

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Aktuální problémy politiky zaměstnanosti v ČR

**Actual problems of employment policy
in the Czech Republic**

Lucie Yagci Auingerová

Plzeň 2012

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie YAGCI AUINGEROVÁ**
Osobní číslo: **K10B0077K**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Aktuální problémy politiky zaměstnanosti v ČR**
Zadávací katedra: **Katedra financí a účetnictví**

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

1. Charakterizujte základní aspekty politiky zaměstnanosti v ČR.
2. Aplikujte teoretické poznatky na konkrétní region.
3. Rozeberte konkrétní situaci na trhu práce v daném regionu.
4. Shrňte stávající situaci na daném trhu práce.
5. Navrhněte způsoby a možnosti, které mohou vést ke zlepšení situace.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 60 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **MAREŠ, P.** *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3
- **STEINICHOVÁ, L. a kol.** *Zákon o zaměstnanosti : komentář.* Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-501-4
- **WINKLER, J.; KLIMPOVÁ, L.** *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky.* Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5352-6

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jitka Singerová


Katedra financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **30. listopadu 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **4. května 2012**


Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan




Prof. Ing. Lilia Dvořáková, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 30. listopadu 2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Aktuální problémy politiky zaměstnanosti v ČR“

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

V Plzni, dne 24.4.2012

.....

podpis autora

Poděkování

Děkuji své rodině za podporu v průběhu celého studia, paní Ing. Jitce Singerové za odborné vedení při zpracování této bakalářské práce a pracovníkům Úřadu práce v Plzni za jejich čas a poskytnutí důležitých informací z praxe.

Obsah:

Úvod.....	7
1. Nezaměstnanost.....	9
1.1 Ekonomická aktivita obyvatel ČR	9
1.2 Měření nezaměstnanosti	11
1.3 Typy nezaměstnanosti.....	12
1.3.1 Frikční nezaměstnanost.....	13
1.3.2 Strukturální nezaměstnanost	13
1.3.3 Cyklická nezaměstnanost.....	13
1.4 Negativní důsledky nezaměstnanosti.....	14
1.5 Vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	15
1.6 Problémy současného trhu práce v ČR z pohledu statistik.....	16
2. Politika zaměstnanosti v ČR.....	18
2.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR.....	19
2.1.1 Zprostředkování zaměstnání a poradenství.....	20
2.1.2 Rekvalifikace	22
2.1.3 Veřejně prospěšné práce	22
2.1.4 Společensky účelná pracovní místa	23
2.1.5 Podpora osob se zdravotním postižením.....	23
2.2 Pasivní politika zaměstnanosti v ČR	24
2.2.1 Podpora v nezaměstnanosti.....	25
2.2.2 Sociální dávky.....	25
2.2.3 Podpora při rekvalifikaci.....	26
2.3 Evropský sociální fond	26
3. Politika zaměstnanosti v regionu Plzeň-město	28
3.1 Charakteristika regionu	28
3.1.1 Plzeňský kraj	28
3.1.2 Region Plzeň-město	29
3.2 Situace na lokálním trhu práce.....	31
3.2.1 Poptávka na trhu práce.....	31
3.2.2 Nabídka na trhu práce	33
3.2.3 Shrnutí.....	36

3.3	Činnost Úřadu práce v Plzni	38
3.3.1	Rozpočet úřadu	39
3.3.2	Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti v regionu.....	40
3.3.3	Národní projekt „Vzdělávejte se pro růst“	44
3.3.4	Regionální projekty.....	44
4.	Návrhy řešení pro snížení nezaměstnanosti	47
5.	Závěr	51
6.	Seznam tabulek a obrázků	53
7.	Seznam zkratk	54
8.	Seznam použité literatury	55
9.	Seznam příloh.....	57

Úvod

Tato práce pojednává o uplatňování státní politiky zaměstnanosti v České republice, konkrétně v regionu Plzeň-město. Je důležité předeslat, že se jedná o problematiku velice aktuální, ale také velmi obsáhlou, místy až nepřehlednou. **Cílem práce je zpřehlednit oblast nezaměstnanosti, vysvětlit základní aspekty politiky zaměstnanosti a získané poznatky aplikovat na regionální trh práce. Pro zjištěné rizikové skupiny nezaměstnaných navrhnout možná řešení pro dlouhodobé zlepšení jejich postavení (i postavení ostatních nezaměstnaných) na současném trhu práce.**

Vývoj nezaměstnanosti v posledních letech se stal pro Českou republiku jedním z nejvýznamnějších ekonomických a sociálních problémů. V důsledku celosvětové finanční a ekonomické krize, která se v českém národním hospodářství začala projevovat na sklonku roku 2008 (dále jen ekonomická krize), došlo ke zpomalení ekonomiky doprovázené prudkým propadem průmyslu a zahraničního obchodu. Následný vývoj v národním hospodářství znamenal mimo jiné i výrazné snížení počtu pracovních míst ve všech jeho sektorech a logicky vyústil ve zvýšení celorepublikové nezaměstnanosti.

I trh práce jako takový se od počátku minulého století výrazně změnil. Fyzickou práci postupně nahrazují nové techniky a technologie. Změnila se struktura školství, které produkuje stále větší počet osob s vyšším vzděláním, ale většina studentů zároveň přichází na trh práce bez potřebné praxe. Poptávka po práci je v současné době podmíněna právě požadavkem na vysokou kvalifikaci či vzdělání, ale také na praxi v oboru, schopnost adaptace a časovou flexibilitu. Na druhé straně se úřady práce potýkají s problémy při umísťování evidovaných nezaměstnaných, kterým nejsou schopny zajistit odpovídající pracovní uplatnění, neboť poptávka po určité pracovní síle je velmi nízká.

Na základě znalosti trhu práce a příčin vzniku nezaměstnanosti definuje vláda státní politiku zaměstnanosti, jejímž úkolem je ochrana proti nezaměstnanosti. Aby bylo zřejmé, z čeho politika zaměstnanosti vychází a s čím bojuje, je první kapitola této práce věnována základním otázkám – co je nezaměstnanost, kdo je nezaměstnaný, jak nezaměstnanost vzniká, jak se měří pro potřeby statistických zjišťování a jaký byl její dosavadní vývoj v České republice. Druhá kapitola identifikuje podstatu a hlavní směry politiky zaměstnanosti jako takové.

Pro posouzení funkčnosti politiky zaměstnanosti v konkrétním regionu se třetí kapitola této práce zabývá činností Úřadu práce v Plzni, interakcí nabídkové a poptávkové strany na regionálním trhu práce a uplatňováním vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou posuzovány z hlediska jejich vlivu na regionální nezaměstnanost. U rizikových skupin nezaměstnaných práce dále sleduje, jaké možnosti mají tyto osoby v rámci zmíněných nástrojů a jakým způsobem jsou využívány národní a regionální projekty pro zvýšení zaměstnanosti. Zejména komu jsou určeny a jsou-li úspěšné.

Práci doplňují informace a postřehy z praxe, které byly získány řízeným rozhovorem s pracovníky Úřadu práce v Plzni. V závěru práce jsou shrnuty zjištěné poznatky a navrženy konkrétní způsoby a možnosti, které by mohly vést ke zlepšení situace v nezaměstnanosti na regionální i celostátní úrovni.

1. Nezaměstnanost

Ekonomická teorie popisuje mnoho příčin nezaměstnanosti. Jednou z nich je například hospodářský cyklus, kterým každá ekonomika běžně prochází, nebo strukturální změny, ke kterým dochází ve všech hospodářských odvětvích. Z pohledu jednotlivce jsou tyto „vyšší“ důvody neovlivnitelné a on je musí přijmout. A přesto se i jednatel může svým dobrovolným rozhodnutím na nezaměstnanosti podílet, například opustí-li své stávající zaměstnání za účelem hledání lepší pracovní pozice. Lze tedy říci, že tak jako má nezaměstnanost mnoho příčin a důsledků, existuje na ni také mnoho subjektivních pohledů.

Obecně je nezaměstnanost v ekonomické literatuře popisována jako komplikovaný a nevyhnutelný úkaz, jehož příčinou je nejen celková hospodářsko-spoločenská situace, ale také postoje a chování jednotlivých subjektů uvnitř trhu práce. Samotná existence nezaměstnanosti není z pohledu ekonoma negativním jevem. Jak se přirozeně pohybuje ekonomika, tak se v důsledku vzniku či zániku pracovního místa pohybují také pracovníci, logicky s určitým časovým zpožděním. Vznik masové či chronické nezaměstnanosti je naopak nebezpečným úkazem, kterému musí stát předcházet funkčními nápravnými mechanismy, neboť přináší mimo jiné vážné finanční problémy (růst nákladů na nezaměstnané) a ohrožení sociálního smíru ve společnosti [9].

Nezaměstnanost negativně ovlivňuje nejen život jedince, který práci ztratil, ale důsledky ztráty příjmu většinou postihují celou jeho rodinu. V této souvislosti je potřeba zdůraznit, že převážná většina lidí v České republice (ČR) považuje zaměstnání za centrální instituci, která má v naší kultuře nezaměnitelnou úlohu. Určuje společenský status každého člověka a v první řadě uspokojuje základní lidské potřeby, jako je potřeba jistoty příjmu, potřeba pocitu sounáležitosti, potřeba uznání, potřeba seberealizace a další [10].

1.1 Ekonomická aktivita obyvatel ČR

Vymezení ekonomické aktivity a věkové struktury obyvatelstva je pro orientaci v problematice trhu práce klíčové. Ekonomická aktivita obyvatelstva je sledována v národních i regionálních statistikách a využívá se mimo jiné pro potřeby výpočtu míry nezaměstnanosti, které se podrobněji věnuje kapitola 1.2.

Obyvatele ČR starší patnácti let, kteří jsou způsobilí být zaměstnancem,¹ lze rozdělit na tři základní skupiny [3]:

- 1) Zaměstnaní jsou osoby v pracovně-právním poměru a osoby, které mají příjmy ze závislé činnosti, příjmy z podnikatelské činnosti nebo ze samostatně výdělečné činnosti.
- 2) Nezaměstnaní jsou osoby, které jsou ochotny a schopny nastoupit v určitém časovém horizontu do zaměstnání, aktivně hledají placenou práci, ale nemohou ji nalézt. V praxi se jedná o osoby, které nejsou v pracovně-právním poměru a hlásí se na úřadech práce.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je počet zaměstnaných a nezaměstnaných celkem, což představuje celkovou pracovní sílu ČR.

- 3) **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** jsou osoby, které nejsou zaměstnané a zároveň nejsou ekonomicky aktivní. Jedná se například o ženy v domácnosti, invalidní občany, studenty atd.

Tab. č. 1: Ekonomická aktivita obyvatel ČR v letech 2005 - 2011

Ekonomické postavení	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	v tis. osob						
Populace 15+ celkem	8 716,0	8 773,4	8 845,0	8 943,8	9 009,3	9 015,4	9 034,5
Ekonomicky aktivní	5 174,2	5 199,4	5 198,3	5 232,3	5 286,5	5 268,9	5 253,4
Zaměstnaní	4 764,0	4 828,1	4 922,0	5 002,5	4 934,3	4 885,2	4 915,5
Nezaměstnaní	410,2	371,3	276,3	229,8	352,2	383,7	337,9
Ekonomicky neaktivní	3 541,8	3 574,0	3 646,7	3 711,5	3 722,9	3 746,5	3 781,1
	v %						
Populace 15+ celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Ekonomicky aktivní	59,4	59,3	58,7	58,5	58,7	58,4	58,1
Zaměstnaní	54,7	55,1	55,6	55,9	54,8	54,2	54,4
Nezaměstnaní	4,7	4,2	3,1	2,6	3,9	4,2	3,7
Ekonomicky neaktivní	40,6	40,7	41,3	41,5	41,3	41,6	41,9

Zdroj: Český statistický úřad, 2012

Ukazatele ekonomické aktivity obyvatel ČR (Tab. č. 1) vypovídají, že přes růst celkové populace (nad 15 let), se podíl ekonomicky aktivních obyvatel v posledních třech letech postupně snižuje. Naopak počet ekonomicky neaktivních osob neustále roste. Jak vyplývá ze statistik obyvatelstva [3], nepříznivou situaci dokresluje růst počtu seniorů a pokles porodnosti.

¹ § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

1.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze vyjádřit buď absolutním číslem jako celkový počet nezaměstnaných osob, nebo relativním číslem jako tzv. **míru nezaměstnanosti** [3]. Míra nezaměstnanosti obecně vystihuje, kolik procent praceschopného obyvatelstva je nezaměstnáno, což zjišťujeme následujícím poměrem:

$$u = (U/L) \times 100 (\%)$$

kde: u ... míra nezaměstnanosti
 U ... počet nezaměstnaných
 L ... pracovní síla (zaměstnaní + nezaměstnaní)

Některé teorie namítají, že toto měření nevystihuje určité skupiny na trhu práce. Například pracovníky s nuceným zkráceným úvazkem, nebo osoby, které práci našly, ale nastoupí po dohodě se zaměstnavatelem až později [9].

V ČR jsou vydávány dva odlišné ukazatele míry nezaměstnanosti:

Český statistický úřad (ČSÚ) na základě Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS)² a externích hodnot získaných od Úřadu práce ČR (ÚP) vypočítává tzv. **obecnou míru nezaměstnanosti** [19]. Ukazatele jsou konstruovány dle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO), která je jednotná pro všechny členské země Evropské unie (EU).³ Za nezaměstnané (v čitateli) tak nejsou považovány pouze osoby evidované na úřadu práce, ale také další osoby, které nejsou zaměstnány, aktivně hledají práci a jsou připraveny k nástupu do práce (nejpozději do 14 dnů). Ukazatel pracovní síly (ve jmenovateli) odpovídá celkovému počtu zaměstnaných a nezaměstnaných.

Odlišnou metodu výpočtu používá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), které míru nezaměstnanosti chápe a ve svých statistikách uvádí jako tzv. **míru registrované nezaměstnanosti** [12]. Ta je podílem, kde v čitateli nalezneme počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání⁴ a ve jmenovateli pracovní sílu.⁵

² VŠPS provádí ČSÚ na náhodně vybraném vzorku domácností. Průběžně zjišťuje jejich ekonomické postavení v rámci ČR a výsledky šetření následně převažuje na celou populaci.

³ I tak mohou být výpočty jednotlivých národních statistických institucí odlišné. Z tohoto důvodu Evropský statistický úřad nepřebírá již vypočtenou obecnou míru nezaměstnanosti, ale provádí její výpočet samostatně, aby dosáhl mezinárodní srovnatelnosti souhrnně publikovaných dat.

⁴ Všichni nezaměstnaní v evidenci úřadů práce (včetně občanů EU), kteří jsou schopni okamžitě nastoupit do zaměstnání.

⁵ Zaměstnaní z VŠPS + počet zaměstnaných občanů EU + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnání či živnostenským oprávněním + počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vše klouzavý roční průměr).

Míra registrované nezaměstnanosti není mezinárodně srovnatelná, neboť ji ovlivňují národní specifika trhu práce (každý stát má jiný systém podpory nezaměstnaných a jinak své nezaměstnané určuje).

K odlišnostem obou ukazatelů dochází například tím, že se osoby krátkodobě nezaměstnané na úřad práce k registraci vůbec nedostaví (nejsou započítány mezi uchazeče o zaměstnání). Nebo se naopak na úřadech práce registrují osoby, které práci aktivně nehledají (využijí jen státní podporu v nezaměstnanosti a odmítají nabízená pracovní místa) a tím registrovanou nezaměstnanost nadhodnocují. Rozdíl ve výsledku u obou metodik a vývoj míry nezaměstnanosti v ČR ukazuje tabulka č. 2.

V této práci budou při dalším hodnocení a srovnávání použity oba ukazatele míry nezaměstnanosti (MPSV, ČSÚ) tak, aby korespondovaly s dostupnými daty a výsledné srovnání bylo vypovídající a smysluplné.

Tab. č. 2: Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2005 - 2011

Rok	Průměrná míra registrované nezaměstnanosti (dle MPSV)	Průměrná obecná míra nezaměstnanosti (dle ČSÚ)
	v %	
2005	8,9	7,9
2006	7,7	7,1
2007	6,0	5,3
2008	6,0	4,4
2009	9,2	6,7
2010	9,6	7,3
2011	8,6	6,8

Zdroj: MPSV a ČSÚ, 2012

Je potřeba si uvědomit, že míra nezaměstnanosti silně závisí na výkonnosti ekonomiky [11]. Když ekonomika roste, klesá nezaměstnanost. Naopak, když ekonomika zpomaluje, či její výkonnost klesá, nezaměstnanost roste.⁶ Vývoj míry nezaměstnanosti je proto jedním ze základních ukazatelů popisujících situaci na trhu práce s dopadem do mnoha dalších oblastí jako je hospodářský růst a sociální soudržnost.

1.3 Typy nezaměstnanosti

Každý typ nezaměstnanosti má své specifické příčiny a důsledky. Ekonomická teorie zpravidla uvádí tři základní typy [9]. Jejich rozlišení napomáhá ekonomům

⁶ Fakt, že při růstu nezaměstnanosti nad její přirozenou úroveň nepřímo úměrně klesá hrubý domácí produkt, vyjadřuje tzv. Okunův zákon.

diagnostikovat stav trhu práce, identifikovat jeho příčiny a možná rizika ve vývoji. Využitím vhodných nástrojů politiky zaměstnanosti pak stát může těmto rizikům efektivně předcházet.

1.3.1 Frikční nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost není způsobena nedostatkem pracovních příležitostí, tudíž nepůsobí ekonomice žádné větší problémy. Vyniká v důsledku přechodu z jednoho zaměstnání do druhého, či opuštěním zaměstnání za účelem hledání vhodnějšího pracovního uplatnění. V ekonomické teorii je charakterizována jako nezaměstnanost dočasná, krátkodobá či dobrovolná [11]. Příkladem frikčně nezaměstnaného je člověk, který se přestěhoval a hledá práci v novém bydlišti, nebo člověk měnící pracovní pozici z důvodu kariérního postupu.

1.3.2 Strukturální nezaměstnanost

Také strukturální nezaměstnanost je přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky, tedy i české. K jejímu vzniku dochází v důsledku strukturálních změn (rozmach či útlum různých ekonomických odvětví), při čemž vzniká nesoulad mezi poptávkou po práci a nabídkou práce. Pokud v jednom odvětví nastává útlum a v jeho důsledku dochází k propouštění pracovníků, tito lidé většinou nemohou okamžitě nastoupit do jiného odvětví, které je právě na vzestupu a má volná pracovní místa [11]. Tento problém způsobuje odlišné či nedostatečné vzdělání a praxe, také ne každý člověk je schopen přestěhovat se za prací na druhý konec republiky.

Strukturální nezaměstnanost je obvykle delší než frikční a znamená i větší zásah do života nezaměstnaného člověka. Změna pracovní pozice není snadná a paradoxně postihuje i vysoce kvalifikované pracovní síly s dlouholetou praxí v oboru [9]. Částečné řešení nabízí rekvalifikační kurzy, kde mohou propuštění lidé získat nové znalosti a praktické zkušenosti.

1.3.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí se stavem ekonomiky. Způsobuje ji tzv. ekonomický cyklus, kterým každá ekonomika prochází. V období ekonomického růstu cyklická nezaměstnanost klesá a naopak roste v období stagnace, krize či recese. Je tedy přímým důsledkem hromadného propouštění zaměstnanců, které je charakteristické pro období poklesu. Tito nezaměstnaní většinou nemají možnost návratu do stejného odvětví

a obtížně hledají uplatnění v jiném odvětví či oboru. Jak se cyklická nezaměstnanost projeví na celkové míře nezaměstnanosti, závisí na pružnosti trhu práce [9].

ČR se v současné době potýká právě s důsledky cyklické nezaměstnanosti, jež způsobila v úvodu zmiňovaná ekonomická krize. V praxi to znamená velký počet nezaměstnaných osob na drtivý nedostatek volných pracovních míst.

Nezaměstnanost můžeme členit z více hledisek. Například z hlediska časového na krátkodobou (do šesti měsíců) a dlouhodobou (delší než šest měsíců),⁷ nebo z hlediska možnosti volby jednotlivce na dobrovolnou a nedobrovolnou [11].

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří chtějí při dané mzdové sazbě pracovat, ale není pro ně dostatek pracovních míst. V důsledku přebytku kvalifikovaných pracovníků stanovují firmy přísnější výběrová kritéria a vybírají si pracovníky s nejvyšší kvalifikací a největšími zkušenostmi. Naopak **dobrovolně nezaměstnaní** za nabízenou mzdovou sazbu pracovat nechtějí. Důvodem může být jejich dostatečné finanční zajištění, potřeba volného času k výchově dětí či ke studiu apod. Dobrovolná nezaměstnanost svým charakterem nepatří do oblasti zájmu státní politiky zaměstnanosti, není ani předmětem ekonomických statistik [9].

1.4 Negativní důsledky nezaměstnanosti

Negativní důsledky nezaměstnanosti můžeme rozdělit na **ekonomické a sociální** [10]. Obě skupiny spolu úzce souvisejí a vzájemně se ovlivňují. Jelikož se jedná o rozsáhlou problematiku, omezuje se tato kapitola pouze na základní náhled demonstrující výše zmíněné rozdělení.

„Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna.“ [11, s. 285] Vysoká nezaměstnanost znamená pro národní hospodářství ztrátu produkce vzniklou nedostatečným využíváním potenciálu pracovní síly, v důsledku čehož pak stát pocítuje i nižší daňové výnosy, vyšší objem finančních podpor v nezaměstnanosti apod. Na straně nezaměstnaného jde v první řadě o ztrátu příjmu. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti dochází také ke ztrátě jeho kvalifikace a pracovních dovedností.

⁷ Pro identifikaci dlouhodobě nezaměstnaných v praktické části práce bude za dlouhodobou považována nezaměstnanost delší než 12 měsíců z důvodu srovnatelnosti se statistikami MPSV.

Sociální důsledky ztráty příjmu (zejména u dlouhodobě nedobrovolně nezaměstnaných) se následně projevují sníženou životní úrovní, zhoršením sociálních vazeb s okolím, celkovým zhoršením kvality života. Neschopnost nalézt nové zaměstnání pak mnohdy vyústí ve zhoršení psychického i fyzického zdraví jedince [10].

1.5 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Pro tuto kapitolu je mírou nezaměstnanosti míněna míra registrované nezaměstnanosti z důvodu přehlednosti srovnávaných dat.

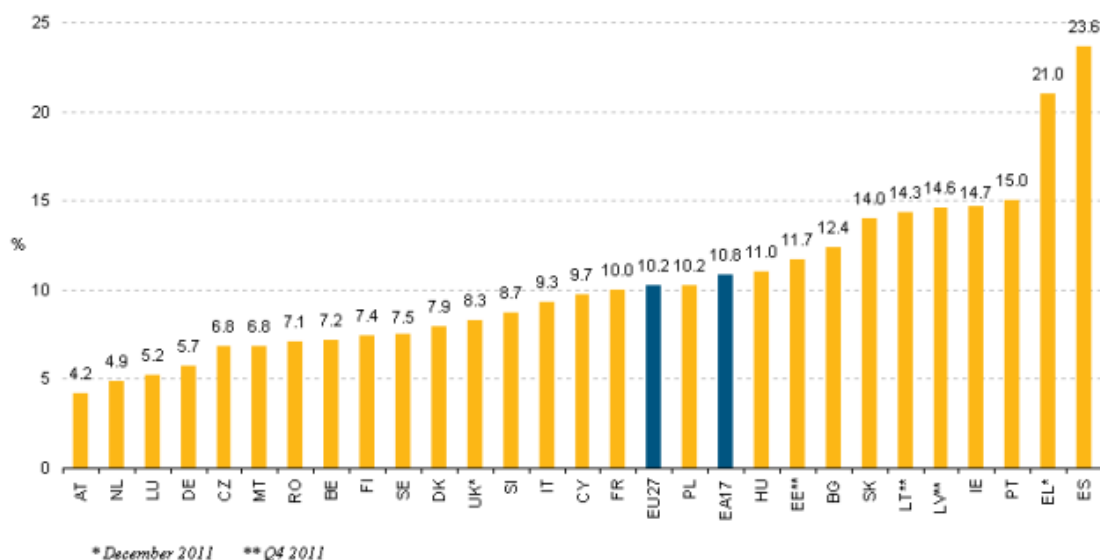
Pád komunistického režimu v roce 1989 byl začátkem postupné restrukturalizace české ekonomiky. Tento proces doprovázely ekonomicko-sociální změny zvyšující nezaměstnanost, která z velice nízké hodnoty 0,7 % v roce 1990 závratně vystoupala až na hodnotu 4,1 % v roce 1991 [12]. Na úřady práce se v té době hlásily jako uchazeči o zaměstnání také osoby, které dříve nikde nepracovaly a pracovat ani nechtěly (umožňovala jim to tehdejší legislativa). Novela zákona o zaměstnanosti, platná od 1.1.1992, vyřadila všechny nespolupracující uchazeče o zaměstnání, snížila hmotné zabezpečení z 90 % na 60 % a zkrátila dobu výplaty dávek z 12 na 6 měsíců. Stát zároveň začal prosazovat aktivní politiku zaměstnanosti prostřednictvím úřadů práce. Tyto změny vedly ke snížení míry nezaměstnanosti a jejímu dlouhodobému udržování pod hranicí 5 % [8].

Od poloviny roku 1997 však začala míra nezaměstnanosti opět růst až na 8,8 % v roce 2000 [12]. Příčinou byla první vlna privatizace a nový živnostenský zákon, díky kterému začal prudce růst počet podnikajících, ale také bankrotujících fyzických osob. Zároveň se začaly projevovat dlouholeté změny ve školství (kvantum nových škol a studijních oborů, změna délky školní docházky atd.) a v neposlední řadě nastoupily na trh práce silné ročníky. To vše vyústilo v růst nezaměstnanosti, na kterém se v průběhu let začaly podílet také firmy s druhotnou platební neschopností [8].

V letech 2000 - 2004 míra nezaměstnanosti každoročně stoupala [12]. Na začátku roku 2004 dosahovala dokonce historicky nejvyšších hodnot kolem 10,8 %. Zlom nastal až v květnu 2004, kdy ČR vstoupila do EU. Otevřením nových možností trhu práce se nezaměstnanost začala postupně snižovat. Tak tomu bylo až do poloviny roku 2008, kdy se míra nezaměstnanosti dostala na velmi nízkou úroveň 5,0 % (průměr za rok 2008 byl 6,0 %). Situace na trhu práce byla v tomto období velmi příznivá.

Pozitivní trend vývoje zaměstnanosti zastavila na přelomu let 2008/2009 ekonomická krize, která se až do současnosti svými následky negativně podepisuje na ukazatelích trhu práce. Ani nejnovější statistiky ČSÚ [3] nejsou příliš optimistické, k 31.3.2012 byla zveřejněna nejaktuálnější míra registrované nezaměstnanosti ve výši 8,9 %.

Obr. č. 1: Míry nezaměstnanosti evropských zemí v únoru 2012



Zdroj: Eurostat, 2012

Ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi si však ČR nevede špatně (Obr. č. 1). Únorovou mírou nezaměstnanosti 6,8 % (vypočtenou Eurostatem) se umístila na pátém místě, hluboko pod celkovým průměrem eurozóny a EU, které již v roce 2011 překročily 10 % hranici [4].

1.6 Problémy současného trhu práce v ČR z pohledu statistik

V letech 2009 – 2011 ubývalo pracovníků se statutem zaměstnance.⁸ Ekonomické krize odstartovala velký **úbytek pracovních míst**, který negativně ovlivňuje všechny regionální trhy práce. Nejvíce postiženým odvětvím bylo v tomto období stavebnictví, které je zároveň jediným odvětvím, kde se v roce 2011 značně snížil i počet podnikajících osob [3]. Důvodem bylo omezení jak soukromých, tak i veřejných investic. Ani v roce 2012 se dle prognóz neočekává viditelné oživení v této oblasti a redukovaná pracovní místa budou na trhu práce chybět [18].

⁸ Rok 2009 (-83 tis. osob); rok 2010 (-127 tis. osob); rok 2011 (-6,8 tis. osob).

Na českém trhu práce se však projevují i další, dalo by se říci chronické problémy [3]. Jedním z nich je **strukturální nesoulad nabídky a poptávky**. Ten ještě prohlubují **změny ve vzdělanostní struktuře populace**, kdy současný školský systém není schopen vyprodukovat potřebné množství odborně vzdělaných pracovníků. Na druhé straně vychází ze škol mnoho absolventů s vyšším vzděláním, pro něž není na trhu práce odpovídající uplatnění. Zde je na místě zdůraznit obecně známý fakt, že zaměstnavatelé často zneužívají možnosti výběru a při obsazování pracovní pozice požadují či dávají přednost vyššímu vzdělání, které neodpovídá vykonávané práci.

Demografické stárnutí [3] je dalším vážným problémem ČR, ale zároveň také objektivní realitou celého vyspělého světa. Jde o stárnutí jak v důsledku nízké plodnosti žen (není zajištěna prostá reprodukce obyvatel), tak i v důsledku prodlužování naděje dožití. Zde se opět dostáváme k problematice snižování počtu ekonomicky aktivních a zvyšování počtu ekonomicky neaktivních osob (Tab. č. 1).

Stálým a obtížně řešitelným problémem je **nezaměstnanost rizikových skupin a dlouhodobá nezaměstnanost** (nad 12 měsíců), se kterými se ČR potýkala již před ekonomickou krizí. V prvním čtvrtletí roku 2008 bylo dlouhodobě nezaměstnáno 50,4 % všech evidovaných uchazečů o zaměstnání [12].

2. Politika zaměstnanosti v ČR

Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti (SPZ) upravuje **zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů (zákon o zaměstnanosti), a to v souladu s právem EU. Dle § 1 tohoto zákona je hlavním cílem SPZ docílit plnou zaměstnanost a ochránit občany před nezaměstnaností. Pojem „plná zaměstnanost“ je zde zakotven v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti (ESZ) a závěry přijatými na zasedání Rady EU. Nicméně z ekonomického pohledu je zřejmé, že cílem „dosažení plné zaměstnanosti“ je míněna spíše snaha o zdravě fungující trh práce. Toho by mělo být dosaženo zvýšením počtu a kvality pracovních míst a zajištěním vzdělanější a kvalifikovanější pracovní síly, která by byla schopna se rychle přizpůsobovat potřebám trhu práce [13]. Ve vztahu k občanům představuje SPZ především zabezpečení práva na zaměstnání a zajištění potřebné přípravy k němu v souladu s článkem 26 Listiny základních práv a svobod [15].

Dle § 2 odst. 2 zákona o zaměstnanosti utváří SPZ stát, ale participují na ní i další subjekty, které jsou aktivní v oblasti zaměstnanosti a na trhu práce. Jedná se zejména o zaměstnavatele, odborové organizace, sdružení zdravotně postižených osob, organizace zaměstnavatelů a organizace profesní, vzdělávací zařízení, územně samosprávné celky (ve specifických oblastech politiky zaměstnanosti) apod.

Státní správu v oblasti SPZ [14] zajišťuje MPSV a Úřad práce ČR (ÚP), který je správním orgánem s celostátní působností.⁹ Kromě zabezpečování práva na zaměstnání je náplní SPZ, dle § 2 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, zejména:

- monitorovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce,
- přijímat vhodná opatření v souladu s ESZ a podmínkami Evropského sociálního fondu (ESF),
- uplatňovat aktivní politiku zaměstnanosti,
- zapojovat se do mezinárodních programů rozvoje zaměstnanosti,
- poskytovat poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce,
- poskytovat podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci,
- přijímat opatření na podporu a dosažení rovného postavení osob na trhu práce,
- usměrňovat zaměstnávání migrujících pracovních sil ve vztahu k zahraničí.

⁹ Úřad práce ČR zřizuje a výkon jeho činnosti upravuje zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Dle náplně a dosahu působnosti členíme SPZ na **centrální a regionální** [13]. Centrální strategická funkce je svěřena MPSV, jehož úkolem je řízení a strategické rozhodování, kontrola zákonnosti a kontrola výkonu státní správy. Regionální politiku zaměstnanosti zabezpečuje ÚP prostřednictvím svých krajských poboček, které konkretizují a realizují centrální politiku zaměstnanosti na lokálních trzích práce.

Nástroji SPZ jsou především platné zákony, normy, opatření a rozhodnutí vlády, mající účinek na trh práce, konkrétně svým působením na agregátní nabídku a poptávku [13]. Dle podoby opatření vedoucích k zajišťování cílů politiky zaměstnanosti lze SPZ rozdělit na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) a pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ).

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

Každá nabídka na trhu práce je velmi individuální, protože každý člověk má jiné vlastnosti a dovednosti, jinou úroveň vzdělání a praktické zkušenosti. Zároveň mnoho lidí omezují jisté handicap a tím se pro zaměstnavatele stávají méně atraktivními. Zde nastupuje aktivní politika zaměstnanosti (APZ), která má za úkol eliminovat znevýhodnění určitých skupin¹⁰ na trhu práce a je tak základním prostředkem, kterým stát bojuje proti nezaměstnanosti [17].

Jelikož je APZ souhrnem nástrojů a opatření, jenž mají reagovat na aktuální stav trhu práce v konkrétní oblasti či regionu, je hlavní činnost v této oblasti delegována na jednotlivé krajské pobočky ÚP [14]. Jejich povinností je monitoring lokálního trhu práce a identifikace skupin osob či subjektů, které jsou na tomto trhu znevýhodněny. Z těchto poznatků pak jednotlivé pobočky vycházejí při tvorbě svých směrnic a strategií zaměstnanosti pro aktuální období. Krajské pobočky ÚP mají svá kontaktní pracoviště na území každého správního obvodu.

Mezi hlavní **nástroje a opatření APZ**,¹¹ která jsou směřována k uchazečům o zaměstnání (případně také k zájemcům o zaměstnání) a k zaměstnavatelům, řadíme:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,

¹⁰ Jedná se o tzv. rizikové (ohrožené) skupiny uchazečů, jako jsou například osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi, mladiství a další.

¹¹ § 104, 105 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- h) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky ÚP,
- i) podpora zaměstnávání OZP,
- j) cílené programy k řešení zaměstnanosti.

S účinností od 1.1.2012 vstoupila v platnost **novela zákona o zaměstnanosti** [21], která by měla přispět k odstranění aktuálních problémů v provádění APZ. Jedná se o změny v oblasti zákazu nelegální práce a její kontroly, v oblasti příspěvku na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených, v oblasti rekvalifikací (uchazeč si může rekvalifikaci zajistit sám), zprostředkování zaměstnání (zaveden pojem „sdílené zprostředkování zaměstnání“) a další. Novela zákona by dle MPSV měla změnou nástrojů APZ reagovat na současné potřeby trhu práce a snižovat byrokracii [2]. Pravdivost těchto tvrzení však budeme moci posoudit až v delším časovém horizontu od zavedení změn do praxe, což potvrdili také dotazovaní pracovníci Úřadu práce v Plzni, kontaktního pracoviště Plzeň (ÚP KPP).

Vybrané nástroje, kterými se zabývá praktická část práce ve smyslu využitelnosti těchto nástrojů pro snížení nezaměstnanosti rizikových skupin, jsou podrobněji definovány v následujících podkapitolách a k jejich konkrétnějšímu popisu jsou využity informace získané v rámci řízeného rozhovoru (Příloha A).

2.1.1 Zprostředkování zaměstnání a poradenství

Hlavním úkolem ÚP je zprostředkovat vhodné zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání (uchazeč) a zájemce o zaměstnání¹² (zájemce). **Uchazečem o zaměstnání** je dle § 24 a § 25 zákona o zaměstnanosti fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání ÚP ve správním obvodu svého bydliště a splňuje zákonné podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Zaměstnavatelům ÚP nalézá vhodné zaměstnance na jimi hlášené volné pracovní pozice. ÚP může nabízet pouze pracovní pozice, které jsou na trhu práce poptávány, popř. vytvořeny v rámci APZ [13].

¹² Zájemce o zaměstnání je osoba, která nemůže být vedena v evidenci ÚP jako uchazeč (například podnikatel, student, důchodce, zaměstnanec), ale na vlastní žádost může být do evidence zařazena.

Pojem „**vhodné zaměstnání**“ definuje § 20 zákona o zaměstnanosti:

- zakládá povinnost odvádění důchodového pojištění a příspěvku na SPZ,
- je na dobu neurčitou (nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce),
- má délku pracovní doby nejméně 80% stanoveného týdenního úvazku,
- odpovídá zdravotní způsobilosti, kvalifikaci a schopnostem uchazeče atd.

Výjimkou jsou uchazeči evidovaní ÚP déle než 1 rok. V takovém případě jim může ÚP nabízet i pracovní místa na dobu určitou kratší než 3 měsíce, nebo délkou pracovní doby nejméně 50% týdenního úvazku.

Novinkou v tomto roce, je tzv. **sdílené zprostředkování zaměstnání (SZZ)**, což by v praxi mělo znamenat užší spolupráci ÚP a agentur práce při umísťování zejména problematicky umísitelných uchazečů. Agentury práce (s platným povolením od MPSV) tedy mohou, za zákonem stanovených podmínek, vyhledat pracovní místo pro uchazeče, nebo naopak uchazeče pro zaměstnavatele. Za tuto činnost mohou obdržet příspěvek, který činí za každého uchazeče v evidenci 5.000,- Kč, za jeho umístění 1.250,- Kč a za jeho setrvání v pracovním poměru na dobu neurčitou (nejméně šest měsíců) dalších 500,- Kč [21]. MPSV odhaduje, že náklady spojené se SZZ dosáhnou celkem 180 milionů Kč za zhruba 90 tis. osob [14].

U SZZ však nelze přehlédnout vážný problém v podobě možného zneužití. Novela zákona o zaměstnanosti totiž nespecifikuje, jakým způsobem budou agentury práce vybírány, což vede k úvaze o možnosti korupčního jednání v této oblasti. Problematickým se jeví již samotné umísťování uchazeče za příspěvek. Lze zamezit účelovému zakládání pracovních poměrů (jen za účelem zisku agentury) a následnému propuštění uchazeče ve zkušební době?

Poradenství

Je určeno především uchazečům, kteří mají problémy s orientací na trhu práce či navazováním vztahů se zaměstnavatelem. Je prováděno nejen formou individuálních, ale také skupinových poradenských aktivit.

Růst nezaměstnanosti v posledních letech donutil všechna kontaktní pracoviště ÚP přizpůsobit poradenství aktuální situaci na trhu práce (požadavkům zaměstnavatelů) a nabízet hlavně motivační poradenství zaměřené na překonání stresu, asertivní chování,

komunikační dovednosti, zvládnutí přijímacího pohovoru, účinné vyhledávání v nabídkách pracovních míst a další.

Jednou ze specifických poradenských aktivit ÚP je tzv. **individuální akční plán**, který slouží ke stanovení určitého postupu při hledání zaměstnání. Využívá se pro uchazeče z rizikových skupin, ale také pro uchazeče evidované ÚP déle než 5 měsíců. Uchazeč se smluvně zavazuje k dodržování jistého plánu aktivit, čímž je zároveň podmíněno jeho další setrvání v evidenci ÚP. Jedná se například o pravidelný monitoring pracovních nabídek, plán rekvalifikací atd.

2.1.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace by měla umožnit uchazečům či zájemcům získat lepší kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo pro udržení zaměstnání stávajícího [13]. Je tedy nástrojem na straně nabídky, s jehož pomocí je odstraňován profesní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou. Důležité je, že rekvalifikace musí být vždy potřebná (současná kvalifikace neumožňuje získání vhodné pracovní pozice) a účelná (po jejím ukončení je reálná šance pro získání nového zaměstnání). Při přidělování rekvalifikací vychází ÚP mimo jiné z dosavadní kvalifikace uchazeče či zájemce, jeho pracovních zkušeností a zdravotního stavu.

ÚP hradí náklady rekvalifikace (kurzovné, popřípadě další prokazatelné náklady jako například cestovné). Pokud však uchazeč bez vážných důvodů rekvalifikaci nedokončí nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci, musí bezpodmínečně vrátit všechny vynaložené finanční prostředky na rekvalifikace zpět ÚP.¹³

Vhodnou rekvalifikaci si nyní může zajistit i uchazeč sám, podá-li na příslušném pracovišti ÚP žádost ke schválení, přičemž vynaložená finanční částka na zvolenou rekvalifikaci nesmí v období 3 let přesáhnout částku 50.000,- Kč [21].

2.1.3 Veřejně prospěšné práce

Dle § 112 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce (VPP) krátkodobou (maximálně 12 měsíců) možností zaměstnání. Jedná se zejména o údržbu a úklid veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací, pomocné práce pro oblast veřejné správy, školství a v sociálních službách, především ve prospěch obcí.

¹³ § 109 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Uchazeči mohou být na VPP umisťováni i opakovaně. Zaměstnavateli, který vytvoří takové pracovní místo, může ÚP přiznat příspěvek na umístěného uchazeče až do výše jeho skutečné mzdy, včetně pojistného.¹⁴

2.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) je takové pracovní místo, které na základě dohody s ÚP zřídí nebo vymezí určitý zaměstnavatel. Takové místo poté zaměstnavatel obsadí pouze evidovaným uchazečem, kterého není možno umístit jinými prostředky. Tato možnost je využitelná i pro uchazeče, který se zaváže vykonávat samostatnou výdělečnou činnost [13].

Příspěvek na zřízení jednoho SÚPM může činit čtyřnásobek až šestnásobek průměrné mzdy s ohledem na míru nezaměstnanosti v daném okrese. **Příspěvek na vyhrazení** jednoho SÚPM může být poskytován až do výše skutečně vynaložených mzdových nákladů, včetně pojistného, nejdéle však 6 měsíců. Pokud se jedná o uchazeče spadajícího do některé z rizikových skupin, kterým je například OZP či osoba pečující o dítě do 15 let věku, je doba poskytování příspěvku, dle § 113 zákona o zaměstnanosti, prodloužena až na 12 měsíců.

2.1.5 Podpora osob se zdravotním postižením

Jak uvádí Vrbková [17], osoby se zdravotním postižením (OZP)¹⁵ tvoří téměř 10 % z celkové populace ČR, což není zanedbatelný podíl.

Z důvodu zvýšené ochrany této rizikové skupiny jsou pro snížení její nezaměstnanosti určeny zejména tyto nástroje:

- 1) **pracovní rehabilitace** – souvislá činnost ÚP, která vede k získání a udržení zaměstnání pro OZP. Jedná se o individuální poradenství a plán přípravy OZP na zaměstnání,¹⁶
- 2) **chráněné pracovní místo** – na základě dohody s ÚP vytvoří zaměstnavatel pracovní místo pro OZP a provozuje jej nejméně 2 roky. Pokud zaměstnavatel dodrží podmínky dané zákonem, náleží mu příspěvek ve výši maximálně osminásobku (pro osobu s těžším zdravotním postižením dvanáctinásobku)

¹⁴ Pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na SPZ a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance.

¹⁵ Fyzické osoby, kterým byl orgánem sociálního zabezpečení uznán určitý stupeň invalidity.

¹⁶ § 69 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku,¹⁷

- 3) **příspěvek na podporu zaměstnávání OZP** – je určen zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel dodržuje zákonné podmínky pro poskytnutí příspěvku, náleží mu na zaměstnance (OZP) tento příspěvek ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů včetně pojistného, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu OZP, nejvýše však 8.000,- Kč za měsíc.¹⁸

Vrbková [17] poukazuje na podobný podíl OZP na celkovém počtu obyvatelstva ve všech srovnávaných zemích bez ohledu na jejich ekonomickou aktivitu. „Různá je však míra zabezpečení těchto osob sociálním systémem a také úspěšnost při jejich navrácení na trh práce a do společnosti obecně, která v ČR není uspokojivá.“ [17, s. 69] Nejproblematictější v této skupině osob je především velká různorodost rizik, jež se vztahují k určitému zdravotnímu postižení.

Důležité je na tomto místě připomenout, že **APZ má významný vliv na úsporu prostředků státního rozpočtu**. V delším časovém období snižuje výdaje na PPZ. Nástupem uchazeče do nového zaměstnání se vrací část výdajů na APZ zpět do státního rozpočtu v podobě odvodu daní z nového příjmu zaměstnaného a úspory na zdravotním pojištění, které stát hradí za nezaměstnaného uchazeče, popř. na sociálních dávkách. Zaměstnaný člověk také znamená zvýšenou koupěschopnost s pozitivním důsledkem pro státní ekonomiku [9].

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti v ČR

PPZ představuje systém finanční podpory, ochrany a pojištění v nezaměstnanosti, kterou stát poskytuje nezaměstnanému uchazeči jako základní pomoc v době hledání nového zaměstnání či přípravy na něj a pro překlenutí případných nesnází v tomto období. Má podobu peněžní podpory v nezaměstnanosti, sociálních dávek a podpory při rekvalifikaci [13].

¹⁷ § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁸ § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

2.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Podporu v nezaměstnanosti, ve výši určitého procenta z průměrného čistého měsíčního výdělku dosaženého v posledním zaměstnání, nebo z vyměřovacího základu osoby samostatně výdělečně činné, vyplácí příslušný úřad práce po tzv. **podpůrčí dobu**,¹⁹ která je dle věku uchazeče rozdělena:

- do 50 let věku po dobu 5 měsíců,
- od 50 do 55 let po dobu 8 měsíců,
- nad 55 let až po dobu 11 měsíců.

První dva měsíce této podpůrčí doby dostane uchazeč 65 % průměrného čistého měsíčního výdělku z předchozího zaměstnání. Za měsíc však může dostat maximálně 0,58 násobek průměrné mzdy v ČR, tedy 13.280,- Kč. Další dva měsíce činí podpora 50 % a po zbylou podpůrčí dobu 45 % dřívějšího výdělku. Podpora v nezaměstnanosti se snižuje těm osobám, které skončí svůj pracovní poměr dohodou (bez vážného důvodu) nebo podají výpověď ze své vlastní vůle.²⁰

2.2.2 Sociální dávky

Od 1.1.2012 jsou všechny nepojistné sociální dávky včetně podpory v nezaměstnanosti vypláceny pouze na pracovištích ÚP.²¹ Jedná se zejména o tyto dávky:

- rodičovský příspěvek,
- příspěvek na dítě,
- sociální příplatek,
- příspěvek na bydlení,
- porodné a pohřebné,
- příspěvek na péči.²²

Výši sociálních dávek zásadně ovlivňuje životní a existenční minimum. Kvůli rostoucím cenám (hlavně v souvislosti se zvýšením DPH) schválila vláda i navýšení těchto dvou částek. Od 1.1.2012 se životní minimum jednotlivce zvýšilo o 284,- Kč na 3.410,- Kč a existenční minimum o 180,- Kč na 2.200,- Kč [22].

¹⁹ § 43 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

²⁰ § 50 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

²¹ Před tímto datem byla výplata dávek zajišťována obcemi.

²² Sociální dávky upravuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

2.2.3 Podpora při rekvalifikaci

Pokud se uchazeč účastní rekvalifikace, je mu přiznána podpora při rekvalifikaci ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání či posledního vyměřovacího základu. Pokud nelze stanovit vyměřovací základ je přiznána podpora při rekvalifikaci ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za určité období [13]. Maximální výše podpory při rekvalifikaci, na kterou uchazeč nastoupí v roce 2012, může dle ÚP dosáhnout až 15.422,- Kč za měsíc.

2.3 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je klíčovým finančním nástrojem pro realizování ESZ. Jeho posláním je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat sociální začleňování a rovné příležitosti osob, a to v kontextu s celkovým rozvojem trhu práce a lidských zdrojů v EU [5].

Cíle ESF:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

Z ESF jsou podporovány **projekty neinvestičního charakteru** [5], jako například:

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora začínajícím podnikajícím osobám,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování podmínek pro využívání informačních technologií pro žáky a učitele,

- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.

Základní programy ESF (programové období 2007 - 2013), které umožňují čerpání prostředků v ČR [5]:

- 1) operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ),
- 2) operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
- 3) operační program Praha – Adaptabilita.

MPSV je orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v České republice a je zároveň řídicím orgánem OP LZZ.

3. Politika zaměstnanosti v regionu Plzeň-město

3.1 Charakteristika regionu

3.1.1 Plzeňský kraj

Plzeňský kraj (PLK) leží v jihozápadní části ČR a jeho západní hranicí je státní hranice se Spolkovou republikou Německo (SRN), konkrétně s Bavorskem. Rozlohou 7 561 km² je třetím největším krajem v ČR. Území kraje tvoří sedm okresů²³ – Domažlice, Klatovy, Plzeň-jih, Plzeň-město, Plzeň-sever, Rokycany a Tachov, které se navzájem velmi liší jak rázem krajiny, tak i počtem a skladbou obyvatelstva, ekonomickým potenciálem a hustotou osídlení [1].

K 31.12.2011 měl PLK 571 644 obyvatel [6]. Téměř 30 % celkového počtu obyvatel kraje je soustředěno v Plzni, dalších více jak 20 % obývá 13 velkých měst (nad 5000 obyvatel) a přibližně 17 % žije v menších městech (do 5000 obyvatel).

Úroveň vzdělanosti v PLK [6] se dlouhodobě pohybuje kolem celorepublikového průměru. Ve vzdělanostní struktuře za posledních 10 let výrazně rostla část populace se středoškolským vzděláním s maturitou (+20 %) a hlavně pak s vysokoškolským vzděláním (+62,6 %). Naproti tomu značný pokles se projevil u skupiny osob se základním nebo bez vzdělání (-17 %) a mírnější pokles zaznamenalo také střední vzdělání bez maturity (-2,1 %).

Základním potenciálem zpracovatelského průmyslu v kraji jsou zásoby nerostných surovin (černé uhlí, žáruvzdorné a keramické jíly atd.) v oblasti kolem Plzně [1]. Kraj také poskytuje příznivé podmínky pro zemědělství a lesní hospodářství. Většina průmyslových zón a větších sídel leží na spojnici Prahy s Plzní směrem k hranici se SRN. Mimo tuto osu leží jen řídce zalidněná území charakteristická omezenou dopravní obslužností a nedostačující sociální a technickou infrastrukturou. Obce v těchto oblastech se snaží aktivně působit na rozvoj živností, podporovat vznik malých podniků a napomáhat cestovnímu ruchu sdružováním se do tzv. mikroregionů.²⁴

Nejvíce zaměstnanců v PLK [6] vykazoval průmysl (32,5 %), obchod (11,3 %) a stavebnictví (10,2 %). Průměrná hrubá měsíční mzda osob přepočtených na plně

²³ Tyto okresy již nejsou správními jednotkami. Okresní úřady zanikly dne 31.12.2002 a výkon státní správy byl přenesen na 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem. V tomto kontextu se jedná o označení územní jednotky.

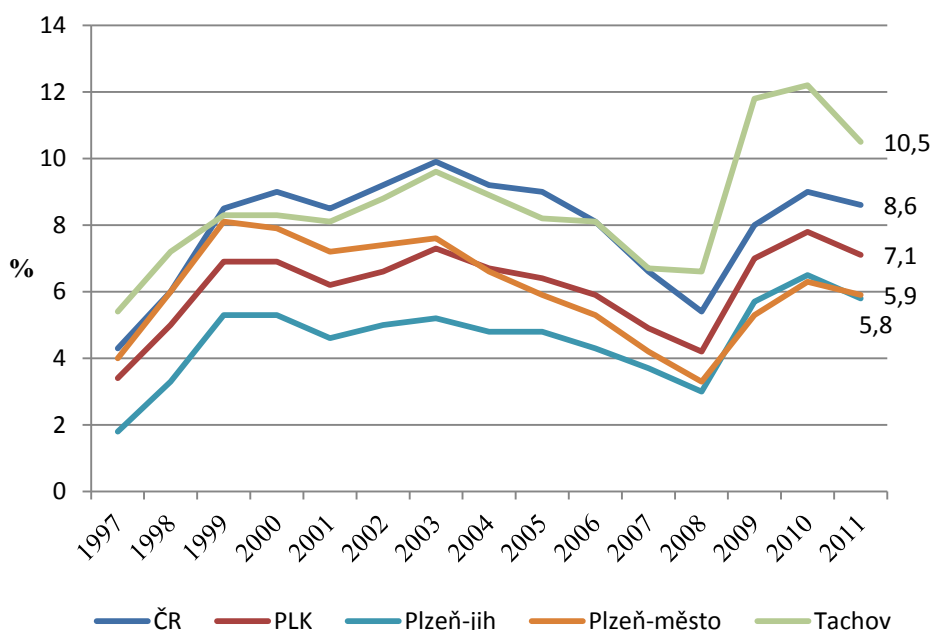
²⁴ Dobrovolný svazek několika obcí za účelem dosažení společného cíle.

zaměstnané za rok 2011 dosáhla 23.235,- Kč, čímž se PLK zařadil na čtvrté místo v ČR (po Praze, Středočeském a Jihomoravském kraji).

PLK patří ke krajům s nižší mírou nezaměstnanosti. Průměrná míra registrované nezaměstnanosti v roce 2011 dosáhla hodnoty 7,1 % [6]. Obecná míra nezaměstnanosti za 4. čtvrtletí 2011 činila 5,2 %. To je ve srovnání s celkovou nezaměstnaností v ČR a s nezaměstnaností v jednotlivých krajích pozitivní výsledek (Příloha B).

Obr. č. 2 srovnává vývoj nezaměstnanosti ve vybraných okresech²⁵ s PLK a ČR. V rámci kraje dosahoval nejvyšší průměrné míry registrované nezaměstnanosti okres Tachov, a to po celé sledované období. Nejnižší nezaměstnanosti naopak dosahují okresy Plzeň-jih (5,8 %) a Plzeň-město (5,9 %), které se dlouhodobě drží pod průměrem PLK [3].

Obr. č. 2: Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v PLK v letech 1997 – 2011



Zdroj: MPSV, 2012

3.1.2 Region Plzeň-město

Okres Plzeň-město (OPM) se v porovnání s ostatními okresy PLK vyznačuje nejmenší rozlohou 261 km², ale zároveň největší hustotu osídlení, což se nepříznivě promítá

²⁵ Byly vybrány okresy, kde se vývoj míry nezaměstnanosti výrazně odlišoval od trendu vývoje PLK pro zřehlednění regionální rozdílnosti v rámci PLK.

do situace na lokálním trhu práce. Na území okresu nalezneme 15 samostatných obcí, z nichž dvě mají statut města (Plzeň, Starý Plzenec) [1].

K 31.12.2011 žilo v OPM 184 970 obyvatel a převážná většina z nich měla bydliště v krajském městě Plzni. K uvedenému datu představovalo pracovní sílu regionu 111 610 osob. Ze statistických údajů ČSÚ [6] vyplývá, že populace OPM v minulých letech vykazovala mírně sestupný trend.²⁶

V PLK sídlí mnoho významných podniků, z nichž většina je soustředěna v krajském městě Plzni a okolí, tudíž patří k strategickým zaměstnavatelům OPM [1]. Nejznámějšími potravinářskými společnostmi jsou Plzeňský Prazdroj a.s. (největší český výrobce a exportér piva), Stock Plzeň a.s. (největší český výrobce lihovin) a Bohemia Sekt Českomoravská vinařská a.s. ve Starém Plzenci (významný český producent vín). Dlouholetou tradici ve strojírenství, reprezentuje plzeňská společnost ŠKODA (výrobce zařízení pro jadernou energetiku, těžkých obráběcích strojů, prostředků hromadné dopravy apod.). Zaměstnanosti v PLK výrazně napomáhají i další organizace s větším počtem zaměstnanců - Fakultní nemocnice, Západočeská univerzita v Plzni (ZČU), Panasonic AVC Networks Czech, s.r.o., YAZAKI Wiring Technologies Czech s.r.o., VISHAY ELECTRONIC, spol. s.r.o., ŠKODA TRANSPORTATION a.s., ŠKODA POWER s.r.o., Plzeňské městské dopravní podniky, a.s. a další.

Díky své výhodné centrální poloze je OPM zajímavý i pro zahraniční investory, jakými jsou například velké japonské společnosti Panasonic AVC Networks Czech s.r.o. a YAZAKI Wiring Technologies Czech s.r.o., jejichž výrobní podniky v průmyslové zóně Borská pole přispívají k ožívování lokálního trhu práce. Plzeň má bohaté zkušenosti se zahraničními investicemi, její předností je právě kvalitní průmyslová základna ve městě a v blízkém okolí, která nabízí široké možnosti kooperace [1]. Na území města Plzeň a v jeho okolí se úspěšně rozvíjí řada malých i velkých firem díky podpoře města a celkem úspěšné transformaci plzeňského průmyslu.²⁷

Nejznámějším projektem plzeňské radnice je zmiňovaná průmyslová zóna Borská pole (založena 1995), která přilákala významné zahraniční i české investory a v současné době nabízí přes 10 tis. pracovních příležitostí, a to i přes nepříznivé období způsobené

²⁶ V r. 2010 činil úbytek 970 osob ve srovnání s r. 2009, především kvůli nízkému přirozenému přírůstku obyvatelstva a pasivnímu saldu migrace.

²⁷ Počet registrovaných subjektů se zvýšil z 52 900 (v roce 2008) na 57 712 (v roce 2010).

ekonomickou krizí. Dalším významným projektem na Borských polích je Vědeckotechnický park (založen 2008) v blízkosti ZČU, který je určen pro výzkumné a vývojové firmy jako komplex pro podporu inovačního podnikání. Bude úzce propojen se čtyřmi výzkumnými centry ZČU [1].

Míra registrované nezaměstnanosti v OPM k 31.12.2011 dosáhla 5,9 % a ve srovnání s průměrem PLK (7,1 %) a celé ČR (8,6 %) byla velmi příznivá. Podíváme-li se na vývoj registrované nezaměstnanosti blíže, vidíme, že v roce 2004 se dostal OPM pod úroveň PLK a tento trend si udržel až do současnosti (Obr. č. 2).

3.2 Situace na lokálním trhu práce

Pro posouzení situace na trhu práce v OPM je nezbytné identifikovat a vzájemně porovnat nabídkovou a poptávkovou stranu. V závěru budou zjištěné poznatky shrnuty v souvislosti s identifikací rizikových skupin uchazečů v OPM.

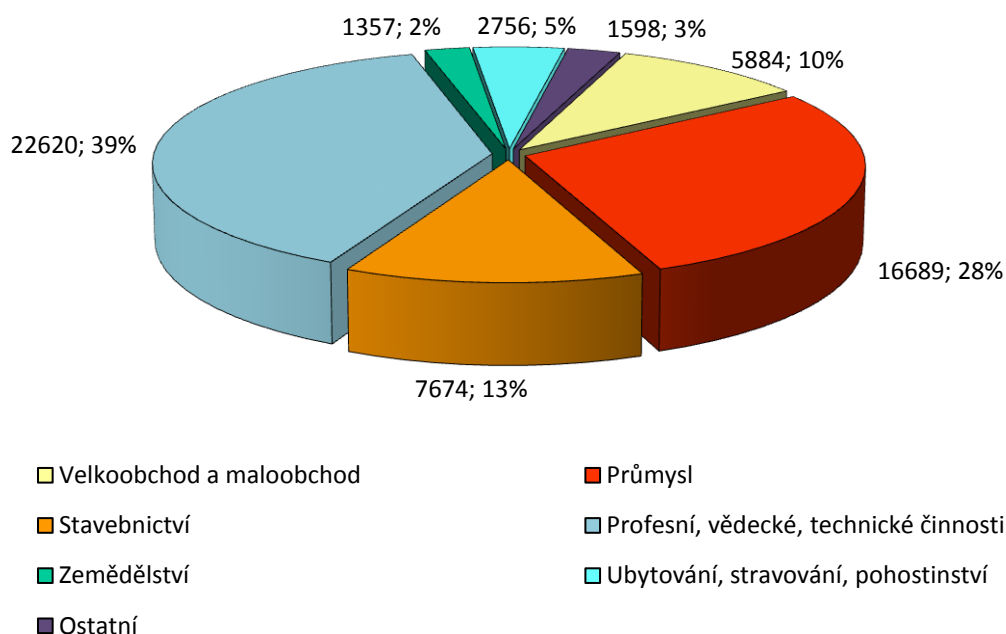
3.2.1 Poptávka na trhu práce

Stranu poptávky reprezentují zaměstnavatelé, kteří poptávají na trhu práce určitou pracovní sílu s předem specifikovanými požadavky. Tato poptávka je zároveň určujícím faktorem pro směřování APZ. Jsou-li ze strany zaměstnavatelů poptávány určité pracovní pozice, nebo je-li v určitém oboru více volných pracovních míst, mohou být nástroje APZ efektivněji zaměřeny například na rekvalifikování uchazečů na poptávané obory. Z tohoto důvodu ÚP monitoruje počty zaměstnavatelů v regionu a analyzuje jejich vliv na lokální trh práce.

K 31.12.2011 bylo v OPM registrováno 58 578 ekonomických subjektů. Z nich se na zaměstnanosti nejvíce podílelo 31 podniků s více než 500 zaměstnanci a 17 z nich zaměstnávalo dokonce více než 1 000 pracovníků [3]. Mezi nejčastější činnosti ekonomických subjektů v OPM podle klasifikace CZ-NACE (Obr. č. 3) patří hlavně profesní činnosti, ostatní činnosti a služby (většinou se jedná o drobné podnikatele), na druhém místě je průmysl a třetí oblastí je stavebnictví.

ÚP [12] evidoval k 31.12.2011 v OPM celkem **1 272 volných pracovních míst**, což znamenalo o 297 míst více než v listopadu 2011. Růst počtu volných pracovních míst je pozitivní, nicméně vzhledem k počtu nezaměstnaných stále nedostačující. Z celkového počtu volných pracovních míst bylo pouze 108 absolventských a 78 míst pro OZP.

**Obr. č. 3: Struktura ekonomických subjektů v OPM k 31.12.2011
(podle klasifikace CZ-NACE)**



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, 2012

Nízká poptávka po pracovní síle v OPM reflektuje celorepublikovou situaci ovlivněnou ekonomickou krizí, i zde přetrvává neochota zaměstnavatelů vytvářet nové pracovní pozice. ÚP KPP zaznamenal zvýšenou poptávku po pracovnících odborných profesí, jako jsou svářeči, zedníci, elektrotechnici, kuchaři, montážní dělníci, specialisté v oblasti průmyslového inženýrství, programátoři, technici pro strojírenství apod.

Pokud srovnáme tuto informaci s rozdělením volných pracovních míst v OPM dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO [3], pak i z tohoto pohledu bylo nejvíce míst (704 míst; 55 % z celkového počtu) ve skupině Obsluha strojů a zařízení, montéři a ve skupině Řemeslníci a opraváři. Což potvrzuje, že na trhu práce v OPM opravdu chyběli hlavně pracovníci s vyučením v oboru.

Z hlediska **vzdělanostní struktury** (Tab. č. 3) byla na konci roku 2011 více jak polovina volných pracovních míst určena uchazečům se středním odborným vzděláním s vyučením (52,5 %), další skupinou bylo základní vzdělání (21,3 %) a úplné střední vzdělání (ÚSV) odborné s maturitou (13,6 %) [12].

Tab. č. 3: Struktura volných pracovních míst v OPM podle vzdělání

Vzdělání	Stav k			
	31.12.2010		31.12.2011	
	Abs.	v %	Abs.	v %
Bez vzdělání a neúplné základní	0	0	0	0
Základní	94	10,7	270	21,3
Nižší střední	20	2,3	3	0,2
Nižší střední odborné	1	0,1	0	0
Střední odborné vzdělání (SOV) s výučním listem (VL)	392	44,6	668	52,5
Střední nebo SOV bez VL/maturity	6	0,7	4	0,3
Úplné střední (ÚSV)	9	1,0	0	0
ÚSV odborné s VL i maturitou	23	2,6	32	2,5
ÚSV odborné s maturitou (bez VL)	209	23,7	173	13,6
Vyšší odborné	7	0,8	9	0,7
Bakalářské	30	3,4	37	2,9
Vysokoškolské	89	10,1	76	6,0
Doktorské	0	0	0	0
Celkem	880	100,0	1 272	100,0

Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2012

Naopak žádné volné pracovní místo neměl ÚP pro uchazeče bez vzdělání a s nižším středním odborným vzděláním, což není překvapivé vzhledem k obecnému povědomí, že zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnávání levnější pracovní síly ze zahraničí (mnohdy nelegálně). Tuto problematickou oblast hlouběji řeší již zmiňovaná novela zákona o zaměstnanosti, která se zaměřuje na nelegální práci a její zpřísněnou kontrolu.²⁸ Další skupinou osob s nulovým počtem poptávaných míst byli uchazeči s ÚSV a doktorským vzděláním. Trend nedostatku volných pracovních míst pro vysokoškolsky vzdělané uchazeče trvá již delší dobu. Jedná se zejména o absolventy bez praxe v oboru. Velmi pozitivně se jeví snaha vysokých škol o zpřístupnění trhu práce pro vlastní studenty. Tito potenciální uchazeči se tak mohou v rámci cílených projektů (workshopů) setkat přímo se zástupci regionálních zaměstnavatelů, či se seznámit s možnostmi, jak zvýšit svou úspěšnost na současném trhu práce (například získáním praxe již v průběhu studia).

3.2.2 Nabídka na trhu práce

Nabídkovou stranu tvoří uchazeči či zájemci o zaměstnání, jejichž vzdělanostní struktura, věková struktura a délka setrvání v evidenci ÚP jsou základními faktory

²⁸ ÚP v Plzni v období od 1. 1. 2010 do 15. 12. 2010 kontroloval dodržování pracovněprávních předpisů u více jak 250 zaměstnavatelů v územním obvodu Plzeň-město. V rámci provádění těchto kontrol bylo zjištěno, že nejméně polovina všech kontrolovaných tyto předpisy porušila.

pro jejich uplatnění na lokálním trhu práce. Sledování struktury nabídkové strany umožňuje ÚP analyzovat vhodnost aplikace nástrojů APZ na určité rizikové skupiny.

K 31.12.2011 evidoval ÚP [12] v OPM celkem **6 837 uchazečů**, což bylo o 464 osob více než v listopadu 2011, ale zároveň o 733 méně než koncem roku 2010, což lze hodnotit jako pozitivní vývoj. Z celkového počtu uchazečů byla více jak polovina (3 748 osob) v evidenci déle než 5 měsíců a více bylo také evidovaných žen (53,9 %). Zaměříme-li se na ohrožené skupiny uchazečů vzhledem k celkovému počtu uchazečů, pak bylo ke konci roku 2011 registrováno 658 OZP (9,6 %) a 294 absolventů škol a mladistvých (4,3 %).

Tab. č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání v OPM podle vzdělání

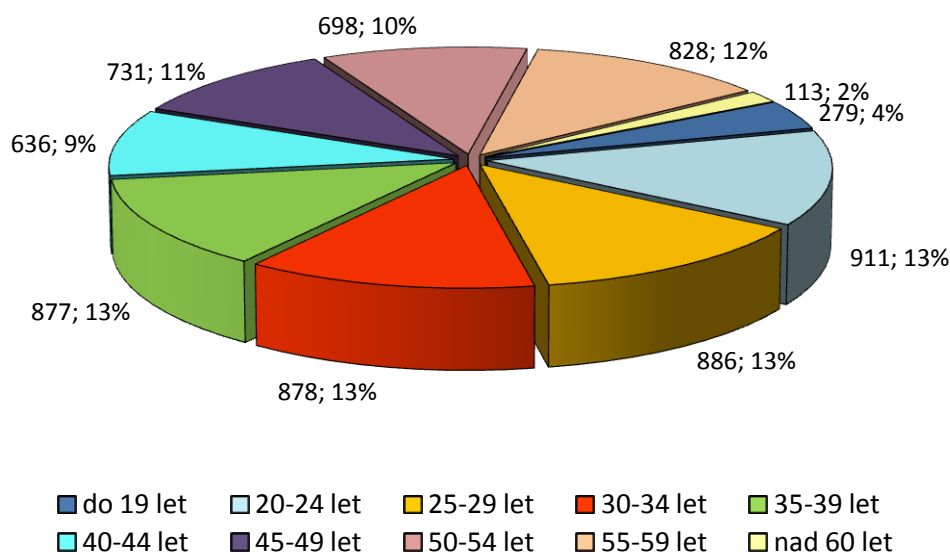
Vzdělání	Stav k			
	31.12.2010		31.12.2011	
	Abs.	v %	Abs.	v %
Bez vzdělání a neúplné základní	38	0,5	49	0,7
Základní	1 841	24,3	1 863	27,2
Nižší střední	7	0,1	11	0,2
Nižší střední odborné	94	1,2	85	1,2
SOV s VL	2 681	35,4	2 249	32,9
Střední nebo SOV bez VL/maturity	72	1,0	59	0,9
ÚSV	235	3,1	223	3,3
ÚSV odborné s VL i maturitou	368	4,9	325	4,8
ÚSV odborné s maturitou (bez VL)	1 592	21,0	1 354	19,8
Vyšší odborné	51	0,7	50	0,7
Bakalářské	124	1,6	154	2,3
Vysokoškolské	460	6,1	398	5,8
Doktorské	7	0,1	17	0,2
Celkem	7 570	100,0	6 837	100,0

Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2012

Z hlediska **vzdělanostní struktury** (Tab. č. 4) mělo ke konci roku 2011 nejvíce uchazečů střední odborné vzdělání s vyučením (32,9 %). Dále pak základní vzdělání (27,2 %) a úplné střední vzdělání odborné s maturitou (19,8 %), přičemž v těchto dvou skupinách došlo k poklesu ve srovnání s koncem roku 2010 [12].

Věková struktura uchazečů (Obr. č. 4) ukazuje, že nejvíce uchazečů v OPM bylo ve věku od 20 do 39 let. Je zajímavé, že kromě nejvyšší věkové kategorie nad 60 let a nejnižší věkové kategorie do 19 let, působí všechny ostatní skupiny uchazečů téměř vyrovnaně. Žádná ze skupin s vyšším počtem uchazečů není výrazně převažující.

Obr. č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání v OPM podle věku k 31.12.2011



Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2012

Podle délky evidence (Tab. č. 5) byli ke konci roku 2011 nejvýznamnější skupinou uchazeči evidovaní dobu kratší než 3 měsíce (31,9 %), což úzce souvisí s nově evidovanými uchazeči v průběhu prosince (1 169 osob). Druhou nejpočetnější skupinou byla hned následující kategorie 3 - 6 měsíců (20 %) a třetí tvořili uchazeči s délkou evidence 12 - 24 měsíců (15,7 %).

Pokud dále srovnáme tři nejsilnější kategorie (Tab. č. 5) se stejným obdobím roku 2010, vidíme, že se výrazně snížila skupina uchazečů s nejkratší dobou evidence do 3 měsíců a také skupina 3 - 6 měsíců mírně klesla. Úbytek uchazečů vykazují také ostatní, méně početnější skupiny. Naopak jako velmi rizikovou lze označit kategorii nad 24 měsíců, která oproti předchozímu roku značně stoupla.

Tab. č. 5: Struktura uchazečů o zaměstnání v OPM podle délky evidence

Délka evidence	Stav k			
	31.12.2010		31.12.2011	
	Abs.	v %	Abs.	v %
do 3 měsíců	2 709	35,8	2 183	31,9
3 - 6 měsíců	1 580	20,9	1 370	20,0
6 - 9 měsíců	832	11,0	777	11,4
9 - 12 měsíců	606	8,0	500	7,3
12 - 24 měsíců	1 201	15,8	1 070	15,7
nad 24 měsíců	642	8,5	937	13,7
Celkem	7 570	100,0	6 837	100,0

Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti MPSV, 2012

3.2.3 Shrnutí

K 31.12.2011 bylo v OPM k dispozici 1 272 volných pracovních míst (téměř polovina míst v celém PLK) na 6 837 uchazečů, v průměru tedy **5,3 uchazeče na jedno volné místo**. K uvedenému datu se jednalo o nejnižší poměr mezi okresy v PLK a je také patrné výrazné zlepšení ve srovnání se stejným obdobím roku 2010, kdy bylo na jedno volné pracovní místo 8,6 uchazeče.

U skupiny **absolventů škol a mladistvých** došlo k meziročnímu poklesu o 58 osob a jejich podíl na konci roku 2011 činil pouze 4,3 % (v celém PLK 5,7 %) z celkového počtu uchazečů. Lze tedy konstatovat, že absolventi škol a mladiství v současnosti nepatří mezi nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce v OPM. Nicméně je třeba i nadále věnovat této skupině zvýšenou pozornost. Počet absolventů škol každoročně stoupá zejména v letních měsících a začátkem září a chybějící praxe snižuje jejich uplatnitelnost v oboru. U mladistvých je situace horší, možnost jejich umístění není téměř žádná. Jedná se zejména o osoby, které nejsou plnoleté, nemají žádnou nebo jen nízkou kvalifikaci, jsou bez pracovních zkušeností a často bez motivace k práci.

Počet uchazečů skupiny **OZP** poklesl ve srovnání s rokem 2010 o 43 osob.²⁹ Pokud však porovnáme podíl OZP na celkovém počtu nezaměstnaných, došlo k meziročnímu nárůstu o 0,4 %. Je tedy zřejmé, že tato skupina stále patří mezi nejohroženější na lokálním trhu práce. Důležité je také zdůraznit, že k 31.12.2011 bylo v OPM k dispozici pouze 78 volných pracovních míst vhodných pro OZP, a to na 658 uchazečů se zdravotním postižením. Na jedno volné místo tedy připadalo 8,4 OZP, tedy daleko vyšší číslo, než byl průměr u celkového počtu uchazečů v OPM (5,3 uchazeče na jedno volné pracovní místo). Dle ÚP KPP je zájem o zaměstnávání OZP velmi malý a jejich umístění je problematické. Uchazečům jejich zdravotní postižení často nedovoluje vykonávat zaměstnavatelem požadovanou práci, nelze je tedy umístit na běžné pracovní místo. Na druhé straně trvá nezájem zaměstnavatelů o zaměstnávání OZP zejména kvůli obavám z nerentabilnosti, časté nemocnosti atd. V současné situaci na trhu práce, kdy je velký převis nabídky nad poptávkou, jsou takto znevýhodněné skupiny zcela vytlačovány na okraj zájmu zaměstnavatelů. Zde se nabízí řešení v podobě různých forem alternativních pracovních úvazků.

²⁹ K 31.12.2010 bylo v OPM evidováno 701 OZP.

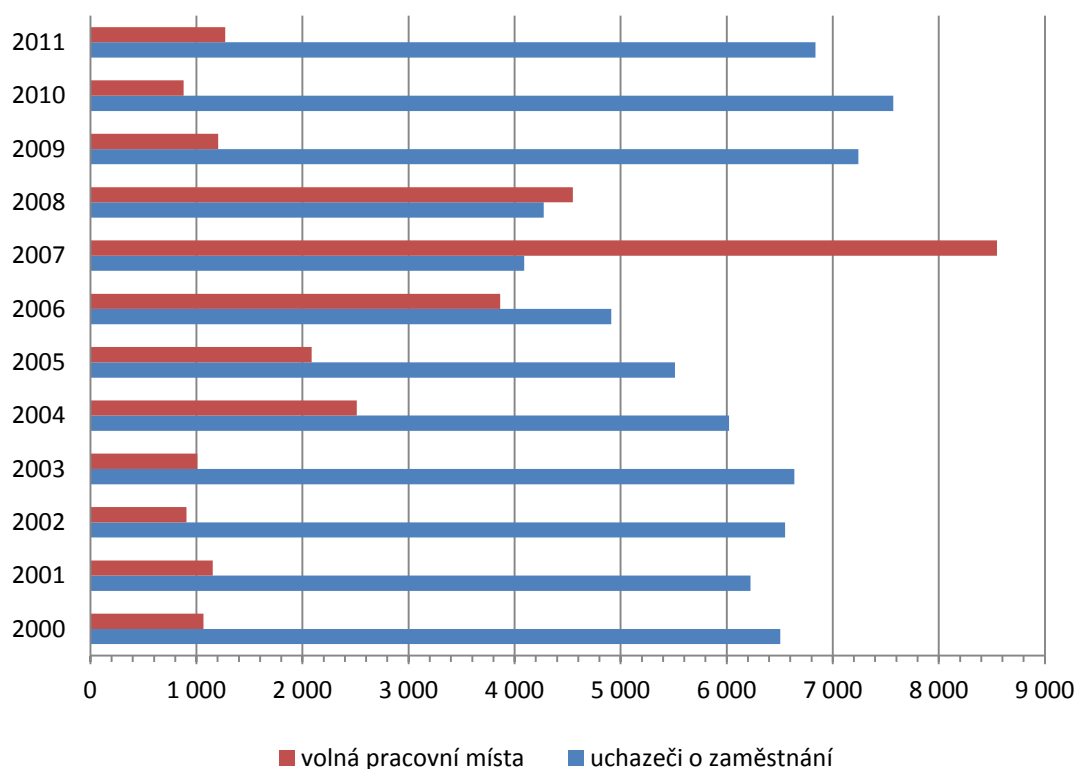
Další rizikovou skupinou na lokálním trhu práce jsou **dlouhodobě nezaměstnaní** uchazeči (12 a více měsíců v evidenci). Dle ÚP KPP jsou v této skupině kromě OZP, také osoby nad 50 let věku a další těžko umístitelní uchazeči, zejména bez vzdělání či s nízkým vzděláním. Počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů vzrostl v průměru o 8,9 % ve srovnání se stejným obdobím roku 2010. Vzhledem k dlouhodobému vyřazení z pracovního procesu a velmi malé šanci na umístění, by tito uchazeči určitě neměli ztrácet kontakt s pracovním prostředím. Jako nejvhodnější se tedy jeví VPP (VS).

Pokud se blíže zaměříme na **nezaměstnanost žen** v OPM (53,9 % z celkového počtu nezaměstnaných), nelze ve statistikách přehlédnout specifickou skupinu **osob pečujících o dítě do 15 let věku**. V této skupině bylo ke konci roku 2011 registrováno 475 uchazečů a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů nebyl zanedbatelný, činil téměř 7 % z celkového počtu uchazečů. V této skupině jsou převážně osoby, které vzhledem k částečné péči o dítě či z důvodu neslučitelnosti provozní doby předškolních (školních) zařízení s pracovní dobou zaměstnavatele, nemohou nastoupit do zaměstnání na plný úvazek. Problematickým je zvláště směnný provoz, zaměstnavatelem požadovaná časová flexibilita a také nedostatečná dopravní obslužnost v některých oblastech. V drtivé většině se jedná právě o ženy. V tomto případě se v rámci alternativních pracovních úvazků nabízí zkrácený pracovní úvazek či práce z domova.

Z porovnání vzdělanostní struktury uchazečů a volných pracovních míst podle vzdělání (Tab. č. 3 a 4) vyplývá, že skupiny s největším počtem uchazečů a největším počtem poptávaných pracovních míst se ve struktuře shodují. Dle ÚP KPP byla zaznamenána zvýšená poptávka po technických profesích, jichž je na trhu práce v celém kraji nedostatek. Ve skupině s nižším vzděláním a středním odborným vzděláním by tento nedostatek mohl být alespoň částečně pokryt vhodným druhem rekvalifikací.

Zajímavý pohled na vývoj počtu nezaměstnaných v OPM, ve srovnání s vývojem počtu volných pracovních míst v OPM, nabízí obrázek č. 5.

Obr. č. 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v OPM v letech 2000 - 2011



Zdroj: Statistika nezaměstnanosti MPSV, 2012

3.3 Činnost Úřadu práce v Plzni

Krajská pobočka Úřadu práce v Plzni (ÚP v Plzni) byla zřízena MPSV a je pověřena koordinací státní politiky zaměstnanosti na území PLK [14]. Z tohoto titulu působí prostřednictvím svých organizačních složek v jednotlivých správních obvodech jako zprostředkovatel zajišťující propojení nabídky s poptávkou na lokálním trhu práce. V rámci realizace nástrojů APZ na stranu nabídky a stranu poptávky také aktivně působí.

Hlavními činnostmi ÚP v Plzni pro území kraje jsou [14]:

- vypracovává koncepci a strategii zaměstnanosti v kraji,
- koordinuje činnost svých poboček při provádění regionální APZ,
- zajišťuje rozbor, statistiky a výhledy na určité časové období,
- spolupracuje s územními samosprávnými celky, odborovými organizacemi, organizacemi zdravotně postižených, zaměstnavateli a družstvy v oblasti zaměstnanosti,

- zabezpečuje zaměstnanost a rozvoj lidských zdrojů,³⁰
- zabezpečuje činnost Evropských služeb zaměstnanosti (EURES poradenství),³¹
- podílí se na mezinárodních programech pro rozvoj lidských zdrojů financovaných z ESF,
- vypracovává podklady k investičním pobídkám v kraji.

Organizační složky ÚP v Plzni, kterými jsou kontaktní pracoviště ve správních obvodech Blovice, Domažlice, Horažďovice, Horšovský Týn, Klatovy, Kralovice, Nepomuk, Nýřany, Plzeň, Plzeň-jih, Plzeň-sever, Přeštice, Rokycany, Stod, Stříbro, Sušice a Tachov, v rámci svých obvodů zajišťují zejména [14]:

- monitorování a vyhodnocování situace na trhu práce a přijímání potřebných opatření k ovlivňování lokální nabídky a poptávky po pracovní síle,
- opatření k zajištění rovnoprávného postavení osob, které mají ztížené postavení na trhu práce (pomocí rekvalifikací, přípravě k zaměstnání apod.),
- spolupráci se správními úřady, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy, organizacemi zaměstnavatelů a dalšími subjekty při realizaci SPZ,
- podporu a realizaci národních i mezinárodních projektů pro rozvoj lidských zdrojů v rámci svého obvodu,
- zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání a poradenské služby všem subjektům v oblasti zaměstnanosti a trhu práce,
- vedení evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání a volných pracovních míst,
- evidence cizinců, evidence OZP a dalších specifických skupin osob,
- poskytování příspěvků v rámci PPZ a APZ,
- výkon kontrolní činnosti na základě zákona o zaměstnanosti a následné ukládání pokut,
- plnění dalších povinností vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti a jiných platných právních předpisů.

3.3.1 Rozpočet úřadu

Rozpočet ÚP v Plzni je součástí rozpočtu kapitoly MPSV [14]. Jeho příjmy se skládají s daňových a nedaňových příjmů. V případě daňových příjmů se jedná především

³⁰ Vytváří se zástupci organizací, které jsou aktivní na trhu práce, tzv. poradní sbory v rámci okresů, jejichž účelem je koordinovat lokální politiku zaměstnanosti a rozvíjet lidské zdroje.

³¹ Veřejné služby zaměstnanosti všech zemí EU, Norska, Lichtenštejnska, Islandu a Švýcarska jsou propojeny sítí EURES a mohou je využít občané hledající práci v zahraničí. Na krajských úřadech práce v rámci této služby působí EURES poradci.

o odvody a poplatky. Nedaňovými příjmy jsou zejména vratky přeplatků APZ, PPZ a dávek státní sociální podpory. Výdaje ÚP v Plzni představují výdaje na APZ, dávky státní sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti, dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky OZP, příspěvky na péči podle zákona o sociálních službách³², příspěvky zaměstnavatelům na zaměstnávání OZP, výdaje na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a platy pro zaměstnance úřadu.

Tab. č. 6: Rozpočet Úřadu práce v Plzni pro rok 2012 (v tis. Kč)

Daňové příjmy	27 600
Nedaňové příjmy	4 845
Příjmy celkem	32 445
Dávky státní sociální podpory	2 000 000
Dávky podpory v nezaměstnanosti	688 000
Dávky pomoci v hmotné nouzi	218 169
Dávky OZP	120 000
Příspěvky na péči	1 094 680
Příspěvky na zaměstnávání OZP	130 000
APZ	75 847
Ochrana zaměstnanců (insolvence)	60 000
Platy zaměstnanců organizace	82 246
Ostatní	58 793
Výdaje celkem	4 527 735

Zdroj: Úřad práce ČR, 2012

Největší část výdajů (Tab. č. 6) je tvořena mandatorními výdaji, tedy výdaji na základě zákona. Největší podíl na mandatorních výdajích mají dávky státní sociální podpory (44 %), příspěvky na péči (24 %) a dávky podpory v nezaměstnanosti, jejichž součástí je také podpora při rekvalifikaci (15 %)

3.3.2 Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti v regionu

ÚP v Plzni musí pro zvolení vhodných nástrojů APZ vycházet z potřeb lokálních trhů práce v PLK, ale zároveň také naplňovat celorepublikovou strategii zaměstnanosti. Oblast PLK je specifická velkou rozdílností svých okresů, a proto jsou v rámci jednotlivých kontaktních pracovišť ÚP v Plzni využívány určité nástroje APZ častěji než jiné.

³² Příspěvky jsou poskytovány osobám, které nejsou soběstačné a jsou závislé na pomoci jiné fyzické osoby.

Pro rozbor uplatňování nástrojů v OPM jsou vybrány nástroje, které byly nejvíce využívány v roce 2011 a jsou vhodné zejména pro rizikové skupiny. Konkrétní informace a postřehy z praxe jsou zde zahrnuty na základě řízeného rozhovoru s pracovníky ÚP KPP, konkrétně referátu rekvalifikací a referátu zprostředkování a poradenství (Příloha A).

Zprostředkování zaměstnání a poradenství

Každému uchazeči či zájemci je při první návštěvě ÚP KPP, přidělen referent,³³ který mu po celou dobu setrvání v evidenci ÚP poskytuje komplexní služby v oblasti zprostředkování či poradenství a také služby týkající se dávek v nezaměstnanosti. Činnost a chování referentů ÚP je stěžejní pro kvalitu nabízených služeb a závisí na ní mimo jiné také jistá „spokojenost“ uchazeče (popř. zájemce). V současné době, kdy je situace na trhu práce napjatá a uchazeči se potýkají s velkými nesnázemi při hledání nového zaměstnání, které často dle slov pracovníků referátu ÚPP hraničí se zoufalstvím a beznadějí (zejména u dlouhodobě nezaměstnaných), je potřebný zvláště vstřícný přístup. Časté jsou případy, kdy je uchazeči nabídnuto volné místo, ale při návštěvě zaměstnavatele uchazeč zjišťuje, že na pohovor přišlo dalších padesát osob. Proto jsou zaměstnanci ÚP školeni na úspěšné zvládnutí stresových situací, asertivní vedení jednání, zvládnutí komunikačních bariér a další. Je třeba si také uvědomit, že mnozí cyklicky nezaměstnaní uchazeči pracovali na předchozím místě i přes 30 let a nikdy nebyli na pohovoru (do práce přecházeli přímo z vyučení), nepsali životopis atd. Poradenství, zvláště u starších uchazečů a osob s nízkým vzděláním, je tedy naprostou nutností, jinak nemají šanci na současném trhu práce uspět.

Dle pracovníků ÚP KPP je nejdůležitější a zároveň nejsložitější udržet uchazeče v činnosti (zvláště dlouhodobě nezaměstnané), aby se neustále aktivně zapojovali do hledání práce a neupadali do absolutní pasivity. Zde je očividná hrozba v podobě přizpůsobení se situaci, kdy dlouhodobě nezaměstnaný rezignuje, přestává práci hledat či se jí cíleně vyhýbá a spokojuje se pouze s občasným přivýdělkem například v podobě krátkodobé brigády. ÚP KPP se tedy snaží udržet uchazeče co nejdéle v aktivní fázi, k čemuž využívá všech dostupných prostředků. V této souvislosti také značně pomáhají již zmiňované individuální akční plány, které vycházejí z předchozí dlouholeté

³³ Podle data narození uchazeče či zájemce.

zprostředkovatelské praxe a velmi se osvědčily jako podpora aktivního vyhledávání volných pracovních míst.

Rekvalifikace

V roce 2011 bylo dle ÚP KPP rekvalifikováno 1 238 uchazečů, z toho 1 122 rekvalifikací bylo úspěšně dokončeno (úspěšnost 90,6 %). Z úspěšně rekvalifikovaných bylo 111 OZP, 189 osob pečujících o dítě do 15 let, 641 osob dlouhodobě nezaměstnaných. Věková a vzdělanostní struktura rekvalifikací odpovídá zjištěním v kapitole 3.2.2 (541 osob s vyučením, 497 osob s ÚSV a 337 osob se základním vzděláním; 978 osob ve věku 20 - 39 let). Mezi nejčastější rekvalifikace v roce 2011 se řadí obsluha informační technologie, svářečské kurzy, rozšíření řidičského oprávnění a profesní průkazy, obsluha elektrovozíku a motovezíku. Přísným dodržováním účelového umístění se podařilo v roce 2011 v OPM zaměstnat díky rekvalifikacím 1 009 osob (téměř 90 % všech rekvalifikovaných), zejména problémové uchazeče (dlouhodobě nezaměstnané, nad 50 let a OZP).

Tento nástroj lze tedy z hlediska potřeb lokálního trhu práce hodnotit jako úspěšný. Připomeňme na tomto místě novou možnost uchazečů k zajištění rekvalifikace vlastními silami. Pracovníci ÚP KPP dodávají, že uchazeči novou příležitost vítají. Předpokládají tedy čtenější využití tohoto nástroje už v roce 2012.

Veřejně prospěšné práce

V OPM jsou VPP vytvářeny především městskými a obecními úřady a neziskovým sektorem, především pro obtížněji umístitelné uchazeče s nižším stupněm vzdělání a se zdravotním omezením. Pracovníci ÚP KPP také zaznamenali zájem samotných uchazečů o přidělení VPP, neboť v případě osob nad 50 let, OZP či osob pečujících o děti představují mnohdy jedinou možnost návratu do pracovního procesu, jsou v místě bydliště a často suplují zkrácený pracovní úvazek. V rámci projektu OP LZZ (ESF) bylo v roce 2011 financováním VPP podpořeno 80 uchazečů. Ve srovnání s loňským rokem se celkový počet uchazečů umístěných v rámci VPP snížil o 25 osob.

Na dlouhodobě nezaměstnané a osoby, u nichž je předpoklad zneužívání systému, je zaměřena tzv. **veřejná služba**. Je vykonávána ve stejných oblastech jako VPP, v rozmezí 3 - 4 měsíců, ale bez nároku na plat. Právě tento nástroj patří mezi uchazeči k nejdiskutovanějším. Uchazeči se obávají, že budou proti své vůli umístěni

na podřadné práce již od počátku své evidence na úřadech práce. Dle pracovníků ÚP KPP tomu tak rozhodně není, jedná se vždy o specifické případy. Takovým příkladem je například člověk, který se nechává pravidelně a úmyslně zaměstnávat jen sezónní práce, typicky ve stavebnictví. V zimě pak má v podstatě prázdniny placené státem právě díky podpoře v nezaměstnanosti. Nicméně se domnívám, že je poměrně složité takovou osobu odhalit, neboť v této souvislosti hovořil referent zprostředkování zaměstnání ÚP KPP pouze o jediné takové osobě v jeho praxi od počátku roku 2011. Dlouhodobě nezaměstnaným by měla VS pomoci, alespoň po krátkou dobu, být opět součástí pracovního procesu, když nemají možnost jiného (placeného) uplatnění. Zejména hovoříme-li o osobách se základním a nižším středním vzděláním, je zde patrný zásadní přínos pro ně samé i pro společnost.

Společensky účelná pracovní místa

V rámci SÚPM byl v roce 2011 poskytnut příspěvek v rámci OP LZZ na 138 míst. V roce 2010 to bylo 256 míst, tedy o 118 více. Od začátku roku 2012 se dle ÚP KPP výrazně zvýšil počet žadatelů (zaměstnavatelů) a v jednání tak zůstává 19 nových žádostí. K 29.2.2012 byl poskytován příspěvek na 63 vyhrazených pracovních míst financovaných z národního rozpočtu, což tedy naznačuje opětovné využívání tohoto nástroje ve větší míře, než tomu bylo v roce 2011.

Tento nástroj je přímo závislý na vytváření pracovních míst zaměstnavateli, či zřizování živností fyzickými osobami. Jelikož zmíněné subjekty jen velmi pozvolna překonávají strach a obavy způsobené důsledky ekonomické krize a čekají na další vývoj ekonomiky, je pravděpodobné, že se využívání tohoto nástroje zaměstnavateli a podnikajícími fyzickými osobami bude zlepšovat také pozvolna v přímé úměře.

Podpora osob se zdravotním postižením

V roce 2011 bylo umístěno 102 OZP, na které byl vyplacen příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Dlouhodobě ÚP v Plzni spolupracuje se 17 zaměstnavateli v OPM, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců. Tito zaměstnavatelé aktivně spolupracují a významně pomáhají při zaměstnávání OZP v regionu v rámci chráněných pracovních míst. Nicméně v roce 2011 byly v OPM umístěny v rámci nově vytvořeného chráněného pracovního místa pouze 2 osoby, což je alarmující.

Vrbková [17] doporučuje další výzkum motivace OZP z důvodu zlepšení nástrojů APZ, které nevyhovují potřebám této rizikové skupiny. V současné době je za tímto účelem zpuštěn v jednotlivých krajích (také v PLK) projekt financovaný ESF s názvem „Zvýšení efektivnosti systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR“, který má za úkol zanalyzovat stávající systém podpory OZP a součinnosti všech zúčastněných subjektů při jejich vstupu na trh práce. Projekt byl zahájen v srpnu 2009 a v červenci 2012, kdy bude projekt ukončen, by měly být MPSV k dispozici doporučené úpravy stávajícího systému a nové metodické a vzdělávací pokyny [5].

3.3.3 Národní projekt „Vzdělávejte se pro růst“

MPSV ve spolupráci s ÚP realizuje národní projekty spolufinancované z prostředků ESF (OP LZZ). Z těchto prostředků je financováno více projektů, ale tato kapitola je zaměřena pouze na projekt, který se přímo týká udržení zaměstnanosti v PLK.

Cílem projektu *Vzdělávejte se pro růst* je podpora zaměstnavatelů, kteří překonali ekonomickou krizi a připravují se na nové zakázky či na nové výrobní a obchodní aktivity. Projekt umožňuje zaměstnavatelům adaptaci jejich zaměstnanců na nové podmínky zvyšováním odborných znalostí a dovedností. Projekt započal v květnu 2011 a jeho ukončení se předpokládá v červenci 2013 [5].

Žádost podávají zaměstnavatelé z PLK na ÚP v Plzni. K 29. 2. 2012 bylo podáno 16 žádostí a v některých z nich bylo uvedeno i více vzdělávacích aktivit. Ke schválení a uzavření dohody však došlo zatím jen v jediném případě, což je velice neuspokojivé. Otázkou zůstává, jsou-li zaměstnavatelé o svých možnostech dostatečně informováni.

3.3.4 Regionální projekty

ÚP v Plzni zajišťuje pro oblast PLK tzv. regionální individuální projekty, které jsou financovány z OP LZZ a státního rozpočtu ČR. Projekty jsou zaměřeny na zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů prostřednictvím cíleného využití nástrojů APZ [14].

Rodina není handicap

Projekt je určen pro uchazeče či zájemce (dále jen účastníci), kteří jsou osobami pečujícími o dítě do 15 let věku. Cílem je snižovat nezaměstnanost v této skupině a předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti. Jelikož se jedná o účastníky, kteří jsou již delší dobu mimo pracovní poměr z důvodu mateřské dovolené, je jim poskytována především pomoc v udržení a obnovení profesní orientace, v posílení profesního

sebevědomí atd. Projekt byl zahájen v červnu 2009, je určen pro 330 osob z celého PLK a bude pokračovat do května 2012. Účastník je do projektu zapojen 4 - 6 měsíců. Celkový rozpočet projektu je 25.885.673,- Kč [5].

Při zahájení účasti v projektu je účastníkům vypracován individuální plán spojený se službami osobního poradenství, dále je poskytována celá řada rekvalifikačních kurzů od základů obsluhy osobního počítače po specifické kurzy profesních dovedností a pracovní praxe. Při účasti na rekvalifikačním kurzu může být poskytnuta finanční podpora při rekvalifikaci. Z projektu bylo také proplaceno cca 20 pracovních praxí v trvání 12 měsíců [5]. Jak vypověděla účastnice projektu [16], která absolvovala zmíněnou pracovní praxi, nemohla se vrátit zpět do původního pracovního poměru kvůli nevyhovující pracovní době (směnný provoz). Právě tento projekt jí umožnil nastoupit praxi na katastrálním úřadě, která možná později přejde ve stálé placené místo (účastnice má ÚSV).

Dle ÚP v Plzni do projektu vstoupilo 330 účastníků z PLK, tedy maximální možný počet, a do konce roku 2011 bylo 90 z nich umístěno [1]. K 31.12.2011 byla úspěšnost projektu 27 % , což hodnotím jako uspokojivý výsledek.

Začni znovu

Projekt je určen zejména uchazečům, kteří dosáhli maximálně základního vzdělání, popřípadě mají další kvalifikaci, která je však pro praxi nevyužitelná. Cílem projektu je účinně omezovat tempo růstu nezaměstnanosti této skupiny uchazečů a předcházet jejich dlouhodobé nezaměstnanosti. ÚP zde zmiňuje potřebu omezení sociálních dopadů jak pro uchazeče, tak pro jeho okolí a zároveň upozorňuje na úsporu státního rozpočtu. Projekt byl zahájen v červenci 2009, je určen pro 417 účastníků z celého PLK a bude pokračovat do června. Uchazeč je do projektu zapojen 2 - 5 měsíců. Celkový rozpočet projektu je 25.204.000,- Kč [5].

Projekt zaštiťuje individuální plány, motivační školení, účelové profesní kurzy formou rekvalifikací (například svařování, kuchařské práce, řidič vysokozdvížného vozíku). Součástí jsou též individuální poradenské služby, včetně zprostředkování kontaktů s potenciálními zaměstnavateli. ÚP pružně přizpůsobuje aktivity potřebám uchazečů a aktuální situaci na lokálním trhu práce. Výstupem projektu by mělo být ověření využitelnosti stávajících nástrojů APZ jako celku pro uchazeče s nízkou kvalifikací.

V rozpočtu projektu je uvažováno i s možností umístění klientů na SÚPM vyhrazená a se mzdovými příspěvky pro potenciální zaměstnavatele [5].

Během roku 2011 vstoupilo do projektu 214 účastníků. Zaměstnat se podařilo 41 uchazečů, z toho 7 na SÚPM vyhrazená pro účastníky projektu [1]. Úspěšnost projektu k 31.12.2011 byla 19 %, tedy celkem uspokojivá.

Využijme zkušeností

Jedná se o jeden z nejnovějších projektů, který je ještě v počátcích. Byl zahájen v září 2011 a se vstupem prvních uchazečů se počítá v polovině roku 2012. Cílovou skupinou tohoto projektu jsou zejména uchazeči nad 45 let, kteří přišli o předchozí zaměstnání v důsledku ekonomické krize a u kterých je riziko dlouhodobé nezaměstnanosti a sociálních nesnází. Těmto osobám bude sestaven individuální plán, poskytnuto osobní poradenství spojené s pracovní diagnostikou, zprostředkován kontakt s potenciálními zaměstnavateli a v rozpočtu projektu je počítáno i s podporou cca 20 pracovních míst v rámci nově vytvořených či vyhrazených SÚPM [5].

Projekt zahrnuje kurzy znalosti trhu práce (pracovně-právní předpisy, vyhledávání pomocí internetu apod.), komunikačních dovedností (jednání se zaměstnavateli, s úřady, životopis, krizové situace apod.), finanční poradenství a nastínění možností podnikání. Součástí jsou i individuální rekvalifikace pro potřeby budoucího uplatnění. Projekt bude trvat do září 2014, uchazeč je určen pro 420 - 430 uchazečů, kteří budou jednotlivě zapojeni 3 - 6 měsíců. Celkový rozpočet projektu činí 23.626.000,- Kč [5].

Portfolio absolventa

Jedná se o nový projekt zahájený v září 2011. Uchazeči začnou do projektu vstupovat až v polovině roku 2012. Projekt je určen pro uchazeče ve věku do 30 let, bez ohledu na dosažené vzdělání, avšak s podmínkou absence praxe (uchazeč musí být absolventem). Cílem je předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti této cílové skupiny [5].

Důležitou aktivitou v rámci projektu bude profesní (rekvalifikace) i neprofesní školení (kurzy komunikačních dovedností apod.) a pracovní praxe na dobu až 12 měsíců ve veřejné správě. Nebude chybět ani individuální plán a osobní poradenství. Projekt je určen pro 340 - 360 osob zapojených jednotlivě 3 - 6 měsíců a bude ukončen v září 2014. Rozpočet projektu je 25.610.000,- Kč [5].

4. Návrhy řešení pro snížení nezaměstnanosti

Pokud by se v roce 2012 výrazněji zvyšoval počet nezaměstnaných či snižoval počet pracovních míst, je nutná určitá adekvátní reakce státu na tento nepříznivý stav. Mělo by se jednat zejména o hledání nových možností jak podporovat vytváření potřebných pracovních míst a současně se zabývat otázkou, jak zachovat pracovní příležitosti a ochránit zaměstnané již v počátku hrozby ztráty zaměstnání.

Pokud srovnáme počáteční měsíční výdaje státu na jednoho nezaměstnaného v PLK ve výši 27.035,- Kč³⁴ s průměrným výdajem na jedno vyhrazené SÚPM v roce 2011 v PLK ve výši 9.340,- Kč [1], je očividné, že náklady na nezaměstnaného výrazně převyšují výdaje na vymezení pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání. Státu se tudíž vyplatí podporovat vymezení specifických pracovních míst. V této souvislosti se nabízí **podpora alternativních pracovních úvazků, konkrétně zkráceného pracovního úvazku (ZPÚ) a práce z domova (tzv. home office).**

Toto řešení vychází především z detekce ohrožených skupin na lokálním trhu práce v OPM (OZP, osoby pečující o dítě do 15 let). Dokonce se jeví jako vhodné i pro absolventy, kteří by jistě dali přednost praxi, i když za menší plat. Navíc právě v OPM s převládajícím drobným podnikáním (Obr. č. 3) by se jistě našel prostor pro činnost na ZPÚ v podobě administrativní podpory, zpracování účetnictví apod. Jak zmiňuje Plasová [10], také u ZPÚ dochází téměř vždy k určité práci přes čas, proto se nemusí zaměstnavatel obávat, že práce nebude ve zkrácené době hotova. Většina zaměstnaných na ZPÚ ve studii potvrdila, že nemá problém s dokončením práce ve volném čase, pokud vidí vstřícné jednání ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatelé, kteří ZPÚ nevyužívají, se naopak ve studii shodují, že institut ZPÚ není v české společnosti zakořeněn a většina z nich za ním vidí pouze méně vykonané práce a zneužívání kratší pracovní doby. Naopak zaměstnavatelé, kteří jsou ZPÚ nakloněni, shodně tvrdí, že zejména ženy si svou práci odvedou vždy. Domnívám se, že lidé, kterým je dána možnost pracovat na ZPÚ, jsou natolik vděční za tuto příležitost, že je pro ně hlavní nezklamat zaměstnavatele a vztah s ním zakládají na vzájemné důvěře.

³⁴ Výpočet vychází z průměrné hrubé měsíční mzdy v PLK za rok 2011, tj. 23.235,- Kč (čistá měsíční mzda činí 18.068,- Kč); podpora v nezaměstnanosti 11.744,- Kč + zdravotní pojištění hrazené státem 723,- Kč + ztráta státu na dani a pojistném 14.568,- Kč.

Pro práci z domova také platí vše výše řečené. Právě v dnešní době, kdy jsou vyspělé počítačové technologie běžně dostupné a společnost je plně využívá (téměř každý má doma osobní počítač), je zde i prostor pro umožnění práce z domova, pokud je to jen trochu možné vzhledem k činnosti zaměstnavatele. Tato možnost je vhodná především pro osoby na mateřské dovolené, které tráví většinu času v domácím prostředí a OZP, které se nemohou přizpůsobit jinému pracovnímu prostředí (například nemohou pracovat ve stoje, potřebují si pracovní dobu rozdělit do kratších úseků apod.). Subjektivitou zdravotních a dalších komplikací při výkonu práce handicapovanou osobou se zabývá Vrbková [17], která jednoznačně potvrzuje, že OZP jsou schopny sladit osobní a pracovní život a jsou nakloněny alternativním úvazkům. Samozřejmě pokud by byla ochota ze strany zaměstnavatele, otevírá se prostor i pro kombinaci obou zmíněných forem alternativních úvazků.

Praxe dokazuje, že alternativní úvazky mohou fungovat, neboť za vším stojí jen ochota zaměstnavatele k umožnění či vytvoření ZPÚ [10]. Zákoník práce [20] v § 86 ZPÚ řeší a dává možnost jej po dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem sjednat. Zároveň však zákoník práce (bez bližší specifikace podmínek) říká, že tato eventualita musí být proveditelná v rámci provozu zaměstnavatele. Tato formulace je samozřejmě zneužitelná a zaměstnavatel tak může žádost o ZPÚ odmítnout, a to i přes svou povinnost podmínky pro kratší pracovní úvazky vytvářet. Jak tedy docílit zvýšení zájmu zaměstnavatelů o vytváření podmínek pro ZPÚ? Stát by mohl podporovat snahu zaměstnavatelů o vytváření ZPÚ (popřípadě umožnění práce z domova), a to jak formou příspěvku na vytvoření pracovního místa, tak nižšími povinnými platbami na sociálním a zdravotním pojištění za zaměstnance na částečný úvazek. Potřebné legislativní změny by tak pomohly dostat alternativní úvazky ve větším množství na trh práce, aby se v ČR staly běžnou praxí.

Pokud uvažujeme dlouhodobou nezaměstnanost způsobenou nesouladem nabídky a poptávky po určité profesi, nabízí se zde řešení v podobě specifické podpory školského systému. Jak již rozbor nabídky a poptávky v OPM (kapitola 3.2) ukázal, není zásadní rozdíl mezi druhem nabízeného a poptávaného vzdělání. Problémem je jeho profesní zaměření. Nabízí se tedy otázka, proč školský systém v ČR není schopen vyprodukovat potřebné množství odborně vzdělaných pracovníků určitých profesí? V kapitole 3.2.1 bylo zmíněno, že zaměstnavatelé v OPM poptávají svářeče,

kuchaře, specialisty v oblasti průmyslového inženýrství, programátory, techniky pro strojírenství apod., kterých je na lokálním trhu práce nedostatek. Pokud tedy dlouhodobě existují „nedostatkové“ odborné profese, bylo by vhodné tuto situaci podrobně analyzovat a řešit. Například zvýšit atraktivitu určitých studijních oborů pomocí dotačních programů pro školy (využití prostředků z ESF).

Velmi potřebná je také podpora spolupráce učilišť a středních odborných škol s podniky v praxi. Zaměstnavatelé by měli možnost „vychovat“ si své budoucí zaměstnance a studenti by měli možnost odborné praxe v rámci studijního oboru a nevstupovali by na trh práce zcela nepřipraveni, což je velkým nedostatkem současných absolventů. Schůdnou se jeví také podpora studentů středních odborných škol formou krátkodobých praxí ve veřejné správě či státních podnicích (využití prostředků z ESF). Tyto kroky samozřejmě nemohou vyřešit současnou nezaměstnanost okamžitě, ale zcela jistě se v této oblasti musí mnohé změnit, aby v ČR nedocházelo ke kritickému nedostatku odborně vzdělaných pracovních sil v určitých oborech. Také absolventi s praktickými zkušenostmi by byli na trhu práce konkurenceschopní a nebyli by již rizikovou skupinou.

Další oblastí je podpora zachování pracovních míst, což znamená řešit problematiku nezaměstnanosti hlouběji a v úplném počátku vzniku problému. APZ by se měla zaměřit na zachování stávajících pracovních míst a zabránit tak přechodu zaměstnaných mezi nezaměstnané. Navazuji tímto na opatření proti zvyšování nezaměstnanosti, použité mimo jiné také v SRN, tzv. kurzarbeit [7]. V překladu tento výraz znamená zkrácenou pracovní dobu (volný překlad německého zdroje uvádí příloha C).

V období kritického zvyšování nezaměstnanosti v roce 2009 nebylo toto opatření v ČR celoplošně přijato. Důvodem byla neshoda při schvalování podmínek ze strany vlády, zástupců podnikatelů a zástupců odborů. Domnívám se ale, že v případě krátkodobých problémů zaměstnavatele, kdy opodstatněně hrozí úbytek pracovních míst, by se mohlo toho opatření jako dílčí uplatňovat. Zaměstnavatel by v tomto případě nebyl nucen propouštět a mohl by si tak ponechat své kmenové (kvalifikované, zaškolené) zaměstnance. Pracovní místa by tak zůstala zachována a v konečném důsledku by se jednalo o značnou úsporu státních prostředků.

Jak ukazují tabulky č. 7 a č. 8, činí úspora státu, při uvažované podpoře ve výši 25% z hrubé mzdy a 25% z pojistného hrazeného za zaměstnance, 19.915,- Kč v prvním měsíci kurzarbeitu. Po 11 měsících je tato úspora již více než 185 tis. Kč.

Tab. č. 7: Výdaje ČR na nezaměstnanou osobu v roce 2012 (v Kč)

Délka nezaměstnanosti	Podpora	Zdravotní pojištění	Ztráta na pojistném a dani	Celkem
1 měsíc	13 012	723	14 913	28 648
5 měsíců	55 050	3 615	74 565	133 230
11 měsíců	109 098	7 953	164 043	281 094

Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Tab. č. 8: Úspora ČR při kurzarbeitu na osobu v roce 2012 (v Kč)

Délka kurzarbeitu	Náklady na nezaměstnaného	Náklady na kurzarbeit	Úspora celkem
1 měsíc	28 648	8 733	19 915
5 měsíců	133 230	43 665	89 565
11 měsíců	281 094	96 063	185 031

Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Pozn.: Výpočty v tabulkách č. 7 a č. 8 vycházejí z průměrné hrubé měsíční mzdy v ČR za 4. čtvrtletí roku 2011, tj. 26.067,- Kč (čistá měsíční mzda činí 20.018,- Kč); osoba nad 55 let věku. Náklady státu na kurzarbeit jsou ve výši 25% z hrubé mzdy a 25% z pojistného hrazeného za zaměstnance. Částka pro jeden měsíc činí 6.517,- Kč + 2.216,- Kč.

5. Závěr

Jak již bylo zmíněno v úvodu této práce, je oblast politiky zaměstnanosti velmi složitou, nicméně velmi důležitou oblastí státní podpory a pomoci. Jednak vůči občanům, kteří nemohou nalézt pracovní uplatnění a zároveň vůči ekonomickým subjektům, jenž potřebná pracovní místa vytvářejí. Pokud jsou zásahy státu do trhu práce efektivní, mají občané a jejich zaměstnavatelé pocit bezpečí a státu důvěřují. Na druhé straně se domnívám, že příliš široká podpora v nezaměstnanosti může být právě jednou z příčin vzniku nezaměstnanosti, neboť podporuje neochotu pracovat a je v mnohých ohledech zneužitelná.

Záměrem této práce bylo s využitím dostupných informačních zdrojů nastínit základní pojmy v oblasti nezaměstnanosti a na ni navazující politiky zaměstnanosti. Je nezbytné, aby elementární znalost této problematiky měl každý občan. Zejména orientace v problematice aktivní politiky zaměstnanosti je jistou pomocí pro každého uchazeče o zaměstnání, neboť pak sám může aktivně směřovat k určitému cíli (například využít vlastního zajištění rekvalifikace).

Jelikož ČR trápí neustále se prohlubující deficit státního rozpočtu, promítá se tato situace i do omezování výdajů na APZ a zmenšuje se tak prostor pro průlomová řešení v boji s nezaměstnaností. Navíc v souvislosti s nedávným převodem výplat sociálních dávek do kompetence úřadů práce (bez navýšení počtu zaměstnanců) se omezuje jejich kapacita pro provádění APZ. Stávající opatření a nástroje APZ sice plní očekávání MPSV, přesto jejich konečný dopad na výslednou nezaměstnanost není tak významný, jak bychom v tomto „pokrizovém“ období očekávali.

Trh práce jako celek (tím i všechny regionální trhy práce) je ovlivňován i celou řadou dalších faktorů, jako je například stárnutí populace, které bude přinášet především nárůst počtu ekonomicky neaktivních osob ve starším věku. Také významný pokles porodnosti na začátku devadesátých let minulého století, který trvá do současné doby, nepřivádí na trh práce dostačující pracovní sílu a je tedy zapotřebí účelněji využít ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Pravdou je, že novela zákona o zaměstnanosti by měla přinést jisté změny, které jsou prezentovány MPSV jako účinné pro zlepšení situace na současném trhu práce. Nicméně například sdílené zprostředkování zaměstnání vyvolává polemiku nad očividnou zneužitelností ze strany

zprostředkovatelských agentur a odhaluje tak nedokonalost propracování tohoto nového opatření.

Trh práce v ČR je značně nesourodý. Některé kraje mají lepší předpoklady pro zvyšování zaměstnanosti než jiné. Některé průmyslové regiony jsou stále ochromeny dopady ekonomické krize. Z dosavadního vývoje nezaměstnanosti v Plzeňském kraji lze usuzovat, že rok 2012 nepřinese výraznější změny a tak i nadále bude lokální trh práce pociťovat rozpor mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly a značný nedostatek volných pracovních míst. Tyto problémy přetrvávají i v regionu Plzeň-město, ale díky potenciálu tohoto regionu, který se vyznačuje zejména silnými zaměstnavateli, velkým objemem zahraničních investic a výhodou polohou, je velmi pravděpodobné, že si udrží podprůměrnou nezaměstnanost i v roce 2012. Vývoj na regionálních trzích bude samozřejmě úzce záviset na vývoji celé ekonomiky.

Problémů českého trhu práce je mnoho a stát je nemůže řešit jen na regionální úrovni. Je potřeba zásadních kroků, které by přinesly efektivní řešení v rámci celé ČR, a tím i podstatnou a tolik potřebnou úsporu výdajů státního rozpočtu.

6. Seznam tabulek a obrázků

Tab. č. 1: Ekonomická aktivita obyvatel ČR v letech 2005 - 2011	10
Tab. č. 2: Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2005 - 2011	12
Tab. č. 3: Struktura volných pracovních míst v OPM podle vzdělání.....	33
Tab. č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání v OPM podle vzdělání	34
Tab. č. 5: Struktura uchazečů o zaměstnání v OPM podle délky evidence	35
Tab. č. 6: Rozpočet Úřadu práce v Plzni pro rok 2012 (v tis. Kč).....	40
Tab. č. 7: Výdaje ČR na nezaměstnanou osobu v roce 2012 (v Kč)	50
Tab. č. 8: Úspora ČR při kurzarbeitu na osobu v roce 2012 (v Kč)	50
Obr. č. 1: Míry nezaměstnanosti evropských zemí v únoru 2012	16
Obr. č. 2: Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v PLK v letech 1997 – 2011	29
Obr. č. 3: Struktura ekonomických subjektů v OPM k 31.12.2011	32
Obr. č. 4: Struktura uchazečů o zaměstnání v OPM podle věku k 31.12.2011	35
Obr. č. 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v OPM.....	38

7. Seznam zkratek

Abs.	Absolutně
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
ESZ	Evropská strategie zaměstnanosti
EU	Evropská unie
Eurostat	Statistický úřad Evropské unie
ILO	Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)
Kč	Korun českých
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPM	Okres Plzeň-město
PLK	Plzeňský kraj
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SOV	Střední odborné vzdělání
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
SRN	Spolková republika Německo
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SZZ	Sdílené zprostředkování zaměstnání
Tis.	Tisíc
ÚP	Úřad práce ČR
ÚP KPP	Úřad práce v Plzni, kontaktní pracoviště Plzeň
ÚSV	Úplné střední vzdělání
VL	Výuční list
VPP	Veřejně prospěšná práce
VS	Veřejná služba
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ZČU	Západočeská univerzita v Plzni
ZPÚ	Zkrácený pracovní úvazek

8. Seznam použité literatury

1. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji*. Plzeň: Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Plzni, [2012], 59 s.
2. Co přináší novela zákona o zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011, Aktualizace 14.6.2011, [cit. 3.3.2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10939>.
3. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012, Aktualizace 14.4.2012, [cit. 14.4.2012]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/home>.
4. *Eurostat* [online]. Luxemburg: European Commission Eurostat, 2012, last modified on 9.3.2012, [cit. 9.3.2012] Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>.
5. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008, Aktualizace 20.3.2012, [cit. 20.3.2012]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>.
6. Krajská správa ČSÚ v Plzni: Nejnovější údaje: Plzeňský kraj. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012, Aktualizace 20.3.2012, [cit. 21.3.2012]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/home>.
7. Kurzarbeit. In: *Wikipedia: Die freie Enzyklopädie* [online]. Berlin (Deutschland): Wikimedia Foundation, 2012, last modified on 1. 4. 2012 [cit. 10.4.2012]. Dostupné z: de.wikipedia.org/wiki/Kurzarbeit.
8. Legislativní a metodické vlivy působící po roce 1990 na vývoj nezaměstnanosti v ČR. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2011, Aktualizace 17.10.2011, [cit. 2.3.2012]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/kraje/ov/publika/2003/812803/text/8128rrk.htm>.
9. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
10. PLASOVÁ, Blanka. Zaměstnavatelé jako aktéři řešení rizika nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. In: WINKLER, Jiří, KLIMPLOVÁ, Lenka. aj. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 29-51. ISBN 978-80-210-5352-6.
11. SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS William D. *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995, 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.
12. Statistiky nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012, Aktualizace 30.3.2012, [cit. 30.3.2012]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>.

13. STEINICHOVÁ, Ladislava a kol. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 294 s. ISBN 978-80-7357-501-4.
14. *Úřad práce České republiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011, Aktualizace 1.4.2011, [cit. 16.2.2012] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr>.
15. Ústavní zákon č. 2 ze dne 16. prosince 1992: Listina základních práv a svobod. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 1, s. 17-24. Dostupný také z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.
16. VAINDL, Ladislav. Praxi na úřadě si nezaměstnané ženy pochvalují. In: *Plzeňský deník.cz* [online]. Aktualizace 25.9.2010, [cit. 16.3.2012] Dostupné z: http://plzensky.denik.cz/zpravy_region/praxi-na-urade-si-nezamestnane-zeny-pochvaluji.html.
17. VRBKOVÁ, Klára. Význam zaměstnávání pro zdravotně postižené a jejich využívání programů aktivní politiky zaměstnanosti. In: WINKLER, Jiří, KLIMPLOVÁ, Lenka. aj. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 68-83. ISBN 978-80-210-5352-6.
18. *Vývoj stavebnictví do roku 2012*. Praha: Deloitte Česká republika, 2010, 19 s.
19. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS: Metodika. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012, Aktualizace 14.3.2012, [cit. 20.3.2012]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps.
20. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2006/sb084-06.pdf>.
21. Zákon č. 367 ze dne 6. listopadu 2011, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (novela zákona o zaměstnanosti). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 128, s. 4637-4651. Dostupný také z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon_367_2011.pdf.
22. Životní a existenční minimum od 1. 1. 2012. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011, Aktualizace 16.12.2011, [cit. 4.4.2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11852>.

9. Seznam příloh

- Příloha A: Řízený rozhovor s pracovníky Úřadu práce v Plzni
(kontaktní pracoviště Plzeň)
- Příloha B: Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů k 31.12.2011
- Příloha C: Volný překlad pojmu Kurzarbeit

**Příloha A: Řízený rozhovor s pracovníky Úřadu práce v Plzni
(kontaktní pracoviště Plzeň)**

- 1) Jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou z Vašeho pohledu využívány nejčastěji a proč?
- 2) Je při Vaší práci již patrný nějaký konkrétní přínos novelizace zákona o zaměstnanosti?
- 3) Jaký je rozdíl (evidence, přístup) mezi uchazečem o zaměstnání a zájemcem o zaměstnání?
- 4) Jaké máte zkušenosti s chováním uchazečů a jak jste připraveni na konfliktní situace?
- 5) V čem vidíte přínos individuálních akčních plánů?
- 6) Jaké rekvalifikace jste v roce 2011 obsazovali nejčastěji? A byli rekvalifikovaní uchazeči umístěni do zaměstnání?
- 7) Komu jsou nejčastěji určeny veřejně prospěšné práce (VPP) a veřejné služby (VS)? Jak reagují uchazeči o zaměstnání na přidělení VPP či VS?
- 8) Může být VPP přidělena uchazeči o zaměstnání opakovaně?
- 9) Sleduje ÚP náklady vynakládané na evidovaného uchazeče o zaměstnání a jsou limitovány?
- 10) Jaké jsou Vaše zkušenosti se zaměstnavateli? (zaměstnávání OZP, vytváření SÚPM, využívání VPP)
- 11) Poptávají uchazeči o zaměstnání alternativní pracovní úvazky?

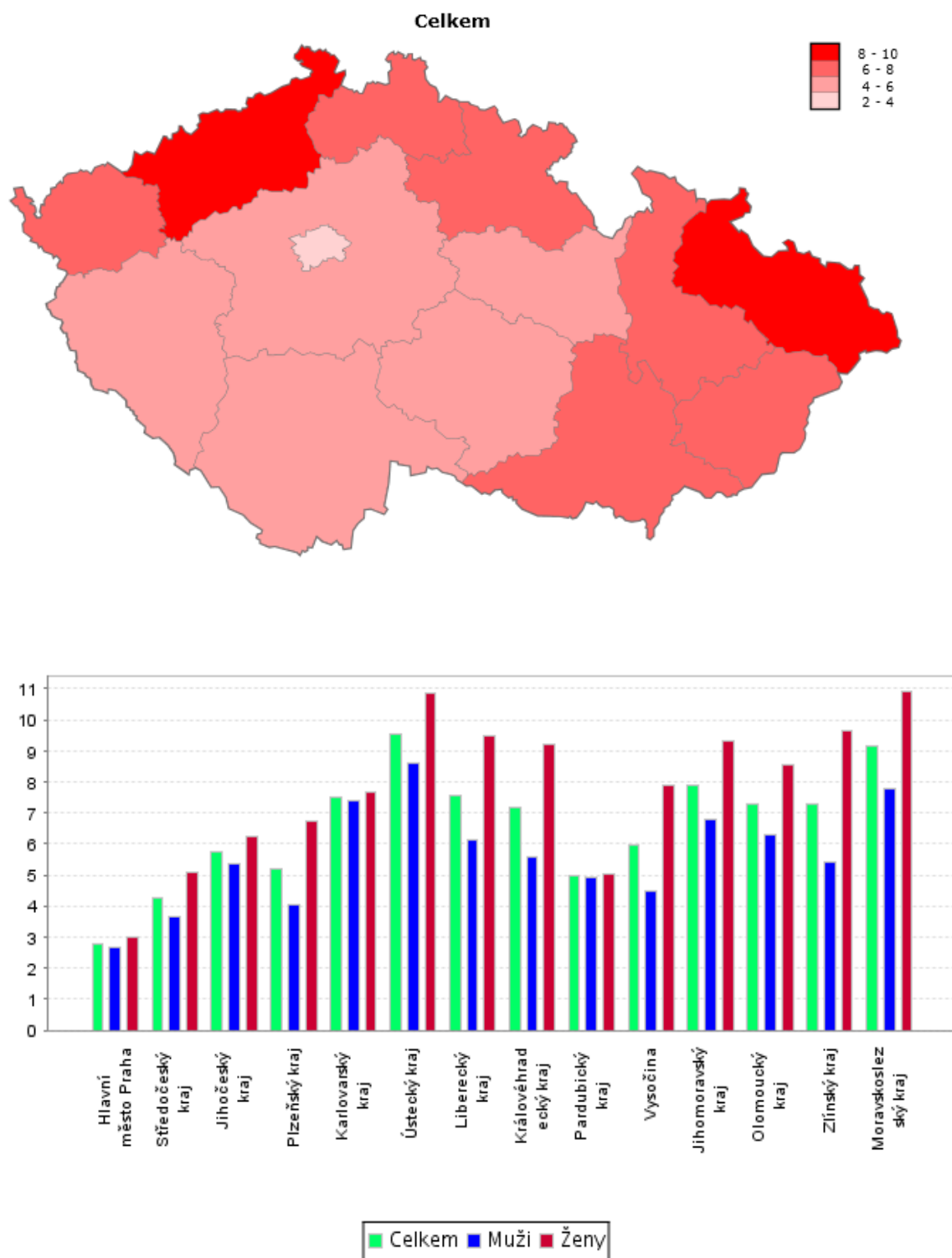
Jména dotazovaných pracovníků:

Mgr. Dagmar Roubalová - rekvalifikace a pracovní rehabilitace

Věra Pivoňková - poradenství pro zprostředkování

Plzeň, 9.3.2012

Příloha B: Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů k 31.12.2011



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, 2012

Příloha C: Volný překlad pojmu Kurzarbeit

Kurzarbeit im Arbeitsverhältnis bedeutet die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit in einem Betrieb aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Kurzarbeit kann ein Instrument sein, um bei vorübergehendem Arbeitsausfall (v. a. Entfall von Aufträgen) Kündigungen zu vermeiden. Um in diesen Fällen den Verdienstausfall der Arbeitnehmer teilweise auszugleichen, können die Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen eine Entgeltersatzleistung aus der Arbeitslosenversicherung, das so genannte Kurzarbeitergeld, beanspruchen. Die Arbeitnehmer müssen dabei Einkommensverluste in Kauf nehmen, da das Kurzarbeitergeld nicht das volle Einkommen ersetzt. Der Arbeitsplatz und eine gewisse Grundversorgung bleiben jedoch erhalten. Anders als bei Entlassungen muss das Unternehmen keine qualifizierten und eingearbeiteten Mitarbeiter aufgeben und kann dadurch das Firmen-Knowhow erhalten. Unternehmen sollten bei der Einführung von Kurzarbeit allerdings beachten, dass der Bezug von Kurzarbeitergeld gegenüber der Vermittlung in Arbeit nachrangig ist. Demnach hat die Agentur für Arbeit im Rahmen der Kurzarbeit zu prüfen hat, ob die Situation auf dem Arbeitsmarkt es erfordert, die Bezieher von Kurzarbeitergeld in andere zumutbare Arbeitsverhältnisse zu vermitteln (§ 4 SGB III).

Kurzarbeit (zkrácená pracovní doba) znamená dočasné snížení pracovního úvazku z důvodu vážné hrozby ztráty zaměstnání. Kurzarbeit může být krátkodobým nástrojem k odvrácení ztráty zaměstnání z důvodu propouštění zaměstnanců (zejména v důsledku eliminace pracovních míst). Za určitých podmínek mohou zaměstnanci požadovat částečnou kompenzaci ztráty výdělku. Musí však brát v úvahu, že tato kompenzace výdělku nenahradí ztrátu příjmu v plné výši. Jde především o zachování pracovního místa a hmotné zabezpečení zaměstnance. Na rozdíl od propouštění zaměstnavatel neztrácí kvalifikované a zapracované zaměstnance, a tím zachovává firemní know-how. Firmy by měly zvážit zavedení kratší pracovní doby s tím, že hlavním důvodem je zachování pracovního místa, poskytnutí krátkodobé kompenzace je druhořadé (výňatek z § 4 německého sociálního zákona - SGB III).

Abstrakt

YAGCI AUINGEROVÁ, Lucie. *Aktuální problémy politiky zaměstnanosti v ČR*. Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 57 s., 2012.

Klíčová slova: nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, regionální trh práce

Předložená práce je zaměřena na aktuální problematiku politiky zaměstnanosti v České republice. Vzhledem k obsáhlosti tématu je důraz kladen především na oblast aktivního prosazování politiky zaměstnanosti na regionální úrovni. V první kapitole se práce zabývá charakteristikou nezaměstnanosti a popisuje její vývoj v České republice. Druhá kapitola zpřehledňuje základní aspekty státní politiky zaměstnanosti a třetí kapitola je zaměřena na regionální trh práce, kde jsou identifikovány rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Čtvrtá kapitola je určena návrhům na snížení nezaměstnanosti, a to jak rizikových skupin, tak i ostatních uchazečů o zaměstnání. Především se jedná o podporu alternativních pracovních úvazků a udržení stávajících pracovních míst. Závěr práce je souhrnným pohledem na současnou situaci v nezaměstnanosti, která je často diskutovaným tématem, a to zejména kvůli přetrvávajícímu vysokému počtu nezaměstnaných.

Abstract

YAGCI AUINGEROVÁ, Lucie. *Actual problems of employment policy in the Czech Republic*. Bachelor thesis. Plzeň: Faculty of Economics University of West Bohemia, 57 p., 2012

Key words: unemployment, unemployment rate, employment policy, job seeker, regional labour market

The presented thesis is focused on current issues of employment policy in the Czech Republic. Given the vastness of the topic, the focus is mainly on the promotion of active employment policy at the regional level. The first chapter of the thesis deals with the characteristics of unemployment and describes its development in the Czech Republic. The second chapter clarifies basic aspects of state employment policy and the third chapter focuses on the regional labor market, where risk groups of job seekers are identified. In the fourth chapter proposals are made to reduce unemployment of risk groups and other job seekers. This primarily involves the promotion of alternative work loads and preservation of existing jobs. The conclusion is a general overview of the current situation of unemployment, which is an often discussed topic, especially because of the continuing high number of unemployed.