

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**TRH PRÁCE – SVĚTOVÁ FINANČNÍ KRIZE A JEJÍ
DOPAD NA PRACOVNÍ TRH V JIHOČESKÉM KRAJI**

Autor práce: Slavoj Dolejš

Studijní obor: Regionální studia

Forma studia: Kombinované studium

Vedoucí práce: Ing. Jiří Dušek

Katedra: Katedra společenských věd

2010

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna ke studijním účelům.

.....

Děkuji své rodině a svým přátelům za to, že mě svou tolerancí a podporou umožnili mít čas na studium a tvorbu této práce a děkuji vedoucímu práce Ing. Jiřímu Duškovi za jeho velice aktivní přístup a zájem o tvorbu svých studentů a za jeho podnětné rady a metodické vedení práce.

OBSAH

ÚVOD	6
1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	7
2 PRACOVNÍ TRH A POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	8
2.1 Definice trhu práce	8
2.2 Politika zaměstnanosti	10
3 ZAMĚŠTNANOST NA ČESKÉM TRHU PRÁCE	14
3.1 Vývoj trhu práce před rokem 1989	14
3.2 Trh práce na počátku 90. let 20. století	14
3.3 Vývoj trhu práce po roce 1989	15
3.4. Vazba vývoje zaměstnanosti na ekonomický cyklus 1995 – 2005	16
3.5 Trh práce v roce 2006	17
3.6 Trh práce v ČR v roce 2007	19
3.7 Trh práce v České republice v roce 2008.....	22
3.8 Trh práce v ČR v roce 2009	23
3.9 Rok 2009 z pohledu trhu práce v EU	26
3.10 Konkurenceschopnost české ekonomiky	27
4 TRH PRÁCE V EU	29
4.1 Evropský sociální fond (ESF)	29
4.2 Historie Evropského sociálního fondu	29
4.3 Je třeba obstát v konkurenčním boji.....	33
4.4 Podpora růstu a zaměstnanosti	33
4.5 EURES (European Employment Services).....	35
5 SVĚTOVÁ FINANČNÍ KRIZE A JEJÍ DOPAD NA ČR	37
5.1 Začátek finanční krize	37
5.2 Finanční krize v ČR	37
5.3 Dopady krize na nezaměstnanost a hospodářství.....	38
5.4 Úřady práce a jejich působení na českém pracovním trhu.....	39
5.5 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a příklady projektů pro nezaměstnané... 40	
5.5.1 Rekvalifikace.....	41
5.5.2. Investiční pobídky	41
5.5.3 Veřejně prospěšné práce	41
5.5.4 Společensky účelná pracovní místa	42

5.5.6 Příspěvek na zapracování	42
5.5.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	42
5.6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a opatření APZ	43
5.7 Projekty pro nezaměstnané v Jihočeském kraji	43
5.8 Charakteristika nezaměstnanosti v Jihočeském kraji dle jednotlivých okresních úřadů práce, hlavní cílové skupiny	47
6 PRŮZKUM SITUACE NA PRACOVNÍM TRHU Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ V JIHOČESKÉM KRAJI	49
6.1 Metodika dotazníkového šetření	49
6.2 Dotazníkový průzkum	49
7 PRŮZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ V OKRESE ČESKÉ BUDĚJOVICE	55
7.1 Metodika dotazníkového šetření	55
7.2 Dotazníkový průzkum	55
ZÁVĚR.....	58
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	60
Literární zdroje	60
Elektronické zdroje	61
SEZNAM ZKRATEK.....	63
ABSTRAKT.....	64
ABSTRACT	65

ÚVOD

Práce je základním lidským kapitálem. Prostřednictvím své práce si člověk od pradávna zajišťoval obživu, a to ať byl lovec, pastevec nebo zemědělec. Dokonce i dobyvatelé svou činností pracovali, dali by se přirovnat k novodobým žoldněrům. Jakákoliv lidská činnost se tudíž dá považovat za práci. Práce člověku přináší užitek, který se dá počítat a co se dá počítat, tak to se dá samozřejmě zpeněžit.

Práce se dá prodávat a tím vzniká trh práce. Na trh práce můžeme nahlížet z makroekonomického nebo mikroekonomického hlediska, kdy mikroekonomie studuje chování jednotlivce a makroekonomie se zabývá vzájemným vztahem trhu práce a ostatních trhů (trh zboží, finanční trh, zahraniční obchod).

V polovině 20. století se do popředí zájmu nejen evropských ekonomů, sociologů, psychologů a dalších odborníků dostává právě trh práce. Vyspělá společenství a státy si uvědomují, že pro fungování a prosperitu společnosti je dobré mít efektivně fungující trh práce, a tak se začíná aktivněji pracovat s politikou zaměstnanosti.

Je několik možností jak s trhem práce zacházet. Evropská unie, a s ní samozřejmě i Česká republika, zvolila metodu podpory a dotací na vytváření pracovních míst tak, aby se vyrovnaly rozdíly v jednotlivých regionech a docílilo se stejných podmínek a příležitostí na trhu práce v celé EU.

Je ovšem potřeba si uvědomovat, že jakýkoliv dobrý úmysl podporovat za každou cenu vytváření pracovních míst i přes neochotu veřejnosti zapojit se do projektů, je předem odsouzen k neúspěchu.

To znamená, že situaci na trhu práce je třeba neustále monitorovat a vyhodnocovat, pravdivě vyhodnocovat úspěšnost jednotlivých projektů podpory, definovat opravdové problémy a správně nazvat příčiny neúspěchu.

Je to i myšlenkou této práce, která nás má nejen seznámit s pracovním trhem a jeho historií, současným problémem světové finanční krize a vývojem zaměstnanosti. Tato práce se věnuje také průzkumům a analýzou těch nejaktivnějších součástí trhu práce, a to zaměstnavatelů a zaměstnanců.

1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je popsat pracovní trh, jeho funkci a vývoj, analyzovat situaci na trhu práce z pohledu zaměstnavatelů v Jihočeském kraji a zaměstnanců na Českobudějovicku a dopad na tyto subjekty při působení světové finanční krize.

K vypracování této bakalářské práce bylo použito více metod. Základem se stalo čerpání informací z odborné literatury, brožur Evropské unie, sběr dat z materiálů Ministerstva práce a sociálních věcí a sběr dat prostřednictvím dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření bylo cíleno na dva subjekty trhu práce, a to na zaměstnavatele v Jihočeském kraji a na zaměstnance v okrese České Budějovice. Osloveni byli důležití zaměstnavatelé, co do počtu zaměstnanců, tak do výše obrátu nebo zisku. Osloveni byli i zaměstnavatelé ze státní a veřejné správy. Pro větší vypovídající hodnotu byly osloveny i malé a střední podniky.

Vzorek zaměstnavatelů byl vybrán z databáze členů Jihočeské hospodářské komory a osloven byl vzorek 320 subjektů. Vyplněných dotazníků se vrátilo 139, přičemž některé velké společnosti musely být dotazovány prostřednictvím telefonu, aby byl vzorek co nejvíce vypovídající.

Vzorek zaměstnanců byl vybrán náhodně, a to prostřednictvím autorových kontaktů a náhodným výběrem s přihlédnutím k srovnatelnému počtu mužů a žen v produktivním věku. Všichni respondenti pocházejí z Českobudějovicka. Vzhledem k obtížnosti získávání správného vzorku respondentů, jsou výsledky spíše orientační a mají za úkol dotvářet celkový obraz skutečného stavu pracovního trhu, který byl analyzován převážně z dat veřejných institucí a odborných výzkumů.

V této práci jsou mimo knižních údajů použita data z Ministerstva práce a sociálních věcí, jež jsou většinou přístupné na internetových stránkách ministerstva, a data z dotazníkového šetření.

Cílem je posoudit situaci, která nastala v období od počátku finanční krize v roce 2008 její dopady na pracovní trh v Jihočeském kraji v roce 2009 a za pomoci získaných údajů a dat provést vyhodnocení celé situace a navrhnout možnost řešení za použití nástrojů, které jsou k dispozici na současném trhu práce a byly by aplikovatelné v regionu Jihočeského kraje.

2 PRACOVNÍ TRH A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

2.1 Definice trhu práce

V každé ekonomice funguje velká řada trhů: trhy zboží a služeb, bydlení, kapitálové trhy a další trhy výrobních faktorů, jehož součástí je i trh práce. Platí zde podobné principy, kde se prodává a kupuje lidská práce. Cenou v tomto trhu je plat nebo mzda či jiná forma odměny. Lidé zde „prodávají“ specifickým způsobem svůj lidský kapitál. Lépe by se to dalo nazvat určitou formou pronájmu než skutečným prodejem.

Vzhledem k tomu, že zde práce funguje jako pracovní síla, je úzce provázána s člověkem jako sociální bytostí, individualitou a osobností jedince a z toho důvodu je trh práce velice specifický. Účelem je zajistit potřebnou pracovní sílu v reprodukčním procesu v požadovaném rozsahu a potřebné struktuře. Je ovlivněn profesní znalostí, vzdělaností, ale i věkem. Mimo mzdy zajišťuje i jiné atributy jako je sociální prestiž, společenské postavení, dostatečný stupeň seberealizace apod. Tyto atributy odpovídají jejímu podílu na produkci, která přináší slušný životní standart nejen jedinci samotnému, ale i okolí jako je rodina.

Principy trhu práce jsou podobné jako u dalších trhů a funguje zde nabídka a poptávka, která je ovlivněna vzájemnou konkurencí. Ale na rozdíl od ostatních trhů tato nabídka a poptávka nefunguje ve standardním tržním mechanismu, které by nabídku a poptávku automaticky vyrovnávaly. Příkladně prostřednictvím ceny práce, tzn. vyšší mzdy. Rovnovážnost trhu práce ve skutečnosti neexistuje a její zajištění je spíše otázkou teoretických propočtů a konstrukcí. Stát a jeho orgány hrají rozhodující úlohu v obnově porušené rovnováhy pracovního trhu, ke kterému dochází téměř nepřetržitě.

Jedním z mnoha specifických rysů trhu práce je skutečnost, že hlavním předmětem tržní směny je lidská existence, lidský kapitál jako specifický druh kapitálu. Práce je neoddělitelná součást činnosti od osoby jako takové, která je poskytuje. Nabízející i poptávající vstupují do přímých vztahů. Z toho vyplývá, že rozhodování pracovní síly pro koho bude pracovat a rozhodování zaměstnavatele, kdo pro něj bude pracovat, nezáleží pouze na ceně práce, ale i na mimoekonomických profesních principech.

Druhým rysem pracovního trhu je dlouhodobá povaha vztahů, zatímco na normálním trhu zboží a služeb dochází k neustálým změnám mezi nabídkou

a poptávkou, u tohoto trhu jsou tyto změny korigovány skutečností, že každá změna, jak u zaměstnance, tak i zaměstnavatele, přináší určité náklady. V principu to znamená, že každá změna vede k investici do vzdělání a zkušeností zaměstnanců. I pro zaměstnance je do značné míry výhodné neměnit příliš často zaměstnání, a to z toho důvodu, že výše mzdy a specifické výhody se díky délce setrvání v zaměstnání zvyšují. Někdy může být pro zaměstnance ztráta práce i velkým rizikem a to zejména v období ekonomické recese a vysoké nezaměstnanosti. Někdy může být i ceněna hodnota kvalitního a známého pracovního prostředí. Nejdůležitějším rysem dlouhodobé povahy pracovních vztahů je zmírnění citlivosti mzdy na změny v poptávce a nabídce.

Třetím specifikem trhu práce jsou výrazné rozdíly mezi pracovní silou a pracovní činností. V klasickém trhu zboží a služeb je každá jednotka směny identická a rozhodnutí o koupi či prodeji závisí hlavně na ceně, kterou ovlivňuje hodnota užitku, kvality, vzhledu, reklamy a dalších. U pracovního trhu je rozsah rozdílu v různých charakteristikách lidí a jejich pracovních činnostech daleko větší a výraznější. Pracovní síla se liší vzděláním, zkušenostmi, věkem, osobními vlastnostmi, pohlavím, motivací a celou řadou dalších faktorů. Pracovní činnost je dále ovlivněna stupněm obtížnosti, fyzické a duševní námahy, kvalitou pracovních vztahů, mzdou, dalšími výhodami a dopravní vzdáleností.

V praxi existuje velká řada relativně samostatných trhů práce, zejména z hlediska geografického či profesního. Jsou zde velké rozdíly ve mzdě mezi různými profesemi a jednotlivými územními celky. U profesních skupin je to dáno rozdílností jejich kvalifikační náročností pracovního místa. U geografických celků zde platí princip nepsaných pravidel o vyšší mezd v daném regionu. A z toho vyplývá, že pracovní síla odvede stejnou práci za vyšší mzdu v okolí hlavního města než v dalších regionech v ČR. Tuto nerovnováhu na trhu práce, zejména v poslední době, ovlivňují mechanismy kolektivního vyjednávání. Dále do hry mohou vstoupit odbory se svojí snahou dosažení vyšších mezd, zejména u odborově organizovaných pracovníků. Dalo by se to nazvat, že na trh práce vstupují v roli monopolisty usilujícího o snížení konkurence a zvýšení ceny za práci. Chování odborů může někdy přinášet i určité inflační tlaky a to v některých případech, kdy ekonomické výsledky neodpovídají dosažení sjednaného mzdového vývoje. V případě, že dosahované ekonomické výsledky jsou lepší, než bylo původně předpokládáno, se mohou mzdy zvyšovat, ale v opačném případě může tento tlak působit likvidačně. Za určitých okolností mohou odbory působit i pozitivně na růst efektivnosti tím, že přináší určitou komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli

a dále pak mohou vyjednat mimo mzdy i lepší pracovní podmínky, které mohou mít vliv na pracovní výkonnost.

Trh práce je také v nemalé míře ovlivněn státem a jeho příslušnými orgány. Jedná se zejména o pracovněprávní zákonodárství. Do toho patří zákoník práce, stanovení minimální mzdy, pasivní a aktivní politika zaměstnanosti, úprava pracovní doby, nárok zaměstnance na výši odškodného při propuštění ze zaměstnání, pracovních úrazech, nemocí z povolání, ale i vzdělávání a možnost dalších rekvalifikačních kurzů, které mají vliv na obsazení či vytváření nových pracovních příležitostí a celá řada dalších zákonů a vyhlášek. To vše podstatným způsobem ovlivňuje nabídky práce a tím trh práce jako takový.

Shora uvedené specifické rysy vedou k nerovnováze a do určité míry i k nezaměstnanosti. Trh práce tedy není ve skutečnosti trhem konkurenčním jako u dalších trhů, ale do značné míry trhem regulovaným a deformovaným. V naší společnosti se jednotlivé vlády snaží o zmírňování nerovnováhy na trhu práce a zaměřují se ve velké míře na makroekonomickou regulaci souhrnné nabídky a poptávky pracovní síly. Všechna tato opatření souhrnně označujeme jako politika zaměstnanosti.¹

2.2 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti usiluje o rovnováhu na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti na co nejmenší procento. Vysoká nezaměstnanost, která se objevuje ve většině zemí světa, se proto stává rozhodujícím problémem pro politiku jako takovou.

V 60. – 80. letech se u nás míra nezaměstnanosti pohybovala průměrně kolem 2 % a v současné době se tato míra, nejen u nás, pohybuje okolo 10 %, a proto se nemůžeme divit snahám ekonomického sociálního charakteru směřujícího k řešení tohoto vážného problému a politika zaměstnanosti se stává středem pozornosti nejen politiků, ale i ekonomů. V dnešní době vláda nezasahuje do politiky nezaměstnanosti na mikroúrovni, ale vytváří snahu ovlivnit podmínky pro jeho co možná nejplynulejší fungování v rámci ekonomie. I přes tyto snahy nemůže politika tento trh a jeho fungování zásadním způsobem měnit, ale spíše regulovat jeho přirozený vývoj. Asi nejzásadnějším vlivem na rovnovážný vývoj na trhu práce mají konkrétní opatření podporující ekonomický růst a vytvoření nových pracovních příležitostí.

¹ DUBEN, R. *Teorie a praxe sociální politiky*. Praha: VŠE, 1999, s. 99-102.

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na cíle a úlohy zajišťující rozvoj infrastruktury trhu práce tím, že jsou zajištěny zprostředkovatelské a informační služby. Proto je zde vytvořena síť úřadů, které zajišťují informovanost o volných pracovních místech a dále zmírňují sociální následky nezaměstnanosti v tzv. pasivní politice zaměstnanosti státu a dále zajišťují zvyšování kvality budoucích zaměstnanců a pomoc při vytváření pracovních míst v tzv. aktivní politice zaměstnanosti. Podílí se tak na přípravě kvalitní pracovní síly, která je schopna se lépe přizpůsobit požadavkům trhu práce. Jedná se zejména o kvalifikační a rekvalifikační programy a kurzy. Tato potřeba je vyvolána také tím, že poptávka po některých profesích roste rychleji než nabídka vzdělávacího systému. Dále pak existuje určitá strukturální nezaměstnanost způsobena poptávkou po některých profesích, zatímco u jiných může existovat nadměrná nabídka.

Dále pak může přispět v odstranění určitých bariér, které vznikají zejména u některých rizikových skupin obyvatel při vstupu na pracovní trh. Do těchto rizikových skupin patří mladí absolventi škol poprvé vstupující na trh práce, hendikepovaní občané, matky po mateřské dovolené, generace 55+, určité etnické skupiny atd.

Politika zaměstnanosti se dále orientuje na vytváření příznivých podmínek pro územní mobilitu pracovních sil tím, že souhrnně informuje o volných pracovních příležitostech v jiných lokalitách. Dále pak vynakládá nemalé prostředky na veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa, pomáhá svou poradenskou činností začínajícím podnikatelům, a tím vytváří podmínky pro vznik nových pracovních míst. Také zde funguje systém podpor v nezaměstnanosti, a tím se podílí na udržení ekonomické a sociální stability u občanů, kteří se dočasně stali nezaměstnanými.

Vše shora uvedené s výjimkou vyplácení podpor v nezaměstnanosti je zahrnuto v aktivní politice zaměstnanosti (dále pak APZ), zatímco u podpor v nezaměstnanosti a možnosti využití dřívějšího odchodu do starobního důchodu je pasivní politika zaměstnanosti (dále pak PPZ).

Nezaměstnanost jako taková je velmi složitým problémem. Má za následek dalekosáhlé sociálně ekonomické dopady a projevují se nejen v rámci politiky zaměstnanosti, ale i v celkovém hospodářství státu. I když jsou ekonomické dopady neméně významné, práce se zabývá především sociálními souvislostmi s ohledem na celkové zaměření této práce. K nezaměstnanosti je možné přistupovat z různých hledisek, lze ji považovat za výsledek realizovaného procesu zaměstnávání lidí nebo za určitý výraz neosobních tržních sil, které ovládají lidský faktor a považujeme je za důsledek omezených dispozic a postojů jednotlivých lidí jako pracovních sil.

K pochopení problému nezaměstnanosti vyžaduje vzít v úvahu všechny tyto uvedené aspekty.

Složitost problému nezaměstnanosti je i v tom, že ji nelze hodnotit jen v globálním měřítku, ale pro přijetí efektivních opatření je nezbytné mít k dispozici celou řadu informací a údajů o tom koho se týká, v jakých regionech a jaké jsou předpoklady jejího trvání. Nejsou stejně ohroženy všechny profesní skupiny a nejčastěji postihuje pracovníky s nižší kvalifikací a z rizikových skupin, např. žen, mladistvých, hendikepovaných, pracovníků předdůchodového věku, etnických menšin atd.

Bohužel platí, že čím je delší doba nezaměstnanosti, tím jsou větší negativní důsledky a obtížnější návrat do pracovního procesu.

Obr. 1: Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti²

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{Počet nezaměstnaných}}{\text{Počet pracovních sil}} \times 100(\%)$$

Za nezaměstnané se podle definice označují ti jedinci, kteří práci aktivně hledají a jsou evidováni jako nezaměstnaní na úřadech práce. Jedná se o zjednodušenou charakteristiku, která se dále rozšiřuje o podrobnější informace o specifických skupinách jako je dlouhodobost nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti v jednotlivých skupinách podle pohlaví, věku, úrovně vzdělání, dále pak podle profesí v jednotlivých odvětvích národního hospodářství a z hlediska geografického rozložení.

V praxi to znamená, že nezaměstnanost lze rozdělit na různé typy, které charakterizují jednotlivé skupiny a jejich příčiny nezaměstnanosti a umožňují hledat vhodné způsoby řešení:

- nezaměstnanost spojená se životním cyklem člověka,
- strukturálního typu,
- cyklického charakteru,
- dobrovolná nezaměstnanost,
- nedobrovolná nezaměstnanost.

² DUBEN, R. *Ekonomika veřejného sektoru II*. Praha: VŠE, 2001, s. 304

Nezaměstnanost spojená se životním cyklem člověka je považována za přechodnou a více méně dobrovolnou. Patří sem lidé, kteří nově nebo opakovaně vstupují na pracovní trh.

Nezaměstnanost strukturálního typu je vyvolána nesouladem mezi nabídkou a poptávkou v jednotlivých oblastech na trhu práce. Tento typ nezaměstnanosti je vyvolán vědeckotechnickým pokrokem a změnami v obsahu práce a na tyto změny není pracovní trh připraven.

Nezaměstnanost cyklického typu souvisí s cykly v reprodukčním procesu. Je-li celková poptávka v důsledku ekonomického poklesu nízká, nezaměstnanost narůstá.

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká, jestliže část pracovních sil odmítá za nabízenou mzdu pracovat nebo má pro toto chování jiné důvody. To jsou třeba preference využití volného času, míra svobody, nenáročný životní styl apod.

Nedobrovolná nezaměstnanost, jejíž příčinou může být skutečnost, že celková poptávka po práci je nižší než celková nabídka a z toho důvodu se část pracovníků stává nadbytečnými a nuceně nezaměstnanými.³

Je důležité se zmínit také o sociálních aspektech, které jsou s nezaměstnaností dále spojovány. Nezaměstnanost znamená také ztrátu pracovního příjmu a s tím spojený pokles životní úrovně a někdy i celkovou změnou životního stylu a to zejména u nezaměstnanosti dlouhodobějšího charakteru. Do značné míry je postižena i rodina jako sociální instituce nejen poklesem příjmů, ale z pravidla i k narušení rodinných a partnerských vztahů, k poklesu porodnosti a výchovné funkce rodiny. Dalším negativním důsledkem u dlouhodobé nezaměstnanosti je vnímání pojmu času, ztrátě denního režimu a ten pak ztrácí svůj logický racionální obsah a je často vyplňován nudou a pasivními někdy i společensky nežádoucími aktivitami. Dlouhodobá nezaměstnanost je proto u řady lidí vysoce traumatizující. Často dochází ke ztrátě sociálního postavení a prestiže a vyvolává v lidech pocity neschopnosti, neužitnosti a sociální izolace.

³ DUBEN, R. *Teorie a praxe sociální politiky*. Praha: VŠE, 1999, s. 99-102.

3 ZAMĚSTNANOST NA ČESKÉM TRHU PRÁCE

3.1 Vývoj trhu práce před rokem 1989

Politika zaměstnanosti se v ČR před rokem 1989 vyvíjela centrálně řízenou ekonomikou a rozhodující vliv domácích výrobků na trhu, služeb a absence vnější konkurence vedla k určité stabilitě na trhu práce. Podniky byly do značné míry „chráněny“ před světovým trhem a silná regulace pracovněprávních vztahů zajišťovala vysoký stupeň jistoty zaměstnání a stability pracovních míst. Tato stabilita měla za následek nízkou výnosnost zaměstnanců a nízkou efektivnost využívání pracovní síly. Toto vše vedlo k přezaměstnanosti a produktivita práce byla velmi nízká. Centrální regulace mezd sledovala nízký mzdový nárůst a nepodněcovala k zavádění technických inovací a přispěla tak k celkovému zaostávání. V transformačním období se situace na trhu práce vyznačovala plnou zaměstnaností a vzhledem k absenci otevřené nezaměstnanosti převažovala poptávka po pracovní síle nad její nabídkou.

3.2 Trh práce na počátku 90. let 20. století

Ekonomická reforma byla zaměřena na vytváření fungující tržní ekonomiky včetně efektivního trhu práce. Tato ekonomika byla doprovázena sociální reformou, jejímž cílem bylo zajistit průchodnost ekonomických přeměn. Všechna opatření v počátku 90. let směřovala k urychlené liberalizaci obchodu a otevření ekonomiky světovým trhům, což s sebou přineslo pokles výkonnosti ekonomiky, jehož příčinou byla nedostatečná konkurenceschopnost. Tyto změny znamenaly pro trh práce především pokles zaměstnanosti, která se tam stala součástí sociálně ekonomické reality české společnosti.⁴

Ekonomická reforma byla doprovázena sociální reformou zaměřenou na ochranu sociálně zranitelných skupin obyvatel. Jednalo se především o skupiny obyvatel, které byly ohroženy nebo čelily nezaměstnanosti a cílem sociální reformy byla snaha zabránit jejich propadu duchu doby. Proto došlo v letech 1990 – 1991 k vytváření chybějících sociálních institucí, kterými jsou např. Úřady práce. Bylo třeba přijmout taková opatření, která by zabránila tomuto úpadku, a proto byla stanovena minimální mzda a životní minimum a nové sociální dávky, zejména pak podpora v nezaměstnanosti, dávky sociální péče z důvodu sociální potřeby, státní vyrovnávací příspěvek, později

⁴ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: VŠE, 2006, s. 110.

přejmenovaný na sociální příplatek. Proto počátkem 90. let byla přijata řada chybějících zákonů.⁵

3.3 Vývoj trhu práce po roce 1989

Počátkem ekonomické transformace došlo k výraznému poklesu zaměstnanosti v důsledku vývoje ekonomiky. „Mezi roky 1991 – 1994 poklesl HDP průměrně ročně o 2,4 % a zaměstnanost se snižovala tempem 2,3 %.“⁶

Především pracující důchodci byli v tomto období vytlačeni z trhu práce, čímž došlo k přesunu do ekonomické neaktivity a díky tomu byla zachována velmi nízká úroveň nezaměstnanosti. „Počátkem 90. let došlo odchodem podstatné části tzv. pracujících důchodců do starobního důchodu k výraznému snížení míry ekonomické aktivity. Z trhu práce odešlo přibližně čtvrt miliónu starobních důchodců, což v této době představovalo 5 % pracovní síly.“⁷

V časovém horizontu do roku 2004 se zaměstnanost snižovala. Budeme-li sledovat vývoj absolutního počtu zaměstnaných, dojdeme k období 1989 – 2006 k poklesu o více jak 11 %.

Podporu zaměstnanosti také zajišťuje další vzdělávání dospělých a rekvalifikace zaměstnanců. Vše to již řeší „Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha vzdělávání“⁸, ve které je zahrnuta politika rozvoje vzdělávání a celá vzdělávací soustava se

⁵ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: VŠE, 2006, s. 111.

⁶ CAZES, S., NEŠPOROVÁ, A. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy*. Praha: MPSV, 2003, s. 18.

⁷ WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2004, s. 11.

⁸ KOTÁSEK, J., et al. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha vzdělávání*. Praha: Tauris, 2001, s. 82-83.

Tab. 1: Vývoj počtu zaměstnaných na českém trhu práce v 1989 – 2006⁹

ROK	Počet zaměstnaných (v tis.)	Pokles/růst počtu zaměstnaných (v %)
1989	5 403	100
1990	5 351	99
1991	5 059	93,6
1992	4 927	91,2
1993	4 873	90,2
1994	4 926	91,2
1995	4 962	91,8
1996	4 971	92
1997	4 936	91,4
1998	4 865	90,1
1999	4 764	88,2
2000	4 732	87,6
2001	4 727	87,5
2002	4 764	88,2
2003	4 733	87,6
2004	4 706	86,8
2005	4 760	88,2
2006	4 785	88,6

3.4. Vazba vývoje zaměstnanosti na ekonomický cyklus 1995 – 2005

Pro posouzení vývoje zaměstnanosti je třeba vybrat vhodný počátek a konec, kdy ekonomika zaznamenává výrazný ekonomický růst, jako tomu bylo v letech 1995 – 2005. „V časovém intervalu došlo k největšímu poklesu míry zaměstnanosti v období recese, tj. v letech 1996 – 1999, kdy míra zaměstnanosti poklesla o více jak 3 procentní body. Míra zaměstnanosti však klesala i v následné fázi hospodářského oživení z čehož vyplývá, že pokles zaměstnanosti v období recese byl pouze cyklický. Náznak zlepšení ve vývoji zaměstnanosti představoval pouze rok 2002, ve kterém došlo k mírnému nárůstu zaměstnanosti, a to i při mírném zpomalení hospodářského růstu.

⁹ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: VŠE, 2006, s. 112.

V následujících dvou letech však míra zaměstnanosti opět klesala i přes poměrně výrazný ekonomický růst. Pozitivní obrat lze očekávat až po roce 2005, ve kterém míra zaměstnanosti vzrostla.“¹⁰

Tab. 2: Hospodářský růst a míra zaměstnanosti v ČR 1996 – 2005¹¹

Ukazatel	Růst/pokles HDP (%)	Míra zaměstnanosti (%)
1996	4,2	69,3
1997	-0,7	68,7
1998	-1,1	67,5
1999	1,2	65,9
2000	3,9	65,2
2001	2,6	65,2
2002	1,5	65,6
2003	3,7	64,9
2004	4,6	64,2
2005	6	64,8

Vzhledem k technologické zaostalosti, která vznikla díky centrálně řízené ekonomice, vykazoval trh práce počátkem 90. let nízkou produktivitu práce. Koncem poslední dekády 20. století nastartovala česká ekonomika období trvalého růstu. Sice se do roku 2005 snižovala zaměstnanost, ale produktivita práce výrazně rostla.

Od roku 2006 ekonomika počítala s nárůstem zaměstnanosti, ale tyto předpoklady se bohužel nenaplnily a zlomovým rokem se stává rok 2008 příchodem světové krize, která předpokládaný nárůst zaměstnanosti snížila.

3.5 Trh práce v roce 2006

Od roku 2006 začíná Ministerstvo práce a sociálních věcí zveřejňovat statistické ročenky, které popisují stav, průběh a vývoj zaměstnanosti a činnosti v rámci aktivní politiky zaměstnanosti ČR, které byli na trhu práce aplikovány. Všechny tyto cíle navazují na Evropskou strategii zaměstnanosti.

¹⁰ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: VŠE, 2006, s. 113.

¹¹ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: VŠE, 2006, s. 121.

Úřady práce jsou hlavními subjekty při realizaci APZ a vycházejí ze svých analýz a statistik trhu práce, které se zaměřují na jednotlivé regiony, kde se posuzuje struktura uchazečů o zaměstnání. Úkolem je také podporovat zaměstnanecké aktivity a vyhledávat možnosti, jak podpořit vznik nových pracovních míst a vyzývat zaměstnavatele ke školení svých zaměstnanců a provádět účelně rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání tak, aby rekvalifikovaní uchazeči našli na trhu práce snadněji uplatnění.

V roce 2006 se státní politika zaměstnanosti zabývala hlavně revidováním Lisabonské strategie EU, vzhledem k tomu, že ČR se zavázala provádět reformy zaměstnanosti (Národní program reforem ČR)¹². Součástí tohoto programu jsou politiky zaměstnanosti. Pozornost se v tomto roce zaměřovala hlavně na oblasti, které vykazovaly nadprůměrnou míru nezaměstnanosti, a to v roce 2006 byli severní, severozápadní a střední Čechy a jižní Morava. V APZ pro rok 2006 byly významné prostředky směřovány na podporu zaměstnávání osob ohrožených na trhu práce, což jsou lidé vyššího věku, lidé se sníženou pracovní schopností a absolventi. V tomto roce se ÚP snažily o aktivnější spolupráci se zaměstnavateli a o dialog, který měl směřovat k vytvoření vhodné strategie v jednotlivých regionech. Do oblastí s vyšší mírou nezaměstnanosti byli lákáni investoři. Průběh nezaměstnanosti v roce 2006 kopíroval předchozí roky. Pravděpodobně díky světové progresy a díky investičním pobídkám rostla zaměstnanost a počet uchazečů o zaměstnání se oproti roku 2005 významně poklesl.

„APZ byly zpracovány na základě analýzy trhu práce v jednotlivých okresech v souladu s cíly APZ zadaným Správou služeb zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřila v roce 2006 v závislosti na objem finančních prostředků v rámci rozpočtu ČR na tyto skupiny:

- mladí do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném,
- ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- starší 50 let věku,
- dlouhodobě nezaměstnaní.“¹³

¹² *Národní program reforem 2005 – 2008 (Národní program reforem České republiky)* [online]. Praha: Ministerstvo financí ČR, 2005. Dostupný z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/NPR_CZ_102005_pdf.pdf>.

¹³ DUŠÁNKOVÁ, O., et al. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2006*. Praha: MPSV, 2007, s. 5 – 11.

3.6 Trh práce v ČR v roce 2007

Rok 2007 navazoval na politiky zaměstnanosti v ČR na rok 2006. Důležitým kritériem při plnění plánu APZ byly dohody ČR s EU a OECD a hlavně výše prostředků ze státního rozpočtu.

„Národní program reforem“ a jeho pravidelné vyhodnocování ve „Zprávě o plnění národního lisabonského programu 2005 – 2008 (Národního programu České republiky)“¹⁴, který je součástí státní politiky zaměstnanosti, směřoval v roce 2007 do posilování konkurenceschopnosti podniků, výstavbu infrastruktury, podporu investic a celkové vytváření příznivého prostředí pro podnikání. Pro MPSV a jejich pracovní úřady bylo v tomto roce úkolem zaměřit se především na zvýšení zaměstnanosti a usnadnění zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání. Hlavním cílem bylo zvýšení motivace uchazečů o zaměstnání nalézt si práci a tu si udržet. Pozornost byla opět zaměřena prioritně na oblasti s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti, což v roce 2007 byla Morava a severozápadní Čechy. Strategií bylo přilákat do těchto regionů nové investory nebo přimět stávající firmy, aby rozšířily svou výrobu a vytvořily nová pracovní místa. Podporu bylo možné čerpat i na rekvalifikace zaměstnanců nebo jejich školení.

V roce 2007 opět poklesla meziroční míra nezaměstnanosti oproti roku 2006 a pravděpodobně díky tlakům zaměstnavatelů se zvýšil počet uchazečů vyřazených z evidence Úřadu práce pro jejich nespolupráci se svým ÚP. V roce 2007 bylo pro zaměstnavatele v některých regionech obtížné obsadit volná pracovní místa. Dokonce i pracovní místa pro nekvalifikovanou pracovní sílu. Na trhu práce zaujímaly významné postavení pracovní agentury, které jakoby suplovaly pracovní úřady a dovážely pracovní sílu ze zahraničí, a to nejen ze zemí EU (Slovensko, Polsko, Bulharsko, Rumunsko), ale dokonce byli v masové míře dováženi pracovníci z rozvojových zemí (Vietnam, Mongolsko). Samozřejmě zde byla zastoupena početná skupina pracovníků z Ukrajiny.

„Aktivní politika zaměstnanosti se v roce 2007 zaměřuje v závislosti na stanoveném objemu finančních prostředků v rámci schváleného státního rozpočtu a v návaznosti na situaci na trhu práce na:

- skupiny nezaměstnaných:

¹⁴ Zpráva o plnění národního Lisabonského programu 2005 – 2008 (Národního programu reforem České republiky) [online]. Praha: Ministerstvo financí ČR, 2007. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zprava_plneni_NPR_2:102007_pdf.pdf>.

- minimálně 25 % fyzických osob podporovaných nástroji a opatřeními APZ patří do rizikové skupiny mladí do 25 let a absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
 - minimálně 20 % fyzických osob podporovaných nástroji a opatřeními APZ patří do rizikové skupiny starší 50 let věku,
 - minimálně 30 % fyzických osob podporovaných nástroji a opatřeními APZ patří do rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných – do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných jsou zahrnuti uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců.
- Nástroje APZ:
- posílení aktivní spolupráce se zaměstnavateli pro vzájemnou informovanost o možnostech řešení nezaměstnanosti v regionu,
 - v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením preferování podpory vytváření chráněných pracovních míst zejména na volném trhu práce,
 - využití prostředků Evropského sociálního fondu, tj. Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů, resp. Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Prahy (ÚP hl. m. Prahy), zejména na základě realizace národních programů, nadregionálních a regionálních grantových schémat,
 - řešení konkrétní problematiky v oblasti zaměstnanosti v regionech a na konkrétní skupiny osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím vytváření regionálních cílených programů k řešení zaměstnanosti obecního, okresního a krajského charakteru „§ 120 zákona o zaměstnanosti“¹⁵.
- „Z celkového rozpočtu na realizaci APZ pro rok 2007 vynaloží ÚP:
- 20 % na rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitaci,
 - 35 % na zřízení a vyhrazení společensky účelných pracovních míst,
 - 25 % na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací,
 - 10 % na vytvoření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen,
 - 10% – ostatní.

¹⁵ BIČÁKOVÁ, O. *Zákon o zaměstnanosti*. Praha: LINDE nakladatelství s. r. o., 2006, s. 133.

Výše uvedená zaměření byla stanovena v návaznosti na konkrétní naplňování cílů evropské strategie zaměstnanosti.¹⁶

V roce 2007 vynaložila ČR 5,673 miliard Kč na aktivní politiku zaměstnanosti.¹⁷ Nejvíce prostředků bylo vynaloženo na informační materiály a příspěvky zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají pracovníky se změněnou pracovní schopností. V dalším pořadí byly poskytovány výdaje na vytvoření společensky účelných míst a na veřejně prospěšné práce. Na podporu vytvoření absolventských pracovních míst prostředky vynaloženy nebyly.

Pozitivní je, že na vytvoření jednoho pracovního místa bylo vynaloženo cca 20 tisíc Kč. Otázkou však zůstává, zda by v roce 2007 tato pracovní místa nevznikla bez prostředků na podporu vytvoření nových pozic v podnicích, které tyto dotace čerpaly.

Částka vynaložená na proplácení podpor v nezaměstnanosti byla ve výši 7 miliard Kč a v Jihočeském kraji to bylo v tomto roce 405, 368 milionů Kč.¹⁸ V jižních Čechách vyplatily nejvíce okresy České Budějovice, Tábor a Jindřichův Hradec, přičemž je patrné, že vzhledem k počtu obyvatel v regionech bylo nejvíce nezaměstnaných v okrese Jindřichův Hradec.

V tomto přelomovém období se úřadům práce dařilo snižovat počty nezaměstnaných, můžeme citovat zprávu VÚPSV: „APZ dosáhla v roce 2007 svým rozsahem dosavadního vrcholu v období od roku 1990. Pozitivním rysem APZ je také, že celkově je šílenost programů realizovaných v roce 2007 výrazně lepší než v analýzách provedených obdobným postupem v předchozích letech pro období realizace APZ 2003-2006. Programy se daří více cílit na osoby se střední úrovní očekávaných či reálných problémů a handicapů. Poněkud stranou zůstávají osoby se závažnými problémy.“¹⁹

¹⁶ DUŠÁNKOVÁ, O., et al. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007*. Praha: MPSV, 2008, s. 5 – 11.

¹⁷ *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Výdaje na SPZ souhrnný přehled 2007*. [online]. Praha: MPSV, 2008 [cit. 2008-08-07]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>.

¹⁸ *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Výše vyplaceného HZ-PvN podle krajů*. [online]. Praha: MPSV, 2008 [cit. 2008-08-07]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>.

¹⁹ HORA, O., et al. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence)*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2009, s. 26.

3.7 Trh práce v České republice v roce 2008

Vzhledem ke stavu českého bankovního trhu se v průběhu roku 2008 finanční krize na pracovním trhu v České republice příliš neprojevila a nezaměstnanost opět klesala.

V roce 2008 se pozornost APZ věnovala opět oblastem s vysokou mírou nezaměstnanosti, což byla téměř celá Morava a severozápadní Čechy. V tomto období se pozornost více zaměřila na studenty středních škol a jejich rodiče tak, aby přesvědčila studenty ke studiu oborů, které chybějí na místním trhu práce.

Opět se APZ zaměřovala na podporu vytváření nových pracovních míst pomocí investičních pobídek. Probíhala intenzivní komunikace s podnikateli v regionech. Přes tato všechna opatření se v průběhu roku 2008 začala situace na trhu práce výrazně měnit a od druhé poloviny roku byl zaznamenán nárůst počtu nezaměstnaných. A situaci zhoršoval i pokles volných pracovních míst. Naproti tomu se počet volných pracovních míst oproti roku 2007 výrazně snížil.

V Jihočeském kraji se nezaměstnanost přibližuje hranici, kdy na trhu práce nejsou téměř žádní vhodní (zaměstnatelní) uchazeči o pracovní pozice. Problémy mají i pracovní agentury s dovozem zaměstnanců ze Slovenska. Opět sílí příliv zaměstnanců ze zemí NON EU, hlavně z Vietnamu, Mongolska a Ukrajiny.

„Základem pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti na jednotlivých úřadech práce jsou Programy realizace APZ na rok 2008, které jsou zpracovávány na základě specifík vyplývajících z regionálního trhu práce, struktury uchazečů a na základě objemu přidělených finančních prostředků v rámci schváleného rozpočtu pro rok 2008.

Skupiny nezaměstnaných:

- minimálně 5 % osob podporovaných nástroji a opatřeními APZ patří do rizikové skupiny mladých do 25 let (zejména s kumulací znevýhodnění),
- minimálně 20 % fyzických osob podporovaných nástroji a opatřeními APZ patří do rizikové skupiny starší 50 let věku, přičemž minimálně polovina této skupiny bude ve věku nad 55 let,
- minimálně 40 % fyzických osob podporovaných nástroji a opatřeními APZ patří do rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců) a zejména s kumulací dalších znevýhodnění např. nízká úroveň vzdělání, zdravotní postižení),
- minimálně 45 % osob podporovaných nástroji a opatřeními APZ jsou ženy, zejména vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené.

Z celkového rozpočtu na realizaci APZ pro rok 2008 vynaloží ÚP:

- 15-25 % na rekvalifikace, poradenské činnosti a pracovní rehabilitaci,
- 25-35 % na zřízení a vyhrazení společensky účelných pracovních míst (pouze pro skupiny žen vracejících se z mateřské nebo rodičovské dovolené, mladých do 25 let bez kvalifikace, osob se zdravotním postižením, starších 50 let věku, dlouhodobě nezaměstnaných),
- 30-40 % na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací,
- 5-15 % na vytvoření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen.

Na celkovém počtu registrovaných uchazečů se značnou mírou podíleli lidé starší 50 let, jejichž zastoupení v celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se meziročně snížilo (k 31.12.2008 – 29,3 %), naopak podíl mladých do 25 let mírně vzrostl (k 31. 12. 2008 – 17,2 %). Trvalým problémem zůstává umisťování uchazečů s nižším vzděláním. Podíl uchazečů bez vzdělání a se základním vzděláním k 31.12.2008 činil 30,2 % z celkového počtu a podíl vyučených byl ke stejnému datu 39,3 %. Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob (nezaměstnaných déle jak 12 měsíců) výrazně poklesl z 136,9 tisíc na konci roku 2007 na 101,5 tisíc k 31.12.2008. Poklesl i podíl na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných, a to z 38,6 % na 28,8 %.²⁰

3.8 Trh práce v ČR v roce 2009

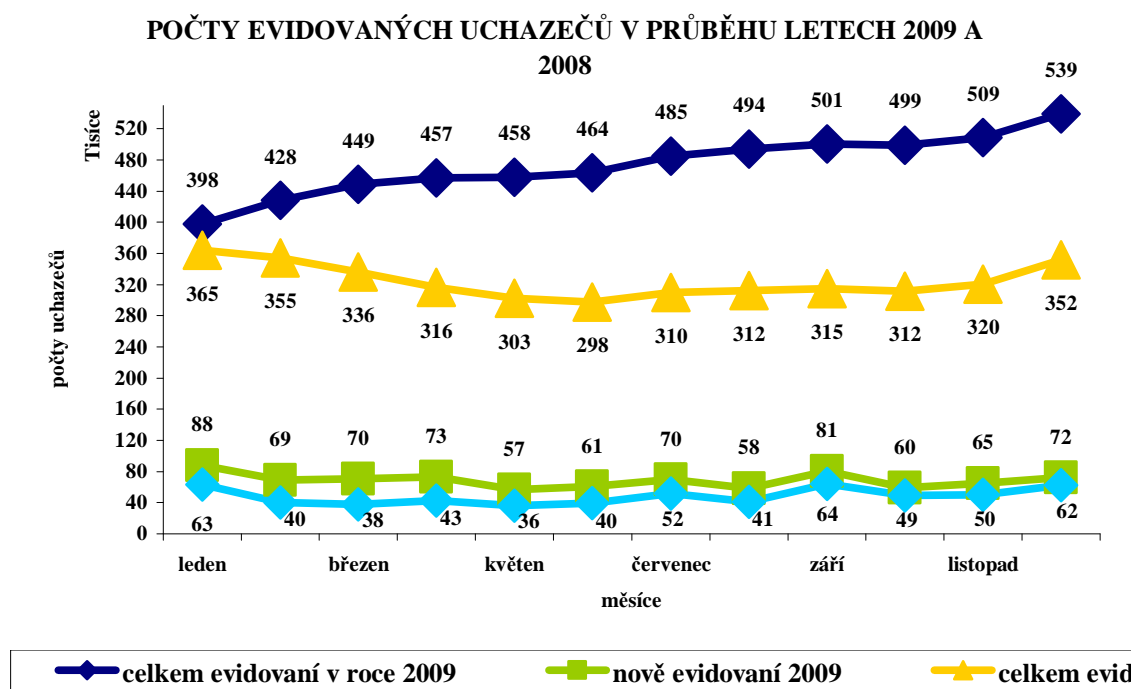
V průběhu roku 2009 se všechny ekonomiky světa včetně EU a ČR potýkají s dopadem finanční krize a s tím spojený nárůst nezaměstnanosti. Oproti předchozím progresivním rokům se hospodářská recese začíná výrazně podepisovat na stavu českého trhu práce. Zaměstnanců je nadbytek, ale volných pracovních míst rychle ubývá. Dochází k několika vlnám propouštění a jen díky některým opatřením (změna fondu pracovní doby, čerpání dovolených, změny v rozvržení směn) nejsou zaměstnavatelé nuceni propouštět ještě masivněji. Jako první začnou krachovat společnosti, které mají problémy delší dobu. Do insolvence se dostávají i zdravé společnosti, jejichž mateřský podnik sídlí v zahraničí, kde na celou skupinu vyhlásí krach. V okolních státech jsou zaváděny opatření pro automobilový průmysl „šrotovné“, propad zaměstnanosti a růst nezaměstnanosti to však nezastaví. Prognóza je, že nezaměstnanost se nezastaví dříve, než se přiblíží 10 %. Krize nás dostihla se zpožděním, ale dopad byl přesto tvrdý. Velké potíže v roce 2009 zaznamenaly pracovní

²⁰ DUŠÁNKOVÁ, O., et al. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008*. MPSV, 2009, s. 9.

agentury, které díky velkému růstu v předchozích letech vykazovaly v roce 2009 výrazný pokles zakázek. Vedle potíží s uplatněním českých občanů na trhu práce vznikl sekundární problém s občany jiných zemí, kteří zpočátku stále doufali ve zlepšení situace a v ČR zůstávali. Bylo dokonce vyčleněno dostatek prostředků, které umožňovaly občanům z NON EU vrátit se za úplatu domů bez rizika vyhoštění, jelikož tím, že přišli o práci, jich tu většina zůstala nelegálně.

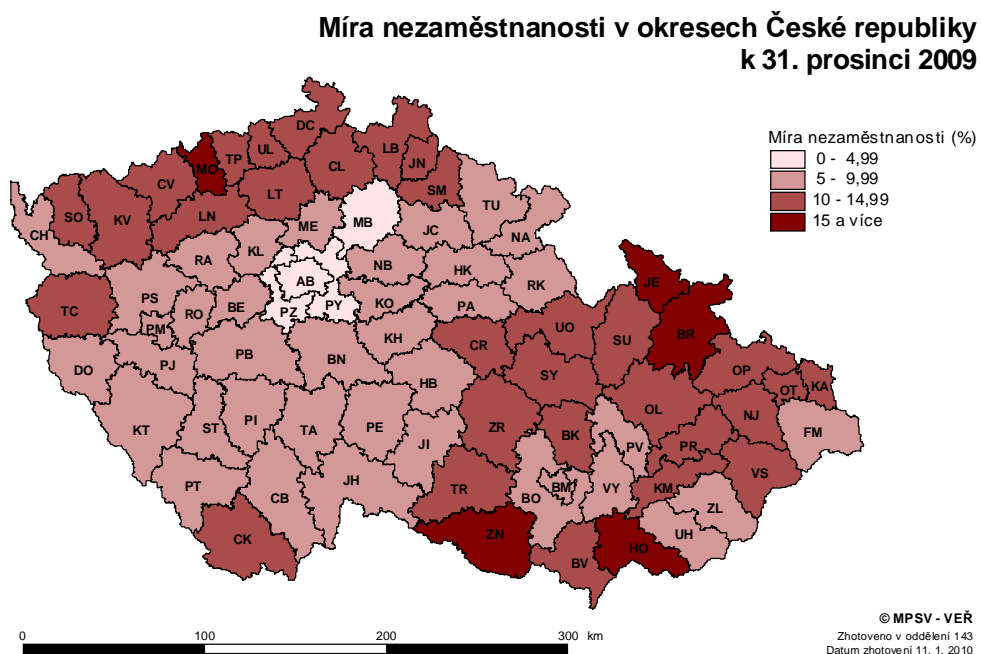
Vývoj evidence uchazečů o zaměstnání v roce 2009 ve srovnání s rokem 2008 ukazuje graf 1.

Graf 1: Počet uchazečů o zaměstnání v průběhu roku 2009 a 2008²¹



²¹ *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV, 2010. Dostupný na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.

Obr. 1: Míra nezaměstnanosti po okresech ČR k 31.9.2009²²



Celkové shrnutí vývoje pracovního trhu nám graficky znázorní graf 1 a tab. 3.

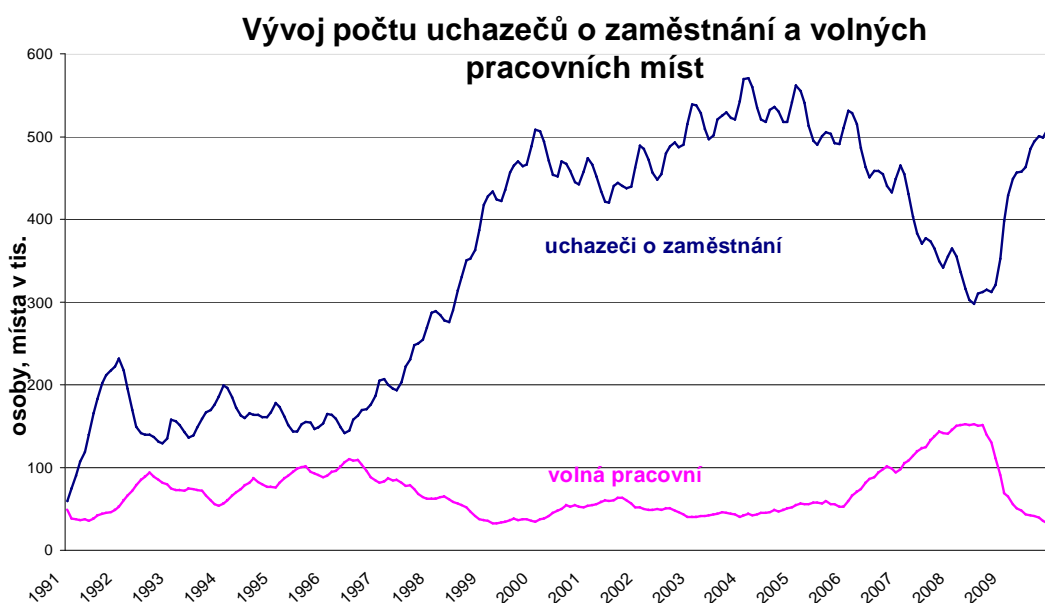
Tab. 3: Nezaměstnaní a míra nezaměstnanosti v letech 2007, 2008 a 2009²³

Počet evidovaných nezaměstnaných, míry nezaměstnanosti a volných pracovních míst ke konci sledovaného měsíce														
		měrná jednotka	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
2007	nezaměstnanost	tis. osob	465,5	454,7	430,5	402,9	382,6	370,8	376,6	372,8	365,0	348,8	341,4	354,9
	míra nezam.	%	7,9	7,7	7,3	6,8	6,4	6,3	6,4	6,4	6,2	5,8	5,6	6,0
	volná místa	tis. míst	97,9	104,9	107,7	113,9	119,5	123,3	124,0	133,4	137,4	143,5	141,3	141,1
2008	nezaměstnanost	tis. osob	364,5	355,0	336,3	316,1	302,5	297,9	310,1	312,3	314,6	311,7	320,3	352,3
	míra nezam.	%	6,1	5,9	5,6	5,2	5,0	5,0	5,3	5,3	5,3	5,2	5,3	6,0
	volná místa	tis. míst	145,9	150,3	151,3	152,3	151,3	151,9	150,2	150,9	139,6	130,1	111,3	91,2
2009	nezaměstnanost	tis. osob	398,1	428,8	448,9	456,7	457,6	463,6	485,3	493,8	500,8	498,8	508,9	539,1
	míra nezam.	%	6,8	7,4	7,7	7,9	7,9	8,0	8,4	8,5	8,6	8,5	8,6	9,2
	volná místa	tis. míst	68,5	64,9	55,4	50,5	48,3	43,4	41,8	41,3	38,8	35,8	32,9	30,9

²² *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. Praha: MPSV, 2010. Dostupný na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.

²³ *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. Praha: MPSV, 2010. Dostupný na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.

Graf 2: Znázornění vývoje na pracovním trhu v období 1991 – 2009²⁴



3.9 Rok 2009 z pohledu trhu práce v EU

Evropské trhy zasáhla krize silnější, než se očekávalo, růst zaměstnanosti začal klesat a nezaměstnanost se zvyšovala. Nejohroženější skupinou na trhu práce jsou mladí lidé, lidé bez kvalifikace a všeobecně lidé s pracovní smlouvou na dobu neurčitou.

Ukázalo se, že pracovní trhy v EU jsou více dynamické, než se očekávalo, přesto je růst nezaměstnanosti velkou hrozbou, a to hlavně v případech kdy nezaměstnaní nenajdou práci do jednoho roku. Přibližně 22 % pracovníků z EU změnilo zaměstnání v průběhu jednoho roku.²⁵ Což je dlouhodobý trend. Téměř polovina nezaměstnaných v EU byla bez práce více než 12 měsíců. Například v USA to je pouze jedna desetina nezaměstnaných. Dlouhodobá nezaměstnanost je vážným problémem EU. Takzvaná „bezuhlíková“ politika (ekologické technologie) může částečně vyřešit problém s nezaměstnaností, avšak z počátku bude na trhu potřeba jen vysoce kvalifikovaných pracovníků. Proto je potřeba se soustředit na vzdělávání, rekvalifikaci a školení zaměstnanců. Růst evropské ekonomiky přinese zavádění nových technologií a tím se

²⁴ *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. Praha: MPSV, 2010. Dostupný na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.

²⁵ *Employment in Europe 2009*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. s. 24.

vytvoří i nová pracovní místa, která však bude možno obsadit pouze dostatečně kvalifikovanými pracovníky. Zapracovat se musí na systému vzdělávání a přípravy na budoucí zaměstnání a samozřejmě opět se zamyslet nad imigrační politikou.

3.10 Konkurenceschopnost české ekonomiky

Konkurenceschopnost jednotlivých zemí ovlivňuje řada faktorů. Základními faktory jsou geografická poloha, přírodní zdroje, počet obyvatel a jeho demografické složení. Globalizovaný svět však zapříčiňuje, že obstát v konkurenčním prostředí je čím dál více těžší. Na trhy se dostávají produkty ze států, které ještě nedávno byly zařazeny do kategorie rozvojových zemí.

ČR je bezesporu zemí, která má šanci v tvrdém konkurenčním prostředí uspět. Díky investičním pobídkám byl do země přilákán zahraniční kapitál a moderní technologie. Také velký podíl kvalifikované pracovní síly na českém trhu práce měl za následek další investice do projektů, které zde zrealizovaly zahraniční společnosti.

Nicméně úspěchy, které v posledních letech ČR zaznamenala, stírají rezervy, které máme při využívání potenciálu. „Ve studiích Světového ekonomického fóra a IMD Business School, které srovnávají konkurenceschopnost jednotlivých zemí, se ČR v období 2009/2010 umístila na 31. místě (ze 133), resp. na 28. místě (z 57). Zatímco v některých oborech (základní vzdělání, zdravotní péče, věda a výzkum) se nám daří prosazovat se i proti těm nejlepším, v jiných oblastech (souvisejících především s kvalitou veřejné správy) patříme v rámci srovnatelných zemí EU mezi ty nejméně úspěšné.“²⁶ Česká republika neprovedla dostatečné množství reforem, což je jistě zapříčiněno politickou situací, kdy řadu let nelze prosadit dostatečné množství reformních zákonů. Je také třeba zefektivnit veřejnou správu a soudnictví.

Dále chybí dostatečná infrastruktura, kdy kvalitu silnic není třeba více komentovat. Jako příklad lze uvést budování dálnice, případně rychlostní silnice na jihu Čech.

ČR nesmí zanedbávat rozvoj a šíření informačních technologií a výpočetní techniky, kdy je potřeba i do každé obce přivést vysokorychlostní připojení k internetu. Každý zaměstnavatel, a hlavně jeho personální oddělení, má jistě zkušenost s tím, jak je obtížné od uchazečů z řad nekvalifikované pracovní síly obdržet životopis v elektronické podobě.

²⁶ VLČEK, P. *Analýza konkurenceschopnosti České republiky*. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2010, s. 4.

Vzdělávání je důležitým prvkem pro udržení konkurenceschopnosti ČR. Vzhledem k demografickému vývoji populace dojde z poklesu počtu mladých lidí a pro udržení dostatečného množství odborné pracovní síly je potřeba podporovat celoživotní vzdělávání.

4 TRH PRÁCE V EU

4.1 Evropský sociální fond (ESF)

V roce 1957 vzniklo Evropské hospodářské společenství (EHS) a zároveň s ním byl založen Evropský sociální fond (ESF). Staly se trvalou součástí fungování EU a napomáhaly milionům lidí v oblasti zemědělství, průmyslu a sektoru služeb. Od roku 1970 se ESF zaměřuje hlavně na politiku zaměstnanosti a rozpočet Společenství z přibližně 1 % vzrostl na současných 10 %. Jeho síla odolává času a přizpůsobuje se měnícím se sociálním a zaměstnaneckým podmínkám.

Fond ESF pomáhá členským státům realizovat aktivní politiku zaměstnanosti. Zřetel je kladen na různorodost společnosti a řeší tak problematiku prvního zaměstnání nebo nalezení zaměstnání generace 50+, pomáhá zranitelnějším skupinám, znevýhodněným a těm, kteří jsou ohroženi možnou ztrátou zaměstnání. Klíčovou aktivitou ESF je vzdělávání jako takové. Rekvalifikují se řemeslné obory, administrativní i ekonomický sektor a umožňuje lidem stát se OSVČ a začít podnikat, dále pak napomáhá zaměstnavatelům řešit problém zaměstnanosti v dobách krize, která se za více jak padesát let fungování fondu ESF zopakovala v každém desetiletí. Fond tak napomáhá návratu vysoce kvalifikovaných pracovníků na Evropský pracovní trh a pomáhá jim přizpůsobit se novým požadavkům měnícího se trhu práce.

4.2 Historie Evropského sociálního fondu

Na základě Římské smlouvy bylo v roce 1957 založeno Evropské hospodářské společenství (EHS) a ESF. Byl založen s cílem napomáhat pracovním příležitostem ve Společenství, pomoci při migraci obyvatel za prací a přizpůsobit jejich odbornost v různých odvětvích. „Po celé období 50. a 60. let 20. století byla úroveň zaměstnanosti v Evropském hospodářském společenství tak vysoká, že nezaměstnanost byla považována za něco mimořádného. Nezaměstnanost byla připisována mladým lidem, kteří přecházeli ze školy do pracovního života, nebo pracovníkům, kteří se po krátké nezaměstnanosti a rekvalifikaci, při níž jim mohl pomoci ESF, vrátili na trh práce. V roce 1957 bylo 70 milionů zaměstnaných lidí a pouze 2,6 milionů nezaměstnaných, což znamenalo něco přes 3,5 % nezaměstnaných.“²⁷

²⁷ *Společně od 1957. Evropský sociální fond 50 let Investic pro lidi*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky společenství, 2007, s. 10.

Většina Evropských zemí držela míru nezaměstnanosti na stejné úrovni s výjimkou Itálie, která procento zvyšovala s celkovým počtem nezaměstnaných téměř na úrovni 1,7 milionů lidí. Italští nezaměstnaní tuto situaci řešili migrací, zejména do industrializovaného severu země nebo dále do zahraničí. Vyhledávanou zemí byla již od roku 1946 Belgie, kde Italové, dle vládní dohody, pracovali v dolech Valonska a po vzniku ESF byli hlavními příjemci dotace na rekvalifikaci a Belgie se tak zavázala dodávat do Itálie uhlí.

Další zemí, která ESF pravidelně využívala, bylo Západní Německo. To čerpalo prostředky na rekvalifikaci lidí postižených pracovním úrazem.

Fond již při svém vzniku určil základní pravidla pro fondy Společenství „Finance EHS musí být vyrovnány s národními financemi“²⁸

V padesátých a šedesátých letech byla zaměstnanost vysoká, ke konci však začínaly panovat obavy, zda jsou pracovní místa opravdu pro všechny. V roce 1969 na summitu v Haagu poukázali představitelé fondu na nutnost reformy, jehož součástí bylo sjednocování sociální politiky a byl tak položen první základ reformem.

V 70. letech 20. století dochází ke zpomalení evropské ekonomiky důsledkem ropné krize. Dochází tak k první reformě ESF v roce 1971. Hlavní snahou je směřovat finanční prostředky ke konkrétním skupinám lidí. O dva roky později se k EHS připojují další země jako je Spojené království, Dánsko a Irsko. EHS se tedy rozšířilo z 6 na 9 členských států. Při sjezdu v Paříži v říjnu 1972 dohodlo všech 9 členských zemí nutnost regionálního rozvoje a vyrovnání strukturálních nerovností v ekonomickém vývoji. O 3 roky později tak vzniká Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF). Mandátem ERDF byl rozvoj regionů, které se dostaly do problémů v důsledku restrukturalizace nebo průmyslovým změnám.

ESF a ERDF tak začaly úzce spolupracovat, přičemž ESF se soustředí na pomoc lidem k získání nové kvalifikace a ERDF se zaměřuje na rozvoj infrastruktury regionu. Oba fondy byly označeny jako strukturální.

V 80. letech 20. století došlo k dalším velkým změnám v evropské ekonomice. Z počátku ho poznamenala energetická krize, která začala v roce 1979 a svou závažností se přiblížila krizi v počátku 70. let. Vznikla tak nutnost ekonomické a finanční spolupráce celé Evropy, která by umožnila snadnější vyrovnání krize. Byly tak položeny základy ECU (evropská měnová jednotka), předchůdce dnešního eura. Tato

²⁸ *Společně od 1957. Evropský sociální fond 50 let Investic pro lidi*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky společenství, 2007, s. 11.

virtuální měna umožnila snadnější přepočítání národní měny a omezovala nestálost pohybů měn.

„V roce 1981 se k Evropskému společenství připojilo Řecko. V roce 1986 následovalo Španělsko a Portugalsko a o rok později v roce 1987 se urychlil postup směrem k jednotnému evropskému trhu, když vstoupil v platnost Jednotný evropský akt.“²⁹ Všechny země, kterých po roce 1987 bylo 12, směřovaly své aktivity k jednotné finanční politice a sjednocení veškerých trhů. Největší změnou, ke které v 80. letech došlo, je přechod z průmyslového věku k věku informačnímu. Objevuje se zase problém nedostatku kvalifikovaných pracovníků, kteří měli přejít ze zpracovatelského průmyslu do systému informačních technologií.

Nezaměstnanost 80. let je stále vysoká a dochází ke zdvojnásobení „z 6 milionů v roce 1979 na 12 milionů v roce 1983. Z toho mladých lidí bylo přes 25% ve všech členských státech. Ještě závažnější však bylo navýšení dlouhodobé nezaměstnanosti“³⁰

Strategie ESF začíná směřovat k nově vznikajícím technologiím. Zlomem bylo i odstranění požadavku, že rekvalifikovaná osoba musí pracovat v souvisejícím zaměstnání, ve kterém byla proškolená, nejméně 6 měsíců po absolvování. To odráželo skutečnou situaci na pracovním trhu a umožňovalo poskytovat další školení v různých oblastech. Cílem bylo rozšíření kvalifikace ve více oborech a usnadnit tak hledání práce. Nové technologie vstupovaly do každodenního života na pracovišti a ESF začalo mít 2 priority. Odborné školení přímo při práci a kurzy, kde byli lidé školeni v nových technologiích a oborech.

Vrcholným bodem programu ESF se ke konci 80. let 20. století stali mladí lidé a ženy. Vedla k tomu zejména potřeba velmi kvalifikované práce, které zejména mladí lidé nebyli schopni vzhledem ke svým zkušenostem a nedostatečným znalostem. Byla určena i těm, kteří ukončili své školní vzdělávání předčasně nebo bez jakékoliv kvalifikace.

Při pomoci řešení situace žen na trhu práce si ESF kladl jako prioritu odbourání stereotypu týkající se pohlaví (generová rovnost), které ztěžovalo ženám možnost najít práci v některých oborech. Podpora směřovala k financování speciálních školících projektů zaměřených na tuto problematiku.

²⁹ *Společně od 1957. Evropský sociální fond 50 let Investic pro lidi*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky společenství, 2007, s. 21.

³⁰ *Společně od 1957. Evropský sociální fond 50 let Investic pro lidi*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky společenství, 2007, s. 22.

Hlavní charakteristikou 90. let 20. století je rychlý postup globalizace, který přichází po skončení studené války. Západu se tak otevírají další trhy. „Dalšími důležitými stupni rozvoje na evropské úrovni bylo dovršení jednotného trhu v roce 1992, Maastrichtská a Amsterodamská smlouva a rozšíření společenství na 15 členských států s připojením Rakouska, Finska a Švédska. EU také zahájila vyjednávání o členství se zeměmi střední a východní Evropy a také s Maltou a Kyprem.“³¹

Velkou změnou v ESF bylo zavedení odborného poradenství ve sféře zaměstnanosti. I přesto, že byl důraz kladen na zvyšování úrovně kvalifikace lidí v práci, se nezapomínalo na nejrizikovější osoby ve společnosti. K tomu napomáhaly nevládní organizace a další např. charity a dobrovolnický sektor.

Po roce 2000 bylo nejčastěji kladenou otázkou, jak si v globalizovaném světě zachovat konkurenceschopnost. Evropa se nemohla vyrovnat v hodnotě mezd se zbytkem světa, a proto se snaží zaměřit na jiné konkurenční výhody. I přesto, že nezaměstnanost mírně klesala oproti rokům devadesátým, se rozšířila dlouhodobá nezaměstnanost způsobená tím, že řada nezaměstnaných je bez jakékoli kvalifikace a je třeba s nimi velmi intenzivně pracovat. Tento směr se udržuje doteď.

Pozornost ESF se na počátku jednadvacátého století začíná upírat několika směry, z nichž se velmi významným směrem stalo celoživotní vzdělávání a pokračující školení v rámci podniků. Bohužel pokračuje trend dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí a lidí bez vzdělání a to vedlo k vytvoření některých preventivních opatření, jako jsou například příprava na budoucí povolání v rámci klasického vzdělávání a dostupnost informačního systému při hledání zaměstnání. Na to se zaměřuje celá řada projektů, které se ve dvouletých nebo jednoletých cyklech opakují.

Dalším směrem, jak napomoci pracovnímu trhu, je migrace obyvatel za prací do EU z jiných regionů světa. Tito lidé tak zaplňují volná pracovní místa, která nelze dlouhodobě obsadit.

ESF také bojuje proti všem formám diskriminace kvůli jejich rasovému a etnickému původu. Vzniká tak další iniciativa ESF, kterou je takzvaná iniciativa EQUAL, což je laboratoř k vytváření nových způsobů k řešení diskriminace a nerovností na trhu práce. Tato iniciativa se prokazuje jako velice efektivní.

³¹ HALE, J. *Evropský sociální fond -50 let Investic pro lidi*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky společenství, 2007. s. 29.

4.3 Je třeba obstát v konkurenčním boji

Vzhledem k tomu, že v moderních ekonomikách jsou více důležité znalosti než suroviny a fyzická práce, je těžké obstát před konkurencí hlavně z asijských trhů. Pokud chce Evropa obstát v konkurenčním boji s ekonomikami rozvíjejících se zemí, tak je povinna vytvořit pro svou dynamickou společnost, která je převážně založena na znalostech nová pracovní místa. To si nutně žádá investice do školství, vědy a také do politiky zaměstnanosti. Členské státy při řešení problémů s nezaměstnaností spolu úzce spolupracují a jejich společné cíle a strategie se doplňují.

Také se za posledních více jak půl století změnilo rozložení pracovní síly v Evropě, míněno podle odvětví. „V 50. letech 20. století pracovalo více jak 20 % obyvatel EU v zemědělství a zhruba 40 % v průmyslu. O té doby se počet lidí pracujících v zemědělství a průmyslu snížil, a naopak oblast služeb zaměstnává čím dál více lidí. V roce 2004 byli více než 2/3 pracovních míst v 25 státech v EU právě v oblasti služeb. V zemědělství to bylo 5 % a v průmyslu 27,9 %.“³²

4.4 Podpora růstu a zaměstnanosti

Velká část prostředků EU jde na rekvalifikace těch občanů, kteří vzhledem ke globalizaci přicházejí o práci

Strategie Evropské unie pro růst a vytváření pracovních míst v souladu se zásadami udržitelnosti, která je známá jako „lisabonská strategie“, se zaměřuje na podporu těch projektů, které vedou ke zvyšování kvalifikace zaměstnanců v podnikatelském sektoru. V zásadě jde o cíl vytvořit společnost, kdy zaměstnanci mají možnost díky svým znalostem najít na pracovním trhu novou práci nebo se přizpůsobit změnám, které vyžadují nové technologické a pracovní postupy. Velký důraz je kladen na celoživotní vzdělávání a podporu výzkumu a vývoje.

Záměrem je, aby se na volná pracovní místa dalo přilákat více lidí. Vzhledem k prodlužujícímu se lidskému věku se očekává, že budou zaměstnanci pracovat za svůj život déle, proto by se měla zefektivňovat přizpůsobivost pracovníků a podniků. Podle další strategie je investice do lidí zásadní pro podporu ekonomického růstu a zaměstnanosti. V období 2007 až 2013 se z Evropského sociálního fondu použije 77 miliard eur. Jejich cílem je zlepšit přístup k zaměstnání a zvýšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků a na rozvoj znevýhodněných regionů. Evropský fond pro

³² *Základní fakta a čísla o Evropě a Evropanech*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropského společenství, 2009, s. 37.

přizpůsobení se globalizaci disponuje 500 miliony eur ročně. Tyto prostředky se také použijí na pomoc pro občany, kteří přišli o práci vlivem finanční krize a na jejich rekvalifikaci tak, aby pro ně bylo snadnější nelézt nové zaměstnání a z dlouhodobé perspektivy se na pracovním trhu uplatnit.

Právo občanů EU je žít a pracovat kdekoliv v EU. Toto právo zahrnuje též nárok na sociální výhody, včetně zdravotní péče kdekoliv v EU. Strategie EU podporuje mobilitu zaměstnanců, jelikož ta je přínosem jednak pro osobní a profesní život, ale i pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Všechny pracovní úřady členských států zveřejňují pracovní nabídky na portálu EURES, který je za tímto účelem vytvořen.

Evropská unie má samozřejmě moderní systémy sociálního zabezpečení. Není žádný zájem je zavrhnout, ale nelze připustit, aby díky těmto sociálním zárukám pracující ztráceli zájem o práci. Zástupci členských států Evropské unie se též shodli na tom, že zdravotní a penzijní pojištění jsou základními právy zaměstnanců, avšak náklady na ně musí být udržitelné. Aktuálnější se v současné době stala výzva, aby se přizpůsobily sociální ochrany občanů potřebám moderní ekonomiky. Mnoho občanů počítá s tím, že pokud přijdou díky krizi o zaměstnání, tak se stane jen to, že budou odkázáni na sociální systém.

Bohužel vytváření nových a kvalitních pracovních míst není zadarmo. Evropská unie má tradici vytvářet společné normy pro všechny zaměstnance, a to v oblasti zajišťování důstojného pracovního prostředí a ochrany práv zaměstnanců. Tyto normy zahrnují minimální předpisy týkající se pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, hromadného propouštění, zaměstnání na částečný úvazek a na dobu určitou, rodičovské dovolené, stejné odměny za stejnou práci a ochrany proti sexuálnímu obtěžování.

Evropští občané musejí mít všichni rovné příležitosti, což je i jeden ze základních principů politiky Evropské unie. Společné právní předpisy zakazují diskriminaci na základě pohlaví, rasy, etnického původu, sexuální orientace, zdravotního omezení, věku nebo náboženského přesvědčení. V programu, který se zabývá podporou sociálního začleňování, je obsažena strategie boje proti xenofobii a diskriminaci.

„Lisabonská strategie“ nabyla na důležitosti v souvislosti s hospodářskou krizí, která na Evropu dolehla v roce 2008. Tato strategie může pomoci v procesu hospodářské obnovy stimulací poptávky a obnovením důvěry. EU navrhuje také

základní opatření, která mají pomoci v řešení přechodného dopadu finanční a hospodářské krize se zaměstnaností a vylepšit výhled pracujících z dlouhodobého hlediska. Zejména předvídáním potřeb pracovního trhu a lepším obsazováním pracovních míst. To znamená, že pokud zůstává bez práce větší počet pracujících v konkrétním odvětví, lze tyto pracovníky pružně a efektivně requalifikovat, aby byli uplatnitelní v odvětví, kde se dlouhodobě pracovní síly nedostává. Na zřeteli také zůstává sociální dialog mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli. Kvalitní pracovní vztahy prospívají nejen zaměstnancům, kterým zvyšují ochranu, ale především prospívají zaměstnavatelům, kterým pomáhají při zvyšování konkurenceschopnosti. Proto by měli podniky ve svých strategiích zohledňovat otázky sociální a otázky životního prostředí.

4.5 EURES (European Employment Services)

Portál EURES (Evropské služby zaměstnanosti) je síť, která si klade za cíl usnadnit volný pohyb pracovních sil v rámci členských zemí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Poskytuje služby jak zaměstnavatelům, tak uchazečům o zaměstnání. Tento portál je dostupný pro všechny občany EHP. V několika sekcích je možno využít služby tohoto portálu. Jednotlivé sekce EURES:

- sekce Zaměstnavatelé,
- sekce Můj EURES,
- sekce Život & práce,
- sekce Vzdělávání,
- sekce Poradci EURES,
- sekce Kalendář akcí.

Účelem těchto aktivit je přimět občany EU k větší mobilitě a připravit je na všechny překážky, které budou při cestě za prací muset překonávat. V tomto ohledu je EURES zaměřen především na mladé lidi. „Jednou z hlavních cílových skupin jsou „samozřejmě“ mladí lidé, jelikož mnoho akcí klade důraz na výhody, jež plynou ze zkušeností s pracovní mobilitou získaných hned na začátku kariéry. Jsou však zajímavé pro každého Evropana, který má zájem změnit svůj život.“³³

Dále se snaží přesvědčit zaměstnavatele, aby využívali v co největší míře zaměstnance z jiných zemí v rámci EHP. „Zvýšíte úroveň inovace a také

³³ *Jak nalézt v Evropě zaměstnání – pokyny pro uchazeče o zaměstnání.* Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008, s. 12.

konkurenceschopnost svého podniku. Mobilní pracovníci mívají kvalitní vzdělání a profesní zkušenosti, které mohou být pro váš podnik velkým přínosem. Kromě toho vám pomohou navázat nové podnikatelské kontakty v zemi, z níž pocházejí.³⁴

EURES má k dispozici síť více než 700 poradců EURES, kteří jsou v každodenním kontaktu s uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli po celé Evropě. Mezi priority které si klade za cíl tento integrovaný systém :

- poskytovat informace, pokyny a rady pracovníkům, kteří by chtěli pracovat v jiné zemi, ohledně pracovních příležitostí a pracovních a životních podmínek v Evropském hospodářském prostoru (do toho spadá pomoc s administrací, příprava životopisů atd...),
- napomáhat zaměstnavatelům, kteří chtějí zaměstnat pracovníky z jiných zemí,
- poskytovat pomoc a poradenství pracovníkům i zaměstnavatelům v přeshraničních regionech.

Účelem sítě je poskytovat informace, poradenství a služby v oblasti nábory a vyhledávání pracovních míst (zprostředkování) pracovníkům, zaměstnavatelům i všem občanům, kteří by chtěli využít výhod zásady volného pohybu osob.

Nedílnou součástí EURESu je také pomoc přeshraničním regionům, kde slouží k poskytování informací o nejrůznějších problémech souvisejících s přeshraničním dojížděním za prací (tzv. pendleři), kteří za prací dojíždějí denně do zahraničí a pomáhají řešit problémy s tím spojené.

³⁴ *Nábor pracovních sil ze zahraničí – pokyny pro zaměstnavatele*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2009. s. 1.

5 SVĚTOVÁ FINANČNÍ KRIZE A JEJÍ DOPAD NA ČR

5.1 Začátek finanční krize

První zprávy o přicházející finanční krizi přicházejí koncem roku 2007, kdy se v médiích dozvídáme, že se v USA hrouští hypotéční trh. Málokdo tuto skutečnost vnímá jako možný negativní činitel, který může zasáhnout i Evropu. Široká veřejnost je v klidu. Někteří odborníci již varují.

Vše začalo úvěrováním nebonitních klientů, což mělo za následek, že se problémy hypotéčního trhu přelily do trhu finančního. To vše se událo během několika měsíců. Nedlouho poté finanční krize postihla celý svět.

Kořeny tohoto problému můžeme najít již z počátku tohoto století, když americká centrální banka snížila úrokové sazby proto, aby oživila pokulhávající ekonomiku. Hypotéční úvěry začaly být levné, a jelikož je v USA obvyklé nesplácet hypotéku dokonce, ale díky velké mobilitě zaměstnanců ji předávají dalšímu zájemci o nemovitost, tak splácení přebírají další zákazníci. Banky si začaly mezi sebou předprodávat celé balíky klientů s hypotéčním úvěrem a během krátké doby se na trhu objevil velký objem špatně zajištěných prostředků.

Po pádu několika velkých bank v USA začíná jít do tuhého a problémy se díky podílům těchto bank a vzájemnému úvěrování rozšiřují do celého světa.

Vlády začínají uvažovat o podporách finančního trhu a zanedlouho slibují podporu finančnímu trhu v řádech stovek miliard dolarů.

V průběhu roku 2008 je jisté, že krize se dotkne všech světových ekonomik.

5.2 Finanční krize v ČR

Zpočátku se mohlo zdát, že Českou republiku finanční krize mine, ale byla to pouze optimistická iluze a české trhy postihuje finanční krize se zpožděním, především díky zdravému bankovnímu sektoru.

Krize se projevuje snížením exportu na „západní trhy“, kde zkolaboval spotřebitelský trh. Silně zastoupený automobilový průmysl v České republice zasahuje dopad finanční krize velice tvrdě.

Propad české ekonomiky je neodvratitelný a politici uvažují o opatřeních, které mají odvrátit nebo zmírnit případné dopady této ekonomické krize. Mluví se

o „šrotovném“, které okolní země zavádějí (Německo, Slovensko). Nepanuje zde jednotný názor, zda je toto opatření správné a prakticky i díky politické situaci se neděje téměř nic. Nicméně nezaměstnanost roste všude bez ohledu na to, zda jsou nebo nejsou zavedena protikrizová opatření.

5.3 Dopady krize na nezaměstnanost a hospodářství

Téměř celý rok 2009 se v médiích různě skloňuje ve všech pádech finanční (ekonomická) krize a v souvislosti s tím i nezaměstnanost. Hlavní institucí, která se zabývá nezaměstnaností, je Ministerstvo práce a sociálních věcí a jednotlivé úřady práce. Cílem této práce je přiblížit hlavní činnosti a úkoly úřadů práce, přinést informace o aktivní politice zaměstnanosti, projektech, které pomáhají řešit problémy nezaměstnanosti, a v neposlední řadě i posoudit na základě statistik situaci na trhu práce v České republice a Jihočeském kraji.

Za poslední dva roky se celkové ekonomické problémy dotkly téměř každého podniku, společnosti či firmy. Mnoho podniků se potýká s nedostatkem zakázek. Řada provozů zpomalila, některé se zastavily. Důsledky ekonomické krize dopadly na většinu společenských skupin a vrstev občanů. Postupně krize zasáhla jednotlivá odvětví naší ekonomiky. Pokles v těchto odvětvích se přenáší do poklesu celkové zaměstnanosti a do nárůstu nezaměstnanosti. Krize se nejvíce dotkla následujících oblastí hospodářství: zemědělství, těžby uhlí, potravinářského a tabákového průmyslu, textilního, oděvního a kožedělného průmyslu, průmyslu dřevozpracujícího a papírenského, výroby základních a hutních výrobků, kovoprůmyslu, automobilového průmyslu, výroby rozvody elektřiny a tepla, veřejné správy a obrany a stavební výroby.

I nadále však zůstávají odvětví a obory, které nebyly krizí zasaženy citelně, a ve kterých lze naopak předpokládat nárůst počtu pracovních míst a další perspektivní rozvoj. Jedná se o následující odvětví: farmaceutický průmysl, chemický průmysl, strojírenství, výroba elektroniky, počítačů a kancelářské techniky, výroba motorových vozidel, letecká doprava, poštovní služby a telekomunikace, bankovní a finanční služby, činnosti v oblasti výpočetní techniky, vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče.³⁵

Podle článku zveřejněného v Hospodářských novinách dne 8.2.2010 „Situace na trhu práce se přiostrňuje, míra nezaměstnanosti atakuje 10 %“³⁶ vzrostla v lednu 2010

³⁵ MAČALOVÁ, P. *Situace na trhu práce se přiostrňuje, míra nezaměstnanosti atakuje 10 procent.*[online]. 2010 [cit. 2010-02-08]. Dostupné z WWW: <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-40410570>>.

³⁶ MAČALOVÁ, P. *Situace na trhu práce se přiostrňuje, míra nezaměstnanosti atakuje 10 procent.*[online]. 2010 [cit. 2010-02-08]. Dostupné z WWW: <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-40410570>>.

míra nezaměstnanosti na 9,8 %. Ke konci měsíce ledna bylo na úřadech práce v České republice evidováno 574 226 nezaměstnaných. Podle informací Ministerstva práce a sociálních věcí tak oproti stejnému období roku 2009 vzrostl počet nezaměstnaných o 176 165. Tento nárůst nezaměstnanosti ovlivňuje jednak sezónnost, jednak stále pokračující propouštění zaměstnanců. Takovýto nárůst zaznamenalo všech 77 úřadů práce v celé republice. Nejvíce se zvýšil počet uchazečů v okresech Jindřichův Hradec, a to o 15,8 %, dále v okresech Jeseník, Znojmo, Písek, Chrudim, Pelhřimov a Plzeň-sever. Téměř polovinu (46,1 %) nezaměstnaných evidovaných na úřadech práce tvoří ženy. V evidenci jsou rovněž osoby se zdravotním postižením (12 % z celkového počtu nezaměstnaných). Velkou měrou jsou zde zastoupeni i absolventi škol (6,1 %).

V současné době podniky propouštějí o něco méně, ale ke vzniku nových míst dochází pouze výjimečně. Podle předpovědí je pravděpodobné, že míra nezaměstnanosti dosáhne kulminačního bodu těsně nad 10 %. Následně má dojít ke stabilizaci díky nástupu sezónních prací.

5.4 Úřady práce a jejich působení na českém pracovním trhu

Hlavním cílem práce je zdokumentovat, jak úřady práce pomáhají řešit situaci v procesu podpory zaměstnanosti. Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Poskytuje občanům informace o pracovních příležitostech a volných místech. Současně je jeho úkolem sledovat celkovou situaci na trhu práce v České republice i zemích EU a její vývoj. Informuje rovněž o možnostech zaměstnávání občanů v zahraničí.

Nedílnou součástí činnosti úřadů práce tvoří poradenské služby, které se týkají zejména volby povolání, výběru vhodné rekvalifikace a zprostředkování vhodného zaměstnání. Pro osoby se zdravotním postižením pomáhají úřady práce zabezpečovat pracovní rehabilitaci. V rámci této pomoci mohou poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněných míst.

Na úřady práce se obracejí uchazeči a zájemci o zaměstnání. Úřad práce uchazečům a zájemcům o zaměstnání poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání, vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Když to uplatnění na trhu práce vyžaduje, zabezpečí uchazečům a zájemcům vhodný rekvalifikační kurz.

V případě, že se uchazeč rozhodne pro vykonávání samostatné výdělečné činnosti, může mu úřad práce poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa (SÚPM). Další variantou, která bude pojednána v následující kapitole, je možnost využití nabídky úřadů práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Kromě výše uvedených činností úřady práce zabezpečují a podporují projekty a opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech. Současně jsou úřady práce pověřeny výkonem kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti, povolují výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte, sledují plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zabezpečují mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Rovněž přijímají a zajišťují vyřizování stížností občanů. V jejich pravomoci je i rozhodování o tom, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se za osobu zdravotně znevýhodněnou nepovažuje.³⁷

5.5 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a příklady projektů pro nezaměstnané

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje i podporu při zřizování nových pracovních míst. V praxi se jedná o poskytování příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří zejména následující nástroje:³⁸

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

³⁷ *Právní předpisy z oblasti zaměstnanosti*. [online]. Praha: MPSV, 2007 [cit. 2007-12-18]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy>.

³⁸ *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV, 2005 [cit. 2009-03-03]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.

5.5.1 Rekvalifikace

Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění na trhu práce. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností dané fyzické osoby. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, noležné, pojištění). Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. (§ 109 zákona o zaměstnanosti, vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb.)³⁹

5.5.2. Investiční pobídky

Jedná se o hmotnou podporu při tvorbě nových pracovních míst a při rekvalifikaci zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/200 Sb., o investičních pobídkách. Dále jsou poskytovány dotace na rekvalifikace zaměstnanců podle „Rámcového programu pro podporu vzniku a rozšíření technologických center a center strategických služeb“.

5.5.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na úřadech práce. Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

³⁹ BIČÁKOVÁ, O, *Zákon o zaměstnanosti*. LINDE nakladatelství, s. r. o., 2006, s. 129.

5.5.4 Společensky účelná pracovní místa

Účel a charakteristika vytváření nebo vyhrazování společensky účelných pracovních míst (SÚPM) je vymezena § 113 zákona o zaměstnanosti. Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

SÚPM se rozumí: pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. ÚP jej může poskytnout ve formě:

- návratného příspěvku,
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů,
- jiného účelově určeného příspěvku,
- částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.⁴⁰

5.5.6 Příspěvek na zapracování

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

5.5.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

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

⁴⁰ Vyhláška ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online]. Praha: MPSV, 2009 [cit. 2009-01-06]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/v_518_2004/>.

doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

5.6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a opatření APZ

Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Může se jednat i o CHPM v domácnostech osob se zdravotním postižením. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. CHPM musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce na takto vytvořená místa poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Maximální výše příspěvků je stanovena § 75 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok. Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb, např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení atd. CHPD musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD. Maximální výše příspěvků je stanovena § 76 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok.

5.7 Projekty pro nezaměstnané v Jihočeském kraji

Pro posílení aktivní politiky zaměstnanosti realizuje v současné době Úřad práce v Českých Budějovicích v rámci oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti a v souladu s Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost a Prováděcím dokumentem OP LZZ dva projekty určené nezaměstnaným. Oba projekty budou ukončeny začátkem roku 2011.

Prvním projektem je projekt „Cesta do práce v Jihočeském kraji“, druhým „Dobrá práce v Jihočeském kraji“. Cílem obou projektů je zprostředkovat návrat nezaměstnaných na trh práce a umožnit jim další vzdělávání. Projekty probíhají v sedmi okresech Jihočeského kraje. Jedná se o okresy České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Strakonice, Prachatice a Tábor. Projekt „Cesta do práce“ je určen krátkodobě nezaměstnaným do 6 měsíců a zájemcům ohroženým možnou ztrátou zaměstnání. Je rozložen do šesti cyklů. Projekt „Dobrá práce“ je naopak určen pro dlouhodobě nezaměstnané a je rozložen do tří cyklů.⁴¹

V průběhu projektů procházejí klienti hlavními aktivitami, kterými jsou v první řadě informační schůzky, vstupní program a základní program. Pokud účastníci úspěšně ukončí základní program, mohou absolvovat následný program, kterým jsou rekvalifikace. Projevili-li klienti zájem o další vzdělávání v daném oboru, mají příslib zaměstnání nebo chtějí podnikat, mohou projít dalšími kurzy v rámci nástavbového programu. Rekvalifikace jsou vybírány v návaznosti na původní profese klientů a samozřejmě v souladu s aktuálními požadavky trhu práce. Během celé doby trvání projektu jsou klientům k dispozici okresní asistenti a odborní poradci. Ti s nimi řeší jejich situaci na trhu práce a pomáhají jim hledat pracovní místa.

Realizace projektů v praxi a činnost okresních středisek v Jihočeském kraji byla zahájena již v průběhu srpna 2009. Všechny údaje, které jsou zde dále uváděny, se vztahují k období mezi srpnem 2009 a polovinou ledna 2010.

K začátku ledna již projevilo zájem a vstoupilo do projektů více než 600 osob. Jsou mezi nimi zastoupeny všechny cílové skupiny od nezletilých až po občany starší 50 let. Stejně tak se projektů účastní lidé se základním vzděláním, středoškolským vzděláním i vysokoškoláci. Téměř dvě třetiny tvoří ženy. Jako příklad je zde uveden přehled klientů projektu „Dobrá práce v Jihočeském kraji“, do kterého ke 31.12.2009 vstoupilo 363 uchazečů. Z toho bylo 239 žen a 124 mužů.

⁴¹ interní informace společnosti *Employment Service a.s.*

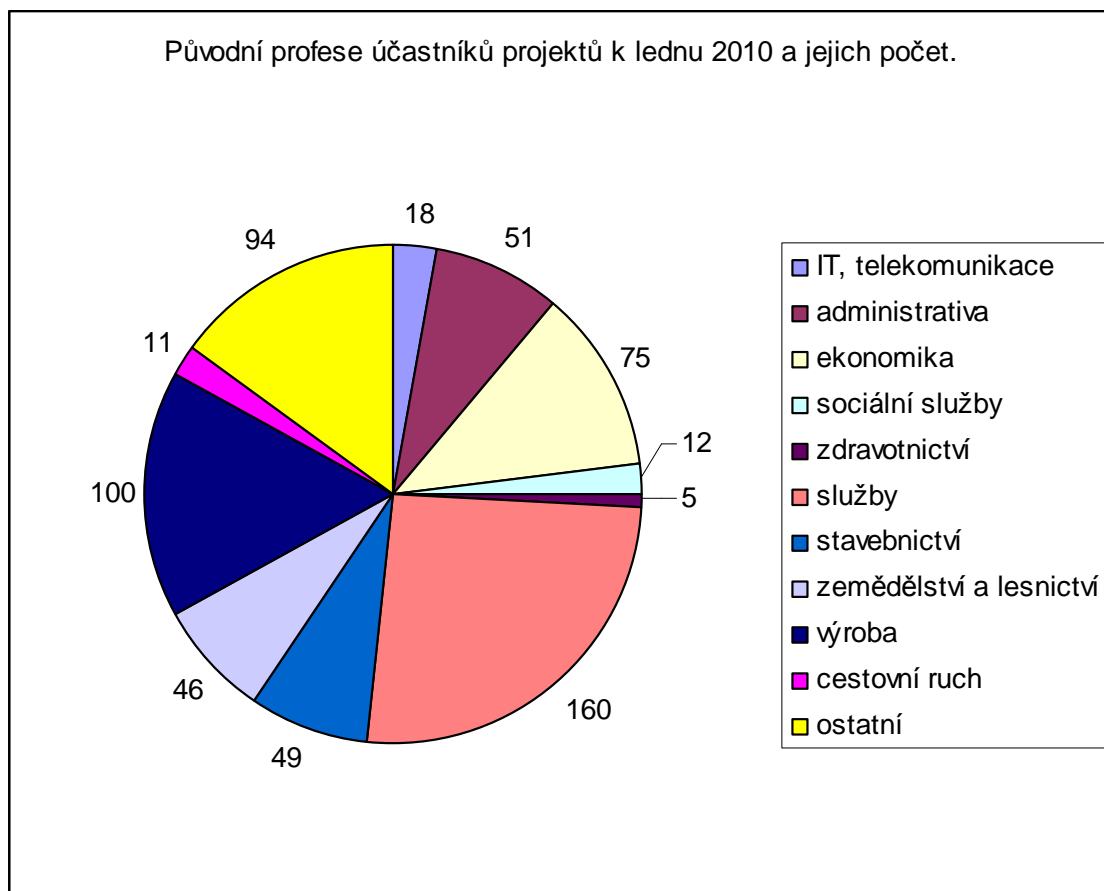
Tab. 4: Počty klientů projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji k 31.12.2009⁴²

okres	1.cyklus			2.cyklus			1. a 2. cyklus
	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	celkem
České Budějovice	6	29	35				35
Český Krumlov	14	16	30	6	14	20	50
Tábor	12	19	31	9	20	29	60
Písek	11	20	31	8	12	20	51
Prachatice	10	20	30	12	16	28	58
Strakonice	9	22	31	8	14	22	53
Jindřichův Hradec	9	22	31	10	15	25	56
Celkem	71	148	219	53	91	144	363

Pokud jde o původní profese a zaměření klientů, mezi účastníky projektů jsou nejčastěji zastoupeny osoby z oblasti služeb a výroby. V oblasti služeb je nejčastější příčinou nezaměstnanosti sezónnost. Na dalších místech stojí potom osoby, které pracovaly v oblasti ekonomiky, což potvrzuje skutečnost, na kterou upozorňují analytici, kteří dlouhodobě sledují pokles poptávky po ekonomických profesích na trhu práce. Podobný trend se odráží i v odvětví zemědělství a lesnictví i stavebnictví. Tato situace souvisí jednak s odlivem pracovníků z venkovských oblastí, jednak s nezájmem absolventů o tyto profese, jehož součástí je i položka ostatní. Zde se jedná především o středoškoláky a vysokoškoláky s úzkou specializací, jako jsou učitelé, vychovatelé, geologové, laboranti, chemici apod. Naopak o vzrůstající poptávce svědčí nízký počet osob, s původní profesí v oblasti IT a telekomunikace, zdravotnictví, sociálních služeb a cestovního ruchu.

⁴² interní informace společnosti Employment Service a.s.

Graf 3: Profese účastníků projektů „Cesta do práce“, „Dobrá práce“ 31.12. 2010⁴³



Podobný trend dokazuje i výběr rekvalifikačních kurzů. Osoby, které vstoupily do projektů, využívají často možnosti dalšího vzdělávání, zaučení v oboru a rekvalifikace. Výběr rekvalifikací se řídí poprávkou trhu práce. Odborní poradci pomáhají klientům s výběrem vhodných kurzů. Nejvíce osob absolvovalo kurzy *Pečovatel, Terénní pracovník, Obsluha osobního počítače, Řidičský průkaz* (všechny typy C, E, T, Profi). Poměrně velký počet účastníků si zvolil kurzy v oboru *Účetnictví s využitím výpočetní techniky, Administrativní pracovník s německou konverzací a PC grafické programy*. Tento výběr odpovídá i vývoji současné poptávky na trhu práce.

Pokud jde o dosavadní hodnocení úspěšnosti obou projektů, podařilo se úspěšně zapojit do zaměstnání k lednu 2010 cca 28 klientů. Práce s nezaměstnanými je velmi náročná, což potvrzují jak zprostředkovatelé z jednotlivých úřadů práce, tak i okresní asistenti zapojení v projektech. Nezaměstnané osoby se často potýkají se zdravotními problémy, ztrátou sociálních kontaktů a finančními problémy. U některých dlouhodobě nezaměstnaných osob dochází ke ztrátě pracovních návyků. V některých případech

⁴³ interní informace společnosti Employment Service a.s.

ztěžuje návrat na trh práce vzdělání, jindy je určující vliv prostředí (romské komunity), záleží samozřejmě i na věku uchazečů.

5.8 Charakteristika nezaměstnanosti v Jihočeském kraji dle jednotlivých okresních úřadů práce, hlavní cílové skupiny

V roce 2009 si našlo v České republice 401 929 uchazečů o zaměstnání nové uplatnění na trhu práce. Z toho téměř 18 %, to znamená 71 000 lidí, získalo práci za přispění úřadů práce. Přesto nezaměstnanost stále roste. Na konci února 2010 byla na úrovni 9,9 %. V České republice je tak 583 135 osob bez zaměstnání. Protože více než 6 % tvoří absolventi středních a vysokých škol, zařadily úřady práce mezi své priority uplatnění právě těchto absolventů. Ke konci ledna 2010 bylo v Jihočeském kraji 1985 absolventů bez práce, kteří byli připravených okamžitě nastoupit do zaměstnání (statistika úřadu práce České Budějovice). Absolventi se tak spolu s osobami kolem padesáti let řadí k nejohroženějším skupinám nezaměstnaných.

Ve všech jihočeských okresech došlo k nárůstu nezaměstnanosti. Nejhuře jsou na tom okresy Jindřichův Hradec, Písek a Český Krumlov. V Českém Krumlově jako v jediném z jihočeských okresů přesáhla míra nezaměstnanosti 11 %. Koncem ledna 2010 tak bylo bez práce na 30 000 osob. Úřady práce v Jihočeském kraji měly k dispozici na konci ledna pouze 1500 volných míst, což znamená, že na jedno volné místo připadá 19 uchazečů o zaměstnání. Nejlepší je situace na Strakonicku, kde na jedno volné místo připadá 10 nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti v lednu 2010 podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí vzrostla na 8,5 %. Práci hledalo 29 085 osob a úřady práce v Jihočeském kraji nabízely 1513 volných pracovních míst.⁴⁴

Nezaměstnanost, která postihuje i Jihočeský kraj, je ovlivněna i změnami ve věkové struktuře obyvatelstva. Dalším faktorem, který zde působí, je odliv lidí z oblasti venkova. Speciální situace je v příhraničních regionech, kde lidé využívají možnosti hledat si práci v sousedních cizích státech.⁴⁵

Ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá, že v Jihočeském kraji bylo k 28.2.2010 bez práce 30 035 osob. V tomto měsíci bylo na úřadech práce v jednotlivých okresech nově zaevidováno 3 732 nezaměstnaných. Nejvíce jich bylo v okrese České Budějovice, kde tento počet dosáhl 937 osob. Celková míra

⁴⁴ *Kalendář publikování míry nezaměstnanosti*. [online]. Praha: MPSV, 2010, Dostupný na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat>>.

⁴⁵ *Kalendář publikování míry nezaměstnanosti*. [online]. Praha: MPSV, 2010, Dostupný na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat>>.

nezaměstnanosti dosáhla koncem února 2010 v Jihočeském kraji 8,7 %, z toho u mužů 8,4 %, u žen 9,1 %.⁴⁶

Tab 5: Podrobný přehled za jednotlivé okresy Jihočeského kraje⁴⁷

okres/kraj	neumístění ke konci měsíce	nově hlášení	uchazeři s ukončenou evidencí a uchazeři vyřazení z evidence					ke konci sledovaného období	počet osob rekvalifikovaných ke konci měsíce	míra nezaměstnanosti v %		
			celkem	umístění celkem	z toho ÚP	vyřazení § 30	ostatní			celkem	ženy	muži
ČB	6550	937	757	494	63	75	188	6730	149	8,3	6,8	5,9
ČK	4059	470	392	283	85	35	74	4137	87	11,2	11,6	10,9
JH	4700	546	431	298	30	59	74	4815	75	9,7	10,5	9,1
PI	3355	390	306	207	47	24	75	3439	85	8,9	8,8	9,0
PT	2238	376	242	168	65	23	51	2372	46	8,3	8,0	8,4
ST	3739	392	327	249	71	26	52	3804	70	9,5	10,0	9,2
TA	5394	621	428	342	31	26	50	5587	69	10,1	10,5	9,7
JČ KRAJ	30035	3732	2883	2041	392	268	574	30884	587	8,7	9,1	8,4

Podle údajů Úřadu práce v Českých Budějovicích jsou dlouhodobě nejvíce poptávanými obory na trhu práce hlavně strojírenské učební obory, jako jsou nástrojař, zámečnick, obráběč kovů. Poměrně dobré uplatnění mohou nalézt rovněž absolventi stavebních škol. Rovněž vysokou šanci najít zaměstnání mají absolventi zdravotnických a lékařských škol. Problémovými obory jsou naproti tomu kadeřníci, kosmetičky, automechanici a technicko-administrativní pracovníci. Minimální je i poptávka po absolventech ekonomických škol. U absolventů představuje problém i to, že nepocítují nutnost hledat si aktivně zaměstnání, protože jsou podporováni rodinou. Kromě toho často mají o budoucí profesi nereálné představy, které jsou často ruku v ruce s přehnanými požadavky. Oproti ostatním uchazečům o práci jsou ale mnohem flexibilnější, lépe ovládají obsluhu PC a jejich výhodou je v mnoha případech znalost cizího jazyka.

⁴⁶ MLS, I. *Nezaměstnanost roste, na jihu Čech je 30 tisíc nezaměstnaných*. [online]. České Budějovice: Český rozhlas, 2010 [2010-02-08]. Dostupný z WWW: <http://www.rozhlas.cz/cb/ekonomika/_zprava/692121>.

⁴⁷ *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska*. [online]. Praha: MPSV, 2010, Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>>.

6 PRŮZKUM SITUACE NA PRACOVNÍM TRHU Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ V JIHOČESKÉM KRAJ

6.1 Metodika dotazníkového šetření

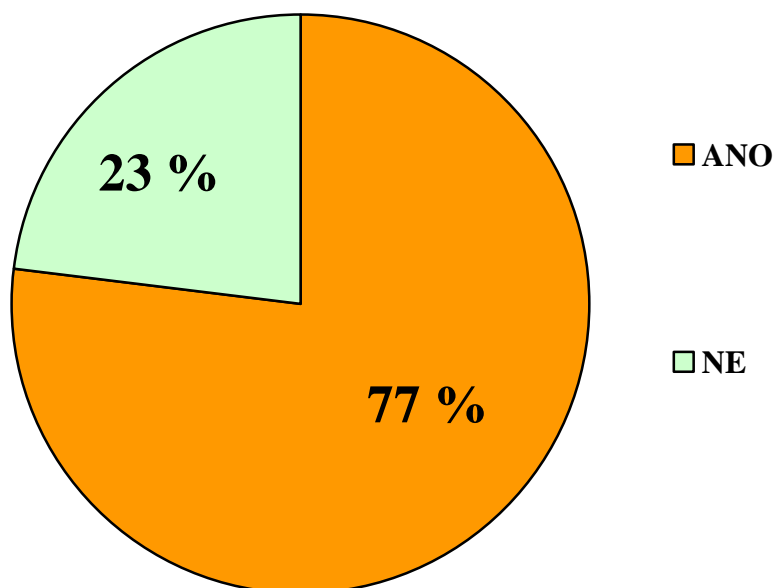
Osloveno bylo 320 subjektů, převážně podnikatelského charakteru vybraných z databáze Jihočeské Hospodářské komory. Subjekty byly vybrány vzhledem k počtu zaměstnanců, významu na pracovním trhu, hospodářským výsledkům, a tak aby byl obsažen co největší vzorek různých odvětví. Oslovení proběhlo prostřednictvím e-mailu a dotazník byl připraven k vyplnění v elektronické podobě. Další kolo průzkumu proběhlo prostřednictvím telefonických rozhovorů a osobních schůzek, a to převážně ve velkých společnostech Jihočeského kraje. Celkem bylo získáno 139 vyplněných dotazníků. Téměř 90 % dotázaných subjektů, které byly ochotné se tohoto průzkumu zúčastnit, jsou malé a střední podniky s malým počtem zaměstnanců. Průzkum byl prováděn v lednu a únoru 2010.

6.2 Dotazníkový průzkum

Z dotazníkového průzkumu vyplývá, že 77 % dotázaných společností postihla finanční a hospodářská krize, přesto jen 43 % subjektů muselo zavádět úsporná opatření (graf č. 2 a 3). Z praxe lze zjistit, že dopad finanční krize může mít i nepřímé důsledky, které se projevují například druhotnou platební neschopností, která je způsobená dopadem krize na obchodní partnery, jež nejsou schopni plnit své odběratelské závazky (včasná úhrada faktur). Společnost, která má dostatečné cash flow, tak právě v tomto případě je sice krizí zasažena, ale přesto není nucena zavádět úsporná opatření.

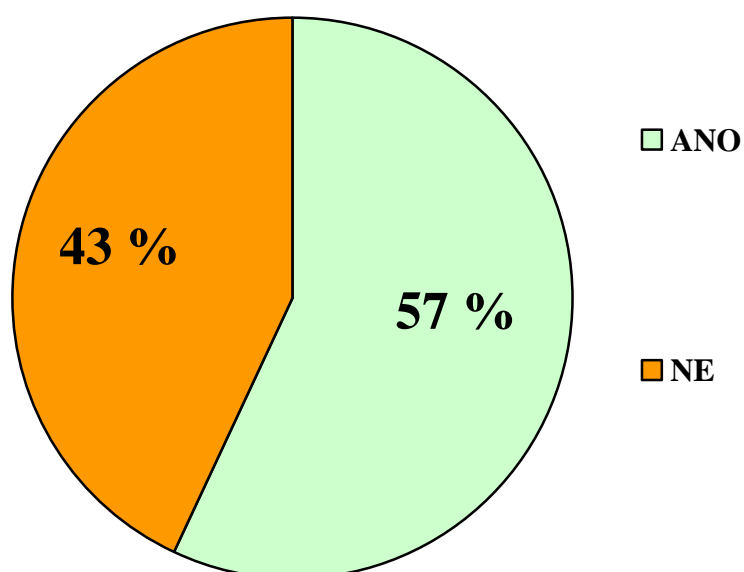
Graf 4: Znázornění procentuálního působení finanční krize v jižních Čechách⁴⁸

POSTIHLA VAŠI SPOLEČNOST FINANČNÍ KRIZE?



Graf 5: Procento společností, které byly nucené zavádět úsporná opatření⁴⁹

BYLA ZAVEDENA ÚSPORNÁ OPATŘENÍ?



⁴⁸ vlastní výzkum

⁴⁹ vlastní výzkum

Úsporná opatření zaváděly především společnosti výrobního charakteru se zaměřením na automobilový průmysl, který je v Jihočeském kraji výrazně zastoupen.

Dotázaní zaměstnavatelé používali nejčastěji nástroje ke zmírnění dopadu krize formou:

- nařízením čerpání dovolené – 25 %,
- změny pracovní doby – 20 %,
- snížením mezd – 17 %,
- propouštěním – 17 %.

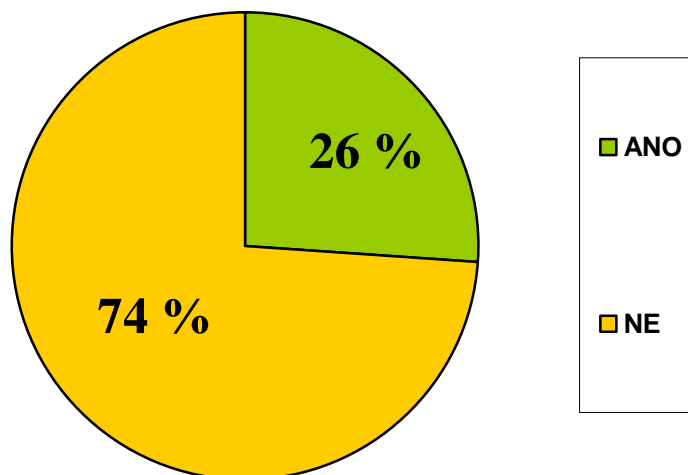
Průzkum také ukázal, že největší podíl na propouštění mají opět větší výrobní závody se zaměřením na automobilový průmysl. Z dotázaných výrobních závodů a subjektů zaměřených na automobilový průmysl jich 100 % muselo zavádět úsporná opatření a o práci v těchto společnostech podle tohoto průzkumu přišlo 30 % zaměstnanců. Jednalo se především o nekvalifikovanou pracovní sílu, zaměstnance ve zkušební době, zaměstnance před dosažením důchodového věku a společnosti se zbavovaly zaměstnanců, kteří byli najmutí přes pracovní agentury.

39 % dotázaných podnikatelských subjektů očekává v roce 2010 lepší hospodářský výsledek, 31 % společností očekává stejný a 30 % neočekává lepší hospodářský výsledek.

Z průzkumu vyplývá, že se minimálně 70 společností v roce 2010 stabilizuje a jejich produktivita se začne zvyšovat. Dokonce 26 % těchto společností plánuje navyšovat počty kmenových zaměstnanců a téměř 10 % společností jich plánuje vyřešit případný nedostatek pracovní síly zápůjčkou „personálním leasingem“ zaměstnanců u pracovních agentur.

Graf 6: Graf znázorňující plánování nábory kmenových zaměstnanců⁵⁰

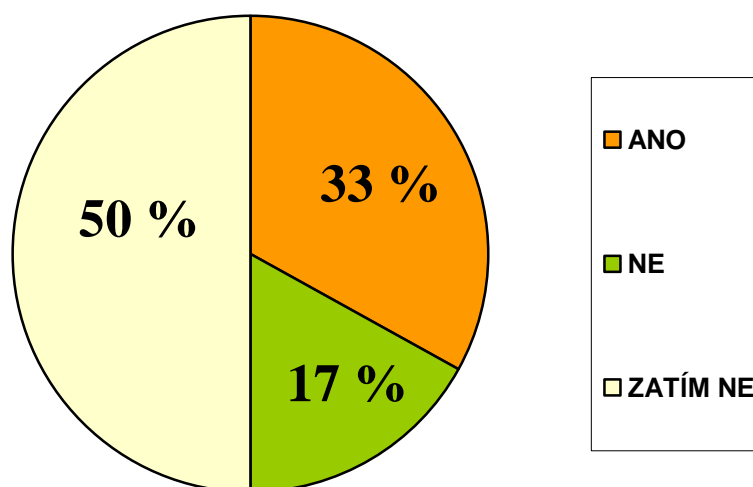
CHYSTAJÍ JIHOČESKÉ FIRMY NÁBORY NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ?



Na druhou stranu je zde stále 33 % dotázaných společností z Jihočeského kraje, které jsou připraveny zavádět v roce 2010 úsporná opatření, která mají ve svých strategických plánech.

Graf 7: Procento dotázaných, kteří plánují zavedení úsporných opatření⁵¹

CHYSTAJÍ FIRMY ZAVÁDĚT ÚSPORNÁ OPATŘENÍ?

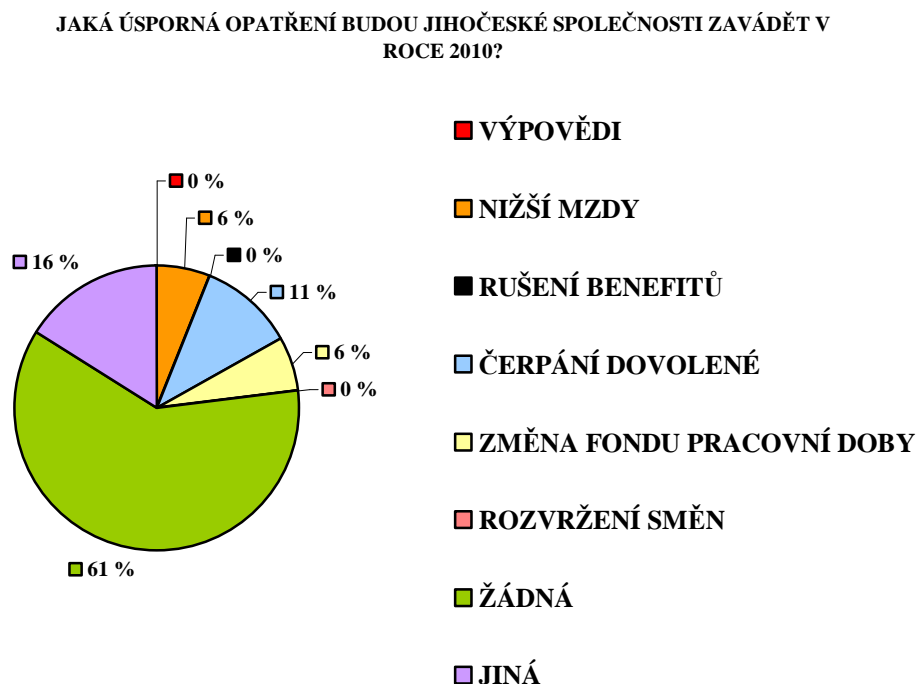


⁵⁰ vlastní výzkum

⁵¹ vlastní výzkum

Pozitivní zjištění je, že dotázané společnosti nebudou jako úsporná opatření zavádět další výpovědi zaměstnancům. Protikrizová opatření, která se tyto společnosti chystají zavádět, mají jiný charakter a jsou jinak procentuelně rozložena oproti roku 2009. Z 16 % se snaží firmy o inovaci svých produktů, rozšíření výrobního sortimentu nebo investice do vlastního vývoje, dále se hodlají spořit provozní náklady.

Graf 8: Složení úsporných opatření, které se chystají tázané subjekty realizovat⁵²



Poslední otázky v průzkumu se zaměřovaly na potřeby zaměstnavatelů z hlediska trhu práce a jejich hodnocení situace minulé i současné. Stále se 50 % tázaných domnívá, že situace na pracovním trhu je horší než před krizí, 46 % se domnívá, že je stejná a pouze 4 % zaměstnavatelů připouští, že je situace na trhu práce lepší, než byla. Toto se dá vnímat jako pocitové rozpoložení a tendence k zapomínání na horší časy, kdy v roce 2007 na trhu práce byl enormní nedostatek pracovní síly. Potvrzuje to další otázka, kde dotazované subjekty odpovídají, zda mají problémy s náborem nových zaměstnanců a 50 % uvádí, že nemají nebo nejsou vážné.

Faktem je, že stále a to již dlouhodobě na trhu chybí některé kvalifikované pozice. Dotazovaným zaměstnavatelům se špatně obsazují převážně:

- kvalifikované dělnické profese – 39 %,
- vysokoškolské technické profese – 19 %,

⁵² vlastní výzkum

- věda a výzkum – 10 %,
- řemeslné profese – 10 %,
- tvůrčí profese – 10 %,
- administrativa – 6 %,
- manažerské pozice – 3 %,
- finanční profese – 3 %.

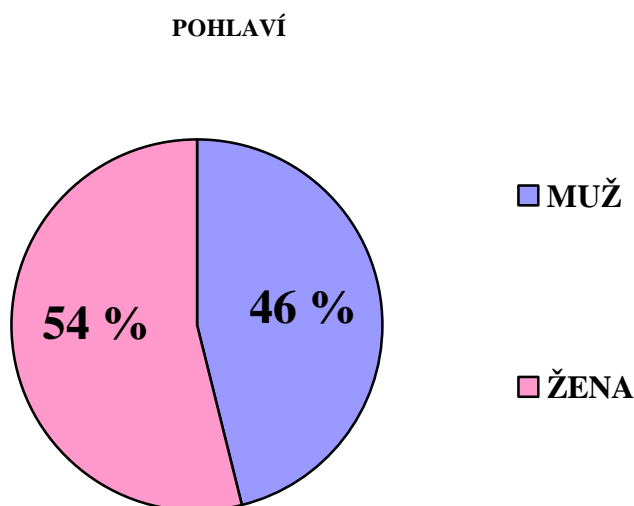
Lze jen konstatovat, že z pohledu zaměstnavatelů, se situace zlepšila pouze v náboru nekvalifikované pracovní síly, které je na trhu dostatek, ale ta je právě také nejvíce ohrožena při jakémkoliv otřesu na některém z trhů. Proto investice do vzdělávání a školení zaměstnanců, které směřují z fondů EU, mají jistě smysl.

7 PRŮZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ V OKRESE ČESKÉ BUDĚJOVICE

7.1 Metodika dotazníkového šetření

Byl použit vzorek 133 respondentů, které bylo možno sehnat s tím, že se cíleně oslovovali prostřednictvím e-mailové korespondence a osobním kontaktem. Dotazník byl zpracován opět v elektronické podobě a také v tištěné podobě. Vzhledem k náročnosti vyhledání vhodného vzorku respondentů podle demografických údajů, byl sběr dat omezen hlavně zastoupením odpovídajícího podílu mužů a žen. Průzkum byl realizován v průběhu ledna a února 2010.

Graf 9: Podíl mužů a žen mezi respondenty⁵³

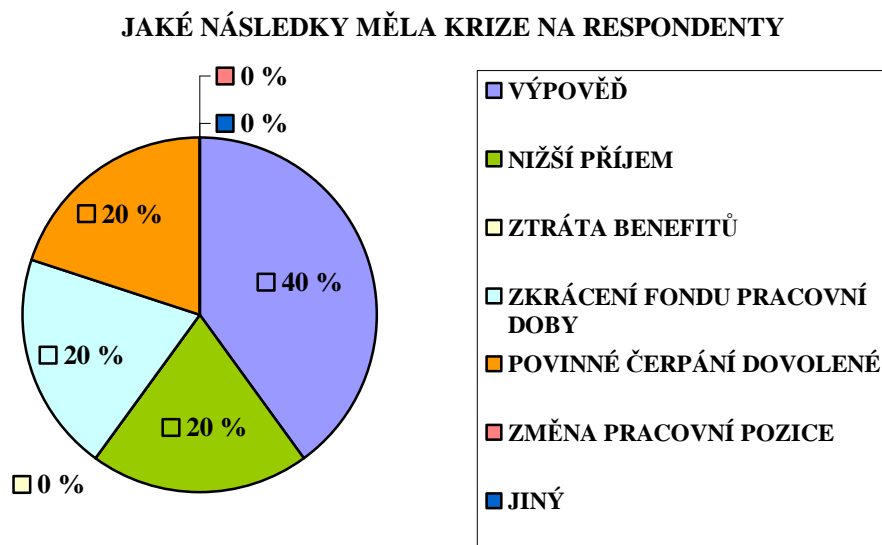


7.2 Dotazníkový průzkum

Z dotázaných respondentů odpovědělo 66 %, že na ně krize neměla následky a 34 % tázaných odpovědělo, že krize na jejich život dopad měla. 40 % dotázaných dostalo výpověď.

⁵³ vlastní výzkum

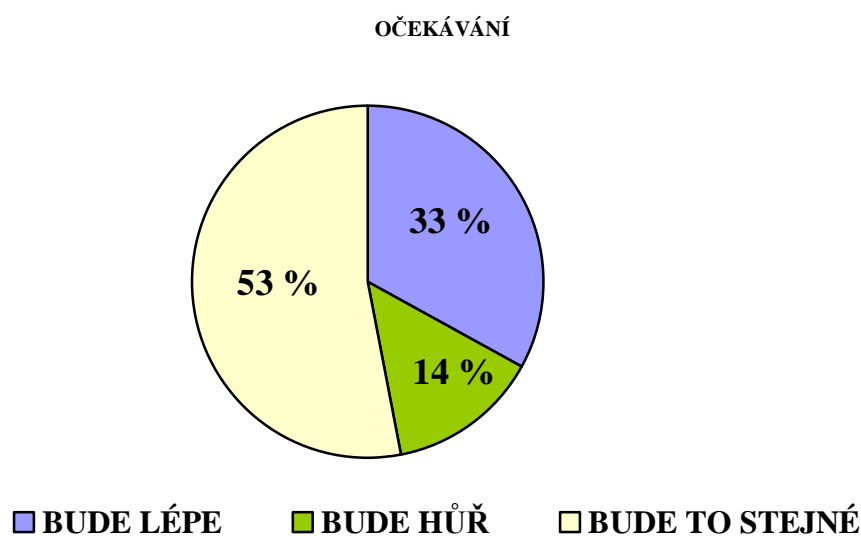
Graf 10: Podíl konkrétních následků na respondenty⁵⁴



Dopad krize měl samozřejmě i za následek ztrátu části rodinného příjmu a 35 % respondentů uvedlo, že krize měla na jejich rodinný rozpočet dopad. Konkrétní dopady krize na jednotlivce a jejich rodiny byly převážně ze 41 % částečná ztráta příjmu, 24 % respondentů si museli snížit výdaje v rodinném rozpočtu, 17 % tázaných změnilo zaměstnání, 9 % z nich zažívalo stres a 9 % muselo přerušit nebo ukončit své podnikání.

Pouze 33 % respondentů věří, že bude lépe, naproti tomu jen 28 % tázaných omezuje své výdaje.

Graf 11: Vyjádření k budoucnosti z pohledu zaměstnanců Českobudějovicka⁵⁵

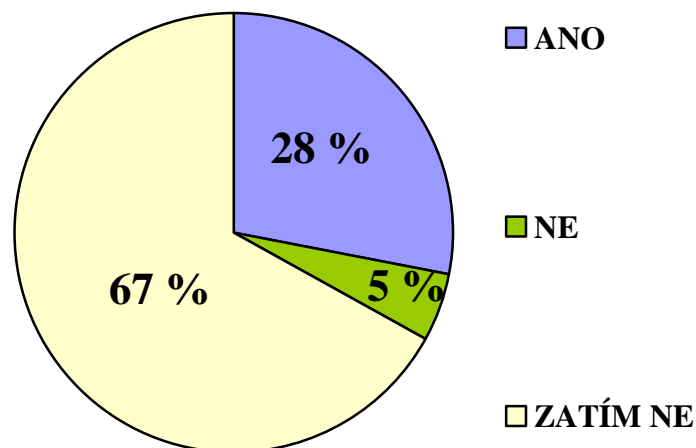


⁵⁴ vlastní výzkum

⁵⁵ vlastní výzkum

Graf 12: Vyjádření respondentů k obavě o budoucnost⁵⁶

OMEZUJÍ RESPONDENTI VÝDAJE Z OBAVY O ZTRÁTU ZAMĚSTNÁNÍ



Průzkum ukazuje, že převážně zaměstnanci ve věkové skupině od 18 do 25 let a skupině od 25 do 40 let si z obavy o budoucnost moc velkou hlavu nedělají. Stále jsou však připraveni na možnost, že lepší časy nemusí přijít a může být situace opět komplikovaná a v tom okamžiku začnou snižovat své výdaje.

⁵⁶ vlastní výzkum

ZÁVĚR

Situace na pracovním trhu se počátkem roku 2010 dostává na mrtvý bod a nezaměstnanost by se více zvedat neměla. Prognózou je hranice 10 % s tím, že by nezaměstnanost neměla přesáhnout tuto hranici. V dotazníkových průzkumech, které byly prováděny telefonicky nebo osobně, lze nalézt indicie, které vedou k závěru, že finanční a hospodářská krize odeznívá a ekonomika se stabilizuje. Celková nálada na trhu je pozitivní. Stejně jako přišla krize do ČR se zpožděním, tak i se zpožděním odeznívá. Klienti našich respondentů v zahraničí, hlavně v Německu, hlásí nárůst výroby a začátkem dubna zvažují některé významné společnosti v Jihočeském kraji o náborech kmenových zaměstnanců.

Politiky EU a strategie, díky kterým jsou vypisovány výzvy na programy podpory lidských zdrojů, mají jistě správný záměr, který požaduje především investici do vzdělávání a konkurenceschopnosti podniků. Otázkou ovšem zůstává, zda projekty, na které se prostředky čerpají, mají správný účinek. Dlouhodobě chybí na trhu práce kvalifikovaná pracovní síla, hlavně v průmyslu, jsou to pozice kvalifikovaných dělníků a řemeslníků. Trhu se také nedostává účetních a jazykově vybavených pracovníků administrativy. Velkou poptávku generuje trh po vysokoškolácích technických oborů.

Proto je velice pravděpodobné, že počátek problémů na trhu práce bude v systému vzdělávání a přípravě studentů na budoucí povolání. Nezájem studentů o učební obory znamená budoucí absenci některých řemesel na trhu práce. V současné době některé dříve běžné učební obory přestávají existovat, a proto je potřeba směřovat investice do řešení tohoto problému. Například podporou předávání řemesla „z otce na syna“ a podporou drobných živnostníků, kteří tato řemesla provozují.

Zamyslet bychom se měli také na konceptem českého školství a stát by měl mít snahu přilákat na technické obory co nejvíce studentů, kteří budou v oboru svého vzdělávání pracovat. Například systémem daňových zvýhodnění pro podniky, které si připravují budoucí zaměstnance formou „firemních stipendií“ tak, jak to fungovalo dříve a tak, jak to v některých zemích EU významné společnosti praktikují.

Přezkoumat by se měl i systém fungování ÚP a razantně oddělit zprostředkování zaměstnání od provádění rekvalifikací. Z úřadu práce by mohla být vyčleněna „superagentura práce“, která by opravdu pracovala s nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, fungovala by formou personálního leasingu za transparentní provize, z jejichž zisku by celý chod této státní (případně soukromé společnosti se státní účastí)

byl placen a z čistého zisku by velká část byla používána na rekvalifikace zaměstnanců, kteří opravdu najdou po dokončení kurzů na trhu práce uplatnění.

Dalším problémem, kterým se bude muset ČR zabývat, je stárnutí populace a v současné době téměř žádný nárůst populace. Potřeba zabývat se imigrační politikou je velká a důležité je nastavit pravidla co nejdříve tak, aby imigranti, kteří budou do ČR přicházet, splňovali podmínky, které jim umožní se okamžitě zařadit na trh práce. Přednost by měli mít imigranti s kvalifikací a řádným vzděláním.

Všechna tato zjištění a návrhy jsou předmětem další důkladné odborné analýzy, které by měla ČR prostřednictvím odpovědných institucí realizovat. Tyto výše uvedené návrhy by mohly být velkým tématem pro odborníky, ale hlavně pro české a evropské zákonodárce, kteří musí rozhodnout, jakým směrem se budou strategie aplikované na český trh práce ubírat, abychom zajistili trhu práce dostatek pracovní síly, na které je a bude vytvářena poptávka.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literární zdroje

1. BIČÁKOVÁ, O. *Zákon o zaměstnanosti*. Praha: LINDE nakladatelství s. r. o., 2006. 208 s. ISBN 80-86131-73-3.
2. CAZES, S. NEŠPOROVÁ, A. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy*. Praha: MPSV, 2003. 150 s. ISBN 80-86552-78-0.
3. DUBEN, R. *Teorie a praxe sociální politiky*. Praha: VŠE, 1999. 203 s. ISBN 80-7079-479-8.
4. DUBEN, R. *Ekonomika veřejného sektoru II*. Praha : VŠE, 2001. 322 s. ISBN 80-245-0160-0.
5. DUŠÁNKOVÁ, O., et al. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008*. Praha: MPSV, 2009. 260 s. ISBN 978-80-86878-95-9.
6. DUŠÁNKOVÁ, O., et al. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007*. Praha: MPSV, 2008, 260 s. ISBN 978-80-868788-64-5.
7. DUŠÁNKOVÁ, O., et al. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2006*. Praha: MPSV, 2007. 260 s. ISBN 978-80-86878-00-3.
8. *Employment in Europe 2009*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 196 s. ISBN 978-92-79-13372-5.
9. HALE, J. *Evropský sociální fond – 50 let investic pro lidi*. Lucemburk : Úřad pro úřední tisky Evropských společností, 2007. 54 s. ISBN 92-79-03353-0.
10. HORA, O., et. al. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence)*. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2009. 66 s. ISBN 978-80-7416-045-5
11. *Jak nalézt v Evropě zaměstnání – pokyny pro uchazeče o zaměstnání*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008. 9 s. ISBN 978-92-79-07170-6.
12. KOTÁSEK, J., et al. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha vzdělávání*. Praha: Tauris, 2001. 98 s. ISBN 80-211-0372-8.
13. KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. VŠE: Praha, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
14. *Nábor pracovních sil ze zahraničí – pokyny pro zaměstnavatele*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2009. 13 s. ISBN 978-92-79-07220-8.

15. *Společně od 1957. Evropský sociální fond 50 let Investic pro lidi*. Lucemburk: úřad pro úřední tisky společenství, 2007. 54 s. ISBN 92-79-03353-0.
16. VLČEK, P. *Analýza konkurenceschopnosti České republiky*. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu: 2010. 37 s.
17. WINKLER, J. ŽIŽLAVSKÝ, M. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno : Masarykova univerzita, 2004. 241 s. ISBN 80-210-3565-X.
18. *Základní fakta a čísla o Evropě a Evropanech*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropského společenství, 2009, 79 s. ISBN 92-79-03605-X.

Elektronické zdroje

1. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online] Praha: MPSV, 2005. [cit. 2009-03-03] Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>
2. *Kalendář publikování míry nezaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV, 2010. Dostupný na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat>>.
3. MÁČALOVÁ, P. *Situace na trhu práce se přiostrhuje, míra nezaměstnanosti atakuje 10 procent*. [online]. Praha: Ekonomia, a. s., 2010 [cit. 2010-02-08]. Dostupný z WWW: <<http://ekonomika.ihned.cz/c1-40410570>> ISSN 1213-7693>. ISSN 1213-7693.
4. MLS, I. *Nezaměstnanost roste, na jihu Čech je 30 tisíc nezaměstnaných* [online]. České Budějovice: Český rozhlas 2010 [cit. 2010-02-08]., Dostupný z WWW: <http://www.rozhlas.cz/cb/ekonomika/_zprava/692121>.
5. *Nařízení vlády ze dne 21. září 2004 o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek* [online] Praha: MPSV, 2009 [cit. 2009-01-12]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/nv_515_2004>.
6. *Právní předpisy z oblasti zaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV, 2007 [cit. 2007-12-18]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy>.
7. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. Praha: MPSV 2010. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.
8. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Výdaje na SPZ souhrnný přehled 2007* [online]. Praha: MPSV, 2008 [cit. 2008-08-07]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>.

9. Vyhláška ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. Praha: MPSV, 2009 [cit. 2009-01-06]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/v_518_2004/>.
10. Zpráva o plnění národního Lisabonského programu 2005 – 2008 (Národního programu reformy České republiky) [online]. 2006. Dostupné z WWW: <www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zprava_plneni_NPR_102006_pdf.pdf>.

SEZNAM ZKRATEK

APZ – krovní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

HDP – hrubý domácí produkt

Hl. m. – hlavní město

CHPD – chráněná pracovní dílna

CHPM – chráněná pracovní místa

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělesné výchovy

NUTS – nomenklatura územních statistických jednotek (územní celky)

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OP RLZ – Operační program Rekvalifikace lidských zdrojů

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

p.b. – procentní bod

Sb. – sbírka

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

SVČ OZP – samostatně výdělečně činné osoby se zdravotním postižením

Tzn. – to znamená

ÚP – Úřad práce

VPM – volná pracovní místa

VPP – veřejně prospěšné práce

ABSTRAKT

DOLEJŠ, S. *Trh práce – světová finanční krize a její dopad na pracovní trhy v Jihočeském kraji : bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o .p. s., 2010. 65 s. Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jiří Dušek.

Klíčová slova: trh, trh práce, finanční krize, hospodářská krize, zaměstnanci, zaměstnavatelé, zaměstnanost, nezaměstnaní, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, práce, pracovní místa, Jihočeský kraj, rekvalifikace, projekty, průmysl.

Práce řeší vztah trhu práce k světové finanční krizi, popisuje strategie EU, popisuje a analyzuje situaci v České republice a Jihočeském kraji, pojmenovává projekty, které jsou realizovány prostřednictvím veřejných institucí. Popisuje historii trhu práce v České republice od konce 90. let 20. století do roku 2009 a sleduje vývoj politiky zaměstnanosti. Zabývá se průzkumem trhu práce pomocí dotazníkového šetření, které je zaměřeno na zaměstnance v okrese České Budějovice a na zaměstnavatele v Jihočeském kraji. Zkoumá a analyzuje skutečnost, pocity a vnímání finanční krize na pracovním trh oběma zmiňovanými subjekty.

ABSTRACT

DOLEJŠ, S. *Labour Market – the Global Financial Crisis and its Impact on Labour Markets in the South Bohemian Region : Bachelor Thesis*. České Budějovice : The College of European and Regional Studies, o. p. s., 2010. 65 s. Supervisor of the Bachelor Thesis: Ing. Jiří Dušek.

Key Words: market, labour market, financial crisis, economic crisis, employees, employers, employment, unemployed, unemployment, active employment policy, labour, job-positions, South Bohemian Region, requalification, projects, industry.

The main objective of this thesis is to describe current labour market and its relation to the global financial crisis. It also describes the EU strategies and analyses of the situation in the Czech Republic and in the South Bohemian Region. This thesis also specifies the most important projects implemented by public institutions and describes in general the history of labour market in the Czech Republic from 1990's till 2009 pursuing the development of employment policy. The survey of labour market questionnaire focused on the employees and their employers within the South Bohemian Region was also executed. By means of these questionnaires the current situation was analysed and experiences and impacts of the financial crisis with regard to labour market were described by the aforesaid bodies.