

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

KATEDRA VEŘEJNÉ SPRÁVY

**Bakalářská práce**

**NEZAMĚSTNANOST A STÁTNÍ POLITIKA  
ZAMĚSTNANOSTI V ČR**

Předkládá: Hana Němečková

Vedoucí práce: Ing. Bohumila Čabanová, Ph.D.

Prohlašuji tímto, že jsem zadanou bakalářskou práci na téma *Nezaměstnanost a státní politika zaměstnanosti v ČR* vypracovala samostatně pod vedením Ing. Bohumily Čabanové, Ph.D. a uvedla v seznamu literatury veškerou použitou literaturu a další zdroje.

V Plzni dne 30. 3. 2012

---

vlastnoruční podpis autora

## **Poděkování**

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce, Ing. Bohumile Čabanové, Ph.D. za odborné vedení, připomínky, ochotu, trpělivost a čas, který mi věnovala při psaní této bakalářské práce.

# OBSAH

<b>1. ÚVOD .....</b>	<b>6</b>
<b>2. DŮLEŽITÉ POJMY A KONCEPTY .....</b>	<b>7</b>
2.1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚŠTNANOSTI .....	7
2.2 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	7
2.2.1 Cyklická nezaměstnanost .....	8
2.2.2 Frikční nezaměstnanost .....	8
2.2.3 Strukturální nezaměstnanost .....	9
2.2.4 Další druhy nezaměstnanosti .....	10
2.3 DOPADY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	11
2.3.1 Ekonomické dopady .....	11
2.3.2 Sociální dopady .....	11
2.3.3 Psychologické dopady .....	12
<b>3. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....</b>	<b>14</b>
3.1 ČINNOSTI MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ÚŘADŮ PRÁCE .....	15
3.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....	16
3.2.1 Podpora v nezaměstnanosti .....	17
3.2.2 Podpora při rekvalifikaci .....	18
3.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....	18
3.3.1 Rekvalifikace .....	19
3.3.2 Investiční pobídky .....	19
3.3.3 Veřejně prospěšné práce .....	20
3.3.4 Společensky účelná pracovní místa .....	20
3.3.5 Příspěvek na zpracování .....	21
3.3.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	21
3.3.7 Příspěvky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	22
3.3.8 Veřejná služba .....	23
<b>4. OSOBY ZNEVÝHODNĚNÉ NA TRHU PRÁCE .....</b>	<b>24</b>
4.1 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....	24
4.2 NEKVALIFIKOVANÍ UCHAZEČI .....	25
4.3 MLADISTVÍ A ABSOLVENTI ŠKOL .....	25
4.4 UCHAZEČI VYŠŠÍ VĚKOVÉ KATEGORIE .....	25
4.5 UCHAZEČI PEČUJÍCÍ O DĚTI DO 15 LET .....	26
4.6 DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÍ UCHAZEČI .....	26
<b>5. ANALÝZA UPLATŇOVÁNÍ NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI ÚŘADEM PRÁCE PLZEŇ – MĚSTO .....</b>	<b>28</b>
5.1 CHARAKTERISTIKA OKRESU PLZEŇ - MĚSTO .....	28
5.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Plzeň – město .....	29
5.1.2 Struktura uchazečů evidovaných na Úřadu práce Plzeň – město .....	30
5.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI ÚŘADU PRÁCE PLZEŇ – MĚSTO .....	32
5.3 NÁRODNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY .....	32
5.3.1 Rekvalifikace a poradenská činnost .....	32
5.3.2 Společensky účelná pracovní místa .....	35
5.3.3 Veřejně prospěšné práce .....	37
5.4 REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY .....	39
5.4.1 Aktivně do práce .....	40
5.4.2 Rodina není handicap .....	41
5.4.3 Začni znovu .....	44
5.4.4 S pomocí za prací .....	46
5.4.5 Využijme zkušeností .....	47
5.4.6 Portfolio absolventa .....	48

<b>6. ZÁVĚR.....</b>	<b>49</b>
<b>RESUMÉ.....</b>	<b>52</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ .....</b>	<b>53</b>
<b>SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ.....</b>	<b>54</b>

# 1. ÚVOD

Nezaměstnanost představuje stále aktuální problém v zahraničí i u nás, se kterým se potýká řada lidí. V posledních letech se křivky míry nezaměstnanosti zvedly, řada podniků byla nucena snížit stavy svých zaměstnanců a nové pracovní příležitosti vznikají spíše pomalu a s obtížemi. Tato bakalářská práce se soustředí na problém nezaměstnanosti v ČR a provádění státní politiky zaměstnanosti.

Úvodní část práce se zabývá charakteristikou nezaměstnanosti, jejími druhy a dopady (ekonomické, sociální a psychologické), které působí na nezaměstnaného i státní politiku. Další kapitola se podrobněji zabývá vlastní státní politikou zaměstnanosti a to jak aktivní, tak pasivní. Pasivní politika představuje především podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. Aktivní politika zahrnuje vedle rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšných prací, příspěvky na zapracování anebo při přechodu na jiný podnikatelský program. Důležitou složkou aktivní politiky jsou příspěvky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale i na zajišťování veřejných služeb.

Významným nositelem nezaměstnanosti jsou osoby znevýhodněné na trhu práce. Patří mezi ně osoby se zdravotním postižením, nekvalifikovaní uchazeči, mladiství a absolventi škol, dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči, uchazeči vyšší věkové kategorie a uchazeči pečující o děti do 15 let. (Sirovátka, Mareš 2003, s. 128)

Těžiště bakalářské práce se dále zaměřuje na analýzu uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti prováděné Úřadem práce Plzeň - město. Nejdříve je uvedena charakteristika okresu Plzeň – město a popisují se Národní individuální projekty aktivní politiky zaměstnanosti. Zahrnují rekvalifikace a poradenskou činnost, zřizování společensky účelných pracovních míst a zajištění veřejně prospěšných prací. Mezi další uplatňované nástroje aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce Plzeň – město patří Regionální individuální projekty. Dále je uveden vývoj nezaměstnanosti v okrese Plzeň - město a jeho postupný nárůst na aktuálních statistických datech.

**Cílem práce** je objasnit na základě dostupných podkladů strukturu problému nezaměstnanosti a jeho řešení v ČR a ukázat na příkladu, jak se uplatňuje aktivní politika zaměstnanosti v rámci okresu Plzeň-město.

## 2. DŮLEŽITÉ POJMY A KONCEPTY

### 2.1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa. Stručně by se dala charakterizovat jako stav, kdy ten, kdo by chtěl pracovat, nenajde na trhu práce nikoho, kdo by mohl jeho pracovní sílu využít. Nezaměstnanost je možno nazvat poruchou trhu práce. (Mareš 1994, s. 16)

Na trhu práce se vyskytují tři typy osob, a to zaměstnaní, nezaměstnaní a ekonomicky neaktivní. Zaměstnaní jsou ti, kteří práci mají, jsou tedy v pracovně právním vztahu nebo vykonávají jinou výdělečnou činnost. Za nezaměstnané jsou považované osoby schopné pracovat, které práci chtějí, ale nenacházejí pracovní uplatnění. Do skupiny ekonomicky neaktivních patří lidé, kteří práci nemají a ani ji nehledají (např. studenti, důchodci, matky na mateřské dovolené atd.). (Brožová 2003, s. 77)

Výraznou pomoc nezaměstnaným při hledání pracovního uplatnění poskytují **úřady práce**.<sup>1</sup> Zde se může nezaměstnaný zaevidovat jako uchazeč o zaměstnání. Musí však splňovat určité podmínky: být schopen práce to znamená, nesmí být v pracovní neschopnosti, ve výkonu trestu odnětí svobody, invalidní ve třetím stupni, nesmí pobírat peněžitou pomoc v mateřství anebo se soustavně připravovat na budoucí povolání. Dále jeho příjem z ekonomicky výdělečné činnosti nesmí být vyšší než polovina minimální mzdy,<sup>2</sup> musí být ochoten nastoupit do zaměstnání během určité doby a hlavně musí chtít pracovat.

Nezaměstnanost představuje pro ekonomiku státu velkou zátěž, a proto se sleduje její výše a vývoj. Údaje pro její měření poskytují úřady práce. Míra nezaměstnanosti se vypočítává jako stonásobek počtu nezaměstnaných vedených na úřadu práce k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Tento výpočet je však částečně zkreslen, neboť ne všichni lidé, kteří nemají práci, jsou vedeni na úřadech práce, anebo jsou vedeni, ale pracovat nechtějí.

### 2.2 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI

V tržní ekonomice přirozeně existuje určitá míra nezaměstnanosti. Protože nezaměstnanost představuje pro každý stát značný ekonomický problém, je v zájmu každého státu provádět takovou politiku zaměstnanosti, v níž se snaží pomocí různých nástrojů

---

<sup>1</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání. Praha: SLON, 1994, s. 106

<sup>2</sup> § 25 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

nezaměstnanosti předcházet. Aby toto bylo možné, je třeba vědět, jak a proč nezaměstnanost vzniká. Tu je nutné posuzovat z různých úhlů pohledu. Existují totiž různé druhy nezaměstnanosti, které mají svá specifika, ta ovlivňují její vznik a vývoj. Proto je důležité vhodně zvolit a nastavit dílčí nástroje pasivní i aktivní politiky pro ovlivnění míry nezaměstnanosti správným směrem. Nezaměstnanost lze rozlišit např. na: cyklickou, frikční, strukturální.

### **2.2.1 Cyklická nezaměstnanost**

Souvisí s cyklickým vývojem hospodářství. Jedná se o nedobrovolnou nezaměstnanost. V období hospodářského úpadku klesá počet pracovních příležitostí. Naopak v období hospodářského růstu tato nezaměstnanost mizí. Ekonomika se pohybuje v cyklech, což vyvolává růst a pokles ekonomické výkonnosti. Díky tomu roste nebo klesá poptávka po zboží, což vede ke zvyšování popř. snižování produkce a následkem toho zaměstnavatel nabírá nebo propouští zaměstnance.

Během recese roste nezaměstnanost prakticky všude, neboť toto období vede k celoplošnému propouštění, což představuje pro stát nepříjemný jev. Protože se plýtvá vzácnými zdroji ekonomiky, rostou náklady státu na dávky v nezaměstnanosti, snižují se příjmy z daní a pojištění do státního rozpočtu a zvyšuje se společenský neklid.

Cyklickou nezaměstnanost nemůže stát přímo ovlivnit, proto se snaží proticyklickou politikou vyhladit jednotlivé hospodářské cykly. Většina zásahů státu na ovlivnění této nezaměstnanosti vede do oblasti zvyšování poptávky po zboží a službách pomocí vládních pobídek, daňovým zatížením, množstvím peněz v oběhu, atd., čímž se snaží stabilizovat produkci firem. Avšak většina těchto zásahů, díky špatnému načasování, bývá neúčinná a vede jen ke zpomalení dopadů recese. (Helísek 2002, s. 326)

### **2.2.2 Frikční nezaměstnanost**

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Tato nezaměstnanost může být také chápána jako nezaměstnanost dočasná. Je způsobena pohybem obyvatelstva po vstupu na trh práce a výstupem z něho (člověk přerušil práci a určitou dobu, než si najde novou, je nezaměstnán). Tato nezaměstnanost je nevyhnutelná a neodstranitelná.

Vyskytovala by se i tehdy, kdyby se ekonomika nacházela ve stavu tzv. plné zaměstnanosti. Trvá většinou po krátkou dobu. Nechápe se jako skutečná nezaměstnanost, nepůsobuje v ekonomice žádné problémy, protože není spojena s nedostatkem pracovních



míst, je dobrovolná. Do tohoto typu můžeme zařadit lidi, kteří dobrovolně opustili zaměstnání, aby našli nové lepší, nebo z důvodu stěhování do jiné oblasti. Dále sem patří osoby, které vstupují mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo (absolventi škol, kteří si hledají zaměstnání, ženy po mateřské dovolené).

Tento druh nezaměstnanosti bývá v určité míře spíše přínosem pro ekonomiku. Doba, po kterou si lidé hledají nové zaměstnání, bývá přímo úměrná výši a době vyplácených dávek, které nezaměstnaní získávají. Tento systém byl však v minulosti zneužíván např. studenty, kteří se po skočení školy mohli přihlásit na Úřadu práce a mít tak zaplacené dva měsíce prázdnin, ačkoliv do zaměstnání vůbec nastoupit nechtěli anebo věděli, že od září nastoupí na vysokou školu. Od 1. 1. 2012 má nárok na podporu v nezaměstnanosti jen ten, kdo v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání odpracoval alespoň dvanáct měsíců.<sup>3</sup>

Jako součást frikční nezaměstnanosti je někdy uváděna nezaměstnanost **sezónní**. Souvisí s tím, že někteří lidé pracují pouze v určitém ročním období. Týká se profesí, které jsou vázány na počasí (např. v zimě přibývá nezaměstnaných ve stavebnictví). Sezónní nezaměstnanost se dá předvídat. (Mareš 1994, s. 17, 19)

### **2.2.3 Strukturální nezaměstnanost**

Je vyvolána technickým pokrokem a rychlejším rozvojem ekonomiky než je rozvoj vzdělávacího systému. Tato nezaměstnanost představuje nesoulad mezi poptávkou po práci a její nabídkou. Poptávka po určité profesi roste, zatímco po jiné klesá a nabídka není schopná se dostatečně rychle přizpůsobit. Může se týkat celých oblastí nebo odvětví. Např. v těžebních oblastech jako je Mostecko nebo Ostravsko byli pracovníci převážně školeni pro důlní činnost. Tato kvalifikace se dá jen těžko použít pro jiné obory, a proto zde po omezení důlní činnosti míra nezaměstnanosti značně převyšuje celorepublikový průměr. Strukturální nezaměstnanost trvá obvykle déle než frikční, protože nezaměstnaný skutečně nemůže sehnat práci, neboť získat nové pracovní místo v jiné oblasti, než pro kterou je pracovník vyškolen, vyžaduje rekvalifikační kurz nebo změnu bydliště. Zde se nabízí možnost pro vládu i firmy ovlivnit tento druh nezaměstnanosti, tedy přispět ke snížení této nezaměstnanosti právě vhodnými rekvalifikačními kurzy, nabídkou nových vhodně zvolených vzdělávacích oborů na školách nebo podporou pracovní mobility občanů. Tento druh nezaměstnanosti je nedobrovolný. (Mareš 1994, s. 19, 20)

---

<sup>3</sup>§ 48 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

#### **2.2.4 Další druhy nezaměstnanosti**

V souvislosti s evidencí uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce je možné členit nezaměstnanost na skrytou, neúplnou a nepravou.

##### **- Skrytá nezaměstnanost**

Tento druh nezaměstnanosti se týká lidí, kteří jsou bez zaměstnání, ale nejsou evidováni na úřadu práce a práci si ani nehledají. Nelze ji přesně určit, neboť statistiky tyto osoby nedokáží zachytit a celková míra nezaměstnanosti je o to nižší než ve skutečnosti. (Mareš 1994, s. 20)

##### **- Neúplná nezaměstnanost**

Do této kategorie nezaměstnanosti se řadí ti, kteří mají práci na částečný nebo zkrácený úvazek, aniž by sami chtěli. (Mareš 1994, s. 21)

##### **- Nepravá nezaměstnanost**

Jako nepravá nezaměstnanost se označuje stav, kdy lidé jsou vedeni na úřadu práce jako nezaměstnaní, ale ve skutečnosti pracovat nechtějí nebo pracují „načerno“ tzv. tvoří šedou ekonomiku. (Mareš 1994, s. 21, 22)

Nezaměstnanost lze rozčlenit také na dobrovolnou a nedobrovolnou.

##### **- Dobrovolná nezaměstnanost**

Zahrnuje lidi v produktivním věku, kteří se nesnaží získat zaměstnání. Sem řadíme nezaměstnané, kteří by mohli získat práci při tržní ceně, ale tato cena se jim zdá příliš nízká. Další skupinu dobrovolně nezaměstnaných tvoří lidé, kteří nechtějí pracovat, dále pak lidé, kteří studují nebo pečují o své děti, ale také ti, kteří jsou ekonomicky zajištěni. (Krebs 2002, s. 230)

##### **- Nedobrovolná nezaměstnanost**

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří z různých důvodů přišli o zaměstnání nebo ukončili školu a chtějí začít pracovat. Podstatné je, že na rozdíl od dobrovolně nezaměstnaných chtějí pracovat i při dané mzdové sazbě, proto aktivně usilují o získání zaměstnání, ale neexistuje pro ně dostatek pracovních míst. Nabídka pracovní síly je větší než poptávka. (Krebs 2002, s. 230)

Z časového hlediska se nezaměstnanost může ještě rozlišovat na **krátkodobou** a **dlouhodobou**. (Brožová 2003, s. 86, 87)

## **2.3 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI**

Nezaměstnanost je závažným problémem současné společnosti s rozsáhlými celospolečenskými dopady. Přináší s sebou důsledky jak ekonomické, tak i sociální (vliv na životní úroveň, vliv na rodinu, vliv na strukturaci a vnímání času), které mají vliv na psychický stav jednotlivce a zároveň na klima celé společnosti.

### **2.3.1 Ekonomické dopady**

Při nezaměstnanosti lidí je z ekonomického hlediska plýtváno vzácnými zdroji, v tomto případě nejdůležitějším faktorem – prací. To vede ke ztrátě statků a služeb, které by mohly být nezaměstnanými vyrobeny. Vyvolanou ztrátu ekonomické produktivity popisuje Okunův zákon, jež tvrdí, že růst nezaměstnanosti o jedno procento proti přirozené míře nezaměstnanosti má za následek pokles produktivity o dvě procenta. (Brožová 2003, s. 101)

Ekonomické dopady nezaměstnanosti jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Hospodářství je tedy při vyšší míře nezaměstnanosti zatíženo hlavně snížením produktivity. Současně však také trpí značně sníženou poptávkou po výrobcích a službách. Lidé bez práce nemají dostatek peněz, nakupují tedy i věci nezbytné nutné v menší míře než dříve, což vede k poklesu spotřeby. Výrobcům klesá odbyt, prodělávají a začnou propouštět. Tím se zvedne míra nezaměstnanosti a začíná začarovaný kruh, který by v krajním případě, pokud by nebyl včas přerušen, mohl vést ke kolapsu celé ekonomiky.

Další zatížení státu představují i nemalé finanční náklady, které stát musí vynaložit na hmotné zajištění nezaměstnaných (podpora v nezaměstnanosti, různé sociální dávky) a rovněž i na rekvalifikaci, poradenství, veřejně prospěšné práce atd. Zbytečně vysoká míra nezaměstnanosti zatěžuje státní rozpočet sníženými příjmy a zvýšenými výdaji.

### **2.3.2 Sociální dopady**

Sociální důsledky jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných (resp. jejich rodin a domácností) a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem. Někdy se za ní skrývají lidské tragédie, jindy je doprovázena většími či menšími negativními následky, projevujícími se

v různých oblastech osobního i společenského života. Sociální důsledky jsou samozřejmě mezi sebou úzce podmíněny a propojeny. (Krebs 2002, s. 231)

K nejvýznamnějším sociálním dopadům patří:

#### **- Vliv na životní úroveň**

Nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít jen z podpory nebo sociálních dávek vede vždy k poklesu životní úrovně a k finančním potížím pro nezaměstnaného i celou jeho rodinu. Finanční prostředky jsou nezbytné k zajištění potřeb, a to existenčních (jídlo, bydlení, oblečení atd.) i ostatních (volnočasové aktivity, prestiž atd.). Čím je člověk déle bez práce, tím více cítí tíhu nedostatku peněz. Pokud trvá nezaměstnanost dlouho, může vést až k chudobě, ke ztrátě odborné kvalifikace či sociálních kontaktů. (Krebs 2002, s. 232)

#### **- Vliv na rodinu**

Rodinu ovlivňuje nezaměstnanost nejen nízkými příjmy, ale i v mnoha dalších ohledech. Způsobuje např. narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného, může rozbít partnerské vztahy, omezit sociální kontakty apod. Pro muže bývá ztráta zaměstnání obvykle závažnější než pro ženu. Nezaměstnaná žena se může prohlásit za ženu v domácnosti, která se pečlivě stará o své děti. Nezaměstnaný muž ztrácí roli živitele rodiny, kterou přebírá jeho žena. To může vyústit v konflikty, kdy se muž cítí neužitečný, zbytečný a ponížený. Když nedojde k přijetí této změny, vedou často tyto konflikty k rozpadu manželství. (Krebs 2002, s. 232)

#### **- Vliv na strukturaci a vnímání času**

*„Nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Čas pro nezaměstnané přestává být důležitý, ztrácí svůj obsah a často je naplňován nudou a pasivními nebo i společensky nežádoucími aktivitami (zabíjení času spánkem, neúčelné sledování televize, kriminalita, alkoholismus apod.). Narušení struktury dne je nebezpečné zvláště pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky nemají ještě zažitý.“* (Krebs 2002, s. 232)

### **2.3.3 Psychologické dopady**

Nezaměstnanost je pro většinu lidí vysoce traumatizující, což bezpochyby vede ke zhoršení zdravotního stavu, a to jak psychického, tak i fyzického. Znamená ztrátu prestiže, postavení ve společnosti. Vyvolává v člověku pocit marnosti, zoufalství, beznaděje,

nepotřebnosti, neužitečnost až deprese. Každý neúspěch při získání nové práce vede ke ztrátě sebeúcty a důvěry ve své schopnosti a dovednosti. Stres, který z nezaměstnanosti plyne, není často bez následků na zdraví. Jak známo, psychika má vliv na fyzický stav člověka a obráceně. Pokud zdravého člověka něco trápí, má deprese či dlouhodobě neřešené frustrace, mohou tyto problémy vyústit v psychosomatické obtíže a ke zhoršení celkového stavu. Větší výskyt nemocí pak vede k větší spotřebě léků a často i návykových látek (alkoholu, nikotinu, drog), zejména u mladých lidí. (Brožová 2003, s. 108, 109)

### 3. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Hospodářská a sociální politika státu sleduje jako jeden ze základních cílů plnou, produktivní a svobodně zvolenou zaměstnanost. V tržní ekonomice je k tomuto účelu využívána aktivita nazývaná souhrnně politikou zaměstnanosti. Ta je těsně propojena s celkovou hospodářskou a regionální politikou i se všemi obory sociální politiky. Společně silně ovlivňují ekonomiku státu.

Hlavním posláním politiky zaměstnanosti je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, a tím zvyšovat produktivitu naší ekonomiky a udržovat míru nezaměstnanosti na co nejnižší úrovni (tzv. přirozené míře). Pro zvyšování zaměstnanosti jsou využívány zejména tyto tři formy: (Jírová 1999, s. 22)

#### 1. veřejné výdaje

- přímé vládní nákupy zboží a služeb
- zaměstnávání jedinců v územní/státní/nadnárodní administrativě
- financování zbrojního průmyslu
- výdaje na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti

#### 2. daňová politika

- daně plynoucí do rozpočtu země/územního celku sloužící k zajištění politiky zaměstnanosti

#### 3. regulační a legislativní opatření vlády

- regulační opatření – chrání vnitřní trh, domácí výrobce a celkovou zaměstnanost (dovozní kvóty, cla, regulace mezd a cen)
- legislativní opatření – vymezují práva a povinnosti občanů a zaměstnavatelů (pracovníprávní předpisy, zákon o zaměstnanosti, zákon o státní sociální podpoře, atd.)

Při vzniku právní úpravy politiky zaměstnanosti má rozhodující slovo stát, dále se na ní podílejí odbory - za zaměstnance a zaměstnavatele tzv. tripartita.<sup>4</sup> Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR spolu s úřady práce.

---

<sup>4</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: SLON, 2003, s. 28

### 3.1 ČINNOSTI MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ÚŘADŮ PRÁCE

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Mezi jeho hlavní činnosti patří zpracování celostátní koncepce a programů k zajištění politiky zaměstnanosti a řešení stěžejní otázky trhu práce. Ministerstvo dále sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje nezaměstnanosti, přijímá opatření na ovlivnění pracovní poptávky a nabídky na trhu práce. Dále řídí úřady práce, kterým poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Taktéž spolupracuje s Evropským společenstvím na rozvíjení mezinárodních vztahů a zajišťování mezinárodní spolupráce v oblasti zaměstnanosti. Uděluje a odebírá povolení pracovním agenturám a vykonává nad nimi kontrolní činnost.<sup>5</sup>

Úřady práce jsou správní úřady v čele s ředitelem, který je jmenován ministrem.<sup>6</sup> Tyto úřady poskytují jak službu informační, tak poradenskou pro všechny občany, osoby se zdravotním postižením, uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatele či případné zájemce o zaměstnání z řad cizinců. K jejich hlavním činnostem patří:<sup>7</sup>

- Poskytování informací o volných pracovních místech, podmínkách zaměstnávání v zahraničí, možnostech dalšího vzdělávání
- Poradenské služby pro volbu povolání, volbu rekvalifikace a zprostředkování vhodného zaměstnání
- Zabezpečování pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením na získání a udržení vhodného zaměstnání
- Příspěvky na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa
- Zprostředkování zaměstnání pro evidované uchazeče, vyplácení podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci
- Poskytování příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti
- Poskytování informací zaměstnavatelům o volných zdrojích pracovních sil
- Schvalování pracovních povolení cizincům
- Zpracovávání analýz a prognóz koncepce zaměstnanosti
- Podněcování tvorby společensky účelných pracovních míst a míst na veřejně prospěšné práce
- Provádění kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti

---

<sup>5</sup> § 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>6</sup> § 1 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>7</sup> § 8a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Úřady práce spolupracují také se soukromými agenturami práce, s kterými uzavírají písemné dohody za účelem zprostředkování zaměstnání uchazečům. Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území ČR do zahraničí a ze zahraničí na území ČR. Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu od Úřadu práce.<sup>8</sup> Od 1. 1. 2012 se zavádí nový program tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání, do kterého může Úřad práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu a s jeho předchozím písemným souhlasem. Cílem je zvýšit efektivitu zprostředkování zaměstnání uchazečům, kteří sami aktivně práci hledají. Pokud agentura práce získá oprávnění ke zprostředkování zaměstnání od Ministerstva práce a sociálních věcí:

a) musí

- povinně uzavřít pojištění proti úpadku
- hlásit Úřadu práce počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce (sdílené zprostředkování)

b) může získat

- příspěvek na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání
- k tomu další příspěvek, když umístí uchazeče do pracovního poměru na dobu neurčitou a také, když si tento člověk udrží zaměstnání minimálně šest měsíců

Součástí dohody mezi Úřadem práce a agenturou práce jsou i účinné nástroje pro kontrolu prováděného zprostředkování zaměstnání.<sup>9</sup>

### **3.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI**

Pasivní politiku zaměstnanosti zastupují výplaty sociálních podpor, které zajišťují určitou životní úroveň nezaměstnaných osob nebo osob, které byly nuceny opustit předčasně trh práce. Jedná se o podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.

---

<sup>8</sup> § 58 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>9</sup> § 119a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů



### 3.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Tato finanční pomoc je určena osobám, které nemají zaměstnání, ale chtějí pracovat, a proto zaměstnání intenzivně hledají. Podmínkou je evidence na Úřadu práce. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který byl v posledních 2 letech zaměstnán minimálně 12 měsíců, přičemž při výkonu tohoto zaměstnání měl povinnost hradit pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. O poskytnutí podpory v nezaměstnanosti musí uchazeč o zaměstnání požádat krajskou pobočku Úřadu práce, u níž je zaregistrován v evidenci uchazečů o zaměstnání. Další podmínkou je, že ke dni, ke kterému má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, nepobírá uchazeč starobní důchod.<sup>10</sup>

Pokud uchazeč splní dané podmínky, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ode dne písemného požádání na tzv. podpůrní dobu. Tato doba je odstupňována podle věku uchazeče o zaměstnání:

- do 50 let věku 5 měsíců
- od 50 do 55 let věku 8 měsíců
- nad 55 let věku 11 měsíců<sup>11</sup>

Výše podpory v nezaměstnanosti se určuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu (OSVČ). Tato procentní sazba činí za první dva měsíce podpůrní doby 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývajících podpůrní dobu je to 45 %. Na podporu v nezaměstnanosti nemá nárok uchazeč, který pobírá starobní důchod, dávky nemocenského pojištění či podporu při rekvalifikaci nebo který je ve vazbě. Podpora v nezaměstnanosti má svou omezenou výši a tou je 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, v němž si uchazeč podal žádost o tuto podporu.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> § 39 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>11</sup> § 43 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>12</sup> § 50 odst. 3, 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

### 3.2.2 Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, ke kterému má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu.<sup>13</sup> Výše podpory při rekvalifikaci se určí procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, a tato sazba činí 60 %. Pro přiznání podpory při rekvalifikaci je opět rozhodující období 2 let před zařazením do evidence krajské pobočky Úřadu práce a to, jak dlouho uchazeč v daném období pracoval.<sup>14</sup>

Platí zde stejné podmínky jako u podpory v nezaměstnanosti (viz předchozí podkapitola). Také podpora při rekvalifikaci nemůže přesáhnout jistou hranici. Té odpovídá 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, v němž uchazeč nastoupil na rekvalifikaci.<sup>15</sup>

### 3.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. K její realizaci používají následující nástroje:<sup>16</sup>

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- příspěvky sloužící ke zvýšení zaměstnávání zdravotně postižených osob

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou také poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti, které se zaměřují především na odstraňování nevýhod jednotlivců na trhu práce, kteří patří do skupiny ohrožených osob.

---

<sup>13</sup> § 40 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>14</sup> § 41 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>15</sup> § 50 odst. 3, 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>16</sup> § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

### 3.3.1 Rekvalifikace

Tento nástroj používají úřady práce, pokud není vyrovnaná struktura poptávky na trhu práce se strukturou nabídky pracovních sil. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření či prohloubení stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání, což umožní jeho zařazení ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikací může získat kvalifikaci i osoba, která doposud žádnou neměla. Rekvalifikace se provádí na základě dohody uzavřené mezi uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání a Úřadem práce. Tato dohoda musí být písemná. Uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání musí dodržovat všechna ustanovení dohody.

Rekvalifikaci mohou realizovat pouze zařízení se vzdělávacími programy s akreditací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Náklady za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce. Pokud účastníkovi vzniknou vedlejší náklady spojené s rekvalifikací, má nárok na příspěvek k jejich úhradě od Úřadu práce. Ten může také přispět na úhradu nákladů zaměstnavateli, který rekvalifikuje své zaměstnance. Pokud účastník rekvalifikaci bezdůvodně přeruší nebo nepřijme (dle nové kvalifikace) vhodné zaměstnání, bude muset veškeré náklady uhradit sám.<sup>17</sup>

Uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání si může od 1. 1. 2012 sám vybrat rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení, které však musí mít akreditovaný vzdělávací program. Podle vlastního uvážení si tak uchazeč zvolí druh pracovní činnosti, v níž má zájem získat kvalifikaci za účelem získání zaměstnání. Podmínkou však je, že Úřad práce musí posoudit uplatnitelnost takto získané kvalifikace na trhu práce a zároveň posoudit, zda rekvalifikace vyhovuje zdravotnímu stavu uchazeče. Úřad práce hradí pouze náklady rekvalifikace po dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci Úřadu práce. Úřad práce hradí cenu rekvalifikace přímo rekvalifikačnímu zařízení po předložení dokladu o úspěšném absolvování kurzu. Maximální částka poskytovaná Úřadem práce zájemci o zvolenou rekvalifikaci je 50 000 Kč, pokud se překročí, rozdíl ceny hradí sám uchazeč.<sup>18</sup>

### 3.3.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje:

---

<sup>17</sup> §§ 108, 109 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>18</sup> § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

- vytváření nových pracovních míst
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců

Hmotnou podporu získává zaměstnavatel, který realizuje svůj investiční záměr v oblasti, ve které je míra nezaměstnanosti vyšší nebo stejná jako je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.<sup>19</sup> Zaměstnavatel, právnická nebo fyzická osoba musí splňovat podmínky stanovené v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů a zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

### 3.3.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti. Cílem tvorby těchto pracovních míst je především uplatnění pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované na Úřadu práce. Veřejně prospěšné práce se týkají především úpravy zeleně veřejných prostranství, úklidu obce či města, drobných údržbářských prací, ale také prací v sociálních službách nebo kulturních zařízeních. Tato místa zřizuje zaměstnavatel nejdéle na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců na základě písemné dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně sociálního a zdravotního pojištění.<sup>20</sup>

### 3.3.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou nová pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s Úřadem práce a obsazuje uchazeči o zaměstnání vedenými na Úřadu práce, kterým nemůže zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění.

Rozlišit můžeme tři druhy společensky účelných pracovních míst:

- společensky účelné pracovní místo zřízené
- společensky účelné pracovní místo vyhrazené
- zřízení místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

<sup>19</sup> § 111 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>20</sup> § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

K úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení společensky účelného pracovního místa jsou zaměstnavatelům poskytovány příspěvky, na které však není právní nárok. Příspěvek je poskytován po dobu maximálně dvanácti měsíců a zaměstnavatel o něj žádá příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, u které jsou vedeni uchazeči o zaměstnání, kteří mají být umístěni na zřízená či vyhrazená pracovní místa.<sup>21</sup> Za pomoci společensky účelných pracovních míst získávají pracovní zkušenosti nejen mladí lidé po ukončení vzdělávacího procesu, ale i ženy po rodičovské dovolené a uchazeči o zaměstnání vyšší věkové kategorie, kteří jsou delší dobu bez zaměstnání.

### **3.3.5 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody.

Podmínky pro poskytnutí příspěvku:

- pracovní místo bude obsazeno uchazečem o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči<sup>22</sup>
- uchazeč o zaměstnání bude vykonávat kvalifikovanou činnost
- na toto místo nebyl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo

Maximální doba poskytování příspěvku je tři měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává.<sup>23</sup>

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

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu šesti měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance nesmí být vyšší než polovina minimální mzdy.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>22</sup> § 33 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>23</sup> § 116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>24</sup> § 117 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

### **3.3.7 Příspěvky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Osobám zdravotně postiženým je na trhu práce dle části třetí zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů poskytována zvýšená ochrana a péče. Možností, jak těmto lidem pomoci s uplatněním na trhu práce je hned několik, a to formou:

- pracovní rehabilitace
- zřizování chráněných pracovních míst
- poskytování příspěvků<sup>25</sup>

#### **- Pracovní rehabilitace**

V rámci pracovní rehabilitace je osobám se zdravotním postižením poskytována především poradenská činnost, která se týká výběru povolání či jiné samostatné výdělečné činnosti. Úřad práce sestavuje ve spolupráci se zdravotně postiženým individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na jeho zdravotní způsobilost. Součástí pracovní rehabilitace je i teoretická a praktická příprava pro zaměstnání, jeho zprostředkování a udržení zaměstnání. V rámci pracovní rehabilitace poskytuje Úřad práce bezplatně například ochranné pracovní prostředky, a zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti pracovní rehabilitaci, může uhradit náklady spojené s touto činností.<sup>26</sup>

#### **- Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo vytváří zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Podmínkou je, že místo bude provozováno po dobu tří let a zaměstnavatel na jeho zřízení dostává příspěvek. Dohodu o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa může Úřad práce uzavřít i s osobou se zdravotním postižením, vykonávající samostatnou výdělečnou činnost.<sup>27</sup>

#### **- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

Příspěvek může získat zaměstnavatel, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek je poskytován pouze na ty zaměstnance, kteří pracují na pracovních místech vymezených nebo zřízených na základě dohody s Úřadem práce jako chráněná pracovní místa a jeho výše činí měsíčně

---

<sup>25</sup> § 118 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>26</sup> § 69 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>27</sup> § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů na tyto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. Tento příspěvek je možné po dvanácti měsících provozování chráněných pracovních míst navýšit o částku odpovídající vynaloženým dalším nákladům spojeným se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Maximální navýšení může činit 2 000 Kč měsíčně, tedy 24 000 Kč za rok na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením.<sup>28</sup>

### **3.3.8 Veřejná služba**

Veřejnou službu sice lze podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů nabídnout uchazeči o zaměstnání, který je v evidenci Úřadu práce déle než dva měsíce, v praxi je ovšem institut veřejné služby zaměřen zejména na dlouhodobě nezaměstnané, například déle než jeden rok. Veřejná služba má napomoci klientům zachovat nebo rozvíjet pracovní schopnosti a návyky tak, aby se zvýšily jejich možnosti nalezení zaměstnání. Činnost ve veřejné službě má i sociální rozměr, podporuje sociální začlenění dlouhodobě nezaměstnaných a umožní jim aktivně se podílet na fungování obce. Pojem veřejné služby zahrnuje nejen uklízení veřejných prostranství a komunikací obce, ale i pomoc v mnoha institucích, které mají za cíl zlepšovat fungování společnosti a zkvalitňovat život nás všech. Mohou to být práce ve zdravotnictví, školství, tělovýchově, v oblasti životního prostředí, v sociální a charitativní oblasti. Veřejná služba může být vykonávána nejvýše dvacet hodin týdně a nenáleží za ní odměna.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>29</sup> § 18a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

## 4. OSOBY ZNEVÝHODNĚNÉ NA TRHU PRÁCE

Větší mírou nezaměstnanosti jsou ohroženy na trhu práce tzv. znevýhodněné osoby, které lze podle expertů vybraných úřadů práce rozdělit do následujících skupin: (Sirovátka, Mareš 2003, s. 128 – 132)

- osoby se zdravotním postižením
- nekvalifikovaní uchazeči
- mladiství a absolventi škol
- uchazeči vyšší věkové kategorie
- uchazeči pečující o děti do 15 let
- uchazeči společensky nepřizpůsobení
- osoby z míst s omezenou dopravní obslužností

### 4.1 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Evidence na Úřadu práce bývá u těchto osob podstatně delší než u ostatních uchazečů. Tyto osoby mají téměř v každém případě (ať se jedná o první, druhý či třetí stupeň invalidity)<sup>30</sup> stanoveno od svého lékaře, jakou práci mohou vykonávat. Mnoho těchto uchazečů může pracovat jen za specifických podmínek (např. na chráněném pracovním místě), a proto nabídka volných míst na otevřeném trhu práce je minimální. Důvodem jsou často obavy zaměstnavatelů spojené s pracovněprávní ochranou těchto osob a také obavy plynoucí z neznalosti potřeb pracovníka s postižením.

Uchazeči se zdravotním postižením patří k nejhůře umístitelným uchazečům na trhu práce. Na Úřadu práce Plzeň – město bylo k 31. 12. 2010 v evidenci 710 osob se zdravotním postižením, což je 9,5% ze všech evidovaných uchazečů. Pozitivní zprávou je, že oproti roku 2009 uchazečů se zdravotním postižením nepřibylo, naopak jich 135 ubylo. Úřad práce Plzeň – město věnuje osobám se zdravotním postižením maximální pozornost. Zařazuje je do motivačních kurzů nebo jiných poradenských činností. V roce 2010 byli tito uchazeči zapojeni také do projektů Evropského sociálního fondu. Zařazeno bylo 23 občanů se zdravotním znevýhodněním (o 5 uchazečů více než v roce 2009), a to do projektů: „S pomocí za prací“ (8), „Aktivně do práce“ (7), „Začni znovu“ (5), „Rodina není handicap“ (3).<sup>31</sup>

<sup>30</sup> § 67 odst. 2 písm. a), b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>31</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)



## 4.2 NEKVALIFIKOVANÍ UCHAZEČI

Tato skupina bývá nezaměstnaností postižena nejvíce. Kvalifikace těchto uchazečů je velmi nízká nebo žádná, chybí jim také dostatečné pracovní zkušenosti. Pracovní trh vyžaduje stále vyšší kvalifikaci i na práce, kde dříve nebyla potřebná. Kromě toho počet pracovních míst pro nekvalifikované snižuje značný počet zahraničních pracovníků, kteří pracují za nízké mzdy.

## 4.3 MLADISTVÍ A ABSOLVENTI ŠKOL

Co se týče mladistvých, jedná se o nejmladší skupinu uchazečů. Problém s umístitelností je způsoben nedostatečnou praxí, absencí pracovních návyků, chybějícím vzděláním, nedostatkem nabízených míst, ale i neochotou hledat a přijmout zaměstnání. Mladiství mají často nereálné požadavky na druh práce, na finanční ohodnocení či úpravu pracovní doby. Dávají přednost pobírání sociálních dávek před prací.

Spousta mladých lidí po absolvování školy nemůže najít uplatnění ve své profesi, protože jejich vzdělání nevyhovuje vždy potřebám trhu práce. Kromě toho absolventi škol, ačkoliv bez zkušební praxe, mají často vysoké požadavky na finanční ohodnocení, nejsou ochotní přijmout zaměstnání pod úrovní jejich kvalifikace. Jejich výhodou je však vyšší flexibilita, znalost cizích jazyků, počítačová gramotnost.

K 31. 12. 2010 bylo v evidenci Úřadu práce Plzeň – město 352 absolventů a mladistvých. V porovnání s rokem 2009 jde o nepatrný nárůst (39 uchazečů), neboť umístování absolventů zejména u tradičních škol je velmi dobré. V Plzni již absolventi a mladiství nepatří do skupiny uchazečů nejvíce ohrožených na trhu práce a je jim věnována pozornost jako skupině do 25 let.<sup>32</sup>

## 4.4 UCHAZEČI VYŠŠÍ VĚKOVÉ KATEGORIE

Ohroženou skupinou na trhu práce jsou také lidé vyšší věkové kategorie, kde nejpočetnější skupinou nezaměstnaných jsou hlavně lidé s předdůchodovým věkem. Špatná umístitelnost je dána spojením více faktorů. Jako hlavní handicap je zpravidla vnímáno věkové hledisko. Dalšími důvody jsou pak nižší míra flexibility (pomalejší a obtížnější přizpůsobení se novým životním situacím), neznalost cizích jazyků, nedostatečná počítačová gramotnost, popřípadě nedostatečná kvalifikace. Dále zaměstnavatel očekává zdravotní

---

<sup>32</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

potíže, které by mohly nastat, nebo předpokládá větší náklady na mzdy vzhledem k praxi. Ale jejich kladem bývá větší odpovědnost, zkušenosti, velmi dobré pracovní výkony a výsledky.

Poptávka na trhu práce však minimálně zohledňuje jejich pracovní zkušenosti a pracovní trh o ně nejeví zájem. Ve srovnání s rokem 2009 stoupl na Úřadu práce Plzeň - město počet evidovaných uchazečů v této skupině o 176 osob. Podíl z celkového počtu uchazečů činí 27,7%, v meziročním srovnání došlo k nárůstu o 1,7%.<sup>33</sup>

#### 4.5 UCHAZEČI PEČUJÍCÍ O DĚTI DO 15 LET

Tito uchazeči (jedná se převážně o ženy) se mnohdy po několika letech mateřské dovolené opět snaží vrátit na trh práce. Často je pro ženu hledané zaměstnání jejím prvním zaměstnáním, tudíž bez praxe a bez zkušeností. Také se může stát, že po několika letech nabyté znalosti žena zapomene. Další nevýhodou pro některé zaměstnavatele je samotný fakt, že má žena děti. Obávají se časté absence a toho, že žena bude mít zvláštní požadavky na úpravu pracovní doby a pracovního režimu. Problematická je i práce přesčas, práce ve směnném provozu, služební cesty, náročné dojíždění do zaměstnání a podobně. Proto je návrat těchto žen obtížný a ocitají se mezi dlouhodobě nezaměstnanými. Většina těchto žen by se ráda vrátila ke svému původnímu zaměstnavateli, ale obvykle to není z výše uvedených důvodů možné. Rovněž je pro tyto ženy problematické najít zaměstnání na plný úvazek, proto mají často zájem o pracovní místo na zkrácený úvazek. Těchto míst je však na trhu práce velmi málo.

#### 4.6 DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÍ UCHAZEČI

Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči jsou jednou z problémových a nejčtenějších skupin. Tvoří ji uchazeči s různým vzděláním a různé věkové kategorie. U některých se může přidat zdravotní postižení či závislost na návykových látkách. Dlouhodobě nezaměstnaným se může stát uchazeč o zaměstnání ze všech výše uvedených ohrožených skupin.<sup>34</sup>

Podle P. Kuchaře: „*Základní otázkou u dlouhodobě nezaměstnaných není, jako v případě krátkodobě nezaměstnaných, proč práci ztratili, ale otázka, proč ji nemohou ani po delší době nalézt.*“<sup>35</sup> Hlavní roli zde hraje čas. Někteří jedinci si postupně zvyknou na nižší

<sup>33</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

<sup>34</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

<sup>35</sup> KUCHAR, P. Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl. In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 139

příjmy, dostatek volného času a začnou nezaměstnanost považovat za normální stav a nemají zájem začít znovu pracovat. Většina dlouhodobě nezaměstnaných však práci intenzivně hledá.

Počet 1 917 uchazečů dlouhodobě evidovaných v roce 2010 na Úřadu práce Plzeň – město představuje 25,7% z celkového počtu evidovaných uchazečů. Oproti roku 2009 došlo k výraznému nárůstu počtu uchazečů v této skupině, a to o 724 osob. Důvodem je velmi málo vhodných pracovních míst, neboť výrobní podniky volná místa obsazují agenturními pracovníky. Také došlo ke snížení počtu volných míst na jednoho uchazeče.<sup>36</sup>

Rok 2009 – 1 193 uchazečů: z toho: 380 základní vzdělání

92 vzdělání vysokoškolské

347 se zdravotním postižením

Rok 2010 – 1 917 uchazečů: z toho: 562 základní vzdělání

128 vzdělání vysokoškolské

396 se zdravotním postižením

---

<sup>36</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

## 5. ANALÝZA UPLATŇOVÁNÍ NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI ÚŘADEM PRÁCE PLZEŇ – MĚSTO

### 5.1 CHARAKTERISTIKA OKRESU PLZEŇ - MĚSTO

Okres Plzeň – město je jedním ze sedmi okresů Plzeňského kraje a svojí rozlohou zaujímá 261,46 km<sup>2</sup>. Tento okres tvoří 15 obcí – Dýšina, Chrást, Chválenice, Kyšice, Letkov, Lhůta, Losiná, Mokrouše, Nezavětice, Nezvěstice, Plzeň, Starý Plzenec, Šťáhlavy, Štěnovický Borek a Tymákov. Plzeň a Starý Plzenec mají statut města. V okrese Plzeň – město bylo v roce 2010 celkem 185 855 trvale žijících obyvatel. Plzeň a její okolí je jedním z významných regionálních center nejen ekonomických, ale i kulturních, sportovních a vzdělanostních. Plzeň jako vzdělávací centrum má velmi rozvinutý školský systém. V současné době je zde zhruba 46 mateřských škol, 29 základních škol, 6 gymnázií, 16 středních odborných škol, 11 středních odborných učilišť, 3 vyšší odborné školy a univerzita.

Zásadní postavení v hospodářství města zaujímá strojírenský průmysl, reprezentovaný hlavně akciovou společností Škoda Investment. Další významné průmyslové podniky, zejména elektrotechnického zaměření sídlí v Městském industriálním parku Plzeň Borská pole, kam se podařilo přilákat také mnoho zahraničních investorů.<sup>37</sup>



Obrázek č. 1 - Mapa okresu Plzeň – město<sup>38</sup>

<sup>37</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

<sup>38</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

### 5.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Plzeň – město<sup>39</sup>

V okrese Plzeň – město se během roku 2010 pohybovala míra nezaměstnanosti (MN) v rozmezí 5,9 % - 6,5 %. V prosinci 2010 bylo na Úřadu práce evidováno 7 570 osob a míra nezaměstnanosti dosahovala 6,4 %. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2009 vzrostl počet uchazečů o zaměstnání o 327 osob a míra nezaměstnanosti vzrostla o 0,3 %. Po celý sledovaný rok 2010 se míra nezaměstnanosti pohybovala pod hodnotami celorepublikového průměru, který na konci roku 2010 byl 9,6 %.

Tabulka č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v okrese Plzeň – město

Uchazeči o zaměstnání					
Měsíc	Celkem evidovaní	Z toho ženy	MN v %	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na volné místo
Leden	7 582	3 789	6,4	979	7,7
Únor	7 715	3 821	6,5	853	9
Březen	7 765	1 328	6,5	908	8,6
Duben	7 758	3 770	6,4	863	9
Květen	7 459	3 750	6,3	926	8,1
Červen	7 734	3 746	6,2	1 121	6,9
Červenec	7 515	3 930	6,4	893	8,4
Srpen	7 467	3 955	6,4	920	8,1
Září	7 265	3 782	6,1	1 008	7,2
Říjen	7 004	3 627	5,9	969	7,2
Listopad	6 902	3 547	5,9	946	7,3
Prosinec	<b>7 570</b>	<b>3 801</b>	<b>6,4</b>	<b>880</b>	<b>8,6</b>

V komparaci s Plzeňským krajem byl okres Plzeň – město okresem s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Oproti roku 2009 však míra nezaměstnanosti v okrese Plzeň – město mírně stoupá a zrovna tak i v celorepublikovém průměru. Míra nezaměstnanosti se během roku mění také díky různým formám nezaměstnanosti.

<sup>39</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

Tabulka č. 2: Míra nezaměstnanosti – porovnání v rámci Plzeňského kraje <sup>40</sup>

Region	K 31. 12. 2009		K 31. 12. 2010	
	Počet uchazečů	MN v %	Počet uchazečů	MN v %
Plzeňský kraj	26 802	8,2	27 267	8,2
ČR	539 136	9,2	561 551	9,6
<b>Plzeň - město</b>	<b>7 243</b>	<b>6,1</b>	<b>7 570</b>	<b>6,4</b>
Plzeň - jih	2 285	6,8	2 290	6,7
Plzeň - sever	3 197	7,8	3 292	8,1
Domažlice	3 203	9,6	3 184	9,8
Klatovy	4 383	9,5	4 827	10,2
Rokycany	2 146	8,5	2 081	7,5
Tachov	4 345	13,4	4 023	12,5

Pokud bychom jako kritérium pro strukturování použili pohlaví uchazečů o zaměstnání, získáme následující informace:

- k 31. 12. 2009 bylo evidováno Úřadem práce Plzeň – město 7 243 uchazečů, z toho 2 689 žen
- k 31. 12. 2010 bylo evidováno Úřadem práce Plzeň – město 7 570 uchazečů, z toho 3 801 žen

Především ženy – matky s malými dětmi mají problémy s hledáním zaměstnání, neboť pro ně bývá obtížné skloubit péči o rodinu s pracovní dobou, která často bývá i ve 2 až 3 směnách a někdy i o víkendech.<sup>41</sup>

### 5.1.2 Struktura uchazečů evidovaných na Úřadu práce Plzeň – město

Uchazeče o zaměstnání můžeme členit podle různých kritérií. Pokud jako kritérium použijeme věk uchazečů o zaměstnání, získáme informaci, že v okrese Plzeň – město je nejvíce nezaměstnaných v kategorii 35 – 39 a 55 – 59 let (viz tabulka č. 3).

Tabulka č. 3: Struktura uchazečů podle věku <sup>42</sup>

Věk	Stav k 31. 12. 2009	Stav k 31. 12. 2010	Nárůst
do 19 let	324	309	15
20 - 24 let	1 009	981	28
25 - 29 let	959	939	20
30 - 34 let	928	967	39
<b>35 - 39 let</b>	<b>800</b>	<b>892</b>	<b>92</b>
40 - 44 let	640	694	54
45 - 49 let	686	747	61
50 - 54 let	840	882	42
<b>55 - 59 let</b>	<b>865</b>	<b>957</b>	<b>92</b>
60 a více	192	202	10

<sup>40</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

<sup>41</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

<sup>42</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

Pokud použijeme jako kritérium vzdělání, získáme tyto údaje:

Tabulka č. 4: Struktura evidovaných uchazečů dle vzdělání<sup>43</sup>

Typ vzdělání	Počet uchazečů			
	k 31. 12. 2009		k 31. 12. 2010	
	absolutní	podíl v %	absolutní	podíl v %
Bez vzdělání	39	0,5	38	0,5
Základní vzdělání	1 723	23,8	1 841	24,3
Střední odborné (OU + OŠ)	2 790	38,5	2 854	37,7
Střední odborné s maturitou (SOU + SOŠ)	1 925	26,6	2 011	26,6
ÚSV	236	3,3	235	3,1
Vysokoškolské	530	7,3	591	7,8
<b>Celkem</b>	<b>7 243</b>	<b>100</b>	<b>7 570</b>	<b>100</b>

Z tabulky je patrné, že na Úřadu práce Plzeň – město tvoří největší skupinu nezaměstnaných osoby vyučené. Druhou velkou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání se středoškolským vzděláním s maturitou. Třetí v pořadí je skupina uchazečů se základním vzděláním.

Zajímavým údajem pro další koncepční práci s uchazeči je i délka evidence, neboť prostředky aktivní politiky zaměstnanosti jsou zaměřené právě na zmírnění negativních dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti.

Tabulka č. 5: Struktura evidovaných uchazečů dle délky evidence<sup>44</sup>

Délka evidence	Počet uchazečů			
	k 31. 12. 2009		k 31. 12. 2010	
	absolutní	podíl v %	absolutní	podíl v %
Do 3 měsíců	2 390	33,0	2 709	35,8
3 - 6 měsíců	1 944	26,8	1 580	20,9
6 - 9 měsíců	1 055	14,6	832	11
9 - 12 měsíců	671	9,3	606	8
Nad 12 měsíců	1 183	16,3	1 843	24,3
<b>Celkem</b>	<b>7 243</b>	<b>100</b>	<b>7 570</b>	<b>100</b>

Největší podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů má skupina s dobou evidence do 3 měsíců, která se pohybuje okolo 35,8%. Ve srovnání s rokem 2009 došlo ke zvýšení

<sup>43</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

<sup>44</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

podílu skupiny uchazečů dlouhodobě nezaměstnaných s dobou evidence nad 12 měsíců, a to o 8%.

## **5.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ÚŘADU PRÁCE PLZEŇ – MĚSTO**

Úřad práce Plzeň – město se v rámci aktivní politiky zaměstnanosti zaměřuje především na rizikové skupiny obyvatelstva z pohledu jejich umístitelnosti na trhu práce. Při rozhodování o použití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se Úřad práce řídí místní situací na trhu práce, a proto se nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v jednotlivých krajích liší. Jejich součástí je poradenství, jehož cílem je pomoci uchazeči zvolit a zprostředkovat vhodné zaměstnání. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti mohou být vytvářeny cílené programy, které jsou určeny k řešení nezaměstnanosti jednotlivých problémových skupin obyvatelstva dané oblasti.

Při realizaci jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2010 vycházel Úřad práce Plzeň – město z Normativní instrukce č. 36/2009 Ministerstva práce a sociálních věcí. Ta stanoví zásady pro užití finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti využívá Úřad práce Plzeň – město Národní individuální projekty, financované převážně ze státního rozpočtu ČR a Regionální individuální projekty dotované převážně z Evropského sociálního fondu. Nyní se již blíže zaměříme na využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky v okrese Plzeň- město.

## **5.3 NÁRODNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY<sup>45</sup>**

Pod Národní individuální projekty, které jsou nejvíce využívány Úřadem práce Plzeň - město, spadají tři nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to rekvalifikace a poradenská činnost, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce.

### **5.3.1 Rekvalifikace a poradenská činnost<sup>46</sup>**

Vzhledem k nerovnováze mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst na regionálním trhu práce jsou často v Plzni navštěvovány nejrůznější rekvalifikační programy. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v průběhu roku rekvalifikováni, neustále roste. V lednu 2010 pokračovalo v rekvalifikaci 52 uchazečů a zájemců v 17 kurzech zahájených v roce 2009. V roce 2010 bylo zahájeno 168 kurzů v rámci

<sup>45</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

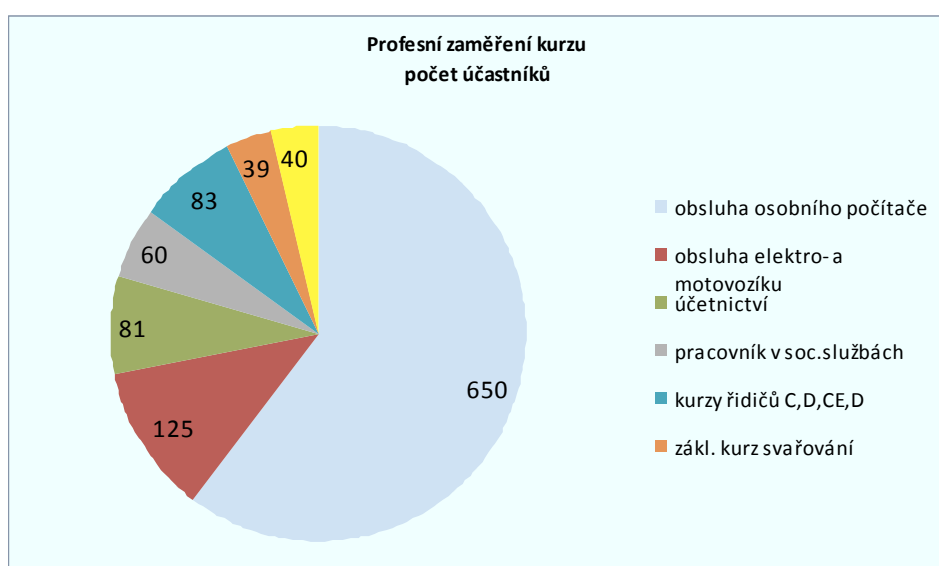
<sup>46</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)



projektu „Poradenství a Rekvalifikace“ a 59 rekvalifikačních kurzů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Do těchto kurzů bylo zařazeno celkem 1426 účastníků, z toho 734 uchazečů a zájemců v rámci projektu „Poradenství a Rekvalifikace“, 200 uchazečů a zájemců v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a 492 uchazečů a zájemců v regionálních individuálních projektech.

Všeobecně mezi nejnavštěvovanější patří již několik let kurzy, v průběhu kterých se uchazeči učí ovládat základní počítačové programy. To je především reakce na rostoucí požadavky zaměstnavatelů v této oblasti.

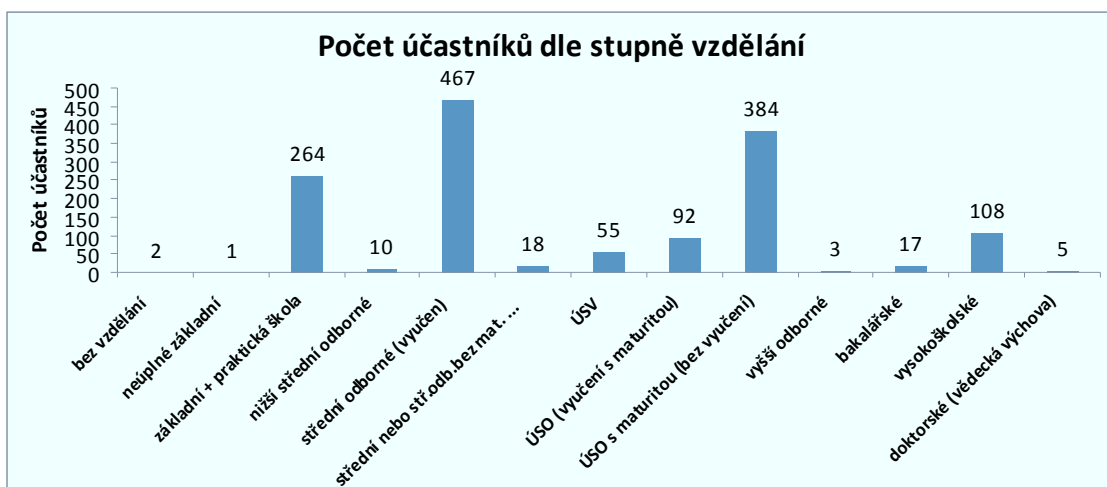
Graf č. 1: Nejčastější profesní zaměření rekvalifikací<sup>47</sup>



Pokud se nyní zaměříme na strukturu rekvalifikovaných jedinců, musíme konstatovat, že mezi nejpočetněji zastoupené skupiny patří osoby vyučené a osoby s odborným středoškolským vzděláním. Především ve druhé jmenované skupině je to zapříčiněno každoročně velkým počtem absolventů se stejnou kvalifikací. Tyto osoby se tedy účastní rekvalifikačních kurzů především, aby svou kvalifikaci rozšířili, zatímco vyučení jedinci přistupují i ke změně kvalifikace. Následuje přehled struktury uchazečů v rekvalifikaci podle nejvyššího dosaženého vzdělání.

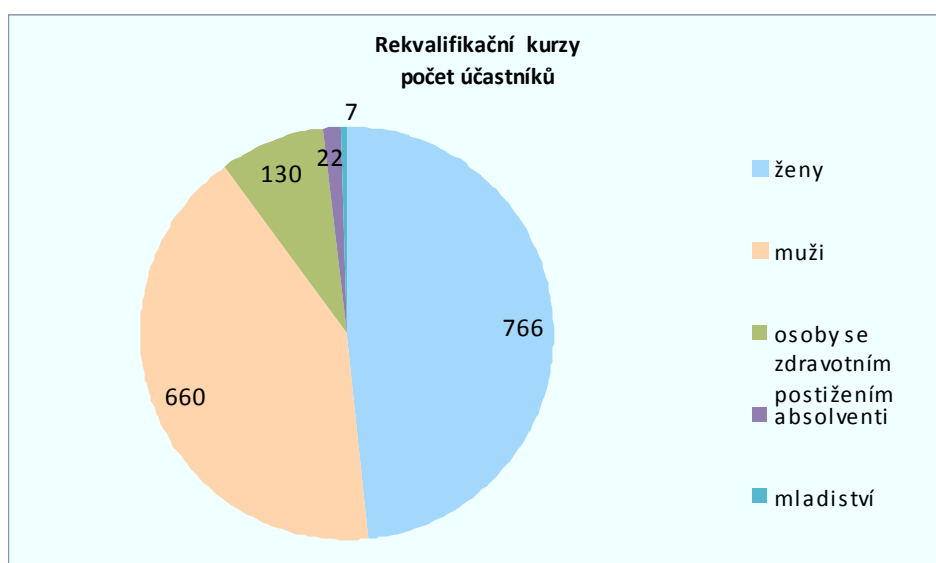
<sup>47</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

Graf č. 2: Vzdelanostní struktura uchazečů a zájemců o zaměstnání v rekvalifikaci <sup>48</sup>



Úřad práce Plzeň – město vypracovává i statistiku uchazečů o zaměstnání v rekvalifikaci podle jednotlivých ohrožených skupin na trhu práce či podle věku.

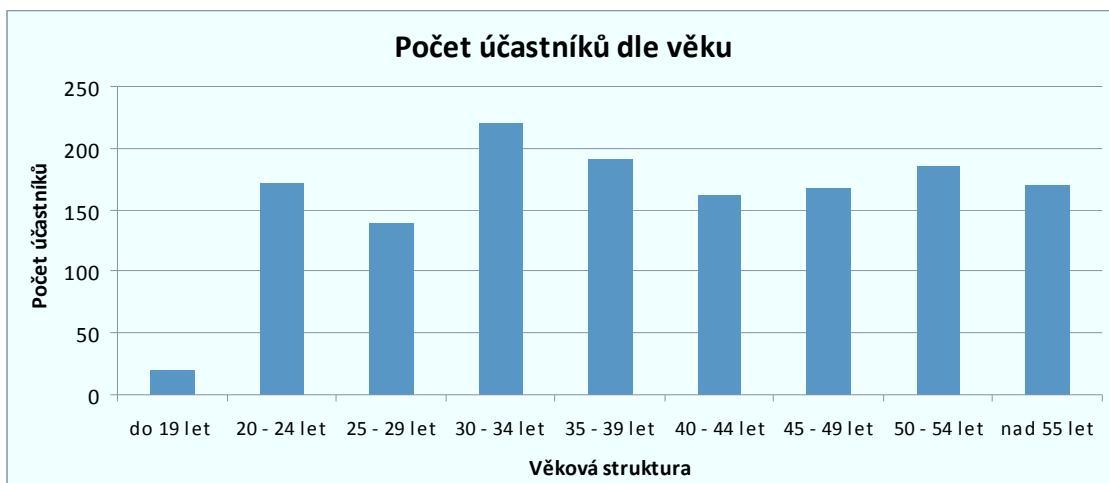
Graf č. 3: Struktura uchazečů o zaměstnání v rekvalifikaci <sup>49</sup>



<sup>48</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

<sup>49</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

Graf č. 4: Věková struktura rekvalifikovaných uchazečů<sup>50</sup>



Tabulka č. 6: Způsob ukončení rekvalifikačních kurzů<sup>51</sup>

způsob ukončení	počet účastníků
dokončil úspěšně	1268
dokončil neúspěšně	18
rodinné důvody	1
jiné os. důvody - ekonom.+studijní aktivity	38
zdravotní důvody	51
ostatní jiné osobní důvody	2
bez vážných důvodů	22

K 31. 12. 2010 ukončilo rekvalifikační kurz 51 uchazečů a 1 zájemce z roku 2009. V kurzech zahájených v roce 2010 ukončilo rekvalifikační kurz 1348 uchazečů a zájemců. K 31. 12. 2010 tedy ukončilo kurzy celkem 1400 účastníků rekvalifikací. Zbývajících 56 uchazečů pokračuje v rekvalifikaci.

Během roku 2010 nenastoupilo do rekvalifikačního kurzu 18 uchazečů, kteří již uzavřeli dohodu, z vážných důvodů (pracovní neschopnost, nástup do zaměstnání ...) a 4 uchazeči odmítli nastoupit do rekvalifikačního kurzu (po uzavření dohody).

### 5.3.2 Společensky účelná pracovní místa

Úřad práce Plzeň – město vytvořil v roce 2010 celkem 292 společensky účelných pracovních míst. Podle schválených doporučených zásad pro rok 2010 bylo příspěvkem na

<sup>50</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

<sup>51</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

společensky účelná pracovní místa možno podpořit uchazeče o zaměstnání v následujících kategoriích:

- uchazeči neumístění po 5 měsících evidence (bez dalšího rozlišení)
- uchazeči neumístění po 3 měsících evidence
  - uchazeči nad 50 let věku
  - občané se zdravotním postižením
  - osoby vracející se po mateřské nebo rodičovské dovolené
  - uchazeči do 20 let věku

Úřad práce Plzeň – město uzavřel celkem 339 dohod: 105 dohod na vyhrazená pracovní místa financovaná z národního rozpočtu, 187 dohod o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a poskytnutí příspěvku spolufinancovaného ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Zbývajících 47 dohod bylo zamítnuto nebo od nich zaměstnavatel odstoupil.<sup>52</sup>

Společensky účelná pracovní místa byla v roce 2010 zřízena i pro uchazeče o zaměstnání, kteří se rozhodli vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Na Úřadu práce Plzeň – město bylo přijato 77 žádostí o příspěvek (tabulka č. 7), v níž jsou uvedeni všichni žadatelé dle stupně dosaženého vzdělání. Uzavřeno bylo 65 dohod a ve všech případech byl poskytnut jiný účelově určený příspěvek. Šest žádostí bylo zamítnuto a od pěti žádostí uchazeči odstoupili, jedna dohoda byla vypovězena.

Tabulka č. 7: Rozdělení všech žadatelů dle stupně dosaženého vzdělání<sup>53</sup>

Stupeň vzdělání	počet žadatelů
základní vzdělání	2
střední odborné (vyučení)	29
USO (vyučení s maturitou)	1
USO s maturitou (bez vyučení)	32
VŠ	13
<b>Celkem</b>	<b>77</b>

<sup>52</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

<sup>53</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

Počet uchazečů, kteří začali provozovat samostatně výdělečnou činnost je uveden v následující tabulce č. 8.

Tabulka č. 8: Podnikatelské obory zřizované uchazeči o zaměstnání<sup>54</sup>

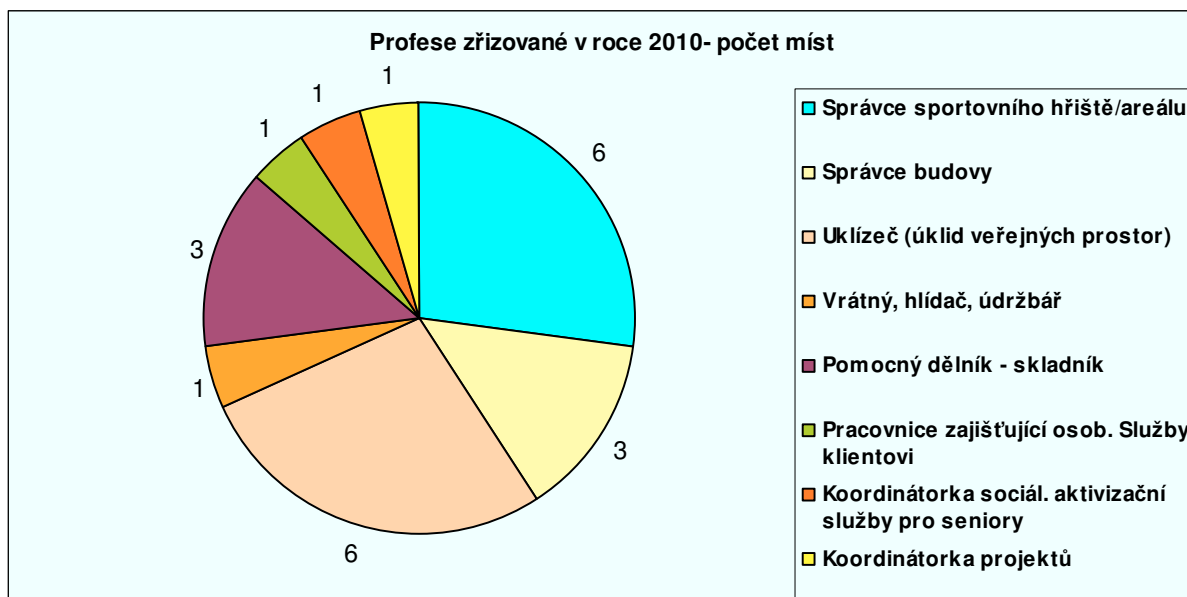
Název předmětu podnikání	Počet uchazečů
výroba, obchod a služby	16
stavebnictví	10
masér	8
pedikúra, manikúra	6
finanční poradce, účetní	6
projektant, návrhář, architekt	5
mimoškolní vzdělávání	4
autodoprava, taxi	3
kadeřnictví, kosmetička	5
reklamní činnost	2
<b>Celkem</b>	<b>65</b>

### 5.3.3 Veřejně prospěšné práce

Úřad práce Plzeň – město v této oblasti spolupracuje s obecními úřady, úřady městských obvodů a ostatními organizacemi. Pokračoval především v obsazování míst vytvořených na úklid veřejných prostranství. V rámci národní aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2010 uzavřeno 22 dohod o poskytnutí příspěvku na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací. Všechny žádosti byly kladně vyřízeny.

<sup>54</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

Graf č. 5: Profese zřizované v rámci veřejně prospěšných prací<sup>55</sup>



Z celkového počtu 24 umístěných uchazečů na veřejně prospěšné práce bylo ze skupin ohrožených na trhu práce dle tabulky č. 9: 6 uchazečů nad 50 let (z toho 2 ženy), 3 uchazeči nad 55 let (pouze muži), 5 osob se zdravotním postižením (z toho 1 žena), 10 uchazečů s evidencí nad 5 měsíců (z toho 4 ženy).

Tabulka č. 9: Struktura uchazečů umístěných na veřejně prospěšné práce<sup>56</sup>

Struktura uchazečů	Počet / z toho žen
uchazeči nad 50 let věku	6/2 ženy
uchazeči nad 55 let věku	3/0 žen
občané se zdravotním postižením	5/1 žena
uchazeči s dobou evidence 6-12 měs.	6/3 ženy
uchazeči s dobou evidence 12-24 měs.	3/0 žen
uchazeči s dobou evidence 24 a více měs.	1/0 žen

V rámci Národního individuálního projektu Evropského sociálního fondu – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost byly dohody o poskytnutí příspěvku na veřejně prospěšné práce spolufinancovány jak ze státního rozpočtu, tak i z Evropského sociálního fondu. Bylo uzavřeno 77 dohod a umístěno 75 uchazečů, od 1 žádosti bylo odstoupeno a 1 žádost byla zamítnuta.

<sup>55</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

<sup>56</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

Tabulka č. 10: Pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací<sup>57</sup>

Oblasti pracovních příležitostí	Počet míst
Úklid veřejné zeleně a veřejného prostranství	42
Pomocné úklidové práce	6
Správce sportovišť, hřiště	6
Pomocný dělník - skladník	4
Sociální služby, práce s dětmi	11
Vrátný, správce objektu	4
Chovatel a ošetřovatel psů a koček	4
<b>Celkem</b>	<b>77</b>

#### 5.4 REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY<sup>58</sup>

Regionální individuální projekty jsou dalším účinným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto projekty vytváří Úřad práce Plzeň - město ve spolupráci s dalšími úřady práce v Plzeňském kraji a předkládá je za celý kraj nebo za několik okresů v kraji. Jedná se o projekty, které jsou financovány z větší části z prostředků Evropského sociálního fondu, a zbylá část nákladů je hrazena ze státního rozpočtu České republiky. Pro tvorbu a realizaci těchto projektů je klíčovým dokumentem Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, jehož hlavním cílem je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v České republice. Realizátorem aktivit pro projekty „Aktivně do práce“ a „Začni znovu“ je společnost S-COMP s.r.o., pro „Rodina není handicap“ a „S pomocí za prací“ je to vzdělávací organizace Grafia s.r.o. V programovém období 2007 – 2013 byly Úřadem práce Plzeň - město již realizovány čtyři projekty, kterým se budu podrobněji věnovat v další části bakalářské práce, a další dva projekty se připravují k otevření pro klienty v roce 2012.

Cílem všech těchto projektů je zvýšení šancí lidí na uplatnění na trhu práce, řešení a prevence nezaměstnanosti a trvalé zlepšení situace osob znevýhodněných na trhu práce. Každý z těchto projektů je zaměřen na určitou problémovou skupinu klientů, a díky tomu je možné programy lépe sestavit a zaměřit se na jejich specifické problémy. Tyto projekty zahrnují kromě kurzů na počítače a rekvalifikace také poradenskou činnost a bilanční diagnostiku, jež se vzájemně doplňují. Klientům jsou také v rámci přímé podpory propláceny jejich náklady vznikající v souvislosti s účastí v projektu, jedná se například o jízdné a

<sup>57</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf)

<sup>58</sup> Úřad práce v Plzni. *Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Plzeň: Typografik centr, 2011, s. 2

stravné. V rámci technické podpory mají klienti přístup k počítači s internetem, k telefonu – pro účely kontaktu se zaměstnavateli či Úřadem práce.

#### **5.4.1 Aktivně do práce<sup>59</sup>**

Cílovou skupinou projektu jsou dlouhodobě nezaměstnaní, kteří jsou na úřadech práce v Plzeňském kraji vedeni déle než jeden rok a dále osoby, jež jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Projekt započal 1. 2. 2009, probíhal ve 4 turnusech po období 2 let a bylo pro něj vyhrazeno 30 200 000 Kč. Poslední rekvalifikační kurzy byly ukončeny v září 2011. Doba trvání projektu byla delší než realizace aktivit a to do ledna 2012. Za doby trvání projektu do něho vstoupilo celkem 428 osob, z toho 303 žen. Tento projekt nabídl každému klientovi možnost účastnit se motivačních, rekvalifikačních, poradenských a dalších aktivit, které na sebe vzájemně navazovaly a doplňovaly se.

Klienti po vstupu do projektu absolvovali tyto aktivity:

- Neprofesní školení/Motivační program
- Kurzy obsluhy osobního počítače, včetně možnosti absolvovat testy ECDL Start
- Profesní rekvalifikační kurzy
- Individuální poradenství a pomoc při hledání zaměstnání
- Pracovní diagnostika
- Odpolední kluby

Značným přínosem těchto kurzů bylo uplatňování individuálního přístupu ke každému klientovi, což umožňovalo lépe posoudit jeho situaci a blíže poznat jeho osobnost, a tím ho vhodně nasměrovat k výběru rekvalifikačního kurzu. Zadavatel rekvalifikačních kurzů vycházel z poptávky na trhu práce a připravil pro klienty 17 typů rekvalifikačních kurzů, z kterých si mohli klienti vybírat. Největší zájem byl například o kurz Pracovník v sociálních službách, Pedikúra včetně nehtové modeláže, Obsluha PC pro pokročilé nebo Účetnictví s využitím výpočetní techniky. Volba kurzů byla ovlivněna i vysokým podílem žen v projektu 70,79 % z celkového počtu klientů. Přestože lze cílovou skupinu projektu (dlouhodobě nezaměstnaných) považovat za složitou, bylo dosaženo toho, že plánovaný počet účastníků projektu získal zaměstnání.

---

<sup>59</sup> Úřad práce v Plzni. *Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Plzeň: Typografik centr, 2011, s. 5, 6



K prosinci 2011 získalo díky projektu zaměstnání nebo se sebezaměstnalo 100 účastníků projektu z celkového počtu 428, což je 23,36 % klientů projektu, jak je patrné níže z tabulky č. 11. Tento projekt podporoval také zaměstnavatele. Finanční příspěvek, který bylo možné použít na pokrytí nákladů na mzdu zaměstnaného klienta, obdrželo 25 zaměstnavatelů. S nimi bylo podepsáno 32 dohod (s některými zaměstnavateli více než jedna), jak je uvedeno v posledním sloupci následující tabulky č. 11, a na jejich základě bylo umístěno 28 klientů na nově vytvořená pracovní místa a 4 klienti projektu na společensky účelná pracovní místa – vyhrazená, což představuje 32% klientů tohoto projektu.

Tabulka č. 11: Počet zaměstnaných klientů projektu <sup>60</sup>

Okres	Vstup	Zaměstnání	%	Příspěvek (dohody)
Tachov	39	5	12,82	1
Plzeň - sever	44	7	15,91	0
Domažlice	56	25	44,64	9
Klatovy	49	9	18,37	3
Plzeň - jih	33	8	24,24	3
Rokycany	44	6	13,64	4
Sušice	37	10	27,03	5
Plzeň - město	126	30	23,81	7
<b>Celkem</b>	<b>428</b>	<b>100</b>	<b>23,36</b>	<b>32</b>

Z tabulky je dále patrné, že z hlediska zaměstnávání klientů byla úspěšnost v jednotlivých kontaktních kancelářích okresů různá. Nejúspěšnější byly Domažlice, kde se zaměstnalo 44,64% klientů, kteří do projektu vstoupili. Úspěšnější než okres Plzeň – město, který obsadil s 23,81% 4. příčku, byla oblast Sušicka s 27,03%. Naproti tomu nejméně osob se zaměstnalo na Tachovsku – 12,82%.

#### 5.4.2 Rodina není handicap <sup>61</sup>

Projekt je určen pro osoby pečující o dítě do 15 let věku evidované na úřadech práce v Plzeňském kraji jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, speciálně pro matky na mateřské nebo rodičovské dovolené. Vzhledem k rovnoprávnosti žen a mužů a také možnostem současné doby, kdy může být s dítětem doma otec, je tento projekt určen i pro otce na rodičovské dovolené. V rámci celého Plzeňského kraje je plánováno zapojení 300 – 330 osob. Celý projekt potrvá od 1. 6. 2009 do 31. 5. 2012 a jeho rozpočet činí 25 885 673 Kč.

<sup>60</sup> Úřad práce v Plzni. *Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Plzeň: Typografik centr, 2011, s. 6

<sup>61</sup> Úřad práce v Plzni. *Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Plzeň: Typografik centr, 2011, s. 7 - 9

Nejdůležitější částí projektu je realizace aktivit pro klienty. Zapojení se do těchto aktivit mohou klienti využívat v dlouhém intervalu od března 2010 do února 2012. Také délka jednotlivých rekvalifikačních kurzů je stanovena na poněkud delší dobu (6 měsíců) než je tomu u ostatních projektů. Je to v závislosti na vybrané rekvalifikaci, protože cílem projektu je hlavně pomoc v obnovení a udržení profesní orientace nebo získání nových dovedností a posílení profesního sebevědomí. Tento projekt byl připravován Úřadem práce Plzeň - město ve spolupráci s ostatními úřady práce v kraji. Probíhá zpravidla ve čtyřech turnusech, ale jak vyplývá z následující tabulky č. 12, v některých okresech proběhly jen dva turnusy.

Tabulka č. 12: Počty účastníků projektu <sup>62</sup>

Okres/turnus	1.	2.			Celkem
Domažlice	17	10			27
Klatovy	12	14			26
Rokycany	23	30			53
Sušice	12	13			25
Tachov	8	14			22
Okres/turnus	1.	2.	3.	4.	Celkem
Plzeň	26	25	30	27	108
Plzeň - jih	6	7	8	7	28
Plzeň - sever	5	9	18	9	41
<b>Celkem do projektu vstoupilo</b>					<b>330</b>

Do projektu vstupovaly především ženy, ale také i pět mužů. Za úspěch je možné považovat dosažení maximálního možného počtu účastníků, kteří mohou využít jeho služeb. Tento projekt může být velkým přínosem, protože mnoho osob přichází rodičovskou dovolenou o práci a také o příslušnou kvalifikaci z důvodu dlouhodobé pracovní nečinnosti. Často se také stává, že mladé dívky nedokončí studium, protože již v jeho průběhu musí nastoupit na mateřskou dovolenou. Tím pádem pak ztrácí možnost uplatnění na trhu práce. Právě těmto mladým ženám by mohl projekt pomoci, jakož i méně vzdělaným lidem či těm, kteří delší dobu nepracují a tak ztrácí svou schopnost prezentovat se a působit mezi kvalifikovanými lidmi. Základní aktivitou projektu je Motivační program, který k prosinci 2011 úspěšně absolvovalo 254 osob, z toho 3 muži a 251 žen. Motivační program zahrnuje zejména 2 kurzy – Kurz základních znalostí trhu práce (pracovněprávní předpisy, informace o trhu práce, ...) a Kurz komunikace (návuk komunikačních dovedností, psaní životopisu, ...). Po absolvování obou typů kurzu získá klient osvědčení o absolvování Motivačního programu.

<sup>62</sup> Úřad práce v Plzni. *Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Plzeň: Typografik centr, 2011, s. 7

Následně po Motivačním programu jsou klienti zařazeni do rekvalifikačního kurzu Obsluha PC, a to dle úrovně znalostí. Kurz je určen pro převážnou většinu všech klientů projektu. Celkem od začátku projektu úspěšně absolvovalo počítačový kurz 212 osob, z toho 4 muži a 208 žen. Na něj navazuje volba vhodné profesní rekvalifikace - její přehled je uveden v následující tabulce č. 13. Ovšem objevují se zde také určité limitující faktory, například dojíždění klientů do rekvalifikačních zařízení v Plzni, nezajištěné hlídání dětí, kapacita kurzu apod. Přesto je o profesní rekvalifikace vysoký zájem, prozatím je zahájilo 184 osob, z toho 4 muži a 180 žen. Úspěšně jich aktivitu absolvovalo 132 osob, z toho 3 muži a 129 žen.

Tabulka č. 13: Přehled všech rekvalifikačních kurzů projektu a jejich realizace<sup>63</sup>

Název rekvalifikačního kurzu	Počet klientů, kteří zahájili rekval. kurz
Administrativní pracovník	16
Aranžování a vazba květin	22
Asistent/ka vedoucího pracovníka	0
Kadeřnické práce	6
Kosmetické služby	4
Masér pro sportovní a rekondiční masáže	8
Manikúra včetně nehtové modeláže	5
Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky	12
Obsluha PC dle osnov ECDL	16
Pedikúra včetně nehtové modeláže	6
Personalistika	16
Pracovník v sociálních službách - přímá obslužná péče	11
Pracovník v sociálních službách – pečovatel	14
Účetnictví s využitím výpočetní techniky	37
Základy podnikání	0

Velmi úspěšnou aktivitou se stala Pracovní praxe realizovaná u subjektů veřejné správy (např. obecních, městských, krajských úřadů) formou dočasného přidělení klienta prostřednictvím agentury práce na dobu až 12 měsíců. Klienti jsou tak alespoň na jeden rok po mateřské nebo rodičovské dovolené zaměstnaní, ale určitě ještě důležitější pro ně je získání roční praxe. Projekt počítá také s řadou doprovodných opatření ve formě příspěvků přímé podpory, které slouží k odstranění překážek spojených s účastí klientů v tomto projektu. Jedná se např. o proplácení jízdného, příspěvků na stravování, hlídání dětí apod.

Zde uvádím názor jedné z klientek tohoto projektu: „Do projektu „Rodina není handicap“, který byl určen pro maminky s dětmi, jsem vstoupila díky mojí zprostředkovatelce

<sup>63</sup> Úřad práce v Plzni. *Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Plzeň: Typografik centr, 2011, s. 9

*na úřadě práce, kde jsem byla evidována jako uchazečka o zaměstnání. Vzhledem k tomu, že mám dvě děti, o které se starám přes týden sama, bylo pro mě obtížné najít práci takovou, která by mi vyhovovala pracovní dobou. Proto jsem možnost zařazení do projektu uvítala s nadějí, že se mi podaří snadněji najít práci. Během projektu, který obsahoval motivační kurz, rozšíření znalostí práce na PC, mi koordinátorka projektu nabídla možnost využít aktivitu projektu Pracovní praxe. V současné době tedy pracuji jako referentka zaměstnanosti. Další dvě kolegyně z projektu nastoupily na Pracovní praxi u uživatele Pozemkový úřad nebo k uživateli Česká správa sociálního zabezpečení. Ostatní dostaly možnost rozšířit si vzdělání v některých dalších profesních rekvalifikačních např. vazba a aranžování květin, kosmetička, kadeřnice a jiné. Celý projekt hodnotím kladně. Kurzy probíhaly dopoledne, kdy je o děti postaráno ve škole. Jedinou nevýhodou bylo, že se konkrétně na počítačový kurz dojíždělo a vzhledem k tomu, že začátek byl brzy ráno, měla většina maminek problém kam s dítětem. To byl důvod, proč některé nemohly do projektu vstoupit.“<sup>64</sup>*

#### **5.4.3 Začni znovu<sup>65</sup>**

Tento projekt je určen pro speciální skupinu lidí, a to nízkokvalifikované. Jejich nejvyšší možné dosažené vzdělání je pouze na úrovni základní školy nebo je jejich dosažená kvalifikace na současném trhu práce nevyužitelná, případně svou kvalifikaci trvale ztratili. Náplň aktivit je podobná jako v předchozích projektech. V Motivačním programu se klienti učí, kde hledat práci a jak se o ni úspěšně ucházet. Klientům se věnuje jejich individuální poradce a pomáhá jim se zprostředkováním vhodného zaměstnání. Dalším krokem projektu je Kurz obsluhy PC a nakonec následují Profesní rekvalifikační kurzy. Ty jsou pro klienty velmi důležité, neboť jejich absolvováním a úspěšným zakončením se pro ně podstatně rozšiřují možnosti uplatnění na trhu práce. V následující tabulce č. 14 je uveden přehled Profesních rekvalifikačních kurzů, které ukončilo získáním osvědčení 186 osob.

---

<sup>64</sup> Úřad práce v Plzni. *Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Plzeň: Typografik centr, 2011, s. 18

<sup>65</sup> Úřad práce v Plzni. *Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Plzeň: Typografik centr, 2011, s. 10, 11

Tabulka č. 14: Přehled Profesních rekvalifikačních kurzů<sup>66</sup>

Název RK	PM	PJ	PS	KT	SU	RO	DO	TC	Celkem
Číšnické práce	8 7	1 1	1 0	1 0	1 0	6 3	1 1	0 0	19 12
Kuchařské práce	14 14	3 3	2 2	1 1	5 4	0 0	12 9	2 2	39 35
Obsluha VZV	24 20	4 4	4 2	5 3	0 0	2 1	1 0	1 0	41 30
Obsluha PC pro pokročilé	23 22	1 1	1 1	1 1	0 0	4 4	0 0	3 3	33 32
Pracovník v soc. sl.-pečovatel	3 2	0 0	1 1	0 0	2 2	2 2	0 0	0 0	8 7
Pracovník v soc. sl.-př. obsl.péče	2 1	3 3	2 1	3 1	5 5	0 0	7 2	4 3	26 16
Pedikúra	5 4	2 0	3 2	1 1	0 0	2 2	3 2	2 2	18 13
Svařování	26 22	4 4	1 1	8 6	2 2	2 2	3 3	1 0	47 40
Truhlářské práce	1 1	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	1 1
(zahájili / úspěšně dokončili)									186

Legenda: PM: Plzeň – město, PJ: Plzeň – jih, PS: Plzeň – sever, KT: Klatovy, SU: Sušice, RO: Rokycany, DO: Domažlice, TC: Tachov

Projekt vychází klientům maximálně vstříc i tím, že většina aktivit probíhá co nejlíže jejich bydlišti a poskytuje jim také různé druhy přímé podpory, například stravné, jízdné, takže klienti skutečně musí investovat pouze svůj čas a své úsilí. A to je u některých uchazečů problematické, např. u těch, kteří si zvykli žít ze sociálních dávek. Takže je zde důležitý pečlivý výběr klientů. Neosvědčil se třeba experiment se zařazením skupiny bezdomovců do tohoto projektu. Úspěšní jsou jen ti, kteří vstoupí do projektu s vlastní vůlí začít znovu.

Jak konstatuje manažer dodavatele projektu : „Účast v projektu „Začni znovu“ přináší především nový impuls i novou šanci. Se základním vzděláním, bez jakéhokoliv vystudovaného oboru lze jen těžko očekávat, že uspějete ve výběrovém řízení na většinu pracovních pozic. Nároky se zvyšují a počet žadatelů na jedno pracovní místo je stále povážlivě vysoký. Projekt „Začni znovu“ je určen těm, kteří si tuto situaci již uvědomili a mají v úmyslu se jí postavit čelem. Mají chuť si nejen zvýšit kvalifikaci, ale dozvědět se i něco o sobě.“<sup>67</sup>

Z tohoto projektu byly zatím ukončeny tři turnusy, do kterých vstoupilo 312 osob. Čtvrtý se 100 zájemci ještě probíhá – do 30. 6. 2012. I přes výše uvedené dílčí problémy je tento projekt hodnocen po ukončení třetího turnusu jako úspěšný. K prosinci 2011 ukončilo tento projekt 301 osob, z toho 259 úspěšně. Motivační program absolvovalo úspěšně 276 klientů, Kurz obsluhy PC 249 klientů (což je s ohledem na definici cílové skupiny pozoruhodný úspěch). Díky projektu získalo práci již více než 60 klientů, a v 11 případech

<sup>66</sup> Úřad práce v Plzni. *Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Plzeň: Typografik centr, 2011, s. 11

<sup>67</sup> Úřad práce v Plzni. *Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Plzeň: Typografik centr, 2011, s. 34

byli klienti umístěni na společensky účelná pracovní místa. Celkové náklady projektu jsou ve výši 25 204 000 Kč.

#### **5.4.4 S pomocí za prací<sup>68</sup>**

Projekt „S pomocí za prací“ byl již ukončen. Původně byl plánován na tři roky (od února 2009 do ledna 2012), aktivity pro klienty začaly v říjnu a měly probíhat do září 2011. Projekt však skončil předčasně, v srpnu 2011, přesto jeho cíle nebyly ohroženy. Tento projekt byl určen pro uchazeče o zaměstnání s délkou evidence na Úřadu práce v Plzeňském kraji do 12 měsíců a zájemce o zaměstnání. Z toho vyplývá, že se jednalo o projekt, kde mohli být zařazeni všichni ostatní, kteří nesplňovali podmínky pro předchozí druhy projektů. Projekt se snažil zajistit, aby lidé co nejdříve získali svoji novou práci a ve stavu nezaměstnanosti setrvali co nejkratší dobu. Proto byla účast na tomto projektu největší, prošlo jím 700 klientů.

Projekt byl aktuální pro nezaměstnané osoby nebo zájemce o zaměstnání v celém Plzeňském kraji, a proto kontaktní kanceláře poskytovaly pomoc či radu klientům v Plzni, Klatovech, Rokycanech, Domažlicích, Sušici a Tachově. Stejně jako ve výše popsaných projektech, byl i tento projekt realizován v turnusech a zahrnoval aktivity motivačního a poradenského charakteru a též vzdělávání formou rekvalifikačních kurzů. Motivační program úspěšně absolvovalo 628 osob, z toho 156 mužů a 472 žen, a to v Kurzu základních znalostí trhu práce a Kurzu komunikace. Součástí Motivačního programu byla také klubová setkání klientů za účelem výměny zkušeností a informací. Po absolvování Motivačního programu byli klienti zařazeni (dle úrovně znalostí) do rekvalifikačního kurzu Obsluha osobního počítače, který úspěšně dokončilo 558 osob, z toho 134 mužů a 424 žen.

Další možností rozvoje byla volba Profesní rekvalifikace, kterou úspěšně absolvovalo 394 osob, z toho 94 mužů a 300 žen. Největší zájem byl o kurzy: Administrativní pracovník, Účetnictví, Personalistika, Svařování a Obsluha elektrovozu a motovozu. Součástí projektu byla i spolupráce Úřadu práce s mnoha zaměstnavateli, kterým byli uchazeči nabízeni jako zdroj nové pracovní síly. Pro zaměstnavatele bylo přijímání účastníků projektu velmi přínosné, protože lektori a koordinátoři projektu s lidmi individuálně pracovali, tudíž je znali a dokázali doporučit, který zaměstnanec by byl nejvhodnější. Kromě toho byla pro zaměstnavatele vyčleněna finanční podpora v celkové výši až 130 000 Kč na pokrytí mzdových nákladů při vytvoření nového pracovního místa a jeho obsazení klientem projektu.

---

<sup>68</sup> Úřad práce v Plzni. *Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Plzeň: Typografik centr, 2011, s. 3, 4

Z této částky bylo podpořeno celkem 25 vytvořených pracovních míst. Část těchto míst zůstává obsazena i po vyčerpání finanční podpory.

Jak je patrné z následující tabulky č. 15, získalo zaměstnání již v průběhu projektu nebo krátce po jeho ukončení 280 osob z různých okresů Plzeňského kraje, což vzhledem k situaci na trhu práce není málo, a proto lze projekt hodnotit jako velmi úspěšný.

Tabulka č. 15: Počty osob, které se v průběhu projektu nebo krátce po ukončení zaměstnaly<sup>69</sup>

	DO	KT	PJ	PM	PS	RO	SU	TC	Celkem
Počet účastníků v projektu z toho prokazatelný nástup do zaměstnání	71	78	58	211	75	64	61	82	700
během projektu či bezprostředně po ukončení	37	34	22	73	25	23	29	37	280

Legenda: PM: Plzeň – město, PJ: Plzeň – jih, PS: Plzeň – sever, KT: Klatovy, SU: Sušice, RO: Rokycany, DO: Domažlice, TC: Tachov

O úspěšnosti tohoto projektu svědčí také názor jednoho z účastníků: „*Musím uznat, že všechny kurzy měly vysokou úroveň. Lektori měli hodně zkušeností a učili nás zajímavou formou tak, že nás to opravdu bavilo. Nových vědomostí jsem posbíral spousty, hlavně takové praktické věci a finty, na které bych jako samouk těžko sám přišel. Projekt byl dobrý a myslím, že mi významně pomohl změnit život. Založil jsem si živnost v oblasti tvorby webových stránek. Dokonce přemýšlím i o tom, že pokud mi živnost půjde, tak požádám skvělou koordinátorku paní Hoškovou, zda by mi doporučila někoho z absolventů kurzu, aby mi dělal účetnictví. Výhodou je také to, že se v kurzu potkají lidé, kteří mezi sebou naváží kontakty a později mohou spolupracovat. Jsem rád, že jsem se projektu zúčastnil, určitě mi pomohl v další cestě. A oceňuji vstřícný přístup v Grafii, vždycky nás obětavě podporovali a organizovali spoustu doplňkových aktivit.*“<sup>70</sup>

#### 5.4.5 Využijme zkušeností

K realizaci aktivit tohoto projektu by mělo dojít v červnu roku 2012 a měly by probíhat ve čtyřech turnusech až do června roku 2014. Na tento projekt je vyhrazeno celkem 23 626 000 Kč. Cílovou skupinou projektu by měly být osoby nad 45 let věku, které podle statistik Úřadu práce v Plzeňském kraji tvoří téměř 40 % všech uchazečů o zaměstnání. Z toho lze usuzovat, že uchazeči vyššího věku mají velmi malou šanci uspět na trhu práce,

<sup>69</sup> Úřad práce v Plzni. *Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Plzeň: Typografik centr, 2011, s. 4

<sup>70</sup> Úřad práce v Plzni. *Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Plzeň: Typografik centr, 2011, s. 20

přesto že současná společnost prosazuje kritéria rovného přístupu a nediskriminace. Zaměstnavatelé se většinou o těchto osobách domnívají, že mají nižší výkonnost, flexibilitu a také nedostatečnou znalost nových technologií a podmínek současného pracovního trhu. Z toho vyplývá, že s přibývajícím věkem neustále vzrůstá riziko dlouhodobé nezaměstnanosti u této rizikové skupiny projektu. Jednotlivé aktivity projektu by měly směřovat k individuálnímu přístupu ke každému klientovi a tím by mělo docházet k lepšímu využití jeho osobnostních zkušeností a předpokladů. Cílem projektu je zlepšit zaměstnatelnost osob starších 45 let pomocí motivačních, poradenských a rekvalifikačních kurzů. Projekt by měl také přispět k plnění cílů „Rok 2012 – Evropský rok aktivního stárnutí“ formou zlepšování pracovních příležitostí a podmínek pro starší osoby.<sup>71</sup>

#### **5.4.6 Portfolio absolventa**

Projekt „Portfolio absolventa“ obsahuje soubor aktivit, které mají být realizovány v období od dubna roku 2012 do května 2014 pro celkový počet 340 klientů. Projekt se bude skládat ze čtyř turnusů a jeho rozpočet je stanoven na 25 610 000 Kč. Do projektu budou zařazeni uchazeči o zaměstnání do 30 let věku evidovaní na Úřadu práce v Plzeňském kraji a důraz bude kladen na osoby bez praxe. Jednou z nejdůležitějších aktivit projektu bude zejména Pracovní praxe uskutečňovaná formou dočasného přidělení účastníka u subjektů veřejné správy po dobu nejvýše 12 měsíců. Po celou dobu projektu bude účastníkům poskytována individuální podpora formou zprostředkování kontaktu s potencionálními zaměstnavateli, kteří v případě že tohoto účastníka zaměstnají, mají možnost získat finanční příspěvek na společensky účelná pracovní místa vyhrazená a nově vytvořená pracovní místa.

Klienti se zúčastní také Neprofesního školení, které bude složeno z Kurzu základních znalostí o trhu práce a Kurzu komunikačních dovedností a finanční gramotnosti. K dispozici budou samozřejmě i profesní rekvalifikace a IT kurzy.

Cílem projektu je snižovat v kraji míru nezaměstnanosti u osob bez pracovních zkušeností a zvyšovat jejich zaměstnatelnost např. poskytnutím praxe.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni\\_individualni\\_projekty/vyuzijme\\_zkusenosti](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni_individualni_projekty/vyuzijme_zkusenosti)

<sup>72</sup> [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni\\_individualni\\_projekty/portfolio\\_absolventa](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni_individualni_projekty/portfolio_absolventa)



## 6. ZÁVĚR

Bakalářská práce se v podstatě zabývá dvěma okruhy. Jeden směřuje k obecným otázkám nezaměstnanosti a dále k řešení zaměstnanosti v rámci státní politiky zaměstnanosti v České republice. Tato první část se opírá o řadu publikací věnovaných této problematice, jež jsou v práci citovány. Jejím hlavním smyslem je, co nejstručněji popsat tento problém a postupy uplatňované při jeho řešení.

Druhá část je prakticky zaměřena na konkrétní situaci v okrese Plzeň – město, kterou je možné považovat za těžiště práce, neboť jde o systematické a stručné zpracování širokého okruhu statistických dat k situaci v okrese Plzeň – město. Z analýzy výsledků zdrojů zjištěných v rámci Úřadu práce Plzeň – město vyplývají některé pozoruhodné poznatky:

- Jak probíhal *vývoj nezaměstnanosti v okrese Plzeň – město*, zachycuje (tabulka č. 1). Plzeň – město se v rámci kraje řadí mírou nezaměstnanosti (6,4%) k nejnižším, i když vzhledem k celorepublikovému průměru mírně stoupá. Volných míst přibývá zejména v sezónním období června a září. V rámci kraje (tabulka č. 2) má nejvyšší míru nezaměstnanosti Tachov (12,5%) a Klatovy (10,2%).
- *Ze struktury uchazečů podle věku* (tabulka č. 3) je zarážející největší nárůst nezaměstnanosti především ve vysoce produktivním věku (35 – 39 let) a (55 – 59 let), kdy se obvykle projevuje vliv zkušeností.
- *Z tabulky č. 4* je patrné, že na Úřadu práce Plzeň – město tvoří v roce 2010 největší skupinu nezaměstnaných osoby vyučené. Druhou velkou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání se středoškolským vzděláním s maturitou. Třetí v pořadí je skupina uchazečů se základním vzděláním. Toto pořadí je v podstatě obdobné s údaji z předchozího roku 2009 a svědčí o přetrvávajícím omezení počtu i kvalifikovaných pracovníků ve velkých průmyslových závodech v Plzni a jejím okolí, související se snižováním počtu zaměstnanců. Nejmenší podíl evidovaných uchazečů o práci tvoří pracovníci s úplným středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním. Tento stav je v obou porovnávaných letech zhruba stejný.

- Obdobně zajímavé výsledky uvádí i další *rozbor struktury evidovaných uchazečů podle délky evidence* (tabulka č. 5), z něhož lze vyvodit značný vliv rozsahu dlouhodobé evidence nejen na ekonomiku státu, ale i psychickou stránku dlouhodobě nezaměstnaného.
- Další podrobný přehled je věnován v rámci Národních individuálních projektů *problému rekvalifikací uchazečů o zaměstnání*. Uvádí se nejčastější profesní zaměření rekvalifikací provedených během roku 2010 (graf č. 1). Z toho největší podíl na rekvalifikacích má Kurz obsluhy osobního počítače. Dále se sledovala vzdělanostní struktura uchazečů (graf č. 2), v níž jde hlavně o střední odborné školy s maturitou nebo bez maturity. Jak ukazuje (graf č. 3) podíl žen a mužů v rekvalifikaci je přibližně stejný, věková struktura je uvedena v (grafu č. 4). Překvapivý je vysoký stupeň úspěšnosti ukončení rekvalifikačních kurzů (tabulka č. 6). V (tabulce č. 7) je uveden počet všech žadatelů o příspěvek na společensky účelné pracovní místo - zřízené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Počet uchazečů, kteří začali provozovat samostatně výdělečnou činnost je uveden v (tabulce č. 8). V rámci veřejně prospěšných prací byly vytvořeny pracovní příležitosti v různých oblastech, zejména jako správce sportovního areálu, uklízeč apod. (graf č. 5). Struktura uchazečů umístěných na veřejně prospěšné práce je uvedena v (tabulce č. 9) a oblasti využití v (tabulce č. 10).
- Významnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce Plzeň – město jsou také Regionální individuální projekty, určené uchazečům o zaměstnání z ohrožených skupin. Cílovou skupinou prováděného projektu jsou dlouhodobě nezaměstnaní, evidovaní na Úřadu práce v Plzeňském kraji déle než jeden rok. Předností různých kurzů tohoto projektu bylo především uplatňování individuálního přístupu, tak získala v okrese Plzeň – město zhruba čtvrtina účastníků zaměstnání (tabulka č. 11).
- Úspěšný byl rovněž projekt určený pro osoby pečující o dítě do 15 let věku a evidované na Úřadu práce v Plzeňském kraji. Účast v projektu a jeho výsledky jsou shrnuty do (tabulky č. 12)- účast v jednotlivých okresech. Přehled všech rekvalifikačních kurzů projektu a jejich realizace (tabulka č. 13). Přehled profesních rekvalifikačních kurzů dalšího z projektů je uveden v (tabulce č. 14). Velmi úspěšný

byl také poslední z probíhajících projektů, svědčí o tom počty osob, které se podařilo již v průběhu nebo krátce po ukončení projektu zaměstnat (tabulka č. 15).

Závěrem na základě výsledků této bakalářské práce uvést, že problém nezaměstnanosti je aktuální i v okrese Plzeň – město, kde se zvláště výrazně projevují strukturální změny ve strojírenském i dalším průmyslu. Důležitou roli při řešení zaujímá státní politika zaměstnanosti, kterou zde uskutečňuje Úřad práce Plzeň – město.

## **RESUMÉ**

Tato bakalářská práce se soustředí na problém nezaměstnanosti v ČR a provádění státní politiky zaměstnanosti. Úvodní část práce se zabývá charakteristikou nezaměstnanosti, jejími druhy a dopady. Ve třetí kapitole je popsána státní politika zaměstnanosti a to jak aktivní, tak pasivní a také jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Další část se zabývá osobami znevýhodněnými na trhu práce. V poslední části práce je provedena analýza uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce Plzeň – město. V kapitole je uvedena krátká charakteristika okresu, dále Národní individuální projekty a Regionální individuální projekty.

## **RÉSUMÉ**

This bachelor's thesis concentrates on the unemployment problem in Czech Republic and on the governmental employment politics implementation. The first parts of this thesis are concerned with unemployment characteristics, kinds of unemployment and its impacts. The third part describes the governmental employment politics – both active and passive, and the particular active employment politics tools as well. Next part is concerned with people disadvantaged on the labour market. The last part is concerned with the analysis of the active employment politics tools implemented by Employment bureau Plzeň – město. The chapter of this part describes shortly the region characteristics, furthermore the National individual projects and Regional individual projects.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

### Seznam literatury:

- BROŽOVÁ, D. **Společenské souvislosti trhu práce**. 1. vydání. Praha: SLON, 2003, s. 140, ISBN 80-86429-16-4
- HELÍSEK, M. **Makroekonomie: základní kurs**, 2. vydání. Slaný: Melandrium, 2002, s. 326, ISBN 80-86175-25-1
- JÍROVÁ, H. **Trh práce a politika zaměstnanosti**. 1. vydání. Praha: VŠE, 1999, s. 95, ISBN 80-7079-635-9
- KREBS, V. a kol. **Sociální politika**. 2. vydání. Praha: ASPI publishing, s.r.o., 2002, s. 376, ISBN 80-86395-33-2
- MAREŠ, P. **Nezaměstnanost jako sociální problém**. 1. vydání. Praha: SLON, 1994, s. 142, ISBN 80-901424-9-4
- SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. **Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika**. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2003, s. 272, ISBN 801-210-3048-8
- ÚŘAD PRÁCE v Plzni. **Co přinesly Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji**. Plzeň: Typografik centr, 2011

### Internetové zdroje:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pm\\_2010.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pm_2010.pdf) (citováno dne 16.12.2011)

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni\\_individualni\\_projekty/vyuzijme\\_zkusenosti](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni_individualni_projekty/vyuzijme_zkusenosti)  
(citováno 16.01.2012)

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni\\_individualni\\_projekty/portfolio\\_absolventa](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni_individualni_projekty/portfolio_absolventa)  
(citováno 16.01.2012)

### Zákony:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

## **SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ**

- Tabulka č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v okrese Plzeň – město
- Tabulka č. 2: Míra nezaměstnanosti – porovnání v rámci Plzeňského kraje
- Tabulka č. 3: Struktura uchazečů podle věku
- Tabulka č. 4: Struktura evidovaných uchazečů dle vzdělání
- Tabulka č. 5: Struktura evidovaných uchazečů dle délky evidence
- Tabulka č. 6: Způsob ukončení rekvalifikačních kurzů
- Tabulka č. 7: Rozdělení všech žadatelů dle stupně dosaženého vzdělání
- Tabulka č. 8: Podnikatelské obory zřizované uchazeči o zaměstnání
- Tabulka č. 9: Struktura uchazečů umístěných na veřejně prospěšné práce
- Tabulka č. 10: Pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací
- Tabulka č. 11: Počet zaměstnaných klientů projektu
- Tabulka č. 12: Počty účastníků projektu
- Tabulka č. 13: Přehled všech rekvalifikačních kurzů projektu a jejich realizace
- Tabulka č. 14: Přehled Profesních rekvalifikačních kurzů
- Tabulka č. 15: Počty osob, které se v průběhu projektu nebo krátce po ukončení zaměstnaly

- Graf č. 1: Nejčastější profesní zaměření rekvalifikací
- Graf č. 2: Vzdělanostní struktura uchazečů a zájemců o zaměstnání v rekvalifikaci
- Graf č. 3: Struktura uchazečů o zaměstnání v rekvalifikaci
- Graf č. 4: Věková struktura rekvalifikovaných uchazečů
- Graf č. 5: Profese zřizované v rámci veřejně prospěšných prací

Obrázek č. 1 - Mapa okresu Plzeň – město