

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Analýza rekvalifikací a jejich vliv na pracovní trh  
Příbramska**

**Bc. Petra Vomáčková**

© 2011 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií

Akademický rok 2010/2011

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

**Petra Vomáčková**

obor Veřejná správa a regionální rozvoj

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název práce: **Analýza rekvalifikací a jejich vliv na pracovní trh Příbramska**

### Osnova diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Literární rešerše
4. Charakteristika regionu Příbram
5. Zvláštnosti a specifika lokálního trhu práce 1999 - 2009
6. Rekvalifikace
7. Investice do vzdělání a jejich odraz na trhu práce
8. Velikostní struktura firemního trhu
9. Závěr
10. Seznam použitých zdrojů
11. Přílohy

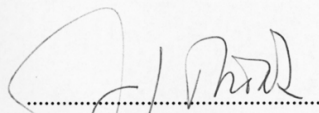
Rozsah hlavní textové části: 60 - 80 stran

Doporučené zdroje:

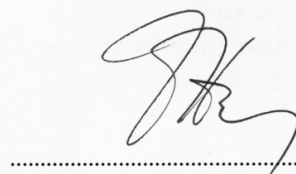
- BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, nakladatelství Oeconomica, 2006. 173 str. ISBN 80-245-1120-7.
- BURDA, V. a kol. Lidské zdroje v České republice 2003. Praha: Národní vzdělávací fond, 2003. 241 str. ISBN 80-86728-06-4.
- HOLMAN, R. Ekonomie. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2002. 714 str. ISBN 80-7179-681-6.
- JÍROVÁ, H. Deformace na českém trhu práce. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002. 85 s. (studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, 7/2002)
- KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 str. ISBN 80-86419-48-7.
- KREBS, V. a kolektiv. Sociální politika. 2. vydání. Praha: ASPI, 2002. 376 str. ISBN 80-86395-33-2.
- SAMUELSON, P.A. – NORDHAUS, W.D. Ekonomie. 18. vydání. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- KOLEKTIV AUTORŮ. České vzdělávání a Evropa. Praha: Tauris, 1999. ISBN 80-211-0312-4.
- Deset let služeb pro občany v České republice : služby zaměstnanosti. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000.
- Uchazeč o zaměstnání – práva a povinnosti. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Jaroslava Burianová**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2011

  
.....  
Vedoucí katedry



  
.....  
Děkan

V Praze dne: 14. 3. 2011

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza rekvalifikací a jejich vliv na pracovní trh Příbramska" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 7. 4. 2011

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jaroslavě Burianové za odborné vedení diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat paní Ing. Daně Šebestové, paní Marcelle Kreutzerové, paní Věře Černé a paní Jitce Machkové z Úřadu práce v Příbrami, za poskytnutí dat a za možnost otevřené diskuze. Mé poděkování patří kontaktním osobám u vybraných firem, za vyplnění dotazníku.

# **Analyza rekvalifikací a jejich vliv na pracovní trh Příbramska**

---

## **Analysis of retraining and its impact on the labour market of Pribram District**

### **Souhrn**

Teoretická část diplomové práce se zabývá charakteristikou trhu práce, nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti. Aplikační a empirická část se soustředí na sledování pracovního trhu v okrese Příbram a stanovení specifických faktorů. Cílem práce je analyzovat rekvalifikace na Příbramsku a posoudit, jak je tento nástroj praktikován v podmínkách lokálního trhu práce, jakožto nejvíce využívaného prostředku aktivní politiky zaměstnanosti. Pozornost je věnována cílenosti, úspěšnosti a účinnosti rekvalifikačních kurzů. Kdo převážně kurzy využívá z pohledu věkových skupin, pohlaví a dosaženého vzdělání uchazeče o zaměstnání a zda dochází k umístění rekvalifikovaných uchazečů na trhu práce. Také jsou zhodnoceny náklady státu, které směřují na rekvalifikace. Dále se práce zabývá vybranými projekty financovanými z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Poslední část práce doplňuje vlastní dotazníkové šetření, shrnující přístup a postavení konkrétních zaměstnavatelů na Příbramsku. Nedílnou součástí praktické části jsou grafická znázornění a tabulky, která jsou doplněna o slovní hodnocení. Závěrem jsou shrnuty zjištěné poznatky a jsou stanovena určitá doporučení v souvislosti se zjištěnými skutečnostmi.

**Klíčová slova:** trh práce, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, Úřad práce, okres Příbram, rekvalifikace, projekt, vzdělanost, zaměstnavatel

## Summary

The theoretical part of the thesis focuses on characteristics of labour market, unemployment and unemployment policy. Both application and research part deal with labour market observation within Příbram District and formulation of specific elements. The aim of the work is an analysis of retraining on the territory of Příbram District and, after that, an evaluation of this retraining and its exploitation as the most common instrument of the employment policy in terms of the local labour market. We concentrate on how the retraining scheme is goal-directed, successful and effectual. Next problem is who makes use of the retraining with regard to applicant's age, sex and educational attainment. Another question concerns the retrained applicant's further position within the labour market. Public expenditures for retraining scheme are also taken into account. Furthermore, the thesis considers particular projects funded by *OP Lidské zdroje a zaměstnanost*. The last part involves graphic representations, charts and questionnaire enquiry centred on employers' approach in this topic. Last, all findings are summarized and concrete recommendations are made out according to the ascertained facts.

**Keywords:** labour market, unemployment, job seeker, Labour Office, Příbram district, retraining, project, education, employer

## Obsah:

<b>Obsah:</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Úvod</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Cíl práce a metodika</b> .....	<b>6</b>
2.1. Cíl práce .....	6
2.2. Metodika práce .....	6
<b>3. Literární rešerše</b> .....	<b>8</b>
3.1. Trh práce .....	8
3.1.1. Nabídka práce .....	8
3.1.2. Poptávka po práci.....	10
3.1.3. Nedokonalosti trhu práce .....	11
3.1.4. Trh práce v České republice .....	12
3.2. Nezaměstnanost .....	14
3.2.1. Způsoby měření nezaměstnanosti.....	14
3.2.2. Druhy nezaměstnanosti.....	16
3.2.3. Důsledky nezaměstnanosti.....	17
3.2.4. Skupiny osob ohrožené nezaměstnaností .....	18
3.3. Politika zaměstnanosti .....	21
3.3.1. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti .....	22
3.3.2. Financování politiky zaměstnanosti.....	24
3.3.3. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost .....	26
3.4. Rekvalifikace .....	28
3.4.1. Účastníci .....	28
3.4.2. Náklady .....	29
<b>4. Charakteristika regionu Příbram</b> .....	<b>30</b>
4.1. Obecná charakteristika regionu .....	30
4.2. Historie.....	30
4.3. Obyvatelstvo .....	31
4.4. Hospodářství .....	31
4.5. Občanská vybavenost .....	32
<b>5. Zvláštnosti a specifika lokálního trhu práce 1999 – 2009</b> .....	<b>33</b>
5.1. Nabídka práce a poptávka po ní.....	33
5.2. Vývoj nezaměstnanosti .....	34
5.2.1. Struktura nezaměstnanosti dle délky evidence na ÚP .....	36
5.2.2. Struktura uchazečů dle pohlaví.....	38
5.2.3. Struktura uchazečů dle věku .....	39
5.2.4. Struktura uchazečů dle vzdělání .....	40
<b>6. Rekvalifikace na Příbramsku</b> .....	<b>41</b>
6.1. Struktura rekvalifikací .....	41
6.2. Účastníci rekvalifikací .....	43



6.3.	Cílenost rekvalifikací.....	44
6.4.	Efektivnost rekvalifikací.....	48
6.4.1.	Úspěšnost rekvalifikací.....	48
6.4.2.	Účinnost rekvalifikací.....	49
6.5.	Náklady rekvalifikací.....	50
<b>7.</b>	<b>Investice do vzdělání a jejich odraz na trhu práce.....</b>	<b>57</b>
7.1.	Projekty realizované v rámci OP LZZ.....	57
7.1.1.	Projekt „Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost“.....	58
7.1.2.	Projekt „Mladí bez kvalifikace“.....	59
7.1.3.	Projekt „Praxe je začátek“.....	61
7.1.4.	Projekt „Praxe je začátek 2“.....	65
<b>8.</b>	<b>Velikostní struktura firemního trhu.....</b>	<b>66</b>
8.1.	Odvětvová struktura trhu.....	67
8.2.	Mzdové ohodnocení – cena práce na PB.....	68
8.3.	Zaměstnavatelé na Příbramsku.....	69
<b>9.</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>77</b>
<b>10.</b>	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>82</b>
	Knižní zdroje.....	82
	Oficiální dokumenty.....	83
	On-line zdroje.....	83
	Jiné.....	87
<b>11.</b>	<b>Přílohy.....</b>	<b>88</b>
	Seznam příloh.....	88
<b>12.</b>	<b>Seznam grafů a tabulek v textu.....</b>	<b>101</b>
	Grafy:.....	101
	Tabulky:.....	101
<b>13.</b>	<b>Seznam použitých zkratk.....</b>	<b>102</b>

# 1. Úvod

Příbramsko je historicky zajímavé v oblasti pracovního trhu. V 50. letech 20. století patřilo město Příbram a jeho blízké okolí mezi největší zásobíště uranové rudy v Evropě. Tato léta byla označována jako uranový věk, význam města vzrostl. Díky mohutné těžbě a existenci množství dolů byla zaměstnána většina mužů v hornictví. Rok 1989, jakožto cesta ke svobodě, byl rokem velkých změn, nejdříve politických a poté i ekonomických. Přejít od socialismu k demokracii znamenal Příbramsko především uzavíráním a zánikem těchto uranových dolů a nejen jich, zanikla i celá řada jiných podniků. Hornictví tak ztratilo svůj význam. Tento fakt měl na svědomí, že velké množství mužů, kteří byli do této doby zaměstnáni v dolech, rozšířili stav nezaměstnaných. O zaměstnání přišli i jiní, kteří se nestačili přizpůsobit novým podmínkám, jež se na trhu práce objevily. Obměnila se struktura pracovních míst a na Příbramsku začal sílit vliv terciárního sektoru. Těžební a hutnické profese se úplně utlumily. Aklimatizovat se s novými požadavky bylo problematické, v této souvislosti vznikla Správa služeb zaměstnanosti, později úřady práce. To, jaká je nynější situace na pracovním trhu, zda mají dopady uzavírání uranových dolů stále nějakou provázanost nebo ne, to se pokusíme v práci rozebrat a upozornit na to. V tomto období masového uzavírání podniků a budování nových pracovních příležitostí nebyli lidé dostatečně připraveni reagovat na měnící se podmínky trhu a rostl tak počet osob evidovaných na pracovním úřadě. Rekvalifikace byly v této době nepostradatelným nástrojem k snížení nezaměstnanosti. Rostoucí počet uchazečů tak odstartoval sílící vliv aktivní politiky zaměstnanosti jakožto opatření, které má řešit tuto problematiku aktivním přístupem, nikoliv pouhým pasivním pobíráním podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Bylo nutné pružně reagovat na požadavky ze strany trhu. V současnosti jsou rekvalifikační kurzy stále častěji využívaným nástrojem. V Evropské unii je nezaměstnanost stálým předmětem jednání. Evropská strategie zaměstnanosti si stanovila úkol – plnou zaměstnanost. Aby bylo tohoto cíle dosaženo musí se v této oblasti začít aktivně jednat.

## **2. Cíl práce a metodika**

### **2.1. Cíl práce**

Hlavním cílem diplomové práce je zanalyzovat rekvalifikace z pohledu cílenosti, úspěšnosti a účinnosti. Zhodnotíme, jak se k rekvalifikacím přistupuje ze strany pracovníků úřadu práce a jak je na ně pohlíženo a zejména, jak pomáhají lidem evidovaným na ÚP. Vedle toho se pokusíme nastínit návratnost finančních prostředků státního rozpočtu směřovaných do tohoto nástroje. V návaznosti na rekvalifikace bylo jako další cíl vytyčeno sledování účinnosti projektů, které jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu, konkrétně Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Jedná se o projekty „Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost“, „Mladí bez kvalifikace“ a „Praxe je začátek“. Provedeme jednoduchou charakteristiku projektů s následným zhodnocením jejich fungování. Pokusíme se nalézt odpověď na to, zda jsou projekty úspěšné z hlediska umístění uchazečů o zaměstnání, kteří se do těchto projektů zapojují. Zaměření projektů se týká především absolventů škol na příbramském trhu práce. Dalším úkolem je stanovit zvláštnosti místního trhu práce a to, co je konkrétně pro Příbramsko specifické. Bude prozkoumána struktura uchazečů o zaměstnání ve vybraném regionu. Jako poslední cíl diplomové práce bylo zvoleno sledování postavení zaměstnavatelů a jejich vliv na trhu.

### **2.2. Metodika práce**

Diplomová práce byla rozdělena do devíti hlavních kapitol. Tou první je úvod. Druhá kapitola je věnována vytyčení cíle, popsání metodiky práce a informacím o používaných zdrojích. Následující kapitola se věnuje literární rešerši, zabývá se základní charakteristikou trhu práce, snaží se vysvětlit pojem nezaměstnanost a přiblížit politiku zaměstnanosti. V této teoretické části jsou také charakterizovány rekvalifikace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti a způsoby jejich financování. V pořadí čtvrtá kapitola je zaměřena na socioekonomickou charakteristiku regionu Příbram. Po těchto čtyřech kapitolách následuje praktická část, kterou popisují kapitoly pět až osm. V kapitole páté pod názvem „Zvláštnosti a specifika lokálního trhu práce 1999 – 2009“ je přiblížen vývoj nezaměstnanosti ve sledovaném období a je zde zároveň upozorněno na tmavá i světlá místa příbramského trhu práce. Zajímavým může být shledáno zhodnocení struktury

uchazečů dle charakteristik jako je věk, pohlaví apod. Práce se zaměřuje hlavně na rekvalifikace – ty jsou analyzovány v šesté kapitole. Je zde sledována cílenost rekvalifikačních pomoci tzv. Indexu cílenosti, dále je vyhodnocována efektivnost samotných rekvalifikačních kurzů v letech 2006 – 2009. Sedmá kapitola se zabývá projekty v rámci APZ. Konkrétně jde o projekty „Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost“, „Mladí bez kvalifikace“ a posledním ze zkoumaných je projekt „Praxe je začátek“. K vyhodnocení projektů je použita metoda porovnání počtu zařazených uchazečů do projektu s počtem osob s ukončeným projektem. K hodnocení pomáhají tabulky, které jsou sestaveny a přiloženy v závěrečných stranách buď jako přílohy práce nebo v samotném textu práce. Předposlední hlavní kapitola se soustředí na strukturu firemního trhu. Hlavním bodem poslední kapitoly se stávají největší zaměstnavatelé na regionálním trhu práce, jejich stručná charakteristika a zanalyzování jejich vlivu na zaměstnanost na Příbramsku. Diplomová práce je uzavřena vyústěním všech zkoumaných bodů a cílů v možné návrhy a doporučení.

Informace a data ke zpracování této práce byly čerpány z odborné literatury, z oficiálních internetových zdrojů veřejných subjektů jako jsou Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí nebo Úřad práce v Příbrami. Podstatným zdrojem byl Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Co se týká jednotlivých projektů, které jsou v práci analyzovány, informace o nich byly získány z internetových stránek projektů a z online přístupu ke stránkám Ministerstva práce a sociálních věcí. Při hledání chybějících údajů byla nápomocná paní Ing. Dana Šebestová, finanční manažerka projektů „Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost“ a „Mladí bez kvalifikace“. Doplnující informace k těmto projektům poskytla paní Věra Černá jakožto projektová manažerka. Spolupráce ohledně projektu „Praxe je začátek“ byla vedena s paní Marcelou Kreutzerovou, specialistkou ESF na ÚP v Příbrami. Pomocí dotazníkové metody a intenzivní komunikace, zaměřené na zaměstnavatele na Příbramsku, byla získána potřebná data a informace k hodnocení vybraných firem na trhu práce. Pomocníkem byla paní Jitka Machová, poradce pro změnu a volbu povolání (oblast rekvalifikací) na úřadě práce v Příbrami. V závěru je uveden seznam veškerých knižních a všech dalších zdrojů, které byly používány při psaní diplomové práce.

## 3. Literární rešerše

### 3.1. Trh práce

Trh práce je tvořen nabídkou práce a poptávkou po práci, stejně je tomu i na ostatních trzích. V případě trhu práce je strana nabídky představována lidmi, kteří chtějí pracovat a strana poptávky je stranou, kde jsou instituce, které nabízejí tuto práci. Rovnovážený stav trhu práce je stav, kdy poptávková a nabídková strana se vyrovnávají ( $D = S$ ). V této situaci existuje tzv. přirozená míra nezaměstnanosti<sup>1</sup>. Práce a lidé patří neoddělitelně k sobě, protože bez pracovní síly by nemohly být uspokojovány potřeby většiny firem a v neposlední řadě i státu. Lidé jsou v tomto ohledu jedineční, nabízejí své znalosti, dovednosti, životní a pracovní zkušenosti, a zároveň očekávají zpětnou vazbu v podobě platu – ceny práce. Mzda nebo-li plat je tedy utvářen prostřednictvím nabídky a poptávky na trhu práce. Charakteristickým rysem je odlišnost mezd, a to především proto, že lidé jsou rozmístěni do různých profesí a mají jiné kvalifikační a vzdělanostní předpoklady. Díky této heterogenitě narážíme na problém s tím, že trh práce nebude trhem dokonalým.<sup>2</sup> „*Trh práce je nedokonalým trhem zejména z důvodu neúplnosti informací. Lidé nevědí o všech pracovních místech, která jsou volná, a firmy nevědí o všech lidech, kteří hledají práci.*“<sup>3</sup> Všechna tato specifika vedou k tomu, že trh práce je opravdu místem komplikovaným a složitým. Bývá často předmětem státních zásahů, zásahů odborů a právních předpisů.

#### 3.1.1. Nabídka práce

Hlavními determinanty nabídky jsou<sup>4</sup>:

- reálná mzda
- majetkové poměry domácností
- mimopracovní příjmy (včetně státních transferů)

---

<sup>1</sup> „Přirozená míra nezaměstnanosti je míra nezaměstnanosti v ekonomice operující na úrovni potencionálního produktu, součet frikční a strukturální nezaměstnanosti.“ (<http://business.center.cz/business/pojmy/p1661-prirozena-mira-nezamestnanosti.aspx>)

<sup>2</sup> JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 7 - 11

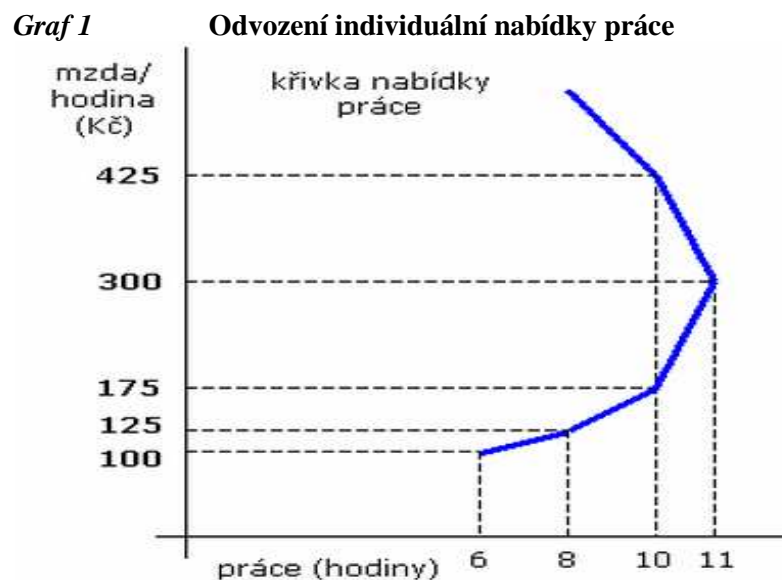
<sup>3</sup> HOLMAN, R., *Ekonomie*, s. 159

<sup>4</sup> JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 7 - 11

- demografický vývoj
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva
- úroková míra
- pracovní zvyky, kultura a tradice

U nabídky práce lze pozorovat dva efekty a to efekt důchodový a efekt substituční. U substitučního efektu dochází k větší motivaci pracovat, v důsledku zvyšující se mzdy. Lidé substituují volný čas prací, ale jen do určitého okamžiku. V tomto okamžiku nastupuje důchodový efekt. Důchodovým efektem je myšleno, že domácnosti se zvyšujícím se platem navýší spotřebu všech statků, včetně volného času. Jedinec se začne věnovat vlastnímu rozvoji a rodině, k čemuž je zapotřebí právě volného času. Dojde k tomu, že bude nabízet méně práce. Odvozená křivka individuální nabídky práce je proto zpětně zakřivená.<sup>5</sup>

Křivku individuální nabídky práce velice dobře znázorňuje graf č. 1. Z grafu je patrné, že ke zlomu dochází při 11 hodinách práce a mzdovém ohodnocení 300 Kč na hodinu. Při platu vyšším, už jedinec nabízí práce méně a věnuje se tak volnému času a spotřebě statků, které si může za mzdu koupit.



Zdroj: <http://www.euroekonom.cz/>

<sup>5</sup> BROŽOVÁ, D., *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, s. 9 - 15

### 3.1.2. Poptávka po práci

Hlavními determinanty poptávky po práci jsou <sup>6</sup>:

- cena práce charakterizována mzdovou sazbou
- poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce
- produktivita práce
- ceny ostatních vstupů
- očekávané budoucí tržby
- disponibilní přebytečná pracovní síla na TP

Poptávka po práci je poptávkou, která se odvozuje od poptávky spotřebitelů po produktech a službách. Tím, že se u spotřebitelů zvětší poptávka u nějakého typu zboží nebo služby, dojde k tomu, že firmy budou chtít tento fakt na trhu zboží uspokojit a tím se zvýší poptávka firmy po práci.

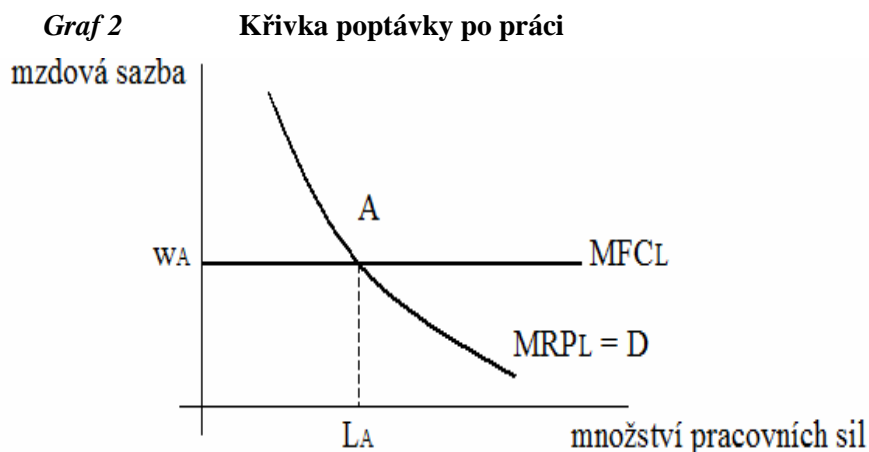
Křivku přibližuje graf číslo 2, kde na ose x je množství práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby (osa y). Firma poptává takové množství práce při němž, se příjem z mezního produktu<sup>7</sup> ( $MRP_L$ ) vyrovná mezním nákladům na práci ( $MFC_L$ ), tedy mzdě. Poptávka je závislá na výši mzdové sazby a je tedy určena příjmem z mezního produktu. Poptávku značně ovlivňuje produktivita práce. Změnou produktivity práce nebo vlivem výrobní technologie a techniky dochází k posunům křivky poptávky po práci. Důležité je také postavení firmy na trhu, jaké má organizace cíle a jaké využívá technologické postupy.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 9

<sup>7</sup> Příjem z mezního produktu práce ( $MRP_L$ ) je násobkem mezního fyzického produktu práce ( $MPPL$ ) a ceny produktu ( $P$ ).

<sup>8</sup> BROŽOVÁ, D., *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, s. 9 - 15



Zdroj: MACÁKOVÁ, L., Mikroekonomie – základní kurs, s. 161, vlastní zpracování

### 3.1.3. Nedokonalosti trhu práce

Podstatou pracovního trhu je alokace pracovních sil mezi zaměstnavatele. Dochází zde ke střetu zaměstnanců, zaměstnavatelů, ale i státu. Stát jakožto instituce, která disponuje mocí vládnout, soudit a vydávat zákony výrazně ovlivňuje vývoj trhu práce. Na vývoj pracovního trhu a na sladování nabídky a poptávky působí především cena práce – mzda. Měla by zde být vyrovnávacím mechanismem, který uvede trh práce zpět do své rovnováhy. Mzda se ale liší dle jednotlivých profesí, ale i meziregionálně. Mezi hlavní příčiny tržních nedokonalostí patří <sup>9</sup>:

- Různé preference, jak na straně zaměstnanců (ti co práci prodávají), tak na straně zaměstnavatelů (ti co práci kupují). V rozhodování nehraje důležitost jen cena práce, ale také například rizikovost práce, organizační dispozice, místo zaměstnání nebo to do jaké míry je pracovní místo prestižní.
- Existence společenských dohod mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v oblasti nominálních mezd. Nebo také tzv. mzdové tarify, kde se vykonávaná práce sloučí do různých tříd a pro každou takto vytvořenou třídu se stanoví mzda. Zaměstnanci toto volí, protože preferují jistotu před rizikem spojeným se ztrátou zaměstnání. A zaměstnavatelé jsou spokojeni se stabilitou svých pracovníků a to i za situace zvýšení platu. Výsledkem je potom nižší citlivost mezd v souvislosti s probíhajícími změnami na straně nabídky a poptávky.
- Další příčinou tržní nedokonalosti je segmentace trhu. Trh práce je členěn dle několika řekněme hledisek a to např. územní a profesní segmentovanost. Co se týká

<sup>9</sup> KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, s. 284 - 285



profesní stránky, figurují na pracovních trzích rozdíly ve mzdách různých profesních skupin pracovníků, ale také dle pohlaví. Dost často slyšíme problematiku diskriminace žen v oblasti mezd a samotného se začlenění do pracovního procesu.

- Projevy kolektivního vyjednávání na mzdy. Hlavním iniciátorem jsou v této oblasti odbory, které stojí na straně zaměstnanců, a vyjednávají pro ně vyšší mzdy nebo jiné výhodnější podmínky. Jsou překážkou pružného vývoje mezd a způsobují na trhu práce značné strnulosti. Vliv odborů má i svou pozitivní stránku, ale ta se netýká spíše trhu, jako interního prostředí u konkrétní organizace. Je zde myšleno, že může podporovat komunikaci mezi firmou a jejími pracovníky.
- V neposlední řadě je příčinou tržních selhání stát. Státní zásahy si představme v podobě pracovního zákonodárství jako například úprava pracovní doby, stanovení zákonné minimální mzdy, penzijní podmínky a s tím související odchody do důchodu, ale třeba i délka školní docházky apod. Všechny vyjmenované skutečnosti mají dopad na stranu nabídky práce. Konkrétně - pokud je garantována zákonem stanovená minimální mzda, zaměstnavatel si nemůže dovolit pod tuto cenu jít, přestože by existoval potencionální zaměstnanec, který by byl ochoten pracovat i za mzdu nižší než je zákonem předepsaná hranice. Z toho je jasné, že stát zde hraje opodstatněnou roli. Existencí určité minimální hranice příjmu ochraňuje osoby před hmotnou nouzí. Mohli bychom říci, že zde působí ve formě redistribuce. Přerozdělovací mechanismy státu se potýkají s velkou kritikou a nesouhlasy a množstvím vynaloženého času, ať už pravicových nebo levicových vlád, na stanovení nějaké společensky přijatelné verze. Otázka přerozdělování je pro schopnější jedince do značné míry demotivující. Avšak zatím se nepodařilo dohodnout nějaké optimum, což je zřejmě těžké. Stát má několik nástrojů, pomocí nichž působí na situaci na trhu práce. Opatření, která nejsou na trh zaměřena přímo, jsou opatření monetární, fiskální a příjmové politiky. A mezi přímé ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce patří samotná politika zaměstnanosti.

### **3.1.4. Trh práce v České republice**

Do roku 1990 trh práce v České republice neexistoval. Typickým znakem byla do této doby přezaměstnanost a neefektivní využívání pracovních sil a s tím související nízká

produktivita práce a špatná pracovní morálka. S přechodem ekonomiky od centrálně plánované k tržnímu hospodářství, došlo na trhu práce k změnám. Jako první změnu, kterou všichni pocítili, byla nezaměstnanost – jev doposud neznámý. Náhle došlo k přesahu nabídky pracovní síly nad její poptávkou. Tato situace nastala především proto, že docházelo k značným a rychlým změnám, byla zlikvidována komunistická a politická byrokracie, došlo k omezení těžkého průmyslu a k celkové restrukturalizaci ekonomiky spojené se změnami vlastnických vztahů. Období transformace bychom tedy mohli charakterizovat přesunem pracovních sil, buď z důvodu hledání si nového a lepšího pracovního místa, především v sektoru služeb nebo v oblasti samostatného podnikání, nebo definitivního opuštění pracovního trhu, odchodem do důchodu. Do roku 1992 se nezaměstnanost pohybovala na nízké úrovni. O rok později se míra nezaměstnanosti začala zvyšovat a v polovině roku 1997 došlo k nejvyššímu nárůstu nezaměstnanosti. Tento vývoj je spjatý s nedořešenou privatizací, zpožděním restrukturalizace, nízkým růstem produktivity práce a slabým zastoupením inovačních procesů s dopady na pokles konkurenceschopnosti podniků.

Trh práce v ČR je velice segmentovaný. Tato segmentace spočívá v tom, že existují značné regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti. Mezi nejvíce postižené oblasti v ČR patří například Most, Karviná, Bruntál. Naopak regiony s nejnižšími mírami nezaměstnanosti jsou – tradičně Praha, kde je soustředěna veškeré společenské, pracovní a kulturní klima, dále Praha – západ, Praha – východ a jiné. Rozdílnost trhu je dána odlišnostmi mezi lidmi (jejich kvalifikační předpoklady, dosažené vzdělání apod.) a pracovními místy. Obecně platí, že mezi nezaměstnanými je v menší míře zastoupeno obyvatelstvo s vyšším stupněm vzdělání. Velkým problémem v ČR se začíná stávat nezaměstnanost mladých lidí do 30 let věku a také narůstání dlouhodobé nezaměstnanosti.

Do budoucna by se mělo počítat s nenadálými změnami a strukturálními změnami ekonomiky, které mohou postihnout všechna odvětví a především neefektivní obory. Nepřipravenost zaměstnanců na tyto skutečnosti může vést ke krizi na trhu práce. Je nutné tedy hledat strategie pro minimalizaci a řešení problému nezaměstnanosti.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, s. 295

## **3.2. Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost patří mezi čtyři základní makroekonomické veličiny. Vedle zisku, hrubého domácího produktu a vyvážené platební bilance má své místo i zaměstnanost/nezaměstnanost. Po přetransformování ekonomiky na tržní hospodářství se nezaměstnanost stala viditelným jevem, který není problémem jen České republiky. S nezaměstnaností se potýkají i ostatní vyspělé ekonomiky světa. Problematika nezaměstnanosti se stala problémem celosvětovým, proto vznikají různá opatření, vládní i nevládní dokumenty, které se touto problematikou zabývají. Definice nezaměstnanosti, která by byla společná pro všechny státy neexistuje.

Společným znakem definic zůstává rozdělení obyvatelstva na 2 skupiny:

### **1. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo**

Do této skupiny patří osoby zaměstnané i nezaměstnané. Zaměstnanými jsou ti kteří mají podepsanou pracovní smlouvu a pravidelně chodí do zaměstnání. Zároveň jsou to i takové osoby, které zrovna teď nepracují a to například protože jsou na dovolené nebo zrovna pobírají nemocenskou. Až tento stav skončí, protože je dočasný, znovu se do zaměstnání vrátí. Za nezaměstnané považujeme osoby v produktivním věku, které práci nemají, ale aktivně si ji hledají. Tyto osoby jsou hlášeny na úřadech práce a jsou kdykoliv ochotni nastoupit do zaměstnání.

### **2. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**

Jako obyvatelstvo ekonomicky neaktivní jsou označováni lidé v důchodu, rodiče na mateřské dovolené, ženy v domácnosti, invalidní důchodci, studenti a další lidé, kteří prostě nechtějí pracovat.

#### **3.2.1. Způsoby měření nezaměstnanosti**

Rozsah nezaměstnanosti měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, která se počítá jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil (tj. celkové ekonomicky aktivní obyvatelstvo). U výpočtu míry nezaměstnanosti v České republice máme dvě možnosti, do kterých můžeme nahlížet. První, kdo míru nezaměstnanosti počítá je Český statistický úřad (ČSÚ) a dále Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Kromě klasické míry nezaměstnanosti jsou sledovány i specifické míry a to zejména míra

nezaměstnanosti podle věku uchazeče o zaměstnání, podle stupně dosaženého vzdělání, ale také dle profese nebo také meziregionální apod.

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti je následující:

$$u = \frac{U}{L} * 100$$

kde:

u ..... míra nezaměstnanosti (v procentuálním vyjádření)

U ..... počet nezaměstnaných

L ..... počet všech zaměstnaných a nezaměstnaných (pracovní síla)

### **Metodika ČSÚ**

Výpočet míry nezaměstnanosti je prováděn na základě statistického šetření.

### **Metodika MPSV**

Při výpočtu míry nezaměstnanosti pracujeme se starou a novou metodikou. MPSV ve snaze maximálně přiblížit metodiku registrované nezaměstnanosti metodice ILO (Mezinárodní organizaci trhu práce), změnilo počínaje měsícem červencem 2004 metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti. Nová metodika se počítá jako (dosažitelní uchazeči o zaměstnání registrovaní na pracovním úřadě / pracovní síla) \* 100. Pracovní síla jsou všichni zaměstnaní a nezaměstnaní na trhu práce, spadá do věkového rozmezí 15 – 64 let života. U staré metodiky vycházíme z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

### 3.2.2. Druhy nezaměstnanosti

Zpravidla se rozlišují 3 základní typy nezaměstnanosti: nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklická.

Frikční nezaměstnanost je považována za normální. Je spojována s průběhem života, jelikož každý z nás jednou hledá nebo mění své pracovní místo. Tato skutečnost se týká především žen po mateřské dovolené nebo mladých lidí a čerstvých absolventů škol, kteří hledají své první zaměstnání. Ale může se to také týkat lidí, kteří už s dosavadní prací nejsou spokojeni a chtějí si najít novou. Všichni tito lidé jsou dočasně nezaměstnaní. Doba hledání jejich pracovního místa závisí na finanční podpoře od státu, v rámci níž mohou věnovat dostatek času hledání si dobrého místa. Obvykle netrvá déle než 3 měsíce.

Další je nezaměstnanost strukturální. „*Ta vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují.*“<sup>11</sup> Tím dochází ke změnám poptávky po práci a nabídky práce. V rozkvétajícím odvětví se poptávka zvyšuje a naopak v upadajícím odvětví se snižuje. Nabídka pracovních sil na tuto změnu nereaguje tak, jak by měla. Pracovníci nemají potřebnou kvalifikaci, tudíž musejí podstoupit rekvalifikaci, aby našli uplatnění v novém odvětví. Další pomocí ke zmírnění a snížení jsou mzdové sazby a jejich větší pružnost<sup>12</sup>. Trvá delší dobu než se vše stabilizuje, déle než frikční nezaměstnanost. Postihuje zejména nízko kvalifikované a méně vzdělané pracovníky, starší osoby a osoby se zdravotním postižením.

Třetím druhem nezaměstnanosti je nezaměstnanost cyklická. Závisí na stavu hospodářského cyklu. Projevuje se poklesem poptávky po práci, nikoli však v určitém odvětví, jak je zmíněno u strukturální nezaměstnanosti, ale pokles se týká celkového trhu. Dochází k celkovému hospodářskému poklesu a tím k celoplošnému nárůstu nezaměstnanosti. Délka trvání je odhadovaná na jeden až dva roky. Záleží na zotavení národní produkce. Pokud dojde k obnově, začne nezaměstnanost klesat. Jsou s tím spojeny obrovské sociální, politické a ekonomické problémy.

Za zmínku stojí nezaměstnanost dlouhodobá, která způsobuje největší potíže ve společnosti. Na úřadech práce jí je věnována zvýšená pozornost. Délka trvání je delší než

---

<sup>11</sup> HOLMAN, R., *Ekonomie*, s. 289

<sup>12</sup> „*Nedostatečně pružné mzdové sazby brzdí přesuny pracovníků a jsou odpovědné za prodlužování doby strukturální nezaměstnanosti.*“ (BROŽOVÁ, D., *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, s. 108)

12 měsíců, a to je závažné nejen pro samotnou ekonomiku státu, ale i pro občana samotného. Hlavním záměrem vlády by měla být snaha o její snižování. Nastavit systém sociálního zabezpečení výhodněji, jinak bude docházet k tzv. sociálnímu parazitismu a underclassové třídě<sup>13</sup>.

### 3.2.3. Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se dotýká nejen člověka, jehož se bezprostředně týká, ale má dopady i na ekonomiku státu. Důsledky nezaměstnanosti lze rozdělit do dvou skupin<sup>14</sup>:

#### Sociální důsledky

Pro mnoho lidí znamená ztráta zaměstnání úbytek sebevědomí, sebedůvěry a pocity beznaděje. Zhoršuje se spokojenost těchto jedinců. To je doprovázeno snížením jejich životní úrovně a nežádoucím dopadem na jednotlivce. Pokud nezaměstnanost trvá dlouho má to zásadní vliv na chod domácnosti daného jedince. Dlouhotrvající nemožnost nalezení si práce vede mnohdy k sociálnímu vyloučení a ke ztrátě kontaktů ve společnosti. Člověk ztrácí společné téma, kterým do této doby bylo zaměstnání. Cítí se méněcenný. Nezaměstnanost má zásadní vliv na život v rodině, nejen poklesem příjmů, ale i v dalších ohledech jako například narušení denních rodinných zvyklostí, rozbití partnerských vztahů, odkládání sňatku či dítěte. Pro nezaměstnaného najednou přestane být důležitý čas – má ho dostatek, ale je naplňován nudou a pasivitou, která může přerůst v totální ignoraci. Pro mladistvé může být nezaměstnanost černou dírou, jelikož nemají vybudované ještě žádné pracovní nároky a jejich dlouhodobá nezaměstnanost může vést k velkému společenskému problému, že se nebudou chtít začlenit do pracovního procesu. Kromě těchto všech vlivů, má nezaměstnanost neblahý vliv i na fyzické a psychické zdraví člověka. *„Nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující. Znamená i ztrátu sociálního statusu, prestiže, která je spojována s určitými osobnostními charakteristikami a dispozicemi.“*<sup>15</sup> Stres a všechno okolo může vést k zhoršení zdravotního stavu a zvýšení psychických nemocí.

---

<sup>13</sup> „Pro označení těch, kteří žijí výhradně ze sociálních dávek, používá sociologie pojem *underclass* (deklasová třída).“ (BROŽOVÁ, D., *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, s. 114)

<sup>14</sup> KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, s. 290 - 292

<sup>15</sup> KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, s. 291

## **Ekonomické důsledky**

Ekonomické důsledky jsou představovány ztrátou produkce v ekonomice, to znamená, že se vyrábí méně než by se mělo a tím dochází k poklesu hrubého domácího produktu. Propad HDP ovlivňuje rozvojové možnosti ekonomiky a zároveň i možnost sociálních transferů.

### **3.2.4. Skupiny osob ohrožené nezaměstnaností**

Aby se člověk uplatnil na trhu práce, musí k tomu mít nějaké předpoklady, ať už se jedná o předpoklady vrozené (př. přirozený talent, apod.) nebo nabité v rámci povinné školní docházky a dalších etap vzdělávání. U hledání práce nehrají roli pouze předpoklady, ale i jiné charakteristiky na které se potencionální zaměstnavatel zaměřuje a to je vzdělání, zdravotní stav uchazeče, věk, národní příslušnost a v neposlední řadě také pohlaví. Pohlaví je důležitou charakteristikou, jelikož slycháme ze všech stran o diskriminaci na trhu práce. Tyto příznaky vyčleňují osoby do skupin, které jsou ohroženy nezaměstnaností. Tyto rizikové skupiny osob se obtížně adaptují na trhu práce. Pokud již nějaké zaměstnání naleznou většinou jsou to hůře placené pozice a nebývá tam jistota a stálost pracovního místa. Z těchto důvodů by prostředky a nástroje politiky zaměstnanosti měly být adresovány převážně těmto jednotlivcům.

Mezi ohrožené skupiny osob na trhu práce patří <sup>16</sup>:

#### **Absolventi škol a mladiství**

Dle zákona 435/2004 Sb. se 1.10.2004 pro tuto skupinu osob zavedla zvláštní změna, která byla v roce 2006 novelizována. Změna je zásadní v tom smyslu, že pokud uchazeč (absolvent, mladiství) nesplní podmínku 6 měsíců<sup>17</sup> zaměstnání v posledních 3 letech, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Problémem zůstává přechod ze vzdělávacího systému do praxe. Většina čerstvých absolventů není dostatečně vybavena praktickými znalostmi, pokud se nejedná o učňovské obory nebo obory kde byla pracovní praxe součástí výuky. U absolventů může mít nezaměstnanost odezvu na následující vývoj jejich žití, je zapotřebí se na tuto skupinu orientovat co nejvíce. S přibýváním věku u

---

<sup>16</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 129, 154 - 155

<sup>17</sup> Před novelou v roce 2006 byla podmínka stanovena na 12 měsíců zaměstnání.

absolventů (bez praxe) není snadné získat zaměstnanecký poměr. Dochází ke ztrátě motivace a začínají si zvykat na každodennost bez povinností, nedochází k vytváření žádných pracovních návyků. Než naleznou vhodné pracovní místo, častokrát dochází ke střídání zaměstnání.

### **Dlouhodobě evidovaní uchazeči**

Dlouhodobě nezaměstnaní na úradech práce jsou z důvodu předsudků ze strany zaměstnavatelů vytlačováni z TP. V posledních letech tento ukazatel vykazoval nepříjemné hodnoty, to znamená, že počty osob v dlouhodobé evidenci úřadů práce celorepublikově rostou. Vyšší pravděpodobnost k dlouhodobé evidenci na ÚP mají ženy s malými dětmi, lidé s nízkou úrovní vzdělání a osoby se ZP.

### **Etnické skupiny**

Potíže při hledání zaměstnání hrozí i etnickým skupinám. V ČR převážně romské obyvatelstvo. Bylo již vypracováno mnoho studií a prací na toto téma a stále se s tímto problémem potýkáme. U romského obyvatelstva se odhaduje 70 % nezaměstnanost. Přístup na pracovní trh je ovlivněn jejich minulostí a vzorem chování. U této skupiny je ve velké míře zastoupena kriminalita, což rozhodně není nic prospěšného. U tohoto etnika se slučuje několik problémů současně, například nemají vzdělání, jsou mladí a ještě se projevují známky agrese, devianství apod. Není to však pravidlem, mezi Romy nalezneme i slušné lidi, ale pro ty pak začlenění bývá složitější v tom, že o to víc to vnímají a neudělají s tím nic. Řešením této situace by měly být programy, které nasměrují tuto skupinu správným směrem a to k aktivnímu přístupu nejen k práci, ale i ke vzdělávání. Nahlédneme-li na etnické skupiny všeobecně tak platí, že se objevují nesrovnalosti s odlišnou kulturou a společenskými tradicemi. I v oblasti etikety bývají odlišnosti. Typickým problémem a neochotou zaměstnat je také jazyková bariéra nebo správnost gramatiky při psaní, mnohdy i barva pleti hraje roli.



### **Lidé starší 50 let**

Tato skupina osob je ohrožena v souvislosti s věkem a prodlužujícím se věkem odchodu do důchodu. U osob nad 50 let se objevují typické znaky „stáří“, stávají se pohodlnějšími, nechtějí přijímat nové informace a přistupovat k inovativním metodám a novým technologiím s optimismem. U těchto skupin je problém s jejich přizpůsobivostí. Nové poznatky a změny na pracovišti pro ně bývají problémem. Pro většinu starších lidí je těžké dopravovat se za prací, a když dojíždí tak pouze v blízkém okolí. Pro zaměstnavatele se tito lidé stávají neperspektivními.

### **Osoby se zdravotním postižením**

U této kategorie ohrožených osob dochází k obrovské diskriminaci ze strany zaměstnavatelů. Proto by stát prostřednictvím politiky zaměstnanosti měl pomoci v začleňování se do pracovního koloběhu. Tomuto faktu nepomohlo ani povinné zaměstnávání těchto osob. Stále vysoké procento invalidních zůstává bez zaměstnání, i přes veškeré zákony a možnosti uplatnění daňových úlev. Faktem zůstává skutečnost, že vzhledem k přetrvávajícím zdravotním problémům u těchto lidí, se člověk zaměstnavatelům mnohdy nediví. Jelikož jsou zde přetrvávající představy o tom, že tito ZP budou častěji nemocní než „normální“ pracovníci. Spousta zaměstnavatelů si po té rozmyslí, zda přijmout nebo nepřijmout.

### **Ostatní**

Mezi ostatními osobami, které jsou na trhu práce ohroženy, jsou ženy, zejména pak ženy s dětmi, osoby s nízkou úrovní vzdělání nebo dokonce bez jakékoliv kvalifikace a vzdělání. Občané se špatnou pověstí, s nevyhovující morálkou a jiné.

### 3.3. *Politika zaměstnanosti*

Mezi základními makroekonomickými cíli hospodářské politiky státu nalezneme cíl – vysoká zaměstnanost a nízká nezaměstnanost. Opatřením státu v této situaci má být politika zaměstnanosti, kterou považujeme za součást hospodářské politiky vlády. V posledních letech se o politice zaměstnanosti hovoří i na evropském trhu, je zde snahou sladit a vyrovnat rozdíly mezi jednotlivými státy. „*Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.*“<sup>18</sup> Politiku zaměstnanosti bychom mohli zařadit ve své podstatě do systému záchranné sociální sítě.

Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti upravuje v podmínkách České republiky Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je realizována prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a územních orgánů práce, tzn. úřady práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí jako Správa služeb zaměstnanosti zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti, připravuje programy opatření při dalším uplatnění zaměstnanců, podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací, také zpracovává státní rekvalifikační programy. Dále má MPSV v kompetenci správu prostředků na zabezpečování státní PZ, vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti a soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na TP. MPSV jakožto Správa služeb zaměstnanosti má oprávnění na udělování a odnímání povolení právnickým a fyzickým osobám k výkonu zprostředkování zaměstnání za úhradu. V neposlední řadě zabezpečuje projekční řešení informačního systému zaměstnanosti. MPSV je zodpovědné za řízení úřadů práce.<sup>19</sup>

V České republice je 77 úřadů práce a mají tyto funkce<sup>20</sup>:

- a) sledují a hodnotí stav na trhu práce
- b) informují občany a zaměstnavatele
- c) zprostředkovávají vhodné zaměstnání a poskytují občanům poradenské služby
- d) vedou evidenci uchazečů o zaměstnání nebo také zájemců o zaměstnání

---

<sup>18</sup> KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, s. 292

<sup>19</sup> JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 29 - 30

<sup>20</sup> Tamtéž, s. 30

- e) rozhodují o vyřazení z evidence, stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení
- f) organizují rekvalifikaci a podporují zřizování nových pracovních míst
- g) vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizincům
- h) spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce
- i) kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti
- j) hospodaří s finančními prostředky

### 3.3.1. Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

#### Aktivní politika zaměstnanosti

Samotný název oznamuje jakousi aktivitu. Jde o činnosti ve formě nástrojů a programů zaměřených na nezaměstnané, kteří se hlásí na úřadech práce, ať už krátkodobě či dlouhodobě. Smyslem je znovunavrácení se do pracovního procesu. Důležitým pomocníkem, jehož prostřednictvím je APZ realizována jsou úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Cíle APZ jsou <sup>21</sup>:

1. rovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce
2. přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch problémových skupin na trhu práce
3. umožnění nebo udržení kontaktu s trhem práce, pokud dojde k jeho narušení
4. ochrana před sociálním vyloučením a zhoršením životní úrovně u nezaměstnaných

Mezi opatření APZ spadají <sup>22</sup>:

- programy zaměřené na zdravotně postižené osoby
- programy určené zaměstnavatelům, kteří zajišťují odbornou praxi a zaměstnávání absolventů škol
- podpora a příspěvek na drobná podnikání
- podpora a příspěvek na vytváření nových pracovních míst a tvorbu pracovních příležitostí
- organizace rekvalifikací a rekvalifikačních programů, včetně příspěvku na ně

<sup>21</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 185

<sup>22</sup> KREBS V. a kol., *Sociální politika*, s. 300

Nástroje, jimiž je realizována APZ, jsou následující<sup>23</sup>:

- Investiční pobídky
- Příspěvek na dopravu zaměstnanců
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský program
- Překlenovací příspěvek
- Rekvalifikace
- Veřejně prospěšné práce
- VPP spočívají především v úklidu veřejného prostranství
- Společensky účelná pracovní místa

Dále APZ zahrnuje množství poradensko-informačních služeb týkajících se volby a změny povolání. Mezi poradenské činnosti můžeme začlenit – tzv. Job kluby, motivační kurzy, skupinové a individuální sezení nebo také informační systémy na internetu. Jedním z takovýchto informačních systémů je integrovaný systém typových pozic (ISTP).

*„Aby opatření aktivní politiky zaměstnanosti mohla dosahovat stanovených cílů, musí na jedné straně přihlížet k potřebám trhu práce (zaměstnavatelů), na druhé straně musí dostatečně přihlížet i k motivacím, možnostem a potřebám uchazečů o zaměstnání.“<sup>24</sup>*

## **Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti je druhou složkou státní politiky zaměstnanosti. PPZ pomáhá nezaměstnanému překlenout období ztráty pracovního místa díky určitému obnosu peněz. Finanční částka, kterou uchazeč o zaměstnání dostává, se nazývá podpora v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti v roce 2009 činila 13 307 Kč (0,58 x 22 943 - průměrná mzda v národním hospodářství). Podstatným pojmem, který

---

<sup>23</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>24</sup> KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 187

je spjat s touto peněžní pomocí, je tzv. podpůrčí doba<sup>25</sup>. Je to doba po, kterou jsou vypláceny finanční prostředky, určené k překlenutí doby trvání nezaměstnanosti.<sup>26</sup>

Pokud dojde k překročení této doby, má občan nárok na měsíční výplatu sociálních dávek.

Ekonomové a politici vedou spory ohledně výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti.

Důležitým činitelem je zde minimální mzda, která by měla být nastavena tak, aby rozdíl mezi její výší a výší podpory v nezaměstnanosti byl co největší. Pokud tomu tak není, schází jakákoliv motivace pracovat. Tím může docházet k dlouhodobé nezaměstnanosti.

Výdaje státu na PPZ jsou vyšší než na politiku aktivní. Předcházet navyšování počtu osob v registru ÚP a tím i pasivnímu pobírání PvN a sociálních dávek lze nabízením, co nejvhodnějších a nejlepších služeb. Proto prvotním signálem zaměstnance ÚP je kontakt a aktivní spolupráce s klientem.

### 3.3.2. Financování politiky zaměstnanosti

APZ je financována prostřednictvím<sup>27</sup>:

- plateb pojistného<sup>28</sup> (zákon č. 589/92 Sb., o sociálním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti)
- státního rozpočtu, který čerpá prostředky z daní

Při určování výše finančních prostředků, směřujících jednotlivým úřadům práce v ČR, se vychází ze situace na regionálních pracovních trzích. Zohledňuje se míra nezaměstnanosti, počet registrovaných uchazečů o zaměstnání, volná pracovní místa a další. Správné nakládání s penězi je řízeno důležitými právními předpisy. Na co finanční prostředky od státu půjdou, je významné pro splnění a dosažení vytyčených cílů, v rámci jednotlivých nástrojů a programů APZ. Zda je APZ účinná se odrazí na zpětném efektu. Pokud dojde k umístění uchazeče o zaměstnání prostřednictvím některých nástrojů a

---

<sup>25</sup> Podpůrčí doba činí první 2 měsíce 65% z průměrného měsíčního výdělku z posledního ukončeného zaměstnání a 50% po další 3. – 4. měsíc. Od 5. měsíce činí 45 % z průměrného výdělku. Délka podpůrčí doby je do 50 let 5 měsíců, 50 - 55 let 8 měsíců a od 55 let 11 měsíců. (MPSV)

<sup>26</sup> KREBS, V. a kol, *Sociální politika*, s. 302

<sup>27</sup> KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, s. 294

<sup>28</sup> „Platby jsou stanoveny procentní sazbou z vyměřovacích základů, kterými jsou fakticky hrubé mzdy (u zaměstnance a zaměstnavatelů) a určitá část příjmu u osob samostatně výdělečně činných.“ (KREBS V. a kol., *Sociální politika*, s. 302)

programů této politiky, dojde ke snížení výdajů na vyplácení podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Dojde také ke zvýšení příjmů států v podobě pravidelných plateb, jako jsou daňové odvody a pojistné, do státního rozpočtu. V rámci APZ dochází k výdajům na rekvalifikační kurzy a programy, na tvorbu nových pracovních míst a další činnosti.

### **Evropský sociální fond <sup>29</sup>**

Evropský sociální fond (dále ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů<sup>30</sup> Evropské unie. Řídícím orgánem ESF je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úlohou fondu je snižování nezaměstnanosti, podpora rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj TP a LZ. Posláním je také rozvíjení zaměstnanosti a podporování osob v tom, aby nacházely své místo v sociální společnosti a dokázaly se do této společnosti začlenit. V období let 2007 – 2013 Česká republika využívá prostředky ESF prostřednictvím tří operačních programů<sup>31</sup>. Prostřednictvím OP mají subjekty možnost žádat o dotaci na své projekty.

Činnosti, které ESF podporuje jsou:

- rekvalifikace nezaměstnaných
- speciální programy pro osoby se ZP, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance
- podpora začínajícím OSVČ
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru
- a další

---

<sup>29</sup> Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <http://www.esfr.cz/> a <http://portal.mpsv.cz/>

<sup>30</sup> Evropská unie disponuje třemi základními fondy: Strukturální fondy (Evropský fond pro regionální rozvoj, Evropský sociální fond) a Fond soudržnosti.

<sup>31</sup> OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, OP Praha – Adaptabilita.

Množství finančních prostředků, které byly uvolněny pro ČR na léta 2007 – 2013 jsou 3,8 mld. EUR. V předcházejícím programovém období 2004 – 2006 to bylo 456,98 mil. EUR.

ESF je finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti, která je postavena na čtyřech pilířích: zaměstnatelnost, podpora podnikání, adaptabilita a rovné příležitosti. Na Evropskou strategii zaměstnanosti úzce navazuje **Národní plán zaměstnanosti**. Jeho aktualizovanou podobou je Národní akční plán zaměstnanosti (dále jen NAPZ) a společně specifikují naplňování strategie zaměstnanosti v jednotlivých směrnících. Česká republika by se měla v otázce pracovního trhu prostřednictvím těchto dokumentů přibližovat principům politiky zemí EU.

Přibližme si tedy čtyři pilíře NPZ:

1. Podpora zaměstnatelnosti lidí
2. Podpora podnikání
3. Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám
4. Podpora rovných příležitostí všech osob

### **3.3.3. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ) je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Orgán, který spravuje OP LZZ je MPSV.

Operační program obsahuje 6 prioritních os, které jsou děleny do celků, tyto celky se ještě dále člení do tzv. oblastí podpor. Oblast podpory nám pak formuluje, jaký konkrétní typ projektu může být podpořen.

První prioritní osou je Adaptabilita, kde cílem je například další profesní vzdělávání podporované zaměstnavateli, tvorba nových vzdělávacích programů pro zaměstnance, a jiné činnosti podporující rozvoj LZ.

Aktivní politika trhu práce je zařazena také mezi prioritní osy. V rámci této osy jsou finanční prostředky adresovány především na rekvalifikace, bilanční a pracovní diagnostiku, podporu VPP a krátkodobých pracovních příležitostí, zajištění odborné praxe,

podporu nových forem zaměstnání pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce a další činnosti, které jsou v rámci APZ uplatňovány.

Prioritní osa s názvem Sociální integrace a rovné příležitosti je v pořadí třetí a jak už sám název napovídá záměrem je pomoci osobám ohroženým sociálním vyloučením, zlepšit poskytování sociálních služeb a podporovat další nástroje, které vedou k sociálnímu začleňování a k prevenci před sociální exkluzí. Cílem této osy je také prosazování rovných šancí na trhu práce. Nediskriminační tendence, zejména u žen jakožto ohrožené skupiny. Rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy, rozvoj distančních forem vzdělávání apod. Prioritní osa čtvrtá je pod názvem Veřejná správa a veřejné služby, kde účelem je zefektivnění činnosti institucí veřejné správy včetně vzdělávání zaměstnanců úřadů, zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb.

Cílem prioritní osy 5 je podpora mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů. Osa je pojmenována jako Mezinárodní spolupráce.

Poslední prioritní osou, šestou, je Technická pomoc v rámci níž jsou financovány aktivity spojených s řízením programu (výběr projektů, monitoring projektů, apod.).

OP LZZ bývá vymezen vždy na programová období. Na období 2007 – 2013 bylo schválení programu uskutečněno dne 16. října 2007, Evropskou komisí. Podpora v rámci tohoto operačního programu se týká šesti prioritních os a z fondů EU je pro OP LZZ<sup>32</sup> vyčleněno celkem 1,84 mld. €, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro ČR. Na prioritní osu 1 je z fondů EU vyčleněno 525,4 mil. €, tj. 28,6 % OP LZZ. Na osu 2 je částka ve výši 605,8 mil. €, tj. 33,0 % OP. Na sociální integraci a rovné příležitosti připadá 21,7 % OP LZZ. Oblast veřejné správy a veřejných služeb může žádat z částky 195,1 mil. €, tj. 10,6 % OP LZZ. Nejnižší částka se vyčlenila na prioritní osu 5, 39,0 mil. €, to znamená 2,1 % OP. Na technickou pomoc připadají 4,0 % z celkových finančních prostředků. V příloze č. 1 je graf a tabulka, díky kterým můžeme získat lepší představu například o tom, kolik projektů v rámci OP LZZ na období 2007 - 2013 již peníze dostalo nebo o ně žádá a kolik financí na projekty ještě zbývá.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Je financován především z prostředků cíle Konvergence (v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce). Dále se jeho finanční stránka uspokojuje z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

<sup>33</sup> Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost [on-line]



### **3.4. Rekvalifikace**

*„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“<sup>34</sup>*

Cílem rekvalifikací je zvýšit možnosti a příležitosti pro uchazeče o zaměstnání při uplatnění se na trhu práce. Zprostředkovateli rekvalifikace jsou různá vzdělávací a zdravotnická zařízení, která musejí mít akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Mezi úřadem práce a zařízením, které rekvalifikační kurz provádí musí být písemná Dohoda o provedení rekvalifikace. Na tyto smluvní dodavatele rekvalifikačních kurzů je vypisováno výběrové řízení. Rekvalifikační kurzy hradí úřad práce, zároveň organizuje jejich průběh. Při výběru kurzu se řídí poptávkou na trhu. Kurzy mohou být krátkodobého charakteru nebo se může jednat o dlouhodobější kurzy.

Na rekvalifikaci není právní nárok. Po dobu rekvalifikačního kurzu pobírá uchazeč o zaměstnání podporu při rekvalifikaci. Výše podpory činí 60% z průměrného měsíčního výdělku z posledního ukončeného zaměstnání. Maximální výše podpory při rekvalifikaci byla v roce 2009 stanovena na 14 912 Kč (0,65 x PMNH).

*„Rekvalifikace jako součást dalšího profesního vzdělání se stávají nedílnou součástí nejen regionálních operačních plánů a Národního akčního plánu zaměstnanosti, ale i jednou ze základních komponent politiky rozvoje lidských zdrojů.“<sup>35</sup>*

#### **3.4.1. Účastníci**

Rekvalifikace je nabízena především těm občanům, kteří samy jeví zájem něco nového se naučit, nachází se u nich pozitivní přístup a snaha rekvalifikaci podstoupit. Dále se do rekvalifikace zařazuje uchazeč nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy rekvalifikace je nutná pro jeho uplatnění v určité profesi a také podle požadavků trhu práce. *„Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za*

---

<sup>34</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108

<sup>35</sup> Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2001, MPSV, s. 51

*účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.*<sup>36</sup>

Rekvalifikace není zaměřena a cílena jen na osoby evidované na pracovním úřadě, ale může být i pro zaměstnance určitého podniku. Pokud se zaměstnavatel, spolupracující s úřadem práce, rozhodne pro rekvalifikaci svých zaměstnanců, mohou mu být hrazeny náklady na rekvalifikaci<sup>37</sup>. Hovoříme potom o tzv. zaměstnaneckých rekvalifikacích.

### **3.4.2. Náklady**

Do nákladů rekvalifikace se podle § 2 vyhlášky 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, zahrnují:

1. přímé náklady na rekvalifikaci (např.: mzdy a odměny zaměstnanců)
2. režijní náklady vzniklé v průběhu rekvalifikace
3. náklady spojené s nezbytnou výbavou pro účastníka kurzu, v podobě učebnic, aj.
4. pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví osob v rekvalifikaci
5. náklady hrazené uchazeči o zaměstnání v rozsahu prokázaných jízdních nebo ubytovacích výdajů, dále stravné podle zvláštního právního předpisu a také pojištění spojené s rekvalifikací
6. náklady na osobu, která je fyzickou výpomocí osobě se zdravotním postižením při její účasti na rekvalifikaci v rámci pracovní rehabilitace
7. další

---

<sup>36</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 109

<sup>37</sup> Náklady jsou hrazeny v plné výši nebo jen částečně. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí v pracovní době, proto je zaměstnanci vyplácena náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

## 4. Charakteristika regionu Příbram<sup>38, 39</sup>

### 4.1. Obecná charakteristika regionu

Okres Příbram se rozprostírá v jihozápadní části středních Čech a administrativně patří do Středočeského kraje. Svou rozlohou 1692 km<sup>2</sup> je Příbram největším okresem Středočeského kraje a zaujímá 15,4 % z jeho rozlohy. V rámci celé ČR je Příbram šestým největším okresem. K 31.12. 2009 bylo v evidenci 121 obcí. Sedm se statusem města a jedna obec se stala městysem<sup>40</sup> (obec Jince). Okres Příbram sousedí s okresy Beroun, Praha – západ a Benešov ze Středočeského kraje, s okresy Písek a Strakonice z Jihočeského kraje a okresy Plzeň – jih a Rokycany z Plzeňského kraje. Okres je rozdělen do pěti mikroregionů, kterými jsou Příbram, Dobříš, Sedlčany, Rožmitál pod Třemšínem a Březnice. Město Příbram je přirozeným centrem okresu i regionu. Území okresu je členité. Krajina je charakteristická značným terénním zvlněním. Nejvyšší a nejznámější pohoří okresu jsou Brdy. Brdy jsou z 90 % pokryty lesy, zbytek tvoří vojenská cvičiště (vojenský prostor Armády ČR – Vojenský újezd Brdy). Východní částí okresu protéká řeka Vltava.

*„Již od minulosti lze pozorovat územní odlišnosti dvou částí okresu Příbram, rozdělených středním tokem Vltavy. Větší z obou, rozkládající se mezi levým břehem Vltavy a pohořím Brdy, je částí Podbrdská. Vyznačuje se velkou vertikální členitostí terénu a málo úrodnou půdou, zato poměrně velkým nerostným bohatstvím. Menší území po pravém břehu řeky Vltavy je Sedlčansko, řídko obydlená oblast na rozhraní středních a jižních Čech.“<sup>41</sup>*

### 4.2. Historie

Nejstarší písemný doklad o městě Příbram pochází z roku 1216, kdy ji koupil pražský biskup Ondřej. První psaný dokument je z roku 1311. Ve 30. letech 20. století byla Příbram poměrně poklidným okresním městem, s hojně navštěvovaným poutním místem – Svatá Hora a slavnou hornickou minulostí (jejíž památky se soustřeďují především v Březových Horách). V minulosti se Příbram a Březové Hory vyvíjely jako dvě samostatná města. V 50. letech se situace změnila a došlo k sloučení, zejména

---

<sup>38</sup> Charakteristika okresu Příbram, ČSÚ.

<sup>39</sup> Prechalová, D., Vinš, P., *Ratingová analýza města Příbram*.

<sup>40</sup> Městyse je typ obcí velikostně a významně stojící mezi městem a vsí.

<sup>41</sup> Příbramsko (1992), vydal OÚ Příbram, s. 1

z politických důvodů. Po roce 1945 v okolí Příbrami byly nalezeny nejbohatší zásoby uranové rudy v Evropě. Došlo k výstavbě důlních provozů a k mohutné těžbě uranu. Uranový věk, jak se tomuto období říká, byl charakteristický rozvojem města a s tím souvisel růst počtu obyvatel. Dnes si můžeme na toto období vzpomenout v Hornickém muzeu Příbram. Hornictví mělo zakořeněnou tradici, ale v důsledku změn nešlo tento charakter a ráz okresu udržet. Příbram je nyní typická svou průmyslově - zemědělskou činností. Avšak zemědělství má malý dopad na trh práce. V okrese je situována celá řada významných a zajímavých firem, které se podílejí na celkové zaměstnanosti okresu. Přesto by se do oblasti hodil investor, který by využil nejen prostor, ale oživil i místní trh práce.

### **4.3. Obyvatelstvo**

Okres Příbram je území s malou hustotou zalidnění. Dle statistik ČSÚ žilo na území okresu 112 504 obyvatel k 30.9. 2010, v samotném městě Příbram to bylo 34 752 občanů k 30.7. 2010. Na základě grafu v příloze č. 2 je znatelný dlouhotrvající trend poklesu obyvatel ve městě Příbram. Přírůstek obyvatelstva v Příbrami je velmi slabý. Dle současných podmínek a dostupných statistik je nynější věková struktura ovlivněna dvěma faktory a to porodností a úmrtností. V důsledku klesající míry porodnosti a míry úmrtnosti pozorujeme na Příbramsku stárnutí populace. A přestože dochází u občanů k vyššímu věku dožití se, celkový počet obyvatel na Příbramsku klesá.

### **4.4. Hospodářství**

Okres Příbram je průmyslově – zemědělskou oblastí. Rozsáhlé lesní porosty a charakter krajiny umožňuje pěstování a těžbu dřeva. Pěstební činnost na území provádějí Vojenské lesy a část lesů, které patří městu obhospodařuje společnost Městské lesy Příbram, spol. s r.o. Vedle rozsáhlé průmyslové výroby začíná nabývat na významu terciární sektor, čili sektor služeb. Na Příbramsku působí celá řada firem, převážná většina z nich je soustředěna v průmyslové zóně zvané Balonka. Podstatnou roli v podpoře podnikání na území města má vztah města, Okresní hospodářské komory a důležitých společností Příbramska.

#### **4.5. Občanská vybavenost**

Na Příbramsku funguje systém autobusového spojení prostřednictvím pravidelných linek mezi městy v okrese, ale také mezi Příbramí a hlavním městem Prahou. Spoj mezi Prahou a Příbramí zajišťuje společnost Bosák a Cup Tour, které zaručují téměř půlhodinové spojení. V samotném městě Příbram je provozována městská hromadná doprava, která zahrnuje deset autobusových linek. Mimo autobusovou dopravu funguje doprava železniční, která nabízí spojení do Českých Budějovic a opačným směrem do Prahy přes město Zdice. Vlaky jezdí celodenně po dvou hodinách. Vlaková doprava bývá spíše využívána k přepravě nákladu. Co se týká sociální sféry, je Příbram k dispozici dům pečovatelské služby, azylový dům, domov důchodců. Je zde velké množství školských zařízení (třináct mateřských škol a dvě základní umělecké školy, sedm základních škol, několik učilišť, střední průmyslová škola, obchodní akademie, střední zdravotnická škola, dvě gymnázia, také Vysoká škola evropských a regionálních studií<sup>42</sup>). V okresním městě, jakým je Příbram by neměla chybět nemocnice. O nemocnici budou zmíněny podrobnější informace v kapitole 8. Veškeré společenské a kulturní dění se soustřeďuje do Kulturního domu, kde je také sídlo příbramského divadla Antonína Dvořáka a místního kina.

---

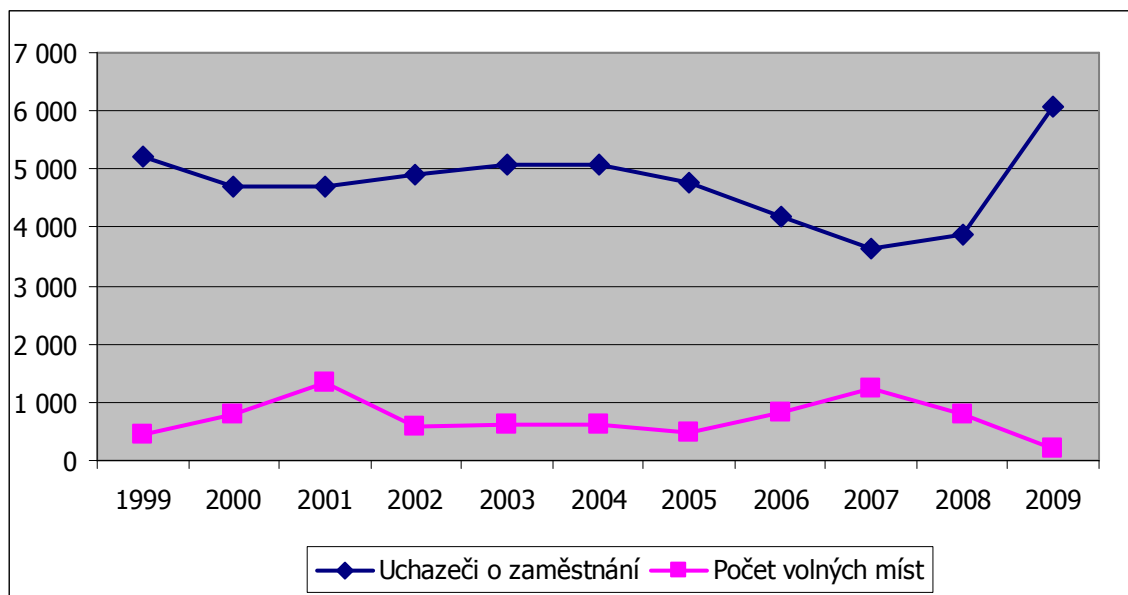
<sup>42</sup> Vysoká škola evropských a regionálních studií je pobočkou Waldorfské školy, sídlo má v Českých Budějovicích. Jedná se o bakalářské studium v programu Mezinárodní teritoriální studia – obor Regionální studia. (Program územního rozvoje města Příbram 2006, s. 9)

## 5. Zvláštnosti a specifika lokálního trhu práce 1999 – 2009

### 5.1. Nabídka práce a poptávka po ní

Zajímavým je graf č. 3, který znázorňuje počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP a počet volných pracovních míst v okrese Příbram. Z horní křivky je zřejmé, že počet UoZ se pohybuje od 3,5 tisíc do 5 tisíc osob, výjimku tvoří rok 2009. Množství UoZ na úřadu práce způsobuje to, že nabídka volných pracovních míst není schopna uspokojit jejich potřeby. Do roku 2007 vykazuje křivka UoZ řekněme lineární průběh. V roce 2007 počet UoZ klesl, zároveň s tím lze pozorovat navýšení počtu volných pracovních míst. Od roku 2007 začala křivka počtu volných pracovních míst klesat. Počet volných míst klesal i s rokem 2009. V tomto roce lze pozorovat rozpor. Křivka UoZ zaznamenala nečekaný vzrůst, to znamená že v registraci ÚP vzrostl enormně počet UoZ.

**Graf 3 Počet uchazečů o zaměstnání vs. počet volných pracovních míst v okrese Příbram v letech 1999 – 2009**



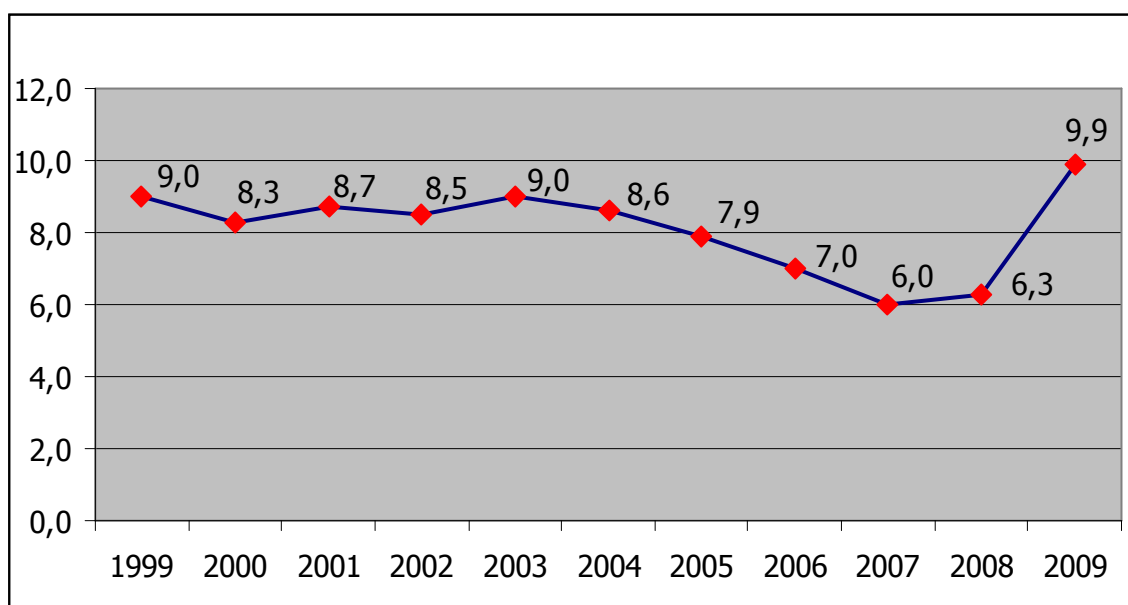
Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2000 – 2008), vlastní zpracování

Snahou ÚP v Příbrami je minimalizovat rozdíly mezi nabídkou práce a poptávkou po pracovní síle. Nástrojem je i spolupráce se zaměstnavateli na Příbramsku a pravidelné informování o jejich poptávce.

## 5.2. Vývoj nezaměstnanosti

K hodnocení vývoje nezaměstnanosti ve sledovaném jedenáctiletém intervalu si přiblížíme míry nezaměstnanosti v okrese Příbram. K tomuto účelu nám poslouží graf č. 4.

Graf 4 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Příbram v letech 1999 - 2009



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2000 – 2008), vlastní zpracování

Z grafu je na první pohled vidět, že míra nezaměstnanosti nevykazovala žádné větší odchylky do roku 2003. Míra nezaměstnanosti se pohybovala v rozmezí 8,3 % - 9 %. Relativně vysoká nezaměstnanost. Od roku 2003 je spatřována klesající tendence, která trvá až do roku 2007, kdy byla míra za celé období nejnižší (6 %). Pokles můžeme připsat změně<sup>43</sup> v legislativě a v ZoZ. V roce 2008 je zaznamenán nárůst o 0,3 procentního bodu oproti roku 2007. Rok 2009 zaznamenal rapidní posun ve vývoji křivky směrem nahoru. Míra nezaměstnanosti se vyšplhala na 9,9 %, což znamená meziroční nárůst o 3,6 procentní body. Jak už bylo několikrát zmíněno, toto zásadní zvýšení mělo na svědomí období krize, která se dotkla především pracovních trhů. Můžeme zde praktikovat poznatek z teorie, kdy ekonomiky procházejí jednotlivými fázemi „života“. Pokud přetrvává fáze konjunktury, tedy rozmachu, je jasné, že nebude trvat dlouho a přijde další fáze. Fáze nějakého uvolnění. V ekonomické teorii tuto fázi nazýváme obdobím stagnace nebo-li ustrnutí.

<sup>43</sup> Změna se týkala metodiky výpočtu nezaměstnanosti. Rok 2004.

Z pohledu Středočeského kraje (12 okresů) byl okres Příbram koncem roku 2005 na osmém místě z hlediska nejvyšší míry nezaměstnanosti. O rok později to byla pozice devátá. O stupeň výš se okres dostal v roce 2007. Dle statistik na Portálu MPSV lze konstatovat, že okres Příbram má nejvyšší míry nezaměstnanosti. Nezaměstnanost na Příbramsku se pohybuje dlouhodobě nad krajským průměrem.

**Tabulka 1** Vybrané ukazatele trhu práce v letech 1999 – 2009, okres Příbram

Rok	Uchazeči o zaměstnání	Vypláceno podpor	Volná místa	Míra nezaměstnanosti (%)	Míra nezaměstnanosti v STČ kraji (%)
1999	5 211	2 354	439	9,0	6,8
2000	4 704	1 983	777	8,3	7,1
2001	4 684	2 123	1 325	8,7	6,8
2002	4 907	2 231	589	8,5	7,2
2003	5 080	2 336	611	9,0	7,4
2004*	5 086 / 4 888	1 830	632	8,6	6,8
2005	4 769 / 4 562	1 769	486	7,9	6,3
2006	4 186 / 3 991	1 536	832	7,0	5,3
2007	3 637 / 3 492	1 465	1 241	6,0	4,2
2008	3 887 / 3 773	1 775	785	6,3	4,5
2009	6 074 / 5 998	2 407	201	9,9	7,0

\* Od roku 2004 stanoven nový způsob ve výpočtu UoZ; před lomítkem jsou všichni nezaměstnaní na TP, za lomítkem jsou všichni dosažitelní UoZ

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2000 – 2008), vlastní zpracování

V roce 1999 a 2003 se hranice počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání dotkla hranice 5 000 osob. V roce 2000 se počet nezaměstnaných snížil a s tím i míra nezaměstnanosti. Bylo to dáno zvyšující se poptávkou po pracovní síle na příbramském trhu práce. Firma RAVAK, a.s. se stává předním zaměstnavatelem na Příbramsku. Celkově dochází k oživení hospodářství. V letech 2000 – 2002 míra nezaměstnanosti oscilovala v rozmezí 8,3 % - 8,7 %. V roce 2003 se míra nezaměstnanosti zvýšila na 9,0 %. Podíl na tom mají zejména okrajové části okresu. Zejména oblast Orlické přehrady, kde nejsou podmínky k podnikání. Lidé musí často za prací dojíždět. Problémy s dojížděním jsou jedním z faktorů, které lidé mnohdy nechtějí překonat, a tak raději zůstávají doma. Když porovnájí náklady na každodenní dojížděku za prací s dosahovanou vyšší příjmu, je pro ně někdy lepší zůstat doma. Ani stěhováním do center zaměstnanosti se nic nevyřeší. Bydlení je v dnešní době pro spoustu lidí potíží. Cenové relace spojené s bytovou politikou, se pohybují v takových mezích, že člověk na bydlení v lokalitách s lepším dopravním



spojením a příznivými podmínkami pro práci nedosáhne. V následujících letech, až do roku 2007 se míra nezaměstnanosti jen snižovala. Lze to připsat dvěma faktorům. Prvním je, že v roce 2004 došlo k změnám v ZoZ. Byl stanoven nový postup pro výpočet míry nezaměstnanosti a to takovým způsobem, že do skupiny nezaměstnaných již nepatří tzv. nedosažitelní<sup>44</sup> na TP. Druhý faktor je ten, že došlo k sloučení nemocnic v Příbrami a rozšíření kapacit. Oblastní nemocnice Příbram, jakožto zaměstnavatel s největším počtem pracovníků, sehrála v tomto období svou roli. V letech 2007 a 2008 byl počet UoZ téměř srovnatelný, nebyly zaznamenány žádné výkyvy. V září 2007 došlo k otevření nového závodu firmy Bobcat na Dobříši. Společnost nabírala nové zaměstnance na všechny druhy pozic, od výroby po administrativu. Odchylka přišla až s rokem 2009, kdy bylo evidováno 6 074 UoZ, byl zaznamenán meziroční nárůst o 2 187 osob. Jak už bylo a bude v práci zmíněno, je toto početné navýšení způsobeno celosvětovou finanční krizí. S tím i tedy klesl počet volných pracovních míst, protože řada firem přijala protikrizová opatření a dokonce i propustila své zaměstnance. Bylo vyplaceno o 632 Pvn více, v přesném vyjádření to bylo 2 407 osob pobírajících podporu v nezaměstnanosti.

Příbramský trh práce je rozmanitý, co do odvětví, ale přesto se potýká dlouhodobě s vysokými mírami nezaměstnanosti. Může to být způsobeno problémem s nedostatkem schopných a kvalifikovaných odborníků v takových oborech jako je zdravotnictví nebo strojírenství. Především techničtí pracovníci jsou na Příbramsku požadováni. Zároveň je zde problém s učňovskými obory, je velké množství absolventů vycházejících z učilišť s různým zaměřením, ale jejich uplatnění na TP není příznivé. Učňovské obory mají na Příbramsku svou historii. Správnou spoluprací s ÚP a pohovory se školáky o jejich profesní budoucnosti by mohlo docházet k lepšímu stavu v oblasti zaměstnanosti. Učňovské obory mají budoucnost. Měl by se nastavit systém vzdělávací politiky se systémem politiky zaměstnanosti a klást důraz na tuto kooperaci.

### **5.2.1. Struktura nezaměstnanosti dle délky evidence na ÚP**

Doba trvání nezaměstnanosti je důležitým kritériem – díky sledování doby po kterou je UoZ veden v evidenci lze rozlišovat typy nezaměstnanosti. Doba evidence do 3 měsíců, v některých případech do 6 měsíců se dá označovat jako nezaměstnanost frikční, tedy dočasná. Nahlédneme-li do tabulky níže je vidět, že nejvíce osob je vedených na ÚP právě

---

<sup>44</sup> Lidé pečující o člena rodiny, studenti, atd.

v období do 3 měsíců. Po tuto dobu jsou v evidenci převážně lidé, kteří přišli o zaměstnání, ale zároveň si hledají nové. Registrací na ÚP řeší dočasnou situaci v souvislosti se ztrátou pracovního místa. Nejméně početnou skupinou jsou UoZ v délce 6 – 12 měsíců. Problém z hlediska délky evidence nastává po 12 měsících, kdy UoZ spadá do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných. Můžeme pozorovat velké množství UoZ, a přestože je spatřována klesající tendence těchto UoZ, je dlouhodobá nezaměstnanost „strašákem“ okresu Příbram. Výše a nastavení vyplácených sociálních dávek jsou působícím prvkem na stav DN. Dochází k prodlužování průměrné délky evidence. Průměrná délka registrované nezaměstnanosti na Příbramsku k 31.12. 2008 byla 518 dní. Oproti roku 2007 to je pokles o 44 dnů. Zárukou toho, že tito uchazeči budou pracovat na plný výkon zaměstnavatel nemá. Navíc jsou zde spíše tendence pochybovat, jelikož předešlý způsob života DN po dobu evidence, není přesvědčivý. Lidé vedení v evidenci pracovního úřadu více než dvanáct měsíců nebývají spolehlivými pracovníky. Tento problém je spatřován především u bývalých horníků. Po ukončení hornické činnosti došlo na Příbramsku k nárůstu počtu nezaměstnaných osob. Dlouhodobé setrvání horníků v evidenci ÚP je pozorováno i v současnosti. Vysloužilá měsíční renta horníků dosahuje někdy i výše 30 000 Kč. Chybí zde motivace pracovat. Výše renty působí v tomto případě kontraproduktivně. Navíc jsou v některých případech vypláceny sociální dávky. To vypovídá o faktu, že tyto jedince bude mít příbramský úřad práce v evidenci „navždy“. Změní se to možná v budoucnu až přirozenou obměnou obyvatelstva.

**Tabulka 2** Nezaměstnanost dle délky evidence v okrese Příbram v letech 1999 – 2009

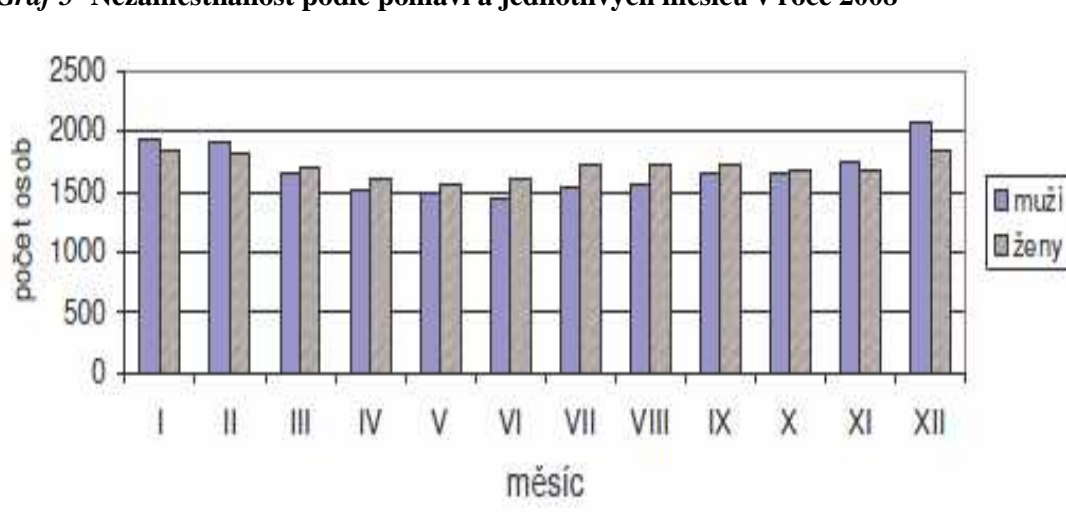
Rok	Délka nezaměstnanosti (v měsících)					Celkem
	0 - 3	3 - 6	6 - 9	9 - 12	12 +	
1999	1 549	1 029	619	460	1 554	5 211
2000	1 422	885	452	309	1 636	4 704
2001	1 504	911	502	321	1 446	4 684
2002	1 490	1 018	544	325	1 530	4 907
2003	1 573	1 055	555	354	1 543	5 080
2004	1 781	952	482	343	1 528	5 086
2005	1 610	904	467	280	1 508	4 769
2006	1 426	698	357	289	1 417	4 187
2007	1 324	639	347	232	1 095	3 637
2008	1 605	735	344	208	995	3 887
2009	2 247	1 245	721	520	1 341	6 074

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2000 – 2008), vlastní zpracování

### 5.2.2. Struktura uchazečů dle pohlaví

K poslednímu prosinci daného roku je ve sledovaném intervalu evidenci úřadu práce v Příbrami větší počet mužů než žen. Tuto skutečnost nám znázorňuje příloha č. 4, kde vidíme, že výjimku tvoří rok 2007. Absolutní počet žen byl v tomto roce 1 828 a mužů bylo o 19 více, tedy 1 809 mužů. Posuneme-li se o řádek níže na rok 2008, můžeme spatřovat nárůst počtu evidovaných mužů, zatímco počet žen ucházejících se o zaměstnání se o snížil o 2 ženy. Pokud zůstaneme v roce 2008, podívejme se do grafu č. 5, kde je znázorněna meziměsíční evidence podle pohlaví. Počty mužů registrovaných na ÚP v Příbrami stoupají zpravidla v měsících leden, únor, listopad a prosinec. Ve zbývajících měsících převažují v evidenci ženy. Pokles zaměstnanosti mužů je zaznamenáván v zimních měsících, kdy o zaměstnání přicházejí pracovníci z oboru stavebnictví, povrchových lomů apod. S příchodem jara se tyto profese obnovují a tak jsou na ÚP v PB zaznamenány klesající počty evidovaných mužů. Tento jev pozorujeme každým rokem, avšak je dočasný. Ženy se začínají stávat ohroženou skupinou a nevyhýbá se jim ani diskriminace na TP. V letech 1999 – 2009 lze sledovat evidenci žen na ÚP za stabilní. Kdybychom vyjmuli sezónnost prací u mužů, byly by to ženy, které by převažovaly v evidenci a to každý jednotlivý měsíc. Proto by se ženy a jejich uplatňování na místním trhu práce nemělo podceňovat.

**Graf 5** Nezaměstnanost podle pohlaví a jednotlivých měsíců v roce 2008



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008, s. 17, staženo 2.3.2011

### 5.2.3. Struktura uchazečů dle věku

Věk uchazeče o zaměstnání je podstatným ve světě pracujících. Osoby do 19 let věku většinou neznají pracovní prostředí a nevědí, co obnáší chodit každodenně do práce. Většina občanů v tomto věku ještě studuje. Z toho důvodu je zastoupení této věkové skupiny v evidenci ÚP PB nejmenší. Situaci si můžeme opět představit na tabulce číslo 3, kde rok 2002 je rokem, kdy dochází ke klesání počtu těchto jedinců. U mladistvých zůstaneme, jelikož jako jedna z nejpočetnějších skupin je věková struktura 20 – 29 letých. Jedná se převážně o absolventy škol, kteří mají problém se získáním pracovního místa. Nemají dostatek zkušeností a převážná většina z nich má nulovou praxi. V poslední kapitole této práce se dozvíme něco málo o postoji zaměstnavatelů na Příbramsku k této skupině. Dále mezi rizikovou věkovou skupinu patří lidé nad 50 let. U padesáti letých a starších je prokazatelný nárůst v letech 1999 – 2005. V dalších letech se počty UoZ z této skupiny nepatrně snižovaly, ale nedostaly se zatím pod hranici tisíce UoZ. Starší osoby mají problémy se adaptovat, hůře se učí novým věcem a z hlediska stoupajícího věku se mohou projevat různé zdravotní obtíže. Tyto skutečnosti mohou donutit zaměstnavatele k ukončení pracovního poměru. V tom okamžiku si lidé uvědomí, že v dnešní době již není záruka stálého pracovního místa až do důchodu. Moderní společnost si žádá lidi flexibilní, výjimku netvoří žádná věková skupina. Průměrný věk uchazeče o zaměstnání k 31.12.2009 činil 39,3 let, v předcházejícím roce to bylo 40,1 let.

**Tabulka 3** Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 1999 - 2009

Rok	Věková struktura (léta)					Celkem
	0 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 +	
1999	202	1 957	1 066	1 200	786	5 211
2000	129	1 680	1 024	1 070	801	4 704
2001	345	1 482	945	1 057	855	4 684
2002	352	1 515	980	1 022	1 038	4 907
2003	339	1 509	998	1 032	1 202	5 080
2004	288	1 479	1 040	1 077	1 202	5 086
2005	250	1 213	1 004	995	1 307	4 769
2006	186	1 046	927	813	1 214	4 186
2007	148	790	837	737	1 125	3 637
2008	186	907	832	763	1 199	3 887
2009	267	1 518	1 429	1 161	1 699	6 074

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2000 – 2008), vlastní zpracování

### 5.2.4. Struktura uchazečů dle vzdělání

Podle tabulky č. 4 zmapujeme, jakého vzdělání nejčastěji uchazeči o zaměstnání dosahují. Nejpočetnější skupinou v evidenci ÚP jsou lidé s výučním listem, následuje kategorie se základním vzděláním. V těsném závěsu za jedinci se ZŠ jsou uchazeči, kteří mají maturitní vysvědčení (spadají sem i nástavbové obory ukončené maturitou). Čím vyšší vzdělání člověk má, tím spíše neskončí v evidenci ÚP. Například v roce 2004 bylo na Příbramsku 9 krát méně vysokoškolsky vzdělaných lidí v evidenci ÚP než středoškolsky vzdělaných. Oproti vyučeným v registru nezaměstnaných bylo vysokoškoláků dokonce 18 krát méně. Nejvýznamnější nárůst vysokoškoláků na ÚP PB je pozorován v roce 2009, kdy se absolutní počet těchto osob vyšplhal nad hodnotu 200. Do této doby se počet UoZ z řad vysokoškoláků nad tuto hranici nedostal. Nárůst byl zaznamenán ve všech vzdělanostních strukturách. Zejména z toho důvodu, že ekonomiky evropského trhu se potýkaly s krizí, ČR v tomto nebyla výjimkou a trh Příbramska samozřejmě také ne. Pokud se podíváme na vzdělanostní strukturu ze všeobecného hlediska, tak mezi nezaměstnanými nalezneme pomocné a nekvalifikované pracovníky, dále řemeslníky, výrobce nebo opraváře. Opačný jev je spatřován u zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků.

**Tabulka 4** Nezaměstnanost dle úrovně dosaženého vzdělání v letech 1999 – 2009

Rok	Vzdělání						Celkem
	Bez vzdělání	ZŠ	Vyučení	SŠ + vyučení s maturitou	Vyšší odborné	VŠ	
1999	4	1 347	2 393	1 319	18	130	5 211
2000	4	1 217	2 202	1 136	24	121	4 704
2001	6	1 173	2 261	1 108	40	96	4 684
2002	11	1 253	2 283	1 201	41	118	4 907
2003	5	1 300	2 347	1 259	37	132	5 080
2004	7	1 267	2 448	1 193	38	133	5 086
2005	3	1 212	2 319	1 081	40	114	4 769
2006	3	992	2 081	992	22	96	4 186
2007	1	837	1 772	891	31	105	3 637
2008	2	899	1 891	925	35	135	3 887
2009	0	1 286	3 192	1 316	38	242	6 074

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2000 – 2008), vlastní zpracování

## 6. Rekvalifikace na Příbramsku

Na ÚP v Příbrami je zařazováno do rekvalifikačních kurzů stále více uchazečů a zájemců o zaměstnání. Konkrétní výběr osob do rekvalifikací probíhá tak, že uchazeč o rekvalifikaci si zpravidla požádá formou žádosti nebo přihlášky o konkrétní kurz. Nebo je zařazen na tuto aktivitu zprostředkovatelkou přes Individuální akční plán nebo Doporučením do projektu. Volba účastníků je individuální, přednost přesto mají klienti, kteří mají písemnou nebo ústní dohodu o možnosti zaměstnání, čili již mají přislíbené pracovní místo po skončení kurzu. Aby se klient mohl do kurzu začlenit musí samozřejmě splňovat všechny požadavky nutné k umístění. Také záleží na dalších jednáních s oddělením zprostředkování. Podstatnou stránkou je to, zda klient spolupracuje nebo mu již někdy v minulosti byla rekvalifikace či jiný příspěvek poskytnut, a jiné. Pokud uchazeč nebo zájemce o zaměstnání podá přihlášku, nemá ještě tak říkajíc vyhráno. Jednotlivé přihlášky se schvalují v poradě vedení. A až poté se může přistoupit k sepsání dohody o rekvalifikaci s klientem. Dalším dokumentem, který se podepisuje je dohoda o provedení rekvalifikace se vzdělávacím střediskem. Ta musí být uzavřena jako první. Samotné kurzy trvají průměrně 2 měsíce a osoby jsou do nich zpravidla zařazovány po 3 měsících jejich evidence na ÚP. Ale vyskytují se i případy, kdy jsou do rekvalifikací zařazovány uchazeči z řad dlouhodobě nezaměstnaných, ale to až po té, co to projedná komise na pracovním úřadě.

### 6.1. *Struktura rekvalifikací*

Dle ročních Zpráv o situaci na trhu práce se rekvalifikace každým rokem stávají nejvyužívanějším nástrojem APZ. Většinou jsou využívány rekvalifikace, které má v kompetenci výhradně ÚP. Rekvalifikace prováděné zaměstnavatelem se objevují zřídka. Například v roce 2000 byla jedna osoba zařazena do rekvalifikace prováděné zaměstnavatelem. O osm let později, v roce 2008 do této formy rekvalifikace nebyli zařazeni žádní zaměstnanci. Největší podíl rekvalifikací se realizuje v oblasti obsluhy PC, svářečských kurzů a přípravných školení pro získání profesních průkazů řidičů. Dovednosti jako obsluha PC, obsluha vysokozdvíhových vozíků a svářečské kurzy není

problém realizovat. Pro upřesnění a konkrétnější představu se podíváme na rok 2008<sup>45</sup>, kdy se dařilo rekvalifikačnímu kurzu „Základy podnikání“. Úspěch byl vyčíslen následovně – bylo 17 zájemců a 11 z nich začalo podnikat do 6 měsíců od ukončení kurzu. Kurz byl orientován na vážné uchazeče o samostatnou výdělečnou činnost u vzdělávacího střediska BUSINESS ASSISTANT. Mezi další kurz, který je stále častěji a hojně využíván patří kurz „Svářeč“. Nejenže se tento kurz může prezentovat vysokou poptávkou na příbramském trhu práce, ale po ukončení většina mužů nalezne pracovní pozici, což je nejpodstatnější. Z 23 uchazečů, kteří kurz absolvovali v roce 2008, našlo uplatnění 14 osob, do 3 měsíců od skončení kurzu. Tento kurz je určen spíše mužům, žena nemá příležitost získat uplatnění na pozici svářeč. Není to ani společensky přípustné, ale abychom se nedostali na tenký led. Narážíme zde na problematiku diskriminace žen, proto raději přejdeme dále a budeme se držet kontextu.<sup>46</sup>

U rekvalifikací bývá v rozporu většinou poptávka klientů vůči nabídce na trhu práce. Lidé v okrese Příbram se v největší míře chtějí rekvalifikovat v oblasti administrativy, účetnictví, manikérských, kadeřnických či masérských služeb. Povšimneme-li si, již narážíme spíše na ženské profese. V současnosti se hlavním středem v této oblasti stává trend. Co je tzv. „in“, je dobré, avšak problematiku trendu teorie trhu práce nezná. Je to pouze chybná domněnka nezaměstnaných osob. Není pravdou to, že co je momentálně požadováno na TP mi zaručí uplatnění. Máme na mysli konkrétně trh kosmetiček, manikérek, masérek, apod. V dnešní době je těmito službami trh nasycen. Mnohdy si zájemci o rekvalifikace neuvědomují to, že si musejí v těchto oborech vybudovat jistou klientelu a stanovit cenu své práce. Zde můžeme zmínit mechanismus fungující konkurence, kde se utvářejí ceny na základě požadavku trhu – tedy trhu kosmetiček, manikérek a masérek. Takto podnikající osoba může změnou své nabídky do jisté míry manipulovat s cenou. V protikladu stojí rekvalifikace řemeslné, u kterých se většinou nesežene dostatečný počet klientů k realizaci kurzů. Školy a učiliště na Příbramsku neprojevují zájem o to provádět kurzy nebo aktivněji v této sféře s ÚP spolupracovat. Je provozována celá řada rekvalifikačních kurzů a práce s klientem je nastavena tak, aby se zhodnotilo současné vzdělání a očekávané požadavky. Negativem, které potvrdila i

---

<sup>45</sup> Údaje za celý rok 2009 a 2010 nejsou známy, není doložena souhrnná Zpráva o situaci na trhu práce za tyto dva roky (existují jen měsíční statistiky daných roků). Poslední dostupný dokument je z roku 2008.

<sup>46</sup> Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008, s. 35

pracovnice ÚP PB, je časté dojíždění za kurzy do hlavního města Prahy, což z pohledu dopravního spojení problém není. Problematika je brána z pohledu časové a především finanční náročnosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí někdy až nesmyslně vyžaduje u některých kurzů, které jsou realizovány dle zvláštních předpisů akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Například u kurzu na obsluhu vysokozdvizného vozíku. Vzdělávací střediska si to většinou u MŠMT ani nevyřizují, jelikož to po rekvalifikovaných zaměstnavatel nevyžaduje a není to stanoveno v předpisech.

## **6.2. Účastníci rekvalifikací**

Nejčastěji o zvýšení své kvalifikace nebo naopak získání nové kvalifikace usilují ženy na Příbramsku. Zejména ženy po mateřské dovolené nebo s malými dětmi. U těchto žen je po návratu do zaměstnání požadována kvalifikace, která může být dobou strávenou doma s dítětem narušena, je nižší. V tom případě je nutné si osvojit nové znalosti a včlenit se zpět do pracovního tempa a procesu. Například v roce 2008 byl podíl žen 74,13 % na celkovém počtu osob zařazených v rekvalifikaci. O rok později bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno 121 žen z celkového počtu 209 účastníků rekvalifikací. To, že se do rekvalifikací zařazují častěji ženy než muži je také odrazem místního firemního odvětví, kde má velké zastoupení strojírenství, hutnictví nebo stavebnictví. Dále mezi UoZ, kteří využívají rekvalifikačních kurzů jsou mladiství a absolventi škol. Přestože jejich stav v evidenci ÚP od roku 2000 – 2007 klesal, v důsledku krize státu se jejich stav zase navýšil. Přičemž nejvíce hlášených je tradičně v měsíci září. Objasnit to lze tím, že student, který dosud jen studoval a chodil do školy má nulovou praxi a mnohdy i zkradené představy o mzdách, a tak se místo v pracovním procesu, ocitne v evidenci ÚP. Dle oddělení trhu práce na ÚP v PB patří mezi nejčastější problémy absolventů – předpoklad založení rodiny, nízká odpovědnost, nepříliš kladný přístup k práci, špatné návyky z učilišť, nesoulad mezi kvalifikací absolventů a poptávkou na trhu práce. Další překážkou je omezená nabídka pracovních příležitostí. Rekvalifikace jsou v menší míře využívány uchazeči z řad dlouhodobě nezaměstnaných. Z hlediska věku jsou do rekvalifikací zařazovány zejména lidé ve věkovém rozmezí 20 – 39 let. V tomto věku je ještě ochota a zvyk se něčemu učit, s přibývajícím věkem klesá motivace vzdělávat se. Vzdělání a zvyšování svých kvalifikačních schopností by se mělo stát základem celoživotního jednání a postoje jedince. Pravdou je, že se stoupajícím věkem klesá počet osob zařazených do rekvalifikací.



Reflektují to čísla z tabulek cílenosti rekvalifikací, kde jsou počty osob v rekvalifikaci. V roce 2008 nastoupilo na rekvalifikační kurzy 57 UoZ starších 50 let, což vyjádřeno procenty je 16, 57 % z celkové počtu UoZ v rekvalifikacích. Následující rok vykázal číslo nižší a to 31 účastníků ve věku 50 let a výše. Na celkovém počtu rekvalifikovaných osob se tak podíleli 14,83 %. Jelikož osoby nad 50 let jsou ohroženou věkovou skupinou na TP, měl by se tento přístup změnit a to i přesto, že některým chybí několik let do důchodu. Vzdělávat by se měl člověk v jakémkoliv věku, aby se mohl přizpůsobit proměnlivosti trhu práce.

### **6.3. Cílenost rekvalifikací**

Často se setkáváme s pojmem cílová skupina. Cílová skupina je skupina osob, na kterou se něco zaměřuje, v našem případě jsou to rekvalifikační kurzy. To, zda se nasměrujeme na vhodnou skupinu nebo ne, bychom mohli vyjádřit pomocí indexu cílenosti. Budeme posuzovat uchazeče o zaměstnání zařazené do rekvalifikací v konkrétní cílové skupině a celkový počet uchazečů o zaměstnání evidované na ÚP v Příbrami. Zajímat nás bude především procentní podíl těchto dvou ukazatelů. K hodnocení budeme přistupovat dle tabulek č. 5 až č. 7. Podstatnou poznámkou, než přistoupíme k samotné analýze je, že námi sledované rekvalifikace jsou všechny rekvalifikační kurzy, financované jak ze státního rozpočtu, tak z EU prostřednictvím ESF.

Budeme vycházet ze vzorce:

$$\text{Index cílenosti} = \frac{\% \text{ podíl uchazečů o zaměstnání zařazených do rekvalifikací (v dané kategorii)}}{\% \text{ podíl uchazečů o zaměstnání celkem (v dané kategorii)}}$$

Pokud je index v rozmezí 0,1 až 1 je zaměření rekvalifikací nízké. Lepší zacílení rekvalifikace je pozorováno u hodnoty indexu 1 a výše. Například procentní podíl rekvalifikovaných žen v roce 2009 na Příbramsku je 57,89 %<sup>47</sup>  $([121 \cdot 100] / 209)$  a procentní podíl žen v evidenci ÚP v PB je 44,17 %<sup>48</sup>  $([2\ 683 \cdot 100] / 6074)$ . Podílem těchto dvou hodnot dle vzorce dostaneme 1,31. Všeobecně můžeme zhodnotit to, že pokud je

<sup>47</sup> Do rekvalifikačního kurzu v roce 2009 nastoupilo 209 uchazečů o zaměstnání a 57,89 % (121 žen) z tohoto počtu tvořily ženy.

<sup>48</sup> Ženy představovaly 44,17 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání ( 6 074 ) v roce 2009.

procentní podíl rekvalifikovaných účastníků v dané skupině větší než procentní podíl uchazečů o zaměstnání v dané kategorii celkem, je hodnota indexu větší než 1 a rekvalifikace je lépe zacílena. Princip hodnocení rekvalifikací z hlediska cílenosti byl převzat z výzkumné studie Tomáše Sirovátky (2009). Data počtu osob v rekvalifikaci reflektují data z Integrovaného portálu MPSV, konkrétně se jedná o počty všech účastníků v rekvalifikaci daného roku. Hodnoty jsou stanoveny vždy k poslednímu dni v roce. Tyto data budou analyzovány dle jednotlivých let, kterými jsou roky 2006 – 2009.

V tabulce č. 5 můžeme pozorovat cílenost rekvalifikací **dle pohlaví**. Do rekvalifikačních kurzů jsou zařazovány častěji ženy než muži, i přestože větší procento na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání na příbramském ÚP tvoří muži. Důvodem této skutečnosti je fakt, že ženy patří mezi rizikovou skupinu na trhu práce v Příbrami. Fakt týkající se postavení žen na TP jistě nebude jen na Příbramsku, ale i v jiných regionech. Ženy jakožto matky a rodičky dětí mají často problém se začleněním se na trh práce a dotýká se jich i určitá diskriminace. Proto se ÚP snaží do rekvalifikací zařazovat především ženy.

**Tabulka 5 Cílenost rekvalifikačních kurzů dle pohlaví a věku v letech 2006 - 2009**

Pohlaví/ Rok	UoZ celkem				UoZ v rekvalifikaci				Index cílenosti			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Muži	2 174	1 809	2 061	3 391	159	161	89	88	0,62	0,63	0,49	0,75
Ženy	2 012	1 828	1 826	2 683	335	356	255	121	1,41	1,37	1,58	1,31
<b>Celkem</b>	4 186	3 637	3 887	6 074	494	517	344	209	1,00	1,00	1,00	1,00
Věk/Rok	UoZ celkem				UoZ v rekvalifikaci				Index cílenosti			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
0 - 19	186	148	186	267	20	19	13	12	0,91	0,90	0,79	1,31
20 - 29	1 046	790	907	1 518	150	149	75	62	1,22	1,33	0,93	1,19
30 - 39	927	837	832	1 429	143	169	118	59	1,31	1,42	1,60	1,20
40 - 49	813	737	763	1 161	108	115	81	45	1,13	1,10	1,20	1,13
50 +	1 214	1 125	1 199	1 699	73	65	57	31	0,51	0,41	0,54	0,53
<b>Celkem</b>	4186	3637	3887	6074	494	517	344	209	1,00	1,00	1,00	1,00

Zdroj: Statistiky o rekvalifikacích. Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování

Zůstaňme i nadále v tabulce č. 5, kde kromě pohlaví jsou znázorněny rekvalifikační kurzy **dle věku** uchazečů o zaměstnání. Máme zadáno pět věkových skupin. Podle indexů cílenosti vidíme, že ve sledovaných letech 2006 – 2009 jsou rekvalifikace nejvíce zacíleny na věkovou skupinu 30 – 39 let. U této skupiny pozorujeme, že index cílenosti se pohybuje v rozmezí 1,20 – 1,60. Vyšší hodnoty nejsou zaznamenány u žádné jiné věkové struktury,

až na výjimku 19 letých a mladších v roce 2009. Podle indexu cílenosti rekvalifikací pro rok 2009 lze u této věkové skupiny spatřovat, že ÚP se v tomto roce snažil zařazovat do kurzů zejména mladistvé. Všechny předcházející sledované roky nevyšplhal index cílenosti u mladistvých nad hodnotu 1 (indexy cílenosti byly 0,91; 0,90; 0,79). Za negativní považujeme hodnoty indexů u osob starších 50 let, jejichž průměr je 0,50 za analyzované období. Cílenost rekvalifikací na tyto osoby je velmi nízká, což se může stát v budoucnu problémem, protože těchto osob bude přibývat v souvislosti s prodlužující se délkou dožití a také v rámci připravované důchodové reformy lze očekávat nějaké změny.

Nyní přistoupíme k zhodnocení cílenosti rekvalifikačních kurzů z hlediska **dosáženého vzdělání** u uchazečů o zaměstnání. Osoby vyučené a ti, kteří mají střední odborné vzdělání bez vyučení vykazují v evidenci příbramského úřadu práce dlouhodobě nejvyšší počty. Dalo by se tedy očekávat, že budou posílány na rekvalifikační kurzy. Opak je ale pravdou. Indexy cílenosti jsou 0,89; 0,98; 1,04 a 0,91. Do kurzů na Příbramsku jsou nejvíce zařazováni uchazeči se středoškolským vzděláním nebo ti s učňovským oborem ukončeným maturitou. Přesto je spatřována klesající tendence indexu cílenosti této skupiny uchazečů. Průměrná hodnota indexů zacílenosti je u nich 1,48. Druhou nejvyšší průměrnou hodnotou indexu cílenosti je 1,04, u vysokoškolsky vzdělaných uchazečů. Zajímavá hodnota se objevuje v roce 2009 u uchazečů s vyšším odborným vzděláním, kde index cílenosti dosáhl čísla 2,29. Tito uchazeči nebývají často zařazováni do rekvalifikačních kurzů, protože v evidenci ÚP jich je málo. V evidenci příbramského ÚP bývají registrováni i uchazeči bez vzdělání, jejich počet se pohybuje v průměru kolem 1 až 2 osob, proto je pracovnice ÚP na rekvalifikace vůbec neposílají. U této skupiny je snahou motivovat je k návratu do školních lavic. Počty osob se základním vzděláním jsou na ÚP veliké. Dochází k umístování na kurzy, avšak cílenost je také nízká a to především z důvodu toho, že je přednostně cílem začlenit je zpět do vzdělávacího procesu. Na Příbramsku probíhají konkrétní projekty zaměřené na tuto problematiku. Některými se budeme zabývat v kapitole „Investice do vzdělání a jejich odraz na trhu práce“.

**Tabulka 6 Cílenost rekvalifikačních kurzů dle vzdělání v letech 2006 - 2009**

Vzdělání/Rok	UoZ celkem				UoZ v rekvalifikaci				Index cílenosti			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Bez vzdělání	3	1	2	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
ZŠ	992	837	899	1 286	69	50	47	37	0,59	0,42	0,59	0,84
Vyučení+SOV bez vyuč.	2 081	1 772	1 891	3 192	219	248	174	100	0,89	0,98	1,04	0,91
SŠ+vyuč.s maturitou	992	891	925	1 316	193	198	112	61	1,65	1,56	1,37	1,35
Vyšší odborné	22	31	35	38	0	3	1	3	0,00	0,68	0,32	2,29
VŠ (a vyšší)	96	105	135	242	13	18	10	8	1,15	1,21	0,84	0,96
<b>Celkem</b>	4186	3637	3887	6074	494	517	344	209	1,00	1,00	1,00	1,00

Zdroj: Statistiky o rekvalifikacích. Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování

Posledním ukazatelem u kterého se zaměříme na cílenost rekvalifikací jsou **rizikové skupiny**. Mezi rizikové skupiny na Příbramsku patří především osoby starší 50 let, osoby se ZP, absolventi škol a dlouhodobě nezaměstnaní. Indexy cílenosti těchto skupin ve sledovaném období nepatří mezi příliš uspokojivé. Nahlédneme-li do tabulky č. 7 nalezneme tam pouhé dvě hodnoty indexů nad 1. ÚP v Příbrami nezařazuje tyto osoby do rekvalifikací, tak jak by se dalo očekávat. Nejvíce se zapojují absolventi škol, jejich průměrný index cílenosti je 0,81. V roce 2007 byl index ve výši 1,24. V tomto roce absolventi představují 7,54 % na celkovém počtu uchazečů umístěných do rekvalifikačních kurzů. O rok později už je to pouhých 1,74 %. Nejhorší situace je pozorována u osob se zdravotním postižením. Jejich průměrný index za námi hodnocené roky je 0,44.

**Tabulka 7 Cílenost rekvalifikačních kurzů dle rizikových skupin v letech 2006 - 2009**

Ohrožené skupiny/Rok	UoZ celkem				UoZ v rekvalifikaci				Index cílenosti			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Absolventi škol	314	222	287	475	28	39	6	16	0,76	1,24	0,24	0,98
Dl. nezaměstnaní*	2 063	1 674	1 547	2 582	154	180	86	90	0,63	0,76	0,63	1,01
Osoby se ZP	677	588	608	699	46	21	32	9	0,58	0,25	0,59	0,37
Osoby starší 50 let	1 214	1 125	1 199	1 699	73	65	57	31	0,51	0,41	0,54	0,53

\*v evidenci déle než 6 měsíců

Zdroj: Statistiky o rekvalifikacích. Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování

## **6.4. Efektivnost rekvalifikací**

Efektivnost rekvalifikací lze sledovat podle 2 ukazatelů - úspěšnosti a účinnosti kurzu. Ukazatel úspěšnosti znamená, kolik uchazečů o zaměstnání úspěšně dokončilo kurz (bez ohledu na umístění nebo neumístění na PB trhu práce) z celkového počtu osob v rekvalifikaci. Účinnost kurzu se spočítá jako procentní podíl všech umístěných osob do zaměstnání do 1 roku po rekvalifikaci a celkového počtu osob, kteří ukončili rekvalifikaci. Pro detailnější představu můžeme nahlížet do příloh číslo 5 a 6. V rámci hodnocení byly tabulky zařazeny v textu, jako detailnější představa k analýze statistických dat.

Než přistoupíme ke zhodnocení a výpočtům definujeme si předpoklady, z kterých při zhodnocení efektivnosti rekvalifikací budeme vycházet ve sledovaném období let 2006 – 2009. Předpokladem k dosledování úspěšnosti či účinnosti rekvalifikací je to, že jedinec neodejde po ukončení rekvalifikačního kurzu pracovat do jiného okresu. V případě, že by odešel byla by analýza velmi zkreslená. Dále očekáváme, že pokud dojde k umístění do zaměstnání po ukončení rekvalifikace, tak klient vydrží v pracovním procesu více než 3 měsíce. Tyto podmínky jsme si formulovali především z toho důvodu, že pracovníci na ÚP nesledují, jak dlouhou dobu účastník kurzu v zaměstnání setrval (je to pochopitelné, bylo by to náročné a prakticky neproveditelné). Jejich výstupem jsou pouze data, do jak dlouhé doby po skončení kurzu se umístil do zaměstnání. Úmyslně se tedy dopouštíme jistých nepřesností ve výpočtech, ale těmito vytyčenými předpoklady bychom s tím měli být srozuměni.

### **6.4.1. Úspěšnost rekvalifikací**

Hodnocení úspěšnosti se týká osob, které byly zařazeny do rekvalifikací a těch, které tyto rekvalifikace úspěšně ukončily, tzn. úspěšně složily závěrečné zkoušky či test a získaly tak platné osvědčení nebo certifikát o absolvování kurzu. Někteří účastníci samovolně po několika dnech kurz opouští nebo musí kurz předčasně ukončit ze zdravotních důvodů nebo jiných důvodů. Statistiky rozdělují důvody předčasného ukončení. Pokud jsou důvodem zdravotní či ekonomické důvody dá se to pochopit, ale mnohdy uchazeči uvádějí takové důvody, které nekorespondují s původní motivací, kterou měli na začátku celého procesu.

Přejdeme-li k samotnému hodnocení, můžeme říci, že dle výpočtu je průměrná úspěšnost 86 % ve sledovaném období. Tabulka č. 8 nám v posledních sloupcích zobrazuje

procentuální hodnoty úspěšnosti rekvalifikací v námi sledovaném časovém intervalu. Roku 2008 náleží hodnota 88,95 % úspěšnosti, přičemž největší podíl na tom mají ženy. Úspěšnost žen byla necelých 92 %. O rok později byly ženy o necelé 1 % ještě úspěšnější. Úspěšnost se dá opět sledovat dle jednotlivých struktur věku, vzdělání apod. Pro tuto detailnější představu je sestavena tabulka v příloze č. 5. Mezi jednotlivými typy rekvalifikací bude úspěšnost určitě proměnlivá, neboť trh se všeobecně mění, ale i příbramský pracovní trh je v neustálé obměně.

**Tabulka 8 Úspěšnost rekvalifikačních kurzů v letech 2006 - 2009**

Pohlaví/Rok	UoZ v rekvalifikaci				Úspěšně ukončené rekvalifikace				Úspěšnost rekvalifikace (%)			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Muži	159	161	89	88	127	139	72	71	79,87	86,34	80,90	80,68
Ženy	335	356	255	121	280	300	234	112	83,58	84,27	91,76	92,56
<b>Celkem</b>	<b>494</b>	<b>517</b>	<b>344</b>	<b>209</b>	<b>407</b>	<b>439</b>	<b>306</b>	<b>183</b>	<b>82,39</b>	<b>84,91</b>	<b>88,95</b>	<b>87,56</b>

Zdroj: *Statistiky o rekvalifikacích*. Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování

#### 6.4.2. Účinnost rekvalifikací

Tato část práce se bude orientovat na to, jak jsou kurzy účinné ve smyslu toho, zda a v jaké míře dochází k uplatnění účastníka kurzu na pracovním poli. Data v tabulce č. 9 nám budou nápomocna k hodnocení. Pozorujeme dvě charakteristiky a to ukončené rekvalifikace celkem a počet osob umístěných do zaměstnání po skončení kurzů.

Z prvního pohledu do tabulky můžeme říci, že umístěných do zaměstnání je více než polovina z celkového počtu ukončených rekvalifikací. Upozorníme jen na skutečnost, že se jedná o ukončené rekvalifikace celkem nikoliv na úspěšně ukončené rekvalifikace celkem (o této problematice bylo více zmíněno v kapitole předcházející „Úspěšnost rekvalifikací“). Za zmínku stojí rok 2008, kdy celková účinnost uskutečněných kurzů dosáhla v procentuálním vyjádření hodnoty téměř 85 %, což je v absolutním počtu 282 umístěných klientů kurzů z celkového počtu 332 ukončených rekvalifikací. Zajímavé v tomto roce je, že větší uplatnění se projevilo u mužů. Počet neumístěných mužů v roce 2008 byl pouhých 5. U žen z celkového počtu žen, které do kurzu nastoupily, jich bylo 45 neumístěných. Větší účinnosti v tomto roce dosáhli muži. Ale z pohledu celkové účinnosti je hodnocení velice pozitivní, téměř 82 % účinnost u žen a 94 % účinnost u mužů jsou pozitivními výsledky. Situace, kdy našlo uplatnění na trhu práce více mužů než žen se před rokem 2008 objevila i v roce 2006, kdy bylo téměř 42 % neumístěných žen. Neumístěných

mužů, ale bylo o pouhých 6 % méně než žen, tedy 36 %. V roce 2007 byly hodnoty umístěných a neumístěných téměř srovnatelné. Celková účinnost byla 67 %.

**Tabulka 9 Účinnost rekvalifikačních kurzů v letech 2006 – 2009**

Pohlaví/Rok	Ukončené rekvalifikace celkem				Umístění do zaměstnání do 1 roku po rekvalifikaci				Účinnost rekvalifikace (%)			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Muži	144	152	85	76	92	101	80	45	63,89	66,45	94,12	59,21
Ženy	298	340	247	118	173	229	202	93	58,05	67,35	81,78	78,81
<b>Celkem</b>	<b>442</b>	<b>492</b>	<b>332</b>	<b>194</b>	<b>265</b>	<b>330</b>	<b>282</b>	<b>138</b>	<b>59,95</b>	<b>67,07</b>	<b>84,94</b>	<b>71,13</b>

Zdroj: *Statistiky o rekvalifikacích*. Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování

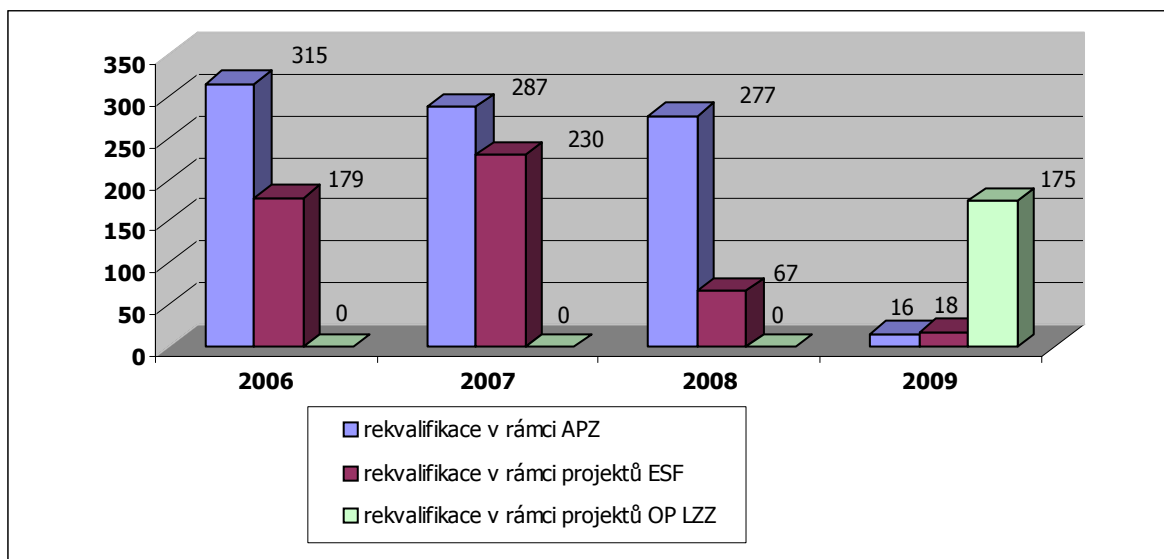
Ani v jednom roce našeho sledovaného období se nestalo, že by počet umístěných osob byl menší než počet neumístěných. Z čehož lze usoudit, že rekvalifikace jsou účinným nástrojem v boji s nezaměstnaností. Ve velké míře dochází k uplatnění UoZ na pracovním trhu.

Na efektivnost rekvalifikací se dá a mělo by se nahlížet ještě z pohledu finanční stránky. Rekvalifikace je tedy efektivní tehdy, když klient, který rekvalifikační kurz podstupuje nalezne po jeho ukončení zaměstnání. Dále je ale nutné pohlížet na to, zda se státu pokryjí náklady vynaložené na rekvalifikace. V následující kapitole s názvem „Náklady“ se této oblasti více dotkneme.

## **6.5. Náklady rekvalifikací**

Zdroje financování a financování samotné jsou základním kamenem k tomu, aby daný kurz mohl vůbec probíhat. Avšak klienty nezajímá financování rekvalifikací z APZ či ESF, chtějí především kurz a je jim jedno jakou formou. Některé kurzy jsou dány zákonem a jsou velmi drahé. Samotný klient by si takový kurz sám nehradil. Narážíme zde na neinformovanost o finanční a nákladové stránce rekvalifikací. Mělo by se více rozšiřovat povědomí účastníků rekvalifikací o tom, kolik kurz stojí a jaké administrativní úkony předcházely, než kurz mohl začít fungovat.

**Graf 6 Počet účastníků v rekvalifikaci dle zdroje financování v letech 2006 – 2009**



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování

Jak už bylo několikrát v práci řečeno, rekvalifikace jsou hrazeny z prostředků státního rozpočtu České republiky, ale i z prostředků EU. V grafu výše je přehled počtu UoZ v rekvalifikačních kurzech dle zdroje financování za roky 2006 – 2009. Většina účastníků v roce 2009 byla zařazena do rekvalifikačních kurzů financovaných z OP LZZ. V předcházejících letech 2006, 2007 a 2008 většina účastníků nastupovala do kurzů placených v rámci APZ, tedy ze státního rozpočtu. Ale jak je vidět z absolutního počtu účastníků v rekvalifikacích, dochází zde ke klesající tendenci. Markantní rozdíl je mezi rokem 2009 a 2008. Kde bylo v roce 2008 zařazeno do kurzů v rámci APZ 227 UoZ, v roce 2009 to bylo o 211 osob méně.

Nyní bychom mohli přistoupit k samotné analýze nákladové efektivity, kde si namodelujeme situaci uchazeče, který se ocitl v evidenci ÚP a prošel rekvalifikací a případ UoZ, který ačkoliv ztratil zaměstnání a byl evidován, do rekvalifikace se nezařadil. Porovnáme vynaložené náklady. V závěru si také stanovíme, jak by to teoreticky vypadalo po nastoupení do zaměstnání u těchto dvou případů.

Náš konkrétní příklad se bude týkat pana Černého (dále jen Č.) ve věku 45 let, bezdětného a svobodného. Od ukončení studia pracoval jako dělník v zemědělském oboru, kde řádně podepisoval tzv. daňové prohlášení. Budeme vycházet z jeho průměrného hrubého příjmu 18 474 Kč měsíčně (v posledních 3 měsících). Ke konci roku 2008 byl ze zaměstnání propuštěn a od 1.1. 2009 se přihlásil na místně příslušný pracovní úřad



v Příbrami, kde mu vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti. Dle zákona a nového systému ve výpočtech od 1.1. 2009 lze panu Č. spočítat podporu v nezaměstnanosti<sup>49</sup> následovně (pro představu je sestavena tabulka v příloze č. 7). První 2 měsíce má nárok na podporu ve výši 65 % z průměrného čistého výdělku. Výpočet čisté mzdy je znázorněn v tabulce číslo 10. Průměrná čistá mzda pana Č. je tedy 14 791 Kč. V lednu a v únoru dostane podporu ve výši 9 614 Kč měsíčně. Od 3. - 4. měsíce se podpora počítá jako 50 % z průměrného čistého výdělku, tedy 7 396 Kč měsíčně. V pátém měsíci, posledním měsíci (končí podpůrná doba) je měsíční podpora 6 656 Kč (45 % z průměrného měsíčního výdělku). Po 5 měsících může pan Č. zažádat o životní minimum, jehož výše je dle MPSV 3 126 Kč. V případě, kdy je člověk zaměstnán odvádí státu sociální a zdravotní pojištění. Po dobu nezaměstnanosti pana Č. odvádí měsíční pojistné na zdravotní pojištění stát, ve výši 677<sup>50</sup> Kč.

Náklad státu na 1 nezaměstnaného v roce 2009:

Podpora v nezaměstnanosti leden – květen 2009	= 40 676 Kč
Životní minimum červen – prosinec 2009	= 21 882 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění za rok 2009	= 8 124 Kč
	-----
	70 682 Kč

Jen pro představu si řekněme, že průměrný měsíční nárok na Pvn k 31.12. 2009 v okrese Příbram činil 6 423<sup>51</sup> Kč. V roce předcházejícím to bylo 5 485 Kč.

Nyní se zaměříme na výpočet nákladu státu na 1 nezaměstnaného v případě, že využije rekvalifikačního kurzu. Opět zůstaneme u pana Černého, jehož situaci již známe.

<sup>49</sup> Výpočet Pvn je počítán dle výše podpory a podpůrné doby, které jsou rozebrány v kapitole Pasivní politika (Literární rešerše).

<sup>50</sup> Všeobecná zdravotní pojišťovna, *Změny v platbě zdravotního pojištění*. 2009.

Stát v roce 2011 platí měsíčně pojistné ve výši 723 Kč.

<sup>51</sup> Hodnota je vypočtena dle vzorce (MPSV):

(vypáčená Pvn v hrubém základu / průměrný počet UoZ pobírajících Pvn)

Stručně si stanovíme podmínky, které budeme sledovat. Pana Č. se nepodařilo po 3 měsících zařadit zpět do pracovního procesu, proto mu byla nabídnuta rekvalifikace. Byly mu nabídnuty 2 kurzy, v rámci něhož si může změnit svou kvalifikaci a rozšířit znalosti. První z kurzů je „Obsluha PC“, kde náklad je odhadován na 5000 Kč za celý kurz v délce trvání 2 měsíců<sup>52</sup>. Druhý kurz je dražší, stojí 30 000 Kč a vyžaduje 2 měsíční účast. My si ukážeme náklady pro jednotlivý kurz. Po dobu účasti v kurzu pobírá pan Č. podporu při rekvalifikaci ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Poté, co rekvalifikace dobehne do konce a pan Č. nenalezne zaměstnání bude mu nadále vyplácena PvN (avšak dle podpůrní doby a v návaznosti na vyplácenou PvN před vstupem do kurzu). Po 6 měsících od ukončení kurzu se objeví na trhu vhodné místo a pan Č. vstupuje od 1.12. 2009 do zaměstnání. Pro detailnější přehled všech částek můžeme nahlédnout i do tabulky, která je přiložena v příloze č. 8.

Náklad státu na 1 rekvalifikovaného (levnější kurz) v evidenci ÚP v roce 2009:

PvN před nástupem na rekvalifikace	= 26 624 Kč
Cena kurzu „Obsluha PC“	= 5 000 Kč
Podpora při rekvalifikaci	= 17 750 Kč
PvN po ukončení rekvalifikace	= 14 052 Kč
Životní minimum srpen – listopad 2009	= 12 504 Kč
Pojistné na zdrav. poj. za leden – listopad 2009	= 7 447 Kč
	-----
	83 377 Kč

<sup>52</sup> Kurz „Obsluha PC“ obvykle trvá pouze měsíc. Pro přehlednější srovnání nákladů budeme počítat s dvouměsíčním trváním.

Náklad státu na 1 rekvalifikovaného (dražší kurz) v evidenci ÚP v roce 2009:

PvN před nástupem na rekvalifikace	= 26 624 Kč
Cena kurzu „Svářeč“	= 30 000 Kč
Podpora při rekvalifikaci	= 17 750 Kč
PvN po ukončení rekvalifikace	= 14 052 Kč
Životní minimum srpen – listopad 2009	= 12 504 Kč
Pojistné na zdrav. poj. za leden – listopad 2009	= 7 447 Kč
	-----
	108 377 Kč

Shrňeme-li námi zjištěné náklady do jedné tabulky, je z ní na první pohled zřejmé, že náklady státu na UoZ, který se nezařadí do rekvalifikace jsou nejmenší. Máme v dispozici pohled na levnější kurz a dražší kurz a vyčíslené hodnoty.

**Tabulka 10 Celkové náklady státu na 1 nezaměstnaného v Kč za rok 2009**

Ukazatel	Bez rekvalifikace	Rekvalifikační kurz "Obsluha PC"	Rekvalifikační kurz "Svářeč"
Celkové náklady na 1 nezaměstnaného za rok	<b>70 682</b>	<b>83 377</b>	<b>108 377</b>

*Zdroj:* vlastní zpracování a výpočty na základě modelového případu v textu diplomové práce

U kurzu „Svářeč“ stát zaplatí o 37 695 Kč více než kdyby uchazeč neprošel rekvalifikací. Oproti kurzu „Obsluha PC“ stát vynaloží o 25 000 Kč více. U těchto rozdílů záleží samozřejmě na ceně celého kurzu. Ceny rekvalifikačních kurzů jsou poměrně drahé. V ceně obvykle bývají zahrnovány materiály apod. Někteří si neváží možností, které jim stát i přes všechna zvyšování cen na trhu zboží a služeb, nabízí. Vynaložené finanční prostředky státu můžeme chápat i jako investici. Jelikož předpokladem je takto rekvalifikovaného člověka umístit do zaměstnání. Podíváme se do tabulky níže, která nám zobrazuje nejen výpočet čisté mzdy, ale především příjem státu z příjmů pracujícího člověka.

**Tabulka 11 Výpočet čisté mzdy a příjmu do státního rozpočtu z hrubé mzdy pracujícího (s rekvalifikací a bez rekvalifikace)**

Ukazatel	Částka		Postup výpočtu
	Osoba bez rekvalifikace	Osoba po rekvalifikaci	
Hrubá mzda (HM)	18 474	22 489	
Daňový základ	24 800	30 200	HM + 34 % z HM
Daň z příjmu	3 720	4 530	15 % z daňového základu
Sleva na dani poplatníka	2 070	2 070	podpis daňového prohlášení
Daň po slevě	1 650	2 460	Daň z příjmu - sleva na dani
ZP placené zaměstnancem	832	1 013	4,5 % z HM
ZP placené zaměstnavatelem	1 663	2 025	9,0 % z HM
SP placené zaměstnancem	1 201	1 462	6,5 % z HM
SP placené zaměstnavatelem	4 619	5 623	25,0 % z HM
Čistá mzda (ČM)	<b>14 791</b>	<b>17 554</b>	HM-daň po slevě-[SP+ZP(zaměstnanec)]
<b>Odvody do Státního rozpočtu</b>	<b>9 965</b>	<b>12 583</b>	<b>SP + ZP (zaměstnanec) + SP + ZP (zaměstnavatel) + daň po slevě</b>

Zdroj: ČSÚ, Průměrné hrubé měsíční mzdy v regionech podle hlavních tříd KZAM, vlastní zpracování

Vraťme se ještě jednou k našemu modelovému příkladu. Než ztratil pan Černý zaměstnání - pobíral hrubou mzdu ve výši 18 474 Kč<sup>53</sup>. Ztrátou jeho zaměstnání přicházel stát o 9 965 Kč měsíčně, což ročně představuje 119 580 Kč. Poté prošel pan Č. rekvalifikací. Po kurzu nastoupil do zaměstnání, rekvalifikace svářečských kurzů mu pomohla najít zaměstnání v oblasti obsluhy strojů a zařízení, kde mu odměnou byla hrubá mzda 22 489 Kč<sup>54</sup>. Nahlédnutím do tabulky si můžeme udělat jasnější přehled o výpočtu čisté mzdy a také o tom, jaké složky ze mzdy se strhávají státu. Povinné odvody do státní kasy jsou 12 583 Kč. Roční příjem státu z výdělku pana Č. je 150 996 Kč.

Nyní si můžeme zrekapitulovat zjištěná fakta. Známe náklady, které stát vynakládá na nezaměstnaného, případně nezaměstnaného rekvalifikovaného a víme příjmy státu od pracujícího jedince. Vyšší mzdou pracujícího získá stát vyšší příjem a to o 2 618 Kč měsíčně více (12 583 Kč – 9 965 Kč). K uhrazení nákladů na rekvalifikace dojde po necelých 9 měsících ( $108\,377 : 12\,583 = 8,61$ ) práce pana Č za podmínek, že v práci vydrží a bude mít stále stejný plat. Pak to bude znamenat, že investice státu do rekvalifikačního kurzu se v tomto případě vyplatila.

<sup>53</sup> Průměrná hrubá mzda u hlavních tříd zaměstnání klasifikace KZAM v regionu Střední Čechy u dělníků v zemědělství a lesnictví.

<sup>54</sup> Průměrná hrubá mzda u hlavních tříd zaměstnání klasifikace KZAM v regionu Střední Čechy u obsluhy strojů a zařízení.

Přestože byla celá situace nastavena modelově a částky nemusí přímo odpovídat skutečnosti, tak je zde z velké části podobnost realitě. Stát v podstatě balancuje na misce vah v otázce financování rekvalifikací. Stát nemá záruku, že UoZ se po rekvalifikaci úspěšně zařadí do zaměstnání. Ale přesto rekvalifikace nezavrhneme, i když účastník nenalezne uplatnění na TP díky konkrétnímu kurzu, kterým prošel, můžeme říci, že mu to zvýšilo šance na trhu práce a rozšířilo obzor. Laicky lze říci, že pokud nenašel uplatnění nyní, najde ho jinde a pak se prostředky budou vracet do státního rozpočtu, i přestože to bude trvat například déle než 9 měsíců (jako v našem modelovém příkladu).

## **7. Investice do vzdělání a jejich odraz na trhu práce**

Na investici do vzdělání bychom se mohli podívat z několika úhlů pohledu. Jeden z těchto úhlů je situace, kdy se jedinec rozhoduje mezi prací a vzděláním. Vzdělání není jen nabytí znalostí, ale je to především investice. Člověk zvažuje, zda bude investovat do svého vzdělání, jelikož to něco stojí. Pomineme-li náklady obětované příležitosti jako je čas, jsou to náklady spojené s výdaji na školní pomůcky, dojíždění, apod. Na druhé straně stojí to, co obětujeme a tím je ušlá mzda. Z toho jasně vyplývá, že jedinec musí poměřovat budoucí výnos ze vzdělání se současnými výdaji, které musí vynaložit na to, aby vytouženého vzdělání docílil. Investice do vzdělání jedinců vynakládá i stát a to v podobě financování školství, rekvalifikačních kurzů a dalších vzdělávacích programů. My budeme chápat investici jako investici do vzdělání uchazečů o zaměstnaní na ÚP, prostřednictvím subjektu státní správy. Hlavním středem budou projekty v rámci OP LZZ na které jsou finanční prostředky poskytovány z EU.

### **7.1. Projekty realizované v rámci OP LZZ**

Zaměříme se na regionální individuální projekty. Tyto RIP jsou financované z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Úřad práce v Příbrami zatím připravil v rámci OP LZZ celkem šest regionálních individuálních projektů. My se budeme věnovat třem. Jejich seznam s výší finančních prostředků je k nahlédnutí v příloze č. 9. Projekty probíhají v rámci celého Středočeského kraje a vždy jsou vybráni ti UoZ, kteří svou povahou a evidencí na ÚP splňují stanovené požadavky projektu. Po získání dotací na projekt nastává fáze přípravy, kdy se musí sestavit realizační tým projektu, zřizují se regionální střediska a krajské centrum. Do této přípravné etapy spadá sestavení harmonogramu projektu, vytváření propagačních materiálů apod. Zároveň s tím probíhá výběr dodavatele, ten kdo bude projekt ve spolupráci s jednotlivými ÚP vést a realizovat. Po vzájemné domluvě a vyjasnění si organizačních záležitostí mezi jednotlivými subjekty se může přejít k výběru účastníků projektu. Projekty jsou zajímavé v tom, že každý z nich je zaměřen na jinou skupinu osob. My se zaměříme na dlouhodobě nezaměstnané a na absolventy a mladistvé.

### **7.1.1. Projekt „Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost“**

#### **Charakteristika projektu**

Projekt je adresován uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP nad 5 měsíců nepřetržitě a splňují klasifikaci dlouhodobě nezaměstnaného. K zahájení došlo počátkem ledna roku 2010 a ukončení projektu je datováno ke konci března roku 2012. Zadavatelem je ÚP v Příbrami a vybraným dodavatelem projektu je Sdružení DUO – Garancia s.r.o. Kolín a S-COMP Centre CZ s.r.o. Projekt probíhá v rámci celého Středočeského kraje a bylo zřízeno 11 okresních středisek. Pro město Příbram se okresní středisko nachází na adrese Březnická 135, 261 01 Příbram. Cíl projektu je zřejmý a to zvýšení zaměstnatelnosti dlouhodobě nezaměstnaných osob a jejich nejefektivnější začlenění na trh práce. Účast na projektu je bezplatná. Při splnění vstupních podmínek mají účastníci nárok na přímou podporu, která zahrnuje příspěvek na dopravu a stravu, příspěvek na péči o dítě a také příspěvek na lékařské potvrzení pro nástup do rekvalifikačního kurzu. Samozřejmě, že je přímá podpora omezená, úhrada stravného nebo příspěvek na dopravu je poskytován pouze osobám, které nemají bydliště v místě konání aktivity. Účastníkovi je poskytována stravenka v hodnotě 70 Kč. Stejně tak příspěvek na dítě nebo jinou závislou osobu je poskytován za určitých podmínek a to, že se musí jednat o dítě předškolního věku. Příspěvek činí 200 Kč za den.

Jedná se o 6 měsíců prezenčních aktivit. Tyto aktivity zahrnují seznámení se s projektem, právní minimum v oblasti pracovněprávních vztahů, sestavení individuálního plánu, akreditovaný poradenský proces a tzv. motivační trénink. Motivačním tréninkem se rozumí aktivity, které se zaměřují na motivaci hledání zaměstnání. Dále se účastník zařazuje do profesního školení – jedná se o výběrovou aktivitu rekvalifikačních kurzů. Nabídku akreditovaných rekvalifikačních kurzů v projektu naleznete v příloze č. 10.<sup>55</sup>

#### **Efektivnost projektu**

Efektivnost tohoto projektu je založena na poradenství a individuálním přístupu k účastníkovi. Projekt má 4 běhy. Podle zpráv ÚP v Příbrami bylo v únoru 2010 do 1. běhu vybráno 219 účastníků z jednotlivých ÚP Středočeského kraje. Z okresu Příbram to bylo 20 klientů. V srpnu roku 2010 proběhl ve všech okresech Stč kraje výběr do 2. běhu projektu. Dohodu o účasti v projektu podepsalo celkem 242 osob, což je o 23 uchazečů více než v 1. běhu. V okrese Příbram to bylo opět 20 osob. Pod pojmem „podpořená

---

<sup>55</sup> Projekt Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost [on-line]

osoba“ se rozumí účastník projektu, který ačkoliv nenašel uplatnění na trhu práce, projekt dokončil a odnesl si z něj i osvědčení. V 1. běhu byly takto podpořené osoby všechny, kteří do projektu vstoupily. Zaměstnaní našlo 5 klientů z řad DN na Příbramsku. V běhu druhém neukončila kurz pouze jedna osoba a umístění našel pouze jeden uchazeč. Přestože je procentuální úspěšnost nízká, i tak lze považovat za přínosné, že DN našel na TP uplatnění. Došlo tak alespoň k snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných v evidenci ÚP v Příbrami.

**Tabulka 12 Účinnost projektu "Chci řešit svoji dl. nezam." - STč kraj**

Běh/období	Počet osob v projektu	Počet podpořených osob	Umístění do zaměstnání	Úspěšnost projektu ( v %)
<b>1. běh</b>	219	208	79	37,98
<b>2. běh</b>	242	223	24	10,76

*Zdroj:* zpracováno na základě komunikace s paní Ing. Danou Šebestovou (finanční manažer projektu)

**Tabulka 13 Účinnost projektu "Chci řešit svoji dl.nezam."- okres Příbram**

Běh/období	Počet osob v projektu	Počet podpořených osob	Umístění do zaměstnání	Úspěšnost projektu ( v %)
<b>1. běh</b>	20	20	5	25,0
<b>2. běh</b>	20	19	1	5,26

*Zdroj:* zpracováno na základě komunikace s paní Ing. Danou Šebestovou (finanční manažer projektu)

### 7.1.2. Projekt „Mladí bez kvalifikace“

#### Charakteristika projektu

Projekt je určen mladým uchazečům o zaměstnání do 25 let, především těm kteří mají pouze základní nebo nedokončené střední vzdělání. Problematika nezaměstnanosti mladých je zásadním problémem na pracovním trhu PB, jelikož se jedná o budoucí generaci produktivního obyvatelstva. Projekt má za úkol poskytnout účastníkovi takové dovednosti a zkušenosti, které ho nasměrují do pracovního nebo případně zpět do vzdělávacího procesu. Realizační smlouva mezi ÚP v Příbrami a Republikovým centrem vzdělávání, s.r.o. v Praze byla uzavřena dne 22.12.2009. Samotná realizace projektu se



zahájila 1.1.2010. Doba trvání projektu je odhadována na 22 měsíců ve 3 bězích. Předpokládané datum ukončení projektu je v srpnu 2011.<sup>56</sup>

### **Efektivnost projektu**

První výběry mladých uchazečů o zaměstnání proběhly první březnový týden roku 2010. Klienti se účastnili bilanční diagnostiky a individuálního pohovoru s psychologem, na základě toho jim byl doporučen vhodný rekvalifikační kurz. V květnu 2010 byly otevřeny rekvalifikační kurzy se zaměřením na kuchařské, prodavačské, cukrářské, malířské, zednické, truhlářské práce, pracovník v sociálních službách a účetnictví s využitím výpočetní techniky. Nejžádanější kurzy byly kuchařské a prodavačské. Vždy s úspěšným složením zkoušek kurzu končí účast v projektu. Začátkem září 2010 proběhl výběr uchazečů pro 2. běh. V průběhu měsíce října se uskutečnily rekvalifikační kurzy pro 2. běh tohoto projektu. Kurzy byly totožné s probíhajícími kurzy v 1. běhu. V průběhu ledna 2011 začal výběr evidovaných uchazečů do 3. běhu projektu. Úspěšnost prvního běhu byla menší než u běhu druhého, kde z celkového počtu 10 UoZ zařazených do rekvalifikace ukončilo 7, nutno podotknout, že běh nebyl ještě definitivně ukončen. Problémem projektu je nedostatečná zodpovědnost cílové skupiny. Mladiství nemají především žádné pracovní návyky.

**Tabulka 14 Účinnost rekvalifikací v projektu "Mladí bez kvalifikace" - STč kraj**

Běh/období	Počet osob v projektu	Zařazení do rekvalifikace	Počet ukonč. rekvalifikací	Úspěšnost rekvalifikací (v %)
<b>1. běh</b>	164	106	81	76,4
<b>2. běh</b>	158	103	67 *	65,0

\* údaj ke konci 2.běhu - k únoru 2011

Zdroj: zpracováno na základě kom. s paní Ing. Danou Šebestovou (finanční manažer projektu)

**Tabulka 15 Účinnost rekvalifikací u projektu "Mladí bez kvalifikace" - okres Příbram**

Běh/období	Počet osob v projektu	Zařazení do rekvalifikace	Počet ukonč. rekvalifikací	Úspěšnost rekvalifikací (v %)
<b>1. běh</b>	18	13	8	61,5
<b>2. běh</b>	11	10	7*	70,0

\* údaj ke konci 2.běhu - k únoru 2011

Zdroj: zpracováno na základě kom. s paní Ing. Danou Šebestovou (finanční manažer projektu)

<sup>56</sup> Projekt Mladí bez kvalifikace [on-line].

### 7.1.3. Projekt „Praxe je začátek“

#### Charakteristika projektu

Regionální individuální projekt „Praxe je začátek“ má za cíl zvýšit zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání do 25 let věku, kteří mají praxi v rozsahu 0 až 6 měsíců. Podmínkou je, že účastník projektu musí mít ukončené úplné střední všeobecné vzdělání a vyšší (minimálně maturita). Od projektu se očekává, že umožní uchazečům lepší start jejich profesní kariéry, seznámí se lépe s pracovními podmínkami a získají určité administrativní dovednosti. Zároveň má projekt za cíl působit preventivně v oblasti dlouhodobé nezaměstnanosti, aby lidé nespádli do tzv. sociální sítě. Na tomto projektu má zásluhu příbramský ÚP společně s ÚP ve Středočeském kraji. Projekt byl schválen v prosinci roku 2008 a jeho podepsání se uskutečnilo 8.7.2009. Smlouva na realizaci projektu byla podepsána se společnostmi – Obslužná společnost, a.s. a MAVO, s.r.o. Realizace projektu byla zahájena v srpnu 2009 ve 12 okresech Stč. kraje, ve 2 bžích, po dobu 29 měsíců.<sup>57</sup>

#### Aktivity projektu

Pro projekt je stěžejní aktivitou „Pracovní praxe“ a ostatní aktivity jsou v uvozovkách aktivitami doplňujícími. Dle harmonogramu projektu, na který odkazuje příloha č. 11, byly realizovány následující aktivity.

- Předvýběr (zajišťují ÚP)
- Pohovory a výběr
- Vstupní modul<sup>58</sup>
- Rekvalifikace – zvýšení znalostí v oblasti IT
- Pracovní praxe
- Individuální podpora<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Projekt Praxe je začátek [on-line]

<sup>58</sup> Aktivita se skládá z 5 modulů (Informační modul, Diagnostický modul, Praktický modul, Modul IT, Modul plán osobního rozvoje) a trvá 5 pracovních dnů. Aktivita je zaměřena na poznání sebe sama, sestavení životopisu a na to, jak zvládat přijímací pohovory.

<sup>59</sup> Tato aktivita se projevuje ve formě průběžné osobní, e-mailové nebo telefonní komunikace mezi účastníkem projektu a oblastním koordinátorem. U těch, kteří se účastní PP se provádí kontrola spokojenosti či nespokojenosti. Ti, kteří do „pracovní praxe“ nebyli zařazeni jsou v užším kontaktu s oblastním koordinátorem. Koordinátorka se s touto skupinou snaží vyřešit situaci nalezením vhodného místa na

## **Efektivnost projektu**

Realizace projektu Praxe je začátek byla zadána jako nadlimitní veřejná zakázka na služby v otevřeném řízení dle ust. § 27 zákona 137/2005 Sb. o veřejných zakázkách. Uchazeči ve svých nabídkách předkládali mimo jiné i rozpočet nabídky, a to v členění po jednotlivých aktivitách projektu, takže z toho byla zřejmá i částka na rekvalifikaci. Na celý projekt byla vyčleněna částka ve výši 47 279 891 Kč. Pro jednotlivé okresy žádné speciálně vyčleněné částky neexistují. Veškerá data reflektují tabulky s čísly 16 a - b, 17 a - b, (níže v textu).

### 1.běh

Po uzavření smlouvy proběhl předběžný výběr UoZ, kteří patří do cílové skupiny, pro které je projekt určen. V srpnu a září 2009 došlo k pohovorům a konečnému výběru účastníků. Počet klientů vybraných do projektu byl stanoven v počtu 12 osob a v rámci celého STč kraje to bylo 184. Další uskutečněnou aktivitou byl tzv. Vstupní modul, který rozdělil klienty do 2 skupin rekvalifikačních kurzů IT a to – Základy obsluhy PC dle osnov ECD Start a Obsluha PC dle osnov ECDL (7 metod). Po ukončení rekvalifikace navazovala aktivita „Pracovní praxe“, která je jádrem celého projektu. Předmětem PP je vykonávání zaměstnání po omezenou dobu, a to 12 měsíců, u subjektů veřejné správy. Klienti jsou prvotně vysláni na pohovory k potencionálním zaměstnavatelům, kde mají možnost se projevit a přesvědčit je o svých kvalitách a přednostech. V 1. běhu podepsalo Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele 10 uchazečů o zaměstnání. Za celý kraj to bylo nejprve 100 účastníků projektu, což je 70 % minimálně stanoveného počtu za celý projekt (66 osob v listopadu 2009, 34 v prosinci 2009). V průběhu realizace 1. běhu byla přeobsazena dvě pracovní místa (OSSZ a MěÚ), a to z důvodu zaměstnání klientů. Už samotné přeobsazování je pozitivním jevem u tohoto projektu. Za první pozitivní jev lze shledat to, že účastník si našel pracovní místo nebo mu bylo nabídnuto institucí, kde praxi vykonával. A dalším pozitivem je, že takto uvolněné místo mohlo být nabídnuto jinému klientovi z řad UoZ registrovaných na ÚP. Jak je patrné z tabulky č. 17 - b, tak se do pracovního procesu v okrese Příbram zařadilo celkem 7 osob.

---

pracovním trhu, je jim nápomocna při sestavování životopisů a nastiňuje jim modelové situace pohovorů u zaměstnavatelů.

Procentuální vyjádření úspěšnosti dokončení kurzů bylo v 1. běhu 100 % pro všechny okresy, včetně Příbrami.

**Tabulka 16 – a Účinnost rekvalifikací v projektu "Praxe je začátek" - STč kraj**

Běh/období	Počet osob v projektu	Zařazení do rekvalifikace (podepsání dohody)	Počet ukončených rekvalifikací (osvědčení)	Certifikát ECDL	Úspěšnost rekvalifikací (v %)
<b>1. běh</b>	184	110	110	69	100
<b>2. běh*</b>	141	88	83	77	94,3

\* běh není dokončen

Zdroj: zpracováno na základě komunikace s paní Marcelou Kreutzerovou (projektový manažer projektu)

**Tabulka 16 – b Účinnost rekvalifikací v projektu "Praxe je začátek" – okres PB**

Běh/období	Počet osob v projektu	Zařazení do rekvalifikace (podepsání dohody)	Počet ukončených rekvalifikací (osvědčení)	Certifikát ECDL	Úspěšnost rekvalifikací (v %)
<b>1. běh</b>	12	6	6	5	100
<b>2. běh*</b>	12	7	5	5	71,4

\* běh není dokončen

Zdroj: zpracováno na základě komunikace s paní Marcelou Kreutzerovou (projektový manažer projektu)

## 2.běh

Vzhledem k uskutečněnému prvnímu běhu se 2. běh dosud neseťkal s žádnými problémy. Slovo dosud nám říká, že 2. běh stále ještě probíhá. Běh byl zahájen v srpnu roku 2010 a bylo vybráno 21 UoZ z příbramského úřadu práce. Dohodu o účasti v projektu podepsalo 12 osob z řad nezaměstnaných. Zatím našli uplatnění v zaměstnání 2 osoby. Tabulka č. 16 - b reflektuje úspěšnost rekvalifikací. Přestože je 2. běh nedokončen, můžeme říci, že číslo 71,4 % úspěšnosti rekvalifikací je vysoké. Úspěšnost v oblasti rekvalifikací je měřena jako počet osob zařazených do rekvalifikačních kurzů ku počtu osob, které tyto kurzy úspěšně dokončily a získaly certifikát. Podíváme-li se do tabulky č. 16 - a můžeme pozorovat ty samé ukazatele pro STč kraj, kde se do Rekvalifikací IT začlenilo 88 klientů. 5 osob nedokončilo a tím pádem nezískali žádné osvědčení. Po fázi rekvalifikační jsou uchazeči připraveni na absolvování PP, na kterou nastoupilo celkem 7 účastníků z celkového počtu 12 osob, kteří se do projektu aktivně zapojily. V rámci 2. běhu

zatím k přeobsazení míst na PP nedošlo. Údaje jsou aktualizované k 3.3.2011 a jelikož 2. běh stále probíhá, bude jeho vyhodnocení poněkud zkreslené. Data se určitě změní v počtu podpořených osob a počtu umístěných klientů, proto v tabulkách chybí údaj o účinnosti běhu. Ale už teď lze s jistotou říci, že bude stejně úspěšný jako předcházející běh. Jeho ukončení se očekává v listopadu roku 2011.

**Tabulka 17 – a Účinnost projektu "Praxe je začátek" - STč kraj**

Běh/období	Předvýběr	Počet osob v projektu	Vstupní modul	Počet osob na "Pracovní praxi"	Umístění do zaměstnání (uplatnění na TP)	Úspěšnost projektu (v %)
<b>1. běh</b>	354	184	184	100	115	62,5
<b>2. běh</b>	269	141	141	49*	39*	x

\* údaj ke konci roku 2010; pracovní praxe 2. běhu stále probíhají; končí listopad 2011

Zdroj: zpracováno na základě komunikace s paní Marcelou Kreutzerovou (projektový manažer projektu)

**Tabulka 17 – b Účinnost projektu "Praxe je začátek" – okres PB**

Běh/období	Předvýběr	Počet osob v projektu	Vstupní modul	Počet osob na "Pracovní praxi"	Umístění do zaměstnání	Úspěšnost projektu (v %)
<b>1. běh</b>	17	12	12	10	7	58,3
<b>2. běh</b>	21	12	12	7*	2*	x

\* údaj ke konci roku 2010; pracovní praxe 2. běhu stále probíhají; končí listopad 2011

Zdroj: zpracováno na základě komunikace s paní Marcelou Kreutzerovou (projektový manažer projektu)

Lze konstatovat, že klienti projektu jsou s PP spokojeni. Velmi často již v průběhu hodnotí své praxe jako velmi přínosné pro jejich další profesní růst. Rovněž tak zástupci veřejné správy hodnotí práci klientů jako přínosnou pro jejich instituce, klienti vykonávají plnohodnotnou práci, často i zastupují zaměstnance veřejné správy v době jejich nepřítomnosti. Jsou případy, kdy po ukončení pracovní praxe jsou klienti přihlášení do výběrového řízení a následně vybráni a zaměstnání<sup>60</sup>. Mezi nejčastější subjekty VS v okrese Příbram, kde byly a jsou vykonávány PP, patří OSSZ v Příbrami, Okresní soud V Příbrami, Úřad práce v Příbrami, MěÚ V Příbrami, Katastrální úřad v Příbrami, FÚ Sedlčany.

<sup>60</sup> Např. Úřad práce v Nymburce, Finanční úřad Poděbrady.

Za negativní lze považovat ten fakt, že při hledání vhodných pracovních míst pro klienty projektu se často pracovníci ÚP setkávají s neochotou zaměstnavatelů zaměstnat i ty klienty, kteří PP v rámci projektu získali. Není neobvyklé, že hledají finty a klientům nabízejí nejdříve na zkoušku pracovní poměr na dohodu o provedené práci (DPP) nebo dohodu o provedení pracovní činnosti, místo toho aby s nimi uzavřeli pracovní poměr na základě pracovní smlouvy a v ní sjednali zkušební dobu. Bohužel dost často se stává, že po skončení DPP k následnému uzavření pracovní smlouvy nedojde. Zde dochází ke střetu, kde snaha pracovníků ÚP v Příbrami je podkopávána přístupem zaměstnavatelů. Proto v další kapitole rozebereme konkrétní pohledy jednotlivých zaměstnavatelů na situaci na Příbramsku, především z hlediska absolventů a mladistvých.

#### **7.1.4. Projekt „Praxe je začátek 2“**

##### **Charakteristika projektu**

Projekt „Praxe je začátek 2“ navazuje na projekt „Praxe je začátek“. Doba projektu je stanovena na 24 měsíců. Ke schválení došlo v srpnu 2008 a v současnosti probíhají přípravné činnosti. Cíl je obdobný jako v „mateřském“ projektu a k jeho naplnění přispěje vytvoření 12 pracovních míst. Účastníkům projektu bude hrazeno stravné a cestovné, ale pouze v rámci aktivit Vstupní modul a Rekvalifikace. Očekává se, že projekt přinese obdobné úspěchy a ohlas jako předchozí projekt.

## 8. Velikostní struktura firemního trhu

Firemní zázemí Příbramska je zásadně spjato se změnami po roce 1989. Zaměstnavatelé jsou významným činitelem a hráčem na pracovním poli, poskytují jedincům pracovní zázemí a možnost výdělků. Co se týká počtu podniků můžeme zkonstatovat dle statistik ČSÚ, že k 31.12. 2009 bylo registrováno 28 595 ekonomických subjektů. V roce 2008 to bylo o 76 ekonomických subjektů méně. ÚP v Příbrami sleduje zaměstnanost u 2 374 společností, které s nimi spolupracují. Podniky mají strategický význam, nabízí pracovní místa.

Největšími zaměstnavateli na pracovním trhu okresu Příbram jsou Oblastní nemocnice Příbram, a.s., KOSTAL ČR spol.s.r.o., a RAVAK, a.s. K Oblastní nemocnici a společnosti KOSTAL si povíme něco více v následujících podkapitolách. RAVAK, a.s. je společnost, která se zabývá výrobou akrylátových van a sprchových koutů. Patří mezi největší výrobce ve střední Evropě. Mezi dalšími významnými společnostmi na Příbramsku jsou MASNA Příbram, Povltavské mlékárny Sedlčany, Doosan Bobcat Manufacturing a spousta dalších. Detailnější přehled společností je k nahlédnutí v přílohách č. 12, kde je přehled zaměstnavatelů s mezinárodní účastí. Pro přiblížení si popíšeme kódy, pod kterými je zachycuje oddělení trhu práce na ÚP v PB. Kód 7 je pro zahraniční subjekty, mezi ně patří například KOSTAL CR, s.r.o., Doosan Bobcat Manufacturing, DISA Industrie s.r.o., Quinn Plastics s.r.o. a jiné. Kód s číslem 8 je přiřazen společnostem se zahraniční účastí, těmi jsou například Povltavské mlékárny, TELEFONIKA O2, HALEX – SCHAUENBERGR s.r.o. a další. Zaměstnanost podle velikosti podniku vystihuje příloha č. 13

Průmyslovou základnou města Příbram je tzv. Průmyslová zóna Balonka. Zóna se rozprostírá v severní části PB. Nalezneme zde velké množství firem Příbramska. Zbylé plochy jsou vhodné pro výstavbu výrobních areálů. *„Tato průmyslová zóna je nabízena mj. prostřednictvím agentury CzechInvest k zajištění vhodných investorů, kteří by poskytli nové pracovní příležitosti občanům města a podíleli se na rozvoji města.“<sup>61</sup>*

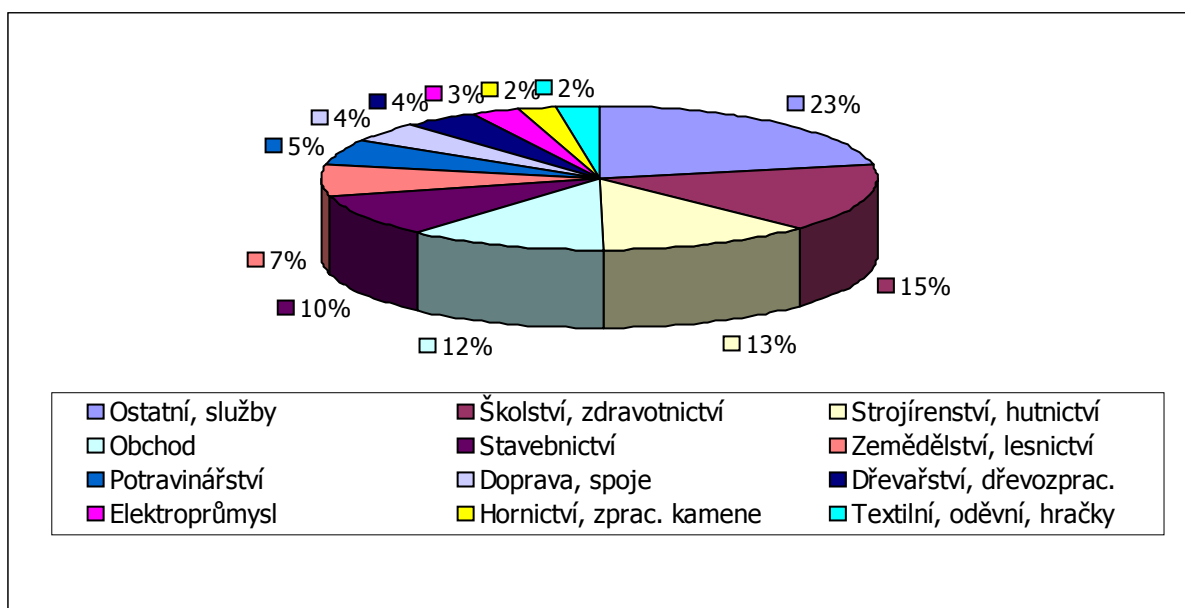
---

<sup>61</sup> Program územního rozvoje města Příbram 2006, s. 8; Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008

## 8.1. Odvětvová struktura trhu

Jak už bylo několikrát zmíněno transformace a útlum důlní činnosti měl zásadní vliv na ekonomiku na PB. Významné změny odvětvové struktury na Příbramsku probíhaly v souvislosti s politickými a makroekonomickými procesy po roce 1989. Došlo především k přesunu lidí od průmyslové výroby do terciéru služeb. Byl zaznamenán 40 % nárůst zaměstnanosti ve službách. Výkonnost průmyslové výroby v této době klesala. Terciární sektor naopak stoupá, úspěch zaznamenávaly sféry jako maloobchod, finanční a marketingové služby. Průmysl se začal zabývat technologicky náročnými oblastmi jako například elektrotechnika. Tato oblast našla velmi rychle své uplatnění na trhu práce. Samozřejmě to souviselo s postupným vývojem i vědy a techniky obecně. Dále stojí za zmínku rozvoj malého a středního podnikání, jelikož řada fyzických osob začala podnikat a staly se tak tzv. osobami samostatně výdělečně činnými. Přetransformoval se pracovní trh a na Příbramsku vznikla řada nových společností.

Graf 7 Odvětvová struktura podnikatelských subjektů v roce 2008 – město Příbram



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008, s. 7, vlastní zpracování

Graf č. 7 a příloha 14 nám podává data o struktuře odvětví u vybraného vzorku 334 organizací, který je sledován ÚP PB (organizací s počtem pracujících vyšším než 24 osob). Ekonomická aktivita je v současnosti soustředěna převážně do služeb (ostatní obchodní, veřejné, sociální a osobní služby), do školství a zdravotnictví. Vyjádřeno absolutním



počtem je to 74 subjektů podnikajících v ostatních službách a 50 podnikatelských subjektů ve školství či zdravotnictví. Nejmenší zastoupení z hlediska odvětví má paradoxně vzhledem k minulosti hornictví a zpracování kamene, také textilní průmysl a v neposlední řadě elektroprůmysl, který zejména po transformaci zaznamenal boom, kterého již nejspíš bylo dost. Struktura a nabídka různých odvětví je dostatečná a firemní zázemí je uspokojivé.

## **8.2. Mzdové ohodnocení – cena práce na PB**

*„Mzdy jsou nejdůležitější složkou příjmů domácností a mají rozhodující vliv na životní úroveň obyvatelstva a celkové sociální klima společnosti. Mzdy zahrnují celkovou hodnotu mezd poskytovaným osobám v pracovním poměru k zaměstnavateli.“<sup>62</sup>*

Na mzdu můžeme nahlížet ze dvou pohledů. Jeden z pohledů je samotná odměna za vykonanou práci a z druhého hlediska se lze na mzdu dívat jako na výnos z lidského kapitálu. Všeobecně platí, že pracovníci s vyšším dosažením vzděláním (vyšší investicí do vzdělání – časová, finanční) mají vyšší příjmy než lidé s nižším stupněm vzdělání. Ale nemusí tomu tak být u všech, existují případy výjimek. Příbramští zaměstnavatelé tuto teorii ve své mzdové politice většinou uplatňují. Jednotlivé společnosti na místním trhu práce používají společnou nebo podobnou mzdovou politiku. Pokud se ještě vrátíme k všeobecným zákonitostem týkajících se mezd, můžeme konstatovat, že SŠ a VŠ vzdělaní lidé zvyšují průměrné mzdy procentuálně nejvíce.

Některá odvětví jsou výnosnější a může to znamenat fakt, že i jedinci s nižším stupněm vzdělání mají vyšší mzdové ohodnocení než lidé s vyšším stupněm vzdělání pracující v jiném oboru..

Ve srovnávacím výzkumu podpory malého a středního podnikání nazvaného „Město pro byznys“ se Příbram v roce 2010 umístila na třetí pozici oproti třináctému místu v roce 2009. Výtkou městu byla nízká průměrná mzda.<sup>63</sup> V roce 2006 byly stanoveny nejmenším územním celkem pro výpočet průměrné mzdy kraje. Okresní data jsou hůře dostupná. V roce 2008 se průměrná mzda na Příbramsku pohybovala ve výši 23 182 Kč, je to o 1 718 Kč více než v předchozím roce. V sektoru finančních institucí jsou pozorovány nejvyšší průměrné mzdy na Příbramsku, pro rok 2008 to bylo průměrně 40 185 Kč.

---

<sup>62</sup> MORAVCOVÁ, J., *Základy sociální statistiky*, s. 82

<sup>63</sup> SEIFERT, Z., *V Příbrami jsou nízké mzdy, podnikatelům se tu ale líbí* [on-line]

Naopak nejnižší mzdy byly zaznamenány v sektoru domácností a to 15 001 korun. V podnikatelské sféře se zvýšila mzda o 9,3 %, v nepodnikatelské bylo zvýšení o 3 %. Přesto dle dotazníkového šetření Příbramského deníku si občané Příbramska žádného zvýšení nevšimli. „Někteří zaměstnavatelé na Příbramsku prý vyplácí svým zaměstnancům ještě více, než je celorepublikový průměr. Například mzda v Kovohutích Příbram je o deset procent vyšší, než v celé republice. Ostatní zaměstnavatelé v otázkách týkajících se vyplácených mezd již nebyli tak sdílní.“<sup>64</sup> Dlouhodobě je však Příbramsko pod průměrem, jak v rámci celého Středočeského kraje, tak v rámci ČR. Průměrnou mzdu na Příbramsku v letech 2005 – 2006 zachycuje graf v příloze 15.

### **8.3. Zaměstnavatelé na Příbramsku**

Pomocí dotazníku (příloha č. 16) rozeslaného koncem února 2011 byly zjištěny informace o 6 zaměstnavatelích na příbramském trhu práce. Tímto tedy představíme a nastíníme otázku rekvalifikací a vzdělávání zaměstnanců u 6 vybraných hráčů na místním trhu práce. Zaměříme se na největšího zaměstnavatele, jak v samotném městě Příbram, tak v jeho regionu a to na Oblastní nemocnici Příbram, kde dotazník vyplnil pan Antonín Podzimek, personální náměstek. Dále je pozornost soustředěna na společnost ZAT, a.s., kde spolupráci poskytla paní Libuše Skolková z oddělení Lidských zdrojů. V pořadí další společnost je Kostal ČR spol. s.r.o., kde otázky zodpověděl pan Ing. Petr Dlouhý, personální ředitel podniku. Mezi dalšími zaměstnavateli, kterým byl dotazník adresován a kde byla zpětná vazba, jsou společnosti Bobcat spol. s.r.o., Disa Industries s.r.o. a Quinn Plastics s.r.o. Informace o firmě Bobcat poskytli Ing. Ivana Klimeš, finanční analytik a paní Romana Nentvichová, pracovnice personálního oddělení. Ze společnosti Disa Industries si čas na vyplnění dotazníku udělala paní Martina Kostová, HR Coordinator (oddělení lidských zdrojů) a ve firmě Quinn Plastics to byla paní Radmila Šedivá.

#### **Oblastní nemocnice Příbram, a.s.**

Ke dni 1.11.2003 se sloučila zdravotní péče na Příbrami ze dvou původních zdravotnických zařízení v Příbrami, a to Nemocnice s poliklinikami Příbram a Nemocnice s poliklinikou Příbram – Zdaboř do jednoho subjektu – Oblastní nemocnice Příbram, a.s. Historie této nemocnice se tedy odvíjí od NsP Příbram a NsP Příbram – Zaboř. Vlastníkem

---

<sup>64</sup> VOTRUBA, J., ANKETA: Příbramáci prý průměrné mzdy zdaleka nedosahují [on-line]

nemocnice je Středočeský kraj. Nemocnice je co do počtu zaměstnanců největším zaměstnavatelem ve městě i v regionu. K datu 28.2. 2011 bylo v nemocnici zaměstnáno 1 102 fyzických osob, v přepočtu 1 041 plných pracovních úvazků. Z přibližného počtu 150 lékařů jich dojíždí 48, z toho téměř 40 z Prahy. Střední a nižší zdravotnický personál a technicko-provozní personál je povětšinou místní, tedy buď přímo z Příbrami nebo z nejbližšího okolí (do vzdálenosti 15 km). Jakožto největší zaměstnavatel na PB je vliv nemocnice na pracovní trh zásadní a spolupráce s ÚP je trvalá, přátelská a vykazuje velmi dobré výsledky. Společně realizují pro zaměstnance rekvalifikační programy. Jako příklad můžeme uvést rekvalifikační kurz pro 29 sanitářů a sanitárek, který probíhal v roce 2010. Rekvalifikovaní sanitáři nadále pracují pro nemocnici. Tento kurz by chtěla nemocnice po dohodě s příbramským úřadem práce zopakovat. Jako výhled do budoucnosti co se týká vzdělanosti je skutečnost, že se dokončuje interní předpis. Do interního předpisu o dalším vzdělávání zaměstnanců zahrnuli řadu výhod pro pracovní personál, který se hodlá dále vzdělávat. Co se týká kvalifikace zaměstnanců nemocnice je zřejmé, že u lékařů a středního zdravotnického personálu je dána standardními kvalifikačními požadavky. Přesto se nemocnice výrazně podílí na dalším vzdělávání lékařů i středního zdravotnického personálu. Lékařům je umožňována účast na kursech, školeních a stážích a to včetně úhrady účastnických poplatků a cestovného. Co se týká absolventů škol, neplatí zde obecný názor na tuto problematiku, který je že zaměstnavatelé hledají lidi se zkušenostmi a nechtějí ztrácet čas jejich zaškolováním. Situace v nemocnici se s tímto názorem neslučuje, čerstvé absolventy přijímají. Zůstaneme-li u rizikové skupiny, jsou to ženy a to zejména ženy po mateřské dovolené. Zda je uchazečka o zaměstnání po mateřské dovolené nehraje pro nemocnici žádnou roli.

### **Doosan Bobcat Manufacturing s.r.o.**

Firma Bobcat byla založena v Severní Americe v roce 1947. Od roku 1995 byla součástí firmy Ingersoll Rand. Ta ji v červenci 2007 prodala korejské společnosti Doosan Infracore. Nalezneme několik poboček v zahraničí a v ČR. Jedna z nich je i na Dobříši. Vzdálenostně je cca 18 km od samotného města Příbram. 18. září 2007 byl otevřen nový závod společnosti. Závod vyrábí malé a střední nakladače, minirypadla, příslušenství a náhradních díly značky Bobcat. Přes 80 % výrobků z tohoto závodu je vyráběno pro trhu v Evropě, na Středním východě a v Africe (EMEA). „*V areálu výrobního závodu Bobcat*

*vzniklo nové školící středisko, jenž je určeno pro celou distribuční síť regionu EMEA a poskytuje plochu speciálně vytvořenou pro trénink a testování více než 80 různých typů výrobků.*<sup>65</sup>

Je to velká firma, což dokazuje počet pracovníků, který v 1. čtvrtletí roku 2011 (k 11.3.2011) činil 450 osob. Z tohoto počtu je přibližně 75 % osob, které jsou místní nebo z Příbrami. Zbýlých 25 % dojíždí z okolí Dobříše, ale dost jich také dojíždí z Prahy. Vzhledem k firemnímu postavení na evropském trhu, ale i co do počtu zaměstnanců se společnost může řadit mezi významné zaměstnavatele na příbramském trhu práce. Spolupráce s úřadem práce je však velmi sporadická. Firma zaměstnala v předcházejících dvou letech 3 osoby po rekvalifikaci. Jednalo se o svářečské kurzy a kurzy byly ku prospěchu, protože osoby nadále v podniku pracují. Společnost Bobcat stejně jako každá jiná má určité požadavky na své zaměstnance. U požadavků záleží na pozici, v celé společnosti je široké spektrum pracovních pozic, od montážních dělníků až po specialisty konstrukce. Společnost výjimečně realizuje rekvalifikační programy. A když, tak ve firmě dochází k povinným školením, školení soft skills (měkkých dovedností) a k odbornému vzdělávání zaměstnanců v rámci jednotlivých oddělení a k rozvojovým programům pro vedoucí pracovníky. Čili se to dotýká pouze úzkého okruhu zaměstnanců. V roce 2010 firma využila dotaci na školení z ESF v rámci projektu „Vzdělávejte se“<sup>66</sup>. Z pohledu zaměstnavatele to bylo samozřejmě výhodné a pozitivní, negativním na tom lze shledat administrativní náročnost. Firmě to přineslo úspory a velký rozvoj zaměstnanců.

Jako zaměstnavatel společnost postrádá u svých pracovníků aktivní přístup v otázkách sledování kvality, tedy flexibilitu a zájem o výstup produkce. Tento výčet chybějících faktorů lze přiřadit spíše pracovníkům ve výrobě. U odborných pracovníků (technický pracovník apod.) je to obecně dobrý přehled a praktická loajalita k firmě.

Přístup zaměstnavatele k dlouhodobě nezaměstnaným a ženám po mateřské dovolené nemůžeme nechat bez povšimnutí. Uchazeč o zaměstnání by měl být přínosem a jeho pracovní výkon odpovídající chodu, proto pokud DN nebo žena vracejí se po mateřské o těchto skutečnostech firmu přesvědčí, neměl by být problém v uzavření pracovního

---

<sup>65</sup> <http://www.bobcatdobris.cz/>

<sup>66</sup> Projekt „Vzdělávejte se“ je určen zaměstnavatelům, kteří v souvislosti s hospodářskou krizí nejsou schopni svým zaměstnancům přidělovat práci. Zároveň ale mají zájem na tom, aby v době nucené nepřítomnosti docházelo k rozšiřování či prohlubování jejich kvalifikace. (MPSV)

poměru. Odměna v podobě státních bonusů (příspěvek, snížení daňové zátěže, apod.) by mohla být motivující k vytvoření pracovního místa pro uchazeče v dlouhodobé evidenci na ÚP. U žen vracejících se do zaměstnání po mateřské dovolené bývá mnohdy problém s častými absencemi nebo brzkými odchody. Společnost zatím nemá upravený žádný postup k této skutečnosti. Společnost se nebrání ani nabírání absolventů škol, ale musí zde být snaha i ze strany absolventa, jeho přístup a motivace k práci. Přesto je přijímání absolventů jen na pozice, na kterých není vyžadovaná předchozí praxe. V oblasti budoucího rozvoje společnosti zaměřeném na zaměstnanecké výhody a všeobecně na růst a vzdělanost pracujících, společnost dle informací z managementu aktuálně nic neplánuje. Z finančních důvodů se budou upřednostňovat interní vzdělávání. Učení se od kolegů, od svých manažerů, od interních expertů. V případě potřeby využívat i externí vzdělávání. Zaměstnaneckých výhod má firma několik a další zatím nejsou v plánu.

#### **ZAT a.s.**

Společnost ZAT se zabývá výrobou zdravotnických zařízení a poskytuje dodávky komplexních řešení v oblasti automatizace pro energetiku a průmyslových procesů. Firma byla založena jako akciová společnost v roce 1962. Sídlo společnosti je v městě Příbram, společnost má i ostatní pracoviště v ČR. Pracoviště a organizační složky ZATU jsou i v zahraničí, například Slovensko, Turecko a Egypt. V současnosti společnost zaměstnává 370 lidí, z nichž 70 % je z města Příbram a zbytek dojíždí ze vzdálenosti do 30 km. Firma ZAT je jednou z největších stabilních a perspektivních společností regionu, s ÚP spolupracuje při vyhledávání zaměstnanců. Co se týká požadavků na zaměstnance jsou poptáváni především uchazeči z oboru elektro a zejména ti, kteří mají dokončené střední, odborné nebo vysokoškolské vzdělání. Společnost ZAT a.s. má propracovaný systém osobního rozvoje zaměstnanců. Plán osobního rozvoje zaměstnanců je připravován na rok, jsou zde zahrnuty interpersonální dovednosti, certifikovaná školení, odborná školení, jazykové vzdělávání, dovednosti IT apod. Vzdělávání probíhá formou účasti na kurzech, seminářích, organizací vlastních akcí v sídle společnosti, videokonferencí, e-learning apod. Společnost je ve velké míře zaměřena na vzdělávání svých pracovníků, což lze shledávat za pozitivní. Přiklání se k spolufinancování státu a to proto, že dochází k rychlým změnám technologických postupů, vědy a techniky. A tím se stává některá dosažená kvalifikace málo využívaná. Jelikož má firma pozitivní přístup k vzdělávání, zaměstnala i osoby, které

prošly rekvalifikací. V letech 2009 a 2010 to byly 3 pracovníci z dělnických profesí. Ve firmě nadále pracují, čili se vyšlo uchazečům vstříc a tak i ÚP v Příbrami si mohl odškrtnout z evidence UoZ. Jelikož se v evidenci ÚP hlásí stále častěji absolventi škol, je nutné spolupracovat a zajímat se o to, jaká propojenost a jaký postoj firmy razí. Společnost ZAT, a.s. naopak s absolventy problém nemá, zaměstnává čerstvé absolventy a zapracovává si je podle svých potřeb a v souladu s firemní kulturou. Pro společnost není problémem ani vytvoření pracovního místa pro DN, ale spíše jen v případě určité formy státních benefitů.

### **KOSTAL ČR spol. s r.o.**

Kořeny této společnosti sahají do roku 1912, do německého města Lüdenscheid. Obchodní název KOSTAL je pojmenován po svém zakladateli Leopoldu Kostalovi (původně Košťálovi), rodáku z Mnichova Hradiště. Společnost KOSTAL je zaměřena na vývoj a výrobu elektroniky a elektromechanických komponentů. Mezi zákazníky KOSTAL patří řada významných průmyslových podniků, včetně největších světových automobilek. V současnosti působí několik skupin této společnosti v 17 zemích světa. Skupina KOSTAL působící v ČR prostřednictvím své dceřinné společnosti KOSTAL, spol. s r.o. funguje od 21. října roku 1993. V roce 1996 došlo k rozšíření výroby do provozovny v obci Čenkov, která je vzdálena 13 km od města Příbram.

Ke konci února roku 2011 bylo ve firmě zaměstnáno 350 lidí. Přibližně 95 % lidí dojíždí v okruhu 50 km. V některých městech fungují svozy, například z Příbrami jezdí autobus, který dopravuje zaměstnance do místa působení provozovny – Čenkova. Ve firmě nalezneme pozice od vyučených až po VŠ, požadavky na pracovníky se samozřejmě liší – praxe v oboru, i bez praxe, také jsou odlišnosti logicky dle oboru vzdělání (elektro, strojní, nástrojař, ale i ekonomické nebo právní). Ačkoliv se společnost dle velikosti podniků řadí mezi střední podnik, pro region Příbramska je to podnik velký. Odráží se to v dopadu na místním trhu práce a to tím, že provozovna v Čenkově se snaží vytvářet nová pracovní místa, spolupracuje s úřadem práce v Příbrami v oblasti rekvalifikací, umístování absolventů apod. U čerstvých absolventů škol záleží o jakou pozici se jedná. Pro výrobu není problém přijmout tuto skupinu uchazečů o zaměstnání. Do specifických funkcí je již problém a to zejména v zaučení, které je dlouhodobé, finančně náročné a často to vede k neúspěchu a k oboustrannému nezájmu. Dalším zajímavým poznatkem u firmy KOSTAL

je zaměstnávání žen a přístup provozovny k této problémové skupině na TP. Velké zastoupení žen nalezneme ve výrobě, jelikož jsou pro firmu lukrativnější ve smyslu zručnosti a trpělivosti. Narážíme současně na problém, že se v podniku musí zabezpečit 3-směnný provoz a někdy i nepřetržitý provoz a tato skupina tento požadavek nesplní. Kdysi se nabídlo x pracovních míst pro y žen. Cílem mělo být, že 2-3 ženy měly obsazovat 1 pracovní místo a na tom, kdy a která bude v práci nezáleželo. Hlavním bylo, aby byly směny obsazené. Tento systém se neujal, i když například ve Francii je to běžné. I přesto se ženám vychází vstříc, zejména ženám po mateřské dovolené, kdy se například požadavky na pouze ranní nebo kratší úvazek dají v určitých momentech realizovat. Kategorie dlouhodobě nezaměstnaní spadá do rizikové skupiny na Příbramsku. Firma se k problematice DN staví skepticky, poněvadž dle statistik, 5% lidí je nezaměstnatelných (prostě nikdy pracovat nebudou a nechtějí).

Provozovna v Čenkově své zaměstnance vzdělává, například BOZP. Mimo tato zákonná školení se na základě pohovorů s pracovníky společnosti vytváří plán školení na daný rok. Nad rámec plánu jsou uskutečňovány vzdělávací procesy dle aktuálních požadavků jednotlivců nebo jejich vedoucích. Vše se děje pod záštitou vedení podniku, které to musí schválit. V horizontu 2 let firma umístila osoby, jež prošly rekvalifikací na příbramském ÚP. Konkrétně se jednalo o školení na PC, školení ve sféře účetnické a jiné. Nebylo však záměrem zaměstnavatele, aby uchazeč dané školení měl. Přesněji řečeno, společnost KOSTAL tyto konkrétní rekvalifikace nevyužila, uchazeče o zaměstnání by nejspíše stejně vzala (nebyl cíl podepsat pracovní smlouvu po dokončení kurzu). Kvalifikace je to, co společnost u svých zaměstnanců postrádá. Přesto si chce firma udržet současný stav a u vzdělávání pracovníků bude záležet na financích.

### **DISA Industries, s.r. o.**

Firma zabývající se dodávkou tryskacích strojů s metacími koly, výrobou zařízení pro průmyslovou filtraci a nabídkou náhradních dílů Škody Ostrov a slévárenstvím. Založení společnosti se uskutečnilo v roce 1994. DISA patří mezi nejvýznamnější zahraniční subjekty. Příbramská adresa společnosti je Za Balonkou 269, což nám reflektuje to, že se nachází v průmyslové zóně města Příbram. Firma evidovala k 9.3. 2011 220 pracujících. Zaměstnanců, kteří dojíždějí jsou 2/5, dojížd'ka je většinou z okresu PB. Místních, kteří jsou ve firmě zaměstnání jsou 3/5. K tomu, aby člověk mohl být zaměstnán

ve firmě DISA je velkým plusem SŠ s technickým zaměřením, ale samozřejmě tak jako u předcházejících společností zaleží na typu obsazované pozice. Zůstaneme-li u zaměstnávání, dostalo se mi odpovědi, že firma v období 2 let zaměstnala osoby, které prošly rekvalifikací. Přesto ve firmě již nepracují a jako důvod bylo uvedeno snižování stavu. Z toho vyplývá, že podnik je zapojen v aktivní spolupráci s ÚP. Pro své zaměstnance firma provádí zákonná školení, popř. doplňující školení při změně legislativy. V rámci firmy dochází i k realizaci rekvalifikačních programů. V místě pracoviště pak probíhají teoretické a praktické školení (zřídka mimo pracoviště). Jakožto společnost s počtem zaměstnanců nad 200, mají vliv na situaci na trhu práce. Absolventy škol podporují a většinou přijímají na administrativní práce. Do jisté míry se společnost nebrání ani zaměstnání uchazečů o zaměstnání z řad dlouhodobě vedených na ÚP. Dotyčný by musel odpovídat požadavkům na hledanou pozici a kladem by byla státní podpora, pokud by nové místo mělo vzniknout. Jestliže by byla uchazečkou o zaměstnání žena po mateřské dovolené, vyšla by jí společnost vstříc například prací na částečný úvazek. Situace budoucího postavení k zaměstnancům a k zaměstnaneckým výhodám je závislá na financích společnosti. Zaměstnanecké výhody jsou nastaveny tak, že není třeba je měnit.

### **Quinn Plastics s.r.o.**

Quinn Plastics s.r.o. je mezinárodním subjektem. Na Příbramské adrese Obecnická 520, 261 01 Příbram VI-Březové Hory se provádí výroba a prodej extrudovaných a litých plastových desek z polymerů. Zjednodušeně řečeno společnost se zabývá výrobou plastových polotovarů. Produkty nacházejí využití od jednoduchého rámování obrazů ke složitým konstrukčním projektům, jako jsou zvukotěsné zdi. Jedná se o výrobní podnik, ve kterém pracují převážně muži. A to vzhledem k hmotnosti materiálu, s kterým po svou pracovní dobu manipulují. Ženy pracují pouze v administrativě, z toho jsou dvě v současnosti na mateřské dovolené.

Počet pracujících je 102. Podnik není charakteristický nějakou výraznou fluktuací svých zaměstnanců, má stabilní zaměstnance. Potencionální uchazeč v této firmě by měl být vyučen, případně vlastníkem maturitního vysvědčení. V podniku probíhají školící programy, ale rekvalifikační už ne. Školící programy se uskutečňují jen dle potřeby, např. svářečský kurz, kurz na vysokozdvihový vozík. Podnik je opravdu nejspíše stabilním, co se týká počtu zaměstnanců, jelikož rekvalifikované osoby na ÚP v horizontu 2 let nenašly



v této společnosti uplatnění. Dostatek zaměstnanců a uchazečů s předchozí praxí je hlavní důvod, proč nepřijímají absolventy škol a osoby DN. Pracovní místo pro DN by podnik vytvořil jen za předpokladu určité odměny, například státní dotace a v případě potřeby nových zaměstnanců. Přesto uznávají názor, že by se absolventi měli podporovat, jakým způsobem by to činila společnost je již těžko odhadnutelné. S ÚP spolupracují pouze dle nařízení zákona. Podnik zatím nemá nic v plánu v oblasti vzdělávání.

## 9. Závěr

Vlivem makroekonomických a politických změn po roce 1989 došlo na Příbramsku k útlumu důlní činnosti. V minulosti zde probíhala rozsáhlá uranová těžba, která v období transformace ztratila svůj význam. V rámci restrukturalizačních změn došlo k uzavření těchto těžebních dolů a společně s tím k ukončení činnosti spousty dalších podniků, které do té doby měly významný vliv na regionální pracovní trh. Do společnosti začala vstupovat nezaměstnanost.

Jedním z cílů diplomové práce bylo představení a přiblížení příbramského trhu práce v současnosti a to konkrétně v letech 1999 – 2009. Okres Příbram patří mezi okresy s nejvyššími mírami nezaměstnanosti v rámci Středočeského kraje, v roce 2009 dosáhla téměř 10 %. Nezaměstnanost, a to především ta dlouhodobá, trápí Příbram od počátku transformace. Velké zastoupení v tomto ohledu mají bývalí horníci, kteří jsou specifikem místního trhu. Většina z nich pobírá vysloužilý důchod v nemalých částkách, navíc pobírají dávky od státu a stát za ně platí povinné odvody do státního rozpočtu. Není zde žádná motivace hledat si zaměstnání. Jedním z nástrojů, které mohou napomoci ve snížení vysokých měr nezaměstnanosti, jsou rekvalifikace.

Rekvalifikace jsou dlouhodobě nejvyužívanějším nástrojem v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, proto bylo jejich zkoumání hlavním cílem. Bylo zjištěno, že do rekvalifikačních kurzů nastupují uchazeči o zaměstnání nejčastěji v době do půl roku od začátku jejich registrace na úřadu práce. Uskutečňuje se celá řada kurzů, nejvíce perspektivní a využívané jsou kurzy v oblasti obsluhy PC, podnikání, svářečské kurzy a přípravná školení pro získání profesních průkazů řidičů. Například v roce 2008 po skončení kurzu „Základy podnikání“, kterého se účastnilo 17 osob, začalo podnikat 11 osob již po 6 měsících od ukončení rekvalifikace. O úspěchu můžeme hovořit i u kurzu „Svářeč“. Po svářečských pracích je na příbramském trhu práce vysoká poptávka. Existují rozpory v tom, jaké kurzy uchazeči o zaměstnání chtějí a jaké jim jsou doporučovány. Konkrétní problém na Příbramsku se vyskytuje u kurzů kosmetických, kadeřnických, manikérských, masérských apod. O tyto kurzy je velký zájem, přestože již začíná být trh práce tímto typem povolání přesycen. Další potíží jsou řemeslné rekvalifikace. Přestože by takto rekvalifikovaný uchazeč měl větší šanci uplatnění na trhu práce, nedostává se dostatečného počtu osob k tomu, aby byl kurz zrealizován. Většina lidí se chce

rekvalifikovat v oborech lukrativních, čili výnosnějších, přestože na trhu není dostatečná poptávka po takto vyškolených pracovnících. Řešením by mohlo být to, že než se zařadí UoZ do rekvalifikace, zmapuje si situaci na trhu - jak je to s klientelou, konkurencí apod. Na základě zjištěných údajů si stanoví, zda má jím požadovaný kurz opravdu smysl. Další doporučení lze spatřit ve větší spolupráci místních škol a úřadu práce.

V rámci kapitoly o rekvalifikacích byla provedena analýza cílenosti rekvalifikací v letech 2006 - 2009. Můžeme říci, že rekvalifikace jsou ve velké míře zacíleny špatně, tedy nekorrespondují přímo se situací v oblasti počtu osob evidovaných na úřadu práce. Rekvalifikace jsou zaměřeny na UoZ, s maturitou a vyšším stupněm vzdělání, přestože v evidenci úřadu práce je nejvíce osob s výučním listem a se základním vzděláním. Dalo by se očekávat, že osoby ohrožené nezaměstnaností budou zařazovány do rekvalifikačních kurzů. Výsledky hovoří o opaku. Nejmenší cílenost byla vyzorována u osob se zdravotním postižením a také u osob starších 50 let. U lidí s věkem nad 50 let, jakožto věkové skupiny převládající v registru uchazečů o zaměstnání, je to velmi nepříznivý faktor. Do rekvalifikací jsou zařazovány častěji ženy než muži. Cílenost na ženy je vhodná a lze ji hodnotit jako pozitivní. Muži jsou v evidenci nejvíce zastoupeni v období zimních měsíců v důsledku nepřízně počasí u oborů jako je stavebnictví apod. S lepším počasím se vracejí do práce a tak se nepotřebují rekvalifikovat. Z věkového pohledu jsou rekvalifikace cíleny na osoby ve věku 30 – 39 let, přestože v evidenci úřadu práce Příbram jsou osoby ve věku 20 – 29 let ve větším zastoupení. Cílenost rekvalifikací je zejména na zdravé lidi ve středním věku, s vyšším stupněm vzdělání a převážně na ženy. Bylo by dobré doporučit místnímu úřadu práce zaměřit se více na rizikové skupiny. Především lidé starší 50 let vyžadují pozornost, již v souvislosti s připravovanou důchodovou reformou a demografickým vývojem. Vhodnými rekvalifikacemi by mohly být kurzy v oblasti PC, jelikož tito lidé vyrůstali v době, kdy se s počítači nezacházelo jako dnes.

K úplnosti vytyčeného cíle byla prozkoumána úspěšnost rekvalifikačních kurzů. Průměrná úspěšnost proběhlých kurzů v období 2006 – 2009 je 86 %. U závěrečných zkoušek byly úspěšnější ženy než muži. Důvod, proč tomu tak je, necháme na zhodnocení každého čtenáře. Lze jen hádat, že ženy jsou trpělivější a pečlivější, co se přípravy týká. Je samozřejmě přirozené, že ne každému se podaří kurz úspěšně dokončit. Někteří ani nedospějí ke zkoušce a předčasně z kurzu odcházejí, většinou jsou uváděny zdravotní důvody.

Porovnáním dvou ukazatelů - celkového počtu dokončených rekvalifikací a celkového počtu osob, které se po skončení kurzu umístily do zaměstnání – zhodnotíme účinnost. Ani v jednom sledovaném roce se nestalo, aby počet neumístěných osob přesáhl počet umístěných do zaměstnání. V roce 2008 bylo umístění uchazečů poměrně vysoké, celkem 85 % účinnost. Z 332 ukončených rekvalifikací našlo uplatnění na trhu práce do 1 roku od ukončení kurzů 282 lidí. 50 lidí zůstalo nadále v evidenci uchazečů o zaměstnání, z toho pouhých 5 mužů a zbytek byly ženy. Zajímavým faktem je to, že většího uplatnění se dostalo mužům a to přestože úspěšněji skládají zkoušky ženy. O rok později už tomu bylo naopak. V souvislosti s celosvětovou krizí se v roce 2009 účinnost kurzu procentuálně snížila na 71 %. Lze konstatovat, že rekvalifikace jsou opodstatněné a mají své místo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Efektivnost rekvalifikací byla zkoumána i z pohledu finanční stránky. Rekvalifikace jsou financované ze státního rozpočtu nebo z ESF. V roce 2009 byla většina účastníků zařazena do rekvalifikačních kurzů financovaných z OP LZZ (prostřednictvím ESF). V předcházejících letech 2006, 2007 a 2008 většina účastníků nastupovala do kurzů placených v rámci APZ. Analýza nákladové efektivity byla provedena na modelovém příkladě uchazeče o zaměstnání. Náklady na jednoho rekvalifikovaného jsou větší než náklady na nezaměstnaného bez rekvalifikace. Celá investice do rekvalifikovaného uchazeče se státu vrátí po 9 měsících jeho pracovní činnosti, v podobě povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění a na daně. Stát v otázce financování rekvalifikací balancuje na misce vah – nemá záruku, že UoZ se po rekvalifikaci úspěšně zařadí do zaměstnání. Vzhledem k vysoké míře nezaměstnanosti na Příbramsku se financování rekvalifikací státu prodraží, přestože v posledních sledovaných letech docházelo k účinnosti rekvalifikací. Vždy se ale našlo nějaké procento osob, které uplatnění na trhu nenalezly a na tyto osoby stát vynakládá finanční prostředky nadále. Rekvalifikace přesto nezavrhneme, zvyšují šance na trhu a rozšiřují obzor. Navrhovala bych seznámit účastníky rekvalifikací s náklady, které s průběhem kurzu souvisí. Nastavit přísnější pravidla proplácení dodatečných výdajů spojených s hrazením cestovního a stravného. Dále bych se přikláněla k tomu, aby účastník průběžně dokládal, že aktivně hledá vhodné pracovní místo po ukončení kurzu (výpisy e-mailové komunikace, apod.). Bez splnění těchto podmínek bych pro UoZ hledala jiný, méně nákladný, ale vhodný nástroj APZ.

Dalším bodem zájmu byla účinnost projektů jako jsou „Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost“, „Mladí bez kvalifikace“ a „Praxe je začátek“. Byla provedena charakteristika těchto projektů a zjištěna čísla, která vypověděla o tom, že projekty jsou úspěšné a daří se jim. V rámci sledovaných projektů se nezaměstnaní dozvěděli, jak sestavit životopis, jak napsat motivační dopis nebo jak jednat a reagovat při pohovoru. Existuje určité procento osob, které byly vyřazeny. Jednalo se o zdravotní důvody, ale také o důvody nedostatečné vytrvalosti a především u mladých bylo pozorováno postupně klesající nadšení, které v některých případech vedlo k tomu, že kurz opustili. Projekt zaměřený na dlouhodobě nezaměstnané nebyl tak účinný, co se nástupu do zaměstnání týká. Dlouhodobě nezaměstnaní nevzbuzují u zaměstnavatelů důvěru, a proto je pro ně nalezení vhodného zaměstnání velice složité. Ale z hlediska získání certifikátu se projekt ukázal jako nadprůměrně úspěšný. Pokud jde o efektivnosti projektu „Mladí bez kvalifikace“, byly zatím hodnoceny 2 běhy (3. běh projektu je v procesu). Hodnocení bylo zaměřeno na počet úspěšně ukončených rekvalifikací, které jsou hodnoceny pozitivně. Problém je v tom, že mladí lidé nejsou dostatečně zodpovědní, práce s nimi byla velice komplikovaná. Pozornost byla věnována i třetímu projektu „Pracovní Praxe“, kde absolventi škol v evidenci UoZ vykonávají zaměstnání po omezenou dobu u subjektů veřejné správy. Tento projekt je hodnocen velmi pozitivně nejen z hlediska analyzovaných dat, ale především i díky tomu, že nezaměstnaní mají možnost po určitou dobu pracovat a vytvářet si tak pracovní návyky a získávat praxi, kterou mohou zohlednit ve svém životopise. Projekt měl takový úspěch, že bude pokračovat v podobě projektu „Praxe je začátek 2“.

Posledním cílem a zároveň konečným doplněním analytické části byli zaměstnavatelé na Příbramsku. Úkolem bylo zjistit, jak napomáhají celé situaci v oblasti rekvalifikací a jaký vliv mají na místní pracovní trh. Pomocí sestaveného dotazníku, skládajícího se z 15 otázek, bylo možné hodnotit zaměstnavatele, kterými jsou Oblastní nemocnice Příbram, Bobcat, KOSTAL, ZAT, DISA Industrie a Quinn Plastics. Ze zjištěných údajů o institucích bylo zarážející, že společnost Bobcat má 25 % pracujících, kteří dojíždějí z Prahy. Možná kdyby byla nastavena větší spolupráce s ÚP, došlo by k snížení míry nezaměstnanosti na Příbramsku a nikoliv pomáhání jinému ÚP v oblasti snižování nezaměstnanosti. To, že rekvalifikace mají smysl a výdaje státu se mohou vrátit, dokazuje fakt, že v posledních 2 letech všechny vybrané společnosti zaměstnali UoZ, kteří

prošli rekvalifikačními kurzy. Výjimku tvořila jen společnost Quinn Plastics, která je charakteristická vysokou stabilitou svých zaměstnanců. Rekvalifikovaní stále pracují. Přístup k rekvalifikovaným osobám a spolupráci s úřadem práce v Příbrami je třeba považovat za velmi přínosné pro místní trh práce. V interním vzdělávání firem je třeba říci, že některé společnosti mají mezery. Nejlépe je v této oblasti hodnocena společnost ZAT, která má propracovaný plán osobního rozvoje svých zaměstnanců na konkrétní rok. Nemocnice jakožto největší zaměstnavatel na Příbramsku má také velmi kladný postoj k otázce vzdělanosti svých zaměstnanců a rekvalifikací. Současná doba a vznik moderních technologií, postupující inovace a změny si to vyžadují. Všichni oslovení zaměstnavatelé se shodují v jedné věci, že by absolventi škol měli být zaměstnavatelem podporováni. Zajištění praxe vyškolením je ale poměrně drahé. Přibližně po 2 letech od vyškolení obvykle dochází k opuštění zaměstnání. Firmám se nevyplatí absolventy bez praxe školit. Bylo by dobré navrhnout firmám a místnímu úřadu práce, zamyslet se nad otázkou tzv. trainee programů. Trainee programy představují činnost ve firmách, kde jsou zapojováni studenti škol a získávají tak nejen praxi, ale mohou oživit a být přínosem pro společnost. Mzda v těchto programech není vysoká, ale i tak by se tím mohlo předejít tomu, že po ukončení studia nebude absolvent úplně bez praxe. Absolventi se začnou stávat nejrizikovější skupinou na pracovním trhu.

V průběhu psaní práce stály v cestě drobné problémy, jako jsou nedostatečná dostupnost dat a nejednotnost ukazatelů. Některá data bylo náročné získat. S některými informacemi pomohly konkrétní osoby, které jsou zmíněny v kapitole „Metodika práce“.

## 10. Seznam použitých zdrojů

### **Knižní zdroje**

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, nakladatelství Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- BURDA, V. a kol. *Lidské zdroje v České republice 2003*. Praha: Národní vzdělávací fond, 2003. 241 s. ISBN 80-86728-06-4.
- HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3. vyd. Praha: C.H. Beck, 2002, 714 s. ISBN 80-7179-681-6.
- HOLMAN, Robert. *Makroekonomie – středně pokročilý kurz*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2004. 424 s. ISBN: 80-7179-764-2.
- JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *České vzdělávání a Evropa*. Praha: Tauris, 1999. ISBN 80-211-0312-4.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Historie a současnost podnikání na Příbramsku*. Žehušice: Městské knihy s.r.o., 2003. 247 s. ISBN 80-86699-04-8.
- KOTÝNKOVÁ, Magdaléna, NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- KREBS, V. a kolektiv. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.
- MACÁKOVÁ, L. a kolektiv. *Mikroekonomie – základní kurs*. 8. vyd. Slaný: Melandrium, 2003. 275 s. ISBN 80-86175-38-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998.

MORAVCOVÁ, Jiřina. *Základy sociální statistiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1998. 211 s. ISBN 80-7079-370-8.

NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.

SAMUELSON, P.A. – NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

*Deset let služeb pro občany v České republice: služby zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2000.

*Uchazeč o zaměstnání – práva a povinnosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002.

### **Oficiální dokumenty**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

### **On-line zdroje**

BERÁNKOVÁ, Kateřina, *Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí* [on-line]. Ministerstvo práce a sociálních věcí: tisková zpráva, 2004, [cit. 2011-02-15].

Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/>>

BERÁNKOVÁ, Kateřina. *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006* [on-line]. Ministerstvo práce a sociálních věcí: tisková zpráva, 14.7.2004, [cit. 2011-03-20]. 3 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[www.mpsv.cz/files/clanky/282/140704b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/282/140704b.pdf)>

PRCHALOVÁ, Dagmar, VINŠ, Petr. *Ratingová analýza města Příbram* [on-line]. Oficiální stránky města Příbram, leden 2006, [cit. 2011-02-26].

Dostupný z WWW: <<http://www.pribram.eu/index.php?vid=852>>



- SEIFERT, Zbyšek. *V Příbrami jsou nízké mzdy, podnikatelům se tu ale líbí* [on-line]. Příbramský deník, 1.7.2010, [cit. 2011-03-20]. Dostupný z WWW: <[http://pribramsky.denik.cz/zpravy\\_region/business20100701.html](http://pribramsky.denik.cz/zpravy_region/business20100701.html)>
- VOTRUBA, Jiří. *ANKETA: Příbramáci prý průměrné mzdy zdaleka nedosahují* [on-line]. Příbramský deník, 27.8.2008, [cit. 2011-03-20]. Dostupný z WWW: <[http://pribramsky.denik.cz/zpravy\\_region/pribramaci-pry-prumerne-mzdy-zdaleka-ne20080827.html](http://pribramsky.denik.cz/zpravy_region/pribramaci-pry-prumerne-mzdy-zdaleka-ne20080827.html)>
- SIROVÁTKA, Tomáš a kolektiv. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence)* [on-line]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, [cit. 2011-03-18]. 66 s. (PDF). Dostupný z WWW: <[http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_300.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_300.pdf)>
- Aktuální rekvalifikační programy: Projekty „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se“* [on-line]. MPSV, 25.3.2009, [cit. 2011-02-27]. Dostupný z WWW: <[www.mpsv.cz/cs/6565](http://www.mpsv.cz/cs/6565)>
- Demografická ročenka okresů (2000 až 2009): Tab. 1.11. okres Příbram - CZ020B* [on-line]. ČSÚ, 1.11.2010, [cit. 2011-02-26]. Dostupný z WWW: <<http://www.stredocesky.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/kapitola/4034-10--002>>
- Charakteristika okresu Příbram* [on-line]. ČSÚ, 19.1.2011, [cit. 2011-02-26]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_pibram](http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pibram)>
- Okresy České republiky v roce 2009* [on-line]. ČSÚ, 1.11.2010, [cit. 2011-02-26]. Dostupný z WWW: <<http://www.stredocesky.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/1303-10>>
- Program územního rozvoje města Příbram 2006* [on-line]. Oficiální stránky města Příbram, 2006, [cit. 2011-03-20]. 61 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://www.pribram-city.cz//document.php?obrid=2298>>
- Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* [on-line]. ESF, 16.3.2011, [cit. 2011-03-20]. 116 s. (PDF). Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7297/>>

- Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v roce 2009* [on-line]. MPSV, 22.4.2009, [cit. 2011-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/6853>>
- Statistiky o rekvalifikacích* [on-line]. Integrovaný portál MPSV, 2006 – 2009, [cit. 2011-03-05]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>
- Struktura mezd zaměstnanců v roce 2008: Průměrné hrubé měsíční mzdy v regionech podle hlavních tříd KZAM* [on-line]. Český statistický úřad, 27.5.2009, [cit. 2011-03-19]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/publ/3109-09-v\\_roce\\_2008](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/publ/3109-09-v_roce_2008)>
- Změny v platbě zdravotního pojištění* [on-line]. Všeobecná zdravotní pojišťovna, 2009, [cit. 2011-02-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.vzp.cz/platci/aktuality/zmeny-v-platbe-zdravotniho-pojisteni-od-1-ledna-2009>>
- Zpráva o situaci na trhu práce za roky 2000 – 2008* [on-line]. Úřad práce v Příbrami, 2009, [cit. 2011- únor, březen]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/kop/pribram>>
- Oficiální internetové stránky společnosti Bobcat [on-line]. [cit. 2011-03-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.bobcatdobris.cz/>>
- Oficiální internetové stránky společnosti DISA Industries [on-line]. [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: <[http://www.disagroup.com/sites/disa/content/disa\\_home.aspx](http://www.disagroup.com/sites/disa/content/disa_home.aspx)>
- Oficiální internetové stránky společnosti Quinn Plastics [on-line]. [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: <<http://cs.quinn-plastics.com/index.cfm>>
- Oficiální internetové stránky společnosti KOSTAL ČR [on-line]. [cit. 2011-02-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.kostal.cz/html/showdoc.dodocid=236.html>>
- Oficiální internetové stránky Oblastní nemocnice v Příbrami [on-line]. [cit. 2011-03-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.nemocnicepribram.cz/>>
- Oficiální internetové stránky společnosti ZAT [on-line]. [cit. 2011-03-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.zat.cz/>>

Projekt Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost [on-line]. [cit. 2011-02-27].

Dostupný z WWW: <<http://www.chcikvalifikaci.cz/>>

Projekt Mladí bez kvalifikace [on-line]. [cit. 2011-02-27].

Dostupný z WWW: <<http://www.mladibezkvalifikace.rcv.cz/>>

Projekt Praxe je začátek [on-line]. [cit. 2011-02-27].

Dostupný z WWW: <<http://www.praxejezacatekstc.cz/>>

Business.center.cz [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/>>

Český statistický úřad [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/>>

Ekonomický portál Euroekonom.cz [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://www.euroekonom.cz/>>

Evropský sociální fond [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/>>

Informační systém o průměrném výdělků [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://www.ispv.cz/>>

Měšec.cz, server o osobních financích [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://www.mesec.cz/>>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/>>

Oficiální stránky města Příbram [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://www.pribram-city.cz/>>

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>

Příbramský deník [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://pribramsky.denik.cz/>>

Strukturální fondy EU [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/>>

Středočeský kraj [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://www.kr-stredocesky.cz/portal>>

Úřad práce v Příbrami [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/kop/pribram>>

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://www.vupsv.cz/index.php?p=index&site=default>>

Vzdělávací institut Středočeského kraje [on-line].

Dostupný z WWW: <<http://www.visk.cz/>>

### **Jiné**

Přednášky z předmětu MIE 101, *Mikroekonomie I*, přednášející doc. Ing. Lubomíra Breňová, CSc. zimní semestr 2004/2005

*Příbramsko* (1992), vydal Okresní úřad Příbram, s. 1

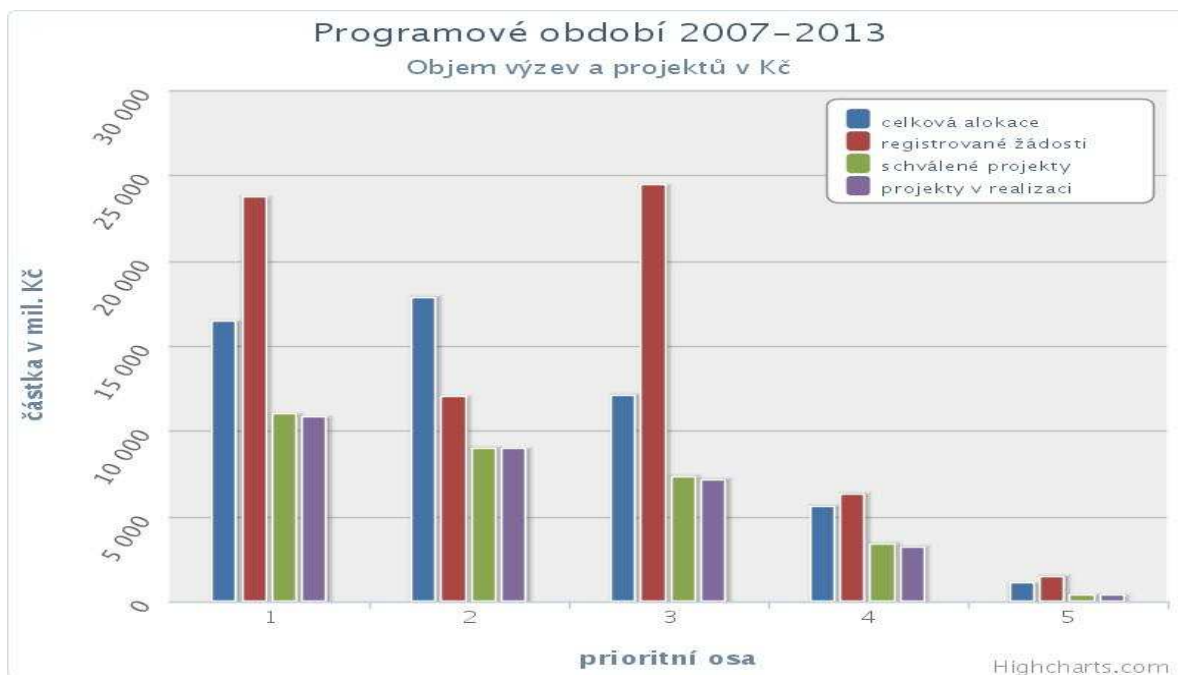
*Okres Příbram*, propagační materiál získaný na Okresním úřadu Příbram v roce 2011

## 11. Přílohy

### Seznam příloh

- Příloha 1** Přehled čerpání finančních prostředků na projekty v rámci OP LZZ v období 2007 –2013
- Příloha 2** Vývoj celkového počtu obyvatelstva v letech 1999 – 2009, město Příbram
- Příloha 3** Vývoj celkového počtu mužů a žen v letech 1999 – 2009, město Příbram
- Příloha 4** Srovnání nezaměstnanosti v letech 1999 – 2009 podle pohlaví, okres Příbram
- Příloha 5** Úspěšnost rekvalifikačních kurzů a struktura rekvalifikantů v letech 2006 – 2009, okres Příbram
- Příloha 6** Účinnost rekvalifikačních kurzů a struktura rekvalifikantů v letech 2006 – 2009, okres Příbram
- Příloha 7** Náklady na nezaměstnaného v Kč (rok 2009)
- Příloha 8** Náklady na nezaměstnaného v rekvalifikaci v Kč (rok 2009)
- Příloha 9** Seznam projektů v rámci OP LZZ a jejich finanční stránka
- Příloha 10** Nabídka akreditovaných rekvalifikačních kurzů v projektu „Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost“
- Příloha 11** Harmonogram projektu „Praxe je začátek“
- Příloha 12** Nejvýznamnější společnosti s mezinárodní účastí v okrese PB v roce 2008
- Příloha 13** Zaměstnanost podle velikosti podniku v okrese Příbram v roce 2008
- Příloha 14** Tabulka s počtem zaměstnanců dle oborů činnosti v okrese PB v letech 2007 a 2008
- Příloha 15** Průměrná měsíční mzda na Příbramsku v letech 2002 - 2005
- Příloha 16** Dotazník pro zaměstnavatele na Příbramsku

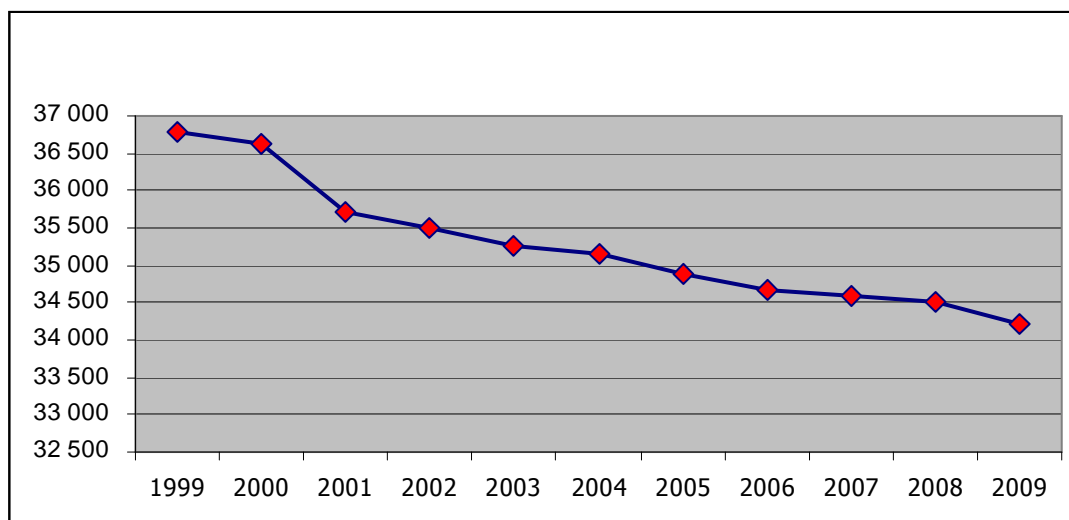
**Příloha 1** Přehled čerpání finančních prostředků na projekty v rámci OP LZZ  
v období 2007 - 2013



částka v mil. Kč	Programové období 2007-2013			
	celková alokace	registrované žádosti	schválené projekty	projekty v realizaci
<b>1</b>	16411	23699	10991	10785
<b>2</b>	17817	11983	8972	8946
<b>3</b>	12095	24410	7297	7133
<b>4</b>	5568	6298	3363	3185
<b>5</b>	1054	1438	334	334

Zdroj: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, staženo 26. 2. 2011

**Příloha 2** Vývoj celkového počtu obyvatelstva v letech 1999 – 2009, město Příbram



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

**Příloha 3** Vývoj celkového počtu mužů a žen v letech 1999 – 2009, město Příbram

Pohlaví/Rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Muži	17 928	17 856	17 338	17 195	17 018	16 948	16 837	16 699	16 692	16 648	16 522
Ženy	18 848	18 780	18 372	18 313	18 233	18 199	18 047	17 961	17 899	17 848	17 695
Celkem	36 776	36 636	35 710	35 508	35 251	35 147	34 884	34 660	34 591	34 496	34 217

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

**Příloha 4** Srovnání nezaměstnanosti v letech 1999 – 2009 podle pohlaví

Rok	Muži	Ženy	Celkem
1999	2 644	2 567	5 211
2000	2 442	2 262	4 704
2001	2 425	2 259	4 684
2002	2 562	2 345	4 907
2003	2 699	2 381	5 080
2004	2 606	2 480	5 086
2005	2 400	2 369	4 769
2006	2 174	2 012	4 186
2007	1 809	1 828	3 637
2008	2 061	1 826	3 887
2009	3 391	2 683	6 074

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2000 – 2008), vlastní zpracování

**Příloha 5** Úspěšnost rekvalifikačních kurzů a struktura rekvalifikantů v letech 2006 - 2009

Pohlaví/Rok	UoZ v rekvalifikaci				Úspěšně ukončené rekvalifikace				Úspěšnost rekvalifikace (%)			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Muži	159	161	89	88	127	139	72	71	79,87	86,34	80,90	80,68
Ženy	335	356	255	121	280	300	234	112	83,58	84,27	91,76	92,56
<b>Celkem</b>	<b>494</b>	<b>517</b>	<b>344</b>	<b>209</b>	<b>407</b>	<b>439</b>	<b>306</b>	<b>183</b>	<b>82,39</b>	<b>84,91</b>	<b>88,95</b>	<b>87,56</b>
Věk/Rok	UoZ v rekvalifikaci				Úspěšně ukončené rekvalifikace				Úspěšnost rekvalifikace (%)			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
0 - 19	20	19	13	12	8	13	8	8	40,00	68,42	61,54	66,67
20 - 29	150	149	75	62	104	121	64	49	69,33	81,21	85,33	79,03
30 - 39	143	169	118	59	128	157	111	54	89,51	92,90	94,07	91,53
40 - 49	108	115	81	45	98	97	74	41	90,74	84,35	91,36	91,11
50 +	73	65	57	31	69	51	49	31	94,52	78,46	85,96	100,00
<b>Celkem</b>	<b>494</b>	<b>517</b>	<b>344</b>	<b>209</b>	<b>407</b>	<b>439</b>	<b>306</b>	<b>183</b>	<b>82,39</b>	<b>84,91</b>	<b>88,95</b>	<b>87,56</b>
Vzdělání/Rok	UoZ v rekvalifikaci				Úspěšně ukončené rekvalifikace				Úspěšnost rekvalifikace (%)			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Bez vzdělání	0	0	0	0	0	0	0	0	x	x	x	x
ZŠ	69	50	47	37	50	33	33	27	72,46	66,00	70,21	72,97
Vyučení+SOV bez vyuč.	219	248	174	100	182	215	158	92	83,11	86,69	90,80	92,00
SŠ+vyuč.s maturitou	193	198	112	61	162	171	104	53	83,94	86,36	92,86	86,89
Všší odborné	0	3	1	3	0	3	1	3	x	100,00	100,00	100,00
VŠ (a vyšší)	13	18	10	8	13	17	10	8	100,00	94,44	100,00	100,00
<b>Celkem</b>	<b>494</b>	<b>517</b>	<b>344</b>	<b>209</b>	<b>407</b>	<b>439</b>	<b>306</b>	<b>183</b>	<b>82,39</b>	<b>84,91</b>	<b>88,95</b>	<b>87,56</b>
Ohrožené skupiny/Rok	UoZ v rekvalifikaci				Úspěšně ukončené rekvalifikace				Úspěšnost rekvalifikace (%)			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Absolventi škol	28	39	6	16	10	28	4	14	35,71	71,79	66,67	87,50
Dl. nezaměstnaní*	154	180	86	90	117	146	79	76**	75,97	81,11	91,86	84,44
Osoby se ZP	46	31	32	9	43	27	27	9	93,48	87,10	84,38	100,00
Osoby starší 50 let	73	65	57	31	69	51	49	31	94,52	78,46	85,96	100,00

\*v evidenci déle než 6 měsíců

Zdroj: Statistiky o rekvalifikacích. Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování



**Příloha 6** Účinnost rekvalifikačních kurzů a struktura rekvalifikantů v letech 2006 - 2009

Pohlaví/Rok	Ukončené rekvalifikace celkem				Umístění do zaměstnaná do 1 roku po rekv.				Účinnost rekvalifikace (%)			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Muži	144	152	85	76	92	101	80	45	63,89	66,45	94,12	59,21
Ženy	298	340	247	118	173	229	202	93	58,05	67,35	81,78	78,81
<b>Celkem</b>	<b>442</b>	<b>492</b>	<b>332</b>	<b>194</b>	<b>265</b>	<b>330</b>	<b>282</b>	<b>138</b>	<b>59,95</b>	<b>67,07</b>	<b>84,94</b>	<b>71,13</b>
Věk/Rok	Ukončené rekvalifikace celkem				Umístění do zaměstnaná do 1 roku po rekv.				Účinnost rekvalifikace (%)			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
0 - 19	10	18	11	10	7	12	4	6	70,00	66,67	36,36	60,00
20 - 29	121	139	67	55	79	101	67	42	65,29	72,66	100,00	76,36
30 - 39	135	164	116	55	81	116	108	44	60,00	70,73	93,10	80,00
40 - 49	105	110	81	43	58	69	66	30	55,24	62,73	81,48	69,77
50 +	71	61	57	31	40	32	37	16	56,34	52,46	64,91	51,61
<b>Celkem</b>	<b>442</b>	<b>492</b>	<b>332</b>	<b>194</b>	<b>265</b>	<b>330</b>	<b>282</b>	<b>138</b>	<b>59,95</b>	<b>67,07</b>	<b>84,94</b>	<b>71,13</b>
Vzdělání/Rok	Ukončené rekvalifikace celkem				Umístění do zaměstnaná do 1 roku po rekv.				Účinnost rekvalifikace (%)			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Bez vzdělání	0	0	0	0	0	0	0	0	x	x	x	x
ZŠ	60	41	42	31	37	34	21	9	61,67	82,93	50,00	29,03
Vyučení+SOV bez vyuč.	200	239	169	95	109	154	134	76	54,50	64,44	79,29	80,00
SŠ+vyuč.s maturitou	169	191	110	57	106	131	116	44	62,72	68,59	105,45	77,19
Všší odborné	0	3	1	3	0	0	2	3	x	0,00	200,00	100,00
VŠ (a vyšší)	13	18	10	8	13	11	9	6	100,00	61,11	90,00	75,00
<b>Celkem</b>	<b>442</b>	<b>492</b>	<b>332</b>	<b>194</b>	<b>265</b>	<b>330</b>	<b>282</b>	<b>138</b>	<b>59,95</b>	<b>67,07</b>	<b>84,94</b>	<b>71,13</b>
Ohrožené skupiny/Rok	Ukončené rekvalifikace celkem				Umístění do zaměstnaná do 1 roku po rekv.				Účinnost rekvalifikace (%)			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Absolventi škol	14	35	6	15	13	23	12	10	92,86	65,71	200,00	66,67
Dlouhodobě nezaměstnaní*	126	164	84	80**	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Osoby se ZP	46	30	32	9	13	13	19	4	28,26	43,33	59,38	44,44
Osoby starší 50 let	71	61	57	31	40	32	37	16	56,34	52,46	64,91	51,61

\*v evidenci déle než 6 měsíců

\*\* v evidenci déle než 5 měsíců

Zdroj: Statistiky o rekvalifikacích. Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování

**Příloha 7** Náklady na nezaměstnaného v Kč (rok 2009)

Měsíc	Podpora v nezaměstnanosti	Poznámka	Pojistné na zdravotní pojištění	Náklad na nezaměstnaného
leden	9 614	65 % z průměrného měs. čistého výdělku	677	10 291
únor	9 614		677	10 291
březen	7 396	50 % z průměrného měs. čistého výdělku	677	8 073
duben	7 396		677	8 073
květen	6 656	45 % z -//-	677	7 333
červen	3 126	částka životního minima	677	3 803
červenec	3 126		677	3 803
srpen	3 126		677	3 803
září	3 126		677	3 803
říjen	3 126		677	3 803
listopad	3 126		677	3 803
prosinec	3 126		677	3 803
<b>Celkem</b>	<b>62 558</b>			<b>8124</b>

Zdroj: <http://www.podnikatel.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-od-ledna-2009/>, vlastní výpočty

**Příloha 8** Náklady na nezaměstnaného v rekvalifikaci v Kč (rok 2009)

Měsíc	Částka	Poznámka	Pojistné na zdravotní pojištění	Náklad na nezaměstnaného
leden	9 614	65 % z průměrného měs. čistého výdělku	677	10 291
únor	9 614		677	10 291
březen	7 396	50%	677	8 073
duben	8 875	REKVALIFIKACE 60 % z průměrného měs. čistého výdělku	677	9 552
květen	8 875		677	9 552
červen	7 396	50%	677	8 073
červenec	6 656	45%	677	7 333
srpen	3 126	částka životního minima	677	3 803
září	3 126		677	3 803
říjen	3 126		677	3 803
listopad	3 126		677	3 803
prosinec	x	zaměstnán	x	x
<b>Celkem</b>	<b>70 930</b>		<b>7 447</b>	<b>78 377</b>

Zdroj: vlastní zpracování a výpočty na základě modelového případu v textu diplomové práce

**Příloha 9** Seznam projektů v rámci OP LZZ a jejich finanční stránka

Název projektu	Rozpočet projektu (Kč)	Částka vyčleněná na rekvalifikaci (Kč)	Ostatní náklady
Projekt "Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost"	47 803 697	5 128 800	42 674 897
Projekt "Mladí bez kvalifikace"	30 122 786	4 920 726	25 202 060
Projekt "Praxe je začátek"	47 279 891	-	-

Zdroj: ÚP v Příbrami, vlastní zpracování

**Příloha 10** Nabídka akreditovaných rekvalifikačních kurzů v projektu „Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost“

Čtení a kreslení technické dokumentace
Kuchařské práce
Manikúra a nehtová modeláž
Masér
Obsluha motorových a elektrických vozíků
Pedikúra a nehtová modeláž
Pracovník grafického studia
Pracovník v sociálních službách
Profesní řidičský průkaz
Řidičský průkaz skup. C.D.E
Skladník - manipulátor
Účetnictví (podvojně)
Vazba a aranžování květin
Všeobecný sanitář
Webdesinger
Základy podnikání
Zednické práce

Zdroj: <http://www.scomp.cz/Vzdelavaci-projekty/Chci-resit-svoji-dlouhodobou-nezamestnanost.aspx>

**Příloha 11** Harmonogram projektu „Praxe je začátek“

Harmonogram																													
Harmonogram aktivit	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Aktivita/ měsíc	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Příprava projektu	X																												
Publicita	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Monitoring projektu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>I.běh</b>																													
Předvýběr	X	X																											
Pohovory a výběr		X																											
Vstupní modul		X	X																										
Rekvalifikace IT			X	X																									
Pracovní praxe				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X													
Individuální podpora		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X													
Doprovodná opatření		X	X	X																									
<b>II.běh</b>																													
Předvýběr													X	X															
Pohovory a výběr													X																
Vstupní modul													X	X															
Rekvalifikace IT														X	X														
Pracovní praxe																X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Individuální podpora														X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Doprovodná opatření														X	X	X													

Zdroj: <http://www.praxejezacateksc.cz/harmonogram>

**Příloha 12** Nejvýznamnější společnosti s mezinárodní účastí v okrese PB v roce 2008

Název společnosti	Místo působnosti	Počet zaměstn.	KÓD
KOSTAL CR, s.r.o.	Čenkov	759	7
Povltavské mlékárny a.s.	Sedlčany, Příbram	435	8
DOOSAN BOBCAT Manufact.	Dobříš	420	7
TELEFONIKA O2	Příbram	301	8
DISA Industries s.r.o.	Příbram	287	7
KEMMLER ELEKTRONIC s.r.o.	Rožmitál pod Tř.	186	7
METEOR POLYMER Product	Sádek	182	7
I.SčV spol. s r.o.Příbram .	Příbram	146	7
AHOLD Czech rep.a.s.	Příbram	117	7
QUINN Plastics s.r.o.	Příbram	112	7
HERLIN, s.r.o.	Vševily, Kozárovice	93	8
HALEX-SCHAUENBERG s.r.o.	Příbram	91	8
ANBREMETALL koman. spol.	Rybníky	84	7
STAMONT-METAL INT. s.r.o.	Sedlčany, Čenkov	74	7
BOCA, spol s r.o.	Čím	74	8
KAMÝK DAUNEN s.r.o.	Kamýk nad Vltavou	55	7
STELLA ATELIERS, s.r.o.	Příbram	54	8
I.M.F. spol. s r.o.	Sedlčany	54	7
ORFEJ org. složka	Příbram	48	7

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008

**Příloha 13** Zaměstnanost podle velikosti podniku v okrese Příbram v roce 2008

Zaměstnanost podle velikosti podniku:

VELIKOSTNÍ SKUPINA	2002	2003	2004	2005	2006	2007	31.12.08	08/07 index
1	2	3	4	5	6	7	8	9=8:7
1 – 24	7012	7 732	8343	8765	9003	9388	9405	1,00
25 – 99	11627	11 906	11844	12172	12732	12978	13146	1,01
100 – 499	11870	11 504	11920	10913	9484	9202	9390	1,02
500 – 999	2275	1 476	1294	1729	1729	1855	1859	1,00
1000 – 4999	0	1 113	1113	1113	1239	1013	1013	1,00
<b>CELKEM</b>	<b>32784</b>	<b>33 731</b>	<b>34514</b>	<b>34692</b>	<b>34187</b>	<b>34436</b>	<b>34813</b>	<b>1,01</b>

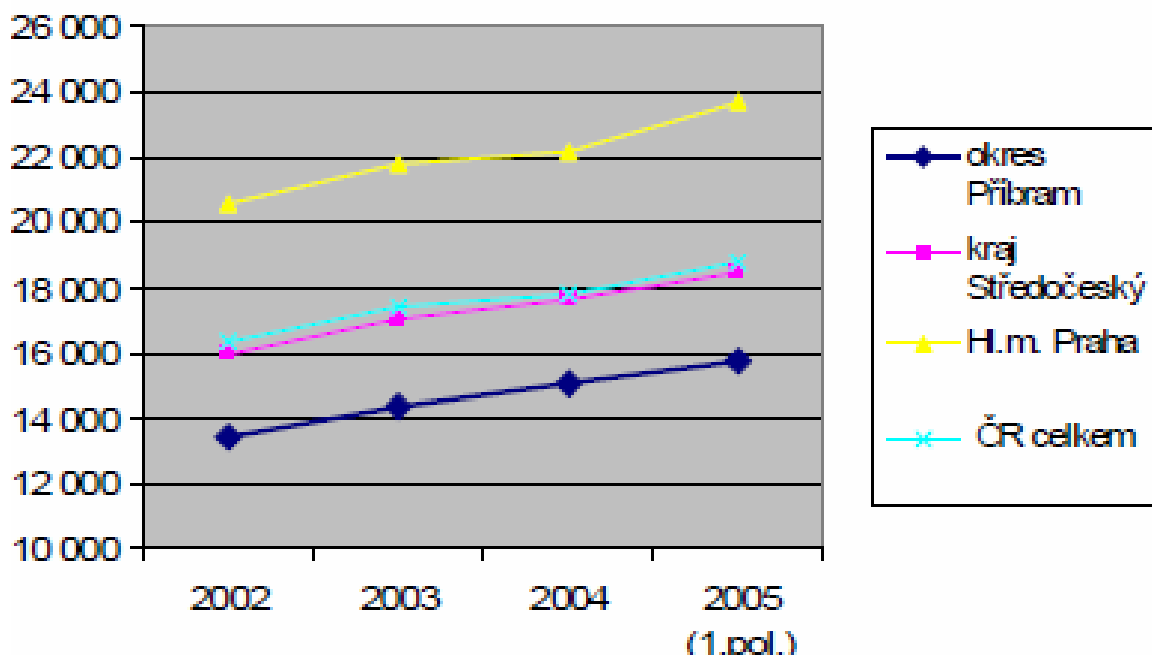
Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008

**Příloha 14** Tabulka s počtem zaměstnanců dle oboru činnosti v okrese PB v letech 2007 a 2008

OBOR ČINNOSTI	Počet k 31.12. 2007		Počet k 31.12. 2008		Index prac. 2008/2007
	organizací	pracovníků	organizací	pracovníků	
Stavebnictví	32	1333	32	1379	1,03
Strojírenství, hutnictví	45	3528	42	3439	0,97
Hornictví, zprac. kamene	8	617	8	596	0,97
Dřevařství, dřevozprac.	14	694	15	790	1,13
Zemědělství, lesnictví	24	1717	24	1717	1,00
Potravinářství	19	1730	18	1679	0,97
Textilní, oděvní, hračky	8	323	8	323	1,00
Elektroprůmysl	10	1682	9	1656	0,98
Školství, zdravotnictví	51	3728	50	3674	0,99
Obchod	40	2455	39	2319	0,94
Doprava, spoje	12	1516	15	1547	1,02
Ostatní	65	5729	74	6296	1,10
<b>CELKEM</b>	<b>328</b>	<b>25052</b>	<b>334</b>	<b>25415</b>	<b>1,01</b>

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008

**Příloha 15** Průměrná měsíční mzda na Příbramsku v letech 2002 - 2005



Zdroj: Program územního rozvoje města Příbram, 2006. Staženo 21.3.2011

**Příloha 16** Dotazník pro zaměstnavatele na Příbramsku

- 1) Kolik zaměstnanců v současné době zaměstnáváte?
- 2) Kolik zaměstnanců je místních a kolik dojíždí? Odkud většinou dojíždí?
- 3) Jaké jsou vaše požadavky na kvalifikaci zaměstnanců?
- 4) Jaký máte dle vašeho uvážení vliv na regionální trh práce? Spolupracujete s úřadem práce v Příbrami?
- 5) Realizujete školicí a rekvalifikační programy pro své zaměstnance?
- 6) Vzděláváte své zaměstnance? Pokud ano, jakým způsobem? Pokud ne, proč tomu tak je?
- 7) Měl by stát spolufinancovat poskytování vzdělávání zaměstnanců zaměstnavatelem? Jak byste si podporu od státu představovali?
- 8) Zaměstnal byste nebo vytvořil pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané? Pokud by odměnou byly státní bonusy (snížení daňové zátěže, příspěvky)?
- 9) Zaměstnala Vaše firma v posledním období (cca 2 let) osoby, které prošly rekvalifikací? Kolik jich bylo? Pracují u Vás nadále?
- 10) Měly by se snížit dávky státní sociální podpory, soc.pomoci a podpory v nezaměstnanosti za účelem zvýšení motivace k aktivnímu hledání zaměstnání?
- 11) Co považujete za hlavní důvod(y), že většina zaměstnavatelů nepřijímá čerstvé absolventy škol? Jaká je situace u Vás?
- 12) Stojíte za názorem, že by bylo a je dobré podporovat absolventy škol zaměstnavateli?



13) Co postrádáte u svých zaměstnanců?

14) Jak vycházíte vstříc uchazečkám o zaměstnání (zejména po mateřské dovolené)?

15) Co plánujete do budoucna v oblasti vzdělávání zaměstnanců či různých zaměstnaneckých výhod?

## 12. Seznam grafů a tabulek v textu

### **Grafy:**

- Graf 1** Odvození individuální nabídky práce; s. 9
- Graf 2** Křivka poptávky po práci; s. 11
- Graf 3** Počet uchazečů o zaměstnání vs. počet volných pracovních míst v okrese Příbram v letech 1999 – 2009; s. 33
- Graf 4** Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Příbram v letech 1999 – 2009; s. 34
- Graf 5** Nezaměstnanost podle pohlaví a jednotlivých měsíců v roce 2008; s. 38
- Graf 6** Počet účastníků v rekval. dle zdroje financování v letech 2006 – 2009; s. 51
- Graf 7** Odvětvová struktura podnikatelských subjektů v r. 2008 – město PB; s. 67

### **Tabulky:**

- Tabulka 1** Vybrané ukazatele trhu práce v letech 1999 – 2009, okres Příbram; s. 35
- Tabulka 2** Nezaměstnanost dle délky evidence v okrese PB v letech 1999 – 2009; s. 37
- Tabulka 3** Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 1999 – 2009; s. 39
- Tabulka 4** Nezaměstnanost dle úrovně dosaženého vzdělání v letech 1999 – 2009; s. 40
- Tabulka 5** Cílenost rekval. kurzů dle pohlaví a věku v letech 2006 – 2009; s. 45
- Tabulka 6** Cílenost rekvalifikačních kurzů dle vzdělání v letech 2006 – 2009; s. 47
- Tabulka 7** Cílenost rekval. kurzů dle rizikových skupin v letech 2006 – 2009; s. 47
- Tabulka 8** Úspěšnost rekvalifikačních kurzů v letech 2006 – 2009; s. 49
- Tabulka 9** Účinnost rekvalifikačních kurzů v letech 2006 – 2009; s. 50
- Tabulka 10** Celkové náklady státu na 1 nezaměstnaného v Kč za rok 2009; s. 54
- Tabulka 11** Výpočet čisté mzdy a příjmu do Státního rozpočtu z hrubé mzdy pracujícího (s rekvalifikací a bez rekvalifikace); s. 55
- Tabulka 12** Účinnost projektu "Chci řešit svoji dl. nezam." - STč kraj; s. 59
- Tabulka 13** Účinnost projektu "Chci řešit svoji dl. nezam." - okres Příbram; s. 59
- Tabulka 14** Účinnost rekvalifikací v projektu "Mladí bez kvalifikace" - STč kraj; s. 60
- Tabulka 15** Účinnost rekvalifikací u projektu "Mladí bez kvalifikace" - okres PB; s. 60
- Tabulka 16 – a** Účinnost rekvalifikací v projektu "Praxe je začátek" - STč kraj; s. 63
- Tabulka 16 – b** Účinnost rekvalifikací v projektu "Praxe je začátek", okres PB; s. 63
- Tabulka 17 – a** Účinnost projektu "Praxe je začátek" - STč kraj; s. 64
- Tabulka 17 – b** Účinnost projektu "Praxe je začátek" – okres PB; s. 64

### **13. Seznam použitých zkratek**

<b>APZ</b>	Aktivní politika zaměstnanosti
<b>BK</b>	Bez kvalifikace (u Projektu „Mladí bez kvalifikace)
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ČSÚ</b>	Český statistický úřad
<b>DN</b>	Dlouhodobá nezaměstnanost/dlouhodobě nezaměstnaný
<b>ESF</b>	Evropský sociální fond
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>IT</b>	Informační technologie
<b>LZ</b>	Lidské zdroje
<b>N(A)PZ</b>	Národní (akční) plán zaměstnanosti
<b>OP LZZ</b>	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
<b>OSSZ</b>	Okresní správa sociálního zabezpečení
<b>PB</b>	Příbram
<b>PC</b>	Personal Computer (Osobní počítač)
<b>PP</b>	Pracovní praxe (u projektu „Pracovní praxe“)
<b>PPZ</b>	Pasivní politika zaměstnanosti
<b>PvN</b>	Podpora v nezaměstnanosti
<b>PZ</b>	Politika zaměstnanosti
<b>RIP</b>	Regionální individuální projekty
<b>STč kraj</b>	Středočeský kraj
<b>SŠ</b>	Střední škola
<b>TP</b>	Trh práce
<b>UoZ</b>	Uchazeč o zaměstnání
<b>ÚP</b>	Úřad práce
<b>VPP</b>	Veřejně prospěšné práce
<b>VS</b>	Veřejná správa
<b>VŠ</b>	Vysoká škola
<b>ZoZ</b>	Zákon o zaměstnanosti
<b>ZP</b>	Zdravotní postižení nebo zdravotní pojištění (dle kontextu)