tomu, že se jedná o časově omezené pracovní příležitosti, nelze tvrdit, že právě tento nástroj je účelovým pro řešení problémů s nezaměstnaností. Nezaměstnaní sice na určitou dobu práci získají, ale po uplynutí sjednané lhůty se stávají opět nezaměstnanými.

ÚP tedy tímto nástrojem problém nezaměstnanosti u jmenovaných osob příliš nevyřeší. Naopak vynaloží poměrně „zbytečné“ množství finančních prostředků, které by mohl využít mnohem efektivněji v jiných oblastech. Jedná se o poměrně vysokou částku, konkrétně v roce 2006 vynaložil ÚP na úhradu mzdových nákladů v rámci VPP přes 11 milionů Kč. A to je 3krát více, než v případě rekvalifikací. Navíc, nedá se říci, že by tento nástroj zvyšoval motivaci uchazečů hledat si nové zaměstnání. VPP jsou spíše nárazové pracovní příležitosti. Uchazeč o zaměstnání se nesnaží hledat si pro sebe stálé zaměstnání, ale spíše spoléhá na další nabídku v rámci VPP.

V následujícím grafu je porovnán přínos, který nezaměstnaným přináší rekvalifikace a VPP.



Z uvedeného grafu je patrné, že prostřednictvím VPP získá pracovní uplatnění na omezenou dobu jen malé procento nezaměstnaných. Finanční prostředky, které jsou vynaloženy na úhradu mzdových nákladů ztrácejí svou účelnost. Navíc VPP jsou nástrojem dražším než rekvalifikace, které jsou rozhodně více efektivním nástrojem.

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

Jedná se o pracovní místa, která obsazuje ÚP právě těmi uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem pracovní uplatnění zajistit. V případě SÚPM se rozlišují pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatelů a pracovní místa zřízená uchazeči o zaměstnání pro výkon samostatně výdělečné činnosti.

#### **1) Pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatelů**

Cílem ÚP je finančně podpořit pracovní místa, která jsou vhodná zejména pro ohrožené skupiny uchazečů a zvýšit tak jejich zaměstnatelnost na trhu práce. Konkrétně zaměřuje úřad práce svou pozornost především na zdravotně postižené uchazeče o zaměstnání, dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání, uchazeče ve věku do 25 let, uchazeče nad 50 let věku a ostatní uchazeče, kteří potřebují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

#### ***Počet zařazených uchazečů na vyhrazená pracovní místa v letech 2003 – 2006***

<b>Rok</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Počet uchazečů</b>	195	341	234	219

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese Č.B. za rok 2004 - 2006

SÚPM jsou tedy ve své efektivnosti o něco lepším nástrojem, než je tomu v případě VPP. Jejich výhodou je zejména jejich trvalý charakter. Nejsou tedy sjednávány na dobu omezenou a uchazeč o zaměstnání má jistotu získání trvalého příjmu a trvalého zaměstnání. Z tohoto využívaného nástroje netěží jen uchazeči o zaměstnání, ale samozřejmě také zaměstnavatelé, které takové místo nabídnou.

Zaměstnavatelům mnohdy nejde o pomoc, kterou poskytují nezaměstnaným, ale spíše o výhodné získání pracovníka. Zaměstnavatelé totiž v rámci SÚPM získávají od ÚP dotace na úhradu mezd. Je zřejmé, že takový zaměstnanec je přijde mnohem levněji. Nicméně, tak je tomu v případě většiny nástrojů, které ÚP využívá.

Ovšem nechtěla bych přímo odsuzovat tento využívaný nástroj, samozřejmě znamená jistou pomoc pro nezaměstnané, kteří mají velký problém najít své pracovní uplatnění. Prostřednictvím pomoci ze strany úřadu práce jsou uchazeči zaměstnáni a přestanou být závislí na jeho pomoci. Ale počty takto umístěných uchazečů o zaměstnání nejsou příliš velké ve srovnání s množstvím finančních prostředků, které jsou za tímto účelem vynaložené. V roce 2006 vyplatil úřad práce na úhradu mzdových nákladů přes 7 mil. Kč. Stále jsou ale SÚPM více účelné než je tomu u VPP.

## 2) Pracovní místa zřízená uchazeči o zaměstnání pro výkon samostatné výdělečné činnosti

Uchazečům, kteří se rozhodli samostatně podnikat a vytvoří nová pracovní místa příslušní také finanční příspěvek od ÚP a to ve formě dotace na úhradu mezd a dotace na úhradu úroků z úvěru. Je pro ně tedy velmi výhodné takovéto pomoci využít. Ovšem počty zřízených pracovních míst jsou velmi nízké na to, aby úřad práce mohl pomoci většímu počtu nezaměstnaných. Naopak vynaloží opět nezanedbatelnou finanční částku pro tyto účely, která v roce 2006 dosáhla téměř 1,5 mil. Kč.

### *Počet umístěných uchazečů na pracovní místa zřízená uchazeči pro výkon SVČ*

<b>Rok</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Počet uchazečů</b>	35	35	19	38

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese Č.B. za rok 2004 - 2006

Největší počet uchazečů, kteří se rozhodli samostatně podnikat bylo ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných a z hlediska vzdělanostní struktury se střední školou bez maturity. Účel úřadu, který se měl zaměřit především na tyto skupiny nezaměstnaných se splnil.

SÚPM je nástroj, který v určité míře pomáhá nejen uchazečům o zaměstnání, ale také poskytuje mnoho výhod pro zaměstnavatele nebo uchazeče, kteří se rozhodli samostatně podnikat. Jeho význam je větší než v případě VPP, ale jestliže mám posoudit jeho efektivnost, přikláním se spíše k názoru, že ani tento nástroj nemůže výrazně zlepšit podmínky na trhu práce z hlediska snížení nezaměstnanosti. Jde spíše jen o přelévání finančních prostředků ÚP podnikatelské sféře.

#### **5.4 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování je vyplacen zaměstnavateli, který přijme uchazeče o zaměstnání, kterým ÚP věnuje zvýšenou pozornost. Pokud jsem mluvila o velmi malé efektivnosti v případě VPP a SÚPM, pak příspěvek na zapracování je zcela neefektivním nástrojem. Myslím si, že by ÚP tento nástroj ani nemusel využívat. Jednak o takový příspěvek není ze strany zaměstnavatelů zájem (jedním z důvodů je skutečnost, že příspěvek je vyplácen jen po dobu 3 měsíců) a podle mého názoru problematiku uchazečů, kteří patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce se snaží řešit již zmíněné VPP.

#### ***Počet uchazečů umístěných na základě příspěvku v letech 2003 – 2006***

<b>Rok</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Počet uchazečů</b>	0	0	4	0

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese Č.B. za rok 2004 - 2006

Příspěvek na zapracování je tedy možné hodnotit jako naprosto „zbytečný“ nástroj, který nejen že nepřináší žádnou efektivitu, ale ani pomoc nezaměstnaným.

#### **5.5 Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek je poskytován osobám na základě zřízení SÚPM prostřednictvím samostatné výdělečné činnosti. Těmto osobám tedy přísluší příspěvek na vytvoření SÚPM, ale také překlenovací příspěvek, který jim má pomoci zejména na začátku jejich podnikání.

#### ***Počet uchazečů, kteří získali překlenovací příspěvek v letech 2003 – 2006***

<b>Rok</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Počet uchazečů</b>	0	0	19	37

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese Č.B. za rok 2004 - 2006

Překlenovací příspěvek začal úřad práce využívat až od roku 2005, kdy byl přiznán všem uchazečům, kteří zřídili SÚPM na základě samostatné výdělečné činnosti. Je poskytován také po dobu 3 měsíců a to ve výši poloviny částky životního minima.

Tento nástroj se stává velmi výhodným pro uchazeče, kteří se rozhodli samostatně podnikat.

Od ÚP tak získají více finančních prostředků. Je nástrojem, jehož efektivitu je možno spatřit nejvíce v pomoci uchazečům, kteří se snaží být nezávislí na podpoře získané od ÚP. Ovšem k tomu, aby se tento nástroj stal skutečně efektivním, je třeba, stejně jako v případě SÚPM, zvýšit počty takto umístěných uchazečů o zaměstnání, kteří získají zmiňovaný příspěvek.

### **5.6 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Kategorie osob se zdravotním postižením patří v rámci okresu Č.B. k velmi problematické a to především z důvodu zvyšujícího se počtu těchto uchazečů. Růst nezaměstnanosti souvisí i se zvyšujícím se počtem lidí, kteří jsou uznáni jako zdravotně postižení. Roku 2006 představoval podíl OZP na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání téměř 17 %. Tím tedy dochází k problému, kdy na jedno volné pracovní místo připadá stále více uchazečů se zdravotním postižením. ÚP se snaží prostřednictvím příspěvků na zřízení a provoz chráněných pracovních míst a dílen, umožnit i těmto uchazečům pracovní uplatnění.

#### ***Počet umístěných uchazečů ZP prostřednictvím příspěvku na zřízení CHPM a CHD v letech 2003 – 2006***

<b>Rok</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Počet uchazečů</b>	29	70	36	83

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese Č.B. za rok 2004 - 2006

V roce 2006 bylo vytvořeno pouze 31 nových pracovních míst pro osoby ZP, což je mnohem méně, než tomu bylo v letech minulých. Umístěno bylo na CHPM a CHD vytvořených v roce 2006, ale také v letech minulých, pouze 83 osob se zdravotním postižením. Nárůst oproti roku 2005 je způsobem zejména získáním většího množství finančních prostředků od MPSV na politiku zaměstnanosti. Protože situace v zaměstnávání občanů se ZP je i nadále nepříznivá, snahou úřadu práce zůstává zachovávat již zřízená pracovní místa a to ve formě podpory na provoz CHPM a CHD.

Z mého hlediska ztrácí podpora na zřízení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením svou efektivnost. Neochota zaměstnavatelů vytvářet pracovní místa pro takové uchazeče stoupá. I přes využívání tohoto nástroje se nedaří pro OZP najít vhodné pracovní uplatnění.

Větší efektivnost bych přisuzovala spíše příspěvku na udržení provozu již vytvořených pracovních míst. Myslím si, že finanční prostředky jsou v tomto případě dobrou investicí. Zajistí tak umístěným uchazečům se zdravotním postižením setrvat v zaměstnání.

#### ***Počet zaměstnanců se ZP, jimž byl přiznán příspěvek na provoz v letech 2003 – 2006***

<b>Rok</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>
<b>Počet zaměstnanců</b>	171	217	240	346

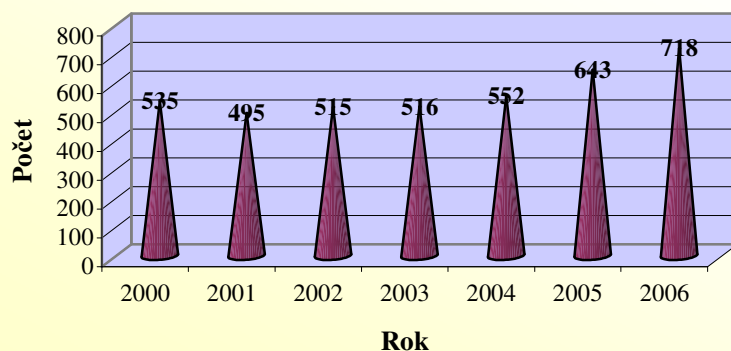
Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese Č.B. za rok 2004 - 2006

Jak roste snaha ÚP udržet provoz již zřízených CHPM a CHD, zvyšují se také finanční prostředky vynaložené na tyto účely a počet zaměstnanců se ZP, jimž byl příspěvek přiznán. V roce 2006 činily výdaje na příspěvek na provoz téměř 5,5 mil. Kč.

Ovšem vzniká zde situace, která způsobuje jakýsi „začarovaný kruh“. Roste počet uchazečů se ZP na jedno pracovní místo a tak nastává problém, kdy ÚP nedokáže pro tyto osoby najít pracovní uplatnění. Více tedy investuje do již zřízených pracovních míst. Ovšem neřeší situaci pro osoby se ZP, kteří jsou stále evidované na ÚP a hledají zaměstnání. Proč ale nemůže fungovat obojí?

V následujícím grafu je uveden vývoj počtu evidovaných uchazečů se zdravotním postižením. Počet nezaměstnaných OZP se každým rokem zvyšuje. Zaměstnavatelé nejsou ochotni tyto osoby zaměstnávat, nejen pro jejich handicap, ale také nízké vzdělání. Většina uchazečů se ZP má pouze vzdělání základní.

*Vývoj počtu evidovaných uchazečů se ZP v letech  
2000 - 2006*



Je třeba se zamyslet nad otázkou efektivnosti nástrojů pro pomoc osobám se ZP. Na první pohled se zdá, že pomoc nezaměstnaným se zdravotním postižením je účelná. Já se ale přikláním k názoru, že takovýto nástroj není dostatečným řešením. Souhlasím s podporou udržení již zřízených pracovních míst. Je velmi obtížné pro osobu ZP najít pracovní uplatnění, nemělo by tedy dojít k situaci, že by tato osoba své zaměstnání ztratila a vrátila se zpět na úřad práce, opět jako nezaměstnaná. Problém spíše spatřuji v nárůstu osob se ZP a skutečnosti, že ani příspěvek na zřízení nových pracovních míst nepomůže takové osoby zaměstnat. Řeší tedy úřad práce problematiku zaměstnávání osob se ZP prostřednictvím příspěvku na zřízení nových pracovních míst? Já si myslím, že tak jak situace na trhu práce vyžaduje, nikoliv.

### **5.7 Cílené programy k řešení zaměstnanosti**

Cílené programy k řešení zaměstnanosti jsou využívány zejména ke zvýšení možnosti problémových skupin uplatnit se na trhu práce. Jejich snahou je tedy zaměřit se na takové skupiny, které mají problém najít pro sebe vhodné pracovní uplatnění. Rozlišují se cílené programy celostátního charakteru, které se aplikují na jednotlivé kraje v rámci celé ČR.

Dalším typem jsou cílené programy regionálního charakteru, které jsou založeny na analýze situace na trhu práce konkrétního regionu.



ÚP v Č.B. realizoval několik cílených programů pro řešení zaměstnanosti a to na základě důkladné analýzy situace na trhu práce. Podle provedené analýzy zjistil, že mezi nejvíce ohrožené skupiny trhu práce, na které musí zaměřit svou pozornost, patří uchazeči ve věku do 25 let a nad 50 let, kteří jsou evidováni na ÚP po dobu delší než 1 měsíc. Pro tyto skupiny bylo vytvořeno několik cílených programů. Pro představu jsou zde uvedeny tři základní cílené programy:

- 1) Program Šance
- 2) Program Návrat
- 3) Krok z evidence

### Program Šance

Jedná se o program zaměřený na intenzivní poradenskou činnost, která je zejména u mladistvých uchazečů o zaměstnání cílena k nástupu studia na střední školy, případně získání kvalifikace a vypěstování si tak pracovních návyků, prostřednictvím zařazení do rekvalifikačních kurzů zaměřených na profesní přípravu. Jsou zde uplatňovány nástroje APZ, zejména umístování na SÚPM, která jsou vyjednávána ve spolupráci s pracovní asistentkou, která mladistvé uchazeče doprovází k zaměstnavateli a sjednává odborný dohled po dobu 7 měsíců.

Prostřednictvím programu nastoupilo do profesní přípravy 57 uchazečů a umístit do zaměstnání se podařilo 55 uchazečů. Nástupem studia pak ukončilo evidenci celkem 18 uchazečů o zaměstnání a to zejména se základním vzděláním.

Úspěšnost jmenovaného cíleného programu je poměrně vysoká. Prostřednictvím programu Šance se podařilo najít pracovní uplatnění téměř pro všechny uchazeče, kteří se účastnily profesní přípravy.

## Program Návrat

Program Návrat se zaměřuje na skupinu dlouhodobě nezaměstnaných (zejména osoby starší 50 let). Cílem programu je vytvořit pracovní místa a zajistit jejich financování. Program se zaměřuje na poradenskou činnost s možností následné rekvalifikace a případného umístění na vhodné pracovní místo s finančním příspěvkem úřadu práce.

V roce 2005 nastoupilo do programu celkem 286 uchazečů o zaměstnání ve věku nad 50 let. Umístěno na vhodné pracovní místo bylo pouze 88 uchazečů. Program tedy nesplnil očekávání úřadu práce na zlepšení situace pro uchazeče nad 50 let. Zaměstnána byla necelá třetina uchazečů, kteří se uvedeného programu zúčastnily. Uchazeči starší 50 let patřily i v roce 2006 stále k nejproblematičtější skupinám z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce. Proto se objevila ze strany úřadu práce opět snaha těmto uchazečům pomoci. Vznikl tak nový cílený program na roky 2006 – 2007.

## Krok z evidence

Program zaměřený na vyhrazení pracovních míst opět pro nejohroženější skupiny na trhu práce, kterými jsou uchazeči do 25 let a nad 50 let. Předpokládalo se vyhrazení 100 pracovních míst, přičemž mohl být překročen počet pracovních míst, ale nikoliv maximální limit finančních prostředků určených na tento účel.

V rámci cíleného programu bylo v roce 2006 vyhrazeno celkem 121 pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání. Zdá se tedy, že program splnil své poslání. Ovšem po podrobnější analýze jsem zjistila, že z rizikových skupin bylo umístěno pouze 11 uchazečů do 25 let a 14 uchazečů nad 50 let. Celkem bylo umístěno 20 % uchazečů, na které se měl program zaměřit. Nedá se tedy hovořit o příliš velké efektivnosti, kterou měl cílený program přinést.

Podle mého názoru nejsou ani cílené programy k řešení zaměstnanosti příliš efektivním nástrojem. Jestliže neustále roste neochota zaměstnavatelů zaměstnávat osoby nad 50 let a do 25 let (z důvodu malé praxe), nemůže tento fakt změnit ani žádný z cílených programů. To je také vidět na předcházejících případech. Pouze jediný cílený program dokázal pomoci zejména uchazečům mladistvím, najít své pracovní uplatnění. Problém uchazečů starších 50 let vyřešen nebyl, ačkoliv jejich počet v evidenci ÚP se neustále zvyšuje.

## **5.8 Projekty zaměstnanosti podporované Evropských sociálním fondem**

Po vstupu ČR do Evropské unie, získala ČR nárok čerpat finanční prostředky z ESF na jednotlivé projekty. Navrhované projekty musí být v souladu s jednotlivými cíly Evropské strategie zaměstnanosti a Národní politiky zaměstnanosti ČR. Základním cílem ESF je zejména posilování hospodářské a sociální soudržnosti. Projekty se začaly předkládat a realizovat až od roku 2005, z nichž některé již v roce 2006 byly dokončeny.

ÚP v Č.B. začal v roce 2005 realizovat vlastní projekty, které jsou financovány částí ze státního rozpočtu ČR a částí z rozpočtu ESF. ESF přispívá na realizaci projektů 75 %, zatímco ČR přispívá ze státního rozpočtu na zbylou část, tedy 25 %. Tyto projekty jsou v souladu s cíli Národní strategie zaměstnanosti a jsou založeny na přidělení prostředků Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Tento program je založen na plnění 4 základních priorit, které jsou dále rozčleněny na jednotlivá opatření. Na základě analýzy situace trhu práce zaměřil úřad práce svou pozornost zejména na plnění opatření na posílení aktivní politiky zaměstnanosti a začlenění takovým skupin obyvatelstva, kteří jsou nějakým způsobem ohroženi na trhu práce

V rámci programu OP RLZ se jedná konkrétně o opatření:

### 1) 1.1 OP RLZ – Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání

Účelem tohoto opatření je posílení role aktivní politiky zaměstnanosti. Snahou je zlepšit situaci pro osoby nadbytečné, ohrožené nezaměstnaností a to především nezaměstnaností dlouhodobou. Jeho cílem je tedy podpora nových forem zaměstnávání.

### 2) 4.1 OP RLZ – Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti

Jak už sám název říká, snahou tohoto opatření je zvýšit konkurenceschopnost podniků a organizací.

## ***Realizace projektů***

ÚP nejdříve na základě podrobné analýzy trhu práce, určí cílovou skupinu, na kterou je třeba se zaměřit. Poté vypíše výzvy, ve kterých blíže specifikuje cíl projektu, cílovou skupinu, na kterou se projekt zaměřuje a další požadavky daného projektu. Podniky, kteří chtějí spolupracovat s ÚP v rámci jednotlivých opatření, na které jsou výzvy vypsány, předloží do stanoveného data návrhy projektů. Ty se dále hodnotí ve dvou kolech. V prvním se hodnotí zejména formální správnost návrhu projektu. Takové projekty, které nejsou formálně bezchybné jsou vyřazeny. Ostatní postupují do druhého kola, kde se hodnotí konkrétní návrh projektu. V rámci hodnotitelů se musí jednat vždy o nezávislé osoby, které jsou uvedeny v registraci hodnotitelů úřadu práce. Tímto způsobem je stanovena stupnice vyhovujících projektů, na základě níž jsou jednotlivým projektům přiděleny finanční prostředky.

Všechny realizované projekty jsou zaměřeny zejména na vytvoření a zajištění komplexních služeb pro nezaměstnané, tak aby co nejvíce odpovídaly jejich potřebám a představám.

Jedná se o projekty, které jsou teprve na počátku své realizace. Je tedy poměrně těžké nyní hodnotit jejich efektivnost. Jejich předností je snaha o zlepšení provázanosti mezi úřadem práce a jednotlivými podniky, což jiné nástroje nezabezpečují. Cílem je také zvýšení konkurenceschopnosti podniků, motivace pracovníků a kvalifikace pracovníků. Tyto projekty mohou posílit celkovou úspěšnost aktivní politiky zaměstnanosti.

### **Realizované projekty ÚP v Č.B.**

#### ***1) Najdi si práci v Jihočeském kraji***

Projekt byl zahájen v listopadu 2005 a předpokládá se, že bude ukončen 31.3.2007. Projekt se zaměřuje na osoby, které ztratily své zaměstnání nebo jsou evidováni na ÚP pouze krátce, osoby ohrožené ztrátou zaměstnání a na osoby, kterým končí mateřská či rodičovská dovolená. Projekt je tedy zaměřen spíše na osoby krátkodobě nezaměstnané a osoby, které aktuálně ohrožuje ztráta zaměstnání. Usiluje o co nejrychlejší návrat těchto osob na trh práce prostřednictvím zvýšení jejich atraktivity pro zaměstnavatele.

Tím se snaží ÚP předejít nárůstu dlouhodobě nezaměstnaných. V okrese Č.B. bylo do projektu zařazeno 250 osob.

Osoby, které se projektu účastní prochází třemi fázemi. Nejdříve osoba projde tzv. vstupním modulem, během kterého obdrží harmonogram své účasti na projektu. Dále absolvuje zhruba 15ti denní informační a vzdělávací program a posledním krokem je prohlubování kvalifikace prostřednictvím rekvalifikace. Hlavním cílem projektu je, aby 50 % účastníků projektu našlo zaměstnání a to na základě účasti v projektu. Sdružení firem se zavázalo, že skutečně vytvoří pracovní místa pro tyto účastníky.

V rámci projektu nastoupilo v roce 2006 do rekvalifikace 139 osob. Jedná se o vysoce propracovaný projekt, který skutečně napomáhá osobám, kteří se projektu účastní, najít pracovní uplatnění a to v co nejkratší době. Poskytuje osobám řadu poradenských služeb, zkušeností a informací. Je možno tvrdit, že účelnost projektu je poměrně vysoká. Pomáhá předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti a zvyšuje atraktivitu osob pro zaměstnavatele. Projekt se nachází již v 8. cyklu své realizace a potvrzuje tak nesporně svou úspěšnost.

## ***2) Příprava na práci v Jihočeském kraji***

Projekt začal být realizován v červnu 2006 a předpokládá se, že 30.6.2007 bude projekt ukončen. Hlavním cílem 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.<sup>30</sup>

Zapojit se do projektu mohou osoby:

- zdravotně postižené, kteří jsou evidováni na úřadu práce déle než 6 měsíců
- nad 40 let se základním či žádným vzděláním a evidencí delší než 6 měsíců
- do 25 let opět se základním či žádným vzděláním

---

<sup>30</sup> <http://pripravanapraci.cz/>

Projekt se snaží zvýšit základní vědomosti a dovednosti osob ohrožených vyloučením z trhu práce, zlepšit jejich motivaci najít a udržet si zaměstnání. Uchazečům je poskytnuto poradenství pro volbu rekvalifikace, rekvalifikační kurz základy obsluhy PC, možnost absolvování dalšího potřebného rekvalifikačního kurzu. Realizátor projektu se tentokrát nezavázal pro vytvoření pracovních míst. Rekvalifikací se zúčastnilo 124 osob.

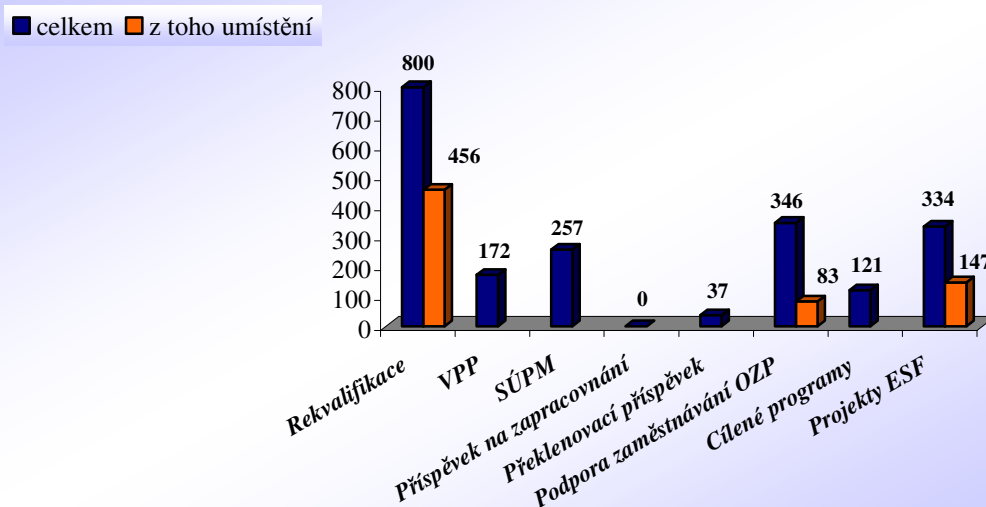
Protože není ještě projekt u konce, je možno pouze odhadovat jeho úspěšnost. Jeho přínosem je zajisté zaměření se na osoby s nízkým vzděláním a osoby ohrožené vyloučením z trhu práce. Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se takto důsledně na uvedené skupiny nezaměřují. Stejně jako předešlý je i tento projekt velmi dobře propracován. Poskytuje osobám mnoho informací a poradenství, které zvyšují jejich motivaci účastnit se některého z rekvalifikačních kurzů a najít si tak pro sebe vhodné zaměstnání. Na základě předešlého projektu, lze úspěšnost hodnotit i z hlediska jeho efektivity. Jedná se o podobné projekty, které se zaměřují na různé cílové skupiny, ale ve své podstatě je možno tvrdit, že patří mezi projekty úspěšné.

V roce 2006 se rekvalifikací v rámci projektů ESF účastnilo 334 osob. Cílem bylo umístit 50 % uchazečů o zaměstnání, kteří se v rámci realizovaných projektů účastní rekvalifikačních kurzů. Umístěno na základě ukončené rekvalifikace bylo 147 osob, což je téměř 45 %. Lze tedy tvrdit, že účel projektů zaměstnat alespoň polovinu osob byl téměř splněn. Jedná se teprve o začínající projekty, které mají spíše vysledovat potřebu zlepšení činností v rámci realizace jednotlivých projektů. Další projekty mohou své cíle plnit mnohem efektivněji.

Využívání projektů v rámci ESF přineslo jakési oživení pro zvýšení účelnosti vykonávání aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o nové a dosud ne zcela zaběhnuté nástroje. Lze se ale přiklonit k názoru, že tyto nové nástroje mají své opodstatnění v boji s nezaměstnaností. Jejich účelnost je vyšší, než účelnost ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, což je zapříčiněno zejména vysokou propracovaností jednotlivých programů. Je třeba čekat, zda budoucnost projektů toto tvrzení nevyvrátí.

V následujícím grafu jsou porovnány všechny nástroje, které úřad práce využívá v rámci APZ a to z hlediska jejich účelnosti. Z grafu je tedy možné určit jaké nástroje patří mezi více efektivní a jaké naopak mezi málo či téměř neúčelné.

### Porovnání efektivity nástrojů využívaných úřadem práce v roce 2006



Z uvedeného grafu vyplývá, že nejefektivnějším nástrojem jsou rekvalifikace zabezpečované úřadem práce. Na jejich základě, v porovnání s ostatními nástroji APZ, se úřadu práce podařilo umístit nejvíce uchazečů o zaměstnání. Z hlediska struktury patří mezi nejproblémovější skupiny na trhu práce mladiství, osoby starší 50 let a osoby se zdravotním postižením. Z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce nástroje pomáhají nejvíce mladistvím a osobám do 25 let věku. Jestliže si má zaměstnavatel vybrat uchazeče, vybere si většinou osoby mladší a flexibilnější. Proto i rekvalifikace jsou nejvíce efektivní zejména u těchto osob. Osobám se ZP se snaží pomoci ÚP prostřednictvím podpory zaměstnávání OZP. Tato podpora je více efektivní, jak je vidět z grafu, zejména při financování již zřízených pracovních míst. Pro OZP, kteří jsou evidováni na ÚP, ale tato podpora nemá příliš velký význam. Poměrně efektivním nástrojem jsou projekty podporované ESF, prostřednictvím nichž bylo umístěno 147 uchazečů o zaměstnání. Toto číslo není konečné, protože některé projekty skončí až v roce 2007. Ostatní nástroje jsou dle zázorněného grafu a provedené analýzy neefektivní. V případě VPP je umístěno pouze malé procento uchazečů o zaměstnání a navíc se nejedná o trvalý pracovní poměr. Příspěvek na zapracování a překlenovací příspěvek nejsou příliš žádanými ze strany zaměstnavatelů. Myslím, že těchto nástrojů by úřad práce nemusel využívat vůbec. Cílené programy z hlediska struktury uchazečů nesplňují svůj účel. Mají se zaměřit především na osoby starší 50 let, ale při bližší analýze je možno vidět, že těmto osobám program pomohl pouze velmi malým procentem.

Nástroje APZ využívané ÚP v Č.B. lze tedy hodnotit spíše jako neúčelné využívání finančních prostředků. Na základě všech nástrojů bylo zaměstnáno v roce 2006 1336 uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP. V porovnání s průměrným počtem nezaměstnaných v roce 2006, který činil 4439 osob, tvoří počet umístěných na základě využití některého z nástrojů APZ pouze malé procento. Stále více převládá pasivní úloha ÚP a stále více finančních prostředků je směřováno do této oblasti. Více finančních prostředků by mělo být vynaloženo na zabezpečení rekvalifikačních kurzů, které jsou jediným nástrojem umožňujícím nezaměstnaným najít si pro sebe vhodné pracovní uplatnění. Nástrojem, který v budoucnosti může zlepšit situaci na trhu práce jsou projekty v rámci ESF. Zatím se tyto projekty ukázaly být úspěšné.

## **6 Předpověď budoucího vývoje nezaměstnanosti v okrese Č.B**

Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Č.B. je už několik let stabilní a nevykazuje žádné významné odchylky. Míra nezaměstnanosti se pohybuje vždy kolem hodnoty 4,5 %. V posledních dvou letech se míra nezaměstnanosti snížila na 4 %. Důvodem je zejména vyšší poptávka ze strany zaměstnavatelů než v letech minulých. Zvyšuje se také počet ekonomických subjektů a zahraničních investorů, kteří na území okresu přesunují svou výrobu. Zvyšují se tedy i pracovní nabídky a uchazeči o zaměstnání tak mají větší šanci nalézt pracovní uplatnění. Z hlediska územního jsou České Budějovice městem, ve kterém bude zřejmě i v budoucnu evidováno nejvíce pracovních příležitostí v rámci celého okresu.

Nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazuje ÚP vždy na počátku roku, zejména v lednu. Od měsíce února začíná míra nezaměstnanosti, způsobená zejména sezónní nezaměstnaností, klesat. Se zahájením sezónních prací (stavebnictví, zemědělství atd.) se snižuje počet evidovaných uchazečů na ÚP. Tento vývoj lze sledovat až do měsíce června. V letních měsících se počet nezaměstnaných zvyšuje, což má za následek nástup absolventů, kteří ukončí své studium, do evidence úřadu práce. V měsíci září se počet absolventů evidovaných na úřadu práce opět sníží. Nejnižší nezaměstnanost lze očekávat vždy v měsíci listopadu.



Budoucí vývoj nezaměstnanosti se od předchozích let nebude nějak výrazně lišit. Vzhledem k tomu, že již několik let osciluje míra nezaměstnanosti kolem 4 %, lze i v budoucnu očekávat stejný vývoj. Na území okresu neexistuje žádný gigantický podnik, který by způsobil výrazný nárůst nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je zde způsobena spíše sezónními vlivy. Z tohoto důvodu nelze očekávat nárůst nezaměstnanosti. Naopak dle analýz ÚP, lze očekávat ze strany zaměstnavatelů nárůst počtu nově vytvořených pracovních míst. Míra nezaměstnanosti se tak bude pohybovat na hranici 4 % a do budoucna se tato míra může snížit i pod uvedenou hranici. Vývoj nezaměstnanosti v okrese Č.B. v následujících letech lze hodnotit jako příznivý.

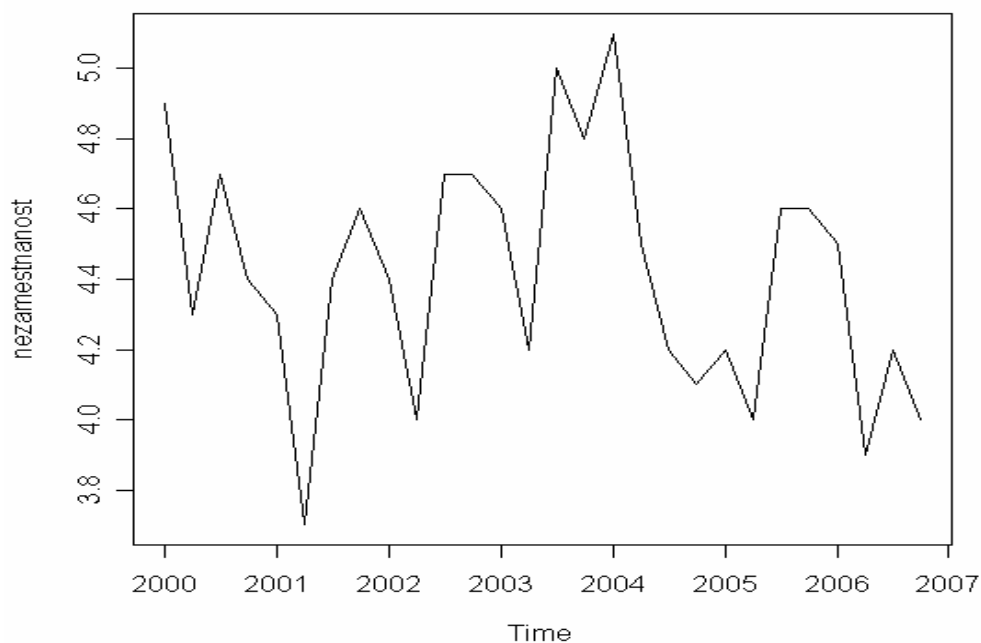
Pro předpověď jsem mimo jiné použila také statistický software a pokusila se pomocí programu předpovědět vývoj míry nezaměstnanosti na roky 2007 – 2010. Využila jsem programu R-ko.

Sestavila jsem si časovou řadu vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých čtvrtletích počínaje rokem 2000 a konče rokem 2006. Získala jsem tak podrobnější přehled o vývoji míry nezaměstnanosti. V následující tabulce jsou uvedeny míry nezaměstnanosti v (%) v jednotlivých čtvrtletích roku 2000 – 2006.

Čtvrtletí	Rok						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>I</b>	4,9	4,3	4,4	4,6	5,1	4,2	4,5
<b>II</b>	4,3	3,7	4,0	4,2	4,5	4,0	3,9
<b>III</b>	4,7	4,4	4,7	5,0	4,2	4,6	4,2
<b>IV</b>	4,4	4,6	4,7	4,8	4,1	4,6	4,0

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Z tabulky jsou patrné sezónní výkyvy způsobené zejména sezónní nezaměstnaností. Následující graf zobrazuje grafické znázornění sezónních výkyvů v jednotlivých čtvrtletích let 2000 – 2006.



Po odstranění sezónních výkyvů a nalezení vhodného modelu pro časovou řadu je možno učinit předpověď na roky 2007 – 2010. Míry nezaměstnanosti na jednotlivá čtvrtletí let

2007 – 2010 jsou uvedeny v následující tabulce.

Čtvrtletí	Rok			
	2007	2008	2009	2010
I	4,0	3,9	3,7	3,4
II	3,7	3,5	3,2	3,0
III	4,1	3,9	3,6	3,2
IV	4,0	3,7	3,4	3,1

Z tabulky je možno usoudit, že míra nezaměstnanosti se bude pohybovat kolem 4 %, přičemž v dalších letech může klesnout pod tuto hranici. Program tedy potvrdil hypotézu, že míra nezaměstnanosti v okrese Č.B. bude mít i v následujících letech příznivý vývoj.

## Závěr

Nezaměstnanost je jev úzce spojený s trhem práce. Zejména nedobrovolná nezaměstnanost je způsobena nerovnováhou mezi poptávkou po práci a nabídkou práce. Lidé si pro sebe nemohou najít vhodné pracovní uplatnění, ačkoli se o to aktivně snaží. Nezaměstnanost je tedy velmi nebezpečným jevem, který způsobuje sociální a zdravotní problémy, které plynou ze skutečnosti, že lidé nemohou práci najít. Nejen tyto důvody přispívají k faktu, že nezaměstnanosti je věnována zvýšená pozornost ze strany vlády. Dalším negativním vlivem je neefektivní využívání zdrojů. Nezaměstnanost má negativní vliv nejen na nezaměstnané, ale také na stav ekonomiky. Až do roku 1989 se Česká republika nesetkala s výraznější nezaměstnaností, což bylo způsobeno faktem, že lidé pracovat museli. Ovšem to se změnilo s pádem komunismu. Lidé ztratili právo na práci a museli se více snažit hledat si pro sebe pracovní uplatnění sami. Nezaměstnanost prudce rostla.

Nástrojem sloužícím ke snížení nezaměstnanosti se tak stala státem vykonávaná politika zaměstnanosti. Hlavním úkolem státní politiky zaměstnanosti je uvést do rovnováhy poptávku po práci s nabídkou práce prostřednictvím jednotlivých nástrojů, které jsou využívány zejména v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti slouží spíše jako prevence před nárůstem dlouhodobě nezaměstnaných. Jednotlivé regiony jsou ve vykonávání aktivní politiky zaměstnanosti omezeny zejména množstvím finančních prostředků, které získají na tyto účely od Ministerstva práce a sociálních věcí. Nedílnou součástí politiky zaměstnanosti je stále převažující pasivní politika zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti nenapomáhá snižování nezaměstnanosti, ale spíše zmírňuje její důsledky na nezaměstnané prostřednictvím hmotné podpory.

V rámci analýzy a zhodnocení efektivnosti jednotlivých nástrojů státní politiky zaměstnanosti jsem se zaměřila na okres České Budějovice.

Okres České Budějovice patří mezi okresy, které jsou charakteristické svou velmi nízkou mírou nezaměstnanosti. Nízkou nezaměstnanost je možno si vysvětlit prostřednictvím několika příznivých faktorů. Na území okresu jsou umístěny velké podniky, které zaměstnávají velkou část obyvatelstva, ale zároveň zde není umístěn žádný gigantický podnik, který by ukončením své činnosti způsobil výrazný nárůst počtu nezaměstnaných.

Velmi se zde také daří soukromému podnikání. Důkazem je stále se zvyšující počet ekonomických subjektů. Velmi výhodná je i samotná poloha okresu, který sousedí s Rakouskem a Německem. Zvyšuje se tedy počet zahraničních investorů, kteří na území okresu přesouvají svou výrobu.

Pro udržení nezaměstnanosti v okrese na konstantní úrovni, případně snižování počtu nezaměstnaných, využívá úřad práce aktivní politiku zaměstnanosti. Nicméně ta tvoří pouze 25 % z celkových výdajů na politiku zaměstnanosti. Výrazně převyšují vynaložené finanční prostředky na hmotné podpory pro nezaměstnané. Úřad práce každoročně zpracovává vlastní Program aktivní politiky zaměstnanosti na základě důkladné analýzy situace na trhu práce. Nástroje mají pomoci především takovým skupinám, které mají problém umístit se na trhu práce. Konkrétně se jedná o mladistvé a osoby do 25 let, osoby nad 50 let a také osoby zdravotně postižené a dlouhodobě nezaměstnané. Znevýhodněné jsou také ženy a to zejména do 35 let věku. Na tyto skupiny se jednotlivé nástroje nejvíce zaměřují se snahou snížit jejich počty.

Po analýze jednotlivých nástrojů využívaných úřadem práce je možno usuzovat o jejich efektivnosti či neefektivnosti. Nejefektivnějším nástrojem jsou rekvalifikace zabezpečované úřadem práce. Na základě osvědčení o ukončení rekvalifikačního kurzu bylo umístěno téměř 60 % uchazečů o zaměstnání, což je v porovnání s ostatními nástroji možno považovat za úspěšné. Rekvalifikace patří také mezi nejžádanější nástroj ze strany uchazečů o zaměstnání. Mezi efektivní nástroj bych také zařadila projekty financované ESF. Úřad práce začal realizovat tyto projekty v roce 2005. Většina projektů tedy ještě nebyla dokončena. Ovšem i nyní lze usuzovat, že tyto projekty mohou v budoucnu přispět ke snížení nezaměstnanosti. Součástí jednotlivých projektů jsou uskutečňované rekvalifikace, na jejichž základě již byla umístěna polovina všech zúčastněných osob. Jedná se o velmi propracované projekty a jejich úspěšnost lze spatřovat ve skutečnosti, že probíhají již v několikátém cyklu. Lze se tedy jen domnívat, že toto tvrzení se prokáže i v budoucnu.

Další nástroje se řadí spíše mezi ty neefektivní. V případě VPP je umístěno jen velmi malé procento nezaměstnaných. Důvodem je zejména nízká mzda pro nezaměstnané, kteří nejsou ochotni za takovou mzdu pracovat. Mzda za VPP se pohybuje těsně nad minimální mzdou. Další nevýhodou VPP je skutečnost, že se jedná o dočasný pracovní poměr. Uchazeči se tedy ve většině případů vrací zpět do evidence úřadu práce.

Není tedy splněn ani požadavek na zvyšování motivace uchazečů o zaměstnání najít si práci. Nový zákon o zaměstnanosti platný od 1.1.2007 má vše změnit. Dosud nemusela být nabídka VPP ze strany nezaměstnaných přijata. Ovšem nyní tato nabídka musí být uchazečem o zaměstnání přijata, jinak ztratí nárok na podporu v nezaměstnanosti.

SÚPM jsou ve své efektivnosti o něco lepším nástrojem než VPP. Jedním z důvodů je jejich trvalý charakter a povinnost uchazeče o zaměstnání takovou nabídku přijmout. Nicméně počty takto umístěných osob nejsou o moc vyšší. Zaměstnavatelé nejsou ochotni zaměstnávat osoby starší 50 let, případně osoby bez praxe. Proto ani tento nástroj výrazně nenapomáhá osobám, kteří mají problém najít si pro sebe vhodné pracovní uplatnění. Mezi méně efektivní nástroje je možno zařadit i cílené programy k řešení zaměstnanosti. Ty se zaměřují na cílové skupiny, které mají problém s pracovním uplatněním. Počty umístěných uchazečů o zaměstnání jsou sice poměrně vysoké, ale nenapomáhají osobám, na které jsou zaměřeny. Na základě cílených programů je tedy umístěn pouze zlomek osob, na které měly být cílené programy původně zaměřeny.

Mezi problematické kategorie okresu patří zejména osoby zdravotně postižené. Jejich počet stále roste a úřadu práce se nedaří takové osoby zaměstnat. Více finančních prostředků tedy směřuje na udržení provozu již vytvořených pracovních míst. Snaží se udržet pracovní místa pro osoby ZP a zajistit jim možnost setrvat ve svém zaměstnání. Problémem stále zůstává skutečnost, že počet nově vytvořených pracovních míst pro tyto osoby je stále nízký.

Mezi nejméně efektivní nástroje bych zařadila příspěvek na zapracování a překlenovací příspěvek. O tyto příspěvky není ze strany zaměstnavatelů zájem. Jedním z důvodů je čerpání příspěvku jen po omezenou dobu. Dalším důvodem je skutečnost, že problémy, které tyto příspěvky mají řešit, řeší již VPP.

Myslím si, že více finančních prostředků by mělo být investováno do rekvalifikací. Jsou takřka jediným nástrojem, který dokáže výrazněji pomoci snížit počty nezaměstnaných. Okres se svou nízkou mírou nezaměstnanosti nabízí stále nové pracovní příležitosti. Pokud člověk chce a aktivně se snaží zaměstnání získat, myslím si, že by neměl mít větší problém. Do budoucna lze očekávat snížení míry nezaměstnanosti až k hranici 3 %.

## *Seznam zkratek*

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

ESF – Evropský sociální fond

ÚP – Úřad práce

VPP – veřejně prospěšné práce

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

HDP – hrubý domácí produkt

OP RLZ – Operační program Rozvoj lidských zdrojů

OZP – osoba zdravotně postižená

## **Použitá literatura a ostatní zdroje**

### Knihy a dokumenty:

- **Doc. Ing. Hana Jírová, CSc.: Trh práce a politika zaměstnanosti**, Vysoká škola ekonomická v Praze, Praha 1999, ISBN 80-7079-635-9
- **Antonín Slaný a kol.: Makroekonomická analýza a hospodářská politika**, Praha: Beck, 2003, ISBN 80-7179-738-3
- **Václav Liška a kolektiv: Makroekonomie**, Praha: Professional Publishing, 2002, ISBN 80-8641-927-4
- **Božena Buchtová a kolektiv: Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém**, 1. vydání, Praha: Grada, 2002, ISBN 80-247-9006-8
- **Dagmar Brožová: Společenské souvislosti trhu práce**, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, ISBN 80-86429-16-4
- **Doc. Ing. Magdalena Kotýnková CSc, Ing. Otakar Němec CSc: Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU**, Praha: Professional Publishing, 2003, ISBN 80-86419-48-7
- **N. Gregory Mankiw : Zásady ekonomie**, Praha: Grada Publishing, 1999, ISBN 80-7169-891-1
- **Ing. Otakar Němec CSc.: Lidské zdroje na trhu práce**, Vysoká škola ekonomická v Praze, Praha 2002, ISBN 80-2450-350-6
- **Vyhodnocení přínosu OP RLZ k aktivní politice zaměstnanosti, 1. výstupní zpráva**, DHV CR, spol. s.r.o. Praha 3, únor 2006

- **Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006**, [ online], [12. února 2007]  
[http://www.esfcr.cz/files/clanky/1282/napz\\_2004-6.pdf](http://www.esfcr.cz/files/clanky/1282/napz_2004-6.pdf)
- **Rozhodnutí rady ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států**, 6.8. 2005, Úřední věstník EU, [ online], [17. března 2007]  
[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni\\_smery\\_zamestn\\_anosti\\_2005-2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni_smery_zamestn_anosti_2005-2008.pdf)
- **Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese Č.B. za rok 2004 – 2006**, [ online], [10. dubna 2007], [http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/dokstah](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah)
- **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Hlava I: Opatření a nástroje, § 104**

Internet:

**Český statistický úřad:**

- [http://www2.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:\\_makroekonomicke](http://www2.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:_makroekonomicke)

**Ministerstvo financí:**

- [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/inv\\_pob\\_vyvoj.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/hs.xsl/inv_pob_vyvoj.html)

**Ministerstvo práce a sociálních věcí:**

- [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006p1/Analyza0606.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006p1/Analyza0606.pdf)
- <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>
- <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/>
- [http://www.mpsv.cz/files/clanky/2346/rozpocet\\_2006.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2346/rozpocet_2006.pdf)

**Agentura Czechinvest:**

- <http://www.czechinvest.org/zpracovatelsky-prumysl>



### **Evropský sociální fond:**

- <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=8>
- <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=403>
- <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=216>
- <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5>
- <http://www.strukturalni-fondy.cz/index.php?show=0000080000057>

### **Český statistický úřad České Budějovice:**

- [http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_cb](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_cb)
- [http://www.risy.cz/trh\\_prace\\_v\\_okresech\\_jihoceskeho\\_kraje\\_jihocesky\\_kraj](http://www.risy.cz/trh_prace_v_okresech_jihoceskeho_kraje_jihocesky_kraj)
- [http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/tab\\_c\\_4: pocet\\_uchazecu\\_o\\_zamestnani\\_a\\_jejich\\_struktura\\_v\\_jihoceskem\\_kraji\\_podle\\_spravnich\\_obvodu\\_obci\\_s\\_roz\\_sirenou\\_pusobnosti](http://www2.czso.cz/x/redakce.nsf/i/tab_c_4: pocet_uchazecu_o_zamestnani_a_jejich_struktura_v_jihoceskem_kraji_podle_spravnich_obvodu_obci_s_roz_sirenou_pusobnosti)

### **Úřad práce v Českých Budějovicích:**

- [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/druh\\_proj\\_a\\_vyzvy/op\\_rlz](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/druh_proj_a_vyzvy/op_rlz)
- [http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/apz/program\\_a\\_strategie\\_apz](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/program_a_strategie_apz)
- <http://pripravanapraci.cz/>
- <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

### **Finanční noviny:**

- Snižuje státní politika zaměstnanosti nezaměstnanost?, [online], [18. února 2007], 30.8.2001, [http://www.financninoviny.cz/index\\_view.php?id=7784](http://www.financninoviny.cz/index_view.php?id=7784)
- Podpora v nezaměstnanosti, [online], [18. února 2007], 8.3.2007, [http://www.financninoviny.cz/kariera/pravo/index\\_view.php?id=240499](http://www.financninoviny.cz/kariera/pravo/index_view.php?id=240499)

## **Seznam příloh**

Příloha č.1 - Mapa poskytování hmotné podpory v rámci investičních pobídek pro jednotlivé regiony

Příloha č.2 - Struktura priorit programu OP RLZ

Příloha č.3 - Administrativní rozdělení Jihočeského kraje

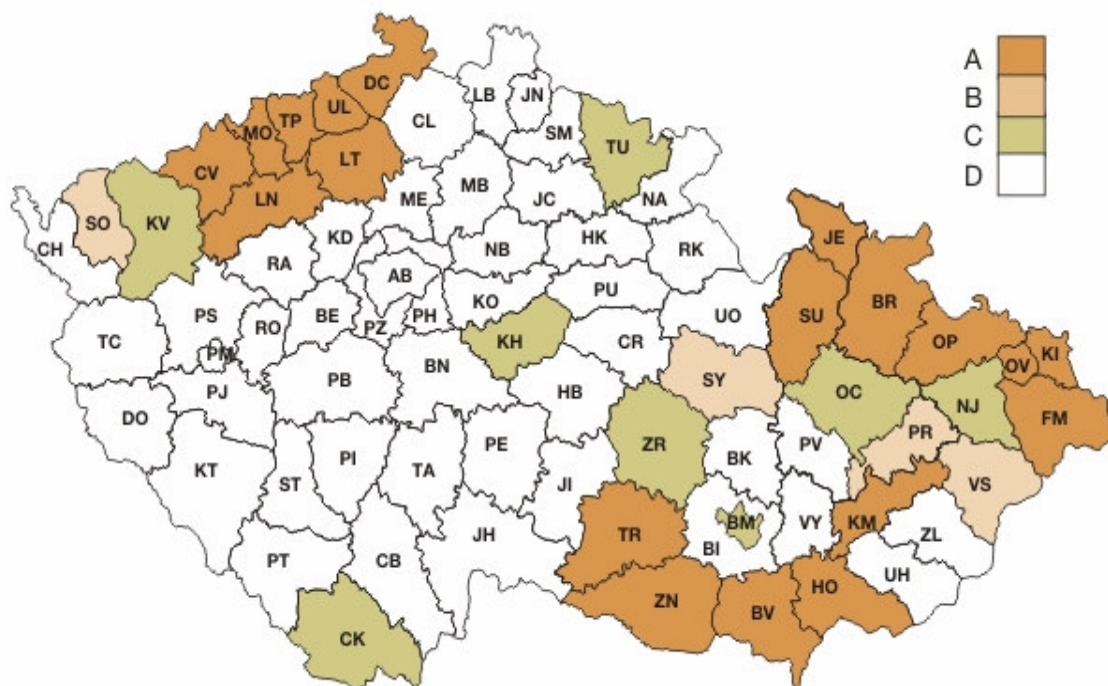
Příloha č.4 - Míra nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje k 31.12.2005

Příloha č.5 – Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Č.B. v roce 2006

Příloha č.6 - Statistika zahájených rekvalifikačních kurzů v roce 2006 na Úřadu práce v Českých Budějovicích a kurzů realizovaných v rámci ESF

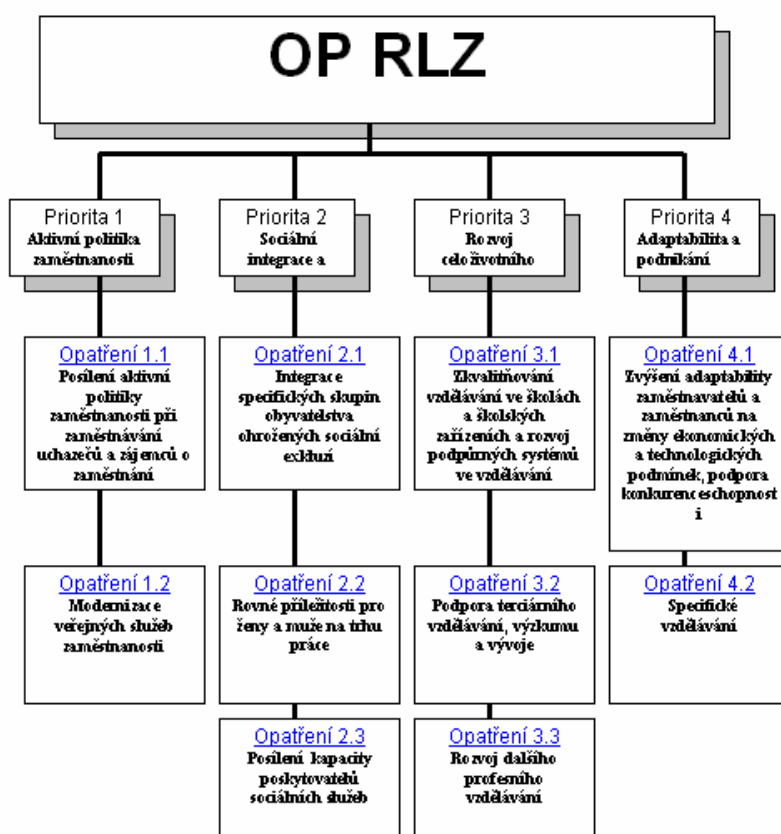
## Příloha č.1

Mapa poskytování hmotné podpory v rámci investičních pobídek pro jednotlivé regiony



Zdroj: <http://www.czechinvest.org/zpracovatelsky-prumysl>

## Příloha č.2 Struktura priorit programu OP RLZ



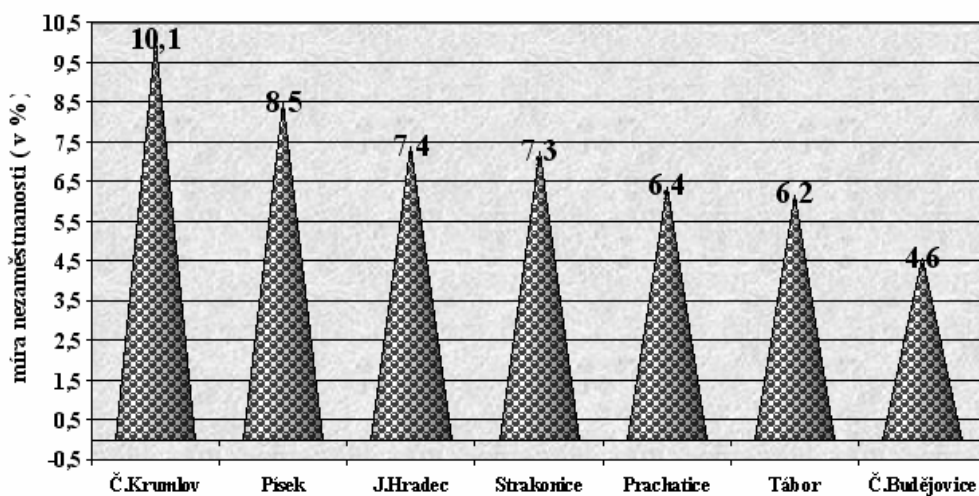
Zdroj: <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=403>

## Příloha č.3 Administrativní rozdělení Jihočeského kraje



Zdroj: [http://www.jihocesky-kraj.cz/img/kraj\\_m.gif](http://www.jihocesky-kraj.cz/img/kraj_m.gif)

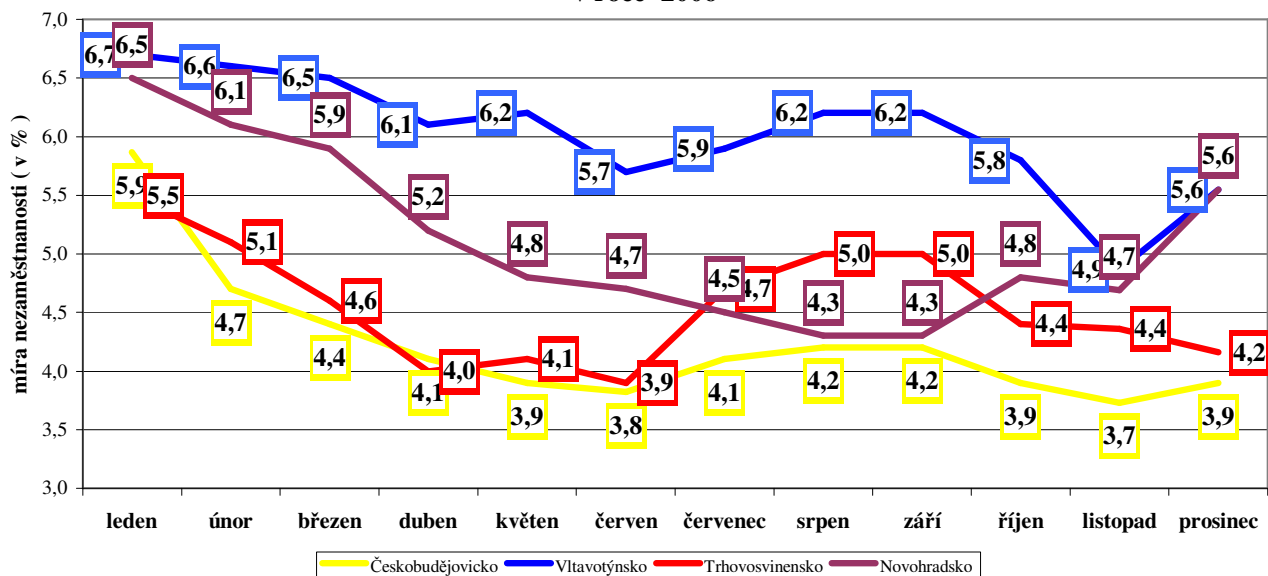
#### Příloha č.4 Míra nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje k 31.12.2005



Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2005

#### Příloha č.5

Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Č.Budějovice v roce 2006



Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2006

## Příloha č.6

### Statistika zahájených rekvalifikačních kurzů v roce 2006 na Úřadu práce v Českých Budějovicích a kurzů realizovaných v rámci ESF

	PROFESE		1. pol.	2. pol.	<b>ROK</b>
			06	06	<b>2006</b>
			celkem	celkem	celkem
			počet	počet	
1.	Administrativní práce	Soukrová střední škola		21	<b>21</b>
2.	Corel	Jintes CB	<b>1</b>	0	<b>1</b>
3.	Dřevorubecký kurz	Jiří Svoboda	<b>4</b>	2	<b>6</b>
4.	Eletrikář	Střední odb. škola elektrotech.		1	<b>1</b>
5.	Instruktor fitness	PaedDr. Tlapák	<b>1</b>		<b>1</b>
6.	Kadeřník	Soukrová střední škola	<b>3</b>	2	<b>5</b>
7.	Kosmetické služby	Dům techniky	<b>3</b>	2	<b>5</b>
8.	Kuchař (VL)	Soukrová střední škola	<b>3</b>	1	<b>4</b>
9.	Kuchařské práce	CC Systems, a.s.	<b>3</b>	9	<b>12</b>
10.	Manikúra a nehtová modeláž	M. Těsnohlídková	<b>2</b>		<b>2</b>
11.	Masér (pro NZ)	S. Flandera		1	<b>1</b>
12.	Masér pro sportovní a rekondiční masáže		<b>9</b>	5	<b>14</b>
		Dům techniky	9	3	
		V. Scheichlová		1	
		Mgr. J. Votrubová		1	
13.	Obchod se zvířaty určený pro zájmové chody	Dům techniky	<b>2</b>		<b>2</b>
14.	Obsluha stavebních strojů	Seidelglanzová	<b>2</b>	2	<b>4</b>
15.	Pečovatel/ka pro sociální službu	Šanderová M.	<b>13</b>	13	<b>26</b>
16.	Pedikúra - manikúra včetně nehtové modeláže	Dům techniky	<b>3</b>	2	<b>5</b>
17.	Pekařské práce	CC Systems, a.s.	<b>1</b>		<b>1</b>
18.	Pomocný zedník	bfz	<b>8</b>		<b>8</b>
19.	PC - Adobe Indesign	Jintes CB		1	<b>1</b>
20.	PC - AutoCad	Jintes CB		1	<b>1</b>
21.	Počítačové kurzy		<b>195</b>	<b>123</b>	<b>318</b>
	Základy obsluhy os. PC	Jintes CB	98	62	
	Základy obsluhy os. PC	Školící středisko "eM"	68	54	
	Základy obsluhy os. PC	CC Systems, a.s.	10		
	Obsluha os. PC včetně PowerPointu	"Globis spol.s.r.o."		7	
	Obsluha PC - pro 50leté	Jintes CB	19		
22.	Prodej smíšeného zboží	CC Systems, a.s.	<b>23</b>	18	<b>41</b>
23.	Rozšíření řidičského oprávnění na sk. "C"	J. Ptáčník		3	<b>3</b>
24.	Rozšíření řidičského oprávnění na sk. "D"	J. Ptáčník	<b>2</b>	1	<b>3</b>
25.	Řezník - uzenář			1	<b>1</b>
26.	Řidič trolejbusu	Dopravní podnik	<b>1</b>	2	<b>3</b>
27.	Řidič vysokozdvížného vozíku		<b>48</b>	32	<b>80</b>
		Dům techniky	27	21	

		Metropol	21	11	
28.	Sádrokartonářské práce	bfz	3		3
29.	Seřizování a obsluha CNC strojů	Západočeská univerzita	1	5	6
30.	Skladník - manipulátor	Dům techniky	10		10
31.	Pracovník skladového provozu	bfz		7	7
32.	Svařování ZK 111 - plamenem		1	2	3
		VOŠ, SPŠ auomobilní	1		
		EGE spol. s.r.o.		2	
33.	Svařování ZK 135 - CO <sub>2</sub>		30	12	42
		EGE spol. s.r.o.	24	10	
		VOŠ, SPŠ auomobilní	6	2	
34.	Svařování ZK 141 - hliníkem	EGE spol. s.r.o.	4	1	5
35.	Svařování ZK 311 - el. Obloukem	EGE spol. s.r.o.	2		2
36.	Svařování ZK 912	EGE spol. s.r.o.	1		1
37.	Technicko-administrativní kurz	Soukromá střední škola	3		3
38.	Svářeč termoplastů	UNO Praha	1		1
39.	Tesař			1	1
40.	Truhlářské práce	CC Systems, a.s.	2		2
41.	Trenér kulturistiky, instruktor fitcentra a osobní trenér	P. Stach	3		3
42.	Účetnictví a daňová evidence		8	16	24
		TRIGON CELOŽIVOTNÍ VZDĚL.	6	4	
		Školící středisko "eM"	2	4	
		bfz		8	
43.	Vizážistka a barвовá typologie			2	2
44.	Vzděl. a soc.tréninkový program pro vych.	PhDr.S.Kotouč - AULA SK	5		5
45.	Zahradnické práce	bfz		1	1
46.	Základní kurz těžkých stavebních strojů	Metropol	1	1	2
47.	Základy grafologie	MAVO, s.r.o	1		1
48.	Základy podnikání	NARP	14	3	17
49.	Zubní instrumentářka	Fakultní nemocnice Brno		1	1
50.	Aranžér a prodavač ve floristice	bfz	13		13
51.	Kurzy počítačové gramotnosti	Střední škola obchodní	21		21
52.	Nespecifický rekvalifikační kurz	Impuls Třebíč		7	7
53.	Průvodce cestovního ruchu	Střední škola obchodní	7	9	16
54.	Projekt PHARE - Pracovník skladového provozu	bfz	12		12
55.	Zakládání a údržba sídelní a krajiné zeleně	IVEX, s.r.o.	1		1
			471	311	782

## Projekty ESF (rok 2006)

	Základy obsluhy PC	"I myš může být kamarádka"	8		8
	Personální manažer	Asistenční služby pro podp. nalezení práce	10		10
	Obsluha PC - ECDL	Asistenční služby pro podp. nalezení práce	10		10

Vyhláška 50/78 Sb.	NAJDI SI	1	1	2
Řidič motorového vozíku	NAJDI SI	3	1	4
Pečovatelka pro sociální službu	NAJDI SI	3	12	15
Sváření 135	NAJDI SI	3		3
Sváření 111	NAJDI SI	1	1	2
Sváření 141	NAJDI SI		1	1
Pedikúra-manikúra	NAJDI SI	5		5
Masér pro sportovní a rekondiční masáže	NAJDI SI	6		6
Podnikatelské minimum	NAJDI SI		6	6
PC - COREL	NAJDI SI		1	1
Správce počítačové sítě	NAJDI SI	7	2	9
Účetní	NAJDI SI	9	20	29
Základy obsluhy PC	NAJDI SI	10	8	18
Tvorba webových stránek	NAJDI SI	11	4	15
Obsluha os. PC	NAJDI SI	13	10	23
Účetní	Pracovní příležitost pro všechny	7		7
Prodavačské práce	Pracovní příležitost pro všechny		6	6
Zahradnické práce	Pomozme získat práci		5	5
Strojírenské práce	PŘÍPRAVA NA PRÁCI	1		1
Pekařské a cukrářské práce	PŘÍPRAVA NA PRÁCI		2	2
Pečovatelka pro sociální službu	PŘÍPRAVA NA PRÁCI	2	4	6
Zednické a dlaždičské práce	PŘÍPRAVA NA PRÁCI	2	2	4
Kuchařské práce	PŘÍPRAVA NA PRÁCI	3	1	4
Prodavačské práce	PŘÍPRAVA NA PRÁCI	8	5	13
Skladnické práce	PŘÍPRAVA NA PRÁCI	10	7	17
Základy obsluhy PC	PŘÍPRAVA NA PRÁCI	35	42	77
Nespecifický rekvalifikační kurz	Rekval.kurz se zam. na získ. Praxe	16		16
Obsluha PC - ECDL	Skvělým projektem ke skvěl.z.	9		9
		193	141	334
<b>CELKEM</b>		<b>664</b>	<b>452</b>	<b>1116</b>
<b>Zaměstnanecká rekvalifikace</b>				
<b>CELKEM</b>		<b>0</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
<b>Rekvalifikaci ukončilo celkem:</b>		<b>1110 uchazečů</b>		