

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Realizace státní politiky zaměstnanosti v okrese Sokolov

Implementation of national employment policy in the Sokolov district

Kristina Martínková

Cheb 2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Realizace státní politiky zaměstnanosti v okrese Sokolov“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Chebu, dne 6.5.2011

.....

podpis autora

Obsah

Úvod	5
1 Státní politika zaměstnanosti	6
1.1 Financování státní politiky zaměstnanosti	8
1.2 Pasivní politika zaměstnanosti	8
1.3 Aktivní politika zaměstnanosti	9
1.3.1 Rekvalifikace	9
1.3.2 Investiční pobídky	11
1.3.3 Veřejně prospěšné práce	11
1.3.4 Společensky účelná pracovní místa	11
1.3.5 Příspěvek na zapracování	12
1.3.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	12
1.3.7 Příspěvek na chráněné pracovní místo a zřízení a provoz chráněných dílů	13
1.3.8 Východiska politiky zaměstnanosti	13
1.3.9 Cílení aktivní politiky zaměstnanosti	15
1.3.10 Faktory ovlivňující efekty programů APZ	17
1.4 Evropský sociální fond	18
2 Celková charakteristika okresu	19
2.1 Geografické a přírodní podmínky	19
2.2 Ekologická situace v regionu	20
2.3 Demografické a sociální podmínky	23
2.4 Vývoj nezaměstnanosti okresu Sokolov	24
2.4.1 Struktura nezaměstnanosti: délka evidence	26
2.4.2 Struktura nezaměstnanosti: věk	27
2.4.3 Struktura nezaměstnanosti: vzdělání	28
2.5 Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná v okrese Sokolov	29
2.5.1 Financování APZ	29
2.5.2 Realizace APZ	30
2.5.2.1 <i>Veřejně prospěšné práce</i>	30
2.5.2.2 <i>Rekvalifikace</i>	32
2.5.2.3 <i>Společensky účelná pracovní místa</i>	38
2.5.2.4 <i>Překlenovací příspěvek</i>	40
2.5.2.5 <i>Příspěvek na zapracování</i>	40
2.5.2.6 <i>Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský záměr</i>	40
2.5.2.7 <i>Příspěvek na zřízení a provoz chráněných dílů (CHPD) a chráněného pracovního místa (CHPM)</i>	40
2.5.2.8 <i>Poradenské aktivity</i>	41
2.5.2.9 <i>Job club</i>	42
2.5.2.10 <i>Bilanční diagnostika</i>	42
2.5.2.11 <i>Projekt „Vzdělávejte se!“</i>	42
Závěr	43
Seznam tabulek a grafů	46
Seznam použitých zkratk	47
Seznam použité literatury	48

Úvod

Tato práce pojednává o realizaci státní politiky zaměstnanosti, přičemž pasivní politika zaměstnanosti, jako její součást, je představena pouze v teoretické části, v praktické části je cíleně opomenuta. Přestože je nazvána politikou pasivní, svou zásadní roli na poli nezaměstnanosti bezesporu zastává a určitý vliv na vývoj nezaměstnanosti jí upřít nelze. Naopak aktivní politikou zaměstnanosti (nebo také APZ) se tato práce zabývá velmi podrobně a to zejména díky možnosti pomocí jejích nástrojů prakticky okamžitě reagovat na vzniklou situaci na trhu práce. Ať už se jedná o vytvoření nových pracovních míst nebo nástroje určené ke zvýšení zaměstnatelnosti osob t.č. bez zaměstnání nebo osob nezaměstnaností ohrožených.

Role aktivní politiky zaměstnanosti v posledních letech zaznamenala nárůst a její význam nadále roste se zvyšující se mírou nezaměstnanosti. V roce 1999 byl přijat, podobně jako tomu bylo v předchozím roce v Evropské unii „Národní plán zaměstnanosti“. Návazně na něj pak „Národní akční plány zaměstnanosti“ (dále jen NAPZ), které deklarují cíle a priority obdobné těm, jež byly definovány v členských zemích EU.

Aktivní politika zaměstnanosti je důležitým nástrojem v boji s bariérami zabraňujícími nezaměstnaným osobám vstupu na trh práce. Finanční prostředky ze státního rozpočtu a v posledních letech i z ESF pomáhají znevýhodněným skupinám v návratu na trh práce. Jedná se zejména o starší uchazeče, ženy pečující o děti, ženy po mateřské dovolené, zdravotně znevýhodněné, o dlouhodobě nezaměstnané a další. Samotné tyto překážky a velmi často i kumulace těchto handicapů dostává samotné uchazeče do situace, kdy nejsou bez pomoci schopni sami nelézt vhodné zaměstnání nebo se na budoucí zaměstnání připravit.

Dále je v této práci definován pojem aktivní politiky zaměstnanosti v českém systému s uvedením základního rozdělení nástrojů APZ. Je zhodnocena situace na trhu práce a vývoj nezaměstnanosti v České republice s porovnáním trhu práce okresu Sokolov s uvedením jeho specifik a odlišností od ostatních okresů ČR. Bude proveden rozbor výdajů na státní politiku zaměstnanosti v členění na PPZ a APZ a financí čerpaných z ESF.

V neposlední řadě bude zhodnoceno cílení nástrojů APZ. Tato část práce si klade za cíl odhalit problémy na trhu práce a popsat realizaci APZ v okrese Sokolov. Zejména

rekvalifikacím, což je jeden z nejdůležitějších nástrojů APZ, je věnováno nejvíce prostoru.

Počátky vzniku nástrojů APZ lze hledat v období hospodářské krize třicátých let 20. století. Vysoká míra nezaměstnanosti si tehdy vyžádala státní zásahy za účelem pomoci nezaměstnaným, a to jednak kompenzacemi za ztrátu výdělku a přímými intervencemi státu na pracovním trhu. Odtud rozlišení aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. V té době aktivní politika zaměstnanosti směřovala zejména k nekvalifikované pracovní síle na sekundárním pracovním trhu v podobné formě dnešních veřejně prospěšných prací. Další nástroje APZ vznikly až později.¹

Výzkumem trhu práce zaměřeným zejména na politiku zaměstnanosti, její cíle, nástroje a institucionální zabezpečení a na problémy spojené s minimalizací nezaměstnanosti se v ČR zabývá zejména Výzkumný ústav práce a sociálních věcí². Ten pravidelně zpracovává studie a analýzy věnované hodnocení účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to jak z celostátního, tak regionálního hlediska, postavení vybraných sociálních skupin (zdravotně postižení, staří, cizinci) na trhu práce. Některé studie týkající se řešené problematiky byly podkladem pro mou práci.

1 Státní politika zaměstnanosti

Základní úlohou státní politiky zaměstnanosti v ČR je snaha o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Je zabezpečována v působnosti státních orgánů na úseku zaměstnanosti, kterými jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména

- zabezpečování práva na zaměstnání,

¹ Sirovátka, T.; *Politika pracovního trhu*, 1995, s. 35

² *Historická tradice ústavu sahá až do začátku minulého století, kdy bylo založeno první výzkumné pracoviště v resortu práce a sociálních věcí Sociální ústav Československé republiky (1919). Na základě zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, se právní forma Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí dnem 1. ledna 2007 změnila ze státní příspěvkové organizace na veřejnou výzkumnou instituci. Zřizovatelem je MPSV.*

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

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty působící na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů³.

³ §2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

1.1 Financování státní politiky zaměstnanosti

Financování státní politiky zaměstnanosti je realizováno ze státního rozpočtu ČR. Formou odvodu pojistného na sociální zabezpečení je jako jeho součást hrazen příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, který odvádí plátce pojistného na sociální zabezpečení příslušné správě sociálního zabezpečení, realizuje pouze jeho příjmovou stránku. Vybírá tento příspěvek a kontroluje správnost jeho odvodu, popř. pokud jde o jeho výběr, také o něm rozhoduje. Vybírá jej spolu s pojistným, přičemž alikvotní část⁴ je povinna neprodleně účetně oddělit (tj. vyjádřit jeho výši) tak, aby mohla být v rámci státního rozpočtu sledována odděleně.

Významné je v posledních letech spolufinancování státní politiky zaměstnanosti, konkrétně tedy APZ z Evropského sociálního fondu.

1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

V rámci pasivní politiky zaměstnanosti je poskytována především podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci, dále poštovné, zdravotní prohlídky uchazečů o zaměstnání k vhodnosti zaměstnání nebo před nástupem do rekvalifikace. Na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci je právní nárok a o její výši a délce rozhoduje příslušný úřad práce⁵. Pasivní politika zaměstnanosti je veřejností vnímána spíše jen jako poskytování kompenzace za ztrátu výdělku.

Přestože je díky svému pojmenování „nepopulární“, nelze ji zcela stavět do pozadí. Nastavením délky a výše podpory v nezaměstnanosti je možné stimulovat motivaci uchazečů o zaměstnání k intenzivnějšímu hledání nového zaměstnání a nespoléhat se pouze na aktivitu ze strany institucí, zejména úřadu práce. Podpora v nezaměstnanosti rovněž přispívá k flexibilnější mobilitě pracovních sil. Zaměstnanci nemají takový strach odejít z nevyhovujícího zaměstnání a poté hledat práci novou. Na druhé straně ale nebyl-li k ukončení pracovního poměru vážný důvod, musí uchazeč o zaměstnání počítat s nižší podporou v nezaměstnanosti.⁶

⁴ stanovenou z vyměřovacího základu pomocí příslušné procentní sazby dle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

⁵ dle §39 – 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁶ dle §50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se

1.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným, tzv. aktivní politika zaměstnanosti. Součástí APZ je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Příspěvky v rámci APZ na zahájení podnikání, na vytváření nových pracovních míst nebo vyhrazování stávajících jsou poskytovány úřadem práce na základě dohody v případě, že uchazeči o zaměstnání, který nastoupí na pracovní místo, nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Uchazeč o zaměstnání nastoupí na vytvořené pracovní místo až po uzavření dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem.

Pozornost úřadů práce je zaměřena především na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a na snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti.

Úřady práce současně odpovědně zvažují vhodnost použití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v závislosti na situaci na trhu práce v regionu tak, aby byly prostředky APZ vynakládány co nejefektivněji, tzn. aby byli co možná nejméně podporováni uchazeči o zaměstnání, kteří by si pracovní uplatnění našli i bez použití nástrojů APZ.

1.3.1 Rekvalifikace

Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání⁷ v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Vážnost důvodu ukončení pracovního poměru zkoumá úřad práce.

⁷ dle §22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je zájemcem o zaměstnání fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání úřad práce. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.

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

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

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

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

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

Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.

1.3.2 Investiční pobídky

Jedná se o hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění.

1.3.3 Veřejně prospěšné práce

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

Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů včetně sociálního a zdravotního pojištění.

1.3.4 Společensky účelná pracovní místa

Účel a charakteristika vytváření nebo vyhrazování společensky účelných pracovních míst (SÚPM) jsou vymezeny § 113 zákona o zaměstnanosti.

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

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

SÚPM se rozumí:

- pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči

evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,

- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

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

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

1.3.5 Příspěvek na zapracování

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

1.3.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

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

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

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

1.3.7 Příspěvek na chráněné pracovní místo a zřízení a provoz chráněných dílen

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

Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb, např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení atd. CHPD musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD. Maximální výše příspěvků je stanovena § 76 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok.

1.3.8 Východiska politiky zaměstnanosti

Vláda ČR deklarovala do roku 2010 své národní priority a reformní opatření v oblastech makroekonomické, mikroekonomické a zaměstnanosti v dokumentu Národní program reformem České republiky na období 2008 – 2010. Výchozím principem do roku 2010 pro zaměření státní politiky zaměstnanosti byla Lisabonská strategie Evropské unie, neboli „Strategie pro růst a zaměstnanost“, kterou na jaře roku 2000 přijala Evropská rada. Tato komplexní strategie, která byla rozvržena na celé desetiletí 2000-2010 byla v

závěrech lisabonského zasedání Evropské rady formulována takto: „*Unie se má stát nejkonzurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností*“. Na tento dokument navázala Strategie Evropa 2020 - nová evropská strategie pro růst a zaměstnanost na roky 2010 až 2020 a v souladu s tímto dokumentem vláda České republiky⁸ stanovila národní cíl a národní dílčí cíle České republiky do roku 2020 v oblasti zaměstnanosti takto:

Národní cíl: Zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 - 64 let na 75%.

Národní dílčí cíle:

- a) Zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 - 64 let na 65 %.
- b) Zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 - 64 let na 55 %.
- c) Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15 - 24 let o třetinu proti roku 2010.
- d) Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010.

V souladu s uvedenými cíli se pozornost úřadů práce zaměřuje především na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce⁹ a na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a na snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti.

Úřady práce odpovědně zvažují vhodnost použití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to v závislosti na situaci na trhu práce v daném regionu tak, aby byly prostředky APZ vynakládány co nejefektivněji (za účelem minimalizace případů, kdy je podpořen uchazeč o zaměstnání, který by si pracovní uplatnění našel i bez použití nástrojů APZ¹⁰).

⁸ usnesením č. 434 ze dne 7. června 2010

⁹ definováno §33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁰ tzv. *creaming effect* – programů APZ se neúčastní nejvíce potřební nezaměstnaní, ale ti nejflexibilnější. V rámci hodnocení APZ neexistují relevantní kritéria, která by dovolila vyhodnocovat její efektivitu z tohoto hlediska (Kulhavý, Sirovátka, 2008).

1.3.9 Cílení aktivní politiky zaměstnanosti

Na základě instrukcí MPSV jsou nástroje APZ cíleny na uchazeče o zaměstnání, kteří mají určitou překážku při hledání nového zaměstnání a jsou znevýhodněni na trhu práce. Každoročně vydává MPSV normativní instrukci, která jasně definuje cílové skupiny pro nástroje APZ. Pro rok 2009 bylo stanoveno, že nástroji a opatřeními APZ budou úřady práce podporovat následující cílové skupiny v uvedené minimální výši:

- 1) 4 % ze skupiny mladí do 20 let,
- 2) 20 % ze skupiny starší 50 let,
- 3) 8 % ze skupiny starší 55 let,
- 4) 50 % žen,
- 5) 40 % ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců),
- 6) 10 % ze skupiny fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku.

Od roku 2010 je cílení nástrojů APZ zčásti ponecháno na uvážení samotného úřadu práce a procentuální zastoupení skupin uchazečů už není stanoven. Tímto byly zohledněny regionální rozdíly trhu práce, kdy se jednotlivé regiony potýkají se specifickými problémy v oblasti nezaměstnanosti. Mimo zařazování uchazečů, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 5 měsíců mohou být nástroji APZ podpořeni také další uchazeči o zaměstnání, u kterých úřad práce usoudí, že bez použití nástroje APZ by uchazeč pětiměsíční délky evidence dosáhl, ale jen za podmínky, spadá-li uchazeč do některé z kategorií uvedených v § 33 zákona o zaměstnanosti, a to jsou zejména:

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením¹¹
- b) fyzické osoby do 20 let věku,
- c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- e) fyzické osoby starší 50 let věku,
- f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,

¹¹ definované § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Výše uvedené cílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je stanoveno u veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst a příspěvku na zapracování.

Úřady práce m.j. statisticky sledují kategorie osob, které jsou definovány v § 33 zákona o zaměstnanosti. Do sledovaných skupin jsou zahrnuty všechny osoby, které jsou podporovány nástroji a opatřeními APZ (financovanými z národní APZ i z ESF – národní individuální projekty, regionální individuální projekty). Osoby, které lze zahrnout do více kategorií, ÚP uvádí ve všech kategoriích.

Rekvalifikace (včetně rekvalifikací realizovaných v rámci Národního individuálního projektu) jsou zabezpečovány individuálně podle konkrétní situace na trhu práce. Pro zařazení do rekvalifikačního kurzu není podmínkou určitá doba evidence na ÚP. ÚP zařazuje uchazeče nebo zájemce o zaměstnání či zaměstnance (v případě rekvalifikace zaměstnanců) do rekvalifikace neprodleně, pokud se rekvalifikací zvýší šance na získání zaměstnání nebo se aplikací rekvalifikace předejde ztrátě zaměstnání.

Na rekvalifikaci jsou doporučováni zejména skupiny uchazečů a zájemců o zaměstnání, které jsou obtížně umístitelné na trhu práce, tj. uchazeči o zaměstnání spadající do některé z kategorií uvedené v § 33 zákona o zaměstnanosti a dále absolventi škol a uchazeči o zaměstnání, kteří jsou propuštěni v důsledku ekonomické krize, a jejich kvalifikace neodpovídá požadavkům trhu práce.

Rekvalifikace jsou zabezpečovány se zřetelem na dodržování principu rovných příležitostí mužů a žen.

Ostatní nástroje podporující udržení zaměstnanosti, tedy nástroje, které jsou prevencí nezaměstnanosti a nástroje určené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením¹² jsou poskytovány po posouzení aktuální situace na regionálním trhu práce, celkové

¹² např. příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa/chráněné pracovní dílny (CHPM/CHPD), příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek na vytvoření CHPM/CHPD

ekonomické situace žadatele, zda žadatel čerpá další příspěvky a dotace, dopady na zaměstnanost v regionu v případě neposkytnutí příspěvku, regionální význam daného žadatele (zaměstnavatele), podnikatelský záměr a další skutečnosti uvedené v žádosti o poskytnutí příspěvku.

Jak bylo výše uvedeno, cílem APZ je rovněž začlenit uchazeče o zaměstnání s určitou překážkou (věk, zdravotní znevýhodnění, atd...) do pracovního procesu nebo ho formou účasti v poradenských aktivitách, rekvalifikačních kurzech připravit a motivovat ke vstupu na trh práce a pokud možno i pracovní místo pro takového uchazeče vytvořit. Úřad práce ale jako realizátor programů APZ může být orientován na různé cíle, které nevyhovují „nejvíce“ potřebným uchazečům o zaměstnání. Mohou být například orientovány na snížení celkového počtu nezaměstnaných, na efektivní vynaložení finančních prostředků, na co největší počet umístěných uchazečů do programů APZ atd. Z tohoto důvodu se může lehce stát, že vytváří takové programy, které pomáhají spíše těm uchazečům, kteří mají větší šanci na únik z nezaměstnanosti. Pozice nezaměstnaných lidí, kteří jsou obecně méně motivováni, je tím pádem oproti umístěným nezaměstnaným na APZ ještě zhoršena¹³.

1.3.10 Faktory ovlivňující efekty programů APZ

Při realizaci nástrojů APZ působí spousta faktorů, které ovlivňují výběr účastníků:

Creaming off: Úřady práce vybírají ty klienty, kteří mají lepší šanci na umístění, protože jednak chtějí mít vyšší účinnost politiky, pak také proto, že z důvodu nedostatku pracovníků se nechtějí zabývat těmi uchazeči, kteří vyžadují více přípravy a práce.

Lock in: Účastník programu je v průběhu programu „uzamknut“, takže nemá čas a prostor pro hledání zaměstnání. Hledačské aktivity se obnovují až po ukončení programu a program tak prodlužuje dobu strávenou v nezaměstnanosti.

Substitute: Jednotlivec po „APZ“ nahrazuje dříve obsazené místo. Člověk, který je po absolvování programu APZ umístěn do zaměstnání, může obsadit pracovní místo jiného člověka, který má často podobné (nevýhodné) charakteristiky. Toto je negativním jevem, protože APZ sice pomůže jednomu, situaci jiného (stejně postaveného)

¹³ Kulhavý V., Sirovátka, T.; *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007, 2008*, s. 16

pracovníka však zhorší. Jde o to, že APZ sice pomůže nalézt nové pracovní místo, ale pouze na úkor jiného uchazeče o zaměstnání. Argument by nemusel platit, pokud „nahrazený člověk“ začal aspirovat na lepší pracovní místo a nespádl do nezaměstnanosti.

Vytlačení: Jednotlivec po „APZ“ omezuje tvorbu dalších míst v zemi, protože APZ je financována často ze mzdových odvodů pracovníků. Pokud je program realizován, ubírá potenciál regionu k tvorbě nových míst. Naopak, pokud programy APZ vytvořeny nejsou, pak lze snížit náklady na pracovní místo, a tudíž zaměstnavatelé tvoří více míst.

Mrtvá váha: Jednotlivec by našel zaměstnání (místo by bylo vytvořeno i bez intervence).

1.4 Evropský sociální fond

Úřady práce na základě ustanovení § 8 odst. 1 písm. d) Zákona o zaměstnanosti *„zabezpečují a podporují projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti“*.

Typy realizovaných projektů na úřadech práce [8]:

Národní individuální projekty jsou zaměřeny na jednotlivé nástroje APZ. Rozdělení finančních prostředků projektu jednotlivým ÚP, které vychází z koeficientu potřeby, tj. ze stejného principu rozdělení finančních prostředků jako v případě prostředků APZ a prostředky jsou ÚP přidělovány prostřednictvím rozpočtu v souladu s Metodikou finančních toků. Při přidělování finančních prostředků na podporu pracovních míst v NIP postupují úřady práce v souladu se zákonem a jeho prováděcími vyhláškami, s platnou metodikou MPSV pro APZ a vnitřním předpisem daného ÚP pro realizaci APZ, který je průběžně aktualizován ve vazbě na vývoj na trhu práce. Výše poskytovaných příspěvků v rámci projektů ESF se nesmí lišit od výše příspěvků poskytovaných v rámci národní APZ. Při zařazování fyzické osoby na nástroje financované z NIP se postupuje

stejně jako při zařazování fyzické osoby na nástroje a opatření APZ financované ze státního rozpočtu.

Financovat v rámci NIP nelze tyto nástroje a opatření APZ – nástroje a opatření zaměřená na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Regionální individuální projekty - jsou zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů či zájemců o zaměstnání na trhu práce tzn. využitím více nástrojů a opatření APZ, a to i nových či inovovaných nástrojů, které budou v rámci projektu odzkoušeny. V rámci RIP je možné využít jak stávajících nástrojů APZ, tak nástrojů inovovaných, nových nástrojů a přístupů, a to vždy ve vhodné kombinaci tak, aby byl zajištěn individuální a komplexní přístup k uchazeči či zájemci o zaměstnání pro jeho uplatnění na trhu práce.

Výše poskytovaných příspěvků v rámci RIP ESF se nesmí lišit od výše příspěvků poskytovaných v rámci národní APZ .

Při zařazování fyzické osoby na nástroje financované z RIP se postupuje stejně jako při zařazování fyzické osoby na nástroje a opatření APZ financované ze státního rozpočtu.

Financovat v rámci RIP nelze tyto nástroje a opatření APZ – nástroje a opatření zaměřená na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

2 Celková charakteristika okresu

2.1 Geografické a přírodní podmínky

Okres Sokolov leží v severní části západních Čech a patří do Karlovarského kraje, který je co do počtu obyvatel nejmenším a co do rozlohy druhým nejmenším krajem v ČR. Na západě a jihu sousedí se SRN, na severu s krajem Ústeckým a na východě s krajem Plzeňským. Člení se na tři okresy – Karlovy Vary, Sokolov a Cheb. Hospodářská struktura Karlovarského a Chebského okresu je diametrálně odlišná od okresu Sokolov a je orientována na lázeňství, cestovní ruch a tradiční lehký průmysl a tím se výrazně odlišuje od okresu Sokolov, který se vyznačuje zejména těžbou hnědého uhlí a průmyslem na těžbu navázaným, výrobou energií, chemickým a strojírenským

průmyslem. V celé oblasti kraje (především v centrální oblasti) se až do roku 2009 rozvíjela výroba porcelánu, textilní průmysl, výroba hudebních nástrojů a sklářský průmysl.

Rozlohou 754 km² je sokolovský okres nejmenším okresem v Karlovarském kraji, zaujímá 22,7 % jeho celkové rozlohy. Hustota obyvatel na 1 km² dosahuje 124 osob. Velmi nízká je hustota osídlení v pohraniční části okresu tj. v oblastech Kraslicka a zejména v oblasti Slavkovského lesa, který je chráněnou krajinnou oblastí.

Povrch okresu je převážně kopcovitý s průměrnou nadmořskou výškou okolo 600 m a převládají zde poměrně drsné klimatické podmínky s nízkou průměrnou roční teplotou vzduchu a krátkou dobou slunečního svitu. Tyto okolnosti mají zásadní vliv na vývoj zemědělství. Severní část okresu prostupuje masiv Krušných hor, od jehož západního okraje vybíhá směrem k řece Ohři úzký horský výběžek tvořící předěl mezi Sokolovskou a Chebskou pánví. Na jihu se pak rozkládají pahorkatiny Slavkovského lesa. Nejvyšším bodem okresu je vrch Špičák s nadmořskou výškou 991 m u Stříbrné v Krušných horách. Nejnižší bod má nadmořskou výšku 375 m. Více než polovinu výměry okresu zaujímá lesní půda. Nejvíce zalesněným územím okresu je oblast Krušnohoří a Slavkovského lesa.

Krajina na Sokolovsku patří do povodí Labe a tedy do úmoří Severního moře. Dominantní řekou okresu je Ohře, která odvádí vody středem okresu od západu k východu. Nejvýznamnější vodní plochou v okrese je vodní nádrž Horka, ležící zčásti v okrese Sokolov a zčásti v okrese Cheb. Tato poměrně rozsáhlá vodní plocha slouží jako zdroj pitné vody pro cca polovinu obyvatel okresu Sokolov. Největší vodní plochou v okrese využívanou k rekreačním účelům, je vodní nádrž Tatrovice. Vodní plocha nádrže Michal vznikla hydrickou rekultivací bývalého dolu a slouží pro rekreaci a využití volného času obyvatel Sokolova a okolí. V současné době je realizováno v rámci „revitalizace“ důlní činnosti vybudování jezera Medard. Tato nádrž by po svém dokončení cca. v roce 2012 mohla sloužit jako základna pro další rozvoj okresu v oblasti turistiky. Uvažuje se zde s výstavbou jachtařského klubu, ZOO, cyklostezek, dokonce je plánovaná výstavba vysokoškolského střediska pro Karlovarský kraj - viz dále. V této souvislosti je třeba si uvědomit, že pro okres je stěžejní těžba uhlí, která bude postupně utlumována od roku 2020 až do roku 2030.

Okres Sokolov je oblastí ležící pod hřebenem Krušných hor, které byly odpradávná známy svým přírodním surovinovým bohatstvím. Už ve středověku byla využívána hojná ložiska vzácných a užitkových rud. V minulosti se jednalo převážně o cínové rudy. V současnosti má rozhodující význam těžba hnědého uhlí v Sokolovské pánvi, která řadí okres mezi přední průmyslová centra. Sloje hnědého uhlí, ložiska kaolínu či jílu (v Horním Slavkově byla v roce 1791 založena první porcelánka v Čechách – Haas & Czjzek a výroba růžového porcelánu v Loučkách) hrály nejvýznamnější roli v historii okresu Sokolov. Kraj je proto převážně průmyslový - těžba a zpracování uhlí, výroba elektřiny, chemické závody a strojírna, tradiční byla i výroba skla, porcelánu, krajek a hudebních nástrojů. Zemědělství zde v současné době nehraje podstatnou roli, díky rozsáhlé důlní činnosti není půdní fond příliš vhodný k zemědělskému obdělávání. Zemědělská půda zaujímá zhruba 27,2 % z celkové výměry okresu a orná půda pouze 6,5 %. Nižší je i bonita půdy. Přes tyto, pro zemědělství nepříznivé podmínky, bylo na území okresu až do roku 1991 v zemědělství zaměstnáno nezanedbatelné množství obyvatel. Zemědělství bylo zaměřeno na chov skotu a dále na pěstování obilovin a v oblasti Kraslicka brambor.

2.2 Ekologická situace v regionu

Životní prostředí okresu vždy bylo a stále je nejhorší v kraji. Na jeho kvalitu negativně působí rozsáhlá průmyslová činnost, zejména těžba a následné zpracování hnědého uhlí. Všechny škodlivé látky jdoucí do ovzduší, zejména při překračování nejvýše přípustných koncentrací, výrazně znehodnocují životní prostředí. Mezi základní sledované znečišťující látky, vznikající především při spalování tuhých a kapalných paliv a vypouštěné do ovzduší, patří tuhé látky (polétavý prach, popílek), oxid siřičitý (SO_2), oxidy dusíku (NO_x), oxid uhelnatý (CO) a uhlovodíky (C_xH_y).

Velmi zásadním způsobem ovlivňuje životní prostředí největší zaměstnavatel v kraji Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s. – část Vřesová. Přestože několikanásobně nižší exhalace z provozů uhelné společnosti už vůbec nelze porovnávat s těmi, které produkovala například před deseti lety, je stále mezi znečišťovateli ovzduší a vod v okrese, ale i v kraji, na prvním místě. Životní prostředí znečišťuje oxidem siřičitým, dusíkem, oxidem uhelnatým, těkavými organickými i tuhými znečišťujícími látkami.

Zásadní vliv na utváření krajiny Sokolovska měla těžba hnědého uhlí v posledních 150 letech. Došlo nejen k odlesnění krajiny, ale i k odkryvu svrchní zeminy a přemístění velkého množství půdy. Těžba byla upřednostňována téměř před vším, docházelo ke změně toků potoků a k záborům mnohých významných přírodních biotopů. V době největší těžby mizely celé osady (Jehličná) a část obyvatelstva byla nucena se stěhovat do nových domovů. V současné době dochází k částečnému návratu území k původním stavům pomocí intenzivních rekultivací Sokolovské uhelné a.s. Výsypky jsou zalesňovány, lomy připravovány pro zatopení vodou. Příkladem je hydrická rekultivace provedená na bývalém lomu Boden v blízkosti města Habartova. Dále areál golfového hřiště v prostoru bývalé výsypky lomu Silvestr a v lomu Medard a Libík pokračuje sanace a rekultivace této oblasti nacházející se mezi obcemi Svatava, Habartov, Bukovany a Citice. Plánovaná nově vybudovaná vodní plocha o rozloze cca 500 ha a její blízké okolí nabídne v budoucnu (r. 2010 až 2012 - napouštění jezera) zcela nový rozvojový potenciál. Realizací záměrů Sokolovské uhelné dojde k rekultivaci krajiny, ale také k rozšíření nabídky rekreačních, sportovních a naučných zařízení v regionu. V řadě lokalit budou v návaznosti na rekultivace vytvořeny nové pracovní příležitosti, ať už při výstavbě samotné, tak i následně ve službách. Dalším přínosem je i zvýšení atraktivity Sokolovska v oblasti turistiky a cestovního ruchu, tedy v oborech, které by mohly být budoucností regionu a nahradit tak utlumující těžební činnost. [11, 12]

Dalším větším znečišťovatelem sokolovského ovzduší a vod je firma Momentive Specialty Chemicals, a.s., zabývající se výrobou a prodejem chemických výrobků. Ochrana životního prostředí patří mezi priority společnosti. Od počátku budování komplexu akrylové chemie zde byl důraz kladen na ochranu životního prostředí a snížení případných negativních vlivů této činnosti na okolí. Jedna třetina investic řešila právě tuto problematiku a už v prvotním záměru byly voleny tzv. ekologické technologie.

Sokolovský region i přes intenzivní těžbu hnědého uhlí patří mezi významné ekosystémy České republiky, na jehož území lze nalézt chráněnou krajinnou oblast Slavkovský les a dalších deset chráněných území s množstvím chráněných druhů rostlin a živočichů.

2.3 Demografické a sociální podmínky

Po druhé světové válce byla převážná část původního obyvatelstva odsunuta do Německa. Z uvedeného důvodu byl okres Sokolov doosidlován z celého prostoru bývalé Československé republiky. Rozvíjela se zde intenzivní dolová činnost a další s těžbou spojený průmysl. K průmyslovému charakteru území je přizpůsobeno i zdejší obyvatelstvo, které je složeno především z dělnických profesí a profesí uplatňujících se v průmyslu. Dlouhodobě patří Sokolov k městům s nízkým počtem vysokoškolsky vzdělaných osob.

Dle výsledků sčítání lidu, domů a bytů z roku 2001 má sokolovský okres vysoký počet obyvatel se základním vzděláním (30,8 %, průměr ČR je 23 %) a podprůměrný počet obyvatel s vysokoškolským vzděláním (4 %, průměr ČR je 8,9 %).

Nejhustěji je osídlena centrální oblast Sokolovska, která má více než 70 000 obyvatel, severní 14 000 a jižní nejméně, přibližně 10 000 obyvatel. Velká část okresu má sídlištní charakter.

Charakteristiku okresu Sokolov z hlediska demografie a sociálních podmínek lze shrnout do následujícího přehledu:

Slabé stránky okresu

- nízká kvalifikační struktura obyvatel a nesoulad mezi poptávkou a nabídkou volných pracovních míst
- zaměření okresu na těžký průmysl, těžbu uhlí, chemický průmysl atd.
- ekologická zátěž ve střední části okresu
- absence vysokých škol v regionu
- horší dopravní dostupnost okrajových částí okresu a špatný technický stav komunikací
- horší zdravotní stav obyvatel v důsledku nepříznivých životních podmínek, především starší generace
- neexistence kvalitní průmyslové zóny okresu
- postupná likvidace historických výrobních závodů (hudební nástroje, textilní výroba, sklo, porcelán)
- zastaralost výrobních objektů

Silné stránky okresu

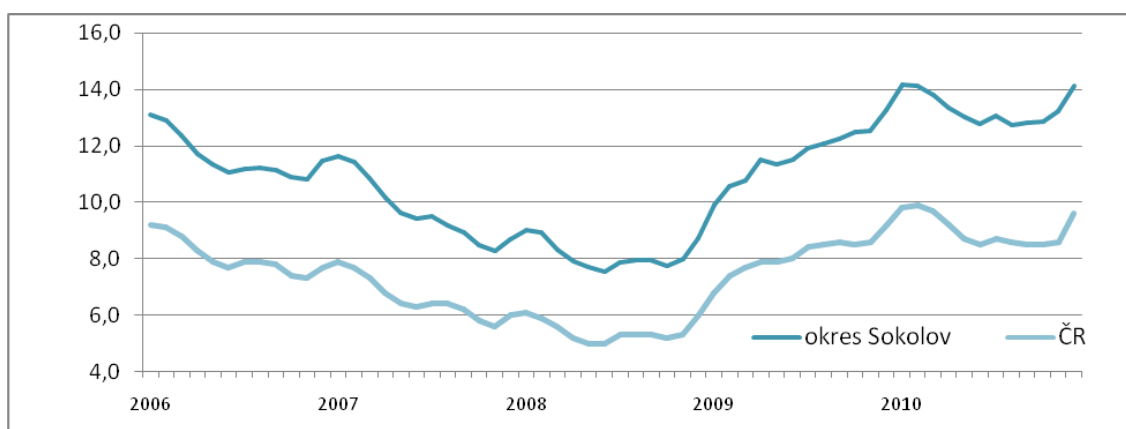
- nízký průměrný věk obyvatel je příslibem do budoucnosti
- blízkost hranice se SRN

- dostatek volné a relativně levné pracovní síly
- ve výhledu zaměření na turistický ruch
- výstavba rychlostní komunikace, která v budoucnu spojí region s centrální částí republiky
- revitalizace krajiny a výstavba vodních ploch jako základ dalšího rozvoje regionu po utlumení těžby uhlí
- dostupnost lázeňského trojúhelníku
- významné přírodní zdroje
- rozsáhlá nabídka volných výrobních budov a ploch

2.4 Vývoj nezaměstnanosti okresu Sokolov

Míra nezaměstnanosti okresu Sokolov je a vždy byla¹⁴ vyšší oproti průměru v České republice. Vývoj míry nezaměstnanosti okresu Sokolov kopíruje křivku míry nezaměstnanosti celé ČR, jen s odchylkou, která se vždy pohybovala v rozmezí 2 – 4 %, od roku 2010 ale 4% hranici přesahuje. Tento trend je názorně demonstrován v níže uvedeném grafu, obě křivky jsou téměř totožné, jen s popsáním posunutím.

Křivka vývoje míry nezaměstnanosti okresu Sokolov nezaznamenala tedy žádné specifické vlivy odlišné od průměru ČR.



Graf č. 1 – Porovnání vývoje míry nezaměstnanosti okresu Sokolov a ČR v letech 2006 až 2010
Zdroj dat: MPSV

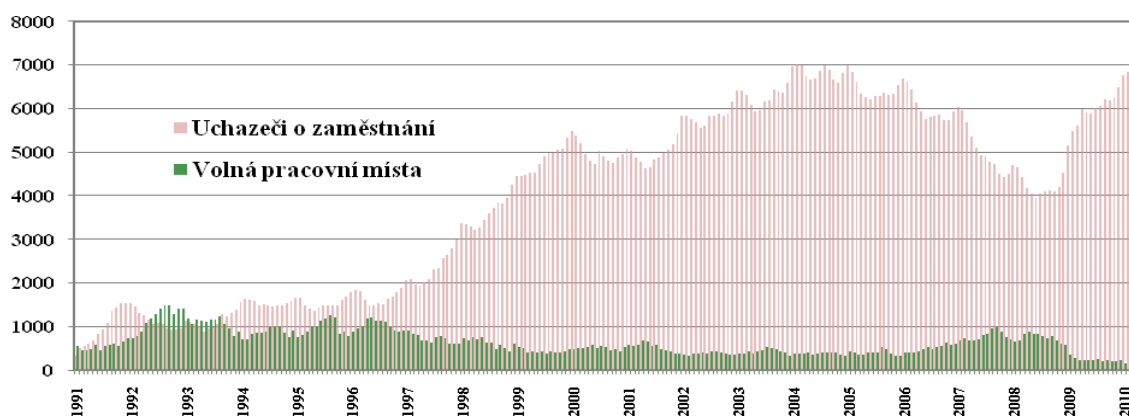
¹⁴ Myšleno od roku 1991 – počátek novodobého měření míry nezaměstnanosti v ČR

Hodnota míry nezaměstnanosti roku 2010 okresu Sokolov představovala překonáním 14% hranice a s průměrnou roční mírou nezaměstnanosti 13,3 % rekordní hodnoty v historii novodobého sledování míry nezaměstnanosti (od roku 1991).

V rámci Karlovarského kraje má okres Sokolov nejvyšší nezaměstnanost ze všech tří okresů (okres Karlovy Vary k 31.12.2010 10,2 %, okres Cheb k 31.12.2010 8,9 %) a současně zaujímá 8. pozici v rámci celé ČR (řazeno od nejvyšší míry nezaměstnanosti), v letech 2006 až 2009 se tato pozice pohybovala mezi 12. a 13. místem.

Do konce roku 2008 zažíval trh práce v ČR a současně i v okrese Sokolov velmi příznivý vývoj. Se vzrůstající ekonomickou silou vzrůstal i počet volných pracovních míst, tedy poptávková strana pracovního trhu. Zaměstnavatelé vyhledávali především kvalifikované pracovníky, kterých bylo v evidenci úřadu práce nedostatek. V té době se projevil nedostatek nabídkové strany trhu práce, kdy v posledních letech upadal zájem o učební obory řemesel (např. zámečnick, soustružník, truhlář) a právě po těchto kvalifikacích byla ze strany zaměstnavatelů největší poptávka.

Graf č. 2 názorně zobrazuje vývoj počtu uchazečů za celou dobu sledování do roku 2010 s porovnáním počtu volných pracovních míst. Nepoměr obou veličin je markantní obzvlášť počínaje rokem 2009, což bylo zapříčiněno ekonomickým vývojem v době hospodářské krize. Od tohoto roku je v nabídce úřadu práce v průměru pouze 240 volných pracovních míst a cca 6 160 uchazečů o zaměstnání, což představuje průměrně cca 26 uchazečů na jedno volné pracovní místo. V letech příznivého ekonomického vývoje, tedy v roce 2007 bylo evidováno v průměru 783 volných pracovních míst a 6,4 pracovních míst na jednoho uchazeče a v roce 2008 to bylo v průměru 740 pracovních míst a 5,7 míst na jednoho uchazeče.



Graf č. 2 - Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst.
Zdroj dat: MPSV

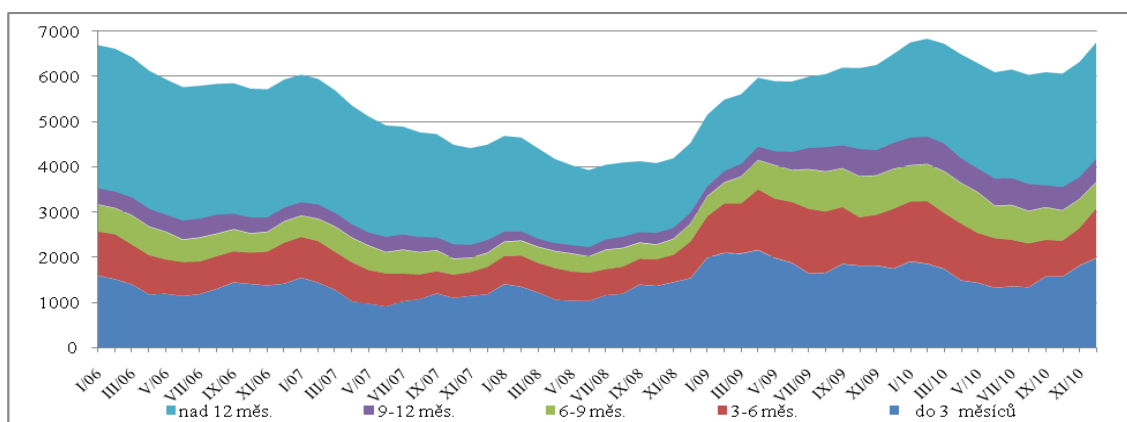
Pro konec roku 2008 a zejména rok 2009 byl charakteristický dopad dynamických změn na trhu práce vlivem hospodářské krize na strukturu zaměstnanosti. Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání sice poklesla, ale především kvůli přílivu „čerstvých“ nezaměstnaných. Cyklický charakter nezaměstnanosti dokládá i fakt, že došlo k výraznému nárůstu nezaměstnanosti i ve skupinách, kterým se dříve více vyhýbala (např. uchazeči s vyšším vzděláním, s vyšší složkou kvalifikace, ...).

2.4.1 Struktura nezaměstnanosti: délka evidence

Okres Sokolov se dlouhodobě potýká s dlouhodobou nezaměstnaností. K 31.12.2010 bylo nad 12 měsíců v evidenci úřadu práce 38,1 % uchazečů o zaměstnání. Nad 24 měsíců bylo v evidenci úřadu práce k 31.12.2010 19,2 % uchazečů o zaměstnání.

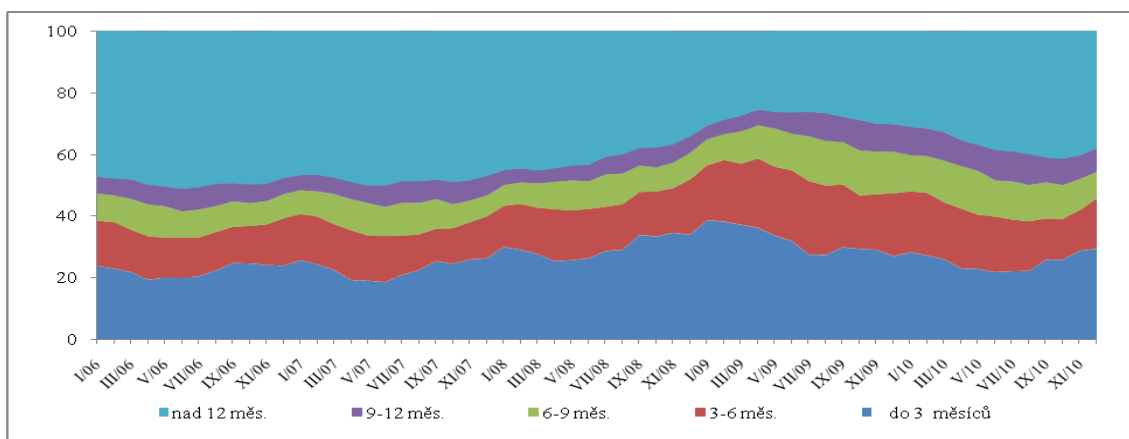
Uchazeči o zaměstnání, kteří byli v evidenci úřadu práce více než rok, tvořili na Sokolovsku do roku 2008 bezmála 50 % z celkového počtu evidovaných nezaměstnaných. Pokles dlouhodobé nezaměstnanosti nebyl zaznamenán ani poté, kdy začala klesat celková nezaměstnanost. Zvrat přišel po zavedení změn v sociálním systému po 1. lednu 2008¹⁵ a zejména příchodem nových uchazečů o zaměstnání z důvodu ukončení či snížení výroby zaměstnavatelů. Rovněž cíleným zaměřováním na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání a na jejich zapojování do APZ se daří velmi výrazně dlouhodobou nezaměstnanost snižovat.

Zdánlivě pozitivní pokles relativního počtu dlouhodobé nezaměstnanosti (viz. srovnání grafů č. 3 a 4) je statistickým efektem způsobeným přílivem nových nezaměstnaných.



Graf č. 3 – Absolutní podíl uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v letech 2006 - 2010
Zdroj dat: MPSV

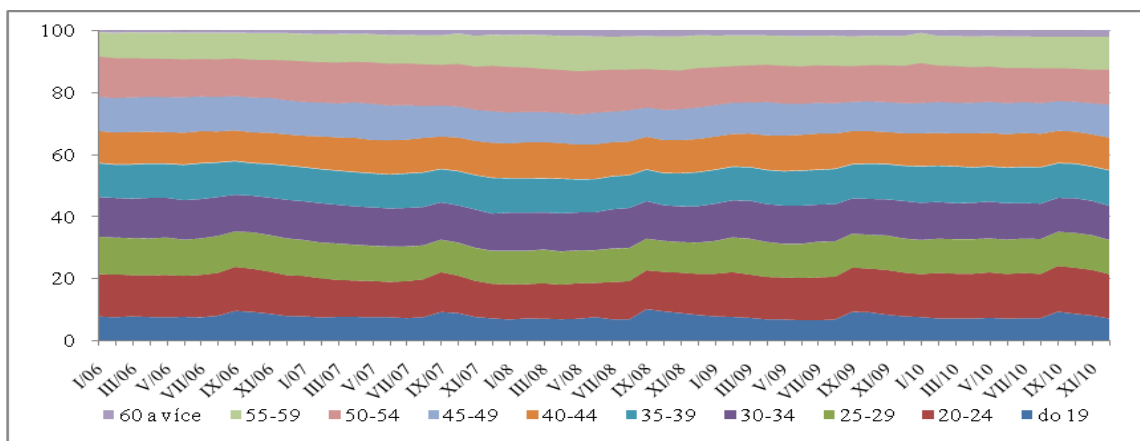
¹⁵ Zejména změna délky a výše podpory v nezaměstnanosti, snížení dávek státní sociální podpory a dávek hmotné nouze



Graf č. 4 – Relativní podíl uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v letech 2006 - 2010
Zdroj dat: MPSV

2.4.2 Struktura nezaměstnanosti: věk

Níže uvedený graf znázorňuje relativní počet uchazečů o zaměstnání dle věku. Z grafu je patrné, že jednotlivé věkové skupiny jsou co do počtu téměř vyrovnané. Výjimku tvoří pouze uchazeči starší 60 let, což je dáno možnostmi odchodu v tomto věku do starobního důchodu, ať už řádného či předčasného. Starší uchazeči v předdůchodovém věku takto velmi často svou nezaměstnanost řeší. Relativně nižší počet vykazuje skupina uchazečů ve věku do 19ti let, to je ale způsobeno menším intervalovým rozpětím oproti ostatním skupinám. Právě tato skupina uchazečů jako jediná vykazuje pravidelné navýšení počtu vždy v září každého roku (velmi patrné v grafu č. 5), což je způsobeno příchodem nových absolventů škol. Od konce roku 2008 svým počtem dominuje skupina ve věku 20-24 let, kde je zaznamenáváno postupné navyšování počtu. Do té doby bylo evidováno nejvíce uchazečů věkové skupiny 50-54 let. Ostatní věkové skupiny vykazují dlouhodobě stabilní počty.

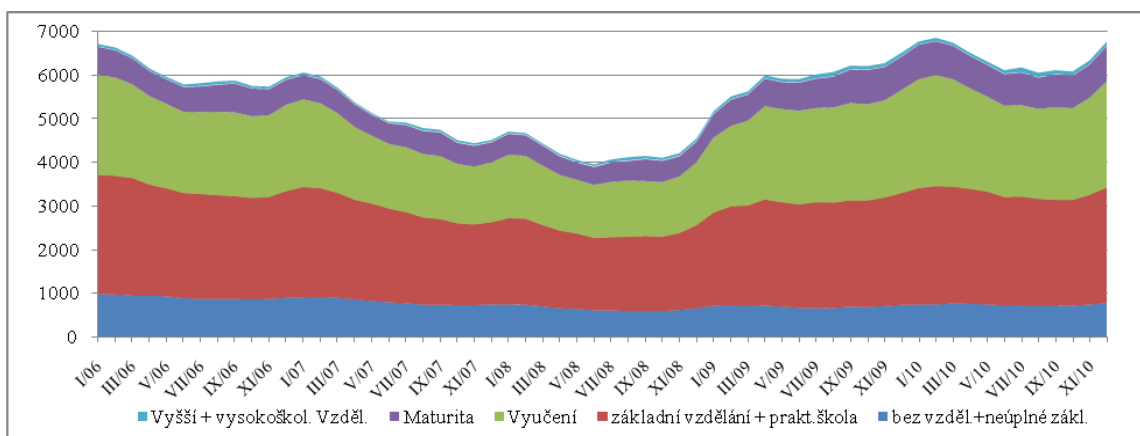


Graf č. 5 – Relativní počet uchazečů o zaměstnání dle věku v letech 2006 - 2010
Zdroj dat: MPSV

2.4.3 Struktura nezaměstnanosti: vzdělání

Okres Sokolov se vyznačuje velmi nízkou vzdělanostní složkou uchazečů o zaměstnání v porovnání s celorepublikovým průměrem. Relativní počet uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním se pohybuje okolo 40 %. Celkový počet uchazečů s nízkým vzděláním, tedy bez vzdělání, s neukončeným základním vzděláním nebo se základním vzděláním tvoří více než polovinu všech evidovaných uchazečů (k 31.12.2010 50,6 % - 2 655 uchazečů).

Jen ojediněle se do evidence úřadu práce dostávají uchazeči s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním. Jejich podíl činí dlouhodobě cca 1 %.



Graf č. 6 – Absolutní počet uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v letech 2006 - 2010
Zdroj dat: MPSV

2.5 Aktivní politika zaměstnanosti realizovaná v okrese Sokolov

2.5.1 Financování APZ

Tab.č. 1: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti okresu Sokolov v letech 2006 až 2010

Z toho výdaje na	2006		2007		2008		2009		2010	
	tis. Kč	%	tis. Kč	%	tis. Kč	%	tis. Kč	%	tis. Kč	%
- APZ celkem	25 406	26,3	24 328	24,7	27 718	27,2	47 620	24,0	70 221	37,3
- státní rozpočet	25 406	26,3	24 328	24,7	22 434	22,0	14 947	7,5	25 588	13,6
- z toho ESF	0	0	0	0	5 284	5,2	32 673	16,5	44 633	23,7
- insolvence	416	0,4	3 967	4,0	1 097	1,1	4 378	2,2	1 154	0,6
- §78 ZoZ	5 614	5,8	7 129	7,3	8 272	8,1	9 287	4,7	9 755	5,2
- PPZ	65 055	67,4	62 948	64,0	65 000	63,7	137 100	69,1	107 278	56,9

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Sokolov k 31.12.2010

Z přehledu výdajů na státní politiku zaměstnanosti je zřejmý nárůst celkových nákladů v roce 2009, zejména nárůst vyplacených podpor v nezaměstnanosti (PPZ), což souvisí s probíhající ekonomickou krizí a příchodem propouštěných zaměstnanců na úřad práce. V roce 2009 se náklady na pasivní politiku zaměstnanosti zvýšily oproti předchozím rokům na dvojnásobek. Současně byl zaznamenán nárůst výdajů na APZ od roku 2008, kdy se do realizace APZ zapojují nejen finanční prostředky státního rozpočtu, ale i prostředky ESF, především v oblasti veřejně prospěšných prací, rekvalifikací, společensky účelných pracovních míst. V roce 2008 byl odstartován Ministerstvem práce a sociálních věcí národní individuální projekt z Operačního programu RLZ a od roku 2009 z OP LZZ na realizaci nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti. Záměrem bylo především odlehčit státní rozpočet o část financování APZ a přenést ho na evropskou úroveň. Od roku 2008 se tedy upřednostňuje poskytování příspěvků na nástroje APZ z evropských peněz, o čemž svědčí výše uvedená tabulka, kdy v roce 2009 bylo v okrese Sokolov čerpáno z ESF cca 69 % z celkových nákladů na APZ a v roce 2010 cca 64 %. Spuštění tohoto projektu umožnilo úřadu práce pružně a téměř okamžitě zareagovat na prudce narůstající nezaměstnanost v roce 2009.

Výdaje na insolvenční, tedy na uspokojení mzdových nároků zaměstnanců vzrostly rovněž během roku 2009, opět je zde souvislost s ekonomickou situací zaměstnavatelů a probíhající krizí.

2.5.2 Realizace APZ

APZ je realizována na Úřadu práce v Sokolově na základě každoročně aktualizovaných Pravidel pro poskytování příspěvků v rámci APZ, a to na základě situace na trhu práce, výše přidělených finančních prostředků a v neposlední řadě při respektování nastavených kritérií příslušnou normativní instrukcí MPSV ČR pro realizaci APZ pro daný rok.

Každoročně jsou takto nastavována v souladu s uvedenými pokyny MPSV ČR kritéria pro umístování a zapojování do programu aktivní politiky zaměstnanosti pro jednotlivé rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří pro své individuální charakteristiky nemohou bez použití nástrojů APZ nalézt vhodné zaměstnání.

2.5.2.1 Veřejně prospěšné práce

Realizované krátkodobé pracovní příležitosti (VPP) jsou zaměřeny převážně na úklid veřejných prostranství, čištění komunikací, ošetřování veřejné zeleně apod., dále pomocné práce v lesnictví jako je úklid lesů, pěstební činnost, dále pomocné práce v kulturním, sociálním a sportovním zařízení, zajišťování veřejné služby v obcích a městech aj.

Jednoduché, fyzicky nenáročné práce jsou určeny pro uchazeče o zaměstnání bez odborného vzdělání, pro dlouhodobě nezaměstnané, starší 50 a 55 let věku, do 20 let věku, dle zdravotního stavu i pro uchazeče se zdravotním omezením a uchazeče pečující o dítě do 15 let věku. Zařazení uchazeči splňují jedno nebo i více z uvedených kritérií.

Tab.č. 2: VPP – sledování rizikových skupin v letech 2006 až 2010

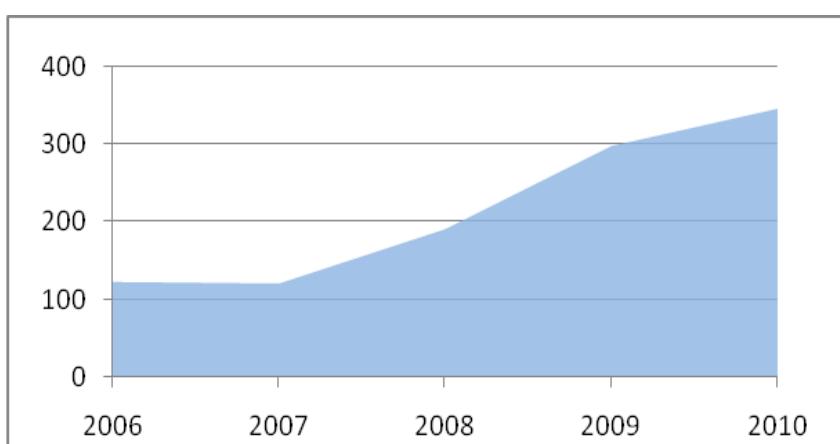
VPP		2006	2007	2008	2009	2010
Celkem uchazeči		123	121	191	298	346
z toho	do 20 let	8*	5*	17*	24	24
	starší 50let	91	90	94	79	126
	starší 55 let	**	**	41	50	67
	evidence nad 5 měsíců	20	60	64	190	197
	péče o dítě do 15ti let	**	**	**	30	58
	OZP	**	**	**	**	36
	ženy	**	**	50	83	64
	ženy - těhotné, kojící matky 9 m	**	**	**	**	0
	zvláštní pomoc	**	**	**	**	2

* do roku 2008 byla sledována kategorie uchazečů do 25 let a vysokoškoláci do 30

** tato kategorie nebyla v daném roce sledována

Zdroj: Statistická data ÚP v Sokolově

Z údajů uvedených v tabulce č. 2, kde jsou zachyceny počty zařazených uchazečů o zaměstnání na VPP v letech 2006 až 2010, je zřejmá cílenost tohoto nástroje. Převážně jsou umisťováni muži, uchazeči v evidenci nad 5 měsíců a osoby nad 50 let. Velmi často si zaměstnavatelé vybírají osvědčené a „ty své“ uchazeče a zaměstnávají je na takto vytvořené pracovní místo i opakovaně. Faktor Creaming off ovlivňující efekt nástrojů APZ je zde zcela zřejmý. Zaměstnavatelé si vybírají spíše pracovitější a bezproblémové uchazeče, kteří jsou na trhu práce zaměstnatelnější.



Graf č. 6: Počet zařazených uchazečů na VPP v letech 2007 - 2010
Zdroj: Statistická data ÚP v Sokolově (vlastní výběr dat a sestavení)

Počet umístěných uchazečů má stoupající tendenci, jak je vidět v grafu č. 6. Ke zvyšujícímu počtu umístěných uchazečů jednoznačně přispívají finance z ESF a zájem zaměstnavatelů, zejména obecních úřadů. Účinnost tohoto nástroje je téměř okamžitá, uchazeč nastoupí na vytvořené pracovní místo a je ukončena jeho evidence, čímž vedle efektu zaměstnání těžko umístitelného uchazeče vzniká rovněž efekt snížení míry nezaměstnanosti. Tento efekt ovšem zaniká, pokud se po ukončení pracovního poměru uplynutím času pracovník opět vrací do evidence úřadu práce. Což se děje téměř ve všech případech.

Úřady práce mohou krýt náklady na mzdu včetně sociálního a zdravotního pojištění až do výše skutečně vyplacených mezd. Zpravidla se hradí do výše minimální mzdy. Zaměstnavatel může ze svých prostředků navýšit mzdu dle vlastního uvážení.

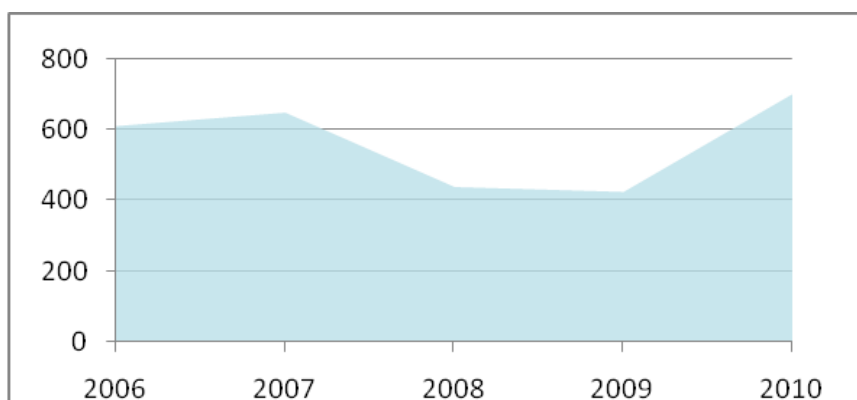
Nejčastějším pracovním zařazením je dělník pro čištění města nebo obce, pracovník v lesnictví, pomocný dělník, pomocný dělník na zahradě atd.

2.5.2.2 *Rekvalifikace*

Rekvalifikace, jako jeden z důležitých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, pomáhá do jisté míry řešit nesoulad mezi požadavky zaměstnavatelů na obsazení volných míst a kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání.

Úřad práce v Sokolově přednostně podporoval rekvalifikace s praktickou částí výuky a profesní rekvalifikace pro konkrétní uplatnění na trhu práce. Při realizaci jednotlivých rekvalifikačních aktivit se vycházelo ze zkušeností let minulých a také z faktu, že rekvalifikace je jedním z nejobtížnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s ohledem na podmínky, ve kterých se uskutečňuje. A to jak z hlediska vynakládaného úsilí ze strany úřadu práce, tak i z pohledu uchazečů o zaměstnání.

Rekvalifikací se mohou účastnit i zájemci o zaměstnání, kteří chtějí změnit své pracovní zařazení nebo zaměstnavatele.



Graf č. 7: Počet zařazených uchazečů na Rekvalifikaci v letech 2006 - 2010
Zdroj: Statistická data ÚP v Sokolově (vlastní výběr dat a sestavení)

Z grafu č. 7 je patrný vysoký nárůst rekvalifikací v roce 2010, je to dáno vysokou mírou nezaměstnanosti a současně navýšením financí z ESF.

Účinnost rekvalifikací spatřuji především v aktivizaci uchazečů o zaměstnání, zvýšení kvalifikace, v jejich vytržení ze stereotypu a udržení pracovních návyků. Nezaměstnané bezesporu motivuje k účasti v rekvalifikačních kurzech i nárok na podporu v nezaměstnanosti během účasti v rekvalifikačním kurzu. Perspektiva rekvalifikace spočívá také v tom, že její efekt přetrvává i v případě ztráty zaměstnání, protože rekvalifikovaná osoba je ve vztahu k měnícím se podmínkám na trhu práce flexibilnější a má lepší šance znovu získat další uplatnění.

Vcelku nevýrazným vlivem je přesun účastníků rekvalifikací do skupiny nedosažitelných¹⁶, kteří se do výpočtu míry nezaměstnanosti nezapočítávají. Tento efekt je krátkodobý a nevýznamný.

Úřad práce se zejména zaměřuje na umístování uchazečů o zaměstnání, kteří jsou určitým způsobem na trhu práce znevýhodněni. Sledují se počty zařazených uchazečů dle jednotlivých kategorií. Snahou o začlenění co největšího počtu uchazečů je pak opomíjen ten správný účel a lehce se stane, že z hlediska cílenosti se programy neobracejí k ohroženým skupinám dostatečně. Pokud ano, pak se zdá, že jde pouze o znevýhodnění prvního řádu, nezaměstnaní mají například nízké vzdělání, ale jinak se zdají být z hlediska trhu práce „perspektivní“. Ale na druhou stranu čím je kvalitnější kvalifikační struktura uchazečů a čím je méně osobnostně problémových účastníků kurzu, tím se stává rekvalifikace účinnější a efektivnější. Rekvalifikace vždy počítá s přímou aktivitou každého účastníka, který by měl být sám motivován k dalšímu vzdělávání. Nízká vzdělanostní úroveň, špatný zdravotní stav, neochota ze strany uchazečů se dále vzdělávat apod. jsou jevy, které se negativně odrážejí v naplňování rekvalifikačních programů a v neposlední řadě i v jejich výsledném efektu.

Tabulka č. 3 (viz. str. 35) velmi detailně rozebírá účastníky rekvalifikací v letech 2006 až 2010 a sestavení uvedené tabulky mělo za cíl porovnat absolutní i relativní počty uchazečů zařazených do rekvalifikačních kurzů s celkovými průměrnými počty evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Přestože jsou počty nezaměstnaných mužů a žen téměř vyrovnané, ze srovnání v níže uvedené tabulce je patrné, že do rekvalifikačních programů je každoročně zařazováno více žen (v roce 2009 až o 14 p.b. více). Důvodů může být nespočet: rekvalifikační kurzy více zaměřené na ženské profese, větší chuť žen se učit atd. Pro tato tvrzení by ale byla zapotřebí hlubší analýza, která by odhalila skutečné důvody tohoto trendu.

Až zarážející je nízká účast v rekvalifikacích osob se zdravotním postižením od roku 2007, a to jen cca 7 % z celkového počtu zařazených uchazečů (v roce 2006 to bylo 12 %), přičemž osoby se zdravotním postižením představovaly do roku 2008 podíl cca

¹⁶ Uchazeči o zaměstnání, kteří nemohou pro objektivní příčiny okamžitě nastoupit do zaměstnání

13 % z celkového počtu nezaměstnaných a od roku 2009 je to cca 9,5 %¹⁷. Jednak může tento jev poukazovat na neexistující nebo jen minimum rekvalifikačních kurzů zaměřených na zdravotně postižené nebo je příčinou malá motivace uchazečů.

Stejně zneklidňující je malá účast osob s nízkým vzděláním. Okres Sokolov se vždy vyznačoval nízkou vzdělaností uchazečů. Osob pouze se základním vzděláním je v evidenci úřadu práce okresu Sokolov dlouhodobě okolo 40 %, ale rekvalifikačních kurzů se od roku 2006 každoročně zúčastňuje jen cca 25 % z celkového počtu rekvalifikantů. Nabídka kurzů úřadu práce vhodných pro uchazeče se základním vzděláním je velmi malá. Naopak nejvyšší počty vykazují rekvalifikovaní uchazeči vyučení a se středoškolským vzděláním s maturitou.

Z hlediska věku je struktura uchazečů o zaměstnání a rekvalifikantů téměř vyrovnaná, jen u starších uchazečů, tedy ve věku nad 55 let je počet zařazených uchazečů do rekvalifikací znatelně menší. V okrese Sokolov se relativní počet uchazečů o zaměstnání starších 55 let pohybuje od 9 % v roce 2006 až po 12 % v roce 2010. Počet starších uchazečů v evidenci úřadu práce pozvolna narůstá a bude stále vyšší s ohledem na prodlužující se dobu odchodu do důchodů. Zařazování těchto uchazečů do rekvalifikací bude stále aktuálnější. V roce 2006 bylo jen 5 % z počtu zařazených uchazečů ve věku nad 55 let, v roce 2010 7 %. Tady je zřejmě více faktorů, které zabraňují početnějšímu zařazování těchto uchazečů do rekvalifikačních kurzů. Starší osoby se obecně vyznačují určitou nechutí učit se nové věci a pravdou je, že velká část starších uchazečů je na úřadu práce jen na dobu, než jim vznikne nárok na starobní nebo jiný druh důchodu. Takový uchazeč nemá zájem o jakoukoliv aktivitu a současně ze strany úřadu práce je cílenost na takové uchazeče omezena.

Dlouhodobě evidovaní uchazeči, tedy nad 12 měsíců v evidenci vykazují rovněž nižší účast mezi rekvalifikanty oproti celkovému počtu.

S ohledem na výše zjištěné lze konstatovat, že do rekvalifikačních kurzů jsou více umístěovány ženy, vyučení uchazeči a uchazeči se středoškolským vzděláním s maturitou, uchazeči ve středním věku, uchazeči bez zdravotního omezení a uchazeči spíše jen krátkodobě evidovaní (do 6 měsíců).

¹⁷ pokles počtu osob se zdravotním postižením je důsledkem novely zákona o sociálním zabezpečení, kdy některým osobám statut OZP z důvodu změny posuzování nebyl přiznán

Tab.č. 3: Rekvalifikace – struktura rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání v porovnání s průměrnými ročními údaji nezaměstnaných v letech 2006 až 2010

REKVALIFIKACE		2006				2007				2008				2009				2010			
		Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.		
Zařazení uch./uch. celkem		611	100,0	6042	100,0	649	100,0	5077	100,0	439	100,0	4254	100,0	425	100,0	5938	100,0	702	100,0	6390	100,0
	OZP	73	11,9	761	12,6	50	7,7	670	13,2	31	7,1	560	13,2	28	6,6	574	9,7	48	6,8	592	9,3
	ženy	388	63,5	3044	50,4	390	60,1	2581	50,8	252	57,4	2207	51,9	272	64,0	2999	50,5	363	51,7	3065	48,0
věk	do 24	192	31,4	1305	21,6	117	18,0	1001	19,7	79	18,0	834	19,6	97	22,8	1275	21,5	131	18,7	1405	22,0
	25-34	144	23,6	1481	24,5	200	30,8	1198	23,6	125	28,5	968	22,8	106	24,9	1378	23,2	162	23,1	1452	22,7
	35-44	125	20,5	1279	21,2	158	24,3	1109	21,9	116	26,4	930	21,9	109	25,6	1311	22,1	189	26,9	1414	22,1
	45-54	118	19,3	1429	23,6	133	20,5	1231	24,2	87	19,8	995	23,4	82	19,3	1303	22,0	171	24,4	1361	21,4
	nad 55	32	5,2	548	9,1	41	6,3	538	10,7	32	7,3	527	12,4	31	7,3	671	11,3	49	7,0	758	11,9
vzdělání	bez vzděl.+neúpl. zákl.	14	2,3	900	14,8	16	2,5	795	15,7	16	3,6	638	15,0	2	0,5	692	11,7	3	0,4	732	11,5
	základní	152	24,9	2489	41,1	165	25,4	2150	42,3	101	23,0	1793	42,2	104	24,5	2391	40,3	186	26,5	2562	40,1
	vyučení	246	40,3	1998	33,0	243	37,4	1581	31,0	172	39,2	1319	31,0	162	38,1	2110	35,5	292	41,6	2262	35,3
	maturita	186	30,4	601	9,9	212	32,7	507	10,0	144	32,8	453	10,7	151	35,5	671	11,3	208	29,6	752	11,8
	vyšší odb.+VŠ	13	2,1	54	0,9	13	2,0	44	0,9	6	1,4	51	1,2	6	1,4	74	1,2	13	1,9	82	1,3
délka ev.	do 3 měs.	145	23,7	1 344	22,2	251	38,7	1 156	22,8	158	36,0	1265	29,7	61	14,4	1892	31,9	107	15,2	1 614	25,3
	3-6 měs.	176	28,8	814	13,5	105	16,2	697	13,7	99	22,6	645	15,2	68	16,0	1225	20,6	131	18,7	1 082	16,9
	6-9 měs.	98	16,0	531	8,8	76	11,7	457	9,0	51	11,6	364	8,6	116	27,3	737	12,4	166	23,6	760	11,9
	9-12 měs.	52	8,5	382	6,3	38	5,9	318	6,3	25	5,7	230	5,4	55	12,9	428	7,2	107	15,2	568	8,9
	nad 12 měs.	140	22,9	2971	49,2	179	27,6	2449	48,2	106	24,1	1750	41,1	125	29,4	1656	27,9	191	27,2	2 366	37,0

Zdroj: Vlastní sestavení ze statistických dat ÚP v Sokolově

Úřad práce vykazuje úspěšnost rekvalifikací počtem účastníků a z nich počet uchazečů, kteří rekvalifikaci úspěšně ukončili. Už méně se sleduje efekt, který je dle mého názoru, velmi významný. Po jaké době a jestli vůbec odejdou rekvalifikovaní z evidence úřadu práce a jakou roli sehrála účast v rekvalifikačním kurzu? Statistické výkazy zpracováváné z databáze uchazečů o zaměstnání takové údaje neposkytují. Je sledován pouze hrubý efekt ukončených evidencí účastníků rekvalifikací, ale bez ohledu na to, ve kterém roce rekvalifikační kurz proběhl.

V níže uvedených tabulkách (č. 4 až 8) jsem se pokusila sestavit data z databáze Úřadu práce v Sokolově s cílem zmapovat tok rekvalifikovaných uchazečů v jednotlivých letech 2006 až 2010.

V roce 2006, tedy ve stejném roce účasti v rekvalifikačním kurzu ukončilo evidenci 43,5 % uchazečů, z nichž téměř tři čtvrtiny nastoupily do nového zaměstnání, které si uchazeči našli převážně sami (údaj „jinak“ v tabulce). V dalším roce, tedy v roce 2007 to bylo 42,6 % uchazečů a v dalších letech už jen nepatrný počet. Uchazečů, kteří v roce 2006 absolvovali některý rekvalifikační kurz a jsou v současné době (k 28.2.2011) v evidenci úřadu práce, tedy celou dobu po ukončení kurzu byli v evidenci nebo se opětovně do evidence vrátili, je 24,9 %.

Tab.č. 4: Rekvalifikace – účastníci rekvalifikací v roce 2006

2006		abs. počet	rel. počet	umístěno					
Zařazeno	celkem	611	100,0	ÚP		jinak		APZ	
Vyřazeno	2006	266	43,5	25	9,4	148	55,6	21	7,9
	2007	260	42,6	27	10,4	60	23,1	30	11,6
	2008	40	6,5	4	10	14	35	5	12,5
	2009	9	1,5	2	22,2	1	11,1	1	11,1
	2010	21	3,4	0	0	4	19	2	9,5
v současné době v evidenci, tzn. neumístění + uchazeči, kteří se opětovně vrátili do evidence								152	24,9

Zdroj: Databáze uchazečů o zaměstnání ÚP v Sokolově

V roce 2007 absolvovalo rekvalifikační kurz 649 uchazečů o zaměstnání a z nich ve stejném roce ukončilo evidenci 39,3 % uchazečů, z nichž 70 % nastoupilo do nového zaměstnání, které si uchazeči opět našli převážně sami. V dalším roce, tedy v roce 2008 to bylo 45,1 % uchazečů a v dalších letech už jen nepatrný počet. V současné době je v evidenci úřadu práce stále nebo opět 50,1 % uchazečů.

Tab.č. 5: Rekvalifikace – účastníci rekvalifikací v roce 2007

2007		abs. počet	rel. počet	umístěno					
Zařazeno	celkem	649	100,0	ÚP		jinak		APZ	
Vyřazeno	2007	255	39,3	27	10,6	126	49,4	24	9,4
	2008	293	45,1	24	8,2	154	52,6	21	7,2
	2009	30	4,6	2	6,7	12	40,0	6	20,0
	2010	21	3,2	0	0,0	7	33,3	5	23,8
v současné době v evidenci, tzn. neumístění + uchazeči, kteří se opětovně vrátili do evidence								325	50,1

Zdroj: Databáze uchazečů o zaměstnání ÚP v Sokolově

V roce 2008 absolvovalo rekvalifikační kurz 439 uchazečů o zaměstnání, z nichž ve stejném roce ukončilo evidenci 68,8 % uchazečů. Cca 58 % nastoupilo do nového zaměstnání, které si uchazeči opět našli převážně sami. V dalším roce, tedy v roce 2009 to bylo 15,7 % uchazečů a v roce 2010 už jen 5 %. V současné době je v evidenci úřadu práce stále nebo opět 66,3 % uchazečů.

Tab.č. 6: Rekvalifikace – účastníci rekvalifikací v roce 2008

2008		abs. počet	rel. počet	umístěno					
Zařazeno	celkem	439	100,0	ÚP		jinak		APZ	
Vyřazeno	2008	302	68,8	19	6,3	122	40,4	32	10,6
	2009	69	15,7	3	4,3	31,0	44,9	5	7,2
	2010	22	5,0	1	4,5	11,0	50	7	31,7
v současné době v evidenci, tzn. neumístění + uchazeči, kteří se opětovně vrátili do evidence								291	66,3

Zdroj: Databáze uchazečů o zaměstnání ÚP v Sokolově

V roce 2009 absolvovalo rekvalifikační kurz 425 uchazečů o zaměstnání a z nich ve stejném roce ukončilo evidenci 28,5 % uchazečů, z nichž 67 % nastoupilo do nového zaměstnání. V roce 2010 to bylo 40 %. V současné době je v evidenci úřadu práce stále nebo opět 56,2 % uchazečů.

Tab.č. 7: Rekvalifikace – účastníci rekvalifikací v roce 2009

2009		abs. počet	rel. počet	umístěno					
Zařazeno	celkem	425	100,0	ÚP		jinak		APZ	
Vyřazeno	2009	121	28,5	5	4,1	65	53,7	11	9,1
	2010	170	40,0	5	2,9	96	56,5	30	18,8
v současné době v evidenci, tzn. neumístění + uchazeči, kteří se opětovně vrátili do evidence								239	56,2

Zdroj: Databáze uchazečů o zaměstnání ÚP v Sokolově

V roce 2010 absolvovalo rekvalifikační kurz 702 uchazečů o zaměstnání, z nichž ve stejném roce ukončilo evidenci 28,9 % uchazečů a 65 % nastoupilo do nového zaměstnání, které si uchazeči opět našli převážně sami. V současné době je v evidenci úřadu práce stále nebo opět 64,2 % uchazečů z absolventů rekvalifikací v roce 2010.

Tab.č. 8: *Rekvalifikace – účastníci rekvalifikací v roce 2010*

2010		abs. počet	rel. počet	umístěno					
Zařazeno	celkem	702	100,0	ÚP		jinak		APZ	
Vyřazeno	2010	203	28,9	3	1,5	110	54,2	19	9,4
v současné době v evidenci, tzn. neumístění + uchazeči, kteří se opětovně vrátili do evidence								451	64,2

Zdroj: *Databáze uchazečů o zaměstnání ÚP v Sokolově*

Z výše uvedeného vyplývá, že vstup na trh práce účastníků rekvalifikací se jeví jako úspěšný. Celkem vysoké počty uchazečů, kteří naleznou zejména do dvou let po absolvování rekvalifikačního kurzu zaměstnání, tento jev potvrzuje. Jak velkou roli v tomto sehrává absolvování rekvalifikačního kurzu, by vyžadovalo zřejmě hlubší analýzu. Obecně lze říci, že uchazeči po absolvování rekvalifikace mají lepší předpoklady k návratu na trh práce. Méně příznivé jsou ale počty rekvalifikovaných uchazečů, kteří se do evidence úřadu práce vrací a dále pak, že nejvíce uchazečů si nové zaměstnání nalézají vlastními silami.

2.5.2.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa, především pak vyhrazená pracovní místa, jsou nástrojem APZ s nejvyšším počtem umístěných uchazečů o zaměstnání s relativně vysokou pravděpodobností, že uchazeč získá dlouhodobé pracovní uplatnění u jednoho zaměstnavatele. Tak jako VPP je i tento nástroj využíván především pro skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří vyžadují zvýšenou péči. Do této skupiny patří především dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči nad 50 let, osoby zdravotně znevýhodněné, ženy s malými dětmi atd. Výhodou tohoto nástroje je skutečnost, že úřad práce určuje, za předpokladu splnění kvalifikačních podmínek stanovených zaměstnavatelem, kteří uchazeči na uvedené místo budou poslání.

Tab.č. 9: SUPM – sledování rizikových skupin v letech 2006 až 2010

SUPM		2006	2007	2008	2009	2010
Celkem uchazeči		243	227	148	327	441
z toho	do 20 let	111	111	15	22	30
	starší 50let	45	33	52	51	51
	starší 55 let	**	**	22	35	37
	evidence nad 5 měsíců	85	136	107	190	364
	péče o dítě do 15ti let	**	**	**	77	103
	OZP	**	**	**	**	22
	ženy	**	**	80	196	230
	ženy - těhotné, kojící matky 9 m	**	**	**	**	0
	zvláštní pomoc	**	**	**	**	0

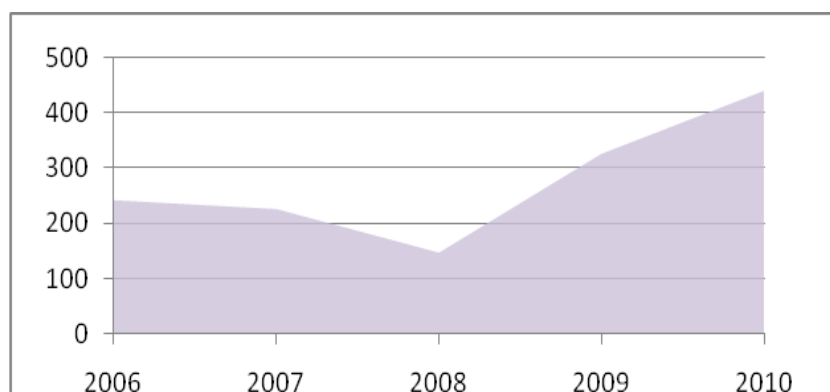
* do roku 2008 byla sledována kategorie uchazečů do 25 let a vysokoškoláci do 30

** tato kategorie nebyla sledována

Zdroj: Statistická data ÚP v Sokolově

Z údajů uvedených v tabulce č. 9 je zřejmé, že nejvíce jsou umísťováni uchazeči na takto vytvořená pracovní místa, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců. Tento nástroj je mezi zaměstnavateli velmi žádaný a počty zařazených uchazečů to potvrzují (viz. graf č. 8). Velmi často mají zaměstnavatelé vhodného uchazeče předem vybraného a nespĺňuje-li kritérium pro zařazení, např. dlouhodobou nezaměstnanost, jsou ochotni i počkat.

Od roku 2008 má počet umísťených uchazečů o zaměstnání na SUPM vzrůstající tendenci, k čemuž přispívá i čerpání financí z ESF.



Graf č. 8: Počet zařazených uchazečů na SUPM v letech 2006 - 2010

Zdroj: Statistická data ÚP v Sokolově (vlastní výběr dat a sestavení)

V rámci tohoto nástroje je možno poskytnout příspěvek i uchazeči, který se rozhodl zahájit vlastní podnikání. Finanční prostředky se poskytují na základě předloženého podnikatelského záměru. Uchazeči projevují zájem o příspěvek na zahájení

podnikatelské činnosti v oblasti služeb (kadeřnictví, masérství, pedikúra), ale i na zahájení hostinské činnosti, nákup a prodej, pojišťovnictví a realitní činnost. Ve většině případů uchazeči splní stanovené závazky a v řadě případů dále zaměstnají další pracovníky. Úřad práce v Sokolově tento nástroj využívá jen minimálně, v roce 2010 byl poskytnut příspěvek 14 uchazečům, v roce 2009 13 a v roce 2008 čerpali příspěvek 3 uchazeči.

2.5.2.4 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek slouží při zahájení podnikatelské činnosti uchazeči, který zahájil podnikatelskou činnost podle předchozího odstavce. Nový podnikatel obdrží na zahájení činnosti příspěvek, který jej zajistí do rozjezdu (max. 3 měsíce) podnikání.

2.5.2.5 Příspěvek na zapracování

Příspěvek byl v rámci Úřadu práce v Sokolově poskytnut jen v několika případech. Jde o finanční pomoc zaměstnavatelům, kteří přijmou uchazeče o zaměstnání z úřadu práce a příspěvek slouží k zapracování pracovníka a získání dovedností tak, aby plnil stanovené pracovní normy a zaměstnavatel nemusel dotovat jeho mzdu z vlastních prostředků.

2.5.2.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský záměr

Tento příspěvek má pomoci podnikateli přejít (změnit) podnikatelský program. Jde o takovou změnu podnikatelského programu, při kterém dochází k zásadní změně technologie nebo změně předmětu podnikání. Příspěvek se poskytuje maximálně na dobu 6 měsíců. Výše příspěvku je dána max. polovinou minimální mzdy.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jde o předcházení a prevenci nezaměstnanosti a tím i dlouhodobé nezaměstnanosti.

2.5.2.7 Příspěvek na zřízení a provoz chráněných dílen (CHPD) a chráněného pracovního místa (CHPM)

Velmi významnou roli v aktivní politice zaměstnanosti hrají příspěvky na zřízení nebo provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť. Tato místa jsou vytvářena pro nejvíce postiženou kategorii dlouhodobě nezaměstnaných a to pro osoby se zdravotním

postížením. Úřad práce, který na vznik těchto míst poskytl příspěvek, může v dalším období přispívat na jejich provoz úhradou provozních nákladů.

Příspěvek na zřízení CHPD a CHPM se ve většině případů poskytuje zejména na nákup strojů a zařízení, vybavení a přizpůsobení dílen.

Příspěvek na provoz CHPD a CHPM se poskytuje zaměstnavateli na částečnou úhradu provozních nákladů tj. např. na elektrickou energii, topení vodu atd.

Úřad práce v Sokolově poskytuje příspěvek na provoz několika chráněných dílen a to: Chráněné dílny Sokolov, Krufin s.r.o. Sokolov, Obchodní sdružení Stein s.r.o., Pro Tenax s.r.o. a další tři menší dílny. Roční příspěvky se v současné době pohybují v součtu cca 8,5 mil. Kč.

2.5.2.8 *Poradenské aktivity*

Poradenské aktivity jsou soustředěny do informačního a poradenského střediska pro volbu povolání (dále jen IPS). Poradenské služby jsou zaměřeny zejména na určité skupiny uchazečů o zaměstnání. Jsou to například absolventi škol, lidé bez vzdělání, občané propuštění z výkonu trestu, zdravotně postižení, lidé nad 50 let a samozřejmě dlouhodobě nezaměstnaní.

Poradenské aktivity, které se většinou organizují pro 10 až 12 účastníků, mají za cíl připravit účastníky na přijímací pohovory, pomoc při zpracovávání životopisů, způsob hledání volných pracovních míst, vkládání svého životopisu do centrálních databází pro zaměstnavatele a další znalosti, které jsou potřebné pro úspěšný vstup na trh práce. Zejména u dlouhodobě nezaměstnaných je důležité jejich vyburcování z letargie. V rámci skupinových poradenských aktivit se těchto sezení účastní i zaměstnavatelé, kteří hledají nové spolupracovníky. Individuální poradenství poskytují jednak zprostředkovatelé poradci a následně pracovníci speciálního poradenství. U dlouhodobě nezaměstnaných je významným nástrojem IAP (individuální akční plán), který sestavuje společně poradce s uchazečem s cílem stanovit cesty a nástroje brzkého uplatnění na trhu práce.

IAP obsahují právě skupinové a individuální poradenství, návrhy rekvalifikací případně zařazení do ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

2.5.2.9 Job club

Job cluby se dají zařadit do skupinového poradenství. Jde o poradenské programy, jejichž hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Tyto poradenské aktivity – job cluby jsou určeny zejména uchazečům o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená pozornost – tedy i pro dlouhodobě nezaměstnané.

Vlastní práce je zajišťována ve skupině 8 až 12 účastníků, kteří mají obdobné problémy. Podle složení uchazečů se upravuje i program clubů – „START“, „KLASIK“, „HELP“, „NÁVRAT“, „PLUS“ a „MIX“.

Obsahem skupinového poradenství Job klubu je mimo jiné – seznámení s formami kontaktu se zaměstnavateli, nabídka služeb zaměstnanost – nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, psaní strukturovaného životopisu, motivační dopis, druhy dokladů o vzdělání a praxi a další informace k prosazení se na trhu práce.

2.5.2.10 Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostika nastupuje po vyčerpání metod skupinového a individuálního poradenství. Jde o náročnou diagnostiku z hlediska času a financí. Ve své podstatě se jedná o komplexní zhodnocení schopností a možností člověka vzhledem k jeho perspektivě při uplatnění na trhu práce. Do této bilanční diagnostiky by měli být zařazováni uchazeči, kteří mají zájem najít své uplatnění na trhu práce a u kterých nebyly účinné jiné formy poradenské pomoci.

2.5.2.11 Projekt „Vzdělávejte se!“

Projekt „Vzdělávejte se!“ vznikl jako součást aktivní politiky zaměstnanosti na počátku roku 2009 v reakci na prohlubující se hospodářskou krizi. Tento projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Podstatou projektu je pomoc zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti s probíhající hospodářskou recesí nachází v obtížné ekonomické situaci a nejsou přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci v plném rozsahu, a kteří zároveň mají zájem těmto zaměstnancům v době jejich nepřítomnosti na pracovišti prostřednictvím vzdělávacích aktivit rozšiřovat či prohlubovat kvalifikaci. Obdobný model je již delší dobu

uplatňován v SRN, zde však vyplácení finanční pomoci není vázáno na vzdělávací aktivity.

Tento projekt byl koncem roku 2010 ukončen, ale na základě kladných ohlasů a zájmu zaměstnavatelů bude tento nástroj (s některými pozměňujícími podmínkami) zařazen jako nový nástroj Aktivní politiky zaměstnanosti. V současné době stále probíhá jeho testování.

Účelem tohoto nástroje je udržet zaměstnanost a dále prohlubovat, nebo získávat nové znalosti pro další uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatelé rovněž mohou lépe udržet kvalifikované pracovníky pro další období.

Projekt byl v okrese Sokolov plně využíván, především u středních firem. V I. etapě bylo vyplaceno celkem 4,4 mil. Kč a do projektu se zapojilo celkem 626 zaměstnanců v 39 projektech. Ve II. etapě probíhající od roku 2009 do konce roku 2010 bylo vyplaceno celkem 10,6 mil. Kč a zaměstnavatelé zapojili celkem 1 645 zaměstnanců.

Závěr

Z popsané charakteristiky okresu Sokolov vyplývá, že tento region se potýká s vyšší nezaměstnaností, než je průměr ČR. Výrazně odlišná od celorepublikového průměru je vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání. Více než polovina má jen základní vzdělání, nebo jsou zcela bez vzdělání.

V okrese Sokolov byla vždy rozmanitá skladba průmyslu, ale důsledky hospodářské krize zasáhly region natolik, že tak typický regionální průmysl jako je výroba porcelánu, textilní průmysl, výroba hudebních nástrojů, téměř zanikl. Rušení provozů nebo jejich restrukturalizace měly za následek příchod propuštěných zaměstnanců do evidence úřadu práce a současně snížení nabídky volných pracovních míst. Jak je popsáno v této práci, role aktivní politiky zaměstnanosti je významná a právě v době krize její význam ještě vzrostl. Efekt navíc zvýšilo financování z ESF a tak do nástrojů APZ bylo zapojeno ještě více osob.

Z rozboru cílenosti jednotlivých nástrojů APZ vyplývá, že Úřad práce v Sokolově využívá zejména nástroje veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace. Na veřejně prospěšné práce si zaměstnavatelé vybírají převážně muže, uchazeče v evidenci nad 5 měsíců a osoby nad 50 let, ale spíše pracovitější a

bezproblémové uchazeče, kteří jsou na trhu práce zaměstnatelnější. Na společensky účelná pracovní místa jsou nejčastěji umísťováni uchazeči, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců. Tento nástroj je mezi zaměstnavateli velmi žádaný a velmi často mají zaměstnavatelé vhodného uchazeče předem vybraného a nesplňuje-li kritérium pro zařazení, např. dlouhodobou nezaměstnanost, jsou ochotni i počkat.

Rekvalifikace je možné hodnotit jako jeden z nejdůležitějších nástrojů APZ okresu Sokolov. S ohledem na zjištěné lze konstatovat, že do rekvalifikačních kurzů jsou více umísťovány ženy, vyučení uchazeči a uchazeči se středoškolským vzděláním s maturitou, uchazeči ve středním věku, uchazeči bez zdravotního omezení a uchazeči spíše jen krátkodobě evidovaní (do 6 měsíců). Zastoupení rizikových skupin uchazečů jako jsou uchazeči s nízkým vzděláním, starší osoby, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 12 měsíců v evidenci není v rekvalifikačních kurzech dostatečné.

Cílení jednotlivých nástrojů APZ je velmi složité a vzhledem k tomu, že na výběr uchazečů nemají pracovníci úřadu práce dostatek času a podkladů (např. psychologické testy, osobnostní rozborů atd.), objevuje se velmi často v této práci popsáný faktor ovlivňující efekty programů APZ Creaming off, kdy jsou vybíráni klienti, kteří mají lepší šanci na umístění na trhu práce. Důvodem je jednak požadavek na vykazování vyšší úspěšnosti APZ nebo nechť pracovníků úřadu práce zabývat se těmi uchazeči, kteří vyžadují více přípravy a práce.

Zhodnotíme-li celkově strukturu uchazečů o zaměstnání zařazených do některého z nástrojů APZ, lze říci, že popsané programy APZ jsou směřovány spíše k uchazečům méně rizikovým, tedy krátkodobě nezaměstnaným, vyučeným nebo s maturitou, bez zdravotního omezení a převážně ve středním věku. Úspěšnost, zde myslím úspěšné absolvování, u takového uchazeče je výrazně vyšší. Na druhou stranu je pozice uchazečů s výraznějšími handicapem nebo s jejich kumulací ještě více znevýhodněna.

Přesto jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejvýznamnějším prostředkem ke snížení nebo alespoň udržení nezaměstnanosti a ke snížení kvalifikačního nesouladu nabídky a poptávky na trhu práce.

Úloha MPSV a úřadů práce je bezesporu klíčová, ale pro správné a efektivní fungování trhu práce je zapotřebí spolupráce všech účastníků, ať už se jedná o uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatele, orgány místní samosprávy atd.

Jak ve sledovaném období, tak pro roky příští spatřuje úřad práce jako stěžejní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro zdejší region veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikační aktivity.

Seznam tabulek a grafů

Tab.č. 1: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti okresu Sokolov v letech 2006 až 2010

Tab.č. 2: VPP – sledování rizikových skupin v letech 2006 až 2010

Tab.č. 3: Rekvalifikace – struktura rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání v porovnání s průměrnými ročními údaji nezaměstnaných v letech 2006 až 2010

Tab.č. 4: Rekvalifikace – účastníci rekvalifikací v roce 2006

Tab.č. 5: Rekvalifikace – účastníci rekvalifikací v roce 2007

Tab.č. 6: Rekvalifikace – účastníci rekvalifikací v roce 2008

Tab.č. 7: Rekvalifikace – účastníci rekvalifikací v roce 2009

Tab.č. 8: Rekvalifikace – účastníci rekvalifikací v roce 2010

Tab.č. 9: SUPM – sledování rizikových skupin v letech 2006 až 2010

Graf č. 1 Porovnání vývoje míry nezaměstnanosti okresu Sokolov a ČR v letech 2006 až 2010

Graf č. 2 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst.

Graf č. 3 Absolutní podíl uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v letech 2006 - 2010

Graf č. 4 Relativní podíl uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v letech 2006 - 2010

Graf č. 5 Relativní počet uchazečů o zaměstnání dle věku v letech 2006 - 2010

Graf č. 6 Absolutní počet uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v letech 2006 - 2010

Seznam použitých zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
CHKO	Chráněná krajinná oblast
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo
IAP	Individuální akční plán
LZZ	Lidské zdroje a zaměstnanost
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NAZP	Národní akční plán zaměstnanosti
NIP	Národní individuální projekt
OP	Operační program
OZP	osoba se zdravotním postižením
p.b.	procentní bod
RIP	Regionální individuální projekt
RLZ	Rozvoj lidských zdrojů
SUPM	společensky účelné pracovní místo
ÚP	Úřad práce
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání
VŠ	Vysokoškolské vzdělání
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

Seznam použité literatury

- [1] Česká republika: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupné na internetu (staženo 10.1.2011):
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004
- [2] Česká republika: Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Dostupné na internetu (staženo 16.2.2011):
http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004
- [3] Úřad práce v Sokolově: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Sokolov k 31.12.2009. Zpracovali: odborně příslušní zaměstnanci úřadu práce. Předkládá: ing. Niebauer Milan, ředitel úřadu práce. Zpracováno: únor 2010
- [4] Úřad práce v Sokolově: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Sokolov k 31.12.2010. Zpracovali: odborně příslušní zaměstnanci úřadu práce. Předkládá: ing. Niebauer Milan, ředitel úřadu práce. Zpracováno: únor 2011
- [5] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; Normativní instrukce č. 1/2011; Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2011; vnitřní předpis úřadu práce; datum platnosti: 10.1.2011
- [6] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; Normativní instrukce č. 36/2009; Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2010; vnitřní předpis úřadu práce
- [7] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; Normativní instrukce č. 14/2007; Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009; vnitřní předpis úřadu práce
- [8] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ; Normativní instrukce č. 7/2008; Implementace Evropského sociálního fondu úřady práce v programovém období 2007 - 2013; vnitřní předpis úřadu práce
- [9] Kulhavý V., Sirovátka, T.; Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007, VÚPSV Praha, 2008
- [10] Sirovátka, T.; Politika pracovního trhu, Brno, 1995; ISBN 80-210-1251-X
- [11] Frouz J.; Návrat přírody do krajiny poznamenané těžbou uhlí, Sokolovská uhelná a.s. Sokolov, 1999
- [12] Sokolovská uhelná, a.s.; Zpráva o hospodaření za rok 2010, Sokolovská uhelná a.s. Sokolov, 2011

Abstrakt

MARTÍNKOVÁ, K. *Realizace státní politiky zaměstnanosti v okrese Sokolov*. Bakalářská práce. Cheb: Fakulta ekonomická ZČU v Chebu, 48 s., 2011

Klíčová slova: Trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, úřad práce

Cílem bakalářské práce *Realizace státní politiky zaměstnanosti v okrese Sokolov* je zhodnotit státní politiku zaměstnanosti realizovanou Úřadem práce v Sokolově. V první části jsou popsány cíle a úlohy státní politiky zaměstnanosti, způsob hodnocení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti, jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, vymezení problémových skupin nezaměstnaných, financování státní politiky zaměstnanosti. Druhá část je zaměřena na charakteristiku trhu práce, na vývoj na trhu práce a realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Sokolov. Dále jsou analyzovány používané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti z hlediska cílenosti a v závěru práce je zhodnocena jejich účinnost.

Abstract

MARTÍNKOVÁ, K. *Implementation of national employment policy in the Sokolov district*. Bachelor thesis. Cheb: Faculty of economics University of West Bohemia, 48 p., 2011

Keywords: Labour market, unemployment, active employment policy, labour office

The goal of the bachelor's thesis „Implementation of national employment policy in the Sokolov district” is to appraise the state employment policy implemented by the Labour office in Sokolov. In the first part are described goals and tasks of the state employment policy, way of evaluating the effectiveness of active employment policy, individual instruments of active employment policy, definition of risk groups of unemployed, financing of state employment policy. The second part is focused on the characteristics of the labor market, on the development of the labor market and the implementation of active employment policy in the Sokolov District. Further, there are analysed the instruments used in the active employment policy in terms of targeting and in the conclusion is an assessment of their effectiveness.