

Zde patří úvodní strana.

Tato strana se ze šablony netiskne.

Úvodní strana je uvedena ve speciálních souborech přístupných na webu univerzity.

Zde patří oficiální zadání diplomové práce.

Tato strana se ze šablony netiskne. Je to výstup z IS STAG.

Abstrakt

Cílem diplomové práce je vyhodnocení efektivnosti finančních prostředků vynaložených z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti v působnosti Úřadu práce v Uherském Hradišti. Pro uvedení do problematiky je v teoretické části stručný popis fungování trhu práce a nezaměstnanosti. Poté je pozornost soustředěna přímo na politiku zaměstnanosti – k čemu tato politika slouží, které instituce ji zabezpečují a jak se dělí, dále obsahuje podrobnější popis jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Praktická část je zaměřena přímo na okres Uherské Hradiště se snahou o analýzu výsledků jednotlivých nástrojů politiky zaměstnanosti v daném regionu v letech 2000 – 2004 společně s efektivností rekvalifikací.

V návrhové části je konkrétní hypotetický příklad důkazem, že prostředky vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti se skutečně vyplácejí a přinášejí pozitivní výsledky. Poslední kapitola se zabývá návrhy na zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikací.

Abstract

The aim of diploma work is the evaluation of the effectiveness of financial means expended from the means of the active employment policy in the competence of the Job Centre in Uherské Hradiště. For initiating to the problems there is the concise description of working of the labour market and unemployment in the theoretical part. Then the attention is concentrated directly on employment policy – what it provides, which institutions provide it and how it is divided. Further it contains closed description of single instruments of the active employment policy.

The functional part is focused directly on the district of Uherské Hradiště with the effort to analyse the results of single instruments of this policy in this region in years 2000 – 2004 together with the effectiveness of retrainings.

In the proposal part there is the factual hypotetic example which demonstrates that the means expended on the active employment policy surely pay and bring positive results. The last chapter deals with suggestions on increasing of the effectiveness of the active employment policy.

Děkuji především svému příteli, rodičům a bratrovi za jejich podporu při studiu, panu doc. PhDr. Ing. A. Gregarovi, CSc. za odbornou pomoc. Dále děkuji Úřadu práce v Uherském Hradišti, zejména Ing. R. Janíčkoví, řediteli ÚP, Mgr. B. Vajdíkoví a Ing. F. Dostálkovi za odbornou garanci a konzultace a za poskytnutí veškerých informací z oblasti poradenské činnosti při zpracování této diplomové práce.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně a použitou literaturu jsem citovala.

Ve Zlíně 13. 5. 2005

.....

podpis diplomanta

OBSAH

OBSAH	5
ÚVOD.....	7
I. TEORETICKÁ ČÁST	9
1 TRH PRÁCE.....	10
1.1 PRÁCE JAKO JEDEN Z VÝROBNÍCH FAKTORŮ.....	10
1.1.1 Nabídka práce.....	11
1.1.2 Poptávka po práci	11
1.1.3 Rovnováha na trhu práce.....	13
1.2 NEZAMĚSTNANOST.....	13
1.2.1 Měření nezaměstnanosti.....	13
1.2.2 Druhy nezaměstnanosti	13
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	16
2.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI JAKO NÁSTROJ VYROVNÁVÁNÍ NEROVNOVÁHY NA TRHU PRÁCE	17
2.2 INSTITUCE ZABEZPEČUJÍCÍ STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI.....	19
2.2.1 Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí ČR – Správy služeb zaměstnanosti – v oblasti zaměstnanosti.....	19
2.2.2 Působnost úřadů práce.....	20
2.3 SPECIFIKACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	22
2.3.1 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	24
2.3.2 Investiční pobídky	25
2.3.3 Příspěvek na dopravu zaměstnanců	25
2.3.4 Rekvalifikace.....	26
2.3.5 Společensky účelná pracovní místa	27
2.3.6 Překlenovací příspěvek	28
2.3.7 Chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se zdravotním postižením	29
2.3.8 Veřejně prospěšné práce	31
2.3.9 Příspěvek na zapracování.....	32
2.4 SPECIFIKACE PASIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	32
II. PRAKTICKÁ ČÁST.....	33
3 CHARAKTERISTIKA OKRESU UHERSKÉ HRADIŠTĚ.....	34
3.1 GEOGRAFIE, OBYVATELSTVO A PRŮMYSL V OKRESE UHERSKÉ HRADIŠTĚ	34
3.2 EKONOMICKÉ PŘEDPOKLADY OKRESU UHERSKÉ HRADIŠTĚ.....	35
4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE UH. HRADIŠTĚ.....	37
4.1 VÝSLEDKY POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE UHERSKÉ HRADIŠTĚ V LETECH 1995 – 2004	37
4.1.1 Společensky účelná pracovní místa	39
4.1.2 Veřejně prospěšné práce	41
4.1.3 Absolventské praxe	43

4.1.4	Rekvalifikace.....	45
4.1.5	Chráněná pracovní místa.....	48
4.2	EFEKTIVNOST REKVALIFIKACÍ REALIZOVANÝCH V OKRESE UHERSKÉ HRADIŠTĚ V LETECH 2000 – 2004	51
III.	NÁVRHOVÁ ČÁST.....	53
5	EFEKTIVNOST AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	54
5.1	EFEKTIVNOST AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	54
5.2	PROBLÉMY PŘI ZAJIŠŤOVÁNÍ NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	57
5.2.1	Problémy při zřizování společensky účelných pracovních míst	57
5.2.2	Problémy při zajišťování veřejně prospěšných prací	57
5.2.3	Problémy při zajišťování absolventských praxí	57
5.2.4	Problémy při zajišťování rekvalifikací.....	58
5.2.5	Problémy při zřizování a provozu chráněných pracovišť	59
6	NÁVRHY NA ZVÝŠENÍ ÚČINNOSTI AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	60
	ZÁVĚR.....	63
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	64
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	68
	SEZNAM GRAFŮ	69
	SEZNAM PŘÍLOH.....	71

ÚVOD

Mezi nejsledovanější ukazatele ekonomického a sociálního vývoje v České republice patří míra nezaměstnanosti. Změny ve struktuře hospodářství, kterou způsobila transformace centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní, paralelně determinovaly situaci na trhu práce. Obdobně jako v ostatních transformujících se státech provázely v ČR průběh restrukturalizačních ekonomických procesů rozsáhlé změny v zaměstnanosti a její struktuře. Tlaky na snižování nákladů a zvyšování produktivity práce, požadavky vyšší efektivnosti a restrukturalizace v podnicích – toto všechno je důsledkem propouštění zaměstnanců a je spojeno s rostoucími nároky zaměstnavatelů na své pracovníky, kteří si mohou vybírat z velkého počtu pracovních sil. Mezi uchazeči o zaměstnání se začaly vytvářet problémové skupiny, které obtížně nacházejí práci. Právě těmto skupinám by se měla věnovat zvýšená pozornost jak ze strany vlády v koncipování politiky zaměstnanosti, tak ze strany úřadů práce, které tuto politiku realizují. Součástí této koncepce je také aktivní politika zaměstnanosti spolu s jejími nástroji, jejichž realizace má nepopiratelný podíl na snižování míry nezaměstnanosti.

Co se vlastně skrývá pod pojmem aktivní politika zaměstnanosti? Aktivní politika zaměstnanosti se i přes omezené finanční prostředky nadále považuje za základní nástroj v boji s nezaměstnaností. Prostřednictvím této politiky mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. Pomocí aktivní politiky zaměstnanosti stát podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy nebo vytvářejí pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností. Do aktivní politiky zaměstnanosti patří například rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty určené nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů, kterými jsou např. rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, lidé s neukončeným vzděláním, lidé nad padesát let, lidé se zdravotním postižením a příslušníci národnostních menšin.

Situace v okrese Uherské Hradiště korespondovala s vývojem v České republice. Základním problémem regionu je malá přizpůsobivost pracovní síly, neúměrnost nabídky a poptávky na trhu práce a nedostatečné právní podmínky pro podnikání. Nemůžeme také opomenout pobyt cizinců, což je pro region charakteristické vzhledem k jeho poloze (pohraniční oblast sousedící se Slovenskem), opět zde chybí dokonalejší legislativa. Příhraniční oblast se také projevuje nedostatkem kapitálu a v poslední době zde hraje roli

snížení daní na sousedním Slovensku, což je pro podnikatele naší republiky výhodnější, pokud svá sídla na Slovensko přestěhují.

Na aktivní politiku zaměstnanosti jsou vynakládány nemalé finanční částky. Je plně hrazena ze státního rozpočtu, kde nezanedbatelnou součástí při jeho tvoření je příspěvek na státní politiku zaměstnanosti odváděný zaměstnavateli. Na aktivní politiku zaměstnanosti tedy - zjednodušeně řečeno - přispívá každý pracující občan. Je tedy pochopitelné, že tohoto občana zajímá, jak efektivně jsou jeho peníze vynaloženy, jak s nimi stát hospodaří. Mám za to, že tato problematika probudí zájem široké veřejnosti a může být pro mnohé velmi zajímavá. Také předpokládám, že po ukončení studia se mně brzy podaří zařadit mezi pracující veřejnost a rovněž budu přispívat určitou částkou ze své mzdy na státní politiku zaměstnanosti. Není od věci prověřit, zda peníze daňových poplatníků jsou skutečně využity efektivně a účelně, jak je na veřejnosti prezentováno.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce má jisté znaky podobné trhu statků a služeb, ale v určitém ohledu se od něj významným způsobem odlišuje. Práce nemá stejnou povahu jako ostatní zboží. Její specifičnost spočívá v tom, že je vykonávána lidmi, s nimiž je neoddělitelně spjata. Od ostatních výrobních faktorů se lidé liší tím, že mají svá práva, jsou nadáni myšlením a vůlí. Díky výše uvedeným specifikům je trh práce velmi často předmětem zásahů státu nebo východiskem pro politické střety.

Trh práce můžeme definovat jako místo, kde dochází ke střetu nabídky práce (tzn. kde se lidé ucházejí o práci nebo ji nabízejí) a poptávky po práci (tzn. kde domácnosti, firmy a vláda nabízejí zaměstnání). Jako nástroj sladění nabídky práce a poptávky po práci se používá cena práce – mzda. Konkrétní formou trhu práce jsou úřadovny práce, další formou všechny podoby inzerce poptávky po práci, tzn. nabídky práce ze strany těch, kteří práci hledají, a nabídky pracovních míst. [1], [4]

1.1 Práce jako jeden z výrobních faktorů

Vedle půdy a kapitálu je práce jedním ze základních výrobních faktorů. Tudíž i na práci je možno pohlížet jako na výrobní faktor, který je předmětem koupě a prodeje. Proti tomuto tvrzení můžeme mít jisté námitky, jelikož některým se zdá, že výraz „trh práce“ práci nedoceňuje. Práci přece nelze prodávat a kupovat jako jakýkoliv jiný výrobek. Je pravdou, že trh práce se liší od jiných trhů, protože lidi nelze kupovat a prodávat, ale mohou být nájímány jejich pracovní služby. Jelikož tyto služby jsou spojeny s lidskými bytostmi, podmínky, za kterých se práce nájímá, jsou stejně důležité jako jejich cena. Trh práce je místo, kde se potenciální zaměstnanec se zaměstnavatelem vzájemně nacházejí a dohadují se na mzdě, pracovní době apod.

Rozmístění lidí do různých odvětví, zaměstnání, regionů a firem za různé mzdy je výsledkem transakcí mezi zaměstnanci a zaměstnavateli na pracovním trhu. Toto rozmístění slouží jak k uspokojení osobních potřeb jednotlivců, tak potřebám společnosti. Práce, nejvýznamnější z národních zdrojů, je rozmístěována prostřednictvím trhu práce.

Trh práce tvoří tři základní faktory, tedy poptávka po práci, nabídka práce a cena práce – mzda. Trh práce na jedné straně ovlivňuje poptávka po pracovních silách, která vychází z celkové hospodářské a sociální politiky, a nabídka pracovních sil na straně druhé. Vedle výrobce (trh výrobních činitelů) je nutná existence odpovídající nabídky

pracovních sil (trh práce), která bude schopna potřeby a požadavky realizovat co do kvalifikační úrovně a profesní struktury, aby bylo možné pružně reagovat na měnící se potřeby a požadavky společnosti (trh zboží a služeb). [1], [4]

1.1.1 Nabídka práce

Nabídkou práce se myslí počet pracovníků, které má daná ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti na farmách, v továrnách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích. Nabídka práce je podmínkou jak životní úrovně jednotlivců, tak bohatství společnosti.

Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitek plynoucím z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu. Tu získal tím, že obětuje svůj volný čas a nabízí více práce. Tedy z toho vyplývá, že nabídka pracovních sil na trhu práce závisí na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času a na výši reálné mzdové sazby. Volba mezi užitek plynoucím spotřebiteli z výrobků a služeb a užitek z volného času se mění s výší mzdové sazby.

Graf nabídky práce a popis uveden v příloze P I.

Mezi hlavní determinanty nabídky práce tedy řadíme:

- reálné mzdy – jejich současná i očekávaná úroveň,
- majetkové poměry domácností,
- mimopracovní příjmy, včetně vládních transferů,
- demografický vývoj, tzn. počet, pohlavní a věkovou strukturu obyvatelstva,
- míru ekonomické aktivity obyvatelstva,
- úrokovou míru,
- pracovní zvyky, kulturu a společenskou tradici. [1], [4]

1.1.2 Poptávka po práci

Jedná se o „odvozenou poptávku“ závisející na poptávce spotřebitelů po produktech a službách, které se vyrábí pomocí práce, a která závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Záleží na tom, jaké má firma postavení na trhu, jakých technologických postupů využívá při výrobě a rovněž jaké má cíle.

Když firmy nakupují práci, zajímají je především náklady, které je nutno na ni vynaložit, a výnosy, které jim přinese. Firma, která se nachází v rovnováze a zároveň maximalizuje zisk, zaměstnává pracovníky až do bodu, kdy je příjem z mezního produktu práce roven mezním nákladům na práci. Mezní produkt práce můžeme definovat jako dodatečný výstup, který je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly, přičemž konstantní jsou všechny ostatní výstupy. Na základě zákona klesajících výnosů, tedy klesajícího mezního produktu, každá další jednotka vstupu práce přináší menší a menší množství výstupu, což znamená, že její mezní produkt klesá. Příjem z mezního produktu práce představuje dodatečný příjem, který firma získává zaměstnáním dodatečné jednotky práce, přičemž konstantní jsou všechny ostatní vstupy. Můžeme jej definovat jako mezní produkt práce vynásobený mezním příjmem získaným prodejem dodatečné jednotky výstupu. Má klesající tendenci. Mezní náklady definujeme jako částku, o kterou se zvýší celkové náklady dané firmy na získání další dodatečné jednotky práce. Představují cenu práce, tedy mzdovou sazbu.

Graf poptávky po práci a popis uveden v příloze P II.

Mezi hlavní determinanty poptávky po práci tedy řadíme:

- cenu práce charakterizovanou mzdovou sazbou,
- poptávku po produktech a službách a jejich cenu,
- produktivitu práce, která je závislá na:
 - kvalitě vstupů práce, která je dána gramotností, vzděláním, odbornou přípravou a dovednostmi ekonomicky aktivního obyvatelstva,
 - kvalitě a množství kooperujících výrobních faktorů,
 - úrovni a užití technických a technologických znalostí,
- ceny ostatních vstupů, tzn. kapitálu a půdy,
- očekávané budoucí tržby,
- volnou disponibilní pracovní sílu na trhu práce. [1], [4]

1.1.3 Rovnováha na trhu práce

Při určité výši mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdě, a při určitém množství práce vzniká na trhu práce rovnováha. [1], [4]

Graf rovnováhy na trhu práce a popis uveden v příloze P III.

1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost můžeme definovat jako takový stav ekonomiky, ve kterém osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat práci najít nemohou. Za nezaměstnaného je považována osoba, která není zaměstnána, ale aktivně hledá vhodné zaměstnání, byla z práce vysazena a čeká na výzvu k návratu do práce nebo čeká, že se bude příští měsíc hlásit do práce a je zaregistrována na příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště. [1]

1.2.1 Měření nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti lze měřit pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, kterou vypočítáme jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil (tj. celkové ekonomicky aktivní obyvatelstvo, neboli součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných):

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

kde umíra nezaměstnanosti,

Upočet nezaměstnaných,

Lcelkový počet pracovních sil ($L = E + U$, kde Ezaměstnaní). [1]

1.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Je nutné si uvědomit, že určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí tržního hospodářství a je označována jako přirozená míra nezaměstnanosti.

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, při které jsou síly působící směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace vyrovnané. Za přirozenou míru nezaměstnanosti můžeme rovněž považovat takovou míru

nezaměstnanosti, při které je počet zaměstnaných nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst.

Nezaměstnanost na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti označujeme jako nezaměstnanost dobrovolnou. Vyplývá z toho, že nezaměstnaní nemají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa, kterých je sice dostatek, ale nevyhovují nárokům uchazečů. Mezi hlavní formy dobrovolné nezaměstnanosti řadíme:

- frikční nezaměstnanost,
- strukturální nezaměstnanost,
- sezónní nezaměstnanost,
- preference volného času.

Ovšem je-li počet volných pracovních sil absolutně větší než počet volných pracovních míst, tedy celková poptávka po práci je nižší než celková nabídka práce, jedná se o nezaměstnanost nedobrovolnou. V tomto případě je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti. Hlavní formou nedobrovolné nezaměstnanosti je cyklická nezaměstnanost. [1]

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Tato nezaměstnanost je krátkodobá, poměrně stabilní a nalezneme ji v každém systému. [1]

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Je projevem segmentace trhu a je způsobena zejména změnami v požadované kvalifikaci u pracovníků z důvodu strukturálních a technických změn. Tento typ nezaměstnanosti je dlouhodobější a může trvat i několik let. [1]

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost vzniká v důsledku sezónní fluktuace poptávky po práci. Běžně se vyskytuje v zemědělství, stavebnictví, turistickém odvětví apod. [1]

Preference volného času

Preference volného času nastává u nezaměstnaných v důsledku nízké úrovně reálných mezd, případně nevyhovujících ostatních podmínek u nabízených pracovních míst. Z těchto důvodů dá nezaměstnaný přednost volnému času před zaměstnáním a nabízené pracovní místo nepřijme. [1]

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je na rozdíl od výše uvedených typů hlavní příčinou nezaměstnanosti nedobrovolné. O cyklické nezaměstnanosti hovoříme v případě, že celková poptávka po práci je nízká. Je způsobena stagnací a poklesem v hospodářském cyklu, tzn. snížením celkové úrovně výdajů a produkce v ekonomice.

Cyklická nezaměstnanost trvá zpravidla několik měsíců, dokud nedojde k opětovnému růstu národní produkce a zvýšení poptávky po práci. Tento typ nezaměstnanosti je nutno považovat za vážný ekonomický, sociální a politický problém. [1]

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost je v současné době řazena mezi největší ekonomické a sociální problémy společnosti, které se vzájemně prolínají. Stát vyvíjí soustavnou snahu najít řešení a realizovat opatření proti růstu nezaměstnanosti právě prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti, jejíž cílem je vytvářet optimální podmínky a předpoklady, aby bylo dosaženo plné produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Politiku zaměstnanosti definujeme jako činnosti, které směřují k:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivnímu využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Každý občan má právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, jazyk, pohlaví, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnost, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, etnický nebo sociální původ, zdravotní stav, majetek nebo věk. [1], [4]

Úkolem státní politiky zaměstnanosti je zajišťovat nebo se podílet na:

- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, jež se dočasně stali nezaměstnanými, aby nedošlo k jejich definitivnímu vyřazení z trhu práce,
- rozvoji infrastruktury trhu práce, která zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- přípravě adaptabilní pracovní síly, která je schopna se přizpůsobit potřebám trhu práce,
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil (odpovídající bytovou politiku, rozvoj dopravní sítě apod.). [1]

Politiku zaměstnanosti můžeme chápat také jako:

- systém relativně stabilních zásad, kterými se subjekty politiky zaměstnanosti (stát, orgány lokální správy, podnik aj.) řídí při rozhodování o míře využívání pracovních zdrojů v hospodářské činnosti, o jejich rozdělení do jednotlivých oblastí této hospodářské činnosti a o míře souladu mezi počtem a strukturou pracovních zdrojů a počtem a strukturou pracovních příležitostí.

- soubor opatření, kterými se subjekty politiky zaměstnanosti (stát, orgány lokální správy, podnik aj.) snaží ovlivňovat množství pracovních zdrojů, míru jejich využívání v hospodářské činnosti, jejich rozdělení do jednotlivých oblastí této hospodářské činnosti a míru souladu mezi počtem a strukturou pracovních zdrojů a počtem a strukturou pracovních příležitostí.

Oba výše uvedené případy jsou podmíněny existencí nějakého cíle, cílové představy, strategického záměru, v tomto případě žádoucí mírou a strukturou zaměstnanosti a obě tato pojetí politiky zaměstnanosti jsou vzájemně provázána. [2]

Postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti je upraven základními právními normami. Jedná se o zákon č. 435/2004 Sb. – Zákon o zaměstnanosti a zákon č. 436/2004 Sb. – Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona č. 435/2004 Sb., které nabyly účinnosti dnem 1. 10. 2004. [4]

2.1 Politika zaměstnanosti jako nástroj vyrovnávání nerovnováhy na trhu práce

Hlavní úlohou státní politiky zaměstnanosti je dosáhnout dynamickou rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivně využít zdroje pracovních sil a zabezpečit právo občanů na zaměstnání. Vláda do trhu práce nezasahuje přímo na mikroúrovni, ale snaží se o vytvoření podmínek pro jeho lepší fungování. Z tohoto důvodu může politika zaměstnanosti pouze podpořit či doladit vývoj na trhu práce, ale nelze jej zásadním způsobem modifikovat.

Při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti jsou v podstatě uplatňovány tři specifické nástroje, pomocí kterých vláda zabezpečuje zaměstnanost tak, aby nedošlo k převaze nabídky nad poptávkou na trhu práce:

- 1) Veřejné výdaje – výdaje vlády ze státního rozpočtu, které působí na zvyšování zaměstnanosti. Jedná se o
 - přímé vládní nákupy zboží a služeb od soukromého sektoru (např. nákupy zboží a služeb zabezpečující administrativní chod, státní zakázky investičního charakteru),
 - zaměstnávání lidí ve státní administrativě (např. úřady práce),
 - financování zbrojního průmyslu,

- výdaje na politiku zaměstnanosti, která je složena z
 - aktivní složky politiky zaměstnanosti,
 - pasivní složky politiky zaměstnanosti.

2) Regulační a legislativní opatření vlády

- regulační opatření – opatření vlády, která chrání vnitřní trh a domácí výrobce, tedy zachovávají zaměstnanost. Jedná se o
 - mzdovou regulaci, tzn. státem stanovená pravidla o beztretném, daní nezátženém růstu průměrných mezd,
 - dovozní kvóty, celní tarify,
 - příjmovou regulaci, tzn. regulaci cen a mezd.
- pracovněprávní legislativa – vymezuje a zachycuje práva a povinnosti všech subjektů na trhu práce. Mezi hlavní právní normy v oblasti zaměstnanosti patří
 - Zákon o zaměstnanosti – zákon č. 435/2004 Sb. v platném znění,
 - Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona č. 435/2004 Sb. – zákon č. 436/2004 Sb.,
 - Zákoník práce – zákon č. 65/1965 Sb. v platném znění,
 - Zákon o státní sociální podpoře – zákon č. 117/1995 Sb. v platném znění,
 - Zákon o důchodovém pojištění – zákon č. 155/1995 Sb. v platném znění,
 - Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku – zákon č. 1/1992 Sb. v platném znění,

- Zákon o kolektivním vyjednávání – zákon č. 2/1991 Sb. v platném znění,
- 3) Daňová politika vlády – jedná se o daně jako příjmy vlády, které plynou do státního rozpočtu a mají bezprostřední vliv na tvorbu nových pracovních příležitostí a na stimulaci k práci (např. daň z příjmů obyvatelstva). [1]

2.2 Instituce zabezpečující státní politiku zaměstnanosti

Systém služeb zaměstnanosti začal vznikat v roce 1990 po zásadních politických změnách, kdy byla obnovena činnost Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. MPSV ČR připravilo návrh Zákona o zřízení úřadů práce, na jehož základě bylo přijato Zákonné opatření předsednictva České národní rady ze dne 20. 7. 1990 č. 306 o zřízení úřadů práce.

Politiku zaměstnanosti tedy zabezpečuje stát prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) ČR a územních orgánů práce, tzn. úřadů práce. [1], [4]

2.2.1 Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí ČR – Správy služeb zaměstnanosti – v oblasti zaměstnanosti

Správa služeb zaměstnanosti byla ustavena dne 1. 8. 1990 jako součást MPSV ČR a byla pověřena vybudováním sítě úřadů práce a jejich řízením. Mezi základní úkoly Správy služeb zaměstnanosti patří:

- řízení úřadů práce jak po stránce metodické, tak po stránce finanční a technické,
- vykonávání kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti,
- udělování a odnímání povolení fyzickým nebo právnickým osobám k výkonu zprostředkování zaměstnání za úhradu,
- příprava programů opatření při dalším uplatnění zaměstnanců v případech strukturálních, organizačních a racionalizačních opatření ve spolupráci s příslušnými ústředními orgány státní správy,
- zabezpečení projekčního řešení a programově technického vybavení informačního systému zaměstnanosti,

- soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce - na základě zjištěných výsledků příjem opatření k ovlivnění nabídky a poptávky po práci a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil a k usměrňování pracovních sil jak ze zahraničí, tak do zahraničí, zpracování prognózy vývoje zaměstnanosti,
- spravování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a rozhodování o jejich využití,
- zpracování koncepce státní politiky zaměstnanosti zahrnující rovněž řešení stěžejních otázek trhu práce – např. zaměstnávání problémových skupin občanů, zpracování stanovisek k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti,
- podněcování a hmotná podpora zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací, zpracování rekvalifikačních programů, příp. zřizování rekvalifikačních středisek. [1], [4], [11]

2.2.2 Působnost úřadů práce

Úřady práce v České republice působí jako územní orgány státní správy na úseku zaměstnanosti, které zabezpečují jak aktivní, tak i pasivní politiku zaměstnanosti. Jednotlivé úřady práce mají vlastní právní subjektivitu, která nepodléhá zápisu do obchodního rejstříku. Jejich nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR – Správa služeb zaměstnanosti. [4]

Co se týče rozmístění a struktury úřadů práce, tak na území ČR působí celkem 77 úřadů práce, jejichž sídla a územní obvody jsou totožná s jednotlivými okresy; na území hlavního města Prahy Úřadem práce hl. města Prahy. Datum založení úřadu práce se vždy shoduje s datem jmenování prvního ředitele tohoto úřadu, který byl v době svého jmenování prvním a jediným pracovníkem svěřeného úřadu práce. Jako první byl založen Úřad práce v Kladně, který vznikl 10. 8. 1990. [4], [11]

Pro lepší dostupnost služeb občanům bylo zřízeno úřady práce 56 poboček a 116 stálých detašovaných pracovišť. Při výskytu naléhavých případů jsou zřizována přechodná detašovaná pracoviště. Tato jsou většinou umístěna v prostorách zaměstnavatele, který propouští větší počet zaměstnanců. [4]

V souvislosti se vznikem krajů a ustanovením krajských orgánů územní samosprávy byly ministrem práce a sociálních věcí pověřeny Úřady práce v Mostě, Příbrami, Plzni, Karlových Varech, Zlíně, Liberci, Hradci Králové, Českých Budějovicích, Pardubicích, Jihlavě, Olomouci, Ostravě a Úřad práce Brno – Venkov a Úřad práce hl. města Prahy výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje. Aby byly objektivně posuzovány potřeby, nároky a úkoly v oblasti zaměstnanosti v rámci kraje, jsou v každém kraji u pověřených úřadů práce, kromě Úřadu práce hl. města Prahy, zřízeny Rady ředitelů. [4]

Funkce úřadů práce

Působnost úřadu práce je vymezena ustanovením § 7 a 8 zákona č. 435/2004 Sb. – Zákon o zaměstnanosti a zahrnuje následující činnosti, které má úřad práce v popisu:

- vést evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazečů o zaměstnání, vydaných pracovních povolení cizincům a osobám bez státní příslušnosti a podle potřeby i evidenci zájemců o zaměstnání,
- informovat občany o možnostech získání zaměstnání, rekvalifikace a odborné přípravy, a zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil,
- organizovat, zabezpečovat a usměrňovat rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a podle potřeby k tomu účelu zpracovávat programy opatření,
- zprostředkovávat uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání vhodné zaměstnání,
- sledovat a hodnotit stav na trhu práce a zpracovávat koncepci vývoje zaměstnanosti a učinit opatření k ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce – za tímto účelem může od zaměstnavatelů vyžadovat informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,
- spolupracovat s institucemi, které ovlivňují trh práce – se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců při strukturálních změnách, organizačních a racionalizačních opatřeních (v závazných případech spolupracovat se zaměstnavateli a příslušnými státními orgány při stanovení programu opatření pro umísťování uvolňovaných

zaměstnanců), s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy,

- vydávat a odnímat povolení k zaměstnávání cizinců a osobám bez státní příslušnosti, vydávat povolení zaměstnavatelům přijímat na volná pracovní místa občany ze zahraničí,
- poskytovat občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací,
- efektivně hospodařit s finančními prostředky, které jsou určeny na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a chod úřadů práce,
- rozhodovat o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, stanovit nároky a částku hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, zajistit výplaty hmotného zabezpečení, rozhodovat o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení,
- kontrolovat dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti, zákoníku práce, mzdových předpisů, ukládat pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizovat stížnosti občanů,
- podporovat zaměstnavatele a podnikatele při zřizování nových pracovních míst, míst pro získání odborné praxe pro absolventy škol a pro získání kvalifikace mladistvých uchazečů o zaměstnání, vytvářet veřejně prospěšné práce a podporovat zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť pro občany se zdravotním postižením. [1], [4], [11], [46]

2.3 Specifikace aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti rozumíme souhrn opatření, která směřují k zajištění maximální možné zaměstnanosti.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je:

- poskytovat příležitost sebezaměstnávání,
- vytvářet podmínky pro územní mobilitu pracovních sil,
- zabezpečovat informační a zprostředkovatelské služby,
- podporovat sociálně ekonomický rozvoj v regionech,

- nabízet možnost veřejně prospěšných prací,
- podporovat sociální průchodnost ekonomické reformy,
- poskytovat finanční podporu a poradenskou činnost podnikatelům, kteří začínají a podporovat malé a střední podnikání,
- snižovat finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti,
- pomáhat rizikovým skupinám obyvatelstva a snažit se odstraňovat bariéry,
- zabezpečovat kvalifikační a rekvalifikační programy. [1]

Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, která je financována z prostředků státního rozpočtu, je velmi náročné jak na finanční prostředky, tak i na organizační a institucionální podmínky. Cílem této politiky není pouze snížení nezaměstnanosti, ale i změna její struktury. Je více rizikových skupin nezaměstnaných uchazečů, kterým je ze strany úřadu práce nutno věnovat zvýšenou pozornost. Jedná se především o:

- dlouhodobě nezaměstnané,
- ženy s malými dětmi,
- nekvalifikované uchazeče,
- osoby starší 50 let,
- osoby se zdravotním omezením,
- absolventy škol a mladistvé uchazeče s nedostatkem odborné praxe. [1]

Základní podmínkou finančního příspěvku v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je přijetí uchazeče, který je veden v evidenci úřadu práce. Prostředky jsou poskytovány dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti a podmínek ustanovených na úřadu práce a schválených poradním sborem. Podmínky jsou zpracovány podle situace na trhu práce a výše finančních prostředků je omezena množstvím finančních prostředků přidělených ze státního rozpočtu. [30]

Mezi nástroje, pomocí kterých je realizována aktivní politika zaměstnanosti, patří zejména:

- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- investiční pobídky,

- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- rekvalifikace,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- veřejně prospěšné práce,
- příspěvek na zapracování. [11], [30]

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou také:

- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny,
- poradenství, která jsou prováděna nebo zabezpečována úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti. [11]

Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště jsou podrobně rozebrány níže v kapitole 4 Politika zaměstnanosti v okrese Uh. Hradiště.

2.3.1 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Podmínky tohoto příspěvku jsou upraveny v § 117 Zákona o zaměstnanosti. Úřad práce může poskytnout příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu není schopen pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program rozumíme takovou změnu výroby nebo poskytování služeb, při které dojde k zásadním technologickým změnám, nebo změnu předmětu podnikání zapsanou v obchodním rejstříku nebo živnostenském oprávnění. Za důvod technologické změny je považováno i zásadní poškození a zničení technického vybavení v důsledku živelné události.

Dobou přechodu na nový podnikatelský program se označuje období mezi ukončením nebo omezením stávající provozní činnosti a jejím opětovným zahájením. Nejedná se o omezení provozní činnosti způsobené finančními potížemi zaměstnavatele nebo nasycením trhu, kdy v přechodném období dojde k omezení nebo zastavení výroby nebo poskytování služeb.

Příspěvek je možno poskytovat na částečnou úhradu mzdy, na kterou mají zaměstnanci nárok podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat nejvýše po dobu 6 měsíců, měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy. Příspěvek je poskytován na počet zaměstnanců, které zaměstnavatel vykazuje ve fyzických stavech. [11], [30], [41]

2.3.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou upraveny právní normou v § 111 Zákona o zaměstnanosti. Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investiční pobídky poskytuje přímo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. [11], [30]

2.3.3 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců je upraven v § 115 Zákona o zaměstnanosti. Tento příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky doprava prokazatelně není provozována vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek lze poskytnout i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky vzhledem ke svému zdravotnímu stavu.

Příspěvek je poskytován maximálně ve výši 50 % prokázaných nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. Ve výši 100 % nákladů se příspěvek poskytuje u zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením. Není rozhodující, zda zaměstnavatel zabezpečí dopravu sám nebo sjednává soukromého dopravce. [11], [30], [40]

2.3.4 Rekvalifikace

Rekvalifikací rozumíme získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Podmínky, které stanovují zabezpečování rekvalifikace, stanovuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a vyhláška č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

Rekvalifikace je prováděna na základě písemné dohody mezi uchazečem či zájemcem a úřadem práce a dohody mezi úřadem práce a vzdělávacím zařízením, které musí splňovat podmínky dané právními předpisy o zaměstnanosti. Uchazeč či zájemce o zaměstnání se v písemné dohodě zavazuje uhradit úřadu práce 100 % nákladů vynaložených na jeho rekvalifikaci v případě, že tuto bez udání vážných důvodů nedokončí nebo po jejím absolvování odmítne nástup do vhodného zaměstnání, které mu úřad práce nabídne. Úřad práce hradí vzdělávacímu zařízení náklady spojené s rekvalifikací uchazečů či zájemců o zaměstnání (kursové, případně další náklady jako ochranné pracovní prostředky apod.).

Rekvalifikace zaměstnanců, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání, je možná na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce za předpokladu, že budou splněny podmínky dané platnými předpisy o zaměstnanosti.

Při zařazování do rekvalifikace se kromě dosavadní kvalifikace občan bere ohled na:

- vážné důvody, proč občan nemůže vykonávat svoji dosavadní profesi (např. zdravotní důvody),
- zdravotní způsobilost pro výkon práce, pro kterou se má občan rekvalifikovat,
- situaci na trhu práce (jsou-li volná místa ve zvolené profesi),
- osobní předpoklady a schopnosti,
- to, jestli občan splňuje požadavky vzdělávacího zařízení (kvalifikační, popřípadě zdravotní).

Informace o rekvalifikačních kurzech úřad práce poskytuje všem zájemcům. K lepší informovanosti veřejnosti slouží celostátní a současně mezinárodní internetová databáze dalšího profesního vzdělávání DAT (Databáze Advanced Training), která se postupně naplňuje a je přístupná na internetu. [11], [30]

2.3.5 Společensky účelná pracovní místa

Podmínky vytváření společensky účelných pracovních míst jsou upraveny v § 113 Zákona o zaměstnanosti. Jde o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jedná se zejména o kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým je ze strany úřadu práce věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (dle § 33 Zákona o zaměstnanosti).

Možnosti zřízení společensky účelných pracovních míst s příspěvkem úřadu práce (na zřízení jednoho pracovního místa se poskytuje pouze jeden druh příspěvku):

- vyhrazená pracovní místa – příspěvek na mzdu,
- jednorázový příspěvek na zřízení nového pracovního místa u zaměstnavatele,
- příspěvek na zřízení nového pracovního místa pro začínající OSVČ. [11], [30], [45]

Před nabytím účinnosti zákona č. 435/2004 Sb. k 1. říjnu 2004 tvořily samostatnou kategorii aktivní politiky zaměstnanosti absolventské praxe. Tato kategorie je na základě tohoto zákona součástí společensky účelných pracovních míst a je definována jako společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče do 25 let a absolventy vysokých škol.

Vyhrazená pracovní místa – příspěvek na mzdu

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo, které je zaměstnavatelem vyhrazeno pro konkrétního uchazeče o zaměstnání, je poskytován formou částečné nebo plné úhrady vyplacených, tj. vynaložených mzdových nákladů na umístěného uchazeče o zaměstnání včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance. Příspěvek není nárokový.

Příspěvek se vztahuje na osobu, která je vedena v evidenci úřadu práce a délka evidence by měla být alespoň 6 měsíců – poté je osoba považována za obtížně umísitelnou. Je proplácen každý měsíc zpětně na účet zaměstnavatele na základě měsíčního hlášení o odpracovaném čase s příloženým dokladem o vyplacené mzdě. [30]

Jednorázový příspěvek na zřízení nového pracovního místa u zaměstnavatele

Jednorázový příspěvek na zřízení nového společensky účelného pracovního místa u zaměstnavatele je určen na vybavení pracoviště nebo na zakoupení pracovních pomůcek nebo vybavení pracoviště, které jsou pro budoucího zaměstnance nutné k výkonu jeho práce (např. nářadí, kancelářské potřeby, nábytek, PC a software apod.). Příspěvek není nárokový.

Příspěvek se vztahuje na osobu, která je vedena v evidenci úřadu práce a délka evidence by měla být alespoň 6 měsíců – poté je osoba považována za obtížně umístitelnou. Je poukázán jednorázově na účet zaměstnavatele po podepsání dohody s úřadem práce. [30]

Příspěvek na zřízení nového pracovního místa pro začínající OSVČ

Příspěvek na zřízení nového pracovního místa pro začínající OSVČ je určen na zakoupení pracovních pomůcek nebo na vybavení pracoviště, které je pro budoucího podnikatele nutné k výkonu jeho práce (např. nářadí, kancelářské potřeby, nábytek, PC a software apod.). Nejedná se o příspěvek nárokový.

Příspěvek se vztahuje na osobu, která je vedena v evidenci úřadu práce a délka evidence by měla být alespoň 6 měsíců – poté je osoba považována za obtížně umístitelnou. Je poukázán jednorázově na účet začínajícího podnikatele, jakmile je podepsána dohoda s úřadem práce.

Pokud uchazeč ukončí podnikatelskou činnost během 24 měsíců trvání příspěvku, je povinen vrátit jeho poměrnou část. [30]

2.3.6 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je upraven právní normou v § 114 Zákona o zaměstnanosti. Tento příspěvek může být úřadem práce poskytnut na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek pro osoby samostatně výdělečně činné dle § 113 odst. 1 Zákona o zaměstnanosti. Slouží jako výpomoc při pokrytí nezbytných životních nákladů v prvních třech měsících po zahájení podnikatelské činnosti.

Příspěvek je poskytován nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši, která se rovná polovině částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni uzavření dohody.

V případě, že tato osoba ukončí svou činnost do 3 měsíců od uzavření dohody, je povinen poměrnou část překlenovacího příspěvku vrátit. Pokud osoba samostatně výdělečně činná ukončí svou činnost později, povinnost vrácení překlenovacího příspěvku zaniká. [11], [30], [44]

2.3.7 Chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se zdravotním postižením

Podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravuje část III. Zákona o zaměstnanosti.

Osobami se zdravotním postižením rozumíme fyzické osoby, které jsou uznány orgánem sociálního zabezpečení jako plně invalidní (osoby s těžším zdravotním postižením) nebo ČID nebo jsou rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými (fyzické osoby, které mají takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které mají zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jejich možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu). [11], [30], [42]

Chráněné pracovní místo

Podmínky vytváření a provozu chráněných pracovních míst jsou upraveny v § 75 Zákona o zaměstnanosti.

Chráněným pracovním místem rozumíme pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Může jít i o chráněné pracovní místo v domácnostech osob se zdravotním postižením. Toto místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa nebo příspěvek na provoz chráněného pracovního místa. [11], [30]

Príspevek na vytvoření chráněného pracovního místa

Príspevek na vytvoření chráněného pracovního místa může úřad práce poskytnout zaměstnavateli nebo může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat OSVČ.

Chráněné pracovní místo je možné obsadit osobou se zdravotním postižením i na zkrácený pracovní úvazek a musí být zaměstnavatelem provozováno minimálně 24 měsíců. Provozováním chráněného pracovního místa rozumíme udržet pracovní místo obsazené, dočasná neobsazenost do této doby není započítána. V rámci jedné dohody je možné vytvoření většího počtu míst.

Príspevek na vytvoření chráněného pracovního místa lze poskytnout zejména na stroje, zařízení, vybavení a přizpůsobení provozovny. [11], [30], [36]

Príspevek na provoz chráněného pracovního místa

Poskytování příspěvku na provoz chráněného pracovního místa lze pouze na základě dohody o vytvoření chráněného pracovního místa.

Za provozní náklady chráněného pracovního místa jsou považovány nájemné služby s ním spojené, náklady spojené s povinnými revizemi a náklady na pojištění objektů, ve kterém se chráněné pracovní místo provozuje, pokud tento objekt vlastní zaměstnavatel. Rovněž také náklady na palivo a energii, vodné, stočné a likvidaci odpadu, náklady na dopravu zaměstnanců a další náklady dle vyhlášky 518/2004. [11], [30], [35]

Chráněná pracovní dílna

Chráněnou pracovní dílnou rozumíme pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném ročním přepočteném stavu nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. Tato dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Provozováním chráněného pracovního místa rozumíme udržet pracovní místo obsazené, dočasná neobsazenost do této doby není započítána.

Chráněná pracovní dílna musí být přizpůsobena při zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb, např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení apod. [11], [30]

Príspevek na vytvoření chráněné pracovní dílny

Príspevek na vytvoření chráněné pracovní dílny lze poskytnout zejména na stroje, zařízení, vybavení a přizpůsobení provozovny. Při poskytování příspěvku na zřízení chráněné pracovní dílny je přílohou dohody seznam uznaných nákladových položek. [11], [30], [34]

Príspevek na provoz chráněné pracovní dílny

Príspevek na provoz chráněné pracovní dílny lze poskytnout pouze na základě dohody o vytvoření chráněného pracovního místa.

Za provozní náklady chráněné pracovní dílny jsou považovány nájemné služby s ním spojené, náklady spojené s povinnými revizemi a náklady na pojištění objektů, ve kterém se chráněná pracovní dílna provozuje, pokud tento objekt vlastní zaměstnavatel. Rovněž také náklady na palivo a energii, vodné, stočné a likvidaci odpadu, náklady na dopravu zaměstnanců a další náklady dle vyhlášky 518/2004. [11], [30], [33]

2.3.8 Veřejně prospěšné práce

Podmínky veřejně prospěšných prací upravuje § 112 Zákona o zaměstnanosti. Jde o časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, jež jsou zaměstnavatelem vytvářeny nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti se vytvářejí na základě dohody s úřadem práce, který na ně zaměstnavateli může poskytnout příspěvek. Příspěvek není nárokový.

Příspěvek se vztahuje na osoby, které jsou v evidenci úřadu práce – nekvalifikované, zejména dlouhodobě nezaměstnané, společensky nepřizpůsobené. Je proplácen každý měsíc zpětně na účet zaměstnavatele na základě měsíčního hlášení o odpracovaném čase s příloženou výplatní páskou. Úřad práce může příspěvek poskytovat zaměstnavateli až do plné výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. [11], [30], [47]

2.3.9 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je upraven § 116 Zákona o zaměstnanosti a úřad práce jej může poskytnout zaměstnavateli, který do pracovního poměru přijímá uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (§ 33 Zákona o zaměstnanosti).

Příspěvek je možno poskytnout nejdéle na dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek může činit maximálně polovinu minimální mzdy. [11], [30], [43]

2.4 Specifikace pasivní politiky zaměstnanosti

Významnou oblastí, která je v rámci státní politiky zaměstnanosti realizována, je pasivní politika zaměstnanosti. Jejím obsahem je v zásadě:

- podílet se na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany dočasně nezaměstnané vyplácením podpor v nezaměstnanosti,
- poskytnout možnost dřívějšího odchodu do důchodu.

Opatření pasivní politiky zaměstnanosti by nikdy neměla dosáhnout takové úrovně, aby přestala nezaměstnané motivovat a nutit k hledání nového zaměstnání nebo dokonce působila jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti. [1]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 CHARAKTERISTIKA OKRESU UHERSKÉ HRADIŠTĚ

3.1 Geografie, obyvatelstvo a průmysl v okrese Uherské Hradiště

Okres Uherské Hradiště se nachází ve Zlínském kraji na jihovýchodní Moravě, na hranicích se Slovenskem a sousedí s krajem Kroměřížským a Hodonínským. Okres Uherské Hradiště je součástí Zlínského kraje, který má rozlohu 3 963 km² a 591 866 obyvatel (k 1. 1. 2004). Tento okres se na rozloze Zlínského kraje podílí 25 %, tedy 992 km², a na počtu obyvatel 24,3 %. Z výše uvedené výměry tvoří zemědělská půda 61 %, lesy 29,7 %, vodní plochy 1,3 %, ostatní plochy 6,1 % a zastavěná území 1,9 %. Průměrná nadmořská výška je 318 m. n. m., klimaticky patří většina území do teplé oblasti, pro kterou je charakteristické teplé jaro a podzim, suché léto a krátká suchá zima. Co se týká průměrné roční teploty regionu, ta se pohybuje okolo 8 stupňů Celsia. Průměrný roční úhrn srážek činí 615 mm.

Na základě počtu obyvatel Uherskohradištsko zaujímá ve srovnání s ostatními okresy v ČR 18. místo. Podle posledního sčítání k 1. 3. 2001 zde žije 145 140 obyvatel (z toho 70 865 mužů a 74 275 žen), kteří žijí v 78 obcích, z toho 7 je měst. V těchto městech žije 48,3 % obyvatel - Uherské Hradiště, Uherský Brod, Staré město, Kunovice, Bojkovice, Uherský Ostroh a Hluk. K 1. 1. 2004 činil stav obyvatelstva 144 010 osob, z toho 70 330 mužů a 73 680 žen. Průměrný věk obyvatel je 39,3 let (rok 2004), od roku 1991 se zvýšil o 3,2 roku. Kvůli koncentraci osídlení, historickým tradicím a výrobě se okres člení na dvě části, a to Uherskohradištsko a Uherskobrodsko. Okres Uherské Hradiště můžeme také rozčlenit na 4 mikroregiony – Chříby, Uherskohradištsko, Uherskobrodsko a Bílé Karpaty.

Počet ekonomicky aktivních obyvatel v roce 2001 čítal 63 951 osob. Před deseti lety tento počet činil 75 546 osob. Během deseti let tedy došlo k poklesu o 11 595 ekonomicky aktivních osob, což je pokles o 15,3 % při stejném počtu obyvatel. V drobném podnikání (jedná se o malé podniky do 25 osob a osoby samostatně výdělečně činné) bylo zaměstnáno 43,4 % osob z celkového počtu ekonomicky aktivních osob. Ve velkých organizacích tento počet činil 33 710 osob. [8]

Okres Uherské Hradiště můžeme charakterizovat jako průmyslově zemědělský. V průmyslu převažuje strojírenství, významné místo zaujímá rovněž průmysl potravinářský, textilní, dřevozpracující, obuvnický, ale také stavební průmysl a stavebnictví. Podnikatelská sféra je z hlediska počtu subjektů průměrná, ale vyniká

poměrné zastoupení některých oborů (výroba strojů, zařízení, přístrojů a elektrotechniky). [8]

3.2 Ekonomické předpoklady okresu Uherské Hradiště

Koncentrace pracovních příležitostí je v okrese Uherské Hradiště soustředěna do pěti sídelních center – trojměstí Uherské Hradiště + Staré Město + Kunovice, Uherský Brod, Uherský Ostroh, Hluk a Bojkovice.

V průmyslu je rozhodující strojírenství, které je reprezentováno největšími podniky okresu. Mezi relativně stabilní podniky tohoto odvětví patří Česká zbrojovka, a. s., Uherský Brod, Slovácké strojírny, a. s., Uherský Brod, Autopal, s. r. o., Hluk a Zeveta Bojkovice, a. s. (holding). Mezi perspektivní podniky regionu patří rovněž Evektor s. r. o. a Evektor Aerotechnik. Ve společnosti Let, a. s., Kunovice, který v roce 2001 získal nový vlastník a přejmenoval jej na Letecké závody, a. s., Kunovice, došlo během roku 2003 k poklesu stavu zaměstnanců na polovinu a na firmu byl vyhlášen konkurs.

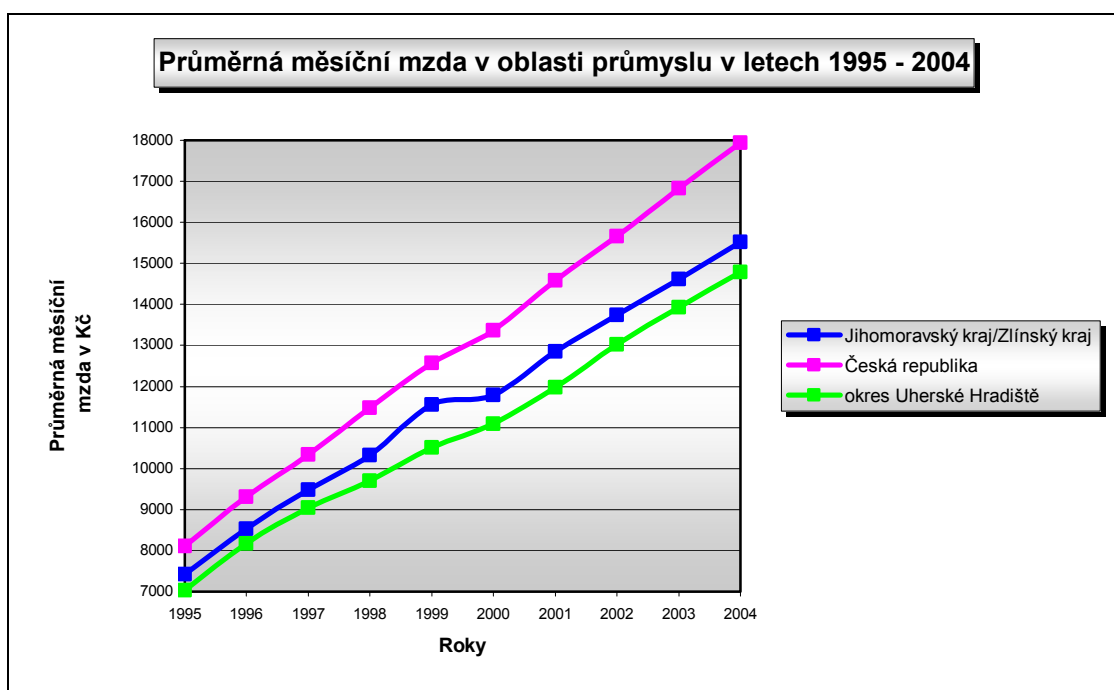
K dynamickému rozvoji došlo v oblasti elektronického a elektrotechnického průmyslu. Ten je zastoupen společnostmi AVX Czech Republic, s. r. o., Lanškroun, závod Uherské Hradiště, Forschner s. r. o. Uherské Hradiště, Eurotec, s. r. o. Uherský Ostroh a MESIT přístroje s. r. o. a DICOM s. r. o., dceřinné společnosti MESIT holding, a. s. Uherské Hradiště.

Důležité postavení má rovněž průmysl potravinářský (Hamé a. s. Babice, ALIMA, značková potravina, a. s., pekárny), dřevozpracující, textilní (Oděvní podnik, Slezan), obuvnický (Baťa a další), stavebnictví (SKANSKA DSUH a. s., Ingstav, atd.) a sklářský (Moravské sklárny Květná s. r. o. – dříve Crystalex, závod Květná). V roce 2001 hrozilo uzavření závodu Crystalex v Květné se 450 zaměstnanci a v roce 2002 došlo k propuštění zaměstnanců. Koncem roku 2002 se podařilo závod převzít novými vlastníky, závod byl přejmenován na Moravské sklárny Květná s. r. o. a výroba byla opět zahájena, ovšem s 250 zaměstnanci.

Rozsah drobného podnikání od roku 1999 vykazuje mírný pokles. V roce 2004 bylo v drobném podnikání celkem zaměstnáno 25 440 osob (zahrnuje zaměstnance malých podniků do 25 osob a OSVČ). Počet zaměstnanců ve velkých organizacích v roce 2004 činil 33 747 osob. Celkový počet zaměstnaných včetně OSVČ a velkých organizací byl vykázán k 31. 12. 2004 v počtu 60 187 osob. [8]

Ekonomickým ukazatelem, který rovněž nastiňuje situaci v regionu, je i výše průměrné měsíční mzdy v oblasti průmyslu. Na níže uvedeném grafu je znázorněn vývoj průměrné měsíční mzdy v oblasti průmyslu v okrese Uherské Hradiště v letech 1995 – 2004. Pro lepší orientaci je uvedeno srovnání se situací v ČR a v Jihomoravském, následně Zlínském kraji.

Z grafu (Graf 1) je patrné, že průměrná měsíční mzda v oblasti průmyslu v okrese Uherské Hradiště zřetelně zaostává za ostatními porovnávanými údaji. [8]



Graf 1. Průměrná měsíční mzda v oblasti průmyslu v letech 1995 – 2004. [8], [vlastní zpracování]

4 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE UH. HRADIŠTĚ

4.1 Výsledky politiky zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 1995 – 2004

Na základě všeobecných poznatků, ekonomických výpočtů a dlouhodobých zkušeností lze konstatovat, že kromě sociálně – psychologických efektů má aktivní politika zaměstnanosti kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vložené do této oblasti snižují výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti a na sociální dávky. Konkrétně nástupem uchazeče o zaměstnání do nové práce se vrací část prostředků vynaložených na aktivní politiku zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč rovněž přináší úspory ve výdajích státu za zdravotní pojištění a sociální dávky. Nová práce značí i vyšší koupěschopnost těchto lidí, což má další vliv na státní rozpočet. [38]

Z výše uvedeného vyplývá, že vhodně zvolená taktika aktivní politiky zaměstnanosti může být účinným prostředkem pro snižování nezaměstnanosti.

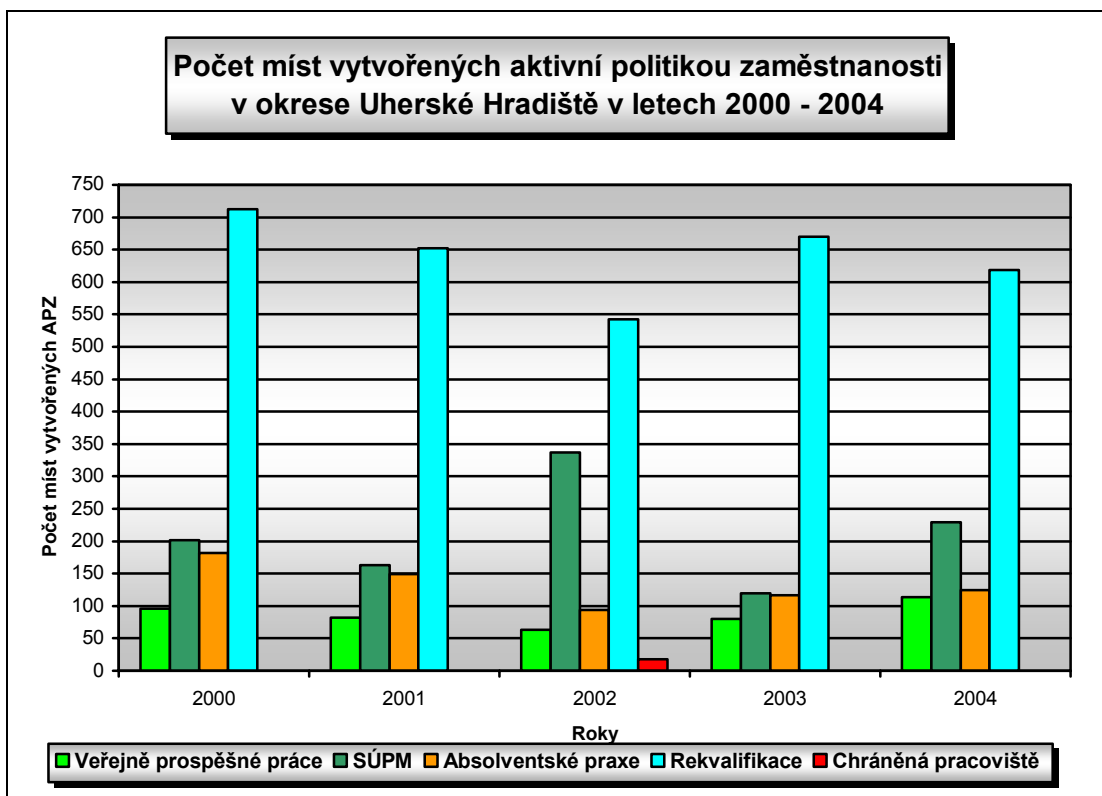
Všeobecně platí, že účinnost a efektivnost aktivní politiky zaměstnanosti je z velké části odvislá od výše přidělených finančních prostředků a následně závisí na tom, jaké formy aktivní politiky úřady práce zvolí s ohledem na potřeby a situaci v regionu.



Graf 2. Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [32], [vlastní zpracování]

Z grafu (Graf 2) je na první pohled znatelný markantní rozdíl ve výdajích na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti vynaložených v roce 2000 – 2004 ve sledovaném regionu, což podle mého soudu není žádoucí. Jak bylo již řečeno, prostředky vynaložené na aktivní politiku se v určité míře vracejí zpět do státního rozpočtu na rozdíl od prostředků vynaložených na pasivní politiku. Zvýšení výdajů na aktivní politiku v roce 2003 bylo způsobeno samostatným Projektem Sklářny Květná, který představoval částku téměř 3 000 tis. Kč v roce 2002 a 8 200 tis. Kč v roce 2003. Tento projekt byl vypracován v roce 2002 pro řešení extrémně vysoké nezaměstnanosti v mikroregionu Bílé Karpaty po zrušení 450 pracovních míst v závodě Crystalex ve Strání.

Pro názornost a přehlednost účinnosti vynakládaných financí na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti si zkusme vybrat ty nejdůležitější a ukázat počet nově vytvořených pracovních míst vzniklých na základě investice do aktivní politiky zaměstnanosti (Graf 3).

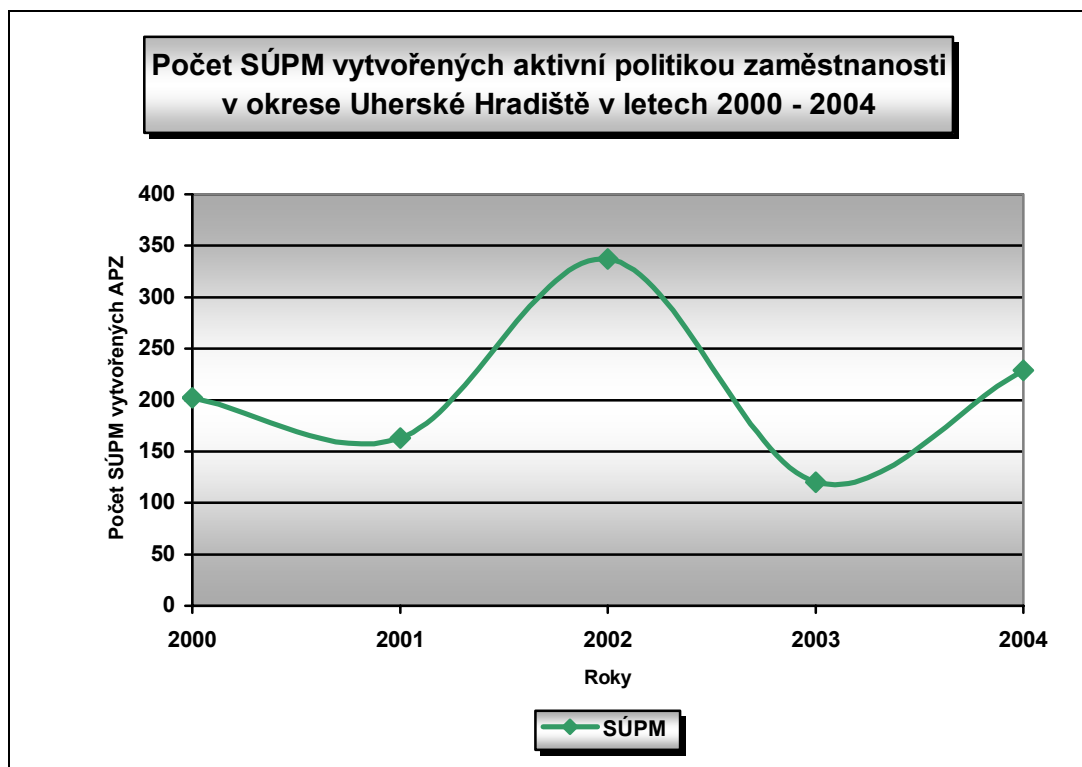


Graf 3. Počet míst vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]

4.1.1 Společensky účelná pracovní místa

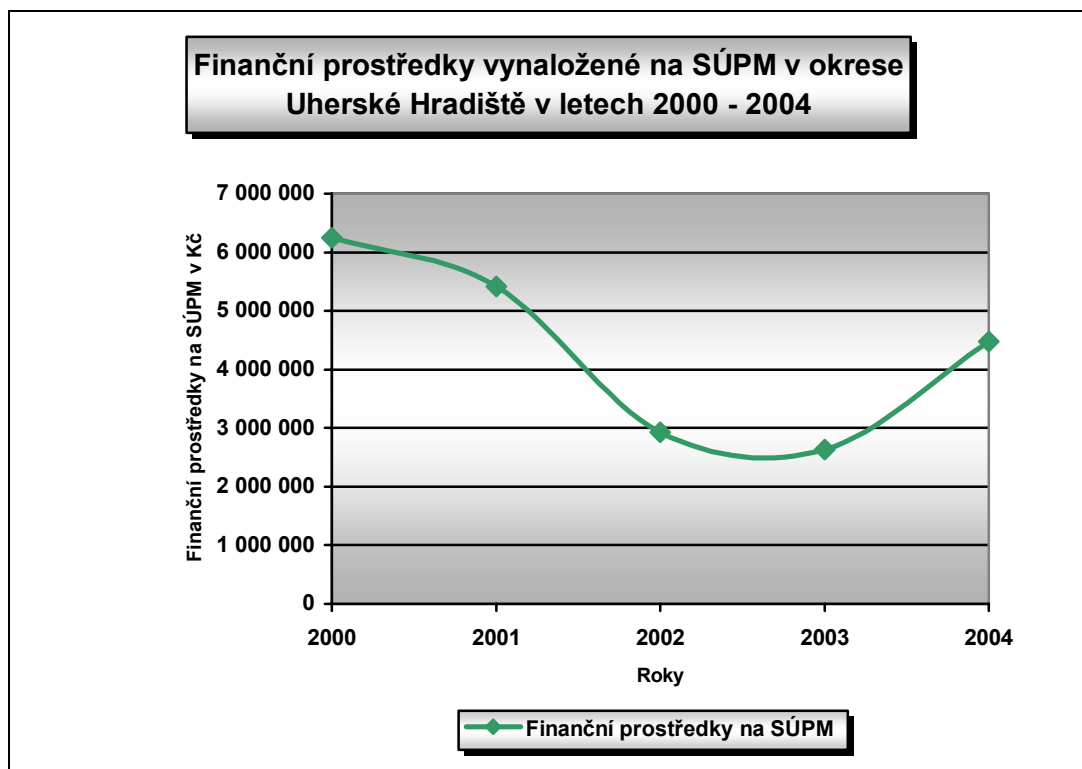
Úřad práce v Uherském Hradišti ve sledovaném období kladl a stále klade důraz na vytvoření společensky účelných pracovních míst pro zvláště obtížně umísitelné uchazeče z mikroregionů s vyšší mírou nezaměstnanosti. Jedná se o mikroregiony Bílé Karpaty a Uherskobrodsko. Každý případ je posuzován individuálně z hlediska efektivnosti vyplaceného finančního příspěvku.

Vytváření těchto pracovních míst je účelné, a to z toho důvodu, že dohody jsou uzavírány pouze pro uchazeče, které není možno jiným způsobem umístit. Jde především o osoby se zdravotním postižením, matky s malými dětmi, uchazeče s velmi úzkou specializací a po účinnosti nového zákona o zaměstnanosti také o absolventy. [48]



Graf 4. Počet společensky účelných pracovních míst vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]

Výše uvedený graf (Graf 4) nám naznačuje vývoj počtu nově vytvořených společensky účelných pracovních míst ve sledovaném regionu v letech 2000 – 2004. V roce 2000 oproti předchozím letem vzrostl zájem zaměstnavatelů o vytváření pracovních míst s finančním příspěvkem úřadu práce, což se projevilo na počtu vytvořených pracovních míst. Vývoj v letech 2001 a 2003 se pohyboval zhruba na stejné úrovni jako v roce 2000. Bylo sice vytvořeno méně míst než v roce 2000, ale tento stav byl způsoben vyčerpáním finančních prostředků, neboť došlo ke zvýšení měsíční částky dotace na mzdu. V roce 2002 byl zájem zaměstnavatelů o příspěvek zhruba o jednu čtvrtinu nižší než v roce 2001. Přesto bylo vytvořeno více nových pracovních míst, což bylo způsobeno vytvořením 220 míst v Moravských sklárnách Květná na základě samostatného projektu. V roce 2004 Úřad práce v Uherském Hradišti zaznamenal zvýšený zájem o vytvoření společensky účelných pracovních míst než v letech předcházejících. Výrazné zvýšení počtu míst oproti letem předchozím je však částečně důsledkem změny zákona o zaměstnanosti, kdy do této kategorie jsou zahrnuta i místa vyhrazená pro absolventy, která do této doby tvořila samostatnou kategorii.



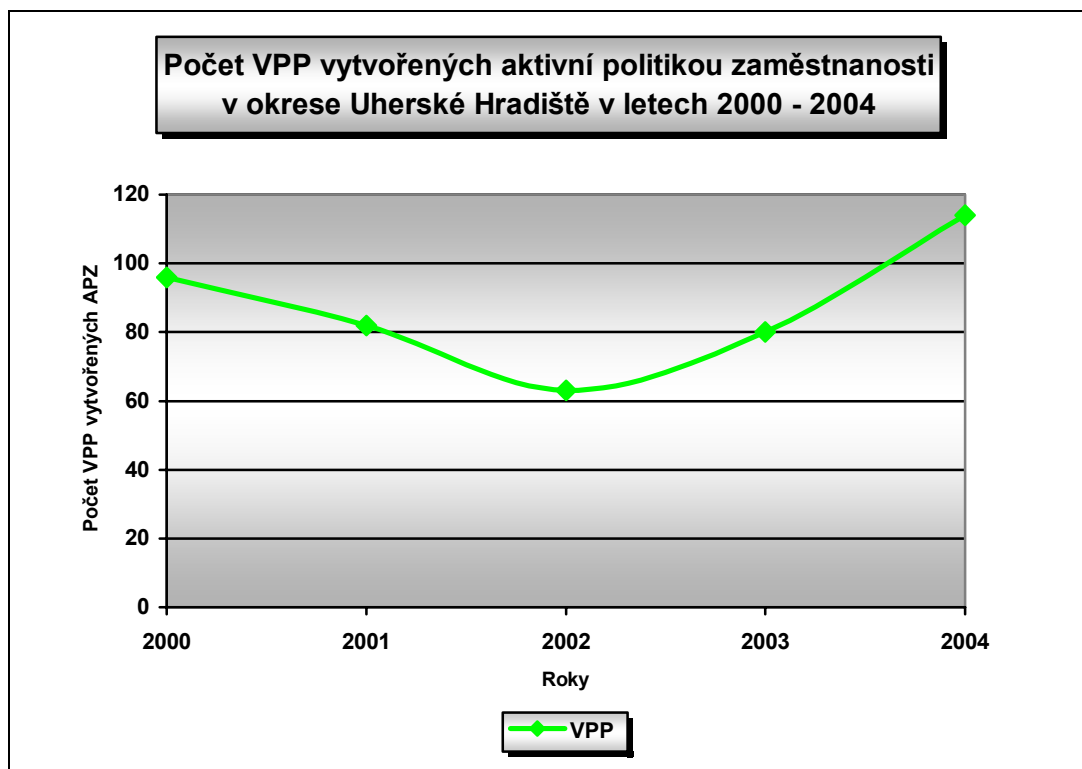
Graf 5. Finanční prostředky vynaložené na společensky účelná pracovní místa v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]

U grafu (Graf 5) zobrazujícího výši vynaložených finančních prostředků Úřadem práce v Uherském Hradišti v letech 2000 – 2004 na vytvoření společensky účelných pracovních míst je zřetelná klesající tendence až do roku 2003. V roce 2004 začala křivka opět růst, což bylo způsobeno zahrnutím absolventských praxí do kategorie společensky účelných pracovních míst na základě nového zákona o zaměstnanosti.

4.1.2 Veřejně prospěšné práce

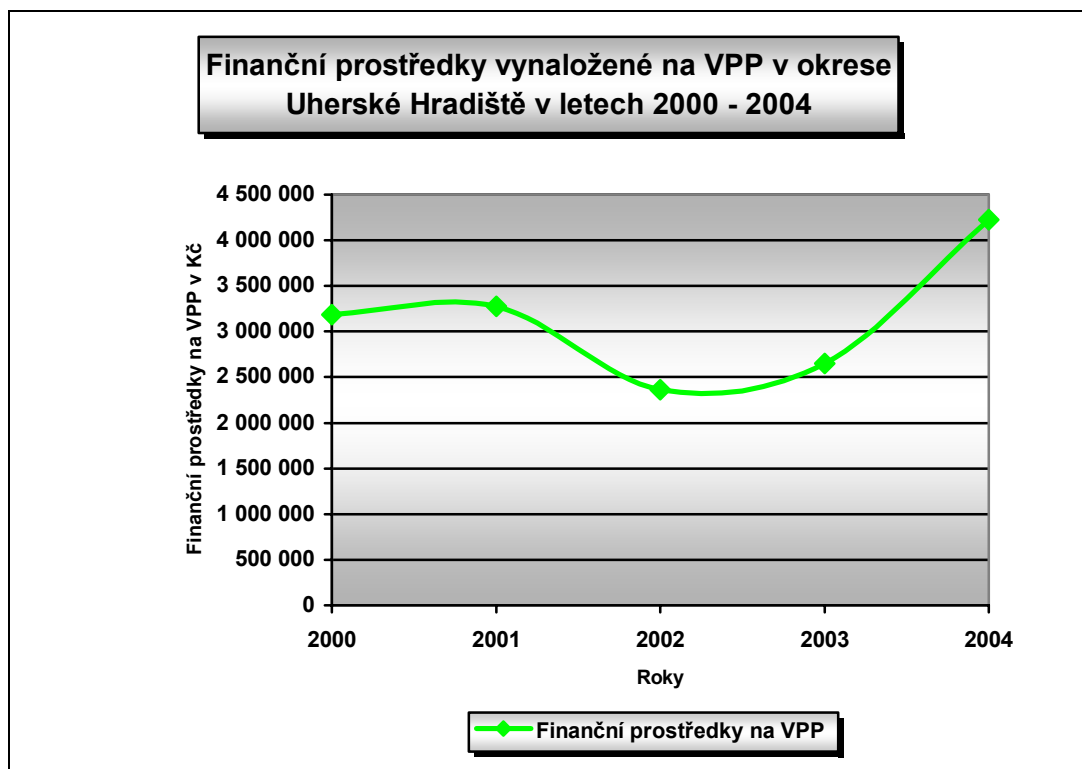
Úřad práce v Uherském Hradišti uzavírá dohody na veřejně prospěšné práce převážně s obcemi a městskými úřady. Pomocí tohoto nástroje úřad práce řeší zejména zaměstnávání těžko umísitelných a problémových skupin občanů a zaměstnávání osob z mikroregionů, které ohrožuje zvýšená nezaměstnanost. [48]

Pracovní využití veřejně prospěšných prací je zaměřeno zejména na úklidové práce v obcích a městech, údržbu veřejné zeleně, stavební práce při údržbě budov, práce na úpravách komunikací apod.



Graf 6. Počet veřejně prospěšných prací vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]

V počtu vytvořených veřejně prospěšných prací v roce 2000 a 2001 není příliš velký rozdíl. V roce 2002 oproti roku 2001 počet míst znatelně klesl, což bylo způsobeno stanovením přísnějších kritérií pro výběr uchazečů vhodných pro výkon veřejně prospěšných prací (obce neprojevily zájem o problémové uchazeče doporučené úřadem práce). Další vývoj byl opět pozitivní a prudký nárůst v roce 2004 byl způsoben též navýšením měsíční částky na úhradu mzdových nákladů na jedno pracovní místo (po účinnosti nového zákona od října 2004), což je na grafu (Graf 6) rovněž dobře patrné.



Graf 7. Finanční prostředky vynaložené na veřejně prospěšné práce v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]

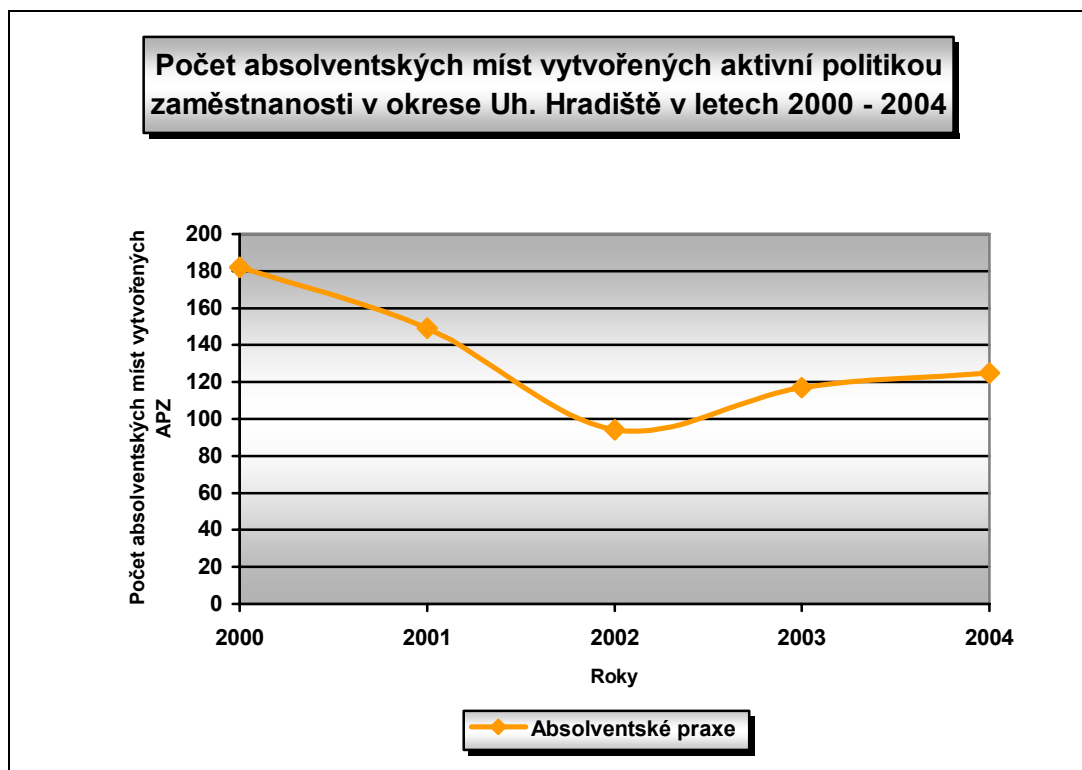
Objem vynaložených finančních prostředků na veřejně prospěšné práce odpovídá počtu zřízených míst (Graf 7). Protože byl v roce 2002 stanoven o 21, 4 % menší rozpočet na aktivní politiku zaměstnanosti než v roce 2001, byla upravena pravidla a kriteria podpory u veřejně prospěšných prací. Nárůst v roce 2004 je zdůvodněn u výše uvedeného grafu (Graf 6).

4.1.3 Absolventské praxe

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti tvořil samostatnou kategorii až do 1. října roku 2004, kdy nabyl účinnosti nový zákon o zaměstnanosti. Tato kategorie je na základě tohoto zákona součástí společensky účelných pracovních míst a byla definována jako společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče do 25 let a absolventy vysokých škol.

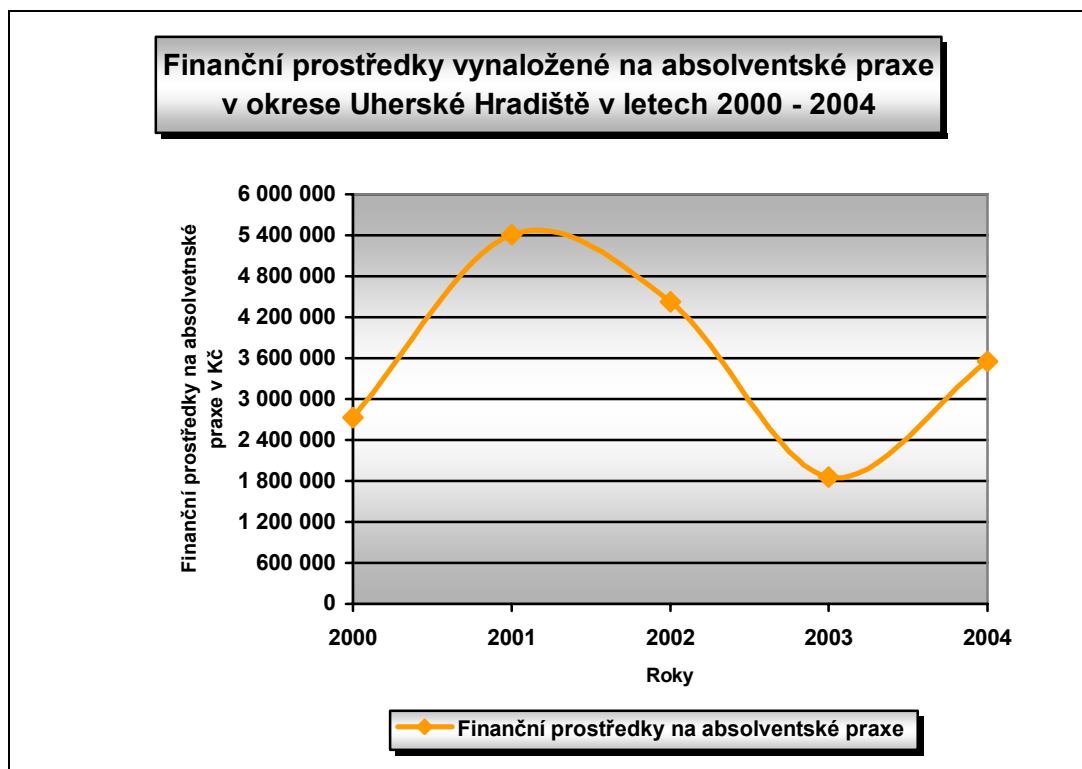
Při zaměstnávání absolventů škol a mladistvých měl vliv na výši příspěvku poskytovaného úřadem práce dosažený stupeň vzdělání (později došlo ke změně), ale podstatná byla délka evidence, čímž byli zvýhodňováni dlouhodobě nezaměstnaní absolventi a mladiství. U absolventů a mladistvých se zdravotním postižením úřad práce nabízel k měsíčnímu

finančnímu příspěvku ještě další peněžítý bonus. Dále měly přednost obory, ve kterých se absolventi obtížně uplatňují, přihlíželo se i k aktivitě uchazeče při hledání zaměstnání (doporučení zprostředkovatele) a jeho zájmu o poradenské služby úřadu práce. Na straně zaměstnavatele bylo mimo jiné přihlíženo i k výši nabízené mzdy.



Graf 8. Počet absolventských míst vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]

Jak z grafu (Graf 8) vyplývá, od roku 2000 ve sledovaném regionu počet absolventských míst vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti klesal až do roku 2002, kdy dosáhl minima. Toto bylo způsobeno nedostatkem finančních prostředků, kdy byl rozpočet na absolventské praxe na tento rok na úrovni 80 % rozpočtu z roku 2001, protože celková výše rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště se snížila o 21,4 % oproti roku předchozímu. Z tohoto důvodu došlo v tomto roce ke změně ve výši a způsobu poskytování příspěvků. Jejich výše se přestala řídit dosaženým stupněm vzdělání, ale jen délkou evidence ve prospěch dlouhodobě nezaměstnaných absolventů. Tato změna přinesla pozitivní obrat a počet absolventských míst měl zase stoupající charakter.



Graf 9. Finanční prostředky vynaložené na absolventské praxe v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]

Graf (Graf 9) zaznamenává prudké výkyvy v poskytování finančních příspěvků na absolventské praxe v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. V roce 2001 došlo k výraznému nárůstu výdajů na absolventské praxe, což bylo způsobeno zvýšením příspěvků na jednotlivé absolventské praxe. Od tohoto roku má křivka klesající charakter a koresponduje s grafem (Graf 8) zobrazujícím počet absolventských míst. V roce 2003 dosáhly tyto výdaje minima. Příčiny této skutečnosti byly již uvedeny u předchozího grafu (Graf 8). Změny v kritériích pro poskytování příspěvku na absolventská místa v roce 2002 a zvýšení objemu prostředků na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti přinesly pozitivní obrat.

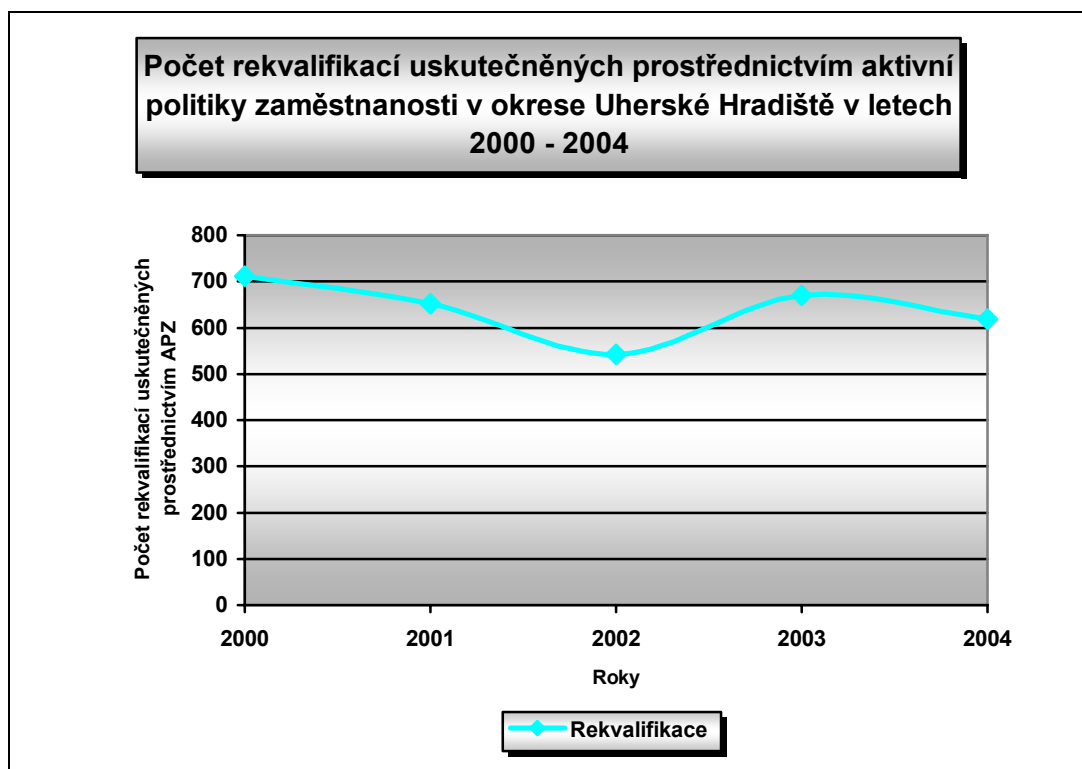
4.1.4 Rekvalifikace

Jedno z klíčových a současně nejvíce perspektivních opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou školící a rekvalifikační programy. Podstatné je, aby tyto programy byly primárně koncipovány pro dlouhodobě nezaměstnané.

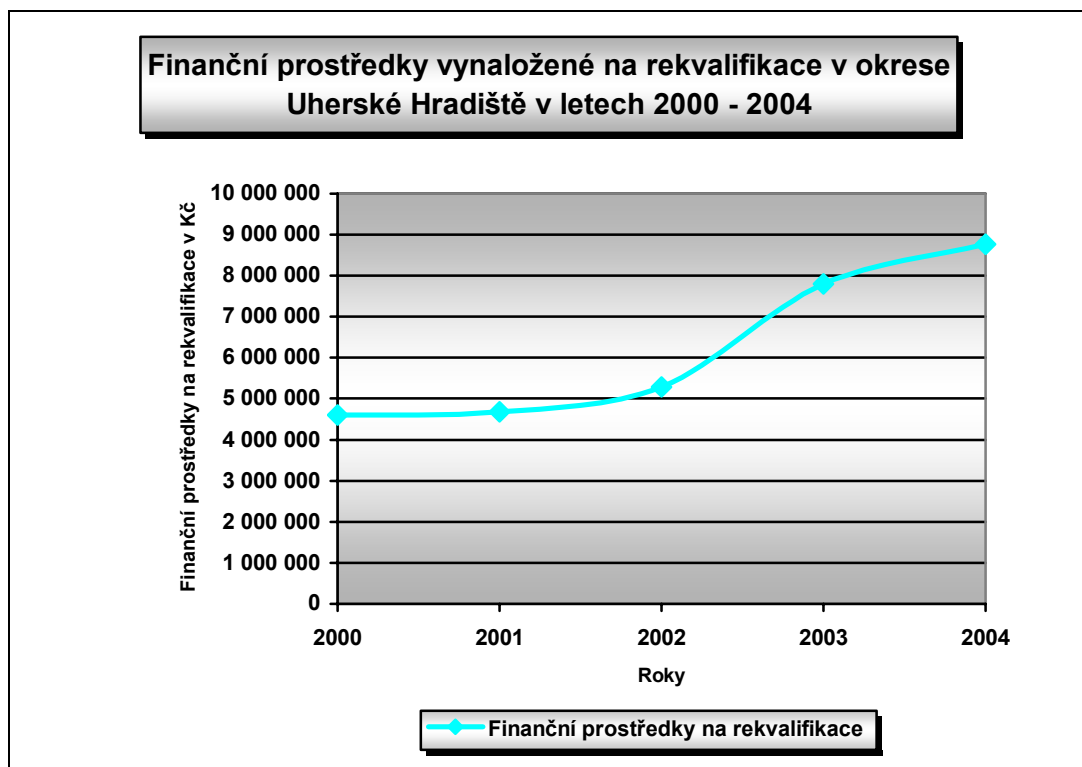
Úřad práce v Uherském Hradišti pro své uchazeče zabezpečuje pestrou nabídku cílených rekvalifikačních kurzů, které směřují ke konkrétní profesi a kde je reálný předpoklad

následného uplatnění. V současné době si však v aktivní politice zaměstnanosti úřady práce již nevystačí pouze s rekvalifikacemi, které směřují do konkrétních profesí momentálně žádaných na trhu práce. Proto Úřad práce v Uherském Hradišti využívá v souladu s principy Národního plánu zaměstnanosti nabídek odborných škol i vzdělávacích agentur na různé formy nespecifických rekvalifikačních programů, které jsou určeny pro rizikové skupiny nezaměstnaných uchazečů a které mají motivačně – vzdělávací charakter. Dlouhodobé tříměsíční až dvanáctiměsíční programy jsou určeny zejména pro nezaměstnané absolventy škol, ženy po mateřské dovolené, uchazeče se zdravotním handicapem a ostatní dlouhodobě nezaměstnané uchazeče. [9]

Co se týká počtu rekvalifikačních kurzů, ten se během sledovaného období více než zdvojnásobil z 80 v roce 2000 na 186 v roce 2004. Počet uchazečů zařazených do rekvalifikace, resp. počet uskutečněných rekvalifikací, jak uvádí následující graf (Graf 10), je ve sledovaném období poměrně stabilní, až na rok 2002, kdy došlo k mírnému poklesu.



Graf 10. Počet rekvalifikací uskutečněných prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]



Graf 11. Finanční prostředky vynaložené na rekvalifikace v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]

Finanční prostředky vynaložené na rekvalifikace v daném regionu mají jednoznačně stoupající charakter, viz graf výše (Graf 11). V roce 2004 dosáhly dvojnásobku roku 2000.

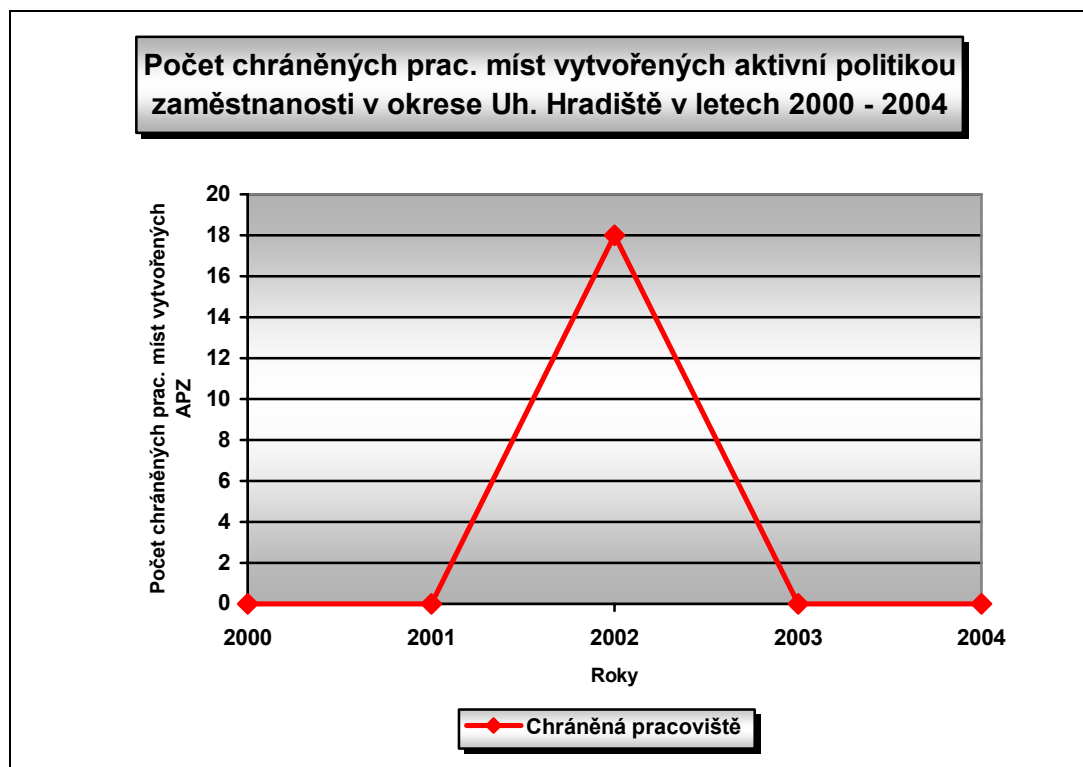
Pokud bychom se podívali na průměrné náklady na jednoho rekvalifikovaného v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004 na grafu následujícím (Graf 12), zjistíme, že koresponduje s předchozím grafem (Graf 11). Tyto průměrné náklady na jednoho rekvalifikovaného také během tohoto období rostly a v roce 2004 se více než zdvojnásobily na 14 170 Kč na osobu z původních 5 840 Kč v roce 2000.



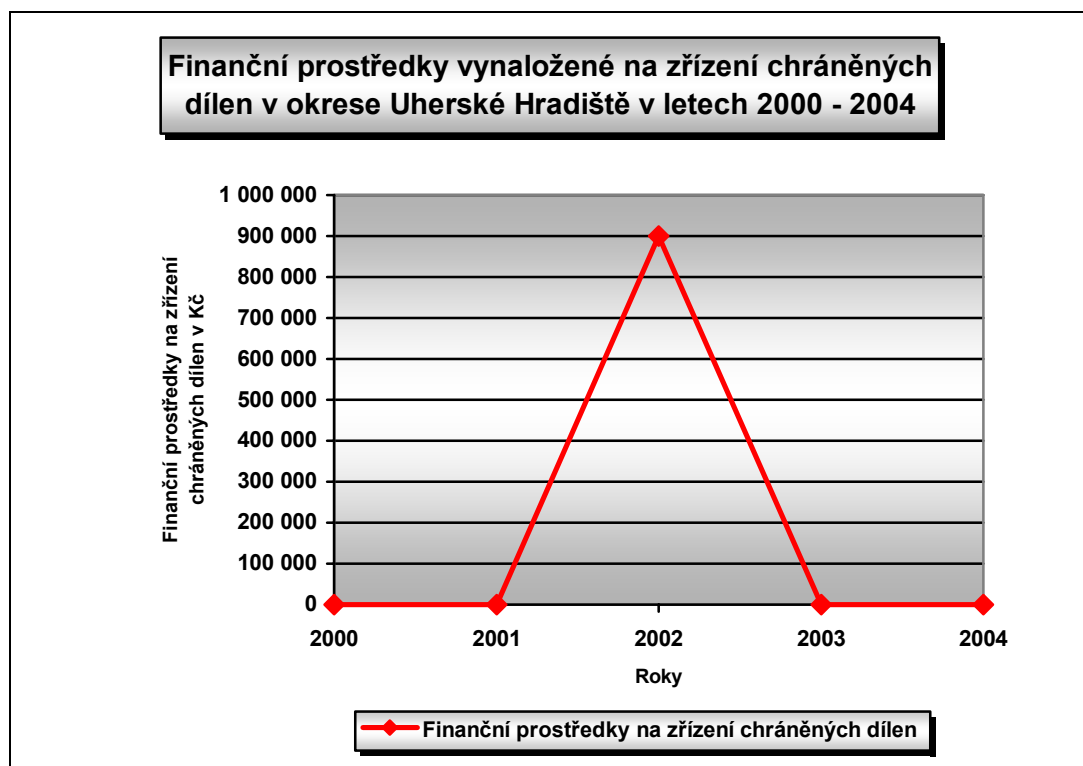
Graf 12. Průměrné náklady na 1 rekvalifikovaného v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]

4.1.5 Chráněná pracovní místa

Osoby se zdravotním postižením mají významným způsobem ztíženou možnost uplatnit se na trhu práce. I když úřady práce této problémové skupině věnují mimořádnou pozornost už v oblasti pasivní politiky zaměstnanosti, kdy jsou např. zaměstnavatelé povzbuzováni k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, poskytuje se jim všestranná pomoc v oblasti poradenství apod., výsledky tohoto vynakládaného úsilí stále ještě nejsou příliš příznivé. Tento fakt dokazují i následující grafy, kdy ve sledovaném období 2000 – 2004 bylo pouze v roce 2002 s finanční pomocí Úřadu práce v Uherském Hradišti 900 000 Kč (Graf 14) zřízeno 18 nových chráněných pracovních míst (Graf 13), jinak počet těchto nově vytvořených míst klesl k nule. [48]



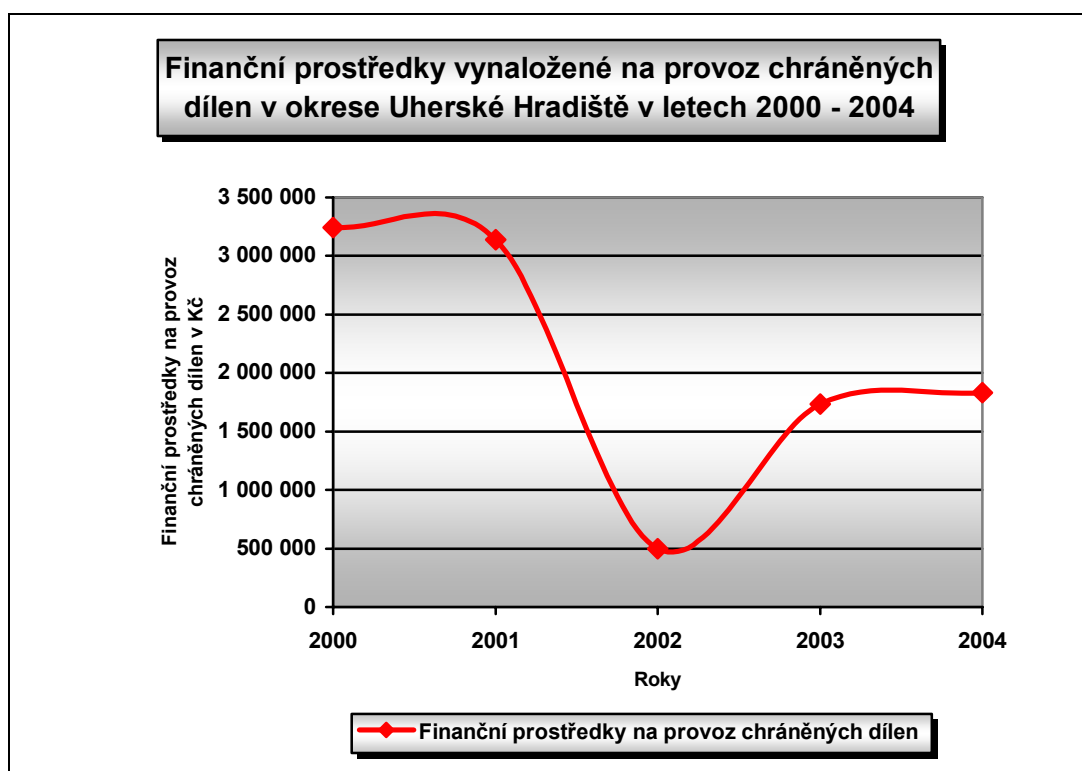
Graf 13. Počet chráněných prac. míst vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]



Graf 14. Finanční prostředky vynaložené na zřízení chráněných dílen v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]

Úřad práce v Uherském Hradišti věnuje mimořádnou pozornost vytváření a udržení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Z tohoto důvodu vynakládá na tento nástroj značnou část prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti.

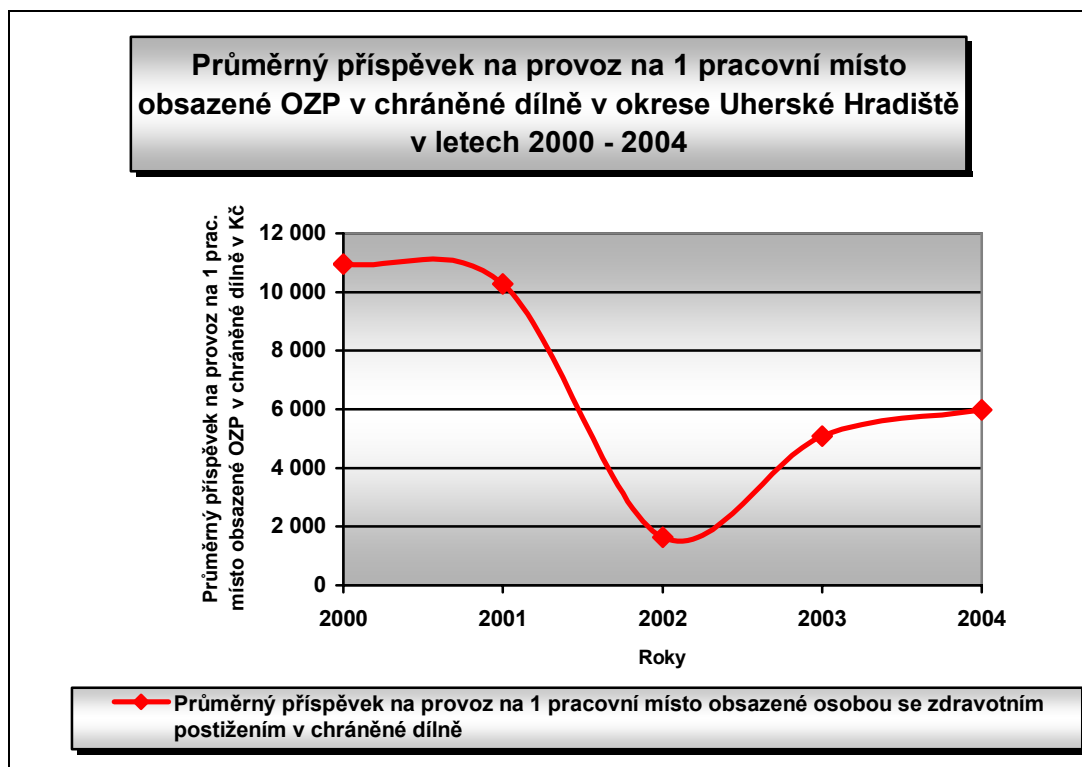
Ve sledovaném období se Úřad práce v Uherském Hradišti podílel na financování chráněných pracovních míst u 7 zaměstnavatelů. Jedná se o Kovoplast VD Hluk, Oblastní charitu Uherské Hradiště, Sdružení UH – EKO, Uherské Hradiště, středisko Integra Zlín v Uherském Hradišti, středisko Obzor Zlín v Uherském Hradišti, Oblastní charitu Uherský Brod a Centrum služeb postiženým Zlín. [8]



Graf 15. Finanční prostředky vynaložené na provoz chráněných dílen v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]

Jak nám zobrazuje graf (Graf 15), finanční prostředky, které Úřad práce v Uherském Hradišti vynaložil na provoz chráněných dílen, prudce poklesly v roce 2002, což bylo způsobeno výdaji ve výši 900 000 Kč na zřízení chráněných dílen (Graf 14).

Graf, který je uveden níže (Graf 16), nastiňuje průměrný příspěvek na provoz na jedno pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením v chráněné dílně v okrese Uherské Hradiště v období 2000 – 2004. Tento kopíruje křivku z grafu předchozího (Graf 15).



Graf 16. Průměrný příspěvek na provoz na 1 pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením v chráněné dílně v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]

Na umísťování uchazečů se zdravotním postižením jsou využívány i jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce.

4.2 Efektivnost rekvalifikací realizovaných v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004

V kapitole 4. 1. 4. Rekvalifikace bylo již o problematice efektivnosti rekvalifikací v okrese Uherské Hradiště zmíněno. Nastíněn byl i přehled o vývoji počtu rekvalifikací uskutečněných prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti v tomto regionu v letech 2000 – 2004 (Graf 10) spolu s výdaji na tyto kurzy (Graf 11) a průměrnými náklady na 1 rekvalifikovaného (Graf 12).

Je velmi zajímavé, že zastoupení mužů a žen v rekvalifikacích ve sledovaném období hovoří ve prospěch žen (přesahuje vždy více než o stovku). Výjimkou je pouze rok 2001, kdy je početní zastoupení mužů a žen v rekvalifikacích rovnovážné.

Z grafu vyjadřujícího počet míst vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti ve sledovaném regionu v letech 2000 - 2004 (Graf 3) je zřejmé, že Úřad práce v Uherském Hradišti vydává nejvíce peněžních prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti na realizaci rekvalifikačních kurzů pro uchazeče o zaměstnání vedených na tomto úřadu práce. Množství uskutečňovaných rekvalifikačních kurzů je spojeno se značnými finančními náklady, které je nutno vynaložit na jejich zabezpečení. Proto je nutné ze strany úřadu práce ověřovat si efektivnost jednotlivých rekvalifikací, zejména těch, o které mají nezaměstnaní uchazeči největší zájem.

Úřad práce nabízel během sledovaného období kolem 40 různých rekvalifikačních kurzů. Náplň těchto kurzů se každoročně stanovuje podle prognózy situace na trhu pracovních sil. Jejich celkový výčet pro jednotlivá léta sledovaného období však pro jejich značný rozsah není možno v této práci uvést.

Z výše uvedeného důvodu uvádím v přílohách P IV, P V, P VI, P VII a P VIII tabulky s přehledem nejčastěji realizovaných rekvalifikací v okrese Uherské Hradiště v jednotlivých letech 2000 – 2004 s procentuelním vyjádřením úspěšnosti nastoupení do zaměstnání po absolvování jednotlivých rekvalifikací. Z těchto tabulek je zřejmé, že investování prostředků, které byly vyčleněny ze státního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti, do rekvalifikací, se skutečně vyplácí a Úřadu práce v Uherském Hradišti se úspěšně daří tyto finance účelně a efektivně proinvestovat.

III. NÁVRHOVÁ ČÁST

5 EFEKTIVNOST AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

5.1 Efektivnost aktivní politiky zaměstnanosti

Priority státní politiky zaměstnanosti úzce souvisí s možnostmi, které poskytuje státní rozpočet, a vycházejí z priorit Hlavních směrů politiky zaměstnanosti EU a z doporučení OECD. Za základní dokument pro stanovení východisek a cílů aktivní politiky zaměstnanosti se považuje Evropská strategie zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006.

Možnosti využívání aktivní politiky zaměstnanosti byly rozšířeny dne 1. října 2004, kdy nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který rozšiřuje využívání aktivní politiky zaměstnanosti o nové nástroje. Tento zákon nově umožňuje například vytváření cílených programů, které povedou ke zvýšení zaměstnatelnosti zejména rizikových skupin uchazečů, a to jak na celostátní, tak i na regionální úrovni. [38]

Množství vynaložených prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti demonstruje nejlépe níže uvedený graf (Graf 17) a o efektivnosti nás přesvědčí názorný příklad. Celkový přehled je však u grafu (Graf 17) neúplný, neboť údaje z roku 2004 nejsou dosud kompletní (zatím nejsou k dispozici) a zahrnují období od ledna do července 2004. Přes tuto skutečnost nám pohled na graf (Graf 17) ukazuje klesající tendenci výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti od roku 2002, což je dle mého soudu jev nežádoucí, má negativní vliv na snižování nezaměstnanosti a na státní rozpočet. Tento fakt nejlépe potvrzuje dále uvedený hypotetický příklad, který je zpracován celorepublikově, neboť některé údaje v něm uvedené nejsou k dispozici dle jednotlivých regionů.



Graf 17. Výdaje státního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 1998 – 2004. [37]

O pozitivním dopadu investování finančních prostředků do aktivní politiky zaměstnanosti na státní rozpočet bylo již něco zmíněno. Konkrétně je možno tento finanční přínos investování do aktivní politiky zaměstnanosti demonstrovat na následujícím hypotetickém příkladu:

V případě, že by se objem prostředků, který byl vyčleněný na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2004, snížil o 325 mil. Kč, (což představuje cca 10 % čerpání na nástroje aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2003), nebylo by možné umístit 830 absolventů na absolventská místa, 1 740 uchazečů na společensky účelná pracovní místa, 1 470 uchazečů na veřejně prospěšné práce, 4 240 lidí na rekvalifikace a 120 uchazečů se změněnou pracovní schopností do chráněných dílen.

Pokud by tito uchazeči byli zaměstnáni pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (na pracovních místech trvalého charakteru), odvody za ně by dosáhly částek 165 675 tis. Kč na sociálním pojištění, 65 783 tis. Kč na zdravotním pojištění a 63 768 tis. Kč na daních. Celkem 295 226 tis. Kč.

V případě, že by se podařilo prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti skutečně snížit o 325 mil. Kč a tudíž by nebyly finanční prostředky na umístění uchazečů, znamenalo by to, že tito lidé budou nadále vedeni v evidencích úřadů práce jako uchazeči o zaměstnání. Důsledkem by byl růst výdajů státu na zajištění pasivní politiky zaměstnanosti, tedy na vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Ovšem pobírá-li tuto podporu kolem 35 % uchazečů, činí tyto výdaje celkem 50 420 tis. Kč – počítáme-li, že průměrná výše podpory v nezaměstnanosti činí 3 950 Kč a předpokládaný průměrný měsíční počet uchazečů, kteří ji pobírají, je 187 000.

Stát vydává další finanční prostředky za uchazeče o zaměstnání na platby za zdravotní a sociální pojištění. V našem případě by to bylo ve výši 47 800 tis. Kč. Výdajem státu by v tomto hypotetickém příkladě byly i finance vyplacené na sociálních dávkách – podle odhadu MPSV ČR 412 600 tis. Kč.

Pokusme se tedy výše uvedené údaje shrnout (v mil. Kč):

1. Úspora na prostředcích vynakládaných na aktivní politiku zaměstnanosti

+ 325,-- Kč

2. Ušlé odvody (zaměstnavatelé a zaměstnanci) při setrvání v evidenci úřadu práce

- 295,23 Kč

3. Výdaje (pasivní politika zaměstnanosti, pojistné, sociální dávky) za uchazeče neumístěné díky bodu č. 1

- 510,22 Kč

Díky úspoře 325 mil. Kč na aktivní politice zaměstnanosti by došlo ke ztrátě 805,45 mil. Kč (295,23 + 510,22), což by v celkovém důsledku znamenalo ztrátu cca 480,45 mil. Kč (805,45-325,00).

Z tohoto příkladu jasně vyplývá fakt, že finance, které stát ze svého rozpočtu vynakládá na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje, se mu vyplácejí. [37]

5.2 Problémy při zajišťování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

5.2.1 Problémy při zřizování společensky účelných pracovních míst

Podle pracovníků Úřadu práce v Uherském Hradišti je někdy problémem při vytváření společensky účelných pracovních míst spolehlivost a trpělivost zaměstnavatelů. Ti sice požadují finanční příspěvky, ale při obsazování nových míst kladou na nové pozice vysoké požadavky, které doporučením uchazeči z problémových skupin nejsou schopni mnohdy splnit. Co se týče nabízených mezd, tyto jsou u některých zaměstnavatelů velmi nízké a po intervenci úřadu práce jsou nuceni je upravit. Pokud nedojde k úpravám mezd i po zapracování, stává se, že právě z tohoto důvodu umístěný uchazeč místo po krátké době sám opustí.

Ze strany zaměstnavatelů se mnohdy ozývají stížnosti na administrativní náročnost při žádosti o příspěvek (např. dokazování bezdlužnosti apod., kde se může vyskytnout časový problém). V některých případech by toto mohlo znamenat nezáměr ze strany zaměstnavatelů o obsazení nově vytvořených míst uchazeči o zaměstnání. [48]

5.2.2 Problémy při zajišťování veřejně prospěšných prací

Z letitých zkušeností pracovníků Úřadu práce v Uherském Hradišti projevují značný zájem o vytváření krátkodobých pracovních míst formou veřejně prospěšných prací městské a obecní úřady. Ovšem tyto instituce v mnoha případech určité uchazeče na tuto práci nepřijmou, a to z důvodu místní znalosti občanů a opakovaných negativních zkušeností s nimi. Tyto problémové osoby jsou jim známy jako nespolehlivé pro výkon veřejně prospěšných prací. Tento zájem obcí a měst tedy není možno v některých případech uspokojit pro nedostatek vhodných uchazečů. [48]

5.2.3 Problémy při zajišťování absolventských praxí

Při zařazení absolventů na dotovaná absolventská místa často docházelo k předčasnému ukončení absolventských praxí, jak uvádějí pracovníci Úřadu práce v Uherském Hradišti. Příčiny jsou různé, ale převažuje důvod nízkého finančního ohodnocení absolventa ze strany zaměstnavatele. Proto absolventi mnohdy i nyní odchází po určité době do jiných, lépe finančně ohodnocených zaměstnání, často i na místa s nižší kvalifikací a mimo svou profesi. [48]

5.2.4 Problémy při zajišťování rekvalifikací

Pokud chtějí úřady práce účelně a efektivně investovat prostředky aktivní politiky zaměstnanosti v oblasti rekvalifikačního vzdělávání, je třeba pružně reagovat na aktuální potřeby trhu práce, případně vycházet z prognóz, které mohou naznačit strukturu nabídky práce v nadcházejícím období. Důsledkem hospodářské nestability společnosti jsou časté změny v uplatnitelnosti jednotlivých profesí, které stále přetrvávají.

Podle pracovníků Úřadu práce v Uherském Hradišti je při nabízení rekvalifikací problémem fakt, že většina vzdělávacích zařízení pro jednoho nebo dva zájemce o rekvalifikaci kurz neotevře, protože pro ně není rentabilní nebo se náklady pohybují ve výši, kterou pro jednoho zájemce úřad práce neuvolní.

Překážkou z hlediska žadatele o rekvalifikaci může být skutečnost, že rekvalifikaci nelze umožnit každému, kdo o ni požádá. Zařazení do rekvalifikačních kurzů úřad práce poskytuje na základě určitých kritérií, které musí žadatel splňovat. Mezi tato kritéria patří obtížná uplatnitelnost v dosavadní profesi, příslib konkrétního zaměstnavatele, eventuálně předpokládaný zájem trhu práce o rekvalifikované profese, při vyřizování žádostí však úřad práce postupuje individuálně. Osobní a zdravotní předpoklady jsou posuzovány s ohledem na požadavky a nároky nové profese. [48]

Ovšem z pohledu státu by poskytování rekvalifikací všem jejím žadatelům mohlo snadno vést k neefektivnímu využití prostředků vyčleněných na aktivní politiku zaměstnanosti, protože uchazeči vedení na úřadu práce by si mohli bezplatně zvyšovat svou kvalifikaci na úkor státních výdajů, aniž by byli nějakým způsobem nuceni pokusit se po ukončení rekvalifikace najít si práci na základě zvýšení svých znalostí a dovedností nabytých v absolvovaném kursu.

Po nabytí účinnosti nového zákona (nárok na podporu má při rekvalifikaci každý uchazeč) a po zřízení rekvalifikačního střediska v Uherském Brodě pro region Uherskobrodsko (snadná dostupnost i pro uchazeče se vzdáleným bydlištěm) se zájem o rekvalifikace poněkud zvýšil.

Rekvalifikace je však v mnoha případech pro uchazeče jedinou možností, jak setrvat v regionu a najít zde nové zaměstnání. Proto by podmínky pro jejich sjednávání měly co nejvíce zohledňovat uchazeče a tím je zpřístupnit co nejširší veřejnosti.

5.2.5 Problémy při zřizování a provozu chráněných pracovišť

Ačkoli postoj zaměstnavatelů k přijímání osob se zdravotním postižením do pracovního poměru doznal mírného zlepšení, spousta z nich se stále obává zaměstnávání těchto žadatelů o práci, protože se jim poskytované výhody (např. daňové) jeví jako málo významné a zvýšená ochrana v pracovněprávních vztazích se zdá být kontraproduktivní. Zařazení osob se zdravotním postižením do pracovního procesu tedy nadále zůstává problémem, kterému je třeba věnovat zvýšenou pozornost. [48]

6 NÁVRHY NA ZVÝŠENÍ ÚČINNOSTI AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Základem zvyšování efektivnosti aktivní politiky zaměstnanosti je dle mého soudu uvádění možností využití nástrojů aktivní politiky ve známost nejenom v řadách uchazečů o zaměstnání, ale také zaměstnavatelů. Obeznamovat s těmito možnostmi širokou veřejnost jak pomocí internetu, tak i dalšími způsoby (základní informace na vývěškách v prostorech úřadů práce, informativní letáky, osobní jednání se zaměstnavateli, zástupci obcí apod.), aktivizovat spolupráci úřadů práce se zaměstnavateli zejména směrem od úřadu práce k zaměstnavateli. Je třeba však dodat, že touto strategií není myšlena kampaň úřadů práce, ale musí být vázána na poptávku.

Dalším předpokladem k řešení naší problematiky je z mého pohledu neustálé sledování vývoje trhu práce, jeho analýza a následně nové definování cílů a prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Realita trhu práce vyžaduje přesun těžiště pozornosti a poté i toků finančních prostředků od základního zabezpečování člověka v nezaměstnanosti, které udržují nezaměstnaného v pasivním setrvání v této situaci, a nemotivuje ho ke změně stavu.

Podle mého zjištění existuje velký rozdíl mezi výdaji na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti ve sledovaném regionu (v současné době jsou výdaje na pasivní politiku více než čtyřnásobně vyšší). Vzhledem k tomu, že z výše uvedených údajů vyplývá, že výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti snižují nezaměstnanost a tím i výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, navrhuji rozdíl mezi výdaji na obě tyto složky vyrovnávat a posléze dosáhnout trendu postupného převýšení částek vynaložených na aktivní politiku zaměstnanosti.

Rovněž větší podpora drobných a středních zaměstnavatelů, kteří dosud nemají vybudované ekonomické zázemí na úrovni mnohých velkých zaměstnavatelů, by mohla být jedním ze způsobů, jak projevit jejich zájem o nezaměstnané.

Převážnou část dlouhodobě nezaměstnaných tvoří již uvedená (v části 2.3 Specifikace aktivní politiky zaměstnanosti) riziková skupina uchazečů. Těmto uchazečům věnovat maximální pozornost a zařazovat je co nejvíce do programů aktivní politiky zaměstnanosti. Největší péči přitom věnovat lidem do 25 let věku za účelem získání praxe a pracovních návyků.

Dále navrhuji, aby stát ještě více zvýhodnil zaměstnavatele, kteří jsou ochotni přijmout do pracovního poměru osoby se zdravotním postižením, ať již znatelnějšími daňovými úlevami nebo zvýšenými příspěvky apod. I přes zlepšení situace v této oblasti je třeba věnovat tomuto problému další pozornost.

Jedním z problémů, zjištěných při pohovorech se zaměstnavateli, se jeví náročnost administrativní agendy při podání žádosti o finanční příspěvek (časový problém při dokládání bezdlužnosti apod.). Toto vhodně zjednodušit do takové míry, aby administrativní agenda zaměstnavatele neodrazovala. Dalším negativním jevem při zaměstnávání uchazečů na základě příspěvků dle vyjádření zaměstnavatelů je fakt, že na práci se na doporučení úřadu práce dotazují i takoví uchazeči, kteří po dlouhé době nečinnosti v evidenci úřadu práce nemají o nástup do zaměstnání skutečný zájem. Někdy je zaměstnavatelé do pracovního poměru nepřijmou, v opačném případě uchazeč porušuje pracovní kázeň, vykazuje absenci, okamžitě navštíví lékaře za účelem pracovní neschopnosti apod., což vede k ukončení pracovního vztahu. V tomto okamžiku se úřad práce jeví zaměstnavateli jako neseriózní partner a o další spolupráci nemá zájem. Situace má řešení v selekci takových uchazečů, kteří kritérium „zaměstnatelnosti“ nenaplnují, a pro které nebude na trhu práce místo. Toto je však z hlediska zákona nepřípustné, proto by podle mého názoru bylo vhodné, aby rekvalifikace zasáhly do celé struktury zaměstnanosti, tzn. aby přispěly k prevenci formování početné skupiny dlouhodobě nezaměstnaných.

Důležitým faktorem při plnění úkolů aktivní politiky je vytvoření optimálních pracovních podmínek (prvořadě dostatečný časový prostor) pro pracovníky útvarů úřadu práce – zejména poradenství pro zprostředkování a speciální poradenství, které se rozhodujícím podílem účastní na provádění aktivní politiky zaměstnanosti a významně ovlivňují účinnost, kvalitu a efektivitu výstupů aktivní politiky zaměstnanosti.

Mám za to, že ke zvýšení efektivnosti aktivní politiky může přispět také kontrolní činnost úřadu práce. Proto je nutné věnovat zvýšenou pozornost dodržování principů a zásad finanční kontroly a důsledně sledovat, jestli finance poskytnuté v této oblasti jsou využívány k účelům, na které byly poskytnuty.

Domnívám se, že by bylo nadmíru vhodné využít na profinancování některých programů úřadu práce prostředky z Evropského sociálního fondu, který je svým charakterem určen k odstranění rozdílů v sociálním a ekonomickém postavení mezi jednotlivými regiony

Evropské unie. Financovat lze rozvoj kvalifikovaných, vzdělaných a pružných pracovních sil, zlepšení organizace práce, rozvoj podnikatelského ducha, usnadnění tvorby pracovních míst a posilování potenciálu pracovních sil ve výzkumu, vědě a technologii. Zvláštní pozornost fond věnuje podpoře rovných příležitostí, přispívá ke zmírňování nerovností mezi lidmi při jejich uplatnění na trhu práce.

ZÁVĚR

Záměrem této diplomové práce bylo prozkoumat aktivní politiku zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště a zjistit, zda vynaložené finanční prostředky na tuto sféru jsou skutečně efektivně a účelně využívány.

Za účelem vniknutí do problematiky bylo nutno nejdříve všeobecně si osvětlit působnost Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a úřadů práce při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. Dále bylo třeba seznámit se s jednotlivými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Ve své práci jsem se ponejvíce soustředila na výsledky aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikace. Po dostatečném prozkoumání dané problematiky jsem zjistila, že nejvíce efektivní ze všech nástrojů se bezkonkurenčně jeví co do počtu následně zaměstnaných uchazečů rekvalifikace, druhé místo zaujímají společensky účelná pracovní místa. Přes omezené finanční prostředky je nadále aktivní politika považována za základní nástroj v boji s nezaměstnaností. Po dostatečné analýze realizace aktivní politiky zaměstnanosti za roky 2000 až 2004 mohu prokazatelně prohlásit, že výdaje státu na aktivní politiku zaměstnanosti se nepochybně a jednoznačně vyplácí. Kromě sociálně-psychologických efektů má tato politika kladné ekonomické dopady na státní rozpočet, což bylo dokázáno na hypotetickém příkladu.

Domnívám se však, že možnosti účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti jsou omezené a nelze od nich očekávat, že budou rozhodujícím faktorem při řešení problému nezaměstnanosti. Pomáhají tam, kde jde o stimulaci, pobídku, při vyrovnávání handicapů. Aktivní politika zaměstnanosti nemůže plně kompenzovat výpadky v růstu ekonomiky. Je primárně zaměřena na podporu zaměstnávání uchazečů a ne na podporu firem, i když v konečném důsledku takový účinek může mít. V žádném případě však její rozsah nemůže být tak velký, aby vedl k deformaci na trhu práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje:

- [1] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [2] KOUBEK, J. *Řízení pracovních sil a zaměstnanosti v podniku*. 1. vyd. Praha: VŠE v Praze, 1996. 143 s. ISBN 80-7079-030-X.
- [3] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- [4] NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: VŠE v Praze, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.
- [5] SAMUELSON, P., A., NORDHAUS, W., D. *Ekonomie*. Přel. M. Mejstřík, M. Sojka, A. Kotulán. 2. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.
- [6] ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie stručný přehled*. Zlín: CEED, 1999. 229 s. ISBN 80-902552-2-1.
- [7] VOJTĚCH, J., ÚLOVCOVÁ, H., TRHLÍKOVÁ, J., FESTOVÁ, J. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2003*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2003. 72 s. ISBN 80-85118-80-7.

Materiály ÚP v Uherském Hradišti:

- [8] *Roční zpráva*. Úřad práce v Uherském Hradišti. 1995 – 2004. Uherské Hradiště.
- [9] *Vyhodnocení efektivnosti rekvalifikačních kurzů*. Úřad práce v Uherském Hradišti. 1995 – 2004. Uherské Hradiště.

Materiály MPSV ČR:

- [10] Odbor trhu práce Správy služeb zaměstnanosti. *Výsledky politiky zaměstnanosti v letech 1998 - 2001*. 1. vyd. MPSV ČR. Praha: Nakladatelství JAN, 2002. 24 s. ISBN 80-86552-27-6.

- [11] *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 4. vyd. Praha: MPSV ČR, 2004. 156 s. ISBN 80-86878-01-5.
- [12] *Statistická ročenka trhu práce v ČR 1995*. Praha: MPSV ČR, 1996. Bez ISBN.
- [13] *Statistická ročenka trhu práce v ČR 1996*. Praha: MPSV ČR, 1997. Bez ISBN.
- [14] *Statistická ročenka trhu práce v ČR 1997*. Praha: MPSV ČR, 1998. ISBN 80-85529-38-6.
- [15] *Statistická ročenka trhu práce v ČR 1998*. Praha: MPSV ČR, 1999. ISBN 80-85529-54-8.
- [16] *Statistická ročenka trhu práce v ČR 1999*. Praha: MPSV ČR, 2000. ISBN 80-85529-72-6.
- [17] *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2000*. Praha: MPSV ČR, 2001. ISBN 80-85529-94-7.
- [18] *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2001*. Praha: MPSV ČR, 2002. ISBN 80-86552-22-5.
- [19] *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2002*. Praha: MPSV ČR, 2003. ISBN 80-86552-54-3.
- [20] *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2003*. Praha: MPSV ČR, 2004. ISBN 80-86552-82-9.
- [21] *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2004*. Praha: MPSV ČR, 2005.

Prameny práva:

- [22] *Zákon č. 65/1965 Sb. v platném znění – Zákoník práce.*
- [23] *Zákon č. 435/2004 Sb. v platném znění – Zákon o zaměstnanosti.*
- [24] *Zákon č. 436/2004 Sb. v platném znění – Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona č. 435/2004 Sb.*
- [25] *Zákon č. 117/1995 Sb. v platném znění – Zákon o státní sociální podpoře.*
- [26] *Zákon č. 155/1995 Sb. v platném znění – Zákon o důchodovém pojištění.*

- [27] *Zákon č. 1/1992 Sb. v platném znění – Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.*
- [28] *Zákon č. 2/1991 Sb. v platném znění – Zákon o kolektivním vyjednávání.*

Internetové zdroje:

- [29] ADÁMEK, P. Aktivní politika zaměstnanosti jako součást ovlivňování trhu práce v ČR. *Marathon* [online]. 2002, roč. 6, č. 41. [cit. 2005-03-30]. Dostupné z <http://misc.eunet.cz/marathon/02/mar0205.htm>. ISSN 1211-8591.
- [30] *Aktivní politika zaměstnanosti.* [online]. [cit. 2005-02-21]. Dostupné z <http://kv.uradprace.cz/apz.htm>.
- [31] BĚLOHLÁVEK, Z. Úřady práce a aktivní politika zaměstnanosti. *Práce&sociální politika*. [online]. 16. 4. 2004, roč. 1, č. 4. [cit. 2005-03-30]. Dostupné z <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=123>. ISSN 0049-0962.
- [32] *Doplňující statistické údaje za okres Uherské Hradiště.* [online]. [cit. 2005-03-29]. Dostupné z <http://uh.uradprace.cz/>.
- [33] *Chráněná dílna – příspěvek na provoz.* [online]. [cit. 2005-02-28]. Dostupné z <http://uh.uradprace.cz/trhprace/CHD%20provoz.htm>.
- [34] *Chráněná dílna – příspěvek na zřízení.* [online]. [cit. 2005-02-28]. Dostupné z <http://uh.uradprace.cz/trhprace/CHD%20zrizeni.htm>.
- [35] *Chráněné pracoviště – příspěvek na provoz.* [online]. [cit. 2005-02-28]. Dostupné z <http://uh.uradprace.cz/trhprace/CHP%20provoz.htm>.
- [36] *Chráněné pracovní místo – příspěvek na zřízení.* [online]. [cit. 2005-02-28]. Dostupné z <http://uh.uradprace.cz/trhprace/CHPM%20zrizeni.htm>.
- [37] MPSV ČR. Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí. *Práce&sociální politika*. [online]. 12. 10. 2004, roč. 1, č. 10. [cit. 2005-03-30]. Dostupné z <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=365>. ISSN 0049-0962.

- [38] MPSV ČR. Co se skrývá pod zkratkou APZ? *Práce&sociální politika*. [online]. 14. 3. 2005, roč. 2, č. 3. [cit. 2005-03-30]. Dostupné z <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=578>. ISSN 0049-0962.
- [39] MÜHLFEIT, J. Aktivní politika zaměstnanosti (APZ). *Práce&sociální politika*. [online]. 13. 2. 2004, roč. 1, č. 2. [cit. 2005-03-30]. Dostupné z <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=53>. ISSN 0049-0962.
- [40] *Příspěvek na dopravu zaměstnanců*. [online]. [cit. 2005-02-28]. Dostupné z <http://uh.uradprace.cz/trhprace/DOPRAVA.htm>.
- [41] *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*. [online]. [cit. 2005-02-28]. Dostupné z <http://uh.uradprace.cz/trhprace/PPPP.htm>.
- [42] *Příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. [cit. 2005-02-28]. Dostupné z <http://uh.uradprace.cz/trhprace/POZP.htm>.
- [43] *Příspěvek na zapracování*. [online]. [cit. 2005-02-28]. Dostupné z <http://uh.uradprace.cz/trhprace/PNZ.htm>.
- [44] *Překlenovací příspěvek*. [online]. [cit. 2005-02-28]. Dostupné z <http://uh.uradprace.cz/trhprace/preklenovaci-prispevek.htm>.
- [45] *Společensky účelná pracovní místa*. [online]. [cit. 2005-02-28]. Dostupné z <http://uh.uradprace.cz/trhprace/SÚPM.htm>.
- [46] *Státní politika zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2005-03-30]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/politikazamestnanosti#POLOZKA157806>.
- [47] *Veřejně prospěšné práce*. [online]. [cit. 2005-02-28]. Dostupné z <http://uh.uradprace.cz/trhprace/VPP.htm>.

Interview:

- [48] *Pracovníci odboru speciálního poradenství a trhu práce Úřadu práce v Uherském Hradišti*.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
EU	Evropská unie.
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti.
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná.
OZP	Osoba se zdravotním postižením.
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti.
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo.
VPP	Veřejně prospěšné práce.

SEZNAM GRAFŮ

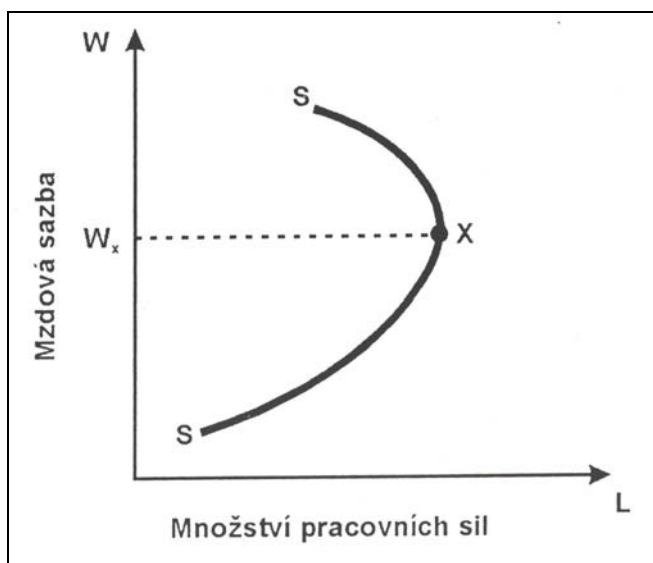
Graf 1. Průměrná měsíční mzda v oblasti průmyslu v letech 1995 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	36
Graf 2. Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [32], [vlastní zpracování]	38
Graf 3. Počet míst vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	39
Graf 4. Počet společensky účelných pracovních míst vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	40
Graf 5. Finanční prostředky vynaložené na společensky účelná pracovní místa v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	41
Graf 6. Počet veřejně prospěšných prací vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	42
Graf 7. Finanční prostředky vynaložené na veřejně prospěšné práce v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	43
Graf 8. Počet absolventských míst vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	44
Graf 9. Finanční prostředky vynaložené na absolventské praxe v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	45
Graf 10. Počet rekvalifikací uskutečněných prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	46
Graf 11. Finanční prostředky vynaložené na rekvalifikace v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	47
Graf 12. Průměrné náklady na 1 rekvalifikovaného v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	48
Graf 13. Počet chráněných prac. míst vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	49
Graf 14. Finanční prostředky vynaložené na zřízení chráněných dílen v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	49
Graf 15. Finanční prostředky vynaložené na provoz chráněných dílen v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	50

Graf 16. Průměrný příspěvek na provoz na 1 pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením v chráněné dílně v okrese Uherské Hradiště v letech 2000 – 2004. [8], [vlastní zpracování]	51
Graf 17. Výdaje státního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti v ČR v letech 1998 – 2004. [37]	55

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Nabídka práce.
- P II Poptávka po práci.
- P III Rovnováha na trhu práce.
- P IV Efektivnost rekvalifikací v okrese Uh. Hradiště v roce 2000.
- P V Efektivnost rekvalifikací v okrese Uh. Hradiště v roce 2001.
- P VI Efektivnost rekvalifikací v okrese Uh. Hradiště v roce 2002.
- P VII Efektivnost rekvalifikací v okrese Uh. Hradiště v roce 2003.
- P VIII Efektivnost rekvalifikací v okrese Uh. Hradiště v roce 2004.

PŘÍLOHA P I: NABÍDKA PRÁCE.



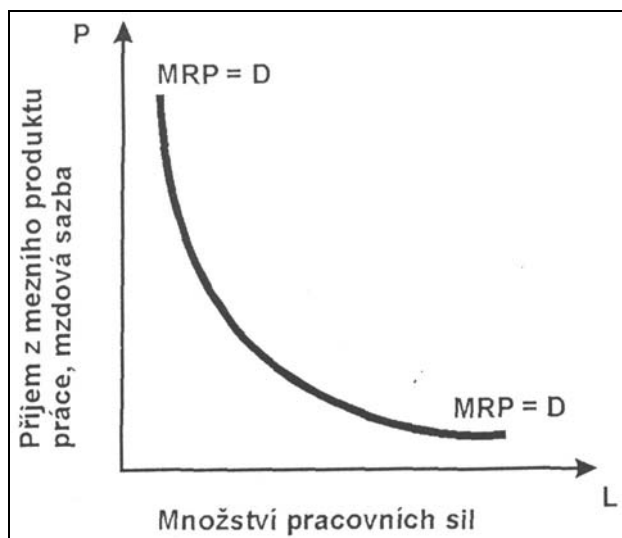
Obr. 1. Křivka nabídky práce. [1]

Z obrázku (Obr. 1) je patrné, že spotřebitel nabízí více práce s růstem mzdové sazby (do bodu X), protože každá další hodina práce přináší více důchodu, z něhož plyne větší užitek ze služeb a výrobků. Tudiž spotřebovávané výrobky a služby jsou substitutem odpočinku. K omezení počtu odpracovaných hodin, tedy k omezení nabídky práce, dochází při vyšší mzdové sazbě (nad bodem X v obr. 1).

Při nižší mzdové sazbě, kdy je křivka individuální nabídky práce pozitivně skloněná, převládá tzv. substituční efekt, který znamená, že při zvýšení mzdové úrovně dochází ke zvýšení zájmu o práci, tudiž roste nabídka práce. Při vyšší mzdové sazbě, kdy je křivka individuální nabídky negativně skloněná, převládá tzv. důchodový efekt, jehož následkem je fakt, že při vyšších mzdách si můžeme dovolit více volného času, své dosavadní nároky lze uspokojit při omezení pracovní nabídky, tedy nabídka práce klesá. [1], [4]

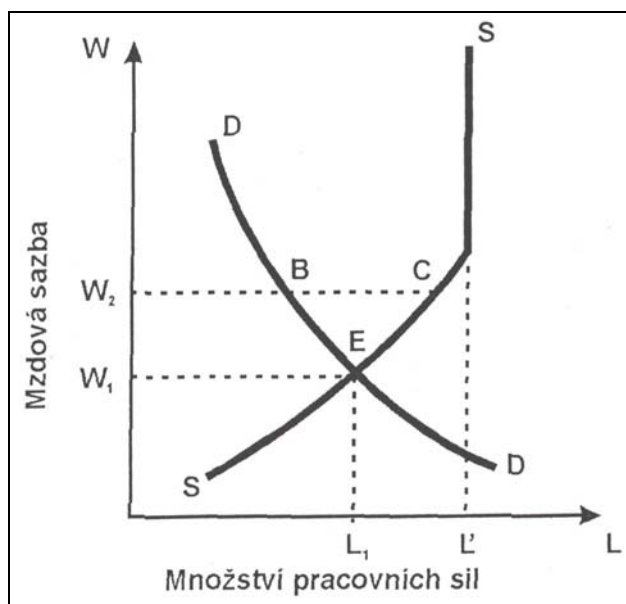
PŘÍLOHA P II: POPTÁVKA PO PRÁCI.

Firma poptávku po práci snižuje nebo zvyšuje tak dlouho, dokud se příjem z mezního produktu práce nevyrovná mzdové sazbě. Z toho vyplývá, že poptávka po práci závisí na výši mzdové sazby a je determinována příjmem z menšího produktu práce. Křivka poptávky po práci pak může být totožná s křivkou příjmu z mezního produktu (Obr. 2). [1], [4]



Obr. 2. Křivka poptávky po práci. [1]

PŘÍLOHA P III: ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE.



Obr. 3. Rovnováha na trhu práce. [1]

Obrázek (Obr. 3) ukazuje fungování trhu práce z mikroekonomického hlediska. Osa L představuje množství pracovních sil, tedy množství práce, a osa W mzdové sazby. Jestliže se mzdová sazba snižuje, může podnikatel zaměstnat více pracovníků. Proto křivka poptávky D klesá. Křivka S představuje nabídku práce. Pokud se mzda zvyšuje, nabídka pracovních sil stoupá až do bodu L', kde je bod plné zaměstnanosti. Bod E je průsečíkem křivek D a S. Ten zobrazuje rovnováhu na trhu práce při mzdové sazbě W_1 a množství pracovních sil L_1 . Hranice, pod níž mzdy klesat nebudou, je rovnovážná mzda W_1 . Pokud podnikatel např. na nátlak odborů zvýší mzdy nad tuto úroveň (W_2), v prostoru grafu se vytvoří tři segmenty. První segment zobrazuje množství zaměstnaných pracovních sil. Podnikatel při takto vysoké mzdě počet pracovních sil snižuje. Segment BC představuje nedobrovolnou nezaměstnanost. Jedná se o pracovní síly ochotné nastoupit do práce při stávající mzdě. Nedobrovolně nezaměstnaní jsou tedy ti, kteří by chtěli pracovat při stávající mzdě, ale nemohou najít zaměstnání. Třetí segment CL' zobrazuje dobrovolnou nezaměstnanost, tedy lidé dávající přednost volnému času před prací při dané mzdě. Při zásahu odborů by sice došlo ke zvýšení mezd, ale zároveň by se prohloubila nezaměstnanost. Pokud je mzdová sazba příliš vysoká, je více kvalifikovaných pracovníků, kteří chtějí pracovat, než je pracovních příležitostí, které na ně čekají. Pokud je přebytek pracovníků, firmy si stanoví přísnější požadavky na kvalifikaci, zvýší pracovní zatížení a zaměstnají pracovníky s nejvyšší kvalifikací a s největšími zkušenostmi. Takže zdánlivě

pozitivní efekt takového kroku odborů je sporný. Tato nezaměstnanost vykonává tlak na úroveň mzdových sazeb, který má (za jinak stejných podmínek) tendenci stlačovat mzdy na rovnovážnou úroveň. Mzdová sazba poklesne z úrovně W_2 na úroveň W_1 a tím dojde k obnovení rovnováhy na trhu práce.

Ovšem pokud by byla mzda nižší než rovnovážná mzdová sazba W_1 , došlo by ke vzniku nedostatku práce. Zaměstnavatelé by se dostali do situace, kdy nemohou nalézt dostatek pracovníků, aby mohli zaplnit veškerá volná pracovní místa. Tento nedostatek pracovních sil by trval tak dlouho, dokud by se mzdová sazba nedostala zpět na rovnovážnou úroveň. K obnově rovnováhy na trhu práce by došlo až tehdy, kdyby se zaměstnavatelům podařilo vyhnat mzdy až na úroveň W_1 . [1]

PŘÍLOHA P IV: EFEKTIVNOST REKVALIFIKACÍ V OKRESE UH. HRADIŠTĚ V ROCE 2000.

Vzhledem k tomu, že Úřad práce v Uherském Hradišti začal s vyhodnocováním efektivity rekvalifikací právě rokem 2000, nejsou v tomto roce k dispozici kompletní ucelené údaje.

Tab. 1. Efektivnost nejčteněji realizovaných rekvalifikací v okrese Uherské Hradiště v roce 2000. [9]

Rekvalifikace	Počet účastníků	Úspěšně zaměstnaní do 1 měs.		Úspěšně zaměstnaní do 3 měs.		Nezaměst. k 31. 1. 2001	Celk. úspěšnost zaměstnání k 31. 1. 2001
Absolvent	19	8	42,1 %	12	63,2 %	8	63,2 %
Základy podnikání	-	-	-	-	40,3 %	-	40,3 %
Pracovnice v sociálních službách	10	0	0,0 %	2	20,8 %	5	50,0 %
Účetnictví	15	5	33,3 %	10	66,7 %	3	80,0 %
Obsluha PC vyučení	-	-	-	-	35,5 %	-	-
Obsluha PC SŠ, VŠ	-	-	-	-	-	-	-
Svářeč základní	110	52	47,3 %	85	77,3 %	-	-
Svářeč specialista	-	-	65,4 %	-	92,3 %	-	-
Šička formou zaučení	15	3	20,0 %	10	66,7 %	5	66,7 %
Specialista na ostrahu objektů	10	9	90,0 %	10	100,0 %	0	100,0 %
Počítač. grafik	5	2	40,0 %	-	-	2	60,0 %
Školení elektromont.	5	0	0,0 %	3	60,0 %	2	60,0 %
Autocad	4	0	0,0 %	0	0,0 %	0	100,0 %

PŘÍLOHA P V: EFEKTIVNOST REKVALIFIKACÍ V OKRESE UH. HRADIŠTĚ V ROCE 2001.

Tab. 2. Efektivnost nejčteněji realizovaných rekvalifikací v okrese Uherské Hradiště v roce 2001. [9]

Rekvalifikace	Počet účastníků	Úspěšně zaměstnaní do 1 měs.		Úspěšně zaměstnaní do 3 měs.		Nezaměst. k 31. 1. 2002	Celk. úspěšnost zaměstnání k 31. 1. 2002
Absolvent	27	11	40,7 %	19	70,4 %	4	85,2 %
Žena a trh práce SŠ, VŠ	39	10	25,6 %	13	33,3 %	17	56,4 %
Žena a trh práce SOU, ZV	26	4	15,4 %	6	23,1 %	14	46,2 %
Praktická rekvalifikace	10	5	50,0 %	7	70,0 %	3	70,0 %
Základy podnikání	2	1	50,0 %	0	50,0 %	1	50,0 %
Obsluha CNC	31	14	45,2 %	22	71,4 %	9	71,0 %
Seřizovač CNC	6	5	83,3 %	6	100,0 %	0	100,0 %
Obsluha PC SŠ, VŠ	113	21	18,6 %	39	34,5 %	43	62,0 %
Obsluha PC vyučení	49	3	6,1 %	6	12,2 %	29	40,8 %
Školení elektromont.	3	0	0,0 %	1	33,3 %	0	100,0 %
Svářeči	103	66	64,1 %	84	81,6 %	14	86,4 %
Autocad	8	0	0,0 %	7	87,5 %	0	100,0 %
Počítač. grafik	9	2	22,2 %	4	44,4 %	3	66,7 %

PŘÍLOHA P VI: EFEKTIVNOST REKVALIFIKACÍ V OKRESE UH. HRADIŠTĚ V ROCE 2002.

Tab. 3. Efektivnost nejčteněji realizovaných rekvalifikací v okrese Uherské Hradiště v roce 2002. [9]

Rekvalifikace	Počet účastníků	Úspěšně zaměstnaní do 1 měs.		Úspěšně zaměstnaní do 3 měs.		Nezaměst. k 31. 1. 2003	Celk. úspěšnost zaměstnání k 31. 1. 2003
Absolvent	14	8	57,1 %	11	78,6 %	1	94,9 %
Žena a trh práce	77	25	32,5 %	43	55,8 %	12	84,4 %
Praktická rekvalifikace	57	25	43,9 %	40	70,2 %	6	89,5 %
Základy podnikání	8	1	12,5 %	4	50,0 %	1	87,5 %
Obsluha CNC	30	8	26,7 %	18	60,0 %	7	76,7 %
Obsluha PC	76	22	28,9 %	39	51,3 %	18	76,3 %
Školení elektromont.	4	1	25,0 %	3	75,0 %	1	75,0 %
Svářeči	66	39	59,1 %	54	81,8 %	4	93,9 %
Účetnictví	17	8	47,1 %	13	76,5 %	0	100,0 %

PŘÍLOHA P VII: EFEKTIVNOST REKVALIFIKACÍ V OKRESE UH. HRADIŠTĚ V ROCE 2003.

Tab. 4. Efektivnost nejčteněji realizovaných rekvalifikací v okrese Uherské Hradiště v roce 2003. [9]

Rekvalifikace	Počet účastníků	Úspěšně zaměstnaní do 1 měs.		Úspěšně zaměstnaní do 3 měs.		Nezaměst. k 31. 1. 2004	Celk. úspěšnost zaměstnání k 31. 1. 2004
Absolvent	51	29	56,9 %	38	74,5 %	6	88,2 %
Žena a trh práce	106	41	38,7 %	58	54,7 %	17	84,0 %
Praktická rekvalifikace	121	41	33,9 %	79	65,3 %	19	84,3 %
Základy podnikání	34	8	23,5 %	16	47,1 %	7	79,4 %
Obsluha CNC	38	19	50,0 %	27	71,1 %	6	84,2 %
Seřizovač CNC strojů	6	6	100,0 %	0	100,0 %	0	100,0 %
Svářeči	52	37	71,2 %	49	94,2 %	3	94,2 %
Účetnictví	12	4	33,3 %	9	75,0 %	1	91,7 %
Profesní stáže	61	41	67,2 %	51	83,6 %	8	86,7 %
Šička formou zaučení	6	5	83,3 %	0	83,3 %	0	100,0 %

PŘÍLOHA P VIII: EFEKTIVNOST REKVALIFIKACÍ V OKRESE UH. HRADIŠTĚ V ROCE 2004.

Tab. 5. Efektivnost nejčteněji realizovaných rekvalifikací v okrese Uherské Hradiště v roce 2004. [9]

Rekvalifikace	Počet účastníků	Úspěšně zaměstnaní do 1 měs.		Úspěšně zaměstnaní do 3 měs.		Nezaměst. k 31. 1. 2005	Celk. úspěšnost zaměstnání k 31. 1. 2005
Absolvent	30	21	70,0 %	23	76,7 %	3	90,0 %
Žena a trh práce	99	32	32,3 %	48	48,5 %	28	71,7 %
Praktická rekvalifikace	67	18	26,9 %	28	41,8 %	24	64,2 %
Strojírenská výroba	36	32	88,9 %	34	94,4 %	1	97,2 %
Obsluha CNC	26	14	53,8 %	19	73,1 %	0	100,0 %
Seřizovač CNC strojů	16	5	31,3 %	13	81,3 %	1	93,4 %
Svářeči	37	24	64,9 %	31	83,8 %	3	91,9 %
Profesní stáže	145	58	40,0 %	75	51,7 %	17	88,3 %
Rozvoj osob. dovedností	24	10	41,7 %	15	62,5 %	7	70,8 %