

Projekt řešení dlouhodobé nezaměstnanosti na okrese Hodonín

Bc. Jitka Lopraisová

Diplomová práce
2006

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav managementu
akademický rok: 2005/2006

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jitka LOPRAISOVÁ**
Studijní program: **N 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a marketing**

Téma práce: **Projekt řešení dlouhodobé nezaměstnanosti na okrese Hodonín**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Definujte pojem dlouhodobá nezaměstnanost.
- Specifikujte dopady dlouhodobé nezaměstnanosti na člověka.

II. Praktická část

- Analyzujte strukturu uchazečů o zaměstnání.
- Vyberte vhodné aktivity pro dlouhodobě nezaměstnané.
- Vypracujte projekt na základě kterého bude možno čerpat prostředky z Evropského sociálního fondu.

Závěr

Rozsah práce: 70 stran
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- [1] JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti, 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, s. 95, ISBN 80-7079-635-9
[2] KINDLOVÁ, E. Trh práce a jeho úskalí, Politická ekonomie, Vysoká škola ekonomická v Praze, 1994,
[3] MAREŠ, P. VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce. VÚPSV Brno, prosinec 2002.
[4] Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Libor Šnédar, Ph.D.
Ústav managementu
Datum zadání diplomové práce: 6. března 2006
Termín odevzdání diplomové práce: 12. května 2006

Ve Zlíně dne 6. března 2006


doc. PhDr. Václav Nováček, CSc.
děkan




Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

V současné době je nezaměstnanost problémem celospolečenský. Ovlivňuje jak jednotlivce, rodinu, ale zároveň celou společnost. Hlavně v případě dlouhodobé nezaměstnanosti dochází k negativním vlivům na jedince i celou společnost. Stát využíval donedávna prostředků aktivní politiky zaměstnanost k ovlivňování jak strany nabídky na trhu práce, tak i strany poptávky. Uplatňování příslušných nástrojů bylo jednotlivé, dílčí. V dnešní době, od vstupu České republiky do Evropské unie je možné čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu. Prostřednictvím těchto prostředků lze uskutečňovat projekty, které zahrnují komplexně všechny aktivity, které lze využít pro zlepšení uplatnění nezaměstnaných na trhu práce.

Klíčová slova: zaměstnanost, nezaměstnanost, projekt, Evropský sociální fond, vzdělání

ABSTRACT

The unemployment is currently a problem of the entire society. It influences not just individuals and families, but also the whole society. Mainly in case of long-term unemployment there are negative effects on both sides of the employment market – offer as well as demand. Until recently the government has used the means of active policy to affect both the offer on the employment market and the demand. But the exercitation of the appropriate means was individual, partial. Nowadays after becoming a part of European Union it is possible to get financial resources from the European social fund. Through these resources it is possible to accomplish projects that comprehend all activities which can be used for improving the position of unemployed on the employment market.

Keywords: employment, unemployment, project, European social fund, education

Motto

„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením“

G. Mankiw

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Liboru Šnédarovi, Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce.

OBSAH

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ÚVOD | 8 |
| I TEORETICKÁ ČÁST | 10 |
| 1 NEZAMĚSTNANOST | 11 |
| 1.1 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE | 12 |
| 2 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST | 14 |
| 2.1 PŘÍČINY VZNIKU DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI | 14 |
| 2.2 VÝVOJ DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI..... | 15 |
| 2.3 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ SYSTÉM | 16 |
| 3 DOPADY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI NA ČLOVĚKA A SPOLEČNOST | 18 |
| 3.1 DOPADY NA ČLOVĚKA..... | 18 |
| 3.1.1 Rodina..... | 18 |
| 3.1.2 Sociální izolace | 19 |
| 3.1.3 Nezaměstnanost a psychické zdraví..... | 19 |
| 3.1.4 Vzdělání | 20 |
| 3.2 SPOLEČENSKÉ NÁKLADY | 20 |
| 4 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND | 22 |
| 4.1 JAK LZE VYUŽÍT EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND..... | 24 |
| 4.1.1 Operační program rozvoje lidských zdrojů | 26 |
| 4.1.2 Priority OP RLZ | 27 |
| 4.1.3 Kdo se podílí na realizaci OP RLZ | 28 |
| 4.1.4 Na koho je pomoc zaměřena | 28 |
| 4.1.5 Kdo může žádat o finanční podporu v rámci OP RLZ..... | 29 |
| 4.2 DRUHY PROJEKTŮ A VÝZVY..... | 30 |
| 4.2.1 Grantové projekty..... | 30 |
| 4.2.2 Národní projekty..... | 30 |
| 4.2.3 Systémové projekty | 31 |
| II PRAKTICKÁ ČÁST | 32 |
| 5 CHARAKTERISTIKA OKRESU HODONÍN | 33 |
| 5.1 OBECNÁ CHARAKTERISTIKA OKRESU HODONÍN | 33 |
| 5.2 ZAMĚSTNANOST..... | 34 |
| 5.3 NEZAMĚSTNANOST | 36 |
| 5.4 CIZINCI ZAMĚSTNANÍ NA OKRESE HODONÍN..... | 37 |
| 6 ANALÝZA STRUKTURY UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ | 40 |

| | | |
|-----------|----------------------------------------------------------|-----------|
| 6.1 | STRUKTURA PODLE VZDĚLÁNÍ..... | 40 |
| 6.2 | DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST..... | 40 |
| 7 | VOLNÁ MÍSTA..... | 38 |
| 8 | VYHODNOCENÍ STRUKTURY UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ..... | 44 |
| 9 | AKTIVITY PRO DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÉ..... | 46 |
| 10 | PROJEKT – ŽÁDOST O FINANČNÍ PODPORU Z OP RLZ..... | 47 |
| 10.1 | IDENTIFIKACE OPERAČNÍHO PROGRAMU A VÝZVY..... | 48 |
| 10.2 | IDENTIFIKACE PROJEKTU..... | 48 |
| 10.3 | IDENTIFIKACE ŽADATELE..... | 49 |
| 10.4 | IDENTIFIKACE PARTNERŮ ŽADATELE..... | 50 |
| 10.5 | POPIS PROJEKTU..... | 50 |
| 10.5.1 | Zdůvodnění a vazby..... | 50 |
| 10.5.2 | Zaměření, cílové skupiny a činnosti projektu..... | 52 |
| 10.5.3 | Doprovodná opatření..... | 54 |
| 10.5.4 | Udržitelnost..... | 55 |
| 10.5.5 | Rizika..... | 55 |
| 10.6 | REALIZACE PROJEKTU..... | 55 |
| 10.7 | HARMONOGRAM REALIZACE..... | 60 |
| 10.8 | NÁKLADY..... | 61 |
| 10.8.1 | Náklady na aktivity..... | 63 |
| 10.8.2 | Podíl jednotlivých subjektů..... | 63 |
| 10.8.3 | Náklady partnerů na jednotlivé kapitoly rozpočtu..... | 63 |
| 10.9 | PŘEDPOKLÁDANÉ ZDROJE FINANCOVÁNÍ V KČ..... | 64 |
| 10.10 | OČEKÁVANÉ EFEKTY PROJEKTU..... | 64 |
| 10.11 | VÝSTUPY A VÝSLEDKY..... | 65 |
| 10.12 | HORIZONTÁLNÍ TÉMATA..... | 66 |
| 10.13 | POLITIKY EVROPSKÉHO SPOLEČENSTVÍ..... | 67 |
| 10.14 | PROHLÁŠENÍ ŽADATELE..... | 67 |
| | ZÁVĚR..... | 69 |
| | SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY..... | 71 |
| | SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK..... | 72 |
| | SEZNAM OBRÁZKŮ..... | 73 |
| | SEZNAM TABULEK..... | 74 |
| | SEZNAM PŘÍLOH..... | 75 |

ÚVOD

Řada mezinárodních dokumentů zařazuje mezi základní lidská práva i právo na práci a na svobodnou volbu povolání. Problémem v současné době však již většinou není formální přihlášení se k těmto principům, ale spíše jejich konkrétní realizace v životě každého jednotlivého občana. Z hlediska základního členění lidských práv je v současné době právo na práci chápáno jako jedno ze základních sociálních práv občanů.

Pokud jde o mezinárodní dokumenty, je právo na práci obsaženo především ve Všeobecné deklaraci lidských práv Organizace spojených národů z roku 1948, kde se v článku 23 stanoví, že „každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti“. Právo na práci je jedno ze základních sociálních práv člověka, jehož realizace mu vlastně dává možnost zajištění vlastní nezávislé existence, základních životních potřeb.

Právo na práci nelze chápat v žádném případě jako právo absolutní – to znamená stát nemá povinnost každého občana za každou cenu zaměstnat, ale má povinnost vytvořit takové podmínky, aby občanovi umožnil získávat prostředky k obživě svojí prací.¹

Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna. Ztráty, ke kterým dochází v obdobích vysoké nezaměstnanosti, jsou mrháním zdroji v soudobé ekonomice. Ať jsou ekonomické ztráty způsobené nezaměstnaností jakkoli vysoké, nevyjadřuje jejich propočítávání odpovídajícím způsobem lidské, sociální a psychologické škody, které přináší období dlouhodobější nedobrovolné nezaměstnanosti.

V tržní ekonomice je obvyklý stav, kdy pracující nemají odpovídající zaměstnání a tudíž jsou nezaměstnaní. Nezaměstnanost je vážným symptomem narušení rovnováhy v ekonomice. Je makroekonomickým problémem, neboť nikdo jiný než vláda nemá možnost ji ovlivňovat globálně. Vzhledem k vážným důsledkům nezaměstnanosti pro sociální a politickou stabilitu ve společnosti si jí dnes všímá každá, i ta nejliberálnější z vlád vyspělých zemí.

¹ PÍCHOVÁ, I. *K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti*, Masarykova univerzita, Brno, 1995, ISNB 80-210-0906-3

Trh práce je tedy na jedné straně ovlivňován poptávkou po pracovních silách vycházející z celkové hospodářské a sociální politiky a na druhé straně nabídkou pracovních sil. Aby bylo možno pružně reagovat na měnící se potřeby a požadavky společnosti (trh zboží a služeb), je třeba, aby vedle výrobce (trh výrobních činitelů) existovala také odpovídající nabídka pracovních sil (trh práce), která bude schopna potřeby a požadavky realizovat co do kvalifikační úrovně a profesní struktury.²

Jedním ze současných problémů je stále se zvyšující nezaměstnanost, a tak stát se snaží řešit tuto situaci aktivními zásahy do pracovních trhů podporou tvorby nových pracovních míst a motivací uchazečů o zaměstnání najít nové uplatnění.

Cílem této práce je najít způsob jak ovlivnit nabídku na trhu práce, kterou tvoří uchazeči o zaměstnání, ale zároveň i poptávku na tomto trhu tvořenou zaměstnavateli. Vstupem České republiky do Evropské unie se otevřel prostor pro využití finančních prostředků ze strukturálních fondů EU k řešení nezaměstnanosti. Analýzou uchazečů o zaměstnání vytipuji konkrétní skupinu ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností a vytvořením projektu, jehož prostřednictvím bude možné čerpat finanční prostředky z ESF, budou realizovány vhodné aktivity, které těmto nezaměstnaným usnadní uplatnění na trhu práce. Výsledkem by měl být projekt, který bude komplexně řešit možnost uplatnění této skupiny na trhu práce a to počínaje motivačními aktivitami, přes neprofesní i profesní vzdělávání až po možnost příspěvku na nově vytvořená pracovní místa.

² Jírová, H.: Trh práce a politika zaměstnanosti, 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, ISBN 80-7079-635-9, s. 7.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je v moderních společnostech ústředním problémem. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké, během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život. Ať jsou ekonomické ztráty způsobené nezaměstnaností jakkoli vysoké, nevyjadřuje propočítávání finančních ztrát odpovídajícím způsobem lidské, sociální a psychologické škody, které přinášejí období dlouhodobější nedobrovolné nezaměstnanosti. Výzkumy z nedávné doby ukazují, že nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví.³

Nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani sociální problém, pokud se nestává masovou. Obvykle se vychází z faktu, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným fenoménem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii. Její existence primárně vyplývá a je ospravedlněna potřebami:

- pohybu ekonomiky, který si vyžaduje i odpovídající pohyb pracovníků, což je spojeno s určitým časem, v kterém se oba pohyby vzájemně přizpůsobují
- svobodné volby osob, jejich svobodného rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání, nebo zda budou existenčně závislé na jiných příjmech než na příjmech realizovaných na trhu práce, zejména na různých dávkách sociálního státu, podporách od charitativních organizací nebo ze strany rodiny, či na příjmech z činnosti v neformální ekonomice.

Vyrovnat se s přirozenou frikční nezaměstnaností⁴ není pro společnost tak obtížné. Je to otázka uplatnění dvou mechanismů. Jedním je rozvinutý systém pojištění proti nezaměstnanosti, schopný nezaměstnanou osobu (i osoby závislé na jejím příjmu, zejména příslušníky její rodiny) podržet existenčně po krátkou dobu hledání nového zaměstnání. Na druhé straně jde o široce rozprostřený systém institucí služeb zaměstnanosti, pomáhající nezaměstnaným orientovat se rychle a efektivně na trhu práce, zejména zprostředkováním mezi nezaměstnanými a potenciálními zaměstnavateli. A eventuálně zvyšovat jejich šanci na tomto trhu rozvojem těch schopností, po kterých je momentálně na trhu poptávka, zejmé-

³ SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*, 1. vyd. Vydavatelství Svoboda, 1992, str. 285, 287

⁴ Dočasná nezaměstnanost způsobená nepřetržitými změnami v ekonomice.

na prostřednictvím rekvalifikací. Popřípadě rozšiřující nabídku pracovních míst aktivní politikou zaměstnanosti podporující vznik nových míst v soukromém sektoru a veřejné práci.

Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti a jejích státních a politických institucí. Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost i pro vládu vážné problémy finančního (náklady na nezbytnou podporu vzrůstajícího počtu osob bez příjmu ze zaměstnání), organizačního (potřeba rozsáhlého a byrokratizovaného aparátu služeb zaměstnanosti) a politického charakteru (ohrožení sociálního smíru). Pro vlády států může vysoká míra nezaměstnanosti, a zejména nezaměstnanosti dlouhodobé, znamenat prostřednictvím ohrožení sociálních práv obyvatelstva i ohrožení legitimacy státní moci. Přetrvávající masová nezaměstnanost může mít i dlouhodobé konsekvence spočívající v novém rozdělení společnosti, v tlaku na reformulaci základních hodnot společnosti a stylu jejího života, ve ztrátě životních perspektiv části populace i celé společnosti.⁵

1.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Nezaměstnanost se u nás objevila jakožto zcela nový společensko-ekonomický jev v počátku 90. let. Na samém počátku ekonomické transformace došlo k určitému, ne příliš dramatickému nárůstu nezaměstnanosti, a to zejména z důvodů institucionálních a organizačních změn: mnohé podniky a instituce byly zrušeny či absolvovaly „zeštíhlovací“ kúru z důvodů nárůstu odbytových problémů a nízké schopnosti adaptovat se na nové ekonomické podmínky. Do tzv. „první vlny“ nezaměstnanosti se dostali pracovníci převážně kvalifikovaní, které do značné míry úspěšně absorboval vznikající soukromý sektor, či rychle expandující sektor služeb, bankovníctví, pojišťovnictví, dále sektor státní správy či obchod s nemovitostmi. Toto transformační období lze charakterizovat jako období relativní stability s nízkou mírou nezaměstnanosti, která se pohybovala v rozmezí od 2,57% v roce 1992 až k 3,52% v roce 1996.

⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, str 10,11

Koncem tohoto období se již začínaly ohlašovat některé problémy, které se pak projevíly v roce 1997. Zpomalení tempa hospodářského růstu a celkové zhoršení makroekonomických ukazatelů sdělovalo naléhavost dokončení změny vlastnických vztahů jakož i subtilní restrukturalizace ekonomiky s využitím nových práci šetřících technologií. Postupně byla rozpouštěna přezaměstnanost setrvávající v podnicích s vysokou státní účastí. „Druhá vlna“ nezaměstnanosti nejvíce zasáhla privatizující se podniky a banky. Poptávka po práci se dostala pod úroveň nabídky práce a to víceméně ve všech oborech i regionech. Míra nezaměstnanosti vzrostla plošně na 5,2% za rok 1997. Naše ekonomika procházela obdobím růstu míry nezaměstnanosti, která v roce 1999 již přesáhla hranici devíti procent. Mění se struktura poptávky (profesní a kvalifikační struktura poptávané práce).

Zároveň se vymezily problémové regiony s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti: regiony s vysokým podílem průmyslů procházejícím restrukturalizací a poklesem výroby (severní Morava, severní Čechy) a regiony s vysokým podílem zaměstnanosti v primárním sektoru (příhraniční zemědělské okresy).⁶

⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, 1 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 89

2 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST

Krátkodobá nezaměstnanost je nevyhnutelná při adaptaci ekonomického systému. Proto ekonomická teorie pokládá „přirozenou míru nezaměstnanosti“ za nezbytnou podmínku flexibility pracovního trhu a ekonomického systému. Avšak dlouhodobá nezaměstnanost adaptaci ekonomiky spíše brání, neboť vede k destrukci „lidského kapitálu“ a oslabuje tak jeho adaptační schopnosti. Dlouhodobá nezaměstnanost a oslabuje tak jeho adaptační schopnost. Dlouhodobá nezaměstnanost a ekonomický růst se nevylučují.

Jako sociální problém je společností vnímána pracovní pasivita, závislost, chudoba, zhoršené fyzické a mentální zdraví, neschopnost některých dlouhodobě nezaměstnaných postarat se v potřebné míře o své děti a vychovávat je, vyplývající finanční zátěž, kterou jejich zajištění znamená pro ekonomiku země, a také sociální dysfunkční chování, zejména alkoholismus, užívání drog, kriminalita, konflikty a násilí v rodině či další, které jsou s dlouhodobou nezaměstnaností spojovány. Dlouhodobá nezaměstnanost může přispívat ke krizi legitimacy a k ohrožení stability sociálního a politického systému. Fenomén dlouhodobé nezaměstnanosti je proto v tržních demokraciích v popředí zájmu. Těmto zemím se totiž přes jejich pokračující ekonomický rozmach již více let nedaří dlouhodobé nezaměstnanosti vyvarovat.⁷

2.1 Příčiny vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti

V současné době se dlouhodobá nezaměstnanost nejen značně rozšířila, ale stává se i obtížným sociálně politickým problémem s multiplikačním efektem délky nezaměstnanosti. Obecně řečeno: čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím menší mají naději, práci opět najít. Roste i průměrná délka jednotlivých případů dlouhodobě nezaměstnanosti.

V případě dlouhodobé nezaměstnanosti je třeba vzít v úvahu, že nejspíše postihuje:

⁷ SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť, 1 vyd. Vydavatelství Masarykovy univerzity v Brně, 1995, str. 5, 6.

- nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu (paradoxně mnohdy platí, že čím měli před ztrátou práce lidé stabilnější pracovní místo, tím hůře se na pracovním trhu uplatňují a tím častěji zůstávají mezi dlouhodobě nezaměstnanými).
- nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním (zejména nekvalifikované ženy)
- osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapami
- příslušníky etnických minorit a imigranty (zejména ve spojení s ostatními handicapami – primárně vzdělanostním a kvalifikačním)
- obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí
- zdravotně postižené
- mladistvé, zejména mladé problémové jedince
- štědrý sociální systém

Délku trvání nezaměstnanosti prodlužují krátkodobá nepružnost trhu práce (na straně nezaměstnaných nedostatek informací o možnostech uplatnění na trhu práce), rozdíl mezi strukturou poptávky a nabídky práce (na straně nezaměstnaných absence dovedností a vědomostí, které jsou pro nabízená místa požadovány) a dlouhodobá nepružnost trhu práce (na straně nezaměstnaných neochota k profesní či prostorové mobilitě a překážky, které se této mobilitě staví do cesty).⁸

2.2 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost začala výrazně narůstat od roku 1997. Výrazná míra nezaměstnanosti zpravidla znamená i mnoho dlouhodobě nezaměstnaných. Prvních několik procent nezaměstnanosti tvoří obvykle frikční a strukturální nezaměstnanost, které mívají krátkodobý charakter. V období hospodářského poklesu, kdy roste celková nezaměstnanost, roste i dlouhodobá nezaměstnanost.

⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, str. 46,47.

Dlouhodobá nezaměstnanost začala růst již v prvních letech transformace a postupně v letech 1994 – 1997 oscilovala kolem 20% z celkového počtu nezaměstnaných. S masivním růstem celkové nezaměstnanosti výrazně vzrostl i počet dlouhodobě nezaměstnaných, a to z 20% v roce 1997 na téměř 30% v roce 1999, a v roce 2001 přes 37%. Protože dlouhodobá nezaměstnanost při růstu celkové nezaměstnanosti rovněž roste a u nás ještě nedosáhla úrovně obvyklé ve většině evropských tržních ekonomik, lze s velkou pravděpodobností očekávat, že se ještě zvýší. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (déle než 1 rok) z celkového počtu nezaměstnaných dosahoval v roce 1997 v Německu 46%, ve Francii 37%, v Itálii 46%, ale ve Švédsku to bylo jen 19%.

Dlouhodobá nezaměstnanost je skutečným ekonomickým problémem pro ekonomiku i jednotlivce, jichž se bezprostředně týká. Pozdější ekonomický růst obvykle nezaměstnanost sníží a s určitým časovým zpožděním pozitivně ovlivní i velikost dlouhodobé nezaměstnanosti. Ta však má tendenci zůstat v důsledku jevu hystereze i po ekonomickém oživení na vyšší úrovni, než byla před recesí. Rostoucí počet odrazených pracovníků bez motivace k dalšímu hledání pracovního místa způsobuje, že se část nezaměstnanosti mění z nedobrovolné na dobrovolnou. A ta zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti. Proto i po oživení zůstává dlouhodobá nezaměstnanost obvykle na vyšší úrovni, než byla před recesí.⁹

2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost a sociální systém

Poměrně nízká úroveň mezd u nás a náš poměrně štědrý systém sociálních dávek sbližuje úroveň očekávaných mezd u některých kategorií pracovníků (těch s žádnou nebo nízkou kvalifikací) s úrovní životního minima (resp. s úrovní dosažených sociálních dávek). To vede k „pasti nezaměstnanosti“, uvíznou v ní ti, kteří nemají zájem o zaměstnání z důvodů minimálního příjmového zlepšení při přechodu ze sociální sítě na trh práce. Jak uvádějí sociologové, ochota lidí pracovní u nás nechybí, je však spojena s očekáváním podstatně vyšší mzdy.

Již se zřetelně vykristalizovala skupina dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných, zejména těch s chybějícím či nedostatečným vzděláním a pracovníků bez odborné praxe, které na-

⁹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, 1 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 95

stavení systému dávek sociální sítě začalo vytlačovat z trhu. Stalo se pro ně výhodnějším uspokojovat své potřeby ze sociálních dávek (podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek) než projede služby práce na trhu práce (kde je nahradili zahraniční pracovníci). Studie MPSV¹⁰ ukázala, že ze 66 tisíc osob nezaměstnaných déle než 6 měsíců ke konci roku 1996 jen jedna třetina měla faktický zájem o dlouhodobé legální zaměstnání. Zbylé dvě třetiny se orientovaly na sociální dávky jako dlouhodobý zdroj příjmů. Tito lidé mají zájem o evidenci na úřadech práce nikoli ze zájmu o zaměstnání, nýbrž proto, aby splnili podmínky nároku na sociální dávky. Mají již většinou svoji strategii, jak maximalizovat příjmy: kombinují krátkodobá zaměstnání, sociální dávky a nelegální příjmy.

Čím vyšší je tzv. *koeficient náhrady* (tj. poměr disponibilního důchodu pracovníka v situaci, kdy je nezaměstnaný, a jeho disponibilní důchod, jestliže pracuje), tím menší je zájem pracovníků hledat pracovní místo. Pokud lidé s nízkou kvalitací ani neočekávají vyšší příjem z eventuální práce než ze sociálních dávek, pak je taková situace výrazně amotivační. To vytváří velké nebezpečí vzniku „kultury“ života výhradně ze sociálních dávek. Pokud by se takový vzor chování v rodině začal přenášet na další generaci, vytvořila by se základna tzv. *sociálního parazitizmu* jakožto tolerovaného způsobu života. Sociální nezaměstnanost podkopává základní povědomí občanů, že práce je zdrojem určitého životního standardu.¹¹

Negativní vliv různých sociálních dávek, kompenzujících dřívější pracovní příjmy nezaměstnaných na pracovní pobídky, je obecně pokládán za jeden z klíčových faktorů, způsobujících nepružnost trhu práce a vytvářejících past nezaměstnanosti, což je metaforické pojmenování situace, kdy je nárůst příjmu nezaměstnané osoby po přijetí do zaměstnání ve srovnání s pobíranými sociálními dávkami tak malý, že pro ni není racionální zaměstnání přijmout. Nutné investice spojené se zaměstnáním a nepříjemnosti s výkonem zaměstnání spojené (velmi často je nabízená práce nezajímavá, namáhavá, nejistá apod.) totiž nárůst příjmu zcela znehodnocují.¹²

¹⁰ Sociálně ekonomická motivace na trhu práce k zaměstnání osob z nízkopříjmových skupin ekonomicky aktivního obyvatelstva v produktivním věku. Studie MPSV 1997.

¹¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, 1 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 91

¹² Mareš, P., Vyhliďal, J., Sirovátka, T.: *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*. VÚPSV Brno, prosinec 2002, s.38.

3 DOPADY DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI NA ČLOVĚKA A SPOLEČNOST

Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky pro společnost i pro nezaměstnané jedince. K sociálním následkům dlouhodobé nezaměstnanosti pro jedince, jimiž jsou zejména snížení životní úrovně, růst napětí v rodině a v ostatních interpersonálních vztazích, deprese, ztráta motivace a pocit bezmocnost, přistupují i zvýšené následky, jež pociťuje společnost. Nároky na státní rozpočet (dávky v nezaměstnanosti a další podpory a sociální služby, ztráty na neodvedených daních a daňových úlevách), nárůst sociálně patologických jevů, nestabilita společnosti. Proto se dlouhodobá nezaměstnanost ocitá v centru pozornosti.¹³

3.1 Dopady na člověka

Nezaměstnanost vyřazuje člověka z participace na ekonomickém, společenském i politickém životě. Znamená ztrátu společenských kontaktů, ztrátu sociálního statutu, sociální důstojnosti a prestiže, která přirozeně vyplývá z jeho postavení ve společnosti. Nezaměstnanost přivádí člověka do nepříznivé situace nejen ekonomické, ale i obecně společenské, sociální a psychické.¹⁴

3.1.1 Rodina

Důsledky nezaměstnanosti nepociťují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání. Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob, než na kolik lze usuzovat z podílu nezaměstnaných v ekonomicky aktivní populaci, a to jak prostřednictvím jejich rodin, tak i širších příbuzenských vztahů. Vliv na rodinu má nezaměstnanost nejen prostřednictvím finančních potíží (pokles na polovinu příjmů), ale také prostřednictvím:

- krize rodinného systému a narušení denních rodinných zvyklostí
- změn v sociálních vztazích a sociální izolace rodiny v nezaměstnanosti

¹³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, s. 47

¹⁴ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 107

- změn v postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému, ztrátou jeho statusu a autority, odvozených ze zaměstnání a z jeho příspěvku příjmům rodiny
- změn v rozdělení domácí práce

3.1.2 Sociální izolace

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci. Jednak samo zaměstnání je významným zdrojem sociálních kontaktů, jednak jeho ztráta vede k přerušení řady dalších sociálních kontaktů, jež s ním přímo nesouvisí. Potíž je v tom, že stejně jako nelze nahradit práci v zaměstnání volným časem, nelze ani tyto širší sociální kontakty rovnocenně nahradit užšími kontakty v nejbližším okolí. U mladých svobodných nezaměstnaných je tendence k životu v širších sociálních sítích vrstevníků, které mohou nabýt různých forem, včetně vzájemné solidarity při kriminálních činnostech a vandalství, při nichž tyto sociální sítě mohou nabývat podoby gangů mladistvích.

3.1.3 Nezaměstnanost a psychické zdraví

Faktory, kterými nezaměstnanost může ovlivňovat psychické zdraví:

- finanční potíže, pokles příjmu a finanční obavy
- změna společenského chování, omezení společenských kontaktů a zúžení sociálního prostředí nezaměstnaných (částečně proto, že nechodí do zaměstnání, částečně proto, že z finančních důvodů nechodí do společnosti)
- malý prostor pro rozhodování
- nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch starých
- nárůst ponižujících zkušeností
- pocit úzkosti z budoucnosti
- redukce kvality interpersonálních kontaktů

Jsou ohroženy hodnoty jedince a jedinec nejen ztrácí svou cenu ve vlastních očích, ale vnímá i ztrátu své ceny v očích ostatních. Rozvíjejí se v něm pocity podřazenosti, ztrácí sebe-důvěru a obecně je ohrožena jeho morálka.¹⁵

3.1.4 Vzdělání

Nezaměstnanost brání inkasování výnosů z investice do vzdělání. Pokud se pracovník dostane mimo pracovní proces, ztrácí kvalifikaci, nezískává pracovní zkušenosti, nerozvíjí schopnosti, ztrácí své místo ve společnosti, prestiž, společenské vztahy a kontakty. Nezaměstnanost tak devaluje, znehodnocuje lidský kapitál. Obvykle vyžaduje navíc dodatečné investice do rekvalifikace.¹⁶

3.2 Společenské náklady

Nejzávažnější společenskou ztrátou je ztráta makroekonomického produktu. Vyplyvá ze skutečnosti, že se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, a proto je její výstup pod potenciální úrovní. Mezi skutečným a potenciálním produktem je produkční mezera. Vzniká proto, že lidé, kteří nemají pracovní místo ačkoliv by rádi pracovali, nepřispívají k výrobě statků a služeb.

Nevyužívat vzácné ekonomické zdroje znamená ztrátu. Pokud existuje nedobrovolná nezaměstnanost, není výrobní faktor práce plně využíván.

Nejen že se některé zdroje dostatečně nevyužívají, některé se navíc snižují. Pracovníci, kteří jsou delší dobu bez práce, nedostávají mzdu. Ze sociálních dávek je nižší spotřeba a rovněž nižší úspory, což determinuje snížení zásoby zápůjčního kapitálu k investování. Nižší spotřeba a nižší investice snižují produkt.

Pokles produkt následně vyvolává další sekundární ztráty v sektoru domácností, firem i státu. Jsou-li v zemi lidé bez práce, neodvádějí daně z mezd. Firmám se v důsledku nižší produkce snižují zisky, z nichž plynou nižší daně. Stát přichází o daňové příjmy, zatímco jeho

¹⁵MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství 1998, str. 85, 86

¹⁶BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, 1 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 44

výdaje v důsledku nezaměstnanosti rostou. Musí totiž najít prostředky na vyplácení většího objemu podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek. Tím roste počet klientů sociálního státu a s tím souvisí i další nepříznivé sociální jevy, které situace nezaměstnanosti může přinést: zhoršení veřejného zdraví, růst kriminality, politická nestabilita apod. Tyto jevy pak vyvolávají potřebu dalších zvýšených výdajů státu.¹⁷

¹⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, 1 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 101,103

4 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů, jejichž společným cílem je snížení rozdílů v životní úrovni, které existují mezi regiony, skupinami obyvatel i jednotlivci v Evropské unii.

ESF je finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti¹⁸ založená na čtyřech základních pilířích:

- zlepšení zaměstnatelnosti – podpora nezbytného vzdělání, odpovídajících schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce
- rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst – podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků poskytujících pracovní místa
- podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců – podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a vytvoření a zachování pracovních míst
- posilování rovných příležitostí pro muže a ženy – odstraňování všech forem diskriminace v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování

Na Evropskou strategii zaměstnanosti úzce navazuje Národní plán zaměstnanosti z roku 1999 a Národní akční plány zaměstnanosti z let 2000 - 2003.

V rámci uvedených programů byly určeny priority, do kterých se bude investovat, a opatření, kterými budou priority naplňovány. Obsahy programů čerpajících prostředky z Evropského sociálního fondu jsou v souladu s oblastmi politik ESF:

- rozvoj a podpora aktivní politiky na trhu práce za účelem snížení a prevence nezaměstnanosti, prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, usnadnění znovuzачlenění dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce a podpora pracovního začlenění mladých lidí a lidí vracejících se na trh práce po určité době

¹⁸ **Evropská strategie zaměstnanosti** – byla přijata rokem 1997 členskými státy EU ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti

- podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením
- podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jakožto součástí politiky celoživotního vzdělávání
- podpora kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, inovací a flexibilní organizace práce, rozvoje podnikání a podmínek vytváření nových pracovních příležitostí, zlepšení dovedností a posilování lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii
- konkrétní opatření na zlepšení přístupu a zvýšení účasti žen na trhu práce, včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístupu k novým pracovním příležitostem a k podnikání a snížení vertikální a horizontální segregace na trhu práce z hlediska pohlaví.¹⁹

Řídící orgán a další partneři

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

Základní programy Evropského sociálního fondu

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů pro období 2004-2006 v České republice a hlavním městě Praze jsou:

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu
- Program Iniciativy Společenství EQUAL
- Společný regionální operační program

Evropský sociální fond podporuje

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

4.1 Jak lze využít Evropský sociální fond

Kdo může žádat o finanční podporu z ESF

- Všechny organizace zřízené v souladu s právním řádem ČR a fyzické osoby, které budou schopny předložit kvalitní projekty

Postup po vyhlášení programů

- Výzvy k předložení projektů zveřejní MPSV ve sdělovacích prostředích a na těchto webových stránkách
- Podání žádosti v elektronické a tištěné podobě

Výběr projektů

- Hlavními kritérii při posuzování projektů vypracovaných žadateli bude jejich soulad s prioritami a opatřeními jednotlivých programů.

¹⁹ <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

- Zpracované projekty musí respektovat principy podpory rovných příležitostí, udržitelného rozvoje, informační společnosti a místních iniciativ²⁰

Tabulka 1 Celkový objem finanční pomoci z ESF

| | Podpora z EU v mil. EUR |
|-------------------|--------------------------------|
| ESF celkem | 457 |
| OP RLZ | 318,82 |
| JPD3 | 58,8 |
| IS EQUAL | 32,1 |
| SROP | 47,28 |

Na financování se podílí 25-50% státní rozpočet ČR v závislosti na jednotlivých opatřeních

Tabulka 2 Alokace prostředků z ESF v EUR

| | 2004 | 2005 | 2006 | Celkem |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|---------------|
| OP RLZ | 74 308 763 | 106 433 869 | 138 076 651 | 318 819 283 |
| JPD Cíl 3 | 19 211 006 | 19 595 226 | 19 987 131 | 58 793 363 |
| EQUAL | 7 618 158 | 10 698 543 | 13 784 228 | 32 100 929 |
| Celkem za programy | 101 137 927 | 136 727 638 | 171 848 010 | 409 713 575 |

²⁰ <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=8>

Tabulka 3 Alokace prostředků z národních zdrojů - státní rozpočet v EUR

| Státní rozpočet | 2004 | 2005 | 2006 | Celkem |
|---------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| OP RLZ | 24 148 941 | 34 588 992 | 44 872 299 | 103 610 232 |
| JPD Cíl 3 | 16 641 008 | 16 973 827 | 17 313 305 | 50 928 140 |
| EQUAL | 2 817 677 | 3 956 996 | 5 098 278 | 11 872 951 |
| Celkem za programy | 43 607 626 | 55 519 815 | 67 283 882 | 166 411 323 |

4.1.1 Operační program rozvoje lidských zdrojů

Operační program Rozvoj lidských zdrojů tvoří základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2004 - 2006.

Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.

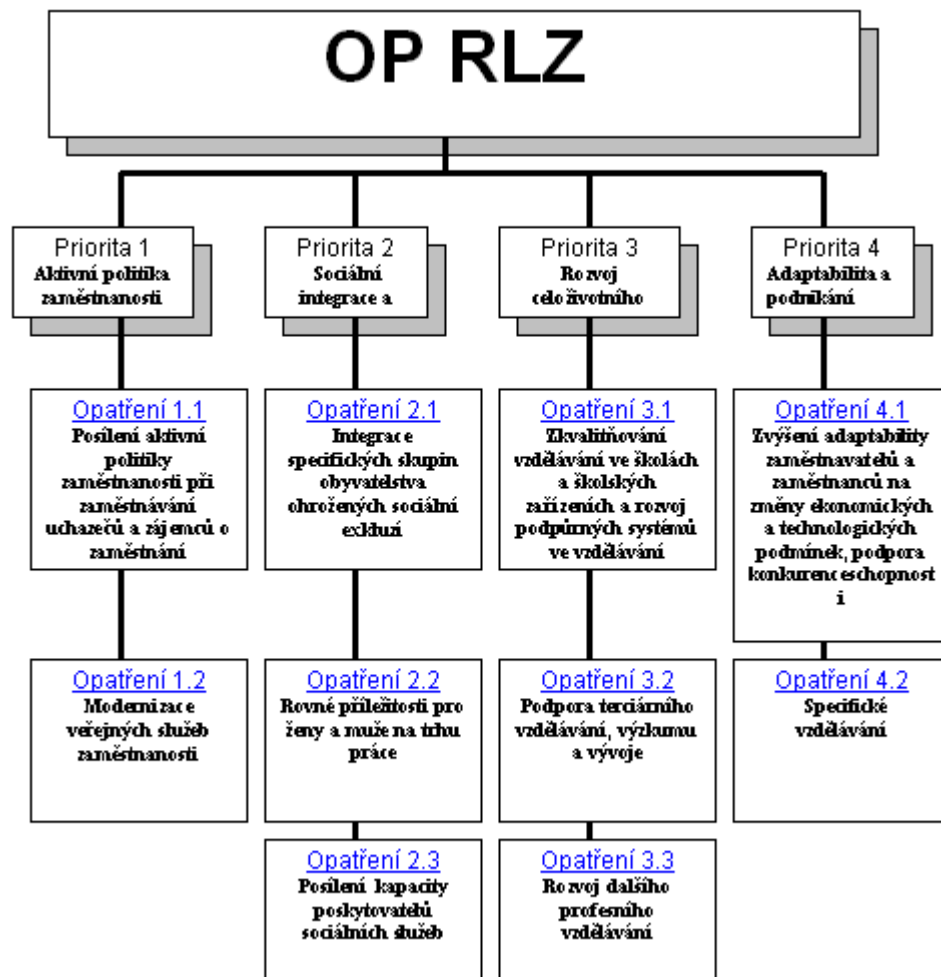
Souběžně s řešením problematiky rozvoje lidských zdrojů jsou v OP RLZ uplatňovány také čtyři průřezové politiky celospolečenského významu, tzv. horizontální témata, jejichž prostřednictvím dochází k propojení všech specifických i globálních cílů napříč celým programem. Horizontální témata nebo-li principy jsou: rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnost a podpora místním iniciativám.

Jednou z cest, jak dosáhnout těchto cílů, je účelné využití finanční pomoci, kterou členskými zeměmi nabízí EU. V ČR je to Evropský sociální fond, který umožňuje čerpání těchto prostředků prostřednictvím OP RLZ. V rámci toho programu v období 2004-2006 bude žadatelům poskytnuta podpora až ve výši 422,43 mil EUR (ESF poskytne 318,82 mil EUR a 103,61 mil EUR je spolufinancováno ze státního rozpočtu).

4.1.2 Priority OP RLZ

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezuje celkem 4 priority a 10 Opatření, které svým rozsahem pokrývají následující oblasti: aktivní politiku zaměstnanosti, integraci specifických skupin ohrožených sociální exkluzí (sociálním vyloučením), rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce, rozvoj celoživotního učení a zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. Rozdělení priorit a Opatření v programu OP RLZ zobrazuje následující tabulka.

Graf 1 Operační program rozvoje lidských zdrojů - rozdělení



4.1.3 Kdo se podílí na realizaci OP RLZ

Řízení OP RLZ probíhá podle dohodnuté implementační struktury, která zahrnuje v řídicí rovině Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR jako řídicí orgán celého OP RLZ a zprostředkující subjekty, kterými jsou pro vybraná Opatření Správy služeb zaměstnanosti MPSV, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Nadace rozvoje občanské společnosti.

Řídicí orgán deleguje na tyto implementační orgány některé činnosti, zejména výběr projektů, uzavírání závazků, monitorování, kontrolu projektů a ověřování žádostí o platby. ZS budou také zajišťovat odpovídající informovanost konečných uživatelů (příjemců pomoci) partnerů o možnostech financování z příslušných opatření OP RLZ a jeho propagaci.

Dalším článkem v implementační struktuře jsou koneční příjemci, u nichž se bude pomoc z ESF realizovat. Ti budou klíčovým kontaktem pro konečné uživatele (příjemce pomoci).

Podrobnější informace naleznete v Programovém dodatku OP RLZ.

Pro informaci a lepší přehlednost je zde zobrazeno grafické znázornění implementační struktury OP RLZ podle subjektů a Opatření, které jim připadají.

Implementační struktura OP RLZ

4.1.4 Na koho je pomoc zaměřena

Jednotlivci

- Uchazeči o zaměstnání, osoby dlouhodobě nezaměstnané a ohrožené nezaměstnaností
- Absolventi škol a mladiství, lidé se zdravotním postižením, lidé nad 50 let věku, osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace, lidé pečující o členy rodiny
- Matky s malými dětmi, matky samoživitelky, dlouhodobě nezaměstnané ženy, ženy ohrožené nezaměstnaností, ženy se základním vzděláním nebo bez vzdělání, ženy v předdůchodovém věku

- Osoby sociálně znevýhodněné, migranti, azylanti, etnické menšiny, děti a mládež pocházející ze sociálně znevýhodněného prostředí či pobývajících v zařízeních pro ústavní a ochranou výchovu
- Žáci a studenti ZŠ, SŠ, VOŠ, zájemci o další studium na SŠ a VOŠ; učitelé, ředitelé škol, odborní pracovníci ve školství, výchovní poradci
- Zaměstnanci, zaměstnavatelé a zájemci o zahájení podnikání

Organizace a instituce

- Orgány služeb zaměstnanosti, spolupracující organizace a jejich pracovníci
- Poskytovatelé sociálních služeb, pracovníci sociálních služeb, dobrovolníci
- Organizace vytvářející osvětové programy, ženské organizace
- Nevládní neziskové organizace
- ZŠ, SŠ, VOŠ, školská zařízení organizace MŠMT, vzdělávací a poradenské instituce
- VŠ, instituce výzkumu a vývoje
- Orgány státní správy, kraje a obce, veřejné instituce, profesní sdružení, zástupci zaměstnavatelů, asociace zaměstnavatelů, organizace sociálních partnerů
- Podniky, zvláště malé a střední

4.1.5 Kdo může žádat o finanční podporu v rámci OP RLZ

Nepodnikatelské subjekty

Žádost mohou podat obce, svazky obcí, kraje, organizace zřizované obcemi nebo kraji, organizační složky státu a jimi zřizované organizace a nestátní neziskové organizace.

Podnikatelské subjekty

Fyzické nebo právnické osoby, podávající žádost v rámci grantových schémat, které musí doložit svou právní subjektivitu.²¹

4.2 Druhy projektů a výzvy

V rámci Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů a Jednotného programového dokumentu pro cíl 3 budou realizovány tři základní typy projektů – grantové projekty, národní projekty a systémové projekty. Pro jednotlivé typy projektů budou uplatněny odlišné postupy při jejich výběru a implementaci.

4.2.1 Grantové projekty

Projekty předkládané v rámci grantových schémat na základě výzvy k podávání žádostí a oznámení administrátora grantového schématu. Projekty jsou zaměřeny zejména na cílové skupiny jednotlivců, případně organizací. Tyto projekty jsou iniciovány aktéry na regionální a místní úrovni, kteří mají nápad a jsou schopni ho realizovat. Umožňují uplatnění inovačních přístupů k řešení existujícího problému a v metodách práce s klienty. Grantové projekty doplňují programy a nástroje příslušné státní politiky.

Grantové projekty mohou být zaměřeny také na posílení kapacity poskytovatelů služeb (veřejných i soukromých) pro cílové skupiny. Grantové projekty budou, za přesně vymezených podmínek, předkládány i pro přidělení veřejné podpory podnikatelským subjektům.

4.2.2 Národní projekty

Projekty založené na přímém přidělení prostředků programu na realizaci nebo k doplnění národních politik programů. Tyto projekty jsou předkládány výhradně konečnými příjemci - subjekty s kompetencí k implementaci národních politik a programů v dané oblasti. Tito koneční příjemci jsou stanoveni schválením Dodatku OP RLZ a JPD 3 Monitorovacím výborem. Projekty mají jasně stanovený národní rámec a jsou zaměřeny zejména na cílové skupiny jednotlivců. Projekty musí splňovat princip doplňkovosti a kritérium přidané hodnoty. Musí proto buď rozšířit stávající programy a nástroj politiky (např. aktivní politika

²¹ <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=403>

zaměstnanosti), nebo rozšířit okruh cílových skupin, nebo zvýšit počet klientů služeb. Projekty realizuje konečný příjemce, který je zároveň konečným uživatelem, a to buď přímo ve spolupráci s partnery nebo prostřednictvím externího dodavatele, nebo kombinací obojího.

4.2.3 Systémové projekty

Projekty založené na přímém přidělení prostředků programu na rozvoj národních politik a programů a na modernizaci (rozšíření kapacity a kvality nabídky) veřejných služeb. Tyto projekty jsou předkládány výhradně konečnými příjemci - subjekty s kompetencí k rozvoji národních politik a programů v dané oblasti.²²

²² http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/druh_proj_a_vyzvy

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 CHARAKTERISTIKA OKRESU HODONÍN

5.1 Obecná charakteristika okresu Hodonín

Okres Hodonín se rozkládá v jihovýchodní části Moravy při hranici se Slovenskem. Jeho území zabírá plochu 1 086 km². Z celkové plochy okresu tvoří 725 km² zemědělská půda, 268 km² území zabírá les a 93 km² ostatní půda. Střední nadmořská výška okresu je 263 m. Jako v jednom z mála okresů v rámci České republiky se zde nachází ložiska ropy, zemního plynu a lignitu. Příhodné podnebí v kombinaci s geografickou polohou okresu pak skýtá nadprůměrné podmínky pro rozvoj zemědělství.

Na území okresu Hodonín se nachází 81 obcí. Osmi obcím byl udělen statut města, jedna obec má městský charakter. Hlavními regionálními oblastmi jsou území kolem největších sídel okresu: Hodonína, Kyjova a Veselí nad Moravou jakožto obcí s rozšířenou působností.

Počtem obyvatel zůstává okres Hodonín třetím nejlidnatějším okresem Jihomoravského kraje. K 30.9.2005 zde žilo celkem 157 580 osob. Z celkového počtu obyvatel bylo 80 348 žen, což představuje 50,99 %. Na 1 000 mužů tak připadalo 1 040 žen. Hustota zalidnění v okrese činila v závěru září 145 obyvatel/km², a byla tak v kraji druhá nejvyšší.²³

Tabulka 4 Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel

| Ukazatel | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 ¹ |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|
| Počet obyvatel | 160 977 | 159 296 | 158 602 | 158 084 | 157 750 | 157 780 |
| Živě narození | 1 317 | 1 268 | 1 404 | 1 286 | 1 370 | 1 051 |
| Zemřelí | 1 690 | 1 649 | 1 609 | 1 603 | 1 606 | 1 201 |
| Přirozený přírůstek | -373 | -381 | -205 | -317 | -236 | -150 |
| Přistěhovalí | 976 | 910 | 1 028 | 1 269 | 1 243 | 931 |
| Vystěhovalí | 973 | 1 220 | 1 517 | 1 465 | 1 341 | 951 |
| Přírůstek stěhováním | 3 | -310 | -489 | -196 | -98 | -20 |
| Celkový přírůstek | -370 | -691 | -694 | -513 | -334 | -170 |

Z ekonomického hlediska zaujímá nejvýznamnější postavení v okrese zpracovatelský průmysl následovaný zemědělstvím specializující se na vinařství a ovocnářství.

²³ Výroční zpráva Úřadu práce Hodonín http://portal.mpsv.cz/sz/local/ho_info/cinnostup

5.2 Zaměstnanost

Disponibilní pracovní síla pro okres Hodonín a IV. čtvrtletí roku 2005 činila 79 799 osob. Z tohoto počtu bylo 34 001 žen, což představuje 42,61 %.

Dle Registru ekonomických subjektů sídlilo v závěru 3. čtvrtletí 2005 v okrese celkem 30 710 subjektů. Znamená to, že od počátku roku se jejich počet zvýšil o 16, ve srovnání se stejným obdobím loňského roku je pak tento počet o 25 vyšší.

Z hlediska právní formy subjektů zaujímaly valnou část z celkového počtu fyzické osoby (84,30 %), zbylou část (15,70 %) tvořily osoby právnické.

Mezi právnickými osobami byly nejpočetněji zastoupeny obchodní společnosti (52,38 %), právní formu družstva mělo 1,74 % právnických osob a jako státní podnik fungovalo 0,23 % těchto subjektů.

Mezi fyzickými osobami dominovali živnostníci zaujímající 83,90 % z celku, 11,00 % fyzických osob bylo z řad soukromých zemědělců.

Při sledování změn ve struktuře ekonomických subjektů z hlediska právní formy je zřejmé, že došlo k nárůstu počtu obchodních společností, vývoj počtu živnostníků měl naopak klesající tendenci.

Tabulka 5 Struktura podnikatelských subjektů dle právní formy

| Právní forma | 30.9.2004 | 31.12.2004 | 30.9.2005 |
|-----------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Obchodní společnosti celkem | 2 441 | 2 468 | 2 526 |
| z toho: akciové společnosti | 158 | 159 | 165 |
| společnosti s ručením omezeným | 2 207 | 2 234 | 2 287 |
| Družstva | 81 | 82 | 84 |
| Státní podniky | 12 | 12 | 11 |
| Ostatní organizace | 2 120 | 2 133 | 2 201 |
| Právnické osoby celkem | 4 654 | 4 695 | 4 822 |
| Živnostníci | 21 920 | 21 871 | 21 720 |
| Soukromí rolníci, zemědělní podnikatelé | 2 798 | 2 814 | 2 848 |
| Ostatní | 1 313 | 1 314 | 1 320 |
| Fyzické osoby celkem | 26 031 | 25 999 | 25 888 |
| Celkem | 30 685 | 30 694 | 30 710 |

Z hlediska odvětví převažující ekonomické činnosti subjektů vyvíjelo činnost i nadále nejvíce jednotek v oblasti obchodu (28,11 %) a průmyslu (16,45 %).

Co se týče struktury, zvětšuje se podíl subjektů činných v oblasti zemědělství, stavebnictví, ubytování a stravování a ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb, opačným směrem se vývoj ubírá u subjektů s předmětem činnosti v oblasti obchodu, dopravy, skladování

a spoju a průmyslu. 10,81 % subjektů charakterem své činnosti náleží do primární sféry, 26,92 % pak do sféry sekundární, terciér se na celkovém počtu subjektů podílí 59,56 %.

Oblast primární sféry reprezentuje téměř ze sta procent zemědělství a lesní hospodářství. V rámci sekundární sféry zastoupené průmyslem a stavebnictvím má větší váhu průmysl, rozdíl v počtu evidovaných jednotek se však mezi odvětvími pozvolně stírá. Tradičně nejhojněji zastoupeným odvětvím sféry terciérní je postupně slábnoucí obchod, který s výrazným odstupem následuje odvětví nemovitostí, služeb a vědy.

Tabulka 6 Vývoj počtu zaměstnavatelů

| | 31.12.2003 | 30.6.2004 | 31.12.2004 | 30.6.2005 | 31.12.2005 |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| zaměstnavatelé s 25 a více zaměstnanci | 359 | 412 | 402 | 411 | 385 |
| zaměstnavatelé v drobném a středním podnikání se stavem do 25 zaměstnanců | 2 879 | 2 995 | 2 969 | 2 839 | 3 065 |
| Celkem | 3 238 | 3 407 | 3 371 | 3 250 | 3 450 |

Tabulka 7 Vývoj zaměstnanosti

| | 31.12.2003 | 30.6.2004 | 31.12.2004 | 30.6.2005 | 31.12.2005 |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| zaměstnanci u firem s 25 a více zaměstnanci | 36 373 | 37 038 | 35 506 | 35 747 | 35 132 |
| zaměstnanci u firem v drobném a středním podnikání se stavem do 25 zaměstnanců | 13 754 | 13 789 | 13 479 | 14 021 | 13 794 |
| OSVČ | 8 730 | 10 028 | 9 823 | 9 629 | 9 301 |
| Celková zaměstnanost | 58 857 | 60 855 | 58 808 | 59 397 | 58 227 |

Průměrná hrubá měsíční mzda v okrese Hodonín se dle údajů ČSÚ ke konci třetího čtvrtletí 2005 meziročně zvýšila o 7.2 %, když činila 15 131 Kč.

Průměrná měsíční mzda v Jihomoravském kraji dosahovala výše 17 025 Kč, a meziročně tak vzrostla o 5.4 %. V meziokresním srovnání v rámci Jihomoravského kraje vykazoval nižší průměrnou měsíční mzdu než okres Hodonín pouze okres Znojmo (14 794 Kč).

Průměrná měsíční mzda v České republice činila k 30.9.2005 18 996 Kč. Při srovnání situace v okrese s ostatními okresy České republiky vykazují nižší průměrnou měsíční mzdu pouze okresy Bruntál, Třebíč, Náchod, Písek, Prachatice, Znojmo, Jindřichův Hradec a Jeseník (14 601 Kč), což znamená, že úroveň mezd v okrese Hodonín je v rámci České republiky devátá nejnižší.

5.3 Nezaměstnanost

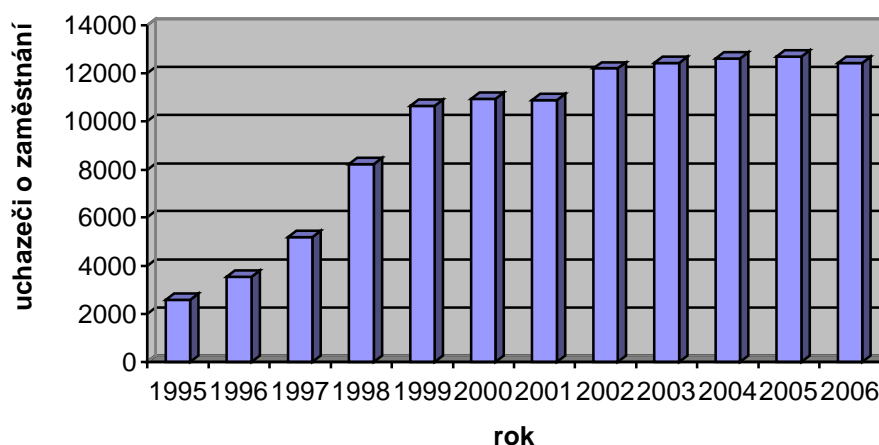
Vývoj situace na poli nezaměstnanosti v roce 2005 v okrese Hodonín v zásadě nevybočoval z charakteru situace v letech předchozích. Trh práce tedy v různých obdobích roku účinkem sezónních vlivů kolísal. Příznivějšímu vývoji i nadále bránila pokračující restrukturalizace firem v kombinaci s vysokým počtem zaměstnaných občanů Slovenska a absencí obdobného množství pracovní síly z okresu zaměstnané v SR.

V závěru prosince úřad práce evidoval celkem 12 680 uchazečů o zaměstnání, z toho 12 098 dosažitelných.

Vývoj počtu dosažitelných uchazečů kopíroval početní stavy evidovaných uchazečů. Nejvíce dosažitelných uchazečů o zaměstnání tedy úřad práce evidoval v lednu (12 309), nejméně pak v květnu (10 985).

V souladu s vývojem počtu dosažitelných uchazečů se měnila hodnota míry nezaměstnanosti. V lednu překročila míra nezaměstnanosti hranici 15 % (15.33 %), poté konstantně klesala až na svou nejnižší hodnotu v květnu (13.72 %), do konce roku však stačila vystoupat až na 15,16 % nezaměstnaných.²⁴

Graf 2 Vývoj nezaměstnanosti v letech 1995 – 2006 v okrese Hodonín



²⁴ Výroční zpráva Úřadu práce Hodonín http://portal.mpsv.cz/sz/local/ho_info/cinnostup

5.4 Cizinci zaměstnaní na okrese Hodonín

K 31.12.2005 je platných 92 pracovních povolení, vydaných pro občany třetích zemí .

Převládající profesní složení žadatelů, kterým bylo vydáno pracovní povolení zůstává stejné, jako v uplynulém sledovaném období : dělnice rostlinné a živočišné výroby, šičky obuvi, prádla a konfekce, dělníci dřevovýroby, kuchaři asijské kuchyně.

Pracovní povolení cizincům z třetích zemí jsou vydávána na základě skutečnosti, že volná pracovní místa na trhu práce nelze obsadit z řad uchazečů o zaměstnání vesměs z důvodu směnování, nerovnoměrně rozložené pracovní doby (nástup do živočišné výroby na první směnu v brzkých ranních hodinách, v rostlinné výrobě je pracovní doba upravovaná dle agrotechnických lhůt, práce i o sobotách a nedělích v době sklizně), dále z důvodu dojíždění do zaměstnání - nedostatek vhodných dopravních spojů, z důvodu výše mezd-okres Hodonín je v republikovém průměru na jednom z posledních míst.

Tito pracovníci pak zůstávají v ČR obvykle déle než rok, jelikož ekonomická situace v jejich vlasti jim neumožňuje po případném návratu možnost zapojení do pracovního procesu.

Tabulka 8 Zaměstnávání cizinců a občanů EU/EHP a Švýcarska

| Ukazatel | 31.12.2003 | 30.6.2004 | 31.12.2004 | 30.6.2005 | 31.12.2005 |
|--------------------------------------------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| Povolení k zaměstnání | 129 | 181 | 103 | 143 | 92 |
| - Individuální povolení k zaměstnání | 129 | 181 | 103 | 143 | 92 |
| - Povolení k zaměstnání v rámci kontraktů | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Registrace občanů Slovenska | 926 | 1018 | 0 | 0 | 0 |
| Informace občanů EU | 0 | 0 | 1 449 | 1 139 | 1 082 |
| Informace občanů EHP (Norsko, Island, Lichtenštejnsko) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Informace občanů Švýcarska | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Informace cizinců | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Celkem | | | 1 553 | 1 284 | 1 177 |

K 31.12.2005 je situace, co se týče zaměstnávání cizinců na okrese Hodonín stabilizovaná, vesměs dochází k prodlužování pracovních povolení.

Tabulka 9 Profesní struktura občanů EU/EHP/Švýcarska k 31.12.2005

| Hlavní třída KZAM | | Počet osob |
|-------------------|----------------------------------------------------------------|-------------|
| 1 | Vedoucí a řídicí pracovníci | 65 |
| 2 | Odborní a duševní pracovníci | 83 |
| 3 | Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci | 171 |
| 4 | Nižší administrativní pracovníci | 28 |
| 5 | Provozní pracovníci ve službách a obchodě | 63 |
| 6 | Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příb. oborech | 16 |
| 7 | Řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři | 323 |
| 8 | Obsluha strojů a zařízení | 251 |
| 9 | Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci | 83 |
| Celkem | | 1083 |

Občané EU/EHP a Švýcarska / mimo občanů SR/ zastávají vesměs v nadnárodních společnostech řídicí funkce jak v managementu tak ve výrobě, občané SR mají zastoupení ve všech typech profesí.

5.5 Volná místa

Rozložení nabídky volných pracovních míst v průběhu roku 2005 do jednotlivých měsíců nebylo jako vždy zcela rovnoměrné. Nejvyšší počet volných pracovních míst úřad práce evidoval v měsíci červnu (593), naopak nejméně jich bylo v březnu (467). V průměru bylo na úřadu práce zaměstnavateli hlášeno 529 volných pracovních míst měsíčně.

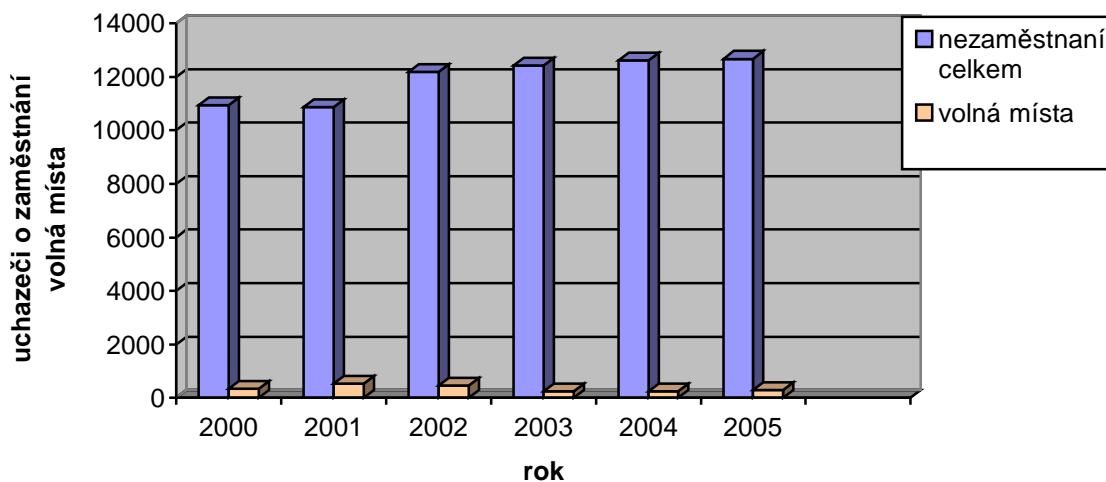
V závislosti na toku uchazečů a nabídce volných pracovních míst se v průběhu roku měnil i počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo. V měsících lednu a březnu, kdy byl počet hlášených pracovních míst nižší a naopak počet evidovaných uchazečů o zaměstnání vyšší, byl tento poměr největší. V lednu tak na jedno volné pracovní místo připadalo 27.9 uchazečů o zaměstnání, v březnu pak 27.0 nezaměstnaných. S počátkem druhého čtvrtletí však přišlo významnější oživení trhu práce a hodnota tohoto ukazatele klesla

z dubnových 24.1 na hodnotu 19.6 zaznamenanou v měsíci červnu. V závěru roku 2005 se pak o jedno pracovní místo ucházelo v průměru 22.2 nezaměstnaných osob.²⁵

Tabulka 10 Vývoj volných míst ve II. pololetí 2005

| Ukazatel | červenec | srpen | září | říjen | listopad | prosinec |
|----------|----------|-------|-------|-------|----------|----------|
| EUOZ | 11716 | 11890 | 11890 | 11706 | 11829 | 12680 |
| DUoZ | 11229 | 11387 | 11318 | 11042 | 11130 | 12098 |
| VPM | 491 | 521 | 515 | 567 | 577 | 572 |
| PEU1VPM | 23.9 | 22.8 | 23.1 | 20.6 | 20.5 | 22.2 |

Graf 3 Vývoj nezaměstnanosti a volných míst v letech 2000 – 2005 v okrese Hodonín



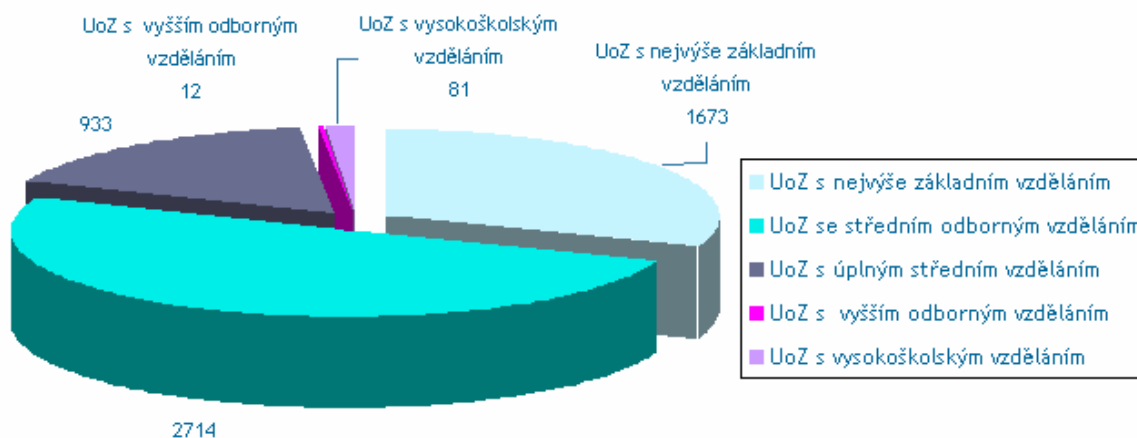
²⁵ Výroční zpráva Úřadu práce Hodonín http://portal.mpsv.cz/sz/local/ho_info/cinnostup

6 ANALÝZA STRUKTURY UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

6.1 Struktura podle vzdělání

Struktura vzdělávání má velký vliv na trh práce. Zde může stát pozitivně ovlivňovat trh práce podporou vzdělávání občanů. Lepší fungování trhu práce předpokládá vyšší flexibilitu pracovních sil, jejich schopnost kvalifikačně se přizpůsobit potřebám trhu práce. To vyžaduje vytváření podmínek pro soustavné obnovování způsobilosti pracovních sil adaptovat se na vyšší požadavky trhu práce.

Graf 4 Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání



6.2 Věková struktura

Z následující tabulky popisující vývoj věkové struktury uchazečů plyne, že došlo k opětovnému úbytku nezaměstnaných osob mladších věkových skupin a naopak nárůstu počtu uchazečů narozených dříve. Tento trend odráží nejvíce skupiny uchazečů ve věku do 19 let a od 20 do 24 let, u nichž byl zaznamenán největší úbytek (celkem -283 osob), a uchazeči starší 50 let, jejichž počet naopak stoupl nejvýrazněji (331).

Více než třetinu uchazečů reprezentují mladí lidé mladší 30 let (35.65 %), o zbylá procenta se přibližně stejným dílem dělí nezaměstnaní s věkem v intervalu od 30 do 39 let, od 40 do 49 let a od 50 let výše (21.89 %, 20.80 %, 21.66 %).

Tabulka 11 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

| Věk UoZ | 31.12.2003 | | 31.12.2004 | | 31.12.2005 | | Meziroční přír. podílu |
|---------------|---------------|------------|--------------|------------|---------------|------------|---------------------------|
| | Počet | % | Počet | % | Počet | % | |
| do 19 let | 799 | 6,43 | 709 | 5.62 | 638 | 5,03 | -0.59 |
| 20-24 let | 2582 | 20,78 | 2 415 | 19.14 | 2203 | 17,37 | -1.77 |
| 25-29 let | 1785 | 14,36 | 1 712 | 13.57 | 1679 | 13,24 | -0.33 |
| 30-34 let | 1370 | 11,02 | 1 454 | 11.52 | 1517 | 11,96 | 0.44 |
| 35-39 let | 1227 | 9,87 | 1 224 | 9.70 | 1259 | 9,93 | 0.23 |
| 40-44 let | 1131 | 9,10 | 1 244 | 9.86 | 1290 | 10,17 | 0.31 |
| 45-49 let | 1371 | 11,03 | 1 445 | 11.45 | 1348 | 10,63 | -0.82 |
| 50-54 let | 1406 | 11,31 | 1 509 | 11.96 | 1614 | 12,73 | 0.77 |
| 55-59 let | 718 | 5,78 | 843 | 6.68 | 1030 | 8,12 | 1.26 |
| nad 60 let | 39 | 0,31 | 62 | 0.49 | 101 | 0,80 | 0.31 |
| Celkem | 12 428 | 100 | 12617 | 100 | 12 680 | 100 | |

6.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

K 31.12.2005 vykázal okres Hodonín 7 528 osob vedených v evidenci úřadu práce po dobu delší než 6 měsíců, 5 572 osob, jejichž délka evidence přesahuje dobu jednoho roku, a 3 383 osob, jež ztratily zaměstnání před dvěma a více lety.

Skutečnost, že okres vykazuje více než tři tisíce nezaměstnaných evidovaných déle než 24 měsíců, je vysoce neradostná. Uchazeč, který dosud nepracoval, si osvojí pracovní návyky jen stěží, protože po tak dlouhé době mu stav bez zaměstnání přijde normální. Naopak uchazeč, který celý život pracoval a nyní se mu tak dlouhou dobu nedaří najít zaměstnání, ztrácí důvěru v sebe sama a rezignuje. V neposlední řadě ztrácí ne jeden uchazeč motivaci ucházet se o zaměstnání z důvodu, že úroveň mezd v okrese je silně podprůměrná, a tak vidinu ušlého zisku z případného zaměstnání lehce převáží hodnota úsilí, které by uchazeč v tomto zaměstnání musel vynaložit. Smysl vedení takových osob v evidenci uchazečů o zaměstnání je pak potlačen.

Tabulka 12 Rozbor dlouhodobě nezaměstnaných

| ROZBOR DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝCH | |
|------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <i>Ukazatel</i> | <i>Počet</i> |
| UoZ s délkou evidence > 12 měsíců k 31.3.2006 | 5413 |
| UoZ s nejvýše základním vzděláním | 1673 |
| <i>bez vzdělání</i> | 4 |
| <i>s neúplným základním vzděláním</i> | 6 |
| <i>se základním vzděláním</i> | 1663 |
| UoZ se středním odborným vzděláním | 2714 |
| <i>s nižším středním</i> | 3 |
| <i>s nižším středním odborným</i> | 150 |
| <i>se středním odborným</i> | 2463 |
| <i>se středním nebo středním odborným bez maturity a bez vyučování</i> | 98 |
| UoZ s úplným středním vzděláním | 933 |
| <i>s úplným středním všeobecným vzděláním</i> | 94 |
| <i>s úplným středním odborným vzděláním s vyučením s maturitou</i> | 180 |
| <i>s úplným středním odborným vzděláním s maturitou</i> | 659 |
| UoZ s vyšším odborným vzděláním | 12 |
| UoZ s vysokoškolským vzděláním | 81 |
| <i>s bakalářským vzděláním</i> | 6 |
| <i>s vysokoškolským vzděláním</i> | 65 |
| <i>s doktorským vzděláním</i> | 10 |
| UoZ - OZP | 1444 |
| <i>zdravotně znevýhodnění</i> | 129 |
| <i>částečně invalidní</i> | 1307 |
| <i>plně invalidní</i> | 8 |
| UoZ - pečující o dítě do 15 let věku | 1895 |

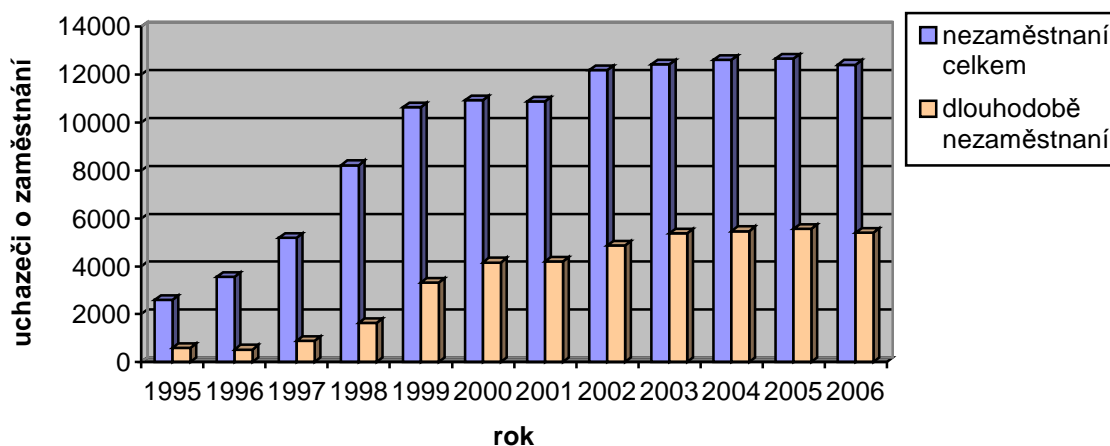
Tabulka 13 Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných

| VÝVOJ POČTU DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÝCH | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------|
| | <i>Celkový počet UoZ</i> | <i>UoZ evidovaní > 12 měsíců</i> | <i>Podíl UoZ evid. > 12 m. na celku</i> |
| 1995 | 2592 | 600 | 23,15% |
| 1996 | 3550 | 526 | 14,82% |
| 1997 | 5195 | 894 | 17,21% |
| 1998 | 8221 | 1643 | 19,99% |
| 1999 | 10643 | 3308 | 31,08% |
| 2000 | 10943 | 4160 | 38,02% |
| 2001 | 10877 | 4207 | 38,68% |
| 2002 | 12198 | 4878 | 39,99% |
| 2003 | 12428 | 5376 | 43,26% |
| 2004 | 12617 | 5470 | 43,35% |
| 2005 | 12680 | 5572 | 43,94% |
| 2006* | 12419 | 5413 | 43,59% |

* 31.3.

Z analýzy dlouhodobé nezaměstnanosti je patrné, že za posledních deset let podstatně vzrostl podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Zatím co v roce 1996 činil podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání 14,82%, tak v březnu roku 2006 tento podíl činí 43,59%.

Graf 5 Srovnání nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 1995 – 2006 na okrese Hodonín



7 VYHODNOCENÍ ANALÝZY

Okres Hodonín je co se týče nezaměstnanosti jedním z nejpostiženějších okresů. Již delší dobu patří mezi deset okresů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Okres Hodonín má v současné době devátou nejnižší průměrnou hrubou mzdu v České republice. Výše mzdy, porovnání mzdy a sociálních dávek, nemotivuje nezaměstnané k nástupu do zaměstnání.

Dalším faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost jsou pracovní místa. Existuje velký nepoměr v počtu nezaměstnaných a počtu volných míst. V současné době připadá na jedno volné místo 22 uchazečů o zaměstnání. I když dochází k využívání prostředků APZ k tvorbě nových míst a zaměstnavatelé okresu Hodonín ve velké míře využívají investičních pobídek, tendence v počtu volných míst je klesající.

Navíc existující struktura volných pracovních míst neodpovídá struktuře nezaměstnaných. Úřad práce eviduje pracovní místa, které není možno obsadit, protože vzdělání a dovednosti uchazečů o zaměstnání neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů.

Okres Hodonín je příhraničním okresem. Vzhledem k dobrému dopravnímu spojení dojíždí do zaměstnání v tomto okrese hodně zaměstnanců ze Slovenské republiky. V současné době je na okrese zaměstnáno přes 1000 občanů Slovenské republiky.

Poloha okresu při hranicích se Slovenskou republikou a existencí příhraničních oblastí, kde je velmi špatné dopravní spojení, bylo omezeno železniční spojení. Tři ze čtyř železničních tratí, které procházely okresem, vedly na Slovensko. Po rozdělení Československa došlo k jejich omezení. Také autobusová doprava není provozována v takovém rozsahu jako dříve. A když k těmto skutečnostem přidáme neochotu uchazečů o zaměstnání dojíždět nebo stěhovat se za prací dostáváme další faktor zvyšující míru nezaměstnanosti. V některých příhraničních obcích okresu míra nezaměstnanosti přesahuje 20%.

Za nejproblematičtější z hlediska délky evidence lze označit uchazeče se základním vzděláním, kteří se rekrutují mimo jiné z řad dělníků propuštěných v rámci přijatých restrukturalizačních opatření firem, a pro svou nízkou kvalifikaci se dnes na trhu práce jen stěží uplatňují, dále se jedná o uchazeče s nulovou či velmi krátkou praxí v zaměstnání, občany, kteří jsou zdravotně handicapovaní, neboť pro ně existuje pouze omezené množství volných pracovních míst, a občany starší 50 let, jejichž největším handicapem je právě jejich věk. Další

skupinou ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností jsou rodiče pečující o děti ve věku do 15ti let.

Tabulka 14 Uchazeči ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností

| Uchazeči ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností | Počet uchazečů ve skupině | Podíl příslušníků skupiny na celkovém počtu UoZ v % |
|------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------|
| Uchazeči se základním vzděláním a bez vzdělání | 3 006 | 23,71 |
| Absolventi a mladiství | 955 | 9,41 |
| Uchazeči se ZP | 2 138 | 16,86 |
| Uchazeči starší 50 let | 2 745 | 21,65 |
| Uchazeči pečující o dítě do 15 let věku | 3 726 | 29,82 |

Z analýzy vyplynula již dlouhou dobu známá skutečnost, že s vyšším vzděláním jen také vyšší pravděpodobnost uplatnění na trhu práce. Jakékoliv rozšíření nebo zvýšení vzdělání, získání nových dovedností, usnadňuje nezaměstnaným najít nové zaměstnání.

8 AKTIVITY PRO DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÉ

Pro jakoukoliv skupinu ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností by bylo možno vytvořit projekt, který by zvýšil jejich šance uplatnění na trhu práce. Vzhledem k tomu, že tato práce má omezený rozsah, vyberu jenom jednu skupinu, pro kterou projekt vytvořím.

Z dlouhodobé zkušenosti jsem se rozhodla pro skupinu rodičů pečující o děti do 15 let, a ještě jsem tuto skupinu zredukovala na rodiče vracející se po rodičovském příspěvku na trh práce. Dlouhodobým pobytem této skupiny mimo pracovní trh je jejich uplatnění omezeno, jejich vzdělání a dovednosti zastaralé. Ale na druhé straně právě tato skupina má velkou motivaci pro návrat do zaměstnání.

Zvolené aktivity:

Pracovní diagnostika (bilanční diagnostika) – pomoc odborného pracovníka (psychologa) k uvědomění si vlastních schopností a dovedností. Na základě zprávy z bilanční diagnostiky je možné postupovat např. v případě změny povolání.

Motivační kurzy – seznámení s trhem práce, získání informací jak a kde je možné vyhledat vhodné zaměstnání např. práce s Internetem. Tyto kurzy dají účastníkům odpovědi na otázky Jak napsat žádost o zaměstnání nebo profesní životopis? Jak se připravit na pohovor?

Neprofesní kurzy – jedná se o kurzy PC, jazykové kurzy, kurzy autoškoly

Profesní kurzy – změna profese zvýší možnost uplatnění na trhu práce.

Odborná praxe – získání odborných zkušeností, ověření nabytých vědomostí v praxi, zapojení do pracovního procesu.

Dotace na vytvoření místa – motivační prvek pro zaměstnavatele, možnost získání dotace na mzdu podpoří vznik nových pracovních míst.

9 PROJEKT – ŽÁDOST O FINANČNÍ PODPORU Z OP RLZ***Formulář******žádosti o finanční podporu
z OP RLZ***

| | |
|------------------------------|---------------------|
| Registrační číslo | CZ.04.1.03/2.2.15.3 |
| Unikátní kód žádosti | qp@XCC |
| Název žadatele | Občanské sdružení |
| Název projektu | Šance |
| Celkové náklady pro- | 4 291 600,00 |
| Veřejné spolufinanco- | 4 291 600,00 |

9.1 Identifikace operačního programu a výzvy

| | |
|----------------------------|-------------------------------------------------------|
| Číslo operačního programu: | CZ.04.1.03 |
| Název operačního programu: | Operační program Rozvoj lidských zdrojů |
| Číslo priority: | 3.2 |
| Název priority: | Sociální integrace a rovnost příležitostí |
| Číslo opatření: | 3.2.2 |
| Název opatření: | Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce |
| Číslo výzvy: | 03 |
| Název grantového schématu: | Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce |
| Oblast zásahu: | Pozitivní akce na trhu práce pro ženy |

9.2 Identifikace projektu

| | |
|----------------------------------------|------------|
| Název projektu: | Šance |
| Název projektu anglicky: | Chance |
| Doba trvání projektu v měsících: | 16 |
| Předpokládané datum zahájení projektu: | 01.05.2006 |
| Předpokládané datum ukončení projektu: | 31.08.2007 |

Stručný obsah projektu:

Obsahem navrhovaného projektu je realizace programu vzdělávacích aktivit pro ženy nebo muže po ukončení rodičovské dovolené nebo pro ženy a muže, kteří pečují o děti předškolního věku v regionu hodonínská. Hlavním cílem je usnadnění návratu na trh práce skupině lidí, kteří dočasně z tohoto trhu odešli z důvodu péče o děti a zvýšení jejich uplatnitelnosti. Projekt zahrnuje profesní i neprofesní vzdělávání s doprovodnými aktivitami se současným zajištěním hlídání dětí.

Hlavními aktivitami budou:

- profesní diagnostika
- posílení motivace účastníků projektu

- zvýšení dovednosti a kvalifikace v oblasti informačních technologií
- rekvalifikace dle výběru
- odborná praxe
- možnost nástupu do zaměstnání na vytvoření nové pracovní místo s možností dotace

Místo realizace

| | | | |
|---------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Úroveň: | | Název: | |
| Území dopadu: Kód | | | |
| NUTS: | | | |
| CZ0625 | Okres | Hodonín | |
| Převažující místo realizace: Hodonín | | | |
| Přesné místo realizace | | | |
| Měst- část: | Veselí nad Moravou | | PSČ: |
| Ulice: | Crhounkova | Č. popisné: | 229 č. orientační: |
| Kraj: | Jihomoravský kraj | Okres: | Hodonín |

9.3 Identifikace žadatele

| | |
|------------------------|-----------------------------|
| Název subjektu: | Občanské sdružení |
| Zkratka: | OS |
| Malý a střední podnik: | Ne |
| Právní forma: | Obecně prospěšná společnost |
| Plátce DPH: | Ne |
| IČ: | 65757570 |

Statutární zástupci právnické osoby

| | | | | | | |
|------------------|--------------------|---------------------------|-------|----------------|-----|-------|
| Příjme- | Lopraisová | Jméno: | Jitka | Titul před: | Bc. | Titul |
| Telefon: | 518322 146 | Společné podpisové právo: | | | | |
| Ulice: | Crhounkova | Č. popisné: | 229 | č. orientační: | | |
| Městská část/obe | Veselí nad Moravou | PSČ: 69801 | | | | |
| Okres: | Hodonín | Kraj: Jihomoravský kraj | | | | |

Kontaktní osoba

| | | |
|----------------------|------------------|-----------------|
| Příjmení: Lopraisová | Jméno: Jitka | Titul před: Bc. |
| Telefon: 518 322 146 | Mobilní telefon: | |
| Fax: | Email: | |

9.4 Identifikace partnerů žadatele

Partner

Název subjektu: Úřad práce Hodonín

Zkratka: ÚP

Právní forma: Organizační složka státu

Plátce DPH: Ne

IČ: 00214167

Partner s finančním příspěvkem: Ne

| | | |
|--------------------|-------------------------|----------------|
| Úřední adresa | Č. popisné: 28 | Č. orientační: |
| Ulice: Lipová alej | | |
| Městka: Hodonín | PSČ: 69501 | |
| část/obec: | | |
| Okres: Hodonín | Kraj: Jihomoravský kraj | |

9.5 Popis projektu

9.5.1 Zdůvodnění a vazby

Hodonínsko patří k regionům s vysokou nezaměstnaností a vysokým podílem dlouhodobě nezaměstnaných. Úřad práce v Hodoníně uvádí míru nezaměstnanosti. V březnu 2006 byla nezaměstnanost na Hodonínsku 14,9% což je 12475 nezaměstnaných, z toho je 5818 žen což představuje 46,6%. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo je 15,4.

V současné době je problémem rostoucí dlouhodobá nezaměstnanost. Rodiče vracející se po rodičovské dovolené, kteří před nebo v průběhu péče o dítě ztratili zaměstnání jsou skupinou ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností. Z důvodu péče o dítě odešli z pracovního trhu a po návratu se nedokáží orientovat na trhu práce, jejich kvalifikace není dostačující, mají malé sebevědomí při hledání zaměstnání, neumějí uplatnit své schopnosti. Dlouhodobým pobytem na rodičovské dovolené ztrácí přehled v rychle se rozvíjejících oborech, jako jsou např. informační technologie. Ztratili aktivní jazykové dovednosti a znalosti ve vlastní specializaci. Vzhledem k celodenní péči o děti je v době rodičovské dovolené obtížné najít volný čas na sebevzdělání a udržení profesních znalostí a dovedností. Dlouhá rodičovská dovolená je pro vývoj dítěte výhodná, ale dlouhodobé setrvání mimo pracovní trh je pro rodiče, který se stará o malé děti je velmi komplikované. Rodič ztrácí kontakt s pracovním prostředím, nesleduje vývoj požadavků na trhu práce, ztrácí možnosti pro svůj osobní profesní rozvoj. Zaměstnavatelé, ani společnost nenabízí rodičům na rodičovské dovolené žádné možnosti udržení aktuálních profesních znalostí a dovedností.

Hlavní cílovou skupinou jsou rodiče vracející se po rodičovské dovolené na trh práce, a také rodiče dětí předškolního věku, kteří mají vzhledem k péči o děti taktéž ztíženou pozici na pracovním trhu.

Vazba projektu na příslušné opatření programu

OPERAČNÍ PLÁN ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ

Číslo a název priority: 2. Sociální integrace a rovnost příležitostí

2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce

Prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy na trhu práce je globálním cílem překládaného projektu. Řeší vyloučení žen (příp. mužů) v období rodičovské dovolené a umožňuje jim podporu v přístupu ke vzdělávacím aktivitám, zabezpečuje možnost získání praxe a podporu při zahájení podnikání nebo při vytváření nových míst zaměstnavateli, a tím odstraňuje bariéry jejich profesního růstu a podporuje jejich uplatnění na trhu práce.

Vazba projektu na strategické dokumenty

Program rozvoje Jihomoravského kraje (PRK)

Problémová oblast A2: TRH PRÁCE A ZAMĚSTNANOST

Opatření 2.1: Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a výrobně technických podmínek

Opatření 2.2: Rozšíření nabídek vzdělávacích, poradenských a zprostředkovatelských institucí a agentur ve vazbě na předpokládaný aktuální vývoj na trhu práce a rozvoj systému celoživotního vzdělávání

Problémová oblast C2: VZDĚLANOST

Opatření 2.2 Rozvoj struktury vzdělávání s kvalifikovanými prognózami na trhu práce

Další vazby:

Národní plán zaměstnanosti

Národní akční plán zaměstnanosti

Akční plán eEurope 2005

Priority a postupy vlády ČR při prosazování rovnosti mužů a žen,

Opatření: Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě

Lisabonská strategie 2000-2010

Státní informační a komunikační politika (Usnesení vlády č. 265/2004), Informační vzdělanost

9.5.2 Zaměření, cílové skupiny a činnosti projektu

Cíle projektu

Globální cíl projektu: Prosazování rovných příležitostí pro ženy i muže na trhu práce

Cílem projektu je umožnění přístupu k vzdělávacím aktivitám ženám a mužům v situaci, kdy se po delší době vracení zpět na trh práce, komplexní nabídkou vzdělávacích aktivit, možnost získání zkušeností, praxe se současným zajištěním hlídání dětí a možnost uplatnit se na nově vytvořených dotovaných pracovních místech.

Speciální cíle

- prevence vzniku nezaměstnanosti žen a mužů ohrožených sociálním vyloučením
- realizace aktivit zaměřených na sebeuplatnění a rozvoj znalosti o trhu práce v regionu Hodonínska

- realizace specifických aktivit uplatňujících požadavky zaměstnavatelů
- rozšíření přístupu účastníků k informačním technologiím
- vzájemná podpora a seberealizace formou klubové činnosti
- pomoc při hledání zaměstnání
- získání odborné praxe
- finanční podpora tvorby nových pracovních míst
- vytvoření systému péče o děti při aktivitách rodičů

Cílové skupiny

Dlouhodobě nezaměstnané ženy

Matky s malými dětmi

Muži, kteří jsou v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi a matky samoživitelky

Ženy ohrožené nezaměstnaností

Ženy vracející se na trh práce

Přínos pro cílovou skupinu:

Absolvování motivačního kurzu doplněného profesní bilanční diagnostikou. Účastníci získají vyhodnocení svých schopností, dovedností a osobnostních rysů, odborný pracovník je bude orientovat na silné stránky vlastní osobnosti a doporučí jim co nejvhodnější další profesní vzdělávání, které bude probíhat v rámci projektu. Výstupem z této části projektu bude osobnostní plán každého účastníka, od kterého se bude odvíjet další postup v profesním vzdělávání. Neprofesní vzdělávání - zahrnuje dovednosti hledání zaměstnání, informace o trhu práce, seznámení se důležitou legislativou, psychosociální dovednosti (komunikace, vyjednávání).

Profesní vzdělávání - vzdělávací aktivity: informační technologie (základy obsluhy PC, ECDL Start), jazykové vzdělávání, autoškola a profesní kurzy.

Podle výsledků bilanční diagnostiky absolvují účastníci rekvalifikační kurzy, s následnou praxí v organizacích.

Zapojení cílových skupin

Ženy a muži, kteří se vrací na trh práce po rodičovské dovolené, byly delší dobu mimo tento trh a pociťují handicap nedostatečných znalostí v oboru informačních technologií, jazykových znalostí a zejména profesních dovedností.

Výběr cílové skupiny vyplynul z dotazníkového šetření, které bylo provedeno mezi uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce Hodonín. Z dotazníkového šetření taktéž vyplynul zájem o jednotlivé vzdělávací aktivity, které jsou v souladu s požadavky zaměstnavatelů. Nejvyšší byl zájem o kurzy obsluhy PC, ECDL Start, jazykové kurzy a také autoškolu.

Způsob získání účastníků projektu

- výběr z řad uchazečů o zaměstnání provedený Úřadem práce v Hodoníně a jeho detašovanými pracovišti
- oslovení žen, které se zúčastnily dotazníkové akce
- zveřejnění nabídky v místním tisku

Pro navrhovaný projekt na Hodonínsku se předpokládá úspěšné dokončení projektu celkem 20 účastníků. Vzhledem k tomu, že projekt je časově náročný, může dojít k situaci, kdy budou někteří účastníci chtít z projektu odstoupit např. z důvodu nástupu do zaměstnání, proto se v první části zaměřené a neprofesní aktivity počítá s vyšším počtem účastníků, celkem 40 osob. Z tohoto počtu se po absolvování první etapy budou vybírat účastníci, kteří budou ochotni a schopni absolvovat i část profesního vzdělávání.

Činnosti realizované projektem

Podpora aktivit pro rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou pracovní dobou

Rozvoj rekvalifikace a programů zvyšujících kvalifikaci žen v netradičních oborech

Tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví

9.5.3 Doprovodná opatření

Budou součástí projektu doprovodná opatření: Ano

Popis doprovodných opatření:

Doprovodných opatření je zabezpečení hlídání dětí účastníků aktivit. Jedná se o zajištění kvalitní péče o děti, a to jak v oblasti personální, prostorové i materiální, aby byl zajištěn přístup účastníků k jednotlivým aktivitám.

9.5.4 Udržitelnost

Popis pokračování činností po skončení podpory:

Získáním zkušeností s realizací projektu lze předpokládat možnost vypracování a realizování dalších projektů pro uchazeče z rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností. Také systém péče o děti v průběhu projektu je možné využít při realizaci dalších projektů a je možné tuto aktivitu rozšířit i jiné osoby, které jsou závislé na péči účastníků projektu např. osoby blízké částečně nebo úplně bezmocné. Vybudování učeben a vybavení výpočetní technikou bude možno používat v budoucnu i pro jiné aktivity.

9.5.5 Rizika

Popis rizik a návrh opatření jak jim předcházet

Riziko 1: existuje možnost, že někteří účastníci nebudou moci nebo ochotni celý projekt absolvovat.

Opatření - profesionální výběr účastníků, motivace účastníků k dokončení celého projektu, informovanost od samého počátku projektu, bezchybně zpracovaný a zveřejněný harmonogram celého projektu.

Riziko 2: nereálné požadavky účastníků na profesní vzdělávání.

Opatření - profesionální vypracovaný osobní plán, při vypracování plánu spolupracovat a odborníky, kteří budou vycházet z pracovní diagnostiky.

9.6 Realizace projektu

Popis realizace projektu

Klíčové aktivity realizace:

1. Organizační zabezpečení aktivit a organizace celého projektu
2. Materiálové vybavení učebny a zázemí pro projekt

3. Systém péče o děti
4. Neprofesně orientované kurzy – neformální vzdělávání
5. Profesně orientované kurzy
6. Publicita projektu
7. Zajištění odborné praxe
8. Přímá podpora tvorby nových pracovních míst
9. Vyhodnocení projektu

| | |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Organizační zabezpečení aktivit a organizace celého projektu | |
| Celkové náklady (Kč): | 1.318.000,00 |
| Podrobný popis aktivity: | <p>Projednání projektu s partnerem projektu, koordinační schůzky. Příprava a podepsání dohod mezi partnery. Předběžná analýza potřeb vzdělávacích aktivit, zajištění těchto aktivit na odborných pracovištích, předběžná dohoda o absolvování odborné praxe a analýza budoucích pracovních míst v regionu. Příprava výběrových řízení na dodávky - nákup vybavení a zajištění vzdělávacích aktivit. Koordinační aktivity, vypracování závazného časového harmonogramu a organizační zabezpečení jednotlivých aktivit projektu. Personální zajištění projektu. Vyhledání a informování cílové skupiny. Stanovení harmonogramu projektu. Průběžná kontrola projektu.</p> <p>Metoda kalkulace: osobní náklady reálného týmu</p> |
| 2. Materiálové vybavení učebny a zázemí pro projekt | |
| Celkové náklady (Kč): | 689.000,00 |
| Podrobný popis aktivity: | <p>Výběrová řízení na dodávky služeb. Materiálové vybavení učebny: - vybavení výpočetní technikou (nákup 10 ks PC) - nákup kancelářské techniky a vybavení (tiskárny, kopírka, kancelářské židle, nábytek) - zakoupení softwaru Připojení PC k síti Internet Materiální zabezpečení projektu (kancelářské potřeby, telefon, fax)</p> <p>Metoda kalkulace: náklady na zařízení a vybavení</p> |
| 3. Systém péče o děti | |
| Celkové náklady (Kč): | 240.000,00 |
| Podrobný popis aktivity: | <p>Výběr vhodného profesionálního zařízení pro umístění dětí v době aktivit rodičů. Průběžná kontrola tohoto zařízení</p> <p>Metoda kalkulace: osobní náklady - pečovatelky</p> |
| 4. Neprofesně orientované kurzy - neformální vzdělávání | |
| Celkové náklady (Kč): | 350.000,00 |
| Podrobný popis aktivity: | <p>Zahájením profesního vzdělávání budou předcházet neprofesní aktivity. Tuto část kurzu bude absolvovat 40 účastníků a bude se skládat z pracovní diagnostiky (osobní schopnosti a dovednosti), stanovení osobního plánu, dále bude následovat vzdělání v informačních technologiích a jazykové kurzy příp. autoškola</p> <p>Metoda kalkulace: náklady na neprofesní vzdělávání</p> |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 5. Profesionálně orientované kurzy | |
| Celkové náklady (Kč): | 600.000,00 |
| Podrobný popis aktivity: | |
| <p>Dle výsledků pracovní diagnostiky, na základě osobního plánu a podle požadavků potřeb trhu práce a zaměstnavatelů budou účastníci absolvovat zvolené rekvalifikační kurzy.</p> <p>Těchto aktivit se bude účastnit 20 účastníků.</p> <p>Stanovení harmonogramu jednotlivých aktivit</p> <p>Konkrétní nabídka aktivit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ekonomické kurzy - základy podnikání - oblastní sociální péče - řemeslné kurzy <p>Metoda kalkulace: náklady na profesní vzdělávání</p> | |
| 6. Publicita projektu | |
| Celkové náklady (Kč): | 33.000,00 |
| Podrobný popis aktivity: | |
| <p>Zajištění webových stránek projektu a jejich pravidelné aktualizace.</p> <p>Tisk propagačních materiálů a letáků a jejich umístění na přístupných místech pro veřejnost.</p> <p>Zajištění propagace v regionálním tisku.</p> <p>Metoda kalkulace: náklady na propagační materiální + správa webových stránek</p> | |
| 7. Zajištění odborné praxe | |
| Celkové náklady (Kč): | 15.000,00 |
| Podrobný popis aktivity: | |
| <p>Vyhledání organizací a podniků, kde budou moci účastníci získat odbornou praxi po absolvování teoretické přípravy a rekvalifikačních kurzů.</p> <p>Umístění účastníků na odbornou praxi, a to v délce max. 6 měsíců.</p> <p>Průběžná kontrola průběhu odborné praxe.</p> <p>Metoda kalkulace: cestovné</p> <p>Metoda kalkulace: cestovné</p> | |
| 8. Přímá podpora tvorby nových pracovních míst | |
| Celkové náklady (Kč): | 720.000,00 |
| Podrobný popis aktivity: | |
| <p>Přímá podpora je určena na podporu vytvoření 10 nových pracovních míst. Podpora je ve výši 6000,- Kč měsíčně po dobu 12 měsíců, a to v případě zaměstnání jako příspěvek na mzdu.</p> <p>Vyhledání zaměstnavatelů, kteří budou ochotni účastníky zaměstnat po ukončení projektu.</p> <p>Metoda kalkulace: mzdové příspěvky</p> | |
| 9. Vyhodnocení projektu | |
| Celkové náklady (Kč): | 25.000,00 |
| Podrobný popis aktivity: | |
| <p>Vyhodnocení průběhu projektu a všech aktivit.</p> <p>Vypracování závěrečné zprávy.</p> <p>Provedení účetního auditu.</p> <p>Příprava příp. dalšího navazujícího projektu.</p> <p>Metoda kalkulace: náklady na účetní audit</p> | |

Zapojení partnerů

| |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Úřad práce Hodonín |
| Role: |
| zprostředkování kontaktu s cílovou skupinou, výběr vhodných účastníků, koordinace aktivit, |
| Důvod zapojení: |
| zkušenosti s prací s nezaměstnanými, které může uplatit při výběru vhodných účastníků projektu |
| Práce s cílovou skupinou: |
| publicita, širší výběr vhodných účastníků projektu z řad nezaměstnaných, účast na odborných přednáškách z oblasti aktivní politiky zaměstnanosti |

Vnitřní postupy řízení a hodnocení

Projekt řídí vedoucí projektu a spoluprací s manažerem. Úzce spolupracují s pracovníky Úřadu práce v Hodoníně.

Všichni vedoucí pracovníci budou mít jasně vymezeny kompetence v rámci svých organizací a za svoji činnost zodpovídají vedoucímu projektu.

Jedná se zejména o následující činnosti:

- zabezpečení publicity projektu
- obsahovou správnost veškeré projektové dokumentace
- organizační zajištění projektu (materiální personální)
- koordinace jednotlivých aktivit
- vytvoření systému péče dětí
- průběžná kontrola nad postupem realizace projektu
- průběžné zúčtování dokladů
- plnění pokynů vedoucího

V rámci vzdělávacích aktivit:

- kontrola docházky účastníků
- vyplnění hodnotících dotazníků na závěr každé aktivity
- vypracování průběžných a konečných zpráv k aktivitám (zprávy budou obsahovat - počty osob účastnící se jednotlivých aktivit, počty dětí, pro které je zajištěno hlídání, výkaz hodin jednotlivých aktivit)
- sledování dodržení časového harmonogramu

- stav plnění osobních plánů
- koordinace jednotlivých aktivit

Budou vedeny písemné záznamy.

Opatření pro zajištění publicity

- informování účastníků projektu osobním sdělením členů projektového týmu.
- informováním prostřednictvím pracovníků úřadu práce
- letáky a plakáty umístěnými na veřejně přístupných místech organizace i partnera
- umístěním informací na www stránky
- články a příspěvky v regionálním tisku a kabelové televizi
- v rámci seminářů a konferencí neziskových organizací
- zveřejnění v tiskových a výročních zprávách organizace

V čem je projekt inovativní

Projekt je inovativní ve své komplexnosti: zabezpečuje poradenskou činnost (jak se orientovat na trhu práce, jak si hledat zaměstnání, jak napsat životopis žádost o zaměstnání, jak se připravit na přijímací pohovor), bilanční diagnostiku, kurzy zaměřené na informační technologie, jazykovou přípravu, získání řidičského průkazu, profesní vzdělávání, zajištění odborné praxe a možnost zaměstnání na dotovaném nově vytvořeném pracovním místě. Další inovativním prvkem je zajištění péče o děti v průběhu všech aktivit projektu.

Složení realizačního týmu

Počet podílejících se osob: 9

Zapojení jednotlivých členů týmu v projektu

| Role člena týmu | Název | Úvazek | Zapojení |
|-----------------|-----------|----------|---------------------------------------|
| Vedoucí projek- | Občanské | 40 hodin | Koordinace a kontrola průběhu aktivit |
| Manažer projek- | Občanské | 40 hodin | Zabezpečení průběhu celého projektu |
| Pečovatelka o | Dodavatel | 40 hodin | Péče o děti po dobu aktivit |
| Ekonomka | Občanské | 20 hodin | Účetnictví a administrativa |
| Asistentka | Občanské | 40 hodin | Organizační zajištění průběhu kurzu |

| | | | |
|-----------|-----------|------------|-----------------------------------------|
| Psycholog | Dodavatel | celkem 40 | Bilanční diagnostika |
| Uklízečka | Občanské | 10 hodin | Úklid výukových a kancelářských prostor |
| Metodická | Dodavatel | celkem 100 | Metodické vedení celého projektu |

Zkušenosti žadatelů a partnerů

Zkušenosti žadatele s řízením a realizací projektů v oblasti RLZ:

Žádné zkušenosti s řízením a realizací obdobného projektu

Zkušenosti partnera s obdobnými projekty:

Úřad práce Hodonín: dlouhodobé působení v oblasti rozvoje lidských zdrojů, zkušenosti z projektů Leonardo da Vinci, Palmif, zapojení do projektu PHARE 2003 RLZ, partnerství v jiných projektech OP RLZ

9.7 Harmonogram realizace

| Klíčová aktivita | 1. rok realizace (2006) | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|----|-----|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII |
| Organizační zabezpečení aktivit a organizace celého projektu | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Materiálové vybavení učebny a zázemí pro projekt | | | | | | | | | | | | |
| Systém péče o děti | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Neprofesně orientované kurzy - neformální vzdělávání | | | | | | | X | X | X | | | |
| Profesně orientované kurzy | | | | | | | | | | X | X | X |
| Publicita projektu | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Zajištění odborné praxe | | | | | | | X | | | | | |
| Přímá podpora tvorby nových pracovních míst | | | | | | | | | | | | |
| Vyhodnocení projektu | | | | | | | | | | | | |

| Klíčová aktivita | 2. rok realizace (2007) | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|----|-----|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII |
| Organizační zabezpečení aktivit a organizace celého projektu | X | X | X | X | X | X | | | | | | |
| Materiálové vybavení učebny a zázemí pro projekt | | | | | | | | | | | | |
| Systém péče o děti | X | X | X | X | X | | | | | | | |
| Neprofesně orientované kurzy - neformální vzdělávání | | | | | | | | | | | | |
| Profesně orientované kurzy | X | | | | | | | | | | | |
| Publicita projektu | X | X | X | X | X | X | | | | | | |
| Zajištění odborné praxe | X | X | X | X | X | X | | | | | | |
| Přímá podpora tvorby nových pracovních míst | | | | | X | X | | | | | | |
| Vyhodnocení projektu | | | | | | | X | X | | | | |

9.8 Náklady

| Rozpočet Druh výdajů | Náklady na celý projekt | | | | | Náklady na jednotlivé roky realizace | | | | |
|---------------------------------------------------------|-------------------------|-------|-----------------|-----------------------|---------------------|--------------------------------------|---------|------|------|------|
| | Jednotka | Počet | J. cena (Kč) | Celk. náklady (Kč) | % z cel. nákladů | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| 1. Osobní náklady | hodina | 0 | 0 | 1.558.000 | 36,3 | 779.000 | 779.000 | | | |
| 1.1. Náklady na pracovníky | | 0 | 0 | | 0 | | | | | |
| 1.1.1. Odborný personál | hod.(rok) | 0 | 0 | | 0 | | | | | |
| 1.1.1.1. Vedoucí projektu | měsíc | 12 | 35000 | 420.000 | 9,79 | | | | | |
| 1.1.1.2. Manažer projektu | měsíc | 12 | 30000 | 360.000 | 8,39 | | | | | |
| 1.1.1.3. Metodička | hodina | 100 | 300 | 30.000 | 0,7 | | | | | |
| 1.1.1.4. Psycholog | | 40 | 400 | 16.000 | 0,37 | | | | | |
| 1.1.2. Administrativní/pomocný personál | hod.(rok) | 0 | 0 | | 0 | | | | | |
| 1.1.2.1. Asistentka | měsíc | 12 | 25000 | 300.000 | 6,99 | | | | | |
| 1.1.2.2. Ekonom | měsíc | 12 | 13000 | 156.000 | 3,64 | | | | | |
| 1.1.2.3. Pečovatelka o děti | měsíc | 10 | 12000 | 120.000 | 2,8 | | | | | |
| 1.1.2.4. Pečovatelka o děti | měsíc | 10 | 12000 | 120.000 | 2,8 | | | | | |
| 1.1.2.5. Uklízečka | měsíc | 12 | 3000 | 36.000 | 0,84 | | | | | |
| 2. Cestovné | | 0 | 0 | 165.300 | 3,85 | 82.650 | 82.650 | | | |
| 2.1. Diety (ubytování a stravné) | | 0 | 0 | | 0 | | | | | |
| 2.1.1. Zahraniční personál | den/osoba | 1 | 0 | | 0 | | | | | |
| 2.1.2. Místní personál | den/osoba | 2555 | 60 | 153.300 | 3,57 | | | | | |
| 2.2. Mezinárodní cestovné | cesta/osoba | 1 | 0 | | 0 | | | | | |
| 2.3. Místní cestovné | měsíc | 24 | 500 | 12.000 | 0,28 | | | | | |
| 3. Zařízení a vybavení | | 0 | 0 | 606.500 | 14,13 | 606.500 | | | | |
| 3.1. Nákup výpočetní techniky | kus | 10 | 30000 | 300.000 | 6,99 | | | | | |
| 3.2. Nákup jiného zařízení | kus | 0 | 0 | | 0 | | | | | |
| 3.2.1. Tiskárny | kus | 10 | 6000 | 60.000 | 1,4 | | | | | |
| 3.2.2. Kopírka | kus | 1 | 25000 | 25.000 | 0,58 | | | | | |
| 3.3. Nákup DHM | kus | 0 | 0 | | 0 | | | | | |
| 3.3.1. PC stůl | kus | 10 | 3000 | 30.000 | 0,7 | | | | | |
| 3.3.2. Kancelářská židle | kus | 10 | 1500 | 15.000 | 0,35 | | | | | |
| 3.3.3. Stolní lampy | kus | 10 | 400 | 4.000 | 0,09 | | | | | |
| 3.3.4. Nábytek do učebny | kus | 6 | 3000 | 18.000 | 0,42 | | | | | |
| 3.3.5. Vysavač | kus | 1 | 3500 | 3.500 | 0,08 | | | | | |
| 3.3.6. Koberec | kus | 1 | 12000 | 12.000 | 0,28 | | | | | |
| 3.3.7. Šatnová police + botník | kus | 4 | 6000 | 24.000 | 0,56 | | | | | |
| 3.3.8. Žaluzie | kus | 6 | 1500 | 9.000 | 0,21 | | | | | |
| 3.4. Nájem/leasing zařízení, budov | den | 1 | 0 | | 0 | | | | | |
| 3.5. Amortizace vlastního majetku | měsíc | 1 | 0 | | 0 | | | | | |
| 3.6. Náklady na opravy a údržbu | měsíc | 0 | 0 | | 0 | | | | | |
| 3.6.1. Opravy a servis kancelářské a výpočetní techniky | měsíc | 12 | 500 | 6.000 | 0,14 | | | | | |
| 3.7. Náklady na SW | kus | 10 | 10000 | 100.000 | 2,33 | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------|-------|----|------|---------|------|--------|--------|--|--|--|
| 4. Místní kancelář/náklady projektu | | 0 | 0 | 130.800 | 3,05 | 65.400 | 65.400 | | | |
| 4.1. Spotřební zboží a provozní materiál | měsíc | 12 | 3000 | 36.000 | 0,84 | | | | | |
| 4.2. Telefon, fax, poštovné | měsíc | 12 | 1400 | 16.800 | 0,39 | | | | | |
| 4.3. Nájem kanceláře | měsíc | 12 | 2500 | 30.000 | 0,7 | | | | | |
| 4.4. Provoz vozidla | měsíc | 1 | 0 | | 0 | | | | | |
| 4.5. Náklady nákup vody, paliv a energie (elektrina/topení) | měsíc | 12 | 2000 | 24.000 | 0,56 | | | | | |
| 4.6. Jiné výše neuvedené náklady (internet, úklid, údržba) | měsíc | 12 | 2000 | 24.000 | 0,56 | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------|------------|------|-------|-----------|-------|-----------|--------|--|--|--|
| 5. Nákup služeb | | 0 | 0 | 1.066.000 | 24,84 | 1.041.000 | 25.000 | | | |
| 5.1. Publikace/školicí materiály/manuály | kus | 40 | 500 | 20.000 | 0,47 | | | | | |
| 5.2. Odborné služby/Studie a výzkum | služba | 0 | 0 | | 0 | | | | | |
| 5.2.1. Proškolení pracovníků | služba | 4 | 7000 | 28.000 | 0,65 | | | | | |
| 5.3. Náklady vyplývající přímo ze smlouvy | služba | 0 | 0 | | 0 | | | | | |
| 5.3.1. Konečný účetní audit | kus | 1 | 25000 | 25.000 | 0,58 | | | | | |
| 5.4. Náklady na konference/kurzy | konf./kurz | 0 | 0 | | 0 | | | | | |
| 5.4.1. Kurzy pro účastníky projektu - pracovní diagnostika | osoba | 40 | 5500 | 220.000 | 5,13 | | | | | |
| 5.4.2. Kurz pro účastníky projektu - osobní efektivita | osoba | 40 | 3000 | 120.000 | 2,8 | | | | | |
| 5.4.3. Profesní kurzy pro účastníky projektu | osoba | 20 | 30000 | 600.000 | 13,98 | | | | | |
| 5.4.4. Jiné přednáška a semináře | osoba | 20 | 500 | 10.000 | 0,23 | | | | | |
| 5.5. Jiné náklady | | 0 | 0 | | 0 | | | | | |
| 5.5.1. Zřízení a údržba web stránek projektu | služba | 1 | 24000 | 24.000 | 0,56 | | | | | |
| 5.5.2. Informační a propagační letáky | kus | 1500 | 6 | 9.000 | 0,21 | | | | | |
| 5.5.3. Zavedení internetu | služba | 1 | 10000 | 10.000 | 0,23 | | | | | |
| 6. Drobné stavební úpravy | | 0 | 0 | 30.000 | 0,7 | 30.000 | | | | |
| 6.1. Drobná stavební úprava | úprava | 1 | 30000 | 30.000 | 0,7 | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------|-----------------|-----|-------|-----------|-------|-----------|-----------|--|--|--|
| 7. Přímá podpora | | 0 | 0 | 735.000 | 17,13 | | 735.000 | | | |
| 7.1. Mzdové příspěvky | osoba/měsíc | 0 | 0 | | 0 | | | | | |
| 7.1.1. Příspěvek na vytvoření nového místa | osoba/12 měsíců | 10 | 72000 | 720.000 | 16,78 | | | | | |
| 7.2. Cestovné, ubytování a stravné | osoba/školení | 150 | 100 | 15.000 | 0,35 | | | | | |
| 7.3. Příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby | osoba/měsíc | 1 | 0 | | 0 | | | | | |
| 7.4. Jiné výše neuvedené náklady | | 1 | 0 | | 0 | | | | | |
| 8. Celkové uznatelné náklady | | | | 4.291.600 | 100 | 2.604.550 | 1.687.050 | | | |
| 9. Celkové neuznatelné náklady | | | | | 0 | | | | | |

9.9 Předpokládané zdroje financování v Kč

| | Náklady projektu | Procenta z celkových nákladů |
|------------------------------------------------|---------------------|------------------------------|
| Veřejné spolufinancování: | 4 291 600,00 | |
| └ Příspěvek ze strukturálních fondů: | 3 218 700,00 | 75 |
| └ Příspěvek z národních veřejných zdrojů: | 1 072 900,00 | 25 |
| └└ Financovaný ze státního rozpočtu: | 1 072 900,00 | 25 |
| Soukromé spolufinancování: | 0,00 | 0 |
| └ Vlastní zdroje: | 0,00 | 0 |
| └ Ostatní zdroje: | 0,00 | 0 |
| └ Přímé výnosy projektu: | 0,00 | 0 |
| Celkové uznatelné náklady projektu: | 4 291 600,00 | |
| Celkové neuznatelné náklady projektu: | 0,00 | |
| Celkové náklady projektu: | 4 291 600,00 | |

9.10 Očekávané efekty projektu

Multiplikační efekty

Projekt má multiplikační efekty: Ano

Popis multiplikačních efektů:

Projekt přináší ucelený systém aktivit pro skupiny ohrožené nezaměstnaností, tento systém lze použít i pro jiné skupiny nezaměstnaných.

Každé zvýšení nebo rozšíření vzdělání usnadňuje uplatnění na trhu práce, a tak je využitelné i v případě ohrožení nezaměstnaností v budoucnu.

Přidaná hodnota

Popis přidané hodnoty projektu:

Přidanou hodnotou projektu je přínos pro cílovou skupinu, které po absolvování celého projektu bude mít podstatně větší možnost uplatnění se na trhu práce. Přínosem pro společnost je zmírnění ohrožení účastníků projektu dlouhodobou nezaměstnaností a tím nižší výdaje ze státního rozpočtu.

9.11 Výstupy a výsledky

| |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Název ukazatele: 1.05.00.A Počet podpořených osob - klientů služeb</p> <p>Jednotka ukaza- osoba</p> <p>Výchozí hodnota: 0</p> <p>Plánovaná hod- 40</p> |
| <p>Název ukazatele: 1.18.00.A Počet účastníků kurzů - klientů služeb</p> <p>Jednotka ukaza- osoba</p> <p>Výchozí hodnota: 0</p> <p>Plánovaná hod- 40</p> |
| <p>Název ukazatele: 1.25.00.A Podíl účastníků kurzů s komponentou IT</p> <p>Jednotka ukaza- %</p> <p>Výchozí hodnota: 0</p> <p>Plánovaná hod- 100</p> |
| <p>Název ukazatele: 1.09.00.A Počet podpořených pracovních míst</p> <p>Jednotka ukaza- kus</p> <p>Výchozí hodnota: 0</p> <p>Plánovaná hod- 10</p> |
| <p>Název ukazatele: 1.15.00.A Počet posk.sl. v zař.pro závisí.či.rodí</p> <p>Jednotka ukaza- kus</p> <p>Výchozí hodnota: 0</p> <p>Plánovaná hod- 40</p> |
| <p>Název ukazatele: 1.04.00.A Počet podpořených organizací</p> <p>Jednotka ukaza- kus</p> <p>Výchozí hodnota: 0</p> <p>Plánovaná hod- 1</p> <p>nota:</p> |
| <p>Název ukazatele: 2.12.00.A Počet nově vytvoř, či inovov. produktů</p> <p>Jednotka ukaza- kus</p> <p>Výchozí hodnota: 0</p> <p>Plánovaná hod- 1</p> |
| <p>Název ukazatele: 2.36.00.A Podíl osob klientů sl,u kt.pod.spín.úč</p> <p>Jednotka ukaza- %</p> |

| |
|----------------------------------------------------------------------------|
| Výchozí hodnota: 0 |
| Plánovaná hod- 50 |
| Název ukazatele: 2.41.00.A Podíl úsp.abs.kurz-klient.sl. na cel.poč |
| Jednotka ukaza- % |
| Výchozí hodnota: 0 |
| Plánovaná hod- 50 |

9.12 Horizontální témata

Rovné příležitosti

Projekt je soustředěn především na podporu rovných příležitostí: Ano

Projekt má pozitivní dopad na rovné příležitosti: Ne

Projekt je z hlediska podpory rovných příležitostí neutrální: Ne

Popis a zdůvodnění vlivu na rovné příležitosti:

Podpora rovných příležitostí je hlavním cílem tohoto projektu. Je zaměřen hlavně na cílovou skupinu znevýhodněných žen po rodičovské dovolené. Jeho obsah je zaměřen na odstranění bariér, které rodič v naší společnosti stále ještě pociťuje.

Udržitelný rozvoj

Projekt je zaměřen hlavně na podporu udržitelného rozvoje: Ne

Projekt má pozitivní dopad na udržitelný rozvoj: Ano

Projekt je neutrální vzhledem k udržitelnému rozvoji: Ne

Popis a zdůvodnění vlivu na udržitelný rozvoj:

Principem udržitelného rozvoje je rovnováha tří pilířů: životní prostředí, ekonomická oblast a sociální oblast. Projekt usnadňuje návrat na trh práce skupině občanů, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Nezaměstnanost má negativní dopady nejen na člověka bez práce, ale na celou rodinu. Tyto dopady jsou jak ekonomického rázu tak psychického. Také na společnost má dlouhodobá nezaměstnanost negativní dopad - zvýšené výdaje ze státního rozpočtu na sociální dávky.

Informační společnost

Projekt má pozitivní dopad na rozvoj informační společnosti: Ano

Projekt je z hlediska vlivu na rozvoj informační společnosti neutrální: Ne

Popis a zdůvodnění vlivu na rozvoj informační společnosti:

Součástí projektu je také vzdělávání a oblasti informačních technologií - Základy obsluhy PC a ECDL Start. Ale také kurzy, které naučí účastníky hledat vhodné zaměstnání prostřednictvím Internetu.

Místní iniciativy

Projekt je soustředěn hlavně na rozvoj místních iniciativ: Ne

Projekt má pozitivní dopad na rozvoj místních iniciativ: Ano

Projekt je z hlediska rozvoje místních iniciativ neutrální: Ne

Popis a zdůvodnění vlivu na rozvoj místních iniciativ:

Přípravou a realizací projektu dochází k získávání zkušenosti a materiálního zázemí, kterého může občanské sdružení využít do budoucna.

9.13 Politiky Evropského Společenství

Veřejná podpora

Byl jste příjemcem veřejné podpory de minimis (100.000 Euro za poslední 3 roky): Ne

Souhrnná výše přijaté veřejné podpory de minimis za poslední 3 roky : 0

Veřejné zakázky

Budou v rámci projektu vyhlášeny veřejné zakázky?: Ne

9.14 Prohlášení žadatele

Já, níže podepsaný(á):

Uvádím všechny dosavadní čerpané nebo přiznané formy veřejné podpory malého rozsahu (podpora de minimis) a jejich úhrnnou výši v období posledních tří let.

Prohlašuji, že na majetek subjektu nebyl prohlášen konkurs, nebylo potvrzeno nucené vyrovnání, ani nebyl zamítnut návrh na prohlášení konkursu pro nedostatek majetku, není proti

němu veden výkon rozhodnutí, není v úpadku nebo v likvidaci dle zákona č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání v platném znění.

Prohlašuji, že subjekt má zajištěny vlastní prostředky na realizaci projektu (platí pouze v případě finanční spoluúčasti žadatele).

Souhlasím s uveřejněním dat této žádosti v systému MSSF, na webových stránkách ESF (www.esfcr.cz) a vyhlášovatele příslušné výzvy.

Prohlašuji, že nepředkládám současně analogický projekt do Společného regionálního operačního programu (SROP) v rámci opatření 3.2 (platí pouze pro žadatele, předkládající projekt v opatření 2.1, 2.2).

Prohlašuji, že informace uvedené v této žádosti jsou pravdivé.

Projekt byl vypracován pomocí programu BENEFIT.

ZÁVĚR

Přijímáme-li ideu tržní ekonomiky, je v tomto implicitně obsaženo i přijetí přirozenosti nezaměstnanosti, což ovšem nemusí být fatalistický postoj, odmítající čelit jejím příčinám a i důsledkům. Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, konkrétně trhu práce (tam, kde není trh práce, jako například v tradičních společnostech, není ani nezaměstnanost v současném slova smyslu). Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.²⁶

Bez práce je u nás přibližně 500 000 lidí, to je každý devátý v ekonomicky aktivním věku. Zatímco ekonomika úspěšně roste, zahraniční investoři přicházejí a vytvářejí pracovní místa, nezaměstnanost se výrazněji snížit nepodařilo. Ani síly ekonomického růstu se neprosadily proti štědrému systému životního minima a dalších sociálních dávek.

Zahraníční investoři, kteří pozitivně ovlivňují ekonomiku, hledají buď pracovníky s dobrým vzděláním nebo jsou od oblastí s nejvyšší nezaměstnaností vzdáleni. Drahé bydlení na volném trhu a tradiční neochota opouštět domovy nalezení pracovního místa komplikují. To všechno zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti.²⁷

Míra zodpovědnosti státu za životní situaci nezaměstnaných a oprávněnosti státních zásahů do trhů práce, jakož i míra přerozdělování důchodu vřadycky byla a neustále je předmětem politických diskusí. Zastánci vládních aktivit v podstatě přijímají odpovědnost státu za nezaměstnané. Nezaměstnanost je interpretována jakožto výsledek společenských a ekonomických podmínek, které mohou jednotlivci jen málo ovlivňovat, a proto by jim vláda měla pomoci. Čelí tak možnému nebezpečí, že se na nezaměstnanost budou nabalovat ještě další sekundární ekonomické a společenské problémy, jako jsou např. kriminalita, drogy, rozpad rodin, chudoba, které musí společnost následně řešit.²⁸

²⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, ISBN 80-901424-9-4, str. 11

²⁷ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 94

²⁸ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003 s. 110

Kromě dříve uplatňovaných nástrojů APZ, které vedou k ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce, je možné v současné době využívat finančních prostředků z Evropského sociálního fondu.

Fond poskytuje finanční asistenci pro provádění politiky zaměstnanosti, integraci dlouhodobě nezaměstnaných, zapojení mladých do pracovního procesu, adaptace pracovníků na průmyslové změny, atd.

Přijetím pozitivních opatření k zachování nebo obnovení pracovní schopnosti a kvalifikace uchazečů o zaměstnání, zejména zajištěním dostatečného přístupu ke vzdělání je možné zvýšit šanci jejich uplatnění na trhu práce.

Oproti nástrojům APZ nabízejí projekty spolufinancované ESF komplexní služby uchazečům o zaměstnání. Skládají se z aktivit jako je bilanční diagnostika, motivační kurzy, neprofesní a profesní vzdělávací kurzy a možnost získat dotaci na vytvoření nového pracovního místa.

V současné době se nezaměstnanost stává společenským problémem, je vyvíjen tlak na snižování výdajů ze státního rozpočtu. Jakákoliv možnost snížení nezaměstnanosti, respektive zvýšení šance nezaměstnaných uplatnit se na trhu práce je přínosem.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, 1 vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, ISBN 80-86429-16-4
- [2] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, ISBN 80-7079-635-9
- [3] KINDLOVÁ, E. *Trh práce a jeho úskalí*, Politická ekonomie, Vysoká škola ekonomická v Praze, 1994,
- [4] KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich úskalí*, VÚPSV Praha, duben 1993
- [5] MAREŠ, P. VYHLÍDAL, J., SIROVÁTKA, T. *Nezaměstnaní na trhu práce: dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce*, VÚPSV Brno, prosinec 2002.
- [6] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, ISBN 80-901424-9-4
- [7] SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*, 1. vyd. Vydavatelství Svoboda, 1992, ISBN 80-205-0192-4
- [8] SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*, 1 vyd. Vydavatelství Masarykovy univerzity v Brně, 1995, ISBN 80-210-1246-3

Elektronické zdroje:

Výroční zpráva Úřadu práce Hodonín http://portal.mpsv.cz/sz/local/ho_info/cinnostup

<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>

<http://portal.mpsv.cz/>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

| | |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|
| MPSV | Ministerstvo práce a sociálních věcí. |
| APZ | Aktivní politika zaměstnanosti. |
| OP RLZ | Operační program rozvoje lidských zdrojů. |
| ESF | Evropský sociální fond |
| JPD 3 | Jednotný programový dokument pro cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha |
| UoZ | Uchazeč o zaměstnání |
| OZP | Osoba se zdravotním postižením |
| NPROS | Nadace pro rozvoj občanské společnosti |
| ECDL | European computer driving licence |

SEZNAM GRAFŮ

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graf 1 Operační program rozvoje lidských zdrojů - rozdělení..... | 27 |
| Graf 2 Vývoj nezaměstnanosti v letech 1995 – 2006 v okrese Hodonín..... | 36 |
| Graf 3 Vývoj nezaměstnanosti a volných míst v letech 2000 – 2005 v okrese Hodonín | 39 |
| Graf 4 Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání | 40 |
| Graf 5 Srovnání nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 1995 – 2006 na okrese Hodonín..... | 43 |

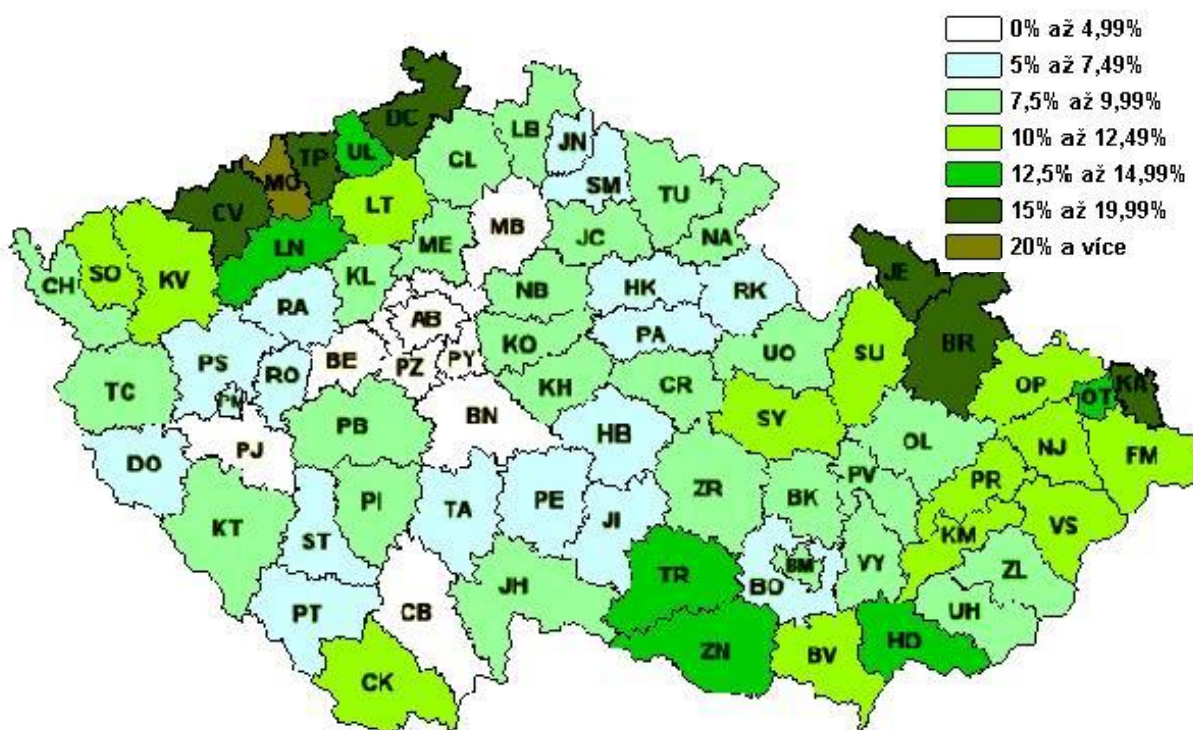
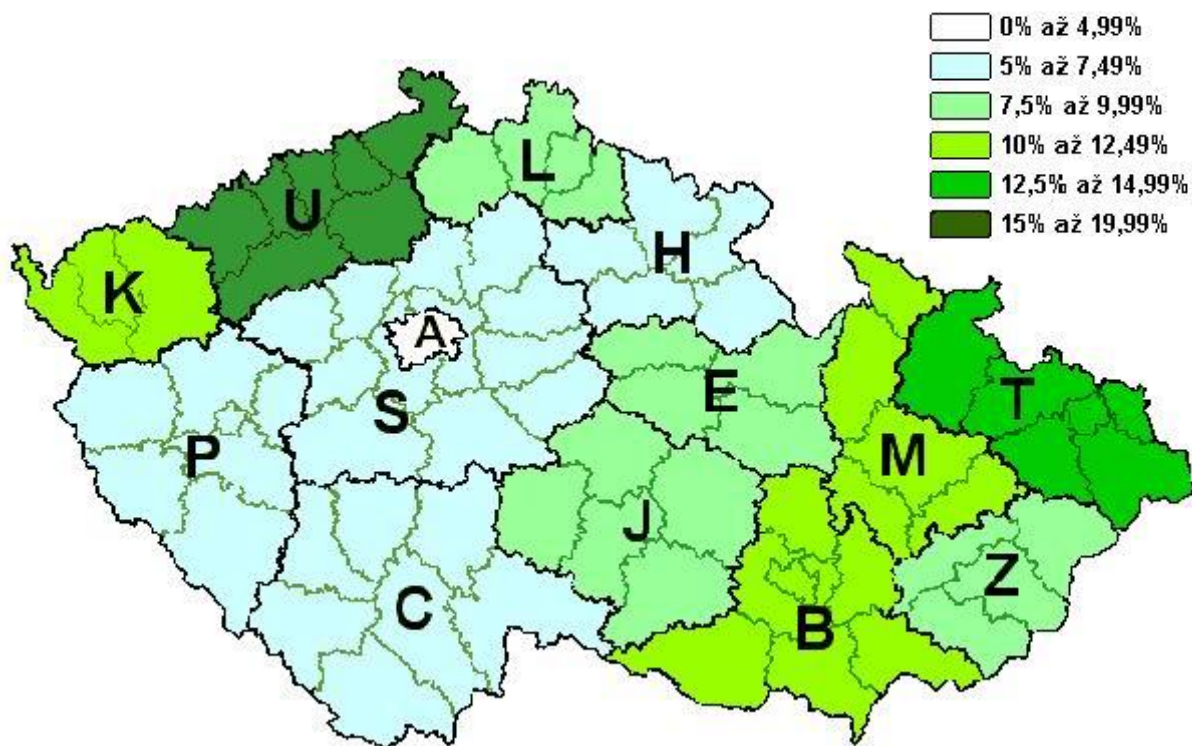
SEZNAM TABULEK

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabulka 1 Celkový objem finanční pomoci z ESF | 25 |
| Tabulka 2 Alokace prostředků z ESF v EUR | 25 |
| Tabulka 3 Alokace prostředků z národních zdrojů - státní rozpočet v EUR..... | 26 |
| Tabulka 4 Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel..... | 33 |
| Tabulka 5 Struktura podnikatelských subjektů dle právní formy..... | 34 |
| Tabulka 6 Vývoj počtu zaměstnavatelů..... | 35 |
| Tabulka 7 Vývoj zaměstnanosti..... | 35 |
| Tabulka 8 Zaměstnávání cizinců a občanů EU/EHP a Švýcarska | 37 |
| Tabulka 9 Profesní struktura občanů EU/EHP/Švýcarska k 31.12.2005 | 38 |
| Tabulka 10 Vývoj volných míst ve II. pololetí 2005 | 39 |
| Tabulka 11 Věková struktura uchazečů o zaměstnání | 41 |
| Tabulka 12 Rozbor dlouhodobě nezaměstnaných..... | 42 |
| Tabulka 13 Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných | 43 |
| Tabulka 14 Uchazeči ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností..... | 45 |

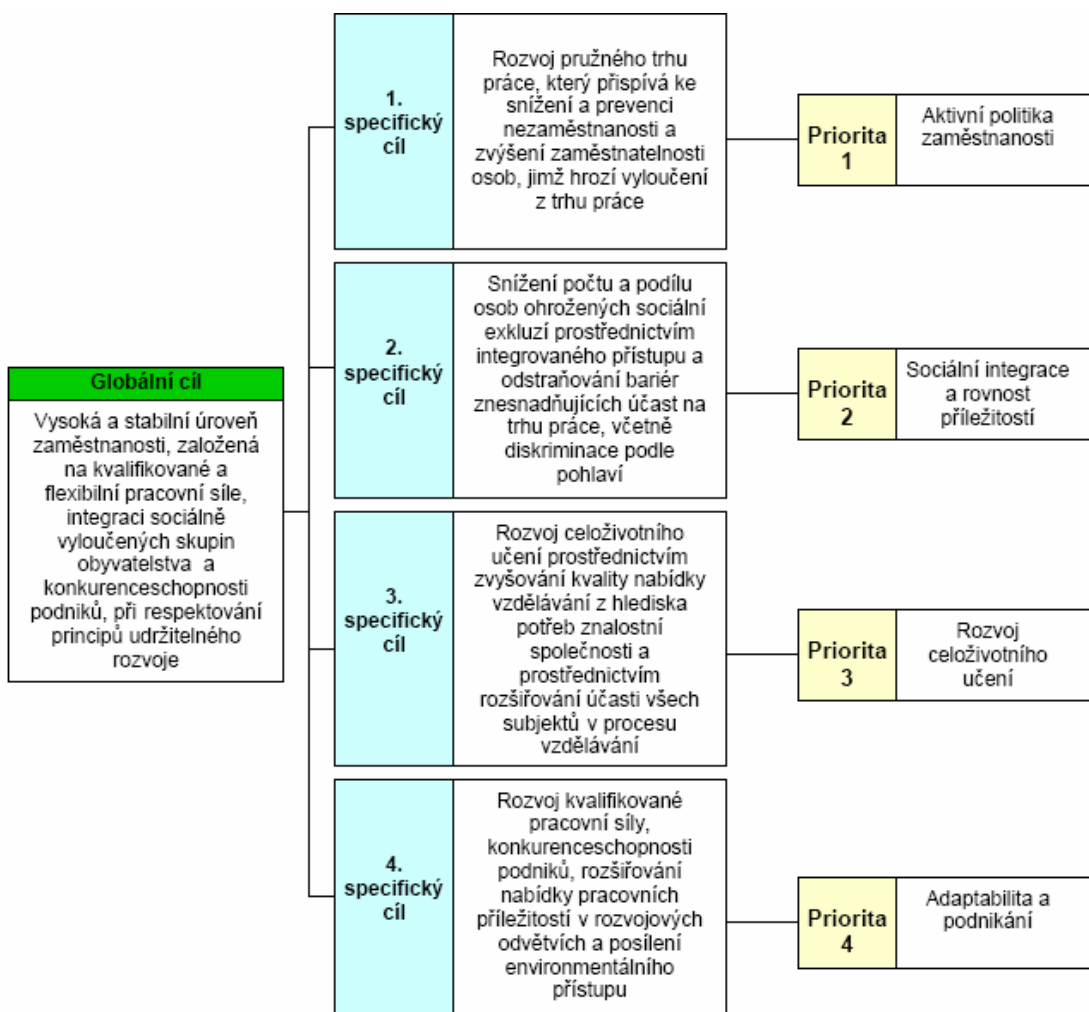
SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha I Nezaměstnanost v krajích a okresech v březnu 2006
- Příloha II Cíle a priority OP RLZ
- Příloha III Investiční pobídky I. pololetí 2005
- Příloha IV Vybrané strukturální ukazatele – srovnání EU
- Příloha V Nezaměstnanost v ČR
- Příloha VI Vývoj zaměstnanosti v okrese Hodonín

**PŘÍLOHA P I: NEZAMĚSTNANOST V KRAJÍCH A OKRESECH
V BŘEZNU 2006**



PŘÍLOHA P II: CÍLE A PRIORITY OP RLZ



Příloha P III: Investiční pobídky I. pololetí 2005

| p.č. | Společnost | Lokalita | Počet nových PM dle poskytnuté podpory 2005 | Počet R zaměstnanců dle poskytnuté podpory 2005 | Podpora na nová PM v roce 2005 | Podpora na R zaměstnanců v roce 2005 | Celkový objem poskytnuté podpory v roce 2005 (PM + R) |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| - | - | - | - | - | [tis. Kč] | [tis. Kč] | [tis. Kč] |
| 1 | Toyota Peugeot Citroen Automobile Czech, s.r.o. | Kolín | 829 | 1 018 | 66 320,0 | 193 000,0 | 259 320,0 |
| <i>Celkem IP doplatek Dohody z roku 2004</i> | | | <i>829</i> | <i>1 018</i> | <i>66 320,0</i> | <i>193 000,0</i> | <i>259 320,0</i> |
| 2 | Huisman Konstrukce, s.r.o. | Frýdek-Místek | 60 | - | 12 000,0 | 0,0 | 12 000,0 |
| 3 | Witte Nejdek, s.r.o. | Karlovy Vary | 310 | - | 24 800,0 | 0,0 | 24 800,0 |
| 4 | Orfus, s.r.o. | Hodonín | 17 | 16 | 3 400,0 | 416,0 | 3 816,0 |
| <i>Celkem IP nové Dohody v I. pololetí roku 2005</i> | | | <i>387</i> | <i>16</i> | <i>40 200,0</i> | <i>416,0</i> | <i>40 616,0</i> |
| 5 | TC Swell, s.r.o. | Jičín | 0 | 14 | 0,0 | 197,2 | 197,2 |
| <i>Celkem "Rámcový program"</i> | | | <i>0</i> | <i>14</i> | <i>0,0</i> | <i>197,2</i> | <i>197,2</i> |
| 6 | Kostelecké uzeniny, a.s. | Hodonín | 122 | 70 | 24,4 | 2,1 | 26,5 |
| 7 | Eurotec, k.s. | Veselí na Moravě | 100 | 0 | 20,0 | 0,0 | 20,0 |
| 8 | Maso Hodonín, s.r.o. | Hodonín | 40 | 40 | 8,0 | 1,2 | 9,2 |
| 9 | Kornfeil, s.r.o. | Čejč | 15 | 15 | 3,0 | 0,5 | 3,5 |
| 10 | J.P.Plast, s.r.o. | Kyjov | 50 | 50 | 10,0 | 1,5 | 11,5 |
| 11 | Repon, s.r.o. | Žatec | 21 | 0 | 4,2 | 0,0 | 4,2 |
| 12 | Gumotex, a.s. | Most | 155 | 155 | 31,0 | 4,7 | 35,7 |
| 13 | IHT CZ, s.r.o. | Vlkoš | 24 | 0 | 4,8 | 0,0 | 4,8 |
| 14 | Unikov, s.r.o. | Vracov | 48 | 0 | 9,6 | 0,0 | 9,6 |
| 15 | Warex, s.r.o. | Supikovice | 8 | 8 | 1,6 | 0,2 | 1,8 |
| 16 | BIKE FUN International, s.r.o. | Kopřivnice | 10 | 10 | 2,0 | 0,3 | 2,3 |
| 17 | Delimax, a.s. | Hodonín | 150 | 0 | 30,0 | 0,0 | 30,0 |
| 18 | Karla, s.r.o. | Ostrava | 30 | 0 | 6,0 | 0,0 | 6,0 |
| 19 | KES kabel. a el. systémy, s.r.o. | Vratimov | 20 | 0 | 4,0 | 0,0 | 4,0 |
| 20 | Copreci CZ, s.r.o. | Dvorce | 13 | 13 | 2,6 | 0,4 | 3,0 |
| 21 | HORS-CZ, s.r.o. | Hodonín | 40 | 40 | 8,0 | 1,2 | 9,2 |
| 22 | Sanipa CZ, s.r.o. | Rohatec | 28 | 0 | 5,6 | 0,0 | 5,6 |
| 23 | Candy Plus, a.s. | Rohatec | 0 | 36 | 0,0 | 1,1 | 1,1 |
| <i>Celkem "Program"</i> | | | <i>874</i> | <i>437</i> | <i>174,8</i> | <i>13,1</i> | <i>187,9</i> |

Příloha P IV: Vybrané strukturální ukazatele – srovnání EU

| | míra zaměstnanosti (MZ) | | | | | | rozptýlení regionál. MZ | míra nezaměstn. celkem | | míra dlouhodobé nezaměst. | |
|----------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------|------------------------------|------------|---------------------------------|------------|
| | celkem | | ženy | | MZ 55-64 | | | 2003 | 2004 | 2004 | |
| | 2003 | 2004 | 2003 | 2004 | 2003 | 2004 | 2003 | 2003 | 2004 | 2004 | |
| EU (25) | 62,9 | 63,3 | 55,0 | 55,7 | 40,2 | 41,0 | 13,0 | 9,0 | 9,0 | 4,0 | 4,1 |
| EU (15) | 64,3 | 64,7 | 56,0 | 56,8 | 41,7 | 42,5 | 12,0 | 8,0 | 8,0 | 3,3 | 3,4 |
| Belgie | 59,6 | 60,3 | 51,8 | 52,6 | 28,1 | 30,0 | 7,7 | 8,0 | 7,8 | 3,6 | 3,8 |
| ČR | 64,7 | 64,2 | 56,3 | 56,0 | 42,3 | 42,7 | 5,8 | 7,8 | 8,3 | 3,8 | 4,2 |
| Dánsko | 75,1 | 75,7 | 70,5 | 71,6 | 60,2 | 60,3 | . | 5,6 | 5,4 | 1,1 | 1,2 |
| Německo | 65,0 | 65,0 | 58,9 | 59,2 | 39,5 | 41,8 | 6,0 | 9,0 | 9,5 | 4,5 | 5,4 |
| Estonsko | 62,9 | 63,0 | 59,0 | 60,0 | 52,3 | 52,4 | . | 10,2 | 9,2 | 4,7 | 4,8 |
| Řecko | 58,7 | 59,4 | 44,3 | 45,2 | 41,3 | 39,4 | 3,6 | 9,7 | 10,5 | 5,3 | 5,6 |
| Španělsko | 59,8 | 61,1 | 46,3 | 43,0 | 40,8 | 41,3 | 8,9 | 11,5 | 11,0 | 3,9 | 3,5 |
| Francie | 63,2 | 63,1 | 57,2 | 57,4 | 36,8 | 37,3 | 5,0 | 9,5 | 9,7 | 3,7 | 3,9 |
| Irsko | 65,5 | 66,3 | 55,7 | 56,5 | 49,0 | 49,5 | . | 4,6 | 4,5 | 1,5 | 1,6 |
| Itálie | 56,1 | 57,6 | 42,7 | 45,2 | 30,3 | 30,5 | 17,0 | 8,4 | 8,0 | 4,9 | 4,0 |
| Kypr | 69,2 | 69,1 | 60,4 | 59,0 | 50,4 | 50,1 | . | 4,5 | 5,0 | 1,1 | . |
| Lotyšsko | 61,8 | 62,3 | 57,9 | 58,5 | 44,1 | 47,9 | . | 10,4 | 9,8 | 4,3 | 4,3 |
| Litva | 61,1 | 61,2 | 58,4 | 57,8 | 44,7 | 47,1 | . | 12,7 | 10,8 | 6,1 | 5,5 |
| Lucembursko | 62,7 | 61,6 | 52,0 | 50,6 | 30,0 | 30,8 | . | 3,7 | 4,8 | 0,9 | 1,0 |
| Maďarsko | 57,0 | 56,8 | 50,9 | 50,7 | 28,9 | 31,1 | 8,5 | 5,8 | 5,9 | 2,4 | 2,6 |
| Malta | 54,2 | 54,1 | 33,6 | 32,8 | 32,5 | 30,9 | . | 8,0 | 7,3 | 3,3 | 3,4 |
| Nizozemsko | 73,6 | 73,1 | 66,0 | 65,8 | 44,8 | 45,2 | 2,4 | 3,7 | 4,6 | 1,0 | 1,6 |
| Rakousko | 69,0 | 67,8 | 61,7 | 60,7 | 30,1 | 28,8 | 2,9 | 4,3 | 4,8 | 1,2 | 1,2 |
| Polsko | 51,2 | 51,7 | 46,0 | 46,2 | 26,9 | 26,2 | 7,2 | 19,2 | 18,8 | 10,8 | 10,2 |
| Portugalsko | 68,1 | 67,8 | 61,4 | 61,7 | 51,6 | 50,3 | 3,9 | 6,3 | 6,7 | 2,2 | 3,0 |
| Slovinsko | 62,6 | 65,3 | 57,6 | 60,5 | 23,5 | 29,0 | . | 6,5 | 6,0 | 3,4 | 3,1 |
| Slovensko | 57,7 | 57,0 | 52,2 | 50,9 | 24,6 | 26,8 | 7,6 | 17,5 | 18,0 | 11,4 | 11,7 |
| Finsko | 67,7 | 67,6 | 65,7 | 65,6 | 49,6 | 50,9 | 6,1 | 9,0 | 8,8 | 2,3 | 2,1 |
| Švédsko | 72,9 | 72,1 | 71,5 | 70,5 | 68,6 | 69,1 | 4,3 | 5,6 | 6,3 | 1,0 | 1,2 |
| Británie | 71,5 | 71,6 | 65,3 | 65,6 | 55,5 | 56,2 | 6,0 | 4,9 | 4,7 | 1,1 | 1,0 |
| Norsko | 75,5 | 75,1 | 72,6 | 72,2 | 66,9 | 65,8 | 1,6 | 4,5 | 4,4 | 0,6 | 0,8 |

Příloha P V: Nezaměstnanost v ČR

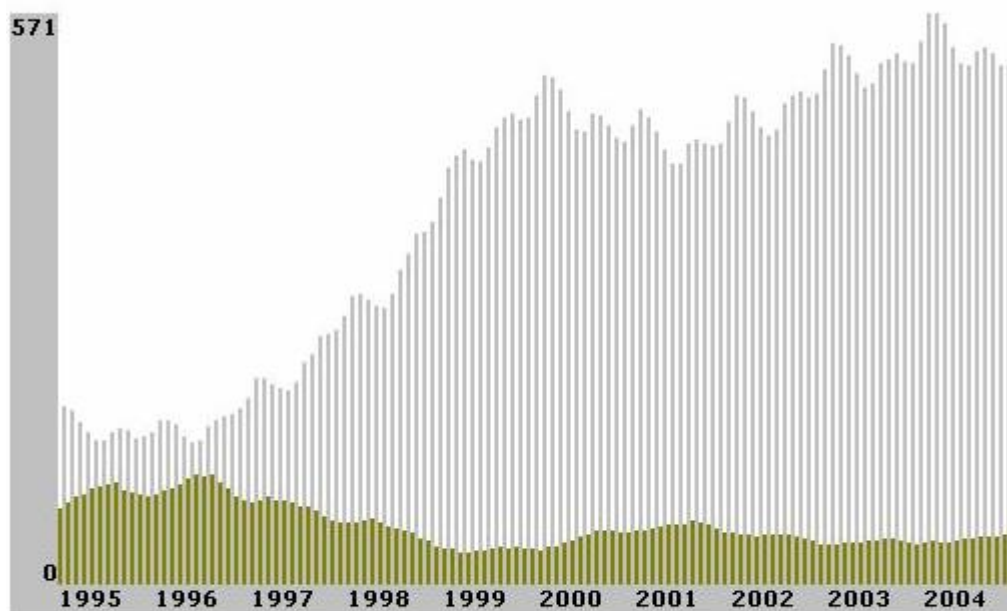
| MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI v % | k 30.6.2004 *) | | | k 30.6.2005 *) | | | k 30.6.2005 **) | | |
|-----------------------------------------------------------|----------------|------|------|----------------|------|------|-----------------|------|------|
| | celkem | ženy | muži | celkem | ženy | muži | celkem | ženy | muži |
| Míra registrované nezaměstnanosti | 9,9 | 11,6 | 8,5 | 9,3 | 11,2 | 7,8 | 8,6 | 10,4 | 7,2 |
| Míra nezaměstnanosti občanů se ZPS/OZ | 43,7 | 46,6 | 41,2 | 46,0 | 47,8 | 44,4 | 44,4 | 46,1 | 42,9 |
| Míra nezaměstnanosti podle věku | | | | | | | | | |
| do 25 | 22,0 | 21,5 | 22,4 | 19,9 | 21,3 | 18,9 | 19,0 | 20,0 | 18,3 |
| 25-29 | 9,6 | 12,6 | 7,7 | 8,8 | 11,5 | 6,9 | 8,3 | 10,9 | 6,7 |
| 30-34 | 8,8 | 13,0 | 5,8 | 8,2 | 12,2 | 5,2 | 7,8 | 11,6 | 5,0 |
| 35-39 | 8,4 | 10,7 | 6,4 | 8,0 | 10,7 | 5,7 | 7,6 | 10,2 | 5,5 |
| 40-44 | 8,1 | 9,6 | 6,7 | 7,8 | 9,6 | 6,2 | 7,4 | 9,1 | 5,9 |
| 45-49 | 8,6 | 9,8 | 7,5 | 8,3 | 9,6 | 7,0 | 7,8 | 9,1 | 6,6 |
| 50-54 | 9,5 | 11,1 | 8,0 | 9,6 | 11,3 | 7,9 | 9,0 | 10,7 | 7,4 |
| 55-59 | 8,4 | 8,2 | 8,5 | 9,1 | 9,0 | 9,3 | 8,6 | 8,5 | 8,6 |
| nad 60 | 3,2 | 1,1 | 4,3 | 3,7 | 1,2 | 4,7 | 3,4 | 1,2 | 4,4 |
| Míra nezaměstnanosti podle nejvyššího dosaženého vzdělání | | | | | | | | | |
| základní a bez vzdělání | 35,4 | 31,8 | 40,4 | 35,9 | 33,4 | 39,4 | 34,7 | 32,1 | 38,3 |
| střední bez maturity | 9,8 | 13,4 | 7,8 | 9,4 | 13,3 | 7,4 | 8,9 | 12,6 | 7,0 |
| střední s maturitou | 6,3 | 7,0 | 5,4 | 5,7 | 6,6 | 4,7 | 5,4 | 6,2 | 4,4 |
| vysokoškolské | 2,7 | 3,0 | 2,5 | 2,4 | 2,7 | 2,2 | 2,3 | 2,5 | 2,1 |

*) podle staré metodiky

**) podle nové metodiky

Zdroj: MPSV - evidování nezaměstnaní k 30.06.2004 a 30.06.2005
 ČSÚ - zaměstnaní z VŠPS II. čtvrtletí 2004 a II. čtvrtletí 2005

Graf vývoje nezaměstnanosti od roku 1995 do 2004



Nezaměstnanost (tis. osob) —
 Volná pracovní místa (tis. míst) —

Příloha PVI: Vývoj zaměstnanosti v okrese Hodonín

| Název podniku | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | |
|----------------------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------------|------|
| Phillip Morris ČR, a.s. | 400 | 388 | 359 | 311 | 304 | 288 | 42 | -246 |
| Zemědělská a.s., Čejkovice | - | - | - | 295 | 300 | 270 | 245 | -25 |
| KORDSERVICE, a.s. | - | 285 | 273 | 246 | 241 | 247 | 247 | 0 |
| PIKA, spol. s r.o. | | 252 | 278 | 297 | 285 | 285 | 256 | -29 |
| Město Hodonín | - | 146 | - | 150 | 297 | 253 | 259 ² | 6 |
| MND SERVISNÍ a.s. | - | 423 | 342 | 217 | 162 | 173 | 263 | 90 |
| Vodovody a kanalizace Hodonín, a.s. | - | 323 | 315 | - | 285 | 266 | 272 | 6 |
| ČSAD Kyjov a.s. | 277 | 277 | 274 | 271 | 283 | 280 | 274 | -6 |
| Šohaj Strážnice, a.s. | 483 | 478 | 474 | 457 | 338 | 303 | 274 | -29 |
| Groz-Beckert Czech, s.r.o. | - | 208 | 226 | 247 | 283 | 280 | 276 | -4 |
| Collins & Aikmann Automotive s.r.o. | - | - | - | 328 | 267 | 275 | 286 | 11 |
| Moravské naftové doly, a.s. | 766 | 370 | 366 | 352 | 288 | 305 | 290 | -15 |
| MWG, s.r.o. | | | 369 | 272 | 416 | 294 | 293 | -1 |
| ALBEX, s.r.o. | - | - | - | 20 | 267 | 326 | 302 | -24 |
| Jan Varmuža | | 344 | 394 | 387 | 381 | 385 | 344 | -41 |
| KM BETA a.s. | - | 300 | 329 | 337 | 326 | 386 | 349 | 37 |
| Pelikan Hardcopy CZ, s.r.o. | | 87 | 147 | 202 | 268 | 302 | 374 | 72 |
| Šroubárna Kyjov, spol. s r.o. | - | 374 | 376 | 398 | 385 | 350 | - | - |
| Lignit Hodonín, s.r.o. | - | 429 | 419 | 411 | 407 | 400 | - | - |
| UNIKOV spol. s r.o. | - | 536 | 632 | 406 | 448 | 428 | 382 | 46 |
| TPK, spol. s r.o. | | | 457 | 293 | 410 | 464 | 390 | -74 |
| Česká pošta s.p., obvod Hodonín | - | 463 | 464 | 462 | 467 | - | - | - |
| Jihomoravská armaturka spol. s r.o. | - | 560 | 560 | 520 | 475 | 485 | - | - |
| VETROPACK MORAVIA GLASS, a.s. | 681 | 626 | 606 | 614 | 612 | 556 | 509 | -47 |
| NEMOCNICE TGM HODONÍN, př. org. | 516 | 515 | 517 | 520 | 535 | 524 | 528 | 4 |
| ČSAD Hodonín, a.s. | - | 526 | 570 | 589 | 573 | 542 | - | - |
| JEDNOTA, spotřební družstvo v Hodoníně | - | 532 | 611 | 633 | 651 | 640 | - | - |
| PLOMA, a.s. | 877 | 889 | 901 | 799 | 764 | 642 | 628 | -14 |
| KORDÁRNA, a.s. | 1109 | 820 | 828 | 741 | 651 | 665 | 651 | -14 |
| Nemocnice Kyjov, příspěvková org. | 801 | 831 | 847 | 869 | 840 | 877 | 877 | 0 |
| Celkem | 6398 | 10559 | 11592 | 11427 | 12047 | 11318 | 8611 | |