Analýza finančních nástrojů na snížení dopadů nezaměstnanosti ve Zlínském kraji

Věra Vajdáková

Bakalářská práce
2010

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Vyšší odborná škola ekonomická
akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Věra VAJDÁKOVÁ**
Osobní číslo:	**M080141**
Studijní program:	**B 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor:	**Finanční řízení podniku**
Téma práce:	**Analýza finančních nástrojů na snížení dopadů nezaměstnanosti ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- **Prostudujte odbornou literaturu se vztahem ke zvolenému tématu.**

II. Praktická část

- **Základní charekteristika Zlínského kraje.**
- **Proveďte analýzu nástrojů na snížení dopadů nezaměstnanosti.**
- **Zhodnoťte situaci na základě zjištěných výsledků.**
- **Navrhněte řešení daného problému.**

Závěr

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

[1] BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-7.
[2] FUCHS, Kamil, TULEJA, Pavel. Základy ekonomie. 2. upravené vydání. Praha : Ekopress, 2005. 347 s. ISBN 80-86119-94-7.
[3] KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce. Havlíčkův Brod : Professional publishing, 2003. 198 s. ISBN 80-86419-48-7.
[4] MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
[5] Fondy evropské unie [online]. Dostupné z WWW: >http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz<.

Vedoucí bakalářské práce: **RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **25. února 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **29. dubna 2010**

Ve Zlíně dne 25. března 2010

L.S.

PaedDr. Josef Rydlo
zast. *děkanka*

Ing. Eva Heczková, Ph.D.
zast. *ředitel ústavu*

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby[1)];

- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;

- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3[2)];

- podle § 60[3)] odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

- podle § 60[3)] odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);

- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně .....

29. 4. 2010

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevýdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Předmětem bakalářské práce „Analýza finančních nástrojů na snížení dopadů nezaměstnanosti ve Zlínském kraji“ je analýza politiky zaměstnanosti se zaměřením na region Zlín. V první části jsou vymezena teoretická východiska pro praktickou část; pojmy související s trhem práce, nezaměstnaností, politikou zaměstnanosti.

Praktická část analyzuje nezaměstnanost a vybrané nástroje politiky zaměstnanosti v okrese Zlín. Cílem bakalářské práce je návrh projektu pro cílovou skupinu nezaměstnaných.

Klíčová slova: Trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, Zlín, úřad práce, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, Evropský sociální fond.

ABSTRACT

The subject of my bachelor thesis „Financial Instruments Analysis to Decrease Unemployment in the Zlín Region“ is employment policy analysis focused on the region of Zlín. In the first part, theoretical resources for the practical part are defined, as well as concepts related to labour market, unemployment and employment policy.

The practical part analyses unemployment and selected employment policy instruments in Zlín district. The aim of the bachelor thesis is to suggest a project for a target group of the unemployed.

Key words: Labour market, employment, unemployment, employment policy, active employment policy, Zlín, labour office, active employment policy instruments, European Social Fund.

Dovoluji si tímto poděkovat RNDr. Oldřichu Hájkovi, Ph.D. za vstřícnost, cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce.

Dále děkuji Mgr. Miriam Majdyšové a Ing. Lucii Topolánkové z Úřadu práce ve Zlíně za poskytnuté materiály a informace.

OBSAH

ÚVOD **10**
I TEORETICKÁ ČÁST **12**
1 TRH PRÁCE **13**
2 NEZAMĚSTNANOST **15**
2.1 VYMEZENÍ POJMU ZAMĚSTNANÝ, NEZAMĚSTNANÝ 15
2.2 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI 15
2.3 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI 16
2.3.1 Nezaměstnanost dle příčin 16
2.3.2 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná 17
2.3.3 Nezaměstnanost krátkodobá a dlouhodobá 17
2.4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH 18
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI **19**
3.1 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 20
3.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 21
3.3 PŘEHLED ZÁKLADNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ O ZAMĚSTNANOSTI 24
4 NÁRODNÍ PLÁN ZAMĚSTNANOSTI **25**
5 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND **26**
II ANALYTICKÁ ČÁST **28**
6 CHARAKTERISTIKA OKRESU ZLÍN **29**
7 ZAMĚSTNANOST ZLÍNSKÉHO REGIONU **31**
7.1 VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI 31
8 NEZAMĚSTNANOST ZLÍNSKÉHO REGIONU **34**
8.1 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI 34
8.2 TOK NEZAMĚSTNANOSTI 36
8.3 STRUKTURA NEZAMĚSTNANOSTI 37
8.3.1 Věková struktura uchazečů o zaměstnání 37
8.3.2 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání 39
8.4 DÉLKA EVIDENCE UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ 42
9 VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA VE ZLÍNSKÉM REGIONU **43**
10 VÝDAJE NA POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI **45**
10.1 VÝDAJE NA POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM REGIONU 45
11 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM REGIONU **47**
11.1 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE 48
11.2 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA 49
11.3 REKVALIFIKACE 50
12 NÁVRH PROJEKTU **54**
ZÁVĚR **58**
RESUMÉ **61**
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY **62**
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK **65**

SEZNAM OBRÁZKŮ 67
SEZNAM GRAFŮ 68
SEZNAM TABULEK 69

ÚVOD

Každý jedinec si v průběhu svého života vytváří určitý žebříček hodnot. K těm nejzákladnějším počítáme zdraví, blahobyt, uznání, rodinné štěstí. Své nezastupitelné místo v životě lidí má i práce. Přináší nám nejen materiální užitek, ale dává nám i pocit užitečnosti a seberealizace. Ztráta zaměstnání je pak pro většinu lidí stresující záležitostí, i když s různou intenzitou pro jednotlivé sociální kategorie. Snížení životní úrovně, deprivace, ztráta sebedůvěry a sociální prestiže, to je jen parciální výčet důsledků, které s sebou nezaměstnanost nese.

Ekonomové považují nezaměstnanost za zcela přirozenou součást tržního hospodářství a v určité míře dokonce za žádoucí. S tímto názorem se neztotožňují sociologové, podle nichž dochází k postupné degradaci potenciálu člověka.

Ovšem nezaměstnanost není problém pouhého jedince, je to problém celé společnosti. Ztrácí jak nezaměstnaný, tak stát. Státu se zvyšují obligatorní výdaje a dochází k daňovému zatížení celé ekonomiky. Nejedná se pouze o výdaje na dávky v nezaměstnanosti, ale také o rostoucí náklady na zdravotní pojištění lidí bez práce a případné nároky na vyplácení sociálních dávek v souvislosti s poklesem příjmu rodiny.

Strategie vedoucí ke snižování negativních důsledků změn na trhu práce nabývá, v době globální ekonomické krize, na významu. Každá vláda vyvíjí značné úsilí na dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti. Jedním z klíčových opatření je Aktivní politika zaměstnanosti, která se soustřeďuje na aktivní formy řešení tohoto problému. Prioritou je zvyšování flexibility nezaměstnaného, jeho motivace k rozvíjení znalostí a dovedností a v neposlední řadě i stimulace k aktivnímu přístupu při hledání nového pracovního uplatnění.

Primárním cílem této bakalářské práce je analýza nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti realizované Úřadem práce ve Zlíně a návrh řešení pro konkrétní skupinu nezaměstnaných. Zacílenou skupinou budou ženy po mateřské či rodičovské dovolené, které v průběhu péče o děti ztratily možnost uplatnění na trhu práce. Sekundárním cílem je, na základě provedené analýzy nezaměstnanosti ve zlínském regionu, potvrdit či vyvrátit následující hypotézy:

1. Podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných ve zlínském regionu byl v roce 2009 minimálně 50 %.

2. Věková struktura nejpočetnější skupiny uchazečů o zaměstnání v roce 2009 byla nad 50 let.
3. Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání v roce 2009 byli nezaměstnaní se středním odborným vzděláním (s výučním listem).

Vzhledem k rozsáhlosti zpracovávaného tématu byl pro analýzu zvolen, v rámci Zlínského kraje, okres Zlín. Jediným argumentem pro výběr právě tohoto regionu je fakt, že ve Zlíně žiji a také pracuji, tudíž se více než nabízí zacílení tohoto regionu. Předmětem analýzy budou vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa a rekvalifikace.

Při zpracování bakalářské práce bude použita odborná monografická literatura, platná legislativa zpracovávaného tématu a v neposlední řadě i informace a statistiky dostupné na webových stránkách. Podkladem mi budou interní a statistické materiály Úřadu práce ve Zlíně, interní informace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Okresní správy sociálního zabezpečení ve Zlíně.

Pokud bude v bakalářské práci uveden termín „region Zlín," je tímto míněno „okres Zlín."

I TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Vytvoření trhu práce je nedílnou součástí a nezbytnou podmínkou tržního hospodářství [1]. Vedle trhu zboží a služeb funguje i trh výrobních faktorů. Trh práce je jedním z nich. Podobně jako kterýkoliv jiný trh je založen na vztahu dvou subjektů. Na straně jedné je ten, kdo práci nabízí, a na straně druhé ten, kdo práci poptává. Oproti jiným trhům má však svá specifika, která jsou dána vazbou na lidský faktor.

Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice. Je tedy vyjádřením součtu individuálních poptávek. Výše tržní poptávky je výsledek rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce [1]. Podnikatel bude najímat práci, jestliže příjem z mezního produktu bude větší než náklady na její získání. Jestliže dojde k rovnosti, ztratí zájem o dodatečné jednotky práce. Poptávka se utváří v závislosti na množství ostatních výrobních faktorů a jejich změnách. [3]

Tržní nabídku můžeme charakterizovat jako nabídku práce všech lidí v dané ekonomice, jako součet nabídek individuálních. Nabídka práce je determinována volbou mezi užitkem z volného času a užitkem z práce. *„Pokud člověk pracuje, obětovává volný čas, který by mohl mít, a vynakládá své fyzické a psychické síly. Subjektivně tak pociťuje určitou újmu, za kterou žádá satisfakci: tou je právě odměna za práci – mzda. Aby byl ochoten pracovat určitý čas, určitý počet hodin, musí mu mzdová sazba vynahradit újmu, kterou pociťuje při vynakládání poslední hodiny práce. Mzdová sazba se musí rovnat mezní újmě z práce.*“ [5, s. 18]

Člověk své rozhodnutí opírá o výši reálné mzdy, která vyjadřuje koupěschopnost, tj. kolik zboží a služeb si může koupit. Vztah mezi rostoucí nabídkou práce a rostoucí reálnou mzdou popisuje tzv. ***substituční efekt.*** Se zvyšující se mzdou lidé nabízí více práce. V určité fázi však začne převažovat tzv. ***důchodový efekt,*** kdy při rostoucí reálné mzdě již pracující není ochoten nabízet svou práci a nabídka práce klesá. Při vysoké reálné mzdě je upřednostňován volný čas před prací. Vzájemná interakce těchto dvou efektů ovlivňuje nabídku práce.

Stejně jako ostatní trhy i trh práce spěje ke své rovnováze (poptávané množství práce se rovná nabízenému množství práce) a jakákoliv nerovnováha na trhu je eliminována pohybem reálné mzdy.

Trh práce, kromě nabídky a poptávky, ovlivňují i další aspekty, které přispívají k jeho nedokonalosti. Jedná se o zásahy státu v podobě uzákoněné minimální mzdy (mzda, pod

jejíž hranici nesmí vyplacená mzda klesnout), nebo kolektivní vyjednávání. Odbory se snaží o vyjednání vyšších mezd, lepších pracovních podmínek. V případě, že jsou při vyjednávání úspěšní a mzda je vyšší než rovnovážná mzda, dojde na druhé straně ke snížení poptávky po práci ze strany firem a zvyšuje se nezaměstnanost. Odbory tedy na jedné straně hájí zájmy zaměstnanců, na straně druhé může jejich působení mít i negativní dopady. [5]

2 NEZAMĚSTNANOST

2.1 Vymezení pojmu zaměstnaný, nezaměstnaný

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoli placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Do této skupiny patří rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují (např. nemocní, osoby na dovolené, stávkující).

Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Pokud nezaměstnaný hledá práci prostřednictvím úřadu práce, tzn. je registrován v evidenci úřadu práce, hovoříme o ***registrované nezaměstnanosti***. [5]

Obecně se, dle metodiky Mezinárodní organizace práce, za nezaměstnaného považuje osoba, která:

- je starší patnácti let,
- aktivně hledá práci,
- je připravena k nástupu do práce do 14 dní.

Obě tyto skupiny, zaměstnaní i nezaměstnaní, spolu tvoří ***ekonomicky aktivní obyvatelstvo***. Hovoříme o pracovní síle. Studenti, důchodci, ženy v domácnosti a další osoby, které nelze zařadit ani do jedné z výše uvedených skupin, řadíme mezi ***ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.*** [6]

2.2 Míra nezaměstnanosti

K měření nezaměstnanosti využíváme ukazatel míry nezaměstnanosti, který vyjadřujeme relativně (v %). Poměrem počtu registrovaných nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu zjistíme, kolik procent práceschopného obyvatelstva je nezaměstnáno. [6]

$$U = \frac{\text{Nezaměstnanost}}{\text{Ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \text{ X } 100$$

2.3 Druhy nezaměstnanosti

Zvolení účinného opatření a nástrojů na řešení nezaměstnanosti vyžaduje vymezení rozsahu a příčin vzniku jednotlivých druhů nezaměstnanosti.

2.3.1 **Nezaměstnanost dle příčin**

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa a hledá si jiné pracovní místo. V důsledku mobility pracovníků se na trhu práce vyskytuje řada osob bez placeného zaměstnání. Není rozhodující, zda se pracovního místa vzdala v důsledku hledání místa s lepšími pracovními podmínkami, nebo chce předejít snižování stavu pracovníků v důsledku organizačních změn. Určující je doba, kterou potřebuje k nalezení nového uplatnění na trhu práce. Ve většině těchto případů je nezaměstnanost pouhým krátkým časovým úsekem. V případě osob, vstupujících na trh práce nově, jde o dobu, v níž hledají své první zaměstnání, které by odpovídalo jejich představám a schopnostem. Frikční nezaměstnanost je někdy označována jako nezaměstnanost normální (1–2 %) a dobrovolná. [7]

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká, jestliže nabídka pracovních sil je vyšší než poptávka v uvedené struktuře. Je důsledkem strukturálních změn v ekonomice, zániku neefektivních odvětví a podniků a v neposlední řadě i absence dostatečné mobility pracovní síly.

Vysoký počet volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných jsou indikátory strukturální nezaměstnanosti. K tomuto nesouladu dochází proto, že poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá, přičemž nabídka není schopna na změny dodatečně rychle reagovat. Je to důsledek nízké adaptibility na strukturu pracovních míst. Průvodním jevem je prodlužování doby, během níž se nedaří pracovní místa obsadit, a růst průměrné délky nezaměstnanosti. Tímto druhem nezaměstnanosti jsou ohroženy především starší osoby, vdané ženy, osoby s nízkou kvalifikací, osoby se změněnou pracovní schopností nebo rodiče s více dětmi. [8]

Cyklická nezaměstnanost

Výkyvy hospodářského cyklu způsobují cyklickou nezaměstnanost. Pokud ekonomika prochází hospodářskou depresí, postihuje nezaměstnanost většinu odvětví. V důsledku toho je velmi těžké najít uplatnění na trhu práce, jelikož klesá poptávka po pracovní síle

napříč celým hospodářstvím. Nabídka práce převyšuje poptávku, hovoříme o nedobrovolné nezaměstnanosti.

S cyklickou nezaměstnaností je spojován i termín ***sezónní nezaměstnanost***. Jedná se případy, kdy je nezaměstnanost spojována s přírodním cyklem.

2.3.2 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná

Analyzovat nezaměstnanost lze i podle jiného kriteria, kritéria dobrovolnosti.

Dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo je ochoten přijmout práci výhradně za cenu vyšší, než je nabízena na trhu práce. „*Tito pracovníci jsou subjektivně přesvědčeni, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu převládající mzdová sazba. Proto hledají mzdu vyšší, nemohou ji najít.*“ [5, s. 85] Většina nezaměstnaných nepřipustí, že je nezaměstnaná dobrovolně.

Nedobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo práci hledá a je ochoten pracovat za mzdu, která je na trhu práce nabízena, popř. i za mzdu nižší, ale přesto se mu nedaří pracovní místo najít. „*Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména takové pracovníky, kteří nemají alternativní příležitost, pro které je rekvalifikace a změna profese obtížná.*" [5, s. 86]

Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti může být:

- pokles mzdy na trhu práce v případě, že nabídka převyšuje poptávku,
- odbory – svou činností brání poklesu mezd,
- uzákoněná výše minimální mzdy – může činit problémy u některých nekvalifikovaných profesí. Pokud by mohly firmy vyplácet nižší mzdy, byly by ochotny zaměstnávat více pracovníků. Stejná překážka se vyskytuje i u mladých lidí, absolventů, kteří nemají praxi.

2.3.3 Nezaměstnanost krátkodobá a dlouhodobá

Krátkodobá nezaměstnanost

Je přirozené, že každá ekonomika se neustále mění, prochází hospodářskými cykly, mění se její struktura. Na tyto procesy reaguje i trh práce. Lidé mění pracovní místa, hledají nová, která by odpovídala jejich zkušenostem, schopnostem, kvalifikaci, a k tomu potřebují určitý čas. Krátkodobá nezaměstnanost není pro ekonomiku ani nezaměstnaného závažným problémem.

Dlouhodobá nezaměstnanost

O dlouhodobé nezaměstnanosti hovoříme, jestliže status nezaměstnaného přetrvává déle než 1 rok.

Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být:

- hospodářská deprese (nevytváří se nová místa),
- nepružnost trhu (ze strany nezaměstnaných nedostatek informací o možnostech uplatnění, nebo neochota k mobilitě),
- rozdíl mezi strukturou nabízené a poptávané práce,
- strnulost na pracovních trzích (důsledek nátlaku kolektivního vyjednávání odborů, kdy mzdy ani v době vysoké nezaměstnanosti neklesají).

Dlouhodobá nezaměstnanost má nepříznivé důsledky pro ekonomiku i nezaměstnané. Snížení životní úrovně, ztráta schopnosti komunikace, deprese, ztráta motivace, růst napětí v rodině, pocit bezmocnosti – jsou problémy, které řeší nezaměstnaný jedinec. Pro společnost to znamená zvýšené nároky na státní rozpočet (podpory, sociální služby, nižší úspory, nižší odvedené daně, devalvace lidského kapitálu). [5], [7]

2.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

„*Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti*“. [9, s. 109]

Rizikové skupiny nezaměstnaných podle Buchtové:

- mladší věkové skupiny do 30 let (absolventi středních a vysokých škol),
- starší lidé (ve věku 41–50 let),
- ženy (zvláště s malými dětmi),
- zdravotně postižení lidé,
- lidé bez kvalifikace,
- romské etnikum.[9]

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Podle Kotýnkové a Němce, [8, s. 131] je politika zaměstnanosti (PZ) definována jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil, k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodné zaměstnanosti.

„*Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana*.“ [8, s. 131]

Stát vstupuje do vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti, stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání,
- aktivní politiky zaměstnanosti, tj. podpora zachování nebo vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nezaměstnaných,
- hospodářsko-politickými opatřeními, která mají na fungování trhu práce velmi významný dopad, přestože nejsou na tento trh přímo orientována (např. podpora malého a středního podnikání, investiční pobídky, regionální programy). [8]

Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky,
- úřady práce.

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou. Jejich činnost je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vymezena takto:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky,
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil,
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání,

- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací,
- vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti,
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení,
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst; podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením,
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky,
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracují s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy,
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů,
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce. [10]

3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) je spjata především s výplatou dávek *hmotného zabezpečení nezaměstnaných.* Účelem je určitá kompenzace ztráty příjmu ze zaměstnání po určitou dobu a poskytnutí prostoru pro hledání nového uplatnění na trhu práce**.**

Vyplácení dávek v nezaměstnanosti je determinováno podmínkami, které stanovuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti[1] (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Systém vysokých

[1] Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti (do 50 let věku – 5 měsíců, nad 50 let do 55 let věku – 8 měsíců, nad 55 let věku – 11 měsíců). Podpora v nezaměstnanosti se stanoví v prvních dvou měsících ve výši 65 %, další dva měsíce 50 % a po zbývající dobu ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání, nebo z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposled vykonával samostatně výdělečnou činnost.

sociálních podpor může způsobit nežádoucí chování některých skupin nezaměstnaných, snížit jejich motivaci k hledání nového pracovního místa. Pobírání sociálních dávek se stává výhodnější alternativou pro kategorie, u nichž dochází k přibližování, či sbíhání úrovně očekávaných mezd s úrovní životního minima.

Podpory v nezaměstnanosti tlumí nepříznivé dopady nezaměstnanosti a tím prokazatelně zvyšují míru nezaměstnanosti. [5]

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Na počátku devadesátých let byla politika zaměstnanosti směrována především na hmotné zabezpečení nezaměstnaných a následnou podporu při opětovném zařazení na trh práce. Strukturální transformace a postupný růst nezaměstnanosti si vyžádaly změny v přístupu k řešení této problematiky v celém jejím kontextu. Tím byl vytvořen prostor pro uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) v širším spektru, včetně nástrojů nových.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst, poskytování příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Nástroje, jimiž je APZ realizována, jsou zejména:

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

Prvkem aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti. [10]

Aktivní politika není zaměřena pouze na cíle ekonomické, ale je orientována i na oblast sociální. Důraz je kladen na udržení kvality lidského kapitálu a prevenci sociálního vyloučení ve fázi, kdy nezaměstnanost má vzrůstající tendence.

***Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti*:**

Rekvalifikace je získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče, popř. zájemce o zaměstnání. Při stanovení obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází

z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností. Tento nástroj APZ je úřady práce využíván v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění fyzické osoby ve vhodném zaměstnání. Za rekvalifikaci se nepovažuje studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi místně příslušným úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Úřad práce hradí za účastníka rekvalifikace nejen náklady rekvalifikace, ale legislativa umožňuje i poskytnutí příspěvku na úhradu nutných nákladů, kterou jsou s rekvalifikací spojeny (stravné, jízdné, nocležné, pojištění).

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání ve:

- vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Náklady spojené s touto rekvalifikací, stejně jako ve výše uvedeném případě, mohou být plně hrazeny úřadem práce podle místní příslušnosti.

Investiční pobídky jsou hmotnou podporou tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců. Investiční pobídky představují nezbytný a efektivní nástroj APZ ke zvýšení přílivu a zlepšení struktury přímých zahraničních investic do ČR. Podle OECD se jedná o specifické výhody nabízené vládou dané země za účelem získání zahraniční investice. Investiční pobídky se dělí na fiskální (např. daňové úlevy), finanční (dotace) a regulativní (např. specifické ekonomické či celní zóny).

Veřejně prospěšné práce **(VPP)** jsou pracovní příležitosti vytvořené především pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání. Tato místa vytváří

zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu jednoho roku. Jedná se především o nekvalifikované práce spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech[2] ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Finanční příspěvek spojený s úhradou mzdových nákladů může být poskytován až do skutečné výše těchto nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou určena pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni a jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které si zřídí uchazeč o zaměstnání tím, že zahájí samostatnou výdělečnou činnost. Jedním z předpokladů tvorby takových SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. Na příspěvek k úhradě nákladů tohoto nástroje APZ není právní nárok. V případě přiznání je výše stanovena s ohledem na skutečnou výši nákladů na vytvoření místa, maximálně však do výše čtyřnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (pro rok 2009 max. výše 91 768 Kč). Při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody do výše maximálně šestinásobku této průměrné mzdy (pro rok 2009 – max. výše činí 137 652 Kč).

Příspěvek na zapracování může být poskytnut zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 zákona o zaměstnanosti).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k technologickým změnám zásadního rázu nebo se mění předmět podnikání. [10]

[2] Mezi jiné odborné činnosti patří např. činnosti sociálního charakteru, kulturního charakteru, pomocného činnosti ve školkách, údržbářské práce na sportovištích, pomocné charitativní práce.

3.3 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti

1. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
2. Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
3. Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
4. Nařízení vlády č. 515/2004 Sb. o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek,
5. zákon 262/2006 Sb., zákoník práce. [10]

4 NÁRODNÍ PLÁN ZAMĚSTNANOSTI

V roce 1999 byl, v souladu s cíli Hospodářské strategie vlády ČR pro vstup do Evropské unie, zpracován ***Národní plán zaměstnanosti*** (NPZ). Tento plán představoval střednědobou strategii zaměstnanosti založenou na aktuálních potřebách a podmínkách České republiky. Nedílnou součástí tohoto dokumentu byla i strategie přípravy na vstup do Evropské unie. NPZ byl zaměřen na rozvoj lidských zdrojů, zvýšení konkurenceschopnosti České republiky a oživení hospodářského růstu. Priority politiky zaměstnanosti v ČR byly rozděleny do 4 pilířů (podle Evropské strategie zaměstnanosti):

- podpora podnikání,
- podpora zaměstnanosti,
- podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám,
- podpora rovných příležitostí.

Systémovou aktualizací NPZ se v roce 2001 stal ***Národní akční plán zaměstnanosti*** (NAPZ), který byl postaven na stejných principech. NAPZ byl zpracováván do roku 2006.

V roce 2005 byl vypracován první ***Národní program reforem ČR 2005–2008,*** v němž byly stanoveny priority a plánovaná opatření České republiky v oblasti makroekonomické a mikroekonomické a v politice zaměstnanosti. Tato opatření byla zaměřena především na stabilizaci veřejných financí, zlepšení kvality podnikatelského prostředí, podporu vědy, výzkumu a inovací, a zvýšení flexibility trhu práce. V oblasti politiky zaměstnanosti byly prioritami České republiky následující oblasti:

- flexibilita trhu práce,
- začleňování na trhu práce,
- vzdělávání.

Následoval druhý ***Národní program reforem ČR 2008–2010***, jehož priority jsou obdobné jako priority v předešlém období.

Národní program reforem je stanoven na tříleté období, vyhodnocení však provádí Evropská komise každoročně. [9], [11]

5 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Fond byl založen v roce 1960 a je klíčovým finančním nástrojem pro podporu aktivity a politiky Evropské unie v oblastech zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. Objemem finančních prostředků se řadí na druhé místo za Evropským fondem regionálního rozvoje.

„*Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů*“. [12]

Alokace finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007–2013 činí 3,8 mld. € (na programové období 2004–2006 bylo pro ČR přiděleno 456,98 mil. €). Spolu s dofinancováním ze státního rozpočtu jde o celkovou částku 4,4 mld. €, což činí cca 124,2 mld. Kč. [13]

V období let 2007–2013 Česká republika využívá prostředky Evropského sociálního fondu prostřednictvím tří operačních programů:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ),
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK),
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA).

OP lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce a profesního vzdělávání. Nedílnou součástí OP LZZ je snaha o začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Z fondů Evropské unie (EU) je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. €. Z celkových prostředků určených z fondů EU, je to přibližně 6,80 %. Jako jediný operační program spadá do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje 6 prioritních os:*

- adaptabilita,
- aktivní politika trhu práce,
- sociální integrace a rovné příležitosti,
- veřejná správa a veřejné služby,
- mezinárodní spolupráce,
- technická pomoc.

Prioritní osy jsou blíže konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. [14]

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost je zaměřený na zkvalitnění a modernizaci systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání. Součástí je i jejich propojení do systému celoživotního vzdělávání a ke zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji. Pro OP VK je vyčleněno 1,83 mld. €, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €. [15]

Cílem **OP Praha** je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání. OPPA se zaměřuje na vzdělávání a v neposlední řadě i na boj proti sociálnímu vyloučení. Z fondů EU je pro OPPA vyčleněno 108,39 mil. €, což činí přibližně 0,41 % všech prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Ze státního rozpočtu bude financování programu navýšeno o dalších 19,13 mil. €. [16]

II ANALYTICKÁ ČÁST

6 CHARAKTERISTIKA OKRESU ZLÍN

Zlínský kraj vznikl k 1. 1. 2000 na základě ústavního zákona Parlamentu ČR č. 347/1997 Sb. o vytvoření vyšších územních správních celků, jako jeden ze čtrnácti krajů České republiky.

Zlínský kraj tvoří okresy Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín. Celkovou rozlohou 3 964 km^2 se řadí mezi čtvrtý nejmenší kraj v republice. Nachází se na východě republiky, kde jeho východní okraj tvoří hranici se Slovenskem. Na jihozápadě sousedí s krajem Jihomoravským, na severozápadě s Olomouckým a v severní části s krajem Moravskoslezským.

Obr. 1. Zlínský kraj
Zdroj: [17]

Zlínský okres se nachází v centru Zlínského kraje. Rozlohou 1 034 km^2 je v rámci tohoto kraje druhým největším okresem (26 %). Dalšími významnými dopravními a průmyslovými uzly jsou Napajedla, Otrokovice, Vizovice, Valašské Klobouky a Brumov-Bylnice. Velmi významnou lokalitou je město Luhačovice, poměrně bohaté na výskyt minerálních pramenů.

V okrese Zlín je evidováno celkem 88 obcí, z toho 10 obcí je registrováno jako obec se statutem města a jedna obec získala statut městyse.

Ke 31. 12. 2009 měl region Zlín 192 927 obyvatel, z toho 93 796 můžu a 99 131 žen [18]. Věkový průměr se zvyšuje a dle posledního dostupného údaje ČSÚ dosáhl k datu 31. 12. 2008 hodnoty 40,7 let.

Region Zlín se řadí mezi průmyslové okresy s orientací především na strojírenskou a obuvnickou výrobu. Dominuje zde průmysl zpracovatelský (gumárenský, kožedělný, plastikářský, výroba kovů a kovových výrobků). Restrukturalizace průmyslu a privatizace v devadesátých letech zasáhla i zlínský region a celou východní Moravu. A právě tyto změny byly důsledkem zániku i jednoho z největších výrobců obuvi s mnohaletou tradicí, jenž po mnohá desetiletí ke Zlínu neodmyslitelně patřil. V posledních letech zde bylo vybudováno několik obchodních center a působí zde i několik významných projekčních a stavebních společností. Stálou snahou regionu je přilákat nové investory a podporovat nové podnikatelské aktivity.

Zlínský okres měl ke 31. 12. 2009 druhou nejnižší nezaměstnanost v rámci Zlínského kraje. Její výše dosahovala hodnoty 9,62 %. V rámci regionu Zlín je nejvyšší nezaměstnanost v mikroregionu Brumov-Bylnice (16,94 %) a naopak nejnižších hodnot dosahuje mikroregion Luhačovice (8,18 %). [19], [20]

Ke 31. 12. 2009 působilo ve zlínském okrese 5 300 zaměstnavatelů a 18 630 osob samostatně výdělečně činných. Ve srovnání s rokem 2008 došlo k mírnému poklesu počtu zaměstnavatelů (o 1,8 %), naopak mírný nárůst (o 0,5 %) byl zaznamenán u osob samostatně výdělečně činných. [21]

Dle posledního oficiálního údaje Českého statistického úřadu činil hrubý domácí produkt na 1 obyvatele ve Zlínském kraji 286 172 Kč (údaj za rok 2008) [22]. Výše průměrné mzdy ve Zlínském kraji za 1. až 4. čtvrtletí 2009 činila 20 049 Kč, v České republice byla ve výši 23 580 Kč [23], [24]. Oba tyto statistické údaje se sledují pouze na krajské úrovni.

7 ZAMĚSTNANOST ZLÍNSKÉHO REGIONU

Na celkové zaměstnanosti okresu Zlín se největší měrou podílí Barum Continental, s.r.o. (výroba pneumatik). Dalšími významnými zaměstnavateli jsou např. Krajská nemocnice T. Bati a.s., TAJMAC-ZPS, a.s. (strojírenská výroba), Statutární město Zlín, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, MITAS a.s. (vývoj, výroba a opravy gumárenských výrobků), PSG a.s. (stavební společnost), Lázně Luhačovice a.s. (poskytování lázeňské péče), TEiKO, spol. s r.o. (výroba sanitárních zařízení z akrylátu), Prabos plus, a.s. (obuvnický průmysl), které působí v různých mikroregionech okresu Zlín.

7.1 Vývoj zaměstnanosti

Pracovní síla

Český statistický úřad provádí čtvrtletně šetření pracovních sil[3], jehož poklady slouží pro výpočet míry nezaměstnanosti. [25] Kolísavý vývoj pracovní síly ve zlínském regionu v průběhu roku 2007 a 2008 je zřejmý z níže uvedené tabulky. Hodnoty roku 2009 měly tendenci klesající. V posledním čtvrtletí roku 2009 se pro výpočet míry nezaměstnanosti vycházelo z celkového počtu pracovních sil 100 965, z nichž bylo 43 213 žen. V komparaci se shodným obdobím roku 2008 to bylo v celkovém počtu o 1 183 pracovní síly méně a v kategorii žen o 1 721 méně.

Tab. 1. Vývoj pracovní síly v okrese Zlín

Období	2007		2008		2009	
	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
1. čtvrtletí	101 899	45 340	102 062	45 093	102 050	44 592
2. čtvrtletí	101 412	45 044	102 283	45 166	101 816	44 164
3. čtvrtletí	101 107	44 793	102 468	45 308	101 434	43 522
4. čtvrtletí	101 414	44 847	102 148	44 934	100 965	43 213

Zdroj: [25], [26], [27]

[3] Pracovní síla je počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrových šetření pracovních sil – VŠPS (klouzavý průměr posledních čtyř čtvrtletí) + počet pracujících cizinců ze zemí třetích zemí s platným povolením k zaměstnání, zaměstnaných občanů EU registrovaných ÚP (klouzavý průměr posledních 12 měsíců) a cizinců s platným živnostenským oprávněním (klouzavý průměr za posledních 2 pololetí) + přesná evidence registrovaných – dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU, vedená úřady práce podle bydliště uchazeče (klouzavý průměr posledních 12 měsíců).

Zaměstnavatelé v okrese Zlín

Na základě údajů Okresní správy sociálního zabezpečení ve Zlíně (OSSZ Zlín) bylo ve zlínském regionu v roce ke 31. 12. 2009 celkem 5 300 zaměstnavatelů, tj. o 99 zaměstnavatelů méně než v roce 2008. Ve srovnání s rokem 2007 je to méně o 95 zaměstnavatelů.

Tab. 2. Vývoj počtu zaměstnavatelů k 31. 12.

Zaměstnavatelé	2007	2008	2009
Se stavem nad 25 zaměstnanců (velké organizace)	687	685	5 300
Se stavem do 25 zaměstnanců (malé organizace)	4 708	4 714	
Celkový počet zaměstnavatelů	5 395	5 399	5 300

Zdroj: [25], [26], [27]

Analýza vývoje počtu zaměstnavatelů, v členění na malé a velké organizace, není v období 2007–2009 relevantní vzhledem ke skutečnosti, že od roku 2009 nejsou jednotlivé kategorie zaměstnavatelů OSSZ Zlín sledovány. Důvodem je novelizace zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Počet zaměstnanců v okrese Zlín

Celková zaměstnanost v roce 2009 dosahovala hodnoty 100 245 osob. V meziročním srovnání zaměstnanosti byl zaznamenán pokles o 17,84 % (21 766 osob). Ve srovnání s rokem 2007 došlo k poklesu o 13,44 % (15 571 osob).

Tab. 3. Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ k 31. 12.

Zaměstnanci organizací a OSVČ	2007	2008	2009
Zaměstnanci u organizací se stavem nad 25 zaměstnanců	72 823	78 933	81 615
Zaměstnanci u orgnizací do 25 zaměstnanců	24 635	24 541	
Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)	18 358	18 537	18 630
Celková zaměstnanost	115 816	122 011	100 245

Zdroj: [25], [26], [27]

U počtu zaměstnanců v organizacích došlo v roce 2008 k nárůstu o 6 016 (ve srovnání s rokem 2007), ovšem v roce 2009 byl zaznamenán pokles o 21 859 zaměstnaných osob

oproti roku 2008. Ve srovnání se stejným obdobím v roce 2007 to bylo o 15 843 zaměstnaných osob méně.

Vývoj počtu osob samostatně výdělečně činných byl v období 2007–2009 rostoucí a k 31. 12 2009 dosáhl hodnoty 18 630. Ve srovnání s rokem 2008 vzrostl počet o 93, tj. nárůst o 0,5%. Oproti roku 2007 to bylo více o 272 osob samostatně výdělečně činných, tj. nárůst o 1,48 %.

8 NEZAMĚSTNANOST ZLÍNSKÉHO REGIONU

Důsledky hospodářské recese, plynoucí z globální ekonomické krize, se negativně podílely na vývoji nezaměstnanosti v průběhu celého roku 2009. V druhé polovině kalendářního roku došlo vzájemnou interakcí několika faktorů k výraznému navýšení počtu uchazečů o zaměstnání. Vedle již zmiňované ekonomické krize, která měla rozhodující vliv na vývoj nezaměstnanosti, zde působil i poprázdninový nárůst nově zaevidovaných absolventů a v neposlední řadě počet ukončených pracovních poměrů, sjednaných na dobu určitou do konce roku. Oba tyto aspekty jsou každoročně opakujícím se jevem.

Příčinou mírného zpomalení růstu počtu uchazečů o zaměstnání v měsících dubnu, květnu a červnu 2009 bylo zahájení sezónních prací především v zemědělství, stavebnictví a v oblasti turistického ruchu.

8.1 Vývoj nezaměstnanosti

Průvodním jevem oživení ekonomiky České republiky v roce 2007 bylo i snížení míry nezaměstnanosti[4]. Tento aspekt pozitivně ovlivnil nezaměstnanost nejen v regionu Zlín, ale i v celorepublikovém měřítku. V roce 2008, vznikem celosvětové hospodářské krize, došlo k pozvolnému zvyšování nezaměstnanosti ve většině regionů Zlínského kraje. Výjimkou byl pouze region Kroměříž se snížením o 0,34 p.b.

Tab. 4. Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v ČR

Region	Míra nezaměstnanosti k 31.12.			
	2006	2007	2008	2009
Kroměříž	9,40	7,18	6,84	12,70
Uherské Hradiště	6,48	5,31	5,81	9,60
Vsetín	9,71	7,14	7,31	12,70
Zlín	6,34	5,07	5,09	9,62
Zlínský kraj	7,80	6,00	6,10	10,80
Česká republika	7,70	6,00	5,96	9,20

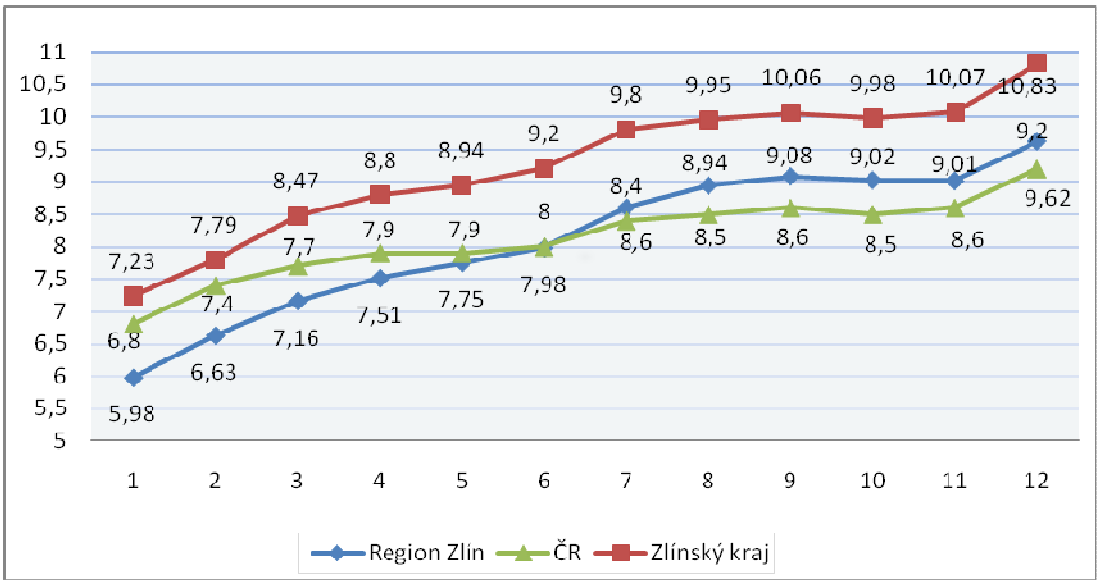
Zdroj: [25], [26], [27],

[4] Nezaměstnanost popisovaná v materiálu je nezaměstnaností registrovanou.

Negativní dopady globální ekonomické krize se plně projevily až v roce 2009, kdy došlo ke zvýšení míry nezaměstnanosti napříč celou ČR. Ke 31. 12. 2009 byla míra nezaměstnanosti v jednotlivých regionech Zlínského kraje vyšší, než činil celorepublikový průměr. Zatímco míra nezaměstnanosti v ČR činila 9,2 %, v okrese Zlín vykazovala hodnoty 9,62 %, v okrese Kroměříž to bylo 12,7 %, okres Uherské Hradiště zaznamenal míru nezaměstnanosti k uvedenému datu 9,6 % a okres Vsetín 12,7 %. Nezaměstnanost ve Zlínském kraji činila 10, 8%.

Vývoj nezaměstnanosti ve zlínském regionu v jednotlivých měsících roku 2009 nabízí níže uvedený graf. Pro srovnání jsou součástí grafu i hodnoty výše nezaměstnanosti za Zlínský kraj a ČR.

Graf 1. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2009



Zdroj: [25]

Je zřejmé, že od počátku roku do června 2009 se míra nezaměstnanosti v regionu Zlín držela pod celorepublikových průměrem. Ke zlomu došlo v měsíci červenci 2009 a tento stav setrval až do konce roku 2009.

Míra nezaměstnanosti Zlínského kraje převyšovala svými hodnotami celorepublikový průměr po celý rok 2009.

8.2 Tok nezaměstnanosti

V roce 2009 bylo nově zaevidováno 14 710 uchazečů o zaměstnání. Nejvyšší počet nově zaevidovaných uchazečů byl zaznamenán v měsíci září 2009 (1549 uchazečů) a naopak nejnižší počet v měsíci říjnu 2009 (905 uchazečů).

V témže roce bylo z evidence nezaměstnaných vyřazeno celkem 10 411 osob, nejvíce v měsíci dubnu (1 041 uchazečů) a nejméně v měsíci únoru (640 uchazečů). Z vyřazených uchazečů našlo celkem 6 798 osob pracovní uplatnění, z toho 2 605 osob získalo zaměstnání prostřednictvím úřadu práce, tj. 38,32 %. V meziročním srovnání bylo umístěno úřadem práce do zaměstnání o 7,5 % méně uchazečů než v roce 2008. Ke 31. 12. 2009 bylo v evidenci úřadu práce celkem 9 764 uchazečů o zaměstnání.

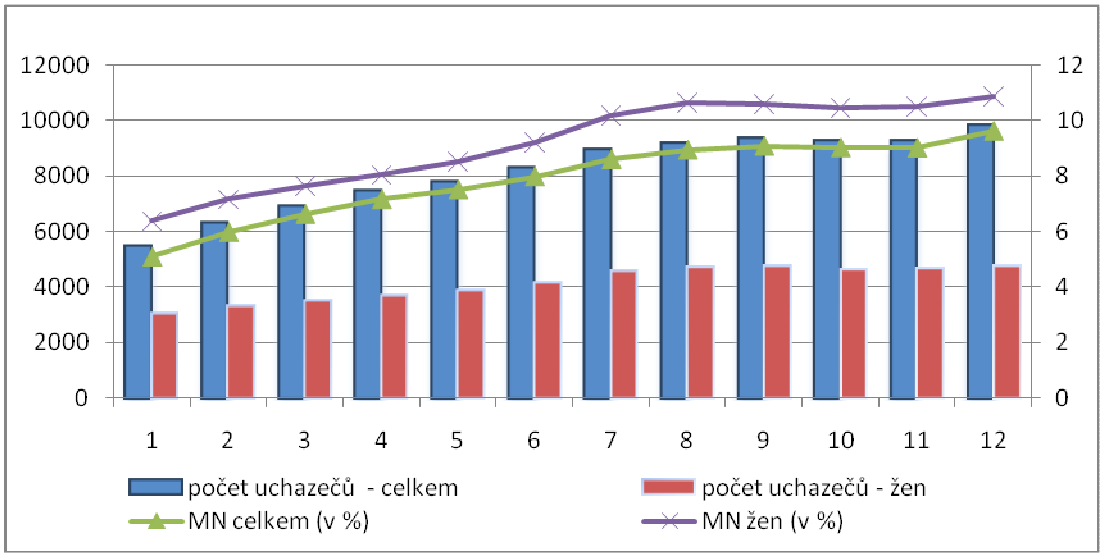
Tab. 5. Tok nezaměstnanosti

Uchazeči o zaměstnání	2007	2008	2009
Nově evidovaní	9 379	9 453	14 710
Vyřazení	10 781	9 609	10 411
Stav uchazečů o zaměstnání k 31.12.	5 620	5 465	9 764

Zdroj: [25], [26], [27]

Následující graf nabízí pohled na míru nezaměstnanosti v kontextu s vývojem počtu uchazečů v průběhu roku 2009. Součástí grafu je pohled na kategorii žen.

Graf 2. Vývoj počtu uchazečů a míry nezaměstnanosti v roce 2009 v regionu Zlín



Zdroj: [25]

Celková nezaměstnanost měla od počátku roku stoupající tendence a to až do měsíce září 2009. Mírný pokles byl zaznamenán v měsíci říjnu a listopadu. Prosinec 2009 byl měsícem opětovného nárůstu uchazečů. Míra nezaměstnanosti dosahovala ke 31. 12. 2009 hodnoty 9,62 %.

Nezaměstnanost žen kopíruje křivku celkové míry nezaměstnanosti v okrese Zlín. Již od ledna 2009 jsou její tendence stoupající. V měsíci říjnu a listopadu došlo k mírnému poklesu, ovšem v prosinci dosáhla míra nezaměstnanosti žen nejvyšší hodnoty za rok 2009, a to 10,86 %.

8.3 Struktura nezaměstnanosti

Ke 31. 12. 2009 bylo na Úřadě práce ve Zlíně evidováno celkem 9 764 uchazečů o zaměstnání, z toho bylo 4 723 žen (48,4 %) a 1 235 osob se zdravotním postižením (12,6 %).

8.3.1 **Věková struktura uchazečů o zaměstnání**

Věk uchazeče je jedním z rozhodujících atributů při uplatnění na trhu práce. Uchazeči vyšších věkových kategorií nejsou schopni pružně reagovat na požadavky trhu práce a potřebují výrazně delší časový úsek pro nalezení nového uplatnění. Určitá strnulost této věkové skupiny se projevuje i v nízkém zájmu o rekvalifikace.

Tab. 6. Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12.

Věkové skupiny	**2007**		**2008**		**2009**	
	počet	**%**	**počet**	**%**	**počet**	**%**
do 19 let	198	3,5	228	4,2	333	3,4
20 – 24	584	10,4	696	12,7	1 263	12,9
25 – 29	632	11,2	595	10,9	1 109	11,4
30 – 34	699	12,4	653	11,9	1 216	12,5
35 – 39	619	11,0	607	11,1	1 161	11,9
40 – 44	564	10,0	517	9,5	920	9,4
45 – 49	586	10,4	595	10,9	1 012	10,4
50 – 54	867	15,4	750	13,7	1 309	13,4
55 – 59	766	13,6	706	12,9	1 221	12,5
60 – 64	105	1,9	118	2,2	216	2,2
65 a více let	0	0,0	0	0,0	4	0,0
Celkem	**5 620**	**100,0**	**5 465**	**100,0**	**9 764**	**100,0**

Zdroj: [25], [26], [27]

Ve struktuře nezaměstnanosti podle věkových skupin nedošlo v průběhu let 2007–2009 k výrazným změnám. Věková kategorie 50–54 let byla nejpočetnější skupinou ve všech sledovaných letech. V meziročním srovnání s rokem 2008 sice došlo k nárůstu v absolutní hodnotě o 559 uchazečů, avšak procentuální podíl této skupiny na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se snížil o 0,3 p.b. Ke změnám dochází u druhé nejpočetnější skupiny. Zatímco v letech 2007 a 2008 to byla kategorie 55–59 let (r. 2007 –13,6 %, r. 2008 – 12,9 %), v roce 2009 druhé místo obsadila kategorie 20–24 let s počtem 1 263 (12,9 %). Skupinou s nejnižším počtem uchazečů je věková kategorie 60 let a více. Uchazeče této skupiny můžeme nazvat „čekateli“ na přiznání starobního důchodu.

Věková struktura žen v evidenci úřadu práce

K určitým změnám ve věkové struktuře došlo u žen v evidenci Úřadu práce ve Zlíně, kde největší zastoupení k 31. 12. 2009 měla věková kategorie 35–39 let. Počet 689 žen vyjadřuje 14,6 % ze všech žen v evidenci úřadu práce. Ke stejnému datu v letech 2007 a 2008 byly nejpočetnější skupinou ženy ve věku 50–54 let. Podíl této věkové kategorie na celkovém počtu žen v evidenci úřadu práce činil v roce 2007 15,8 % a v roce 2008 14,4 %. Druhou nejpočetnější skupinou po celé sledované období byla kategorie 30–34 let.

Tab. 7. Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. (ženy)

Věkové skupiny	2007		2008		2009	
	počet	%	počet	%	počet	%
do 19 let	110	3,3	107	3,5	133	2,8
20 – 24	296	8,8	340	11,2	513	10,9
25 – 29	363	10,8	292	9,6	494	10,5
30 – 34	510	15,2	421	13,9	672	14,2
35 – 39	427	12,7	397	13,1	689	14,6
40 – 44	375	11,2	339	11,2	519	11,0
45 – 49	364	10,8	360	11,9	534	11,3
50 – 54	534	15,9	437	14,4	669	14,2
55 – 59	367	10,9	330	10,9	491	10,4
60 – 64	10	0,3	8	0,3	7	0,1
65 a více let	0	0,0	0	0,0	2	0,0
Celkem	3 356	100,0	3 031	100,0	4 723	100,0

Zdroj: [25], [26], [27]

8.3.2 **Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání**

Neméně důležitým faktorem, který ovlivňuje úspěšnost uplatnění uchazeče na trhu práce, je dosažené vzdělání.

Ve všech analyzovaných letech 2007–2009 mělo nejvyšší zastoupení v evidenci uchazečů o zaměstnání střední odborné vzdělání s výučním listem. V roce 2007 činil podíl na celkovém počtu uchazečů 42,2 % (2 370 uchazečů), v roce 2008 došlo k mírnému snížení na 41,3 % (2 257 uchazečů). Rok 2009 znamenal pro tuto kategorii opětovné navýšení. Celkový počet dosahoval k 31. 12. 2009 hodnoty 4 356 uchazečů, tj. 44,6 %. Podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se oproti roku 2008 zvýšil o 3,3 p.b.

Tab. 8. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12.

Stupeň vzdělání	2007		2008		2009	
	počet	%	počet	%	počet	%
Bez vzdělání a neúplné základní	7	0,1	7	0,1	8	0,1
Základní vzdělání	1 164	20,7	1 114	20,4	1 721	17,6
Nižší střední vzdělání	2	0,0	3	0,1	2	0,0
Nižší střední odborné	87	1,5	95	1,7	199	2,0
Střední odborné s VL	2 370	42,2	2 257	41,3	4 356	44,6
Stř.nebo SO bez mat. i VL	62	1,1	72	1,3	100	1,0
ÚSV	219	4,0	180	3,3	287	3,0
ÚSO s vyučením i maturitou	307	5,5	342	6,3	677	6,9
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	1 052	18,7	957	17,6	1 734	17,8
Vyšší odborné vzdělání	39	0,7	57	1,0	77	0,8
Bakalářské vzdělání	39	0,7	84	1,5	118	1,2
Vysokoškolské	255	4,5	281	5,1	471	4,8
Doktorské	17	0,3	16	0,3	14	0,2
Celkem	5 620	100,0	5 465	100,0	9 764	100,0

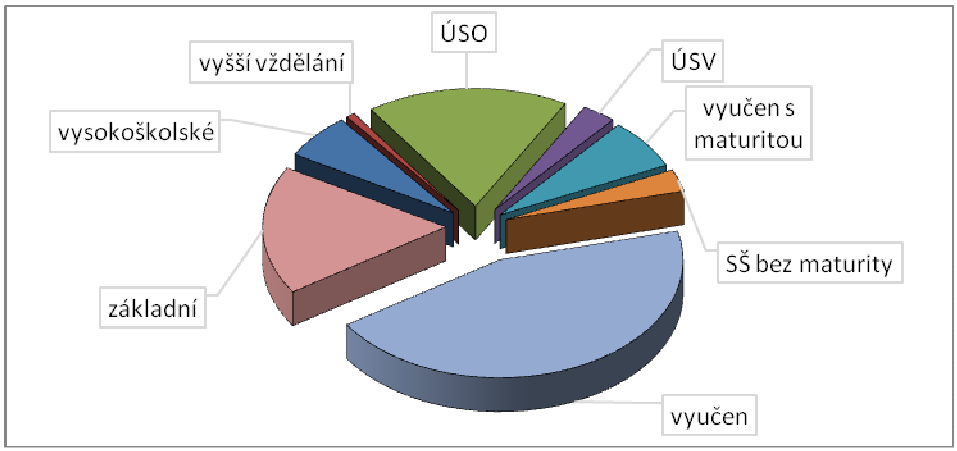
Zdroj: [25], [26], [27]

U druhé nejpočetnější skupiny roku 2009 došlo k odchylce od let předešlých. Zatímco v letech 2007 a 2008 měli druhé nejpočetnější zastoupení uchazeči se základním vzděláním, v roce 2009 se na druhé pozici umístili uchazeči s ÚSO vzděláním (bez vyučení) s celkovým počtem 1 734, tj. 17,8 %. Osoby se základním vzdělání v roce 2009 obsadili třetí pozici s počtem 1721, tj. 17,6 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

Vysokoškolsky vzdělaní uchazeči patří trvale k méně početným skupinám v evidenci úřadu práce. Jejich vyšší kvalifikace je konkurenční výhodou na trhu práce. Tyto osoby

patří obvykle ke skupinám s nejnižším časovým intervalem v délce evidence, jelikož pro ně nebývá problém najít pracovní uplatnění.

Graf 3. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2009



Zdroj: [25]

Z grafu je zřejmé silné zastoupení osob se středním odborným vzděláním s výučním listem (vyučen) oproti ostatním vzdělanostním skupinám. Kategorie vysokoškolské vzdělání v grafu zahrnuje vzdělání bakalářské, magisterské a doktorské.

Vzdělanostní struktura žen v evidenci úřadu práce

Vzdělanostní struktura žen kopíruje vzdělanostní strukturu všech evidovaných uchazečů. I v kategorii žen byly nepočetnější skupinou osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem. V roce 2007 bylo 1 258 (37,5 %) žen se středním odborným vzděláním s výučním listem, v roce 2008 to bylo 1 116 žen (36,8 %), rok 2009 dosáhl hodnoty 1 788, což činilo 37,9 % z celkového počtu žen v evidenci Úřadu práce ve Zlíně.

V meziročním porovnání této kategorie došlo v roce 2008 k poklesu o 0,7 p.b. ve srovnání s rokem 2007, ovšem rok 2009 svou hodnotou 37,9 % znamenal nárůst 0,29 p.b. oproti roku 2008 a 0,4 p.b. ve srovnání s rokem 2007.

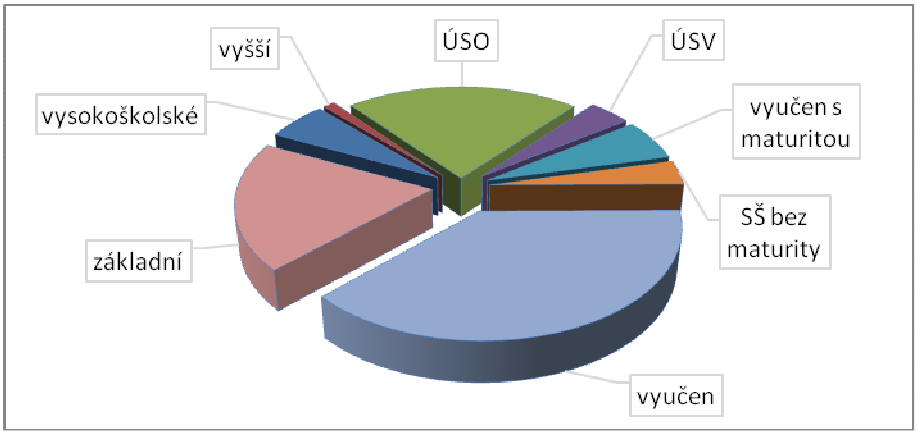
Tab. 9. Vzdělanostní struktura žen v evidenci Úřadu práce Zlín k 31. 12.

Stupeň vzdělání	2007		2008		2009	
	počet	%	počet	%	počet	%
Bez vzdělání a neúplné základní	4	0,1	2	0,0	7	0,1
Základní	755	22,5	672	22,2	916	19,4
Nižší střední vzdělání	2	0,1	2	0,1	1	0,0
Nižší střední odborné	47	1,4	48	1,6	91	1,9
Střední odborné s výuč. listem (VL)	1 258	37,5	1 116	36,8	1 788	37,9
Stř.nebo SO bez mat. i VL	53	1,6	57	1,9	79	1,7
ÚSV	159	4,7	118	3,9	189	4,0
ÚSO s vyučením i maturitou	182	5,4	173	5,7	287	6,1
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	725	21,6	619	20,4	1 040	22,0
Vyšší odborné	28	0,8	36	1,2	50	1,1
Bakalářské	22	0,7	47	1,6	72	1,5
Vysokoškolské	116	3,5	135	4,4	201	4,3
Doktorské	5	0,1	6	0,2	2	0,0
Celkem	3 356	100,0	3 031	100,0	4 723	100,0

Zdroj: [25], [26], [27]

Druhou nejpočetnější skupinou v letech 2007 a 2008 byly uchazečky se základním vzděláním. V roce 2009 druhou pozici obsadily uchazečky s ÚSO vzděláním s maturitou (bez VL). V absolutním vyjádření to bylo 1 040 žen, tj. 22 % z celkového počtu žen v evidenci.

Graf 4. Vzdělanostní struktura uchazečů (ženy) k 31. 12. 2009



Zdroj: [25]

Stejně jako v celkovém počtu uchazečů, i v této kategorii je počet vysokoškolsky vzdělaných osob trvale nižší.

8.4 Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Strukturu nezaměstnanosti dle délky evidence za rok 2009 ovlivňuje vysoký nárůst počtu uchazečů o zaměstnání, kteří byli zaevidovaní koncem roku 2008 a počátkem roku 2009. Tito se během roku přesouvají do kategorií s vyšší délkou evidence.

Ke 31. 12. 2009, ve srovnání se shodným obdobím roku 2008, podíl uchazečů evidovaných do 3 měsíců klesl. Naopak vysoký nárůst byl zaznamenán ve všech ostatních kategoriích. Výjimku tvoří kategorie nad 2 roky, která ještě není ovlivněna hospodářskou krizí.

Tab. 10. Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Délka evidence	2007		2008		2009	
	počet	%	počet	%	počet	%
do 3 měsíců	1 709	30,4	2 116	38,7	2 852	29,2
3–6 měsíců	1 058	18,8	1 111	20,3	2 421	24,8
7–9 měsíců	510	9,1	511	9,4	1 509	15,5
10–12 měsíců	430	7,7	277	5,1	1 047	10,7
nad 1 rok	684	12,2	516	9,4	988	10,1
nad 2 roky	1 229	21,9	934	17,1	947	9,7
Celkem	5 620	100,0	5 465	100,0	9 764	100,0

Zdroj: [25], [26], [27]

Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání

Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání má od roku 2007 klesající tendenci. Ke 31. 12. 2007 činila 561 dní, ve stejném období v roce 2008 to bylo průměrně 469 dní. Meziroční pokles činil 92 dní. Snižování průměrné délky v evidenci uchazečů pokračovalo i v roce 2009, ke 31. 12. 2009 činil průměr 361 dní. Ve srovnání s rokem 2008 došlo k poklesu průměrné délky nezaměstnanosti o 108 dní. Tento pokles je způsoben přílivem nových uchazečů o zaměstnání.

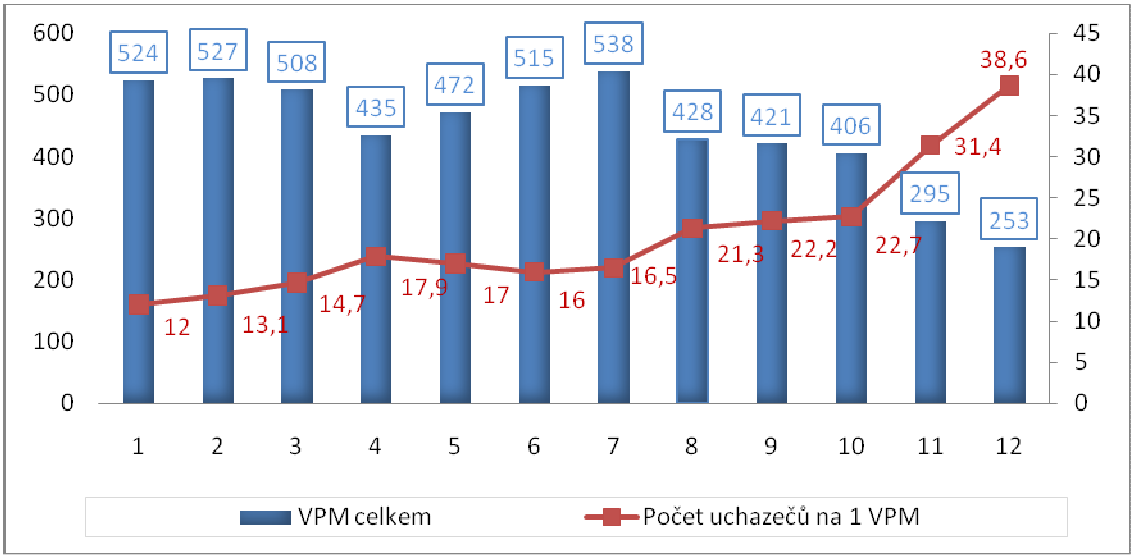
U žen byla průměrná délka v evidenci vyšší než celková a to ve všech třech letech sledovaného období. Ke 31. 12. 2007 činila průměrně 596 dní, v roce 2008 to bylo 524 dní a ke 31. 12. 2009 425 dní. I v této kategorii je klesající vývoj způsoben vysokým počtem nových uchazečů.

9 VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA VE ZLÍNSKÉM REGIONU

Počet volných pracovních míst (VPM) v roce 2009 korespondoval s nepříznivou ekonomickou situací – minimální zřizování míst nových, rušení míst stávajících. Nabídka volných pracovních míst zaznamenala v roce 2009 výrazný pokles. Ke 31. 12. 2008 bylo evidováno úřady práce v okrese Zlín celkem 736 volných pracovních míst, ke 31. 12. 2009 počet poklesl na 253, tj. pokles o 65, 6%. Ve srovnání s rokem 2007 pokles činil 82,5 %. V roce 2007 bylo evidováno úřadem práce 1 447 volných pracovních míst.

Vývoj situace na trhu práce v roce 2009 velmi dobře charakterizuje ukazatel počtu uchazečů na 1 volné místo.

Graf 5. Počet volných pracovních míst a počet uchazečů na jedno VPM v roce 2009



Zdroj: [25]

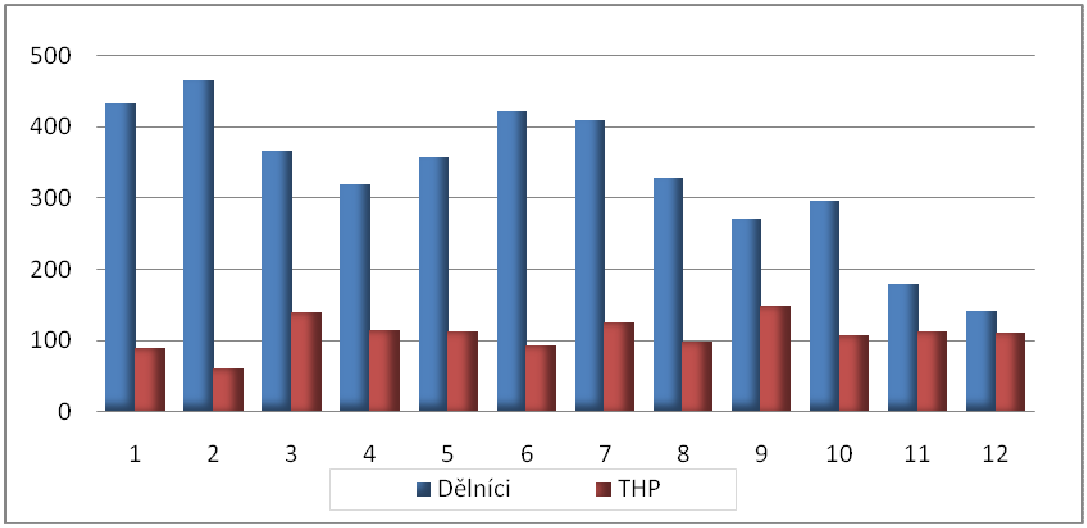
Nejnižší hodnota tohoto ukazatele byla zaznamenána v lednu 2009, to bylo 12 uchazečů na jedno volné pracovní místo. Naopak nejvíce uchazečů na jedno volné pracovní místo bylo v prosinci 2009. Ke 31. 12. 2009 připadlo na jedno volné místo 38,6 uchazeče. Ke stejnému datu v roce 2008 připadlo na jedno volné místo 7,4 uchazeče a ke 31. 12. 2007 to bylo 3,9 uchazeče.

Ze strany zaměstnavatelů byl v roce 2009 největší zájem především o dělnické profese – svrškař, kuchař, prodavač, číšník, pomocný dělník na stavbě. Stále častějším požadavkem ze strany firem jsou pracovníci s odborným vzděláním i na nekvalifikované práce. [25]

Pro uchazeče se středoškolským či vysokoškolským vzděláním byla nejčastěji evidována volná pracovní místa typu pracovník administrativy, technický pracovník, účetní, obchodní zástupce, lékař a zdravotní sestra. U uvedených profesí jsou firmami vyžadovány stále vyšší požadavky na odbornou úroveň uchazečů, a právě tento trend je častou překážkou pro získání pracovního místa tohoto typu. [25]

V roce 2009 bylo na úřadech práce v okrese Zlín nabízeno průměrně 443 volných pracovních míst měsíčně, zatímco v roce 2008 to bylo 1 618 míst a v roce 2007 se jednalo o 1 817 průměrně nabízených volných pracovních míst měsíčně.

Graf 6. Struktura volných pracovních míst v roce 2009



Zdroj: [25]

Z grafu, který vyjadřuje strukturu volných pracovních míst v členění na profese dělnické a THP, jsou zřejmé diametrální rozdíly v počtu nabídek volných pracovních míst pro jednotlivé kategorie téměř po celý rok 2009. K určitému přiblížení došlo až v závěru roku 2009.

10 VÝDAJE NA POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI

V rámci celé ČR bylo v roce 2009 vynaloženo celkem 3 848 238 tis. Kč na aktivní politiku zaměstnanosti, což bylo o 209 854 tis. Kč více než v roce 2008. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti byly v roce 2009 vyšší o 7 962 453 Kč, v absolutním vyjádření výdaje na tento nástroj PZ činily celkem 15 075 731 tis. Kč.

Ve Zlínském kraji bylo v roce 2009 na aktivní politiku zaměstnanosti vynaloženo celkem 260 721 tis. Kč, což je v meziročním srovnání o 83 412 tis. Kč více než v roce 2008. Na pasivní politiku zaměstnanosti bylo v roce 2009 vynaloženo celkem 936 520 tis. Kč, tj. o 54 456 tis. Kč více než v roce 2008. [28]

10.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti ve zlínském regionu

V roce 2009 bylo na politiku zaměstnanosti Úřadem práce ve Zlíně vynaloženo celkem 437 115 tisíc Kč. V absolutním vyjádření to bylo o 171 550 tisíc Kč více než v roce 2008.

Tab. 11. Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

Výdaje na politiku zaměstnanosti	2008	2009
Výdaje na PZ celkem	265 565	437 115
Z toho PPZ	117 316	290 602
APZ	80 031	74 040
Podpora zaměstnávání OZP – příspěvek dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	58 518	56 186
Insolvence	9 700	16 287

Zdroj: [25], [27]

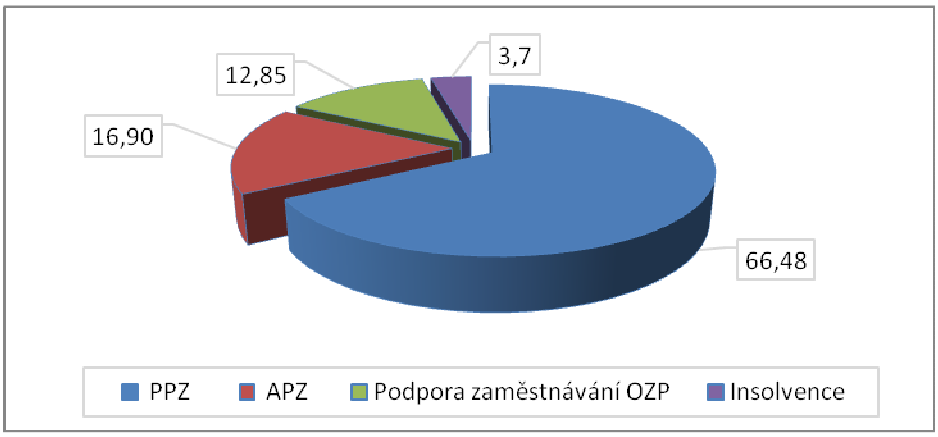
Z celkové výše prostředků bylo 290 602 tisíc Kč vyplaceno na pasivní politiku zaměstnanosti, což představovalo navýšení vyplacených prostředků o 173 286 tisíc Kč oproti roku 2008. Příčinou zvýšených výdajů byla skutečnost, že důsledky ekonomické krize se začaly v ekonomice ČR plně projevovat až v roce 2009 a do evidence uchazečů o zaměstnání přišli noví uchazeči s nárokem na výplatu dávek v nezaměstnanosti. Ke 31. 12. 2009 mělo nárok na podporu v nezaměstnanosti 3 670 uchazečů, tj. 37,6 % ze všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2008 se jedná o navýšení počtu uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti o 1 409 osob, tj.

62,3 %. Výše průměrné měsíční podpory ke 31. 12. 2009 činila 5 615 Kč, zatímco ke 31. 12. 2008 to bylo 5 182 Kč.

Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo vynaloženo v roce 2009 celkem 74 040 tisíc Kč, což bylo o 5 991 tisíc Kč méně než v roce 2008.

Vyčíslený rozdíl je výsledkem způsobu financování aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009. Tento nástroj politiky zaměstnanosti byl realizován především v rámci projektů financovaných z ESF, což bylo příčinou nedostatku finančních prostředků na počátku roku a tím i důvodem částečného omezení realizace APZ. V průběhu roku, po obdržení financí ze zdrojů Evropského sociálního fondu, byly prostředky sice postupně

Graf 7. Výdaje na politiku zaměstnanosti v roce 2009 (v %)



Zdroj: [25]

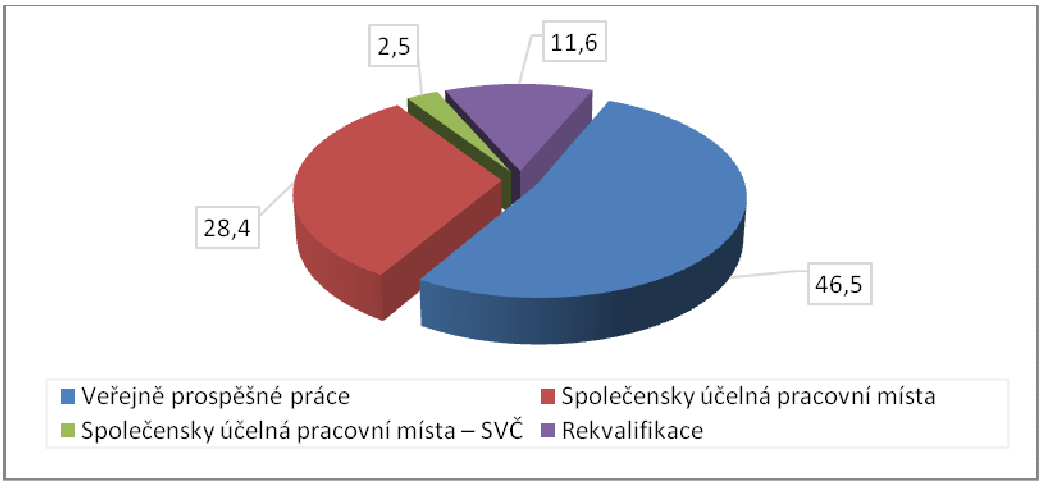
Z grafu je zřejmé, že na pasivní politiku zaměstnanosti bylo v roce 2009 čerpáno 66, 48 % finančních prostředků, zatímco na aktivní politiku zaměstnanosti 16,90 %.

11 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM REGIONU

Prioritní cílovou skupinou pro realizaci APZ jsou uchazeči, kteří se na trhu práce uplatňují obtížněji, jako jsou ženy vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené, osoby se zdravotním postižením, osoby ve věku nad 50 let. Zvláštní pozornost je věnována i osobám vedeným v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců.

Aktivní politika zaměstnanosti byla v roce 2009 financována ze dvou zdrojů. Kromě prostředků ze státního rozpočtu měl Úřad práce ve Zlíně k dispozici i zdroje z Evropského sociálního fondu. Nejvyšší objem finančních prostředků, v rámci klasických nástrojů APZ[5], byl v roce 2009 vynaložen na veřejně prospěšné práce, a to v celkové výši 24 719 tisíc Kč (46,5 %).

Graf 8. Výdaje na vybrané nástroje APZ v roce 2009 (v %)



Zdroj: [25]

Druhou nejvyšší položkou byla podpora vzniku společensky účelných pracovních míst. Na tento nástroj APZ bylo vynaloženo celkem 16 452 tisíc Kč, tj. 30,9 % finančních prostředků.

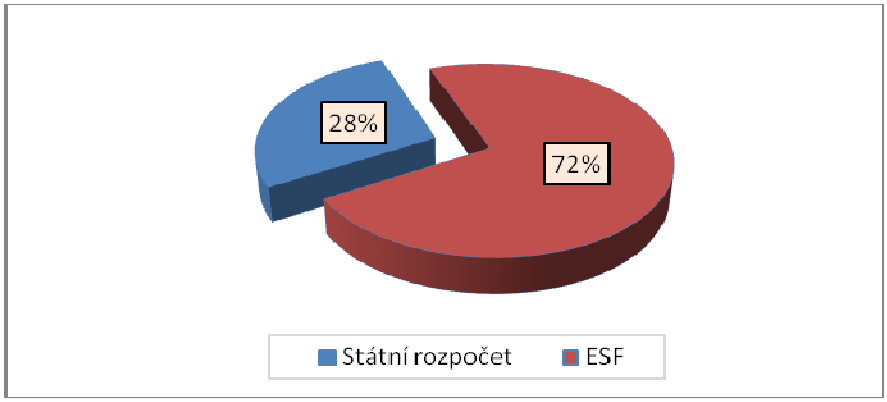
[5] Mezi klasické nástroje APZ patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

11.1 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou činnosti, které jsou zaměstnavateli vytvářeny na omezenou dobu (nejdéle na 12 měsíců) a to i opakovaně. Jedná se především o úklid a údržbu veřejných prostranství, budov a komunikací.

V roce 2009 bylo vytvořeno v rámci veřejně prospěšných prací celkem 364 míst, na která bylo umístěno 395 uchazečů. Na podporu veřejně prospěšných prací bylo vynaloženo celkem 24 719 tisíc Kč, z toho bylo ze státního rozpočtu použito 6 850 tisíc Kč a příspěvek z ESF činil 17 869 tisíc Kč. Měsíční výše příspěvku pro zaměstnavatele byla stanovena na 12 060 Kč. Ve srovnání s rokem 2008 bylo vytvořeno o 161 místo více, tj. navýšení o 79 %.

Graf 9. Veřejně prospěšné práce v roce 2009 – podíl zdrojů



Zdroj: [25]

Na Veřejně prospěšné práce byli umísťováni především uchazeči z kategorií, u nichž dochází k největším problémům s umístěním na trhu práce.

Tab. 12. Veřejně prospěšné práce v roce 2009 – počet uchazečů ve sledovaných kategoriích

Nástroj pro financování	Celkem	Ženy	Do 20 let	50–54 let	Nad 55 let	Evidence nad 5 měsíců	Péče o dítě do 15 let
ESF	283	121	3	59	48	197	6
Státní rozpočet	112	44	2	22	19	87	3
Celkem	395	165	5	81	67	284	9

Zdroj: [25], [29]

Ze sledovaných věkových kategorií bylo umístěno nejvíce uchazečů ve věku 50–54 let, a to v celkovém počtu 81. Formou tohoto nástroje APZ se uplatnilo 284 dlouhodobě

nezaměstnaných osob (nad 5 měsíců). Podíl této skupiny uchazečů na celkovém počtu osob umístěných v rámci VPP byl 71,90 %. Na veřejně prospěšné práce byli v roce 2009 umísťováni především muži. Podíl žen na tomto nástroji APZ činil 41,77 %.

11.2 Společensky účelná pracovní místa

V roce 2009 vzrostl zájem ze strany zaměstnavatelů o umísťování uchazečů na společensky účelná pracovní místa. Oproti roku 2008 došlo k nárůstu o 49 %, tj. o 125 míst. V roce 2009 bylo vyhrazeno celkem 379 pracovních míst u zaměstnavatelů a 25 uchazečů se rozhodlo zahájit samostatnou výdělečnou činnost.

Stanovená výše příspěvku na jedno vyhrazené místo u zaměstnavatele byla 6 000 Kč měsíčně, u osob nad 55 let činila výše příspěvku 8 000 Kč. Příspěvek na společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem samostatně výdělečné činnosti (SVČ) byl stanoven s ohledem na skutečnou výši nákladů na vytvoření místa, maximálně do výše čtyřnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí. Celková výše nesmlouvaných prostředků činila 1 345 tisíc Kč.

Tab. 13. Společensky účelná místa v roce 2009 – počet uchazečů ve sledovaných kategoriích

Zdroj financování	Celkem	Ženy	do 20 let	50–54 let	nad 55 let	Evidence nad 5 měsíců	Péče o dítě do 15 let
ESF	263	165	7	59	35	204	14
Státní rozpočet	141	81	10	16	12	110	12
Celkem	404	246	17	75	47	314	26

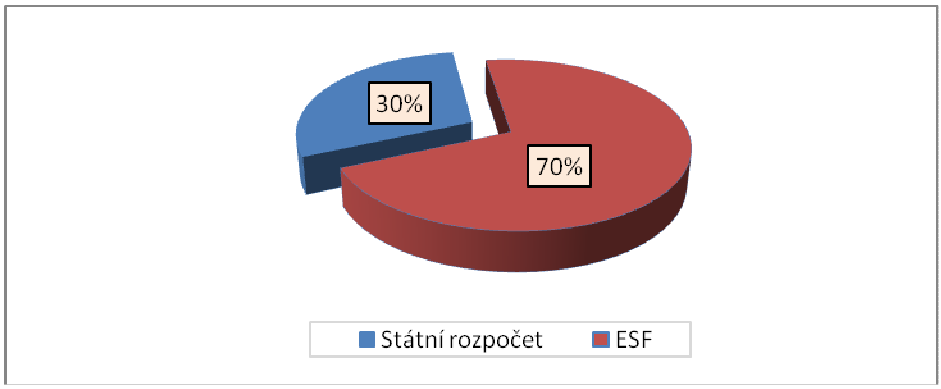
Zdroj: [25], [29]

Na SÚPM bylo umístěno celkem 314 uchazečů (77 %), kteří byli v evidenci nezaměstnaných déle než 5 měsíců. Počet žen umístěných na SÚPM bylo v roce 2009 celkem 246, tj. 61,89 % z celkového počtu. Tento nástroj APZ byl nejvíce aplikován u uchazečů ve věkové skupině 50–54 let (18,6 %).

Základním kritériem pro poskytnutí příspěvku pro začínající osoby samostatně výdělečně činné bylo absolvování rekvalifikačního kurzu Základy podnikání. Obory, v nichž uchazeči zahájili samostatnou výdělečnou činnost, byly velmi rozmanité. Jednalo se např. o opravy a úpravy oděvů, restaurování a výroba nábytku, provozování autoservisu, cukrářská výroba, služby typu manikúra a pedikúra, nehtové studium, vizážistka, solárium. Ve všech případech se jednalo o uchazeče, kteří byli v evidenci

déle než 5 měsíců. Z celkového počtu uzavřených dohod (25) bylo 16 uzavřeno se ženami.

Graf 10. Společensky účelná pracovní místa v roce 2009 – podíl zdrojů



Zdroj: [25], [29]

Společensky účelná pracovní místa byla financována v celkové výši 16 452 tisíc Kč, z toho 4 869 tisíc Kč ze státního rozpočtu a 11 583 tisíc Kč z ESF.

11.3 Rekvalifikace

V roce 2009 realizoval Úřad práce ve Zlíně rekvalifikační kurzy hrazené nejen ze státního rozpočtu ČR, ale i ze zdrojů ESF. Rekvalifikační kurzy v 1. polovině roku 2009 byly organizovány výhradně pro uchazeče s doloženým příslibem zaměstnání. Osoby se záměrem zahájit samostatnou výdělečnou činnost dokládaly čestné prohlášení. Bohužel ani toto opatření nebylo zárukou, že po ukončení rekvalifikačního kurzu uchazeč skutečně do zaměstnání nastoupil, či zahájil samostatnou výdělečnou činnost.

Tab. 14. Rekvalifikační kurzy v roce 2009

Zdroj financování	Počet kurzů	Počet účastníků celkem	Muži	Ženy
Státní rozpočet	66	107	71	36
ESF	151	471	260	211
Celkem	217	578	331	247

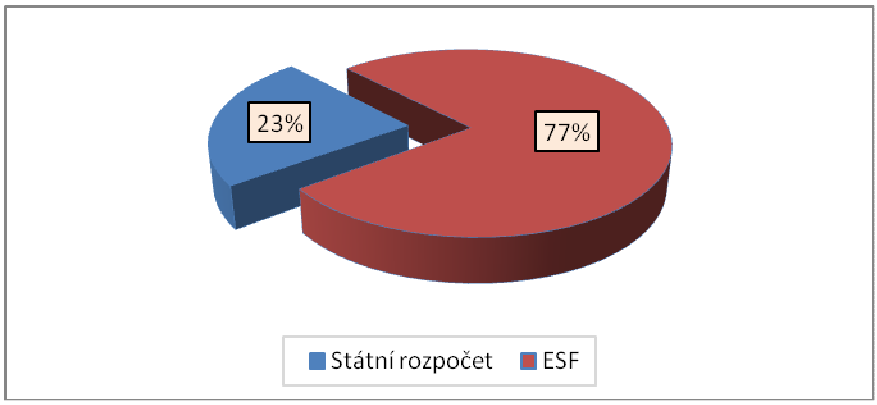
Zdroj: [25], [29]

V roce 2009 bylo realizováno celkem 217 kurzů, v nichž bylo rekvalifikováno 578 uchazečů o zaměstnání (247 žen a 331 mužů).

Ze sledovaných skupin uchazečů bylo v roce 2009 zařazeno do rekvalifikačního kurzu celkem 271 uchazečů s délkou evidence nad 5 měsíců, 97 osob nad 50 let, 9 osob ve věkové kategorii do 20 let a 70 uchazečů s péčí o dítě do 15 let.

Za rekvalifikační kurzy v roce 2009 bylo uhrazeno celkem 5 390 188 Kč, z toho 1 253 886 Kč ze státního rozpočtu a 4 136 302 Kč činila úhrada z prostředků Evropského sociálního fondu.

Graf 11. Rekvalifikace v roce 2009 – podíl zdrojů



Zdroj: [25], [29]

Rekvalifikace byly hrazeny, stejně jako nástroje APZ uváděné v předchozím textu, převážně z Evropského sociálního fondu. Podíl tohoto finančního zdroje činil 77 %. Příspěvek ze státního rozpočtu činil 23 %.

Dle vzdělanostní struktury byli nejpočetnější rekvalifikovanou skupinou uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem v počtu 217 (37,5 %).

Tab. 15. Vzdělanostní struktura rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání v roce 2009

Vzdělanostní struktura	Počet
Neúplné základní vzdělání	0
Základní vzdělání	46
Nižší střední odborné vzdělání	7
Střední odborné vzdělání (vyučen)	217
Střední nebo SO bez maturity a vyučení	6
ÚSV	25
ÚSO vyučení s maturitou	63
ÚSO s maturitou bez vyučení	154
Vyšší odborné vzdělání	8
Bakalářské vzdělání	10
Vysokoškolské vzdělání	41
Doktorské vzdělání	1
Celkem	578

Zdroj: [25]

Druhé umístění získala skupina osob s ÚSO vzděláním s maturitou. Z celkového počtu to bylo 154 uchazečů (26,6 %). Tato „prvenství“ korespondovala se vzdělanostní strukturou všech uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce.

Poptávka po skladbě rekvalifikačních kurzů byla odrazem situace na trhu práce. V dělnických profesích i nadále přetrvával zájem o získání řidičských a svářečských průkazů. Velký zájem byl o kurzy v oblasti služeb. Nejčastěji se jednalo kurzy typu masér, manikúra, pedikúra, kosmetické služby, nehtová modeláž. Realizovány byly i kurzy nové, jako např. elektrické instalace, opravy silničních vozidel, kominík, kuchařské práce, trenér fitcentra, montér zateplování budov, truhlářské práce.

V techniko-hospodářské činnosti přetrvával i v roce 2009 nevyšší zájem o kurzy z oblasti informačních technologií, především o kurz Obsluha osobního počítače. Poptávka po kurzech v oblasti ekonomické (účetnictví, daňové evidence, mzdové účetnictví) kopírovala poptávku z roku 2008. Stejně tak přetrvával zájem o speciální počítačové kurzy (administrátor www stránek, počítačový grafik, správce počítačové sítě).

Tok uchazečů po úspěšné rekvalifikaci

V roce 2009 bylo rekvalifikováno celkem 810 uchazečů. Do jednoho roku od ukončení rekvalifikace bylo vyřazeno z různých důvodů celkem 381 osob (z toho 306 osob našlo pracovní uplatnění), 114 uchazečů setrvalo v evidenci déle než 12 měsíců po ukončení rekvalifikace. Ke 31. 12. 2009 zůstalo v evidenci celkem 315 rekvalifikovaných uchazečů, tj. 38,9 %.

Charakteristika nejpočetnější skupiny uchazečů vyřazených z evidence do jednoho roku po ukončení rekvalifikace z důvodu umístění na trhu práce je následující:

- průměrný věk 35,6 let,
- střední odborné vzdělání s výučním listem,
- délka evidence před rekvalifikací do 3 měsíců,
- umístění v období do 3 měsíců po rekvalifikaci.

Charakteristika nejpočetnější skupiny rekvalifikovaných uchazečů setrvávajících v evidenci ke 31. 12. 2009:

- průměrný věk 39 let,
- střední odborné vzdělání (vyučen),
- délka evidence před rekvalifikací 3–6 měsíců.

12 NÁVRH PROJEKTU

Obecné informace

Název projektu: Návrat do práce

Předkladatel (příjemce podpory): Kopretinka, o. s.

Operační program: Lidské zdroje a zaměstnanost

Prioritní osa: 2 – Aktivní politika trhu práce

Oblast podpory: 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Forma projektu: Globální grant

Obsah a cíle projektu

Stručný popis projektu a zdůvodnění potřebnost

Občanské sdružení Kopretinka je sdružení, které působí ve Zlíně již pátým rokem. Nabízí volnočasové aktivity pro těhotné ženy, maminky na mateřské a rodičovské dovolené a jejich děti ve věku do 4 let. Program aktivit, jednotlivé přednášky a činnosti jsou směřovány dle konkrétních požadavků maminek, které sdružení pravidelně navštěvují. V poslední době řeší stále více maminek problémy související s návratem na trh práce po ukončení mateřské či rodičovské dovolené. Prostřednictvím vzdělávacích, motivačních a rekvalifikačních aktivit bychom chtěli být při řešení nápomoci. Díky nárůstu počtu našich klientek chceme rozšířit stávající tým zaměstnanců a vytvořit dvě nová pracovní místa (na dobu neurčitou) přímo v našem občanském sdružení. Jedná se o administrativní pozici – účetní a pozici lektorky pro cvičení s dětmi. Projekt bude trvat přibližně rok a půl a cílová skupina bude rozdělena do 4 běhů po 10 osobách.

Cíle projektu

Cíl projektu naplňuje globální cíl tím, že podporuje zaměstnanost i zaměstnatelnost a rovněž naplňuje specifický cíl zvolené prioritní osy č. 2 „Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.“

Pro splnění cíle jsou stanoveny kontrérní cíle projektu následovně:

Minimálně 40 osob projde motivační programem a programem zaměřeným na zmapování a orientaci na trhu práce. Z uvedeného počtu minimálně 10 osob bude

zapojeno do zvoleného rekvalifikačního kurzu a 2 osoby získají zaměstnání v rámci občanského sdružení Kopretinka.

Předpokladem je, že min. 15 osob, které budou zapojeny do této aktivity, získá zaměstnání do 3 měsíců po skončení aktivit nebo i v jejich průběhu.

Cílová skupina

Cílovou skupinu tvoří nezaměstnané ženy, které pečují o dítě ve věku do 4 let (jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené).

Aktivity projektu

1. Motivační kurz program spojený s orientací na trhu práce (4 x 10 osob)

Tento kurz potrvá 84 hodin pro jednu skupinu, kterou bude tvořit 10 osob. Účastníci budou navštěvovat kurz v prostorách našeho sdružení 3x týdně (po 4 vyučovacích hodinách). Celkem tedy přibližně 2 měsíce. Obsahem kurzu bude zvýšení dovedností zejména v těchto oblastech: sestavení životopisu, reakce na nabídku práce prostřednictvím inzerátu, komunikace a sebeprezentace. Pozornost bude zaměřena i na modelové situace při přijímacím pohovoru či výběrovém řízení a v neposlední řadě i na možnosti při hledání nového pracovního uplatnění. Vyučovat bude externí lektor.

2. Rekvalifikační kurzy

Z celkového počtu 40 osob, které se zapojí do aktivity č. 1 bude vybráno 10 účastníků, kteří absolvují vybranou rekvalifikaci dle doporučení odborníka (ten bude zajištěn z vlastních zdrojů, jedná se o stávajícího zaměstnance – psychologa). Dvě osoby, které poté nastoupí do našeho sdružení na nově vytvořená pracovní místa (viz aktivita č. 3), se zúčastní rekvalifikace na „účetní“ a „cvičitel pro děti předškolního věku a jejich rodiče.“ Kurzy budou zajišťovat externí vzdělávací instituce.

3. Vytvoření nových pracovních míst a zprostředkování zaměstnání

Jak již bylo uvedeno, v našem občanském sdružení vzniknou 2 nová pracovní místa – účetní a lektor, na které nastoupí 2 vybrané osoby, které projdou cílenou rekvalifikací na tyto pozice. Ostatním účastníkům bude opět interní odborník pomáhat a dále radit s výběrem vhodného zaměstnání. Tento odborník bude k dispozici po celou dobu trvání projektu v určených hodinách.

Účastníkům projektu bude dle stanovených podmínek uhrazeno jízdné v souvislosti s účastí v projektu a zajištěno (v našem centru), popř. uhrazeno, hlídání dětí ve specializované agentuře.

Publicita

Projekt bude zveřejněn na webových stránkách našeho sdružení; podrobnější informace budou uvedeny v prostorách sdružení (informační tabule). Publicita mezi uchazeči o zaměstnání na úřadě práce bude zajištěna formou letáků. Také účastníci obdrží propagační předměty. Požadovaná pravidla publicity, která vychází z OP LZZ, budou dodržena.

Časový harmonogram

Tab. 16. Časový harmonogram projektu

Měsíc		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
Přípravné práce																		
1. běh	Motivace																	
	Rekvalifikace																	
	Zprostředkování																	
2. běh	Motivace																	
	Rekvalifikace																	
	Zprostředkování																	
3. běh	Motivace																	
	Rekvalifikace																	
	Zprostředkování																	
4. běh	Motivace																	
	Rekvalifikace																	
	Zprostředkování																	
Ukončení projektu																		

Řízení projektu a finanční plán

Personální obsazení

Projekt bude řídit v rámci nové pracovní náplně stávající pracovník organizace, který bude zodpovídat za celou jeho realizaci a výsledky. Dále bude do projektu zapojen další zaměstnanec – psycholog, který bude nápomocen při výběru rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání. Finanční stránku projektu bude mít na starosti stávající zaměstnanec – účetní.

Rizika a jejich řešení

Největším rizikem je předčasné ukončení projektu ze strany účastníků z nejrůznějších důvodů (není myšleno nástup do práce). Snahou bude doplnit tyto osoby z řad náhradníků. Nezájem se strany cílové skupiny se dle předběžného průzkumu nepředpokládá.

Finanční plán

V následující tabulce je uveden finanční plán, z nějž vychází předpoklad financování projektu ve výši cca 2 mil. Kč. V této fázi se jedná o návrh.

Tab. 17. Finanční plán projektu

Položka	Jednotka	Počet jednotek	Cena za jednotku (v Kč)	Celkem (v Kč)
Osobní náklady – 1. pracovník	měsíc	24	22 000	528 000
Osobní náklady – 2. pracovník	měsíc	24	22 000	528 000
Provozní náklady: nájem, energie	0	0	0	0
Telefon, internet, poštovné	měsíc	17	500	8500
Publicita	měsíc	17	500	8500
Nákup služeb	0	0	0	0
Motivační program	osoba	40	10 000	400 000
Rekvalifikace	osoba	10	30 000	300 000
Doprovodná opatření	měsíc	17	20 000	340 000
Celkem				2 113 000

Podpora místních iniciativ

Vedení projektu bude úzce spolupracovat s Úřadem práce ve Zlíně, a to zejména při volbě či výběru účastníků do projektu a dále také při konzultaci ve věci výběru vhodných rekvalifikačních kurzů z důvodu jejich uplatnitelnosti na trhu práce.

ZÁVĚR

Nezaměstnanost – fenomén dnešní doby, průvodní jev tržního hospodářství s negativním dopadem nejen na ekonomiku státu, ale i na základní článek společnosti – člověka. Nezaměstnanost je spojena s vysokými obligatorními výdaji ze státního rozpočtu, a proto je tato oblast v popředí zájmu každé ekonomicky vyspělé země.

Prohlubující se hospodářská krize v roce 2009 byla příčinou zvýšení výdajů na politiku zaměstnanosti nejen v regionu Zlín, ale v celé ČR. Trh práce doznal výrazných změn. Na straně jedné se zvýšil počet uchazečů o zaměstnání, na straně druhé došlo k poklesu počtu volných pracovních míst.

K dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v ČR jsou aplikovány nástroje politiky zaměstnanosti. Klíčový význam při aktivním řešení snížení dopadů nezaměstnanosti má Aktivní politika zaměstnanosti. Její přínos je nejen ekonomický, ale i sociální a společenský. Prostřednictvím svých nástrojů usiluje o zvyšování konkurenceschopnosti a adaptability nezaměstnaných na trhu práce, napomáhá k jejich začlenění do pracovního procesu. Nedílnou součástí je i zvyšování motivace k rozvíjení znalostí a dovedností a v neposlední řadě i stimulace k aktivnímu přístupu při hledání pracovního uplatnění na trhu práce.

Primárním cílem této bakalářské práce byla analýza vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti prováděné Úřadem práce ve Zlíně a navržení projektu se zaměřením na konkrétní skupinu nezaměstnaných.

Globálně lze říci, že zájem o nástroje APZ v roce 2009 vzrostl. Nejvyšší objem finančních prostředků byl vynaložen na veřejně prospěšné práce (46,5 %). Druhou nejvyšší položkou byla podpora vzniku společensky účelných míst (30,9 %). Vzrůstající zájem ze strany zaměstnavatelů o umísťování uchazečů na společensky účelná místa je podložen i nárůstem počtu vyhrazených míst o 49 % oproti roku 2008. Ze sledovaných nástrojů APZ bylo nejméně vynaloženo na rekvalifikace (11, 9%). Utlumení této aktivity bylo způsobeno nedostatkem finančních prostředků na počátku roku 2009. Přestože během roku došlo k navýšení této položky ze zdrojů ESF a prostředky byly postupně uvolňovány, nebylo možné je využít v plném objemu. Důvodem byly procesní postupy při realizaci tohoto nástroje APZ. Zdrojem financování nástrojů APZ byly v roce 2009 převážně prostředky z ESF.

V rámci sekundárního cíle této bakalářské práce byly v úvodu stanoveny níže uvedené hypotézy.

1. Podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných ve zlínském regionu byl v roce 2009 minimálně 50 %.
2. Věková struktura nejpočetnější skupiny uchazečů o zaměstnání v roce 2009 byla nad 50 let.
3. Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání v roce 2009 byli nezaměstnaní se středním odborným vzděláním s výučním listem.

Tyto hypotézy byly na základě provedené analýzy nezaměstnanosti v regionu Zlín vyhodnoceny následovně:

Hypotéza č. 1

V roce 2009 se nepotvrdila. V roce 2009 bylo v evidenci úřadu práce ve Zlíně 4 723 žen, tj. 48,4 %.

Hypotéza č. 2

Z důvodu nepřesné formulace hypotézy není možno zcela jasně určit její korektnost. Nejpočetnější skupina uchazečů o zaměstnání byla ve věku 50–54 let, ale další věkové skupiny nad 50 let (50–59 let, 60–64 let a 65 a více let) tuto hypotézu již nepotvrzují.

Hypotéza č. 3

Nejpočetnější skupinou nezaměstnaných tvořili uchazeči se středním odborným vzděláním (s výučním listem). Tato hypotéza byla správná.

V závěru této práce je zpracován návrh projektu, který může být v současné době podpořen z prostředků Evropského sociálního fondu. Cílovou skupinou jsou ženy po mateřské či rodičovské dovolené, které v průběhu péče o děti ztratily možnost uplatnění na trhu práce. Snahou bylo koncipovat aktivity projektu tak, aby byl reálný a realizovatelný. Využívá osvědčených metod jako jsou motivační kurzy či rekvalifikace. Čtyřiceti ženám nabízí pomoc při orientaci na trhu práce a získávání různých dovedností. Deset žen bude zapojeno do rekvalifikačního kurzu a dvě ženy získají zaměstnání v rámci Občanského sdružení Kopretinka.

Nezaměstnanost je interpretována jako výsledek společenských a ekonomických procesů. Snahou státu je prostřednictvím různých opatření a nástrojů její rozsah

a důsledky zmírňovat. Ale aktivní přístup k řešení situace je důležitý i straně druhé, na straně každého jednotlivce.

RESUMÉ

Unemployment is associated with high expenses from the state budget which places this area to the center of interest of economically developed countries. In a market economy we cannot achieve zero unemployment, but it is possible to mitigate its effects.

Active employment policy has a key importance when solving reduction of unemployment impacts in the Czech Republic. Its contribution is not only economic but social and communal as well. Through its instruments it strives to increase competitiveness and adaptability of the unemployed in the labour market, helps their incorporation into employment process. Generally we can say that the concern over active employment policy instruments increased in 2009. The highest volume of funds was put into publicly beneficial work the second highest amount supported socially useful work. The source of financing instruments of active employment policy, were mainly finances from European Social Fund.

Unemployment is interpreted as a result of social and economic processes. The state is striving to mitigate its extent and consequences through various measures and instruments. But an active approach to resolve the situation is also important on the other side, on the side of each individual.

In the first part of my work theoretical resources for the practical part are defined; concepts related to the labour market, unemployment, employment policy. The practical part analyzes the unemployment and selected employment policy tools in the Zlín District. In conclusion of this bachelor thesis I suggested a project for women after maternity or parental leave, who lost their use at the labour market during the care of children.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

[1] BENEŠ, Stanislav a kol. *Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace*. Praha : Práce, 1991. 77 s. ISBN 80–208–0217–7.

[2] HOLMAN, Robert. Ekonomie. 4. aktualizované vyd. Praha : C. H. Beck, 2005. 709 s. ISBN 80–7179–891–6.

[3] FUCHS, Kamil ; TULEJA, Pavel. Základy ekonomie. Praha : Ekopress, 2005. 347 s. ISBN 80–86119–94–7.

[4] KŘENOVSKÝ, Miroslav. Ekonomie pro strategické řízení : teorie v praxi. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2004. 184 s. ISBN 80–7179–885–1.

[5] BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80–86429–16–4.

[6] PAVELKA, Jiří. Ecorp.euweb.cz [online]. [cit. 2010-03-11]. Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://www.ecorp.euweb.cz/Nezamestnanost.html>.

[7] MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80–901424–9–4.

[8] KOTÝNKOVÁ, Magdalena ; NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Praha : Professional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80–86419–48–7.

[9] BUCHTOVÁ, B, a kol. Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém . Praha : Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80–247–9006–8.

[10] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2010-03-31]. Aktivní politika zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

[11] *Ministerstvo financí České republiky* [online]. [cit. 2010-03-31]. Národní program reforem. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu_program_zprava.html>.

[12] *Evropský sociální fond v České republice* [online]. [cit. 2010-03-31]. Evropský sociální fond v České republice. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>.

[13] Evropský sociální fond v České republice [online]. [cit. 2010-03-31]. Operační programy 2007–2013. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/07-13/>.

[14] *Evropský sociální fond v České republice* [online]. [cit. 2010-03-31]. Operační program lidské zdroje a zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>.

[15] *Fondy Evropské unie* [online]. [cit. 2010-03-31]. Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/opvpk>.

[16] *Fondy Evropské unie* [online]. [cit. 2010-03-31]. Operační program Praha Adaptabilita. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/opadaptabilita>.

[17] *Zlínský kraj informační portál* [online]. 2002-11-22 [cit. 2010-03-31]. Charakteristika kraje. Dostupné z WWW: <http://www.kr-zlinsky.cz/docDetail.aspx?nid=3581&docid=27939&doctype=ART&did=3581>.

[18] *Český statistický úřad : Ediční plán* [online]. [cit. 2010-03-31]. Počet obyvatel podle oblastí, krajů a okresů v roce 2009. Dostupné z WWW: http://www.zlin.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/E30032FE84/$File/400109-q414.pdf/.

[19] *BusinessInfo : Oficiální portál pro podnikání a export* [online]. 19-03-2008 [cit. 2010-03-31]. Charakteristika Zlínského kraje. Dostupné z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zlinsky-kraj/charakteristika-zlinskeho-kraje/1000935/40931/>.

[20] *Český statistický úřad* [online]. 17-09-2009 [cit. 2010-03-31]. Český statistický úřad Zlínský kraj. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres_zlin>.

[21] Okresní správa sociálního zabezpečení ve Zlíně. *Interní materiály*

[22] *Český statistický úřad* [online]. 02.12.2009 [cit. 2010-03-31]. Statistická ročenka Zlínského kraje 2009. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/kapitola/721011-09--04>.

[23] *Český statistický úřad Zlínský kraj* [online]. [cit. 2010-03-31]. Český statistický úřad Zlínský kraj. Dostupné z WWW: <http://www.zlin.czso.cz/>.

[24] *Euroekonom : Ekonomický portál* [online]. [cit. 2010-03-31]. Průměrná hrubá mzda Česko. Dostupné z WWW: <http://www.euroekonom.cz/grafy-data2.php?type=cesko-mzda-ctvrtleti>.

[25] Úřad práce ve Zlíně. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009.*

[26] Úřad práce ve Zlíně. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007.*

[27] Úřad práce ve Zlíně. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008.*

[28] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Interní materiály*.

[29] Úřad práce ve Zlíně. *Statistické přehledy.*

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

€	EUR
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
Mat.	Maturita
MN	Míra nezaměstnanosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti
NPZ	Národní plán zaměstnanosti
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program lidských zdrojů a zaměstnanosti
OP VK	Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost
OPPA	Operační program Praha – Adaptabilita
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PZ	Politika zaměstnanosti
SO	Střední odborné
Stř.	Střední
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatně výdělečná činnost

ÚSO	Úplné střední odborné
ÚSV	Úplné střední všeobecné
VL	Výuční list
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce
Vyuč.	Vyučen

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Zlínský kraj 29

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2009 35
Graf 2. Vývoj počtu uchazečů a míry nezaměstnanosti v roce 2009 v regionu Zlín 36
Graf 3. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2009 40
Graf 4. Vzdělanostní struktura uchazečů (ženy) k 31. 12. 2009 41
Graf 5. Počet volných pracovních míst a počet uchazečů na jedno VPM v roce 2009 43
Graf 6. Struktura volných pracovních míst v roce 2009 44
Graf 7. Výdaje na politiku zaměstnanosti v roce 2009 (v %) 46
Graf 8. Výdaje na vybrané nástroje APZ v roce 2009 (v %) 47
Graf 9. Veřejně prospěšné práce v roce 2009 – podíl zdrojů 48
Graf 10. Společensky účelná pracovní místa v roce 2009 – podíl zdrojů 50
Graf 11. Rekvalifikace v roce 2009 – podíl zdrojů 51

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Vývoj pracovní síly v okrese Zlín 31
Tab. 2. Vývoj počtu zaměstnavatelů k 31. 12. 32
Tab. 3. Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ k 31. 12 32
Tab. 4. Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a v ČR 34
Tab. 5. Tok nezaměstnanosti 36
Tab. 6. Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 37
Tab. 7. Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. (ženy) 38
Tab. 8. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 39
Tab. 9. Vzdělanostní struktura žen v evidenci Úřadu práce Zlín k 31. 12. 41
Tab. 10. Délka evidence uchazečů o zaměstnání 42
Tab. 11. Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč) 45
Tab. 12. Veřejně prospěšné práce v roce 2009 – počet uchazečů ve sledovaných kategoriích 48
Tab. 13. Společensky účelná místa v roce 2009 – počet uchazečů ve sledovaných kategoriích 49
Tab. 14. Rekvalifikační kurzy v roce 2009 50
Tab. 15. Vzdělanostní struktura rekvalifikovaných 52
Tab. 16. Časový harmonogram projektu 56
Tab. 17. Finanční plán projektu 57