

Analýza nezaměstnanosti ve Zlínském kraji

Tomáš Zbořil

Bakalářská práce
2011

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta logistiky a krizového řízení

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta logistiky a krizového řízení

Ústav ekonomie

akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Tomáš ZBOŘIL**

Osobní číslo: **L07463**

Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Logistika a management**

Téma práce: **Analýza nezaměstnanosti ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

1. Na základě studia odborné literatury vypracujte literární rešerši k problematice nezaměstnanosti a typům nezaměstnanosti
2. Zmapujte region a charakterizujte úřady práce ve zkoumané oblasti
3. Analyzujte nezaměstnanost ve Zlínském kraji a rozeberte příčiny a důsledky zkoumané problematiky

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

[1] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8

[2] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3

[3] HELÍSEK, M. *Makroekonomie*. Slaný: Melandrium, 2000. ISBN 80-86175-10-3

Další odborná literatura dle doporučení vedoucího bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Eva Hoke, Ph.D.**

Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: **30. listopadu 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **6. května 2011**

V Uherském Hradišti dne 2. února 2011


Ing. Romana Bartošiková, Ph.D.
pověřená děkanka




Ing. et Ing. Jiří Konečný, Ph.D.
ředitel ústavu

Prohlašuji, že

- 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;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen v archivu Fakulty logistiky a krizového řízení Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že 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;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona 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);
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na bakalářské práci pracoval/a samostatně a použitou literaturu jsem citoval/a. V případě publikace výsledků budu uveden/a jako spoluautor/ka;
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Uherském Hradišti dne

.....
podpis studenta/ky

ABSTRAKT

V teoretické části se budu zabývat definicí významu práce pro člověka, jak přijímá nezaměstnanou osobu daná společnost, jaké problémy se vyskytují u nezaměstnaných, jaké jsou rizikové skupiny nezaměstnaných, co je to nezaměstnanost a jaké jsou její typy a způsoby léčby nezaměstnanosti. Samostatná kapitola bude též věnována úřadům práce a jejím funkcím.

V praktické části se zaměřím na charakteristiku a analýzu jednotlivých vybraných úřadů práce ve Zlínském kraji. Cílem této části bude zjistit a vyhodnotit příčiny nezaměstnanosti a jejich důsledky ve Zlínském kraji a vymežit nejvíce ohrožené mikroregiony ve Zlínském kraji.

Klíčová slova: Práce, nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti.

ABSTRACT

In the theoretical part of this work I try to define the terms such as the importance of having a job, how a company accepts an unemployed person, what problems an unemployed person has to face, risk groups of unemployed people, unemployment and its types, various treatments for unemployment. One separate chapter deals with functions of the Labour Office.

In the practical part I focus on an organizational structure, division and analysis of some work offices in the region of Zlín. The aim is to find out the reasons and effects of unemployment in the Zlín region and do a survey of the most endangered microregions.

Keywords: *work, unemployment, types of unemployment, active employment policies, passive employment policies.*

Děkuji vedoucí práce paní Ing. Evě Hoke, Ph.D. za její připomínky a vstřícnost při realizaci této práce.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 NEZAMĚŠTNANOST	11
1.1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA.....	11
1.2 NEZAMĚŠTNANÍ VE SPOLEČNOSTI.....	12
1.2.1 Ztráta statusu	12
1.2.2 Stigma	13
1.2.3 Nezaměstnanost a veřejnost	13
1.2.4 Nezaměstnanost a participace	14
1.2.5 Underclass	14
1.3 NEZAMĚŠTNANÍ A JEJICH PROBLÉMY.....	15
1.3.1 Finanční problémy	15
1.3.2 Sociální a psychologické problémy	16
1.3.3 Zdravotní problémy.....	18
1.4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH.....	18
1.4.1 Mladší věkové skupiny do 30 let	19
1.4.2 Starší lidé.....	19
1.4.3 Ženy.....	20
1.4.4 Zdravotně postižení lidé.....	20
1.4.5 Lidé bez kvalifikace	20
1.4.6 Romské etnikum.....	20
2 DEFINICE NEZAMĚŠTNANOSTI A JEJÍ TYPY	22
2.1 DEFINICE NEZAMĚŠTNANOSTI	22
2.2 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	22
2.2.1 Frikční (krátkodobá) nezaměstnanost	22
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost	23
2.2.3 Cyklická nezaměstnanost	23
2.2.4 Sezónní nezaměstnanost.....	25
3 JAK SE POČÍTÁ NEZAMĚŠTNANOST	26
4 ZPŮSOBY LÉČBY NEZAMĚŠTNANOSTI	27
4.1 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	27
4.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti	28
Podpora v nezaměstnanosti.....	28
Podpora při rekvalifikaci	29
Podmínky nároku na podporu, zánik a výše podpory.....	29
4.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	29
Rekvalifikace	30
Investiční pobídky.....	31
Veřejně prospěšné práce	32
Společensky účelná pracovní místa	32
Příspěvek na zapracování.....	33

	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	33
	Podmínky poskytování příspěvků.....	33
5	ÚŘAD PRÁCE – HLAVNÍ POMOCNÍK PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	35
5.1	VÝZNAM ÚŘADU PRÁCE	35
5.2	FUNKCE ÚŘADU PRÁCE.....	35
5.3	ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ ÚŘADU PRÁCE	36
5.4	VYPLÁCENÍ PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI	37
5.5	VÝHODY A NEVÝHODY REGISTRACE NA ÚŘADU PRÁCE	37
5.6	ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	37
6	SHRNUTÍ TEORETICKÝCH VÝCHODISEK	39
II	PRAKTICKÁ ČÁST.....	41
1	ÚŘAD PRÁCE.....	42
1.1	FUNKCE ÚŘADU PRÁCE.....	42
1.2	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ÚŘADU PRÁCE	43
1.3	DĚLENÍ ÚŘADŮ PRÁCE SE SÍDLEM VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	43
2	ANALÝZA ÚŘADŮ PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	46
2.1	ÚŘAD PRÁCE VE ZLÍNĚ	46
2.2	ÚŘAD PRÁCE V UHERSKÉM HRADIŠTI	53
2.3	ÚŘAD PRÁCE VE VSETÍNĚ.....	60
2.4	ÚŘAD PRÁCE V KROMĚŘÍŽI	67
	VYHODNOCENÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	75
	SHRNUTÍ A IDENTIFIKACE NEJVÍCE OHROŽENÝCH MIKROREGIONŮ	77
	ZÁVĚR	79
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	80
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	81
	SEZNAM OBRÁZKŮ	82
	SEZNAM TABULEK.....	83

ÚVOD

Nezaměstnanost je velkým a často probíraným tématem v současné době, a proto jsem si vybral tuto problematiku. Obecně nezaměstnanost představuje vždy pro každého z nás určitý problém a existuje jen málo lidí, kteří jí osobně nikdy nezažili nebo se s ní alespoň jednou nesečkali u svých známých. To, jakým problémem je nezaměstnanost, dokládá i existence Ministerstva práce a sociálních věcí.

Za nezaměstnaného se považuje osoba, která je schopna pracovat, ale zaměstnání najít nemůže. Mezi nezaměstnané se nepočítají ti, kteří nechtějí pracovat. Na úřadech práce jsou evidovaní nezaměstnaní.

Práce pro člověka je nesmírně důležitá a představuje určitou hodnotu v jeho životě. Přináší mu nejen finanční obnos (příjem), ale současně mu dává pocit seberealizace a pocit užitečnosti.

Pokud člověk ztratí práci, přináší to řadu problémů do jeho života. Jestli problém dlouhou dobu přetrvává, daná situace se neustále jenom zhoršuje. Vytrácejí se postupně kontakty s přáteli, lidmi na ulici apod. Také v rodině není situace zrovna příjemná (hádky apod.). Postupem času nevíme, jak si rozvrhnout daný pracovní týden, protože času, kterého nyní máme, je až moc a postupně se také začínají vytrácet různé dovednosti, vědomosti apod. Je tedy důležité co nejdříve danou nepříjemnou situaci vyřešit.

V teoretické části se pokusím definovat význam práce pro člověka, jak přijímá nezaměstnaného daná společnost, jaké problémy se vyskytují u nezaměstnaných, jaké jsou rizikové skupiny nezaměstnaných, nezaměstnanost a její typy, vzorec pro nezaměstnanost, způsoby léčby nezaměstnanosti, k čemu slouží úřad práce.

V praktické části se zaměřím na úřad práce a jeho funkce, dělení a organizační strukturu a na analýzu úřadů práce ve Zlínském kraji. Pro analýzu si budu vybírat Zlínský kraj, protože zde žiji a je to pro mě tedy velmi zajímavé. Analýza bude probíhat ve čtyřech okresech (Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín a Kroměříž). Před závěrem je kapitola vyhodnocení, kde se zabývám výsledky analýzy, hledám příčiny nezaměstnanosti a jejich důsledky ve Zlínském kraji a také se snažím vyřešit hlavní cíl mé práce, kterým bylo vymezit nejvíce ohrožené mikroregiony ve Zlínském kraji.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

1.1 Význam práce pro člověka

Práce je pro člověka nesmírně důležitá a představuje určitou hodnotu v jeho životě. Přináší mu nejen finanční obnos (příjem), ale současně mu dává pocit seberealizace a pocit užitečnosti. Práce tedy neslouží jen k výrobě statků nebo vykonávání služeb, i když je to předpokladem, ale také slouží k možnosti navazování sociálních kontaktů apod. Pokud pracujeme, tak odvádíme přebytečnou energii, a to jak duševní, tak tělesnou – záleží na druhu vykonávané práce. [1]

Skupinová práce znamená, jak dokáže daný jedinec pracovat v daném kolektivu (skupině) a v rámci skupinové práce dochází také ke srovnávání s ostatními pracujícími. V dané vykonávané práci jsou důležité schopnosti, dovednosti apod. [1]

Pojem práce se nachází také i v řadě lidových přísloví, které vyjadřují, jak je práce pro nás důležitá. (např. bez práce nejsou koláče, s prací nejdál dojdeš, komu se nelení tomu se zelení apod.). [1]

Pokud člověk ztratí práci, je to určitě nepříjemný zásah do jeho života i do života jeho nejbližších a dotyčná osoba, která ztratí práci se s tím musí umět vyrovnat. Na druhou stranu jsou jedinci, kteří i bez práce dokážou určitou chvíli vydržet. Zbaví se náročnosti práce, která vyžadovala určité tempo a pracovní nasazení, mají více volného času apod. Postupem času ale nezaměstnaní zjišťují, že ztráta zaměstnání přináší určitá rizika (problémy), a to sociální, psychologické, finanční, ale také i zdravotní. Skutečnou hodnotu práce poznávají tedy až se ztrátou zaměstnání. [1]

Pokud ztratíme práci na delší dobu, tak tu svoji situaci ještě zhoršujeme. Vytrácejí se postupně kontakty s přáteli, lidmi na ulici apod. Také v rodině není situace zrovna příjemná (hádky apod.). Postupem času nevíme, jak si rozvrhnout daný pracovní týden, protože času, kterého nyní máme, je až moc a postupně se také začínají vytrácet různé dovednosti, vědomosti apod. Na člověku, který je dlouhodobě bez práce, se objevuje strach a nejistota z budoucnosti, později kupříkladu také začne o sobě pochybovat. Navíc ten, kdo ztratí práci, je okolím vnímán jako osoba, která selhala – tzv. ztroskotanec. [1]

„To, co nám práce přináší si uveďme v několika bodech [2, str. 70 a 71]:

- *Peníze. Mzda nebo plat jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.*
- *Úroveň činností. Zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka, dokonce i tehdy, když jde o práci rutinní.*
- *Rozmanitost žití. Zaměstnání představuje vstup do kontextu kontrastujícího s domácím prostředím. Nezaměstnanost omezuje člověka jen na prostředí jeho domácnosti.*
- *Struktura času. Pro osoby v zaměstnání je den obvykle organizován podle rytmu práce. I když někdy může být ubíjející, přináší smysluplné uspořádání denních aktivit. U těch, kteří se ocitají mimo zaměstnání, se rozvíjí apatie vůči vnímání času a nuda se pro ně stává hlavním problémem.*
- *Sociální kontakt. Pracovní prostředí často přináší přátelství a příležitosti participovat na širších aktivitách s ostatními lidmi.*
- *Osobní identita. Zaměstnání je obvykle ceněno i pro stabilní sociální identitu, kterou nabízí. Pro muže je jeho sebeúcta většinou založena na jeho finančním příspěvku (plynoucím ze zaměstnání) pro jeho rodinu.“*

1.2 Nezaměstnaní ve společnosti

1.2.1 Ztráta statusu

Zaměstnanec, který pracuje v určité firmě a pobírá u ní mzdu, tak je mu ve společnosti přiřazován určitý status. Pokud o danou práci přijde a stane se nezaměstnaným, musí přijmout nový status, a to status osoby nezaměstnané. Tento nově vzniklý status je pochopitelně pro danou osobu dosti horší, protože nemůže uspokojit potřeby a přání jako tomu bylo doposud, ale musí si zvyknout na ten nový status, kde jsou tedy potřeby a přání výrazně omezeny. Daná osoba si musí tedy na nově vzniklý status zvyknout a vyrovnat se s tím, že bude více finančně omezena. Důsledky vyplývající z této situace jsou dosti frustrující. Existují 2 možnosti pro dané osoby, jak se s danou svojí situací vypořádají, a to:

- a) budou se domnívat, že danou situaci mají pevně ve svých rukou, záleží to jen na nich a budou se snažit vrátit zpátky k předchozímu statusu, tzn. snaží se uspět

v získávání nového zaměstnání a většinou jsou právě tyto osoby daleko schopnější a úspěšnější najít si novou práci.

- b) budou se domnívat, že jsou oběťmi určitých vlivů a událostí. Domnívají se, že jejich šance při získání nového zaměstnání jsou značně malé, a tudíž se nebudou snažit si nové zaměstnání najít a postupně se stávají dlouhodobě nezaměstnanými. [2]

1.2.2 Stigma

Jestliže jedinec ztratí zaměstnání, tak mu společnost přisuzuje určité stigma, což znamená, že daný jedinec viditelně selhal. Existují 3 varianty stigmatu:

- a) všichni vědí, že daná osoba ztratila zaměstnání. Tato osoba se musí vyrovnat právě s tím, že to vědí všichni a musí si na tu novou skutečnost zvyknout.
- b) o selhání ví daný jedinec, rodina a příbuzní, ale tato situace není známa pro přátele a známé. Nezaměstnaný se snaží informace o své nezaměstnanosti všelijak utajit a snaží se nedávat najevo, že je nezaměstnaný.
- c) o selhání ví pouze daný jedinec, tzn., že o selhání neví přátele, známí, příbuzní a dokonce ani rodina. Daný nezaměstnaný svou nezaměstnanost tají a to předstíráním, že chodí do práce a to tak, že z domu ráno chodí v pracovním oděvu a vrací se v tom čase, v jakém obvykle z práce přichází. [2]

1.2.3 Nezaměstnanost a veřejnost

Na nezaměstnaného je ve společnosti vyvíjen určitý tlak, a to od státu (dávky pro nezaměstnaného jsou nízké) a jednak od veřejnosti, která ho kritizuje, že je líný a neschopný při hledání práce, a tudíž nezaměstnaného vynucuje, aby se aktivně snažil hledat zaměstnání, a to přes inzeráty, úřad práce apod. [2]

Veřejnost tedy vyžaduje od nezaměstnaného hledat si novou práci a pro nezaměstnaného to je většinou z hlediska časového období jev dočasný, že je nezaměstnaný. V případě trvalého jevu (nezaměstnaný delší dobu nemá práci) je veřejností považován za totálně neschopného a postupně narůstá kritika. To však neplatí, pokud je nezaměstnaný na delší dobu v neschopnosti vykonávat práci – nemoc, mentální nebo fyzický handicap apod. [2]

Nezaměstnaný je veřejnosti prakticky neustále na očích. Veřejnost totiž neustále slýchává z médií (rádio, televize) o nezaměstnanosti – kolik lidí přišlo o práci, kolik je nezaměstnaných apod. a kritizuje je. Potom, pokud je daná osoba v blízkosti známých apod., tak postupně slýchává řadu negativních poznámek. Proto je lepší, aby si nezaměstnaný našel alespoň práci na částečný úvazek nebo brigádu, pokud má problém najít si práci na hlavní pracovní poměr a vyhnul se tak kritice od veřejnosti a také jednak proto, že dávky od státu jsou malé, takže si nezaměstnaný danou brigádou nebo částečným úvazkem značně finančně polepší. [2]

V určitých oblastech může být šance získat zaměstnání až prakticky nemožná, kvůli nepříznivé situaci na trhu. V tomto případě veřejnost od nezaměstnaného očekává, že to bude alespoň neustále zkoušet hledat zaměstnání, i když nezaměstnaný ví, že je to ztracený boj. [2]

1.2.4 Nezaměstnanost a participace

Pro osobu je ztráta zaměstnání velkou ránou, ale není to zdaleka vše, o co daná osoba přišla. Kromě toho, že daná osoba přišla o zaměstnání, tak tzn. také:

- a) vyloučení ze společenského života, kterého si řada osob velmi váží
- b) přisouzení nevýhodného sociálního statusu, který má charakter stigmatu
- c) vyloučení z aktivní účasti v odborech [2]

To, že daný jedinec se vytratí ze společnosti má za následek ten, že ztrácí svou identitu, snižuje se mu sebevědomí a dostává se stále více do pasivnější role. Jediná aktivita, která se od nezaměstnaného očekává, je hledání si nového pracovního uplatnění. Nezaměstnaní jsou vyloučeni z jakékoliv reálné participace v hlavním proudu společenského života. Ti, kteří jsou nezaměstnaní, obecně mají nízkou participaci na veřejném životě. Daní jedinci se stávají více izolovanějšími, nikam nepatří, jsou neschopní atd. Mnoho nezaměstnaných má tedy pocit, že jejich život ztratil smysl. Jediné, co je přijme znovu žít (co je postaví na nohy), je to, že získají zaměstnání. Řada lidí je totiž přesvědčených, že nezaměstnaní si za to můžou sami, že jsou nezaměstnaní a kdyby jenom trochu chtěli, tak si nové zaměstnání určitě najdou. [2]

1.2.5 Underclass

Underclass je označení pro skupinu lidí, kteří pobírají přídavky od státu, jsou dlouhodobě nezaměstnaní, nejsou schopni uspět na trhu práce a pokud ano, tak jen dočasně

– tzn. časté střídání období zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Dochází tedy u této skupiny lidí k oddělení od ostatní populace. Zatímco ostatní populace (osoby zaměstnané) dostává za svoji práci určitý příjem, členové patřící k označení underclass berou přídavky. [2]

1.3 Nezaměstnaní a jejich problémy

1.3.1 Finanční problémy

Za hlavní problém skupiny lidí, jež ztratili práci, považují úbytek finančních prostředků. Je to velmi nepříjemný pocit, pokud jsme si zvykli na pravidelný finanční obnos a nyní k nám žádné peníze “nepřijdou”. Řada rodin se musí s tím dočasně umět smířit, pokud je to stav dlouhodobý, o to je to složitější.

Ve většině rodin je hlavou rodiny otec, to znamená, že pro rodinu zabezpečuje nejvíce finančních prostředků a následně nejvíce vydává (platba za plyn, vodu, atd.). Pokud nastane situace, že otec (hlava rodiny) ztratí zaměstnání, tak rodina může přijít přibližně o 2/3 příjmu, což znamená pro danou rodinu obrovskou finanční újmu. Pro manželku muže je to velmi negativní informace a pokud mají ještě děti, tak to představuje velmi těžkou situaci. Jestliže si otec nenajde zaměstnání v nejbližší době, domnívám se tedy, že daná rodina si musí dosti utáhnout “opasek” a musí se snažit značně ušetřit, kde se dá. Pokud je situace opačná a manželka vydělává dosti více než manžel, je situace obdobná.

„Ztrátou zaměstnání se vám sníží rodinný příjem. Pokud se ucházíte o zaměstnání, tak Vám bude poskytována podpora v nezaměstnanosti. Pokud Váš rodinný příjem nedosahuje ani částky životního minima, tak se informujte, zda máte nárok na sociální dávky. Dávky poskytuje úřad státní sociální podpory v místě vašeho trvalého bydliště. Tento úřad funguje v rámci úřadů práce, kde je zřízen odbor státní sociální podpory.“ [3, str. 48]

„Můžete využít například následující příspěvky [3, str. 51 a 52]:

- *Příspěvek na bydlení – je určen ke krytí nákladů na bydlení rodinám či jednotlivcům s nízkými příjmy. Při zjišťování nároku na tento příspěvek se posuzují Vaše příjmy za kalendářní čtvrtletí.*

- *Příspěvek na dítě – jedná se o dávku poskytovanou rodinám s dětmi, která pomáhá krýt náklady spojené s výchovou a výživou nezaopatřených dětí. Výše příspěvku je závislá na výši Vašeho příjmu.*
- *Pokud se staráte o nezaopatřené dítě, mohli byste mít nárok také na sociální příplatek. Tato dávka pomáhá rodinám s nízkými příjmy krýt náklady spojené se zabezpečením potřeb jejich dětí. Při nároku na sociální příplatek se vychází z příjmů rodiny za kalendářní čtvrtletí.*
- *Pokud jste osoba se zdravotním postižením, můžete mít nárok na některé z příspěvků v rámci zákona o sociálním zabezpečení.“*

„Žádost o příspěvek můžete podat na obecní úřad, pověřený obecní úřad nebo obecní úřad s rozšířenou působností v místě Vašeho trvalého bydliště. Jednotliví pracovníci Vám řeknou podrobné informace o příspěvcích, nároku na ně, způsobu výplaty apod. Tyto dávky Vám pomáhají překlenout těžkou situaci, ale nespolehejte v žádném případě jen na to, co od státu dostanete a buďte aktivní.“ [3, str. 52]

„Pokud víte nebo máte nějaké tušení, že to s Vaší firmou nevypadá dobře, zkuste si dopředu vytvářet finanční rezervu pro případ nezaměstnanosti. Pokud se Vám nedaří najít práci na hlavní pracovní poměr, snažte se najít alespoň nějakou brigádu jako možnost přivýdělků. Umožňuje Vám to: dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.“ [3, str. 49]

1.3.2 Sociální a psychologické problémy

V našem státě postupně přibývá lidí, kteří nejsou zaměstnaní, tedy nemají práci a přitom by pracovat chtěli. Postupně se tak stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Pro člověka, který ztratí práci, to představuje vysokou psychosociální zátěž. Pokud ztratí člověk práci, postupně se u něho objevuje sociální izolovanost, uzavírání se do sebe a úbytek sociálních kontaktů. [1]

Nezaměstnaný ztrácí kontakty hned odchodem z práce, neboť s kolegy, se kterými pracoval se už v pracovní době neseťká a kontakty s nimi nenaváže. Kromě kontaktů z bývalého zaměstnání přichází i o kontakty v řadě blízkých (přátelé) i v řadách svých nejbližších (rodina, příbuzní) a to tím způsobem, že je fyzicky nepřítomen. Zkrátka během nezaměstnanosti ubývá frekvence sociálních styků. Je to dané do jisté míry pocitem viny, který každý člověk v sobě nosí a jen těžko se dokáže smířit, že právě on byl vyhozen

z práce. Jestliže se hledání práce stále oddaluje, tak daný jedinec se stává čím dál tím více pasivnějším.[2]

Pro člověka je úplně přirozené, že chce pracovat. Chce být totiž společensky uznávaný a ceněný a také mít dobrý pocit, že něco užitečného vykonal. Poté, když ztratí práci je v krizi, protože se u něho objevuje myšlenka, která nemá tušení, co bude dál. To, že daná osoba neví, co bude dál je pro ni dosti traumatizující a jestliže se nedaří v blízké době uspět na trhu práce, přibývají stále více deprese a zklamání. Každý člověk je ale individuální, a tudíž i zvládání situace ze ztráty zaměstnání je odlišná. Záleží to na řadě faktorů daného jedince (rodina, odolnost vůči psychické zátěži apod.), a tak někteří jsou více aktivnější při hledání nového zaměstnání, jsou méně stresováni, méně podrážděni apod. [1]

Lépe jsou na tom ti jedinci, kteří se s tím, že byli vyhozeni z práce snaží bojovat. Mají v sobě vítězného ducha, po neúspěchu neztrácejí sebevědomí a čekají na novou šanci. Mezitím si zvyšují kvalifikaci, hledají nové zaměstnání, aktivity mimo pracovní trh apod.). Rozhodující je i pohlaví, protože muž je považován za živitele rodiny, zatímco žena při ztrátě zaměstnání může být ženou v domácnosti. Stará se a pečuje o děti, vaří apod., tudíž větší negativum je na straně muže. Na druhou stranu jsou ženy z hlediska společenského uznání více frustrovány díky tomu, že nejsou v pracovním procesu. Jsou více podrážděné, nervózní, depresivní apod. Nezaměstnaní muži jsou na tom v tomhle ohledu lépe. Z tohoto usuzují, že je lepší, aby pracovali oba dva. [1]

V době ztráty práce máme také více volného času. Lidé, kteří po práci provozovali aktivity, tak tyto aktivity sloužili jako pomocníci k nabírání nových sil. Totéž platí i v době ztráty práce. Jestliže si čas nevyplníme určitými aktivitami, tak se ten čas neuvěřitelně povleče a my budeme stále více stresováni a mít z toho deprese. [1]

„Význam délky nezaměstnanosti hraje důležitou roli a právě proto byl popsán čtyřfázový model adaptace na ztrátu práce. Ztráta práce je nejprve prožívána jako šok, který vede k pocitu beznaděje, apatie a rezignace. Poté se nezaměstnaní jakoby zotaví a stanou se optimistickými, intenzivně se snaží získat práci. Po neúspěšných pokusech znovu prožívají pocity strachu a rezignace, které vystřídá nakonec stav, ve kterém je nezaměstnanost brána jako nezaměnitelný osud. Další podobné fázové modely byly popsán například R. Harrisonem, J. Hillem, H. R. Hilpertem, E. Kirchlrem. Šest měsíců po ztrátě práce se lidem stále obtížněji daří uspokojovat psychické potřeby, potřeby sociálních

kontaktů, potřeby nových zkušeností, aktivity a výkonu. Po době delší než šest měsíců zanechává nezaměstnanost trvalé následky v psychice člověka spolu s poruchami spánku, celkovou labilitou, ztrátou dlouhodobých cílů a stavy deprese. Také model J. Bollové potvrdil, že dlouhodobě nezaměstnaní trpí masivními depresemi, které se projevují nadměrnou únavou i bez předchozí pracovní zátěže. Tyto symptomy mají tendenci v menší míře přetrvávat, i když si nezaměstnaný již našel novou práci. Kromě těchto symptomů se u nezaměstnaného dostavují i poruchy sebeřízení a volního jednání. Objevuje se pasivita, která brání najít si na pracovním trhu novou pracovní šanci.“ [1, str. 103]

Myslím si, že pokud někdo ztratí práci, tak se s tím musí umět psychicky vyrovnat a být silný, i když to není samozřejmě jednoduché. Je důležité to ustát a takovou nepříznivou situaci, která nastala, se snažit překonat.

1.3.3 Zdravotní problémy

Pokud jsme nezaměstnaní, má to za následek ten, že se nám zhorší naše zdraví. Hlavním negativním problémem je stres, který na nás působí z důvodu toho, že jsme nezaměstnaní. V první řadě souvisí se stresem kardiovaskulární systém člověka a imunitní systém. K tomu, že jsme ve stresu, se přidávají další negativní zdravotní dopady, a to požívání alkoholu, léků, drog a kouření. Pokud si dáme například minimální množství alkoholu nebo minimální množství pilulek proti depresím, tak to nemá výrazný vliv na zdraví. Avšak máme tendenci tyto meze překračovat. Mezi další problémy patří např. žaludeční vředy, zvýšený krevní tlak, problémy se spánkem apod. Nakonec to může dojít až tak daleko, že se rozhodneme pro ukončení svého života a to tak, že provedeme sebevraždu.[2]

Domnívám se, že pokud budeme sedět doma nečinně, bez nějakého zájmu a jen budeme kritizovat, k ničemu to nepovede. Možná tak k tomu, že se nám zhorší náš zdravotní stav. Je proto určitě dobré za této situace, kdy jsme nezaměstnaní, zvolit nějaký alternativní program.

1.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

To, jak se člověk uplatní nebo neuplatní na trhu práce je dáno řadou charakteristik, mezi které patří: věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině. Mezi rizikové skupiny nezaměstnaných právě patří: mladší věkové skupiny do 30 let, starší lidé, ženy, zdravotně postižení lidé, lidé bez kvalifikace, romské etnikum. Tyto rizikové skupiny

mají horší pozice na trhu, a tudíž i jejich platy nejsou příliš velké a riziko spojené s vyhozením z dané firmy je tady také značné. Na tyto skupiny se musí snažit zaměřit politika zaměstnanosti. [1]

1.4.1 Mladší věkové skupiny do 30 let

Absolventi, kteří vyšli ze středních a vysokých škol, to nemají určitě nijak jednoduché, protože na trhu práce je velmi vysoká konkurence. Tito mladí lidé se musí snažit co nejdříve vstoupit do pracovního procesu a to jednak proto, aby si osvojili pracovní návyky a také proto, aby mohli co nejdříve využívat svoje dovednosti a vědomosti, které mají. Pokud se doba čekání na pracovní místo bude prodlužovat, může se projevit neochota pracovat i v pozdějším věku. Společnosti by měli mladým lidem nabízet různé rekvalifikace a jazykové kurzy, kteří teprve vstupují na trh práce. [1]

U mladých lidí, kteří teprve začínají s prací je spojeno často záporné hledisko – plat je malý a dluhy veliké. Pokud máme dluhy a přijmeme nabídku pracovního místa ukvapeně (bez rozmyšlení), nemusíme z toho být nešťastní, že jsme měli počkat na lepší. Sice platově to třeba bude horší než kdybychom počkali na serióznější nabídku, ale budeme v pracovním procesu a tzn., že si udržíme pracovní vitalitu, vědomosti a schopnosti. [1]

1.4.2 Starší lidé

Skupiny populace mezi 40 – 50 lety nesou propuštění z práce nejtěživěji (větší strach, nejistota a postupný pokles sebedůvěry). Je dobré zmínit, že spolu s pracovní resignací se projeví i rezignace na společenskou aktivitu. Pokud měl nezaměstnaný již dříve problém s hledáním práce, tak v pozdním věku to bude mít ještě těžší a šance na přijetí bude malá. Zaměstnavatel bere staršího člověka jako horší “investici” ve srovnání s mladým člověkem. To často způsobuje, že se takový člověk uzavírá do své práce s pocity sebelítosti a nemá takové uspokojení z práce. Tito starší lidé se stávají úzkostlivě opatrnými, avšak tím se zmenšuje jejich kreativita v pracovním zapojení. Čím je člověk starší, tím je jeho stereotyp práce pevnější a přizpůsobení k novým změnám v práci komplikovanější. Jak dalece je starší člověk schopen přizpůsobit se změněným podmínkám, závisí na řadě faktorů (inteligence, společenské postavení apod.). [1]

1.4.3 Ženy

Zaměstnavatelé většinou diskriminují ženy a upřednostňují mužskou pracovní sílu. Je to do jisté míry dané tím, že ženy jsou více zatíženy starostmi o domácnost a také jednak tím, že pokud se jedná o náročnou fyzickou práci, tak si s tím poradí lépe muž než žena. Matky s malými dětmi se hůře zaměstnávají, protože během pracovní doby se u nich projevuje častá absence, což se zaměstnavatelům vůbec nelíbí. Mám tušení, že ženy jsou na tom podobně v celém světě a myslím si, že to ještě bude i nadále přetrvávat v tom, že zaměstnavatelé budou raději upřednostňovat mužskou pracovní sílu než tu ženskou pracovní sílu. [1]

1.4.4 Zdravotně postižení lidé

U zdravotně postižených lidí je kromě základních problémů (ekonomický, sociální, psychický) ještě navíc problém v pocitu lidské důstojnosti. Tito lidé mají problém si najít uplatnění na trhu práce. Je to dané tím, že dnešní doba je uspěchaná a klade se velký důraz na produktivitu a výkon. Problémem je také jejich doba evidence na úřadech práce, která převyšuje několikanásobně dobu evidence právě zdravých jedinců. Dostávají se často do situace, kdy nevěří už v nic pozitivního a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka.[1]

1.4.5 Lidé bez kvalifikace

Mezi lidmi bez kvalifikace řadíme například absolventy základních škol, alkoholiky, recidivisty, lidi propuštěné z nápravných zařízení a další lidi, kteří jsou sociálně nepřizpůsobiví). Tito lidé nacházejí velmi těžko uplatnění na trhu práce a není se také čemu divit, protože kvalifikace a dovednosti jsou při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Pokud bude lidí bez kvalifikace přibývat, pro společnost jako takovou to bude mít za následek takový, že poroste větší kriminalita v daných místech, kde se budou tito lidé pohybovat. [1]

1.4.6 Romské etnikum

Většina romských obyvatel se těžko uplatní na trhu práce a to vzhledem k dovednostem a kvalifikaci, která je u těchto osob poněkud dosti slabá. Velká část Romů má jen základní vzdělání a další část nemá ani dokonce to vzdělání základní. Romové také ve společnosti nejsou příliš oblíbeni a jejich šance uplatnění na trhu práce jsou tedy mizivé.

Tam, kde se pohybuje velká populace Romů vznikají sociálními problémy, vysoká kriminalita a často tyto osoby spoléhají na prostředcích, které jim poskytuje stát. [1]

2 DEFINICE NEZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ TYPY

2.1 Definice nezaměstnanosti

„Obyvatelstvo od určité věkové hranice je možno rozdělit do tří skupin, a to mezi zaměstnané, nezaměstnané a ostatní:

1. *Zaměstnaní, tj. obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání, jako např. osoby ve stavu nemocných nebo na mateřské dovolené).*
2. *Nezaměstnaní, tj. osoby splňující tři podmínky:*
 - *nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání,*
 - *přítom práci aktivně hledají,*
 - *jsou ochotní během určité doby (například 14 dní) nastoupit.*

Jde tedy o osoby schopné a ochotné pracovat, jejichž práce je potenciálním výrobním faktorem, zdrojem tvorby produktu. Zaměstnaní + nezaměstnaní vytvářejí dohromady tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu dané země.

3. *Ostatní: studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti, atd., pokud nesplňují podmínky předchozích dvou skupin. (jsou nazýváni též jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo)“ [5, str. 177 a 178]*

2.2 Typy nezaměstnanosti

Z pohledu současné ekonomické teorie rozeznáváme čtyři hlavní typy nezaměstnanosti. Jedná se o nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. Samozřejmě se od sebe tyto typy liší jak charakteristikou, tak závažností pro ekonomiku státu či pro samotné nezaměstnané. O jednotlivých typech pojednávají další subkapitoly.

2.2.1 Frikční (krátkodobá) nezaměstnanost

Vzniká na základě pohybu pracovníků. Pořád existuje stav, že je menší nebo větší počet osob nezaměstnaných, a to buď:

- ztrátou zaměstnání (propuštěním)
- dobrovolným odchodem ze zaměstnání z důvodu jiné lépe placené práce

- vstupem do pracovní síly (absolventi ze škol, kteří si poprvé hledají zaměstnání, ženy v domácnosti se rozhodnou jít do zaměstnání apod.)

Lidé často opouštějí jednotlivé pozice za cenu hledání jiné lepší pozice, získávají informace o volných pracovních místech a spekulují o nabídkách. Tato forma nezaměstnanosti bývá někdy označována jako dobrovolná nezaměstnanost. [5]

Frikční nezaměstnanost je z pohledu ekonomiky pro daný stát nejméně závažná.

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Vzniká tím, že v určitých odvětvích práce není tak velká poptávka, a tudíž nezájem v těchto odvětvích pracovat. Například práce v dolech, strojírenském průmyslu apod. Důsledek to má takový, že v jednom odvětví ubývá více pracovníků, ale v jiném odvětví zase více přibývá pracovníků. [5]

Strukturální nezaměstnanost je z pohledu ekonomiky pro daný stát závažnější více než tomu bylo u frikční a sezónní nezaměstnanosti. Jako příklad bych uvedl strukturální krizi v sklářském průmyslu, protože sebou nese i strukturální nezaměstnanost a je to aktuální téma.

„Lidé na Novoborsku, kteří pracují ve sklářském průmyslu, jsou kvůli krizi doslova v pasti. Jedna sklárna za druhou omezuje výrobu a propouští. Pro skláře je situace nelehká, protože nemají prakticky žádnou možnost jiného uplatnění. V oborech vázaných na sklářských průmysl vznikla tzv. strukturální nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti na Novoborsku přesáhla v únoru roku 2009 14%. Byl to historicky nejvyšší počet lidí bez práce. Problémy mají i nadále další menší sklárny. Na Českolipsku je dlouhodobě vysoká nezaměstnanost, která se pohybuje okolo 20%. Řešením pro propuštěné skláře je buď vyčkávání na možnost zaměstnání ve sklářském průmyslu – což je dosti frustrující nebo se rekvalifikovat na jinou profesi (pomůže úřad práce). V oborech malíři skla, foukači a podobně připadá totiž na 1 volné místo šedesát uchazečů. Jediná cesta je tedy přeškolení na jinou práci.“ [9]

2.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Vzniká v období hospodářského poklesu, právě v důsledku střídání hospodářského cyklu. V období prosperity většina firem přijímá do práce nové zaměstnance, v období

recese zase naopak z úsporných důvodů zaměstnance propouští (pokud nejsou ochotni například přistoupit na nižší mzdu). [7]

Cyklická nezaměstnanost je z pohledu ekonomiky pro daný stát závažná nejvíce, představuje největší riziko. Zde bych uvedl současnou světovou hospodářskou krizi, která se nedávno ve světě objevila a přinesla sebou i zvýšenou nezaměstnanost.

„Světová finanční krize 2008-09 začala psát svou historii v červenci roku 2007 se ztrátou důvěry amerických investorů v hodnotu hypoték. Následovalo lití peněz do finančních trhů ze strany institucí jako je Bank of England, Evropská Centrální Banka nebo americký Fed. Ukazatel vnímaného úvěrového rizika v ekonomice stoupl právě v červenci 2007. Poté se začal uklidňovat, ale znovu vzrostl 10. října 2008. Krize se dále prohloubila, když začaly burzy po celém světě strmě padat dolů. Důsledkem byl krach mnoha finančních institucí, jejichž zákazníci nebyli schopni splácet hypotéku a banky nedokázaly prodat jejich nemovitosti. Krachovaly banky, pojišťovny a subjekty nabízející hypotéky. V tu dobu se začala šířit celosvětová panika a z americké hypoteční krize se stala krize světová a hospodářská.“ [10]

„Hospodářská krize se zatím nejvíce dotkla bank, pojišťoven a subjektů nabízejících hypotéky. Přerodem hypoteční krize v hospodářskou, ale začaly krachovat i další podniky mimo finanční sektor. Bez povšimnutí nesmí zůstat ani problémy v některých zemích. V Maďarsku, Islandu a Lotyšsku krize způsobila propad ekonomiky a pád vlády.“ [10]

„Dnes se finanční krize řeší různými způsoby. Tím mediálně nejznámějším jsou masivní dotace bankovního sektoru. Dotace začaly v USA, kde vláda zachraňovala státními penězi různé krachující banky a automobilky. Druhá vlna přišla po summitu G20 v Londýně, kde byl schválen balíček dotací v rozsahu 1,1 bilionu amerických dolarů pro překonání hospodářské krize.“ [10]

„Finanční krize nezpůsobila jen propad ekonomiky postižených států. Způsobila také pády vlád, demonstrace a celkovou paniku ve společnosti.“ [10]

„V České republice začal v první vlně finanční krize kolabovat sklářský průmysl. Propad zaznamenaly i automobilky. Celkově se však zatím Česka finanční krize dotýká v porovnání s ostatními zeměmi jen mírně.“ [10]

„Nejdůležitější je zachovat klid, nepanikařit, právě panika totiž podle některých ekonomů způsobila dnešní prohloubení hospodářské krize.“ [10]

2.2.4 Sezónní nezaměstnanost

Vzniká výkyvy během jednotlivých ročních období, například v zemědělství, ve stavebnictví apod. U této nezaměstnanosti je typické, že se intenzivně pracuje v určitém daném období. Například členové horské služby mají hodně práce v zimě, zatímco v létě mají útlum. Tyto osoby pokud chtějí pracovat v dobu, kdy mají útlum, musí vymyslet alternativní řešení v podobě jiné práce. Například rekvalifikovat se na průvodce a provázet jednotlivé turisty po horských oblastech. Nebo například prodejci, kteří prodávají zimní výbavu (lyže, zimní oblečení apod.) by měli vymyslet alternativní program, a to tak, že začnou kupříkladu prodávat sortiment do jiného počasí. Myslím si, že v případě sezónní nezaměstnanosti se dá určitě pro mnoho nezaměstnaných najít určité uplatnění, a tak tato nezaměstnanost je z pohledu ekonomiky pro daný stát nejméně závažná. [7]

3 JAK SE POČÍTÁ NEZAMĚSTNANOST

„Nezaměstnanost je nejčastěji vyjadřována mírou nezaměstnanosti (u), tzn. jako procentuální podíl nezaměstnaných (U) k celkovému počtu aktivního obyvatelstva (L)“ [7, str. 71]

$$u = \frac{U}{L} \cdot 100 \text{ (v \%)}$$

„Další ukazatele:

- *Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, jako podíl počtu osob nezaměstnaných déle jak 13 týdnů v celku pracovní síly.*
- *Míra propuštěných z práce, jako podíl právě propuštěných k celkové pracovní síle.*
- *Míra nezaměstnaných dospělých osob, jako podíl nezaměstnaných starších 25 let na celkové pracovní síle starší 25 let.*
- *Míra nezaměstnaných hledajících si zaměstnání na plný úvazek, jako podíl jen těch nezaměstnaných, kteří hledají práci na plný úvazek, v celku pracovníků pracujících na plný úvazek.*
- *Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu. Tento ukazatel je trochu složitější. V jeho čitateli je součet nezaměstnaných osob hledajících zaměstnání na plný úvazek, polovina osob hledajících zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu a polovina osob, které již z ekonomických důvodů na zkrácený úvazek pracují. Ve jmenovateli je celková pracovní síla, od níž je odečtena polovina počtu osob pracujících na zkrácenou pracovní dobou.“ [2, str. 25]*

4 ZPŮSOBY LÉČBY NEZAMĚSTNANOSTI

4.1 Státní politika zaměstnanosti

„Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- *zabezpečování práva na zaměstnání,*
- *sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,*
- *koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,*
- *tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- *uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,*
- *tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- *hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,*
- *poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,*
- *poskytování podpory nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,*
- *opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,*
- *opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,*
- *usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.“ [8, str. 298 a 299]*

„Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdružením osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.“ [8, str. 299]

„Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají [8, str. 299]:

- *ministerstvo práce a sociálních věcí,*
- *úřady práce.“*

4.1.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti

„Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- a) získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců,*
- b) který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce,*
- c) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a*
- d) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.“* [8, str. 313]

„Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání,

- a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti, to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,*

b) *kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek*

O podpoře v nezaměstnanosti rozhodne úřad práce.“ [8, str. 313]

Podpora při rekvalifikaci

„Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu.“ [8, str. 313]

„Podpora při rekvalifikaci se poskytne po celou dobu rekvalifikace.“ [8, str. 314]

Podmínky nároku na podporu, zánik a výše podpory

„Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců.“ [8, str. 314]

„Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrčí doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.“ [8, str. 315]

„Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku.“ [8, str. 315]

4.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření a nástrojů, jejichž cílem je zabezpečit maximální možnou zaměstnanost souběžně se snahou zajistit individuální přístup k uchazečům o zaměstnání. Aktivní politika zaměstnanosti, kterou provádí ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s úřady práce, je souhrnem následujících nástrojů:

- *rekvalifikace,*
- *investiční pobídky,*
- *veřejně prospěšné práce,*
- *společensky účelná pracovní místa,*

- překlenovací příspěvek - zrušen
- příspěvek na dopravu zaměstnanců - zrušen
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,

Úřady práce dále zajišťují:

- poradenství za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a pro výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, úřad práce může toto poradenství zajišťovat prostřednictvím odborných zařízení (např. pedagogicko-psychologických poraden),
- podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.“ [6, str. 67 a 68]

„Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou také cílené programy k řešení zaměstnanosti, čímž se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce a jejich cílem je řešit problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.“ [6, str. 68]

Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy.“ [6, str. 67]

„Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných

nákladů spojených s rekvalifikací. Uchazeč o zaměstnání má po dobu rekvalifikace nárok na podporu v nezaměstnanosti. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.“ [6, str. 67]

„Rekvalifikace může být prováděna nejen pro uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, ale také na základě dohody s úřadem práce i pro zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Rekvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je proto překážkou v práci na straně zaměstnance, za tuto dobu tudíž přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje jen pokud je to nezbytné vzhledem ke způsobu jejího zabezpečení. O rekvalifikaci však nejde v případě, že se zaměstnanec účastní teoretické nebo praktické přípravy, kterou je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro zaměstnance (např. přeškolení řidičů) podle příslušných právních předpisů a které je zaměstnanec povinen se zúčastnit vzhledem k výkonu jeho zaměstnání, nebo kterou zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu, aniž by z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele byla nezbytná potřeba změny jeho dosavadní kvalifikace.“ [6, str. 68]

Investiční pobídky

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

- *vytváření nových pracovních míst*
- *rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců“ [6, str. 69]*

„Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst je poskytována zaměstnavateli v případě, že tento zaměstnavatel vytvoří nová pracovní místa v oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti dosahuje vyšší nebo stejnou míru nezaměstnanosti jako je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.“ [6, str. 69]

„Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců má být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Podmínka míry nezaměstnanosti v územní

oblasti platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců.“
[6, str. 69]

„Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje ministerstvo práce a sociálních věcí a její výše je stanovena v závislosti na situaci na trhu práce, která je vyjádřena mírou nezaměstnanosti, případně dalšími ukazateli. Poskytnuté prostředky jsou účelově určeny a nemohou být použity na jiný účel. Rovněž však zaměstnavateli, kterému byla hmotná podpora poskytnuta, nelze z jiných prostředků aktivní politiky zaměstnanosti poskytnout příspěvek na stejný účel, na jaký byla poskytnuta tato hmotná podpora.“ [6, str. 69 a 70]

Veřejně prospěšné práce

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“
[6, str. 70]

„Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které odvádí zaměstnavatel.“ [6, str. 70]

Společensky účelná pracovní místa

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Má-li být zřízeno více než 5 společensky účelných pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.“ [6, str. 70]

„Výše příspěvku na 1 pracovní místo je závislá na míře nezaměstnanosti v daném okrese. Pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje míry průměrné nezaměstnanosti v ČR, může příspěvek činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství a při zřízení více než 10 pracovních míst (na základě jedné dohody) maximálně šestinásobek této průměrné mzdy. Pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje průměrnou míru nezaměstnanosti v ČR nebo je vyšší, může dosáhnout příspěvek šestinásobku (osminásobku u více než 10 pracovních míst) průměrné mzdy v národním hospodářství.“ [6, str. 70]

Příspěvek na zapracování

„Příspěvek na zapracování poskytuje úřad práce zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na 1 zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.“ [6, str. 71]

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

„Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program úřad práce poskytuje tomu zaměstnavateli, který na nový podnikatelský program přechází a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů. Měsíční příspěvek na 1 zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy a je poskytován maximálně 6 měsíců.“ [6, str. 71]

Podmínky poskytování příspěvků

„O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky žádá zaměstnavatel nebo fyzická osoba. Žádost o příspěvek musí obsahovat identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby, místo a předmět podnikání a druh příspěvku, o který žádá.“ [8, str. 337 a 338]

„K žádosti o příspěvek je nutné přiložit doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti, doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o tom, že žadatel nemá v evidenci zachyceny nedoplatky.“ [8, str. 338]

„O poskytnutí příspěvku uzavírá úřad práce se zaměstnavateli, s jinými právníckými a fyzickými osobami a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů písemnou dohodu.“ [8, str. 338]

5 ÚŘAD PRÁCE – HLAVNÍ POMOCNÍK PŘI HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

5.1 Význam úřadu práce

Úřad práce je instituce, která působí v každém větším městě. Úřad práce spadá pod ministerstvo práce a sociálních věcí a úkolem úřadu práce je evidovat nezaměstnané, pomáhat občanům při hledání práce, s rekvalifikací a také poskytuje podporu v nezaměstnanosti.

5.2 Funkce úřadu práce

- *„Všem občanům poskytuje informace o volných pracovních místech v České republice a zemích EU, situaci na trhu práce v České republice a zemích EU, podmínkách zaměstnávání v zahraničí a možnostech dalšího vzdělávání.*
- *Všem občanům poskytuje poradenské služby pro volbu povolání, volbu rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání, volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.*
- *Osobám se zdravotním postižením zabezpečuje pracovní rehabilitaci zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání a může poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, pokud se tyto osoby rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.*
- *Uchazečům o nezaměstnání poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání, vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce, může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti a může poskytnout překlenovací příspěvek při zahájení samostatné výdělečné činnosti.*
- *Zájemcům o zaměstnání poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání a může zabezpečit rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce.*
- *Zaměstnavatelům poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí, vyhledává na volná pracovní místa uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání, poskytuje informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, poskytuje příspěvek na podporu*

zaměstnávání osob se zdravotním postižením a spolupracuje při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením, vydává povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí na volná pracovní místa a může poskytnout v rámci aktivní politiky zaměstnanosti příspěvek nebo úhradu nákladů.

- *Cizincům uděluje povolení k zaměstnání v České republice.*
- *Ostatní činnosti, jako je například zabezpečování a podporování projektů v oblasti trhu práce nebo přijímání stížností občanů a zajišťování jejich vyřízení.*“ [11]

5.3 Zprostředkování zaměstnání úřadu práce

„Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

- a) vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,*
- b) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.*“ [8, str. 306]

Pokud má člověk zájem pracovat, tak vyrazí na příslušný úřad práce. Na úřadě práce si najde dané oddělení, kde probíhá zprostředkování zaměstnání. Tam už je zabezpečena poradenská činnost, kde se Vám snaží najít volné pracovní místo, nabízejí Vám možnost rekvalifikace apod. Poradenští pracovníci Vám nabídnou také možnost připojení k internetu a na připravených stránkách můžete zkusit si najít nějakou práci. [3]

„Při zprostředkování zaměstnání se rozlišuje:

- a) uchazeč o zaměstnání, tj. osoba, která osobně žádá úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání. Je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání a při splnění zákonem stanovených podmínek je jí poskytována podpora v nezaměstnanosti. Vzniká také nárok na poskytnutí rekvalifikace, pokud je to nutné pro nalezení zaměstnání. Současně za ní úřad práce platí zdravotní pojištění. Příslušnost k úřadu práce je u uchazeče o zaměstnání dána místem trvalého bydliště.* [3, str. 11]
- b) zájemce o zaměstnání, tj. osoba, která má práci, ale chce si najít práci novou. Má možnost se zaevidovat na jakýkoliv úřad práce, bez ohledu na místo trvalého bydliště. V tomto případě za Vás úřad práce neodvádí zdravotní pojištění.*“ [3, str. 11]

5.4 Vyplácení podpory v nezaměstnanosti

Každý, kdo ztratí zaměstnání, by neměl příliš dlouho vyčkávat a měl by co nejdříve vyrazit na úřad práce a zaregistrovat se tam. Dokud dotyčná osoba má zaměstnání, tak za ní zaměstnavatel odvádí sociální a zdravotní pojištění. Proto, pokud už není zaměstnancem, tak automaticky končí odvádění sociálního a zdravotního pojištění u dané osoby. A spoléhat na tzv. ochrannou lhůtu, to se vylučuje, protože je časově omezená. Proto je důležité na úřad práce a zaregistrovat se u něho. Doba, než si daný jedinec najde zaměstnání a je zaregistrovaný, tak se započítává také do důchodu. [4]

Nezaměstnaný, pokud chce získat podporu v nezaměstnanosti, musí se zpravidla na úřad práce dostavit třikrát. Při prvním setkání mu stačí jen občanský průkaz a zaeviduje se. Při druhém setkání vezme s sebou potřebné doklady (zápočtový list apod.). Při třetím setkání se rozhodne, zda dotyčný bude dostávat podporu či nikoliv. [4]

5.5 Výhody a nevýhody registrace na úřadu práce

„Výhody [3, str. 14]:

- získáváte alespoň nějaké sociální jistoty, nemusíte si sami platit zdravotní pojištění,
- máte možnost rekvalifikace zdarma,
- doba, po kterou jste vedeni na úřadu práce, se Vám započítává do odpracované doby potřebné k odchodu do důchodu.“

„Nevýhody [3, str. 14]:

- musíte pravidelně docházet na úřad práce,
- v případě, že si najdete brigádu, jste omezeni výší příjmu,
- pokud Vám úřad nabídne volné místo, Vaší povinností je, jít se tam podívat, a v případě, že Vás zaměstnavatel bude chtít zaměstnat, musíte na místo nastoupit. Výjimka je možná pouze při udání vážného důvodu.“

5.6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

„Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními,

- b) *orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,*
- c) *rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.*“ [8, str. 320]

„Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovní začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“ [8, str. 320]

6 SHRNUÍ TEORETICKÝCH VÝCHODISEK

V předchozích kapitolách je uveden přehled a vymezení základních pojmů týkajících se problematiky nezaměstnanosti, její analýzy, výpočtu, způsobů léčby, ale též jejich dopadů na člověka. Nyní bych velmi stručně shrnul, co znamená práce pro člověka, co je to nezaměstnanost, jak se dělí, kdo nám pomáhá práci hledat a osoby, které jsou nejhůře zaměstnané.

Práce pro člověka je nesmírně důležitá, protože člověk má určité potřeby a potřebuje uspokojovat kromě základních potřeb (například ošacení, jídlo apod.) i další potřeby – například koupě auta, šperků apod., a tudíž potřebuje mít na to finance. K tomu je zapotřebí pracovat a pobírat mzdu (plat) a čím je člověk v práci úspěšnější, tím může uspokojit daleko více potřeb. Zjistil jsem, že do práce se nechodí jen kvůli výdělku, i když to patří mezi hlavní cíl, proč chodit do práce, ale dozvěděl jsem se, že práce nám také přináší dobrý pocit – určité uspokojení. Pokud se totiž v práci cítíme užiteční a potřební, tak nám to přináší uspokojení z dobře vykonané práce a také jsme začleněni do určitého pracovního kolektivu, což vyvolává pocit naplnění, že už někam patříme. Pokud nebudeme mít práci, tak to přináší celou řadu negativ – například psychická traumata, pocit osamocení neboli vyčlenění ze společnosti, zhoršení zdravotního stavu apod.

Nezaměstnanost patří mezi hlavní problémy v každé zemi a čím je nezaměstnanost vyšší, tím více stát plýtvá financemi. Stát musí vyplácet dávky v nezaměstnanosti, pokud nezaměstnaný je veden v registraci na úřadě práce, a tudíž musí zase někde dávky snížit – například tím, že sníží důchody. Nezaměstnanost se měří mírou nezaměstnanosti, a to jako podíl nezaměstnaných k celkovému počtu aktivního obyvatelstva a znamená to, zda ekonomika daného státu produkuje tolik, kolik může či nikoliv. Nezaměstnanost se dělí na 4 hlavní typy, a to na: frikční, strukturální, sezónní a cyklickou. Každá ze 4 nezaměstnaností se určitým způsobem odlišuje od jiné, a to jak z pohledu závažnosti, tak z pohledu toho, co vyjadřuje.

Pokud už chceme zase začít pracovat, tak bychom neměli otálet a vyrazit za institucí, která nám v tom pomůže. Za největšího pomocníka bych označil úřad práce. Tato instituce se nám snaží zprostředkovat zaměstnání, nabízí informační a poradenské služby, pomůže nám s rekvalifikací, snaží se ochraňovat na trhu práce nezaměstnané se zdravotním postižením apod. Mezi další pomocníky patří například agenturní zaměstnávání, internet, informace od známých apod.

Mezi rizikové skupiny nezaměstnaných patří: mladší věkové skupiny do 30 let, starší lidé, ženy, zdravotně postižení lidé, lidé bez kvalifikace, romské etnikum.

Na základě teoretických východisek jsem dále v praktické části zformuloval hlavní cíl i dílčí cíle bakalářské práce a též provedl analýzu nezaměstnanosti ve Zlínském kraji prostřednictvím rozhovorů.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

1 ÚŘAD PRÁCE

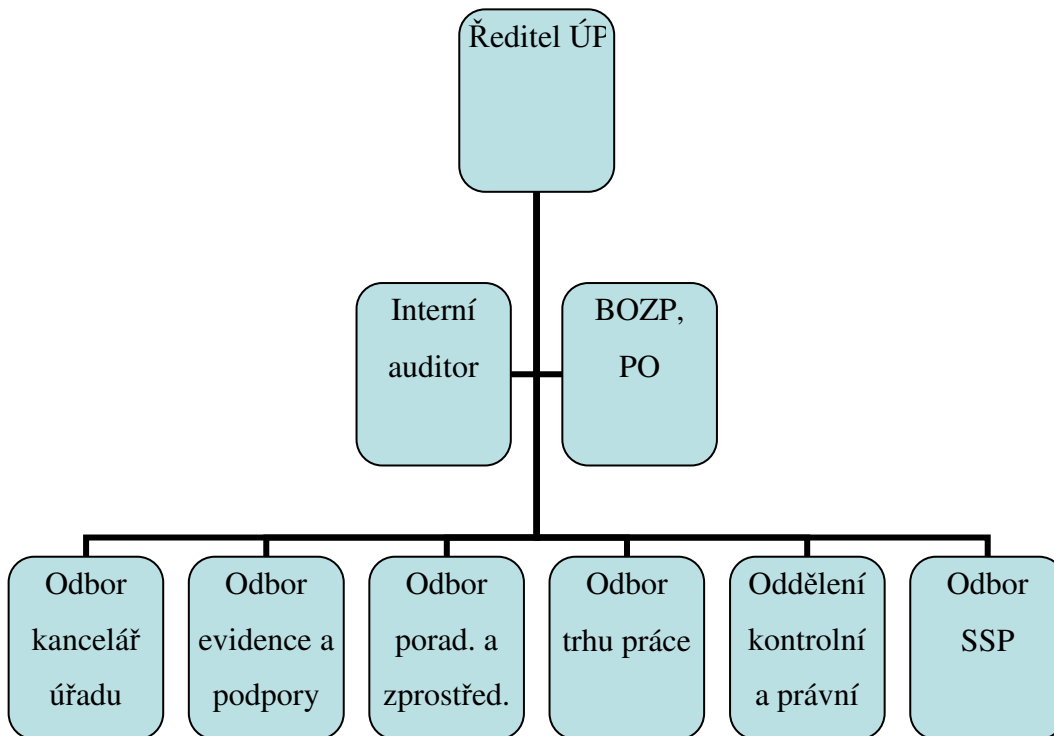
Úřady práce jsou správní úřady. V čele úřadu práce je ředitel, jeho jmenování a odvolání se řídí zvláštním právním předpisem. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, pokud tento zákon nestanoví jinak. K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytvářejí úřady práce poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.
[12]

1.1 Funkce úřadu práce

Funkce úřadu práce mj. [12]:

- provádí zprostředkování zaměstnání,
- poskytuje poradenské, informační i další služby,
- vykonává kontrolní činnost,
- spolupracuje s jinými úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy apod.,
- sleduje a hodnotí situaci na trhu práce, zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti,
- uplatňuje jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- vede evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců apod.,
- přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami.

1.2 Organizační struktura úřadu práce



Obr. 1 Organizační struktura úřadu práce [13]

Pozn.: Na horizontální úrovni odborů se může vyskytnout ještě pobočka (pobočky) dle daného ÚP a v jednotlivých odborech (pobočkách) jsou dále podřízená jednotlivá oddělení.

1.3 Dělení úřadů práce se sídlem ve Zlínském kraji

„Ve Zlínském kraji jsou 4 hlavní centrály, tzv. okresy:

1. Úřad práce v Kroměříži
2. Úřad práce v Uherském Hradišti
3. Úřad práce ve Vsetíně
4. Úřad práce ve Zlíně

1. Úřad práce v Kroměříži

Podřízené úřady:

- Úřad práce v Kroměříži - DiP Bystřice pod Hostýnem

- *Úřad práce v Kroměříži - DiP Holešov*

Odbory (oddělení):

- *Kontaktní místo státní sociální podpory Bystřice pod Hostýnem*
- *Kontaktní místo státní sociální podpory Holešov*
- *Kontaktní místo státní sociální podpory Kroměříž*

2. Úřad práce v Uherském Hradišti

Podřízené úřady:

- *Úřad práce v Uherském Hradišti - DiP Uherský Brod*

Odbory (oddělení):

- *Kontaktní místo státní sociální podpory Bojkovice*
- *Kontaktní místo státní sociální podpory Uherské Hradiště*
- *Kontaktní místo státní sociální podpory Uherský Brod*

3. Úřad práce ve Vsetíně

Podřízené úřady:

- *Úřad práce ve Vsetíně - DiP Karolinka*
- *Úřad práce ve Vsetíně - DiP Rožnov pod Radhoštěm*
- *Úřad práce ve Vsetíně - DiP Valašské Meziříčí*

Odbory (oddělení):

- *Kontaktní místo státní sociální podpory Horní Lideč*
- *Kontaktní místo státní sociální podpory Karolinka*
- *Kontaktní místo státní sociální podpory Rožnov pod Radhoštěm*
- *Kontaktní místo státní sociální podpory Valašské Meziříčí*
- *Kontaktní místo státní sociální podpory Vsetín*

4. Úřad práce ve Zlíně

Podřízené úřady:

- *Úřad práce ve Zlíně - DiP Otrokovice*
- *Úřad práce ve Zlíně - DiP Slavičín*
- *Úřad práce ve Zlíně - DiP Valašské Klobouky*

Odbory (oddělení):

- *Kontaktní místo státní sociální podpory Otrokovice*
- *Kontaktní místo státní sociální podpory Slavičín*
- *Kontaktní místo státní sociální podpory Valašské Klobouky*
- *Kontaktní místo státní sociální podpory Zlín“ [11]*

2 ANALÝZA ÚŘADŮ PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI

V praktické části jsem se snažil navázat na to, co jsem se dozvěděl v teoretické části a pro potřeby zjišťování určitých informací jsem si domluvil konzultace s jednotlivými úřady práce. Zjistil jsem, že jsou 4 hlavní centrály, tzv. okresy a oslovil jsem 1 zaměstnance z každého úřadu práce, aby mi poskytl(a) odpovědi na otázky.

2.1 Úřad práce ve Zlíně

1) Jak dělíte strukturu nezaměstnanosti - podle jakých faktorů?

Dozvěděl jsem se, že úřad práce ve Zlíně se zabývá strukturou nezaměstnanosti podle těchto základních faktorů:

- věková struktura uchazečů o zaměstnání,
- vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání,
- délka evidence uchazečů o zaměstnání,
- uchazeči o zaměstnání podle výše měsíční podpory v nezaměstnanosti a v rekvalifikaci.

2) Jaké jsou podle Vás rizikové skupiny obyvatel?

Úřad práce věnuje zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, nebo z jiných vážných důvodů potřebují. K těmto uchazečům směřuje Úřad práce ve Zlíně poskytování příspěvků z aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikace.

Jsou to zejména:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 25 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců.

- 3) Domnívám se, že během hospodářské recese se zvýšil počet rekvalifikací u řady lidí. O jaké rekvalifikace byl největší zájem během roku 2009?

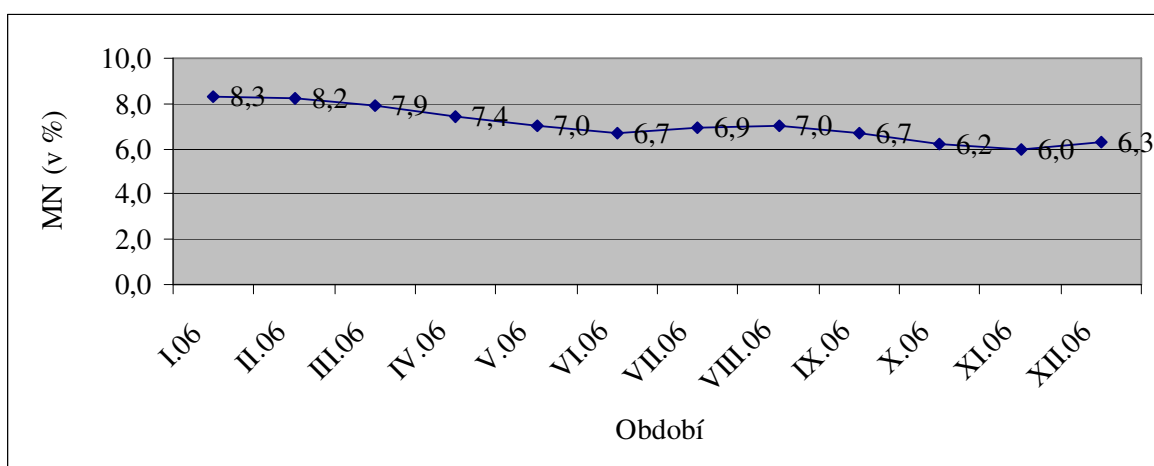
Ano, bylo hodně lidí ochotných se během hospodářské recese rekvalifikovat. Nejčastěji se jednalo o tyto rekvalifikace:

- kurz získání řidičského průkazu,
- základy podnikání,
- účetní a daňová evidence,
- obsluha osobního počítače,
- svářeč, pracovník v sociálních službách - přímá obslužná činnost, mzdové účetnictví.

- 4) Přibývá lidí, kteří využívají speciální psychologické poradenské služby?

Dozvěděl jsem se, že lidí, kteří využívají speciální psychologické poradenské služby, určitě přibývá.

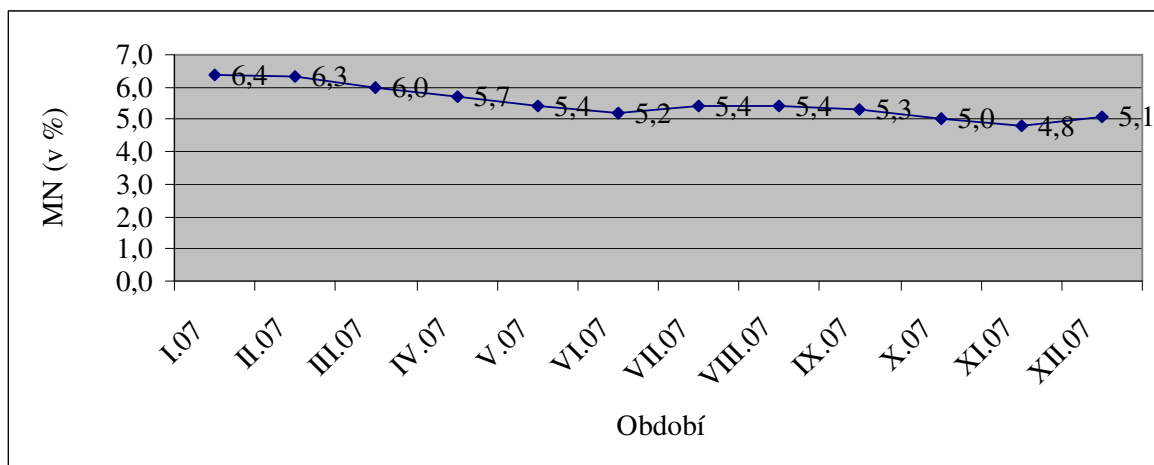
- 5) Které faktory způsobily největší výkyvy v nezaměstnanosti za posledních 5 let, tedy v letech 2006 - 2010?



Obr. 21 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2006 [13]

Vývoj trhu práce v roce 2006 byl příznivý, v okrese Zlín došlo k poklesu nezaměstnanosti. Zatímco ještě v lednu došlo ke zvýšení počtu uchazečů (míra nezaměstnanosti byla 8,3 %) oproti prosinci 2005 (tento jev je typický, opakuje se

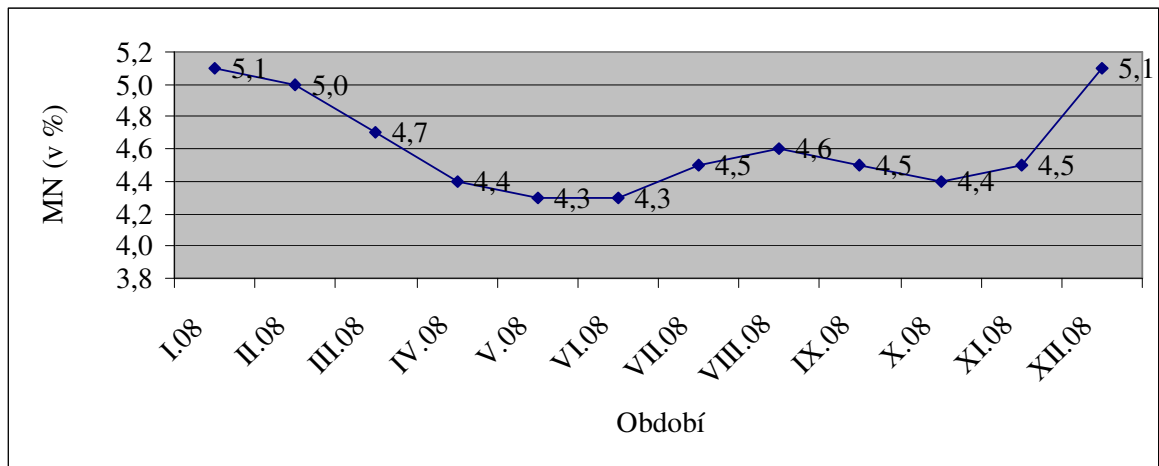
každoročně a je zapříčiněn převážně příchodem uchazečů, kteří měli pracovní smlouvu na dobu určitou do konce roku), v dalších měsících roku 2006 došlo k poklesu počtu uchazečů až na výjimky. Od února do března míra nezaměstnanosti pomalu klesala (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 8,2 % do 7,9 %), výrazněji od dubna do června, a to vlivem začínajících sezónních prací (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 7,4 % do 6,7 %). Výjimkou byly měsíce červenec a srpen (míra nezaměstnanosti byla 6,9 % a 7 %), kdy se počet uchazečů zvýšil vlivem nástupu absolventů končících soustavnou přípravu na povolání na trh práce. V září a říjnu nezaměstnanost klesala a klesla i v listopadu (míra nezaměstnanosti byla v září 6,7 %, v říjnu 6,2 % a v listopadu dokonce 6 %), a to díky příznivému počasí, které ke konci roku umožňovalo pokračování s některými druhy sezónních prací. Další výjimkou bylo mírné zvýšení míry nezaměstnanosti v prosinci (míra nezaměstnanosti byla 6,3 %), a to vlivem nárůstu počtu evidovaných uchazečů.



Obr. 32 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2007 [13]

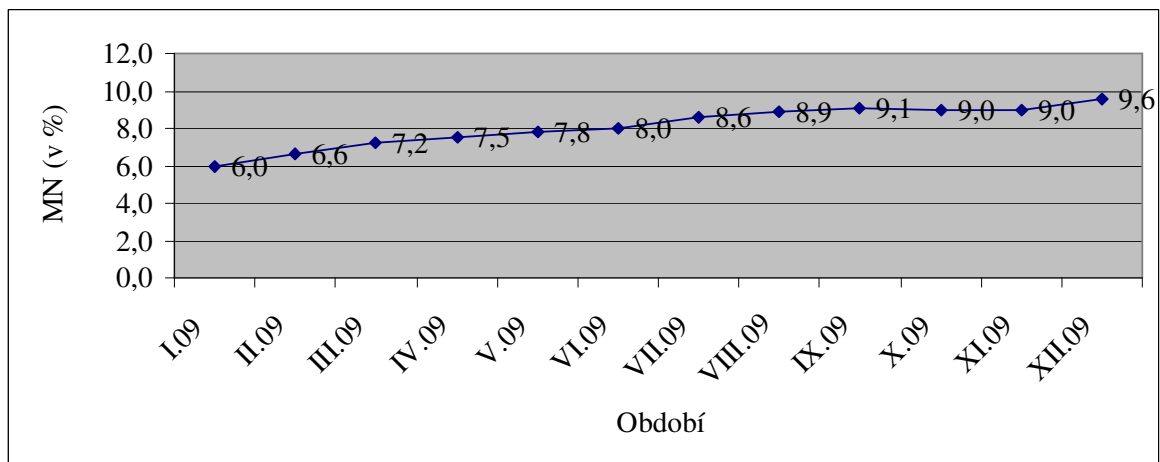
Vývoj trhu práce v roce 2007 byl o něco příznivější než v roce 2006, protože se výrazně snížil počet nezaměstnaných. Příznivou situaci na trhu práce dokládá také skutečnost, že v roce 2007 nebylo ve Zlíně zaznamenáno žádné propouštění zaměstnanců. Nejvyšší nezaměstnanost byla tradičně v lednu, kdy byl přírůstek počtu evidovaných uchazečů (míra nezaměstnanosti byla 6,4 %). Od února do března míra nezaměstnanosti pomalu klesala (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 6,3 % do 6,0 %), výrazněji klesala od dubna do června, a to vlivem začínajících sezónních prací, a to jak v zemědělství, stavebnictví, tak v turistickém ruchu (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 5,7 % do 5,2 %). V měsíci červenci a srpnu se míra nezaměstnanosti zvýšila (míra nezaměstnanosti byla v obou měsících 5,4 %), a to vlivem nárůstu počtu absolventů. V září míra nezaměstnanosti mírně poklesla, a to na 5,3 %. Míra nezaměstnanosti klesala až do

listopadu (míra nezaměstnanosti v listopadu byla 4,8 %). Nárůst nezaměstnanosti je patrný až na konci roku v měsíci prosinec, a to vlivem nárůstu počtu evidovaných uchazečů (míra nezaměstnanosti v prosinci 5,1 %).



Obr. 43 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2008 [13]

Vývoj na trhu práce v převážné části roku 2008 byl příznivý a kopíroval trend z předchozích let. Zvrat nastal ve 2. pololetí, kdy se začaly projevovat negativní tendence na trhu práce v souvislosti se situací na světovém trhu v důsledku finančních a ekonomických problémů a projevem byla hromadná propouštění v okrese Zlín. Hromadná propouštění nastala v měsících červenec, listopad a prosinec, kdy byly podány vždy dvě oznámení a v měsících srpen, září a říjen bylo podáno vždy jedno oznámení. V průběhu roku 2008 bylo ze strany zaměstnavatelů doručeno Úřadu práce ve Zlíně celkem 12 písemných oznámení o jejich rozhodnutí o hromadném propouštění, který se týkal 388 osob. Úřad práce ve Zlíně v posledním čtvrtletí roku 2008 zaznamenal zvýšený zájem o uplatnění částečné nezaměstnanosti. Částečná nezaměstnanost je naprosto nový jev, který souvisí s globální, tedy celosvětovou finanční krizí. Nejvíce podání bylo úřadem práce zaznamenáno v měsíci prosinec v celkovém počtu osmi žádostí (v měsíci říjen a listopad byly podány 3 žádosti). V roce 2008 ze strany úřadu práce byla 11-ti zaměstnavatelům částečná nezaměstnanost povolena a týkala se 757 osob. Největší nárůst míry nezaměstnanosti byl evidován v lednu a v prosinci roku 2008, kdy míra nezaměstnanosti byla 5,1 %, a to jak z důvodu finanční krize, tak z důvodu ukončení pracovních poměrů ke konci roku.

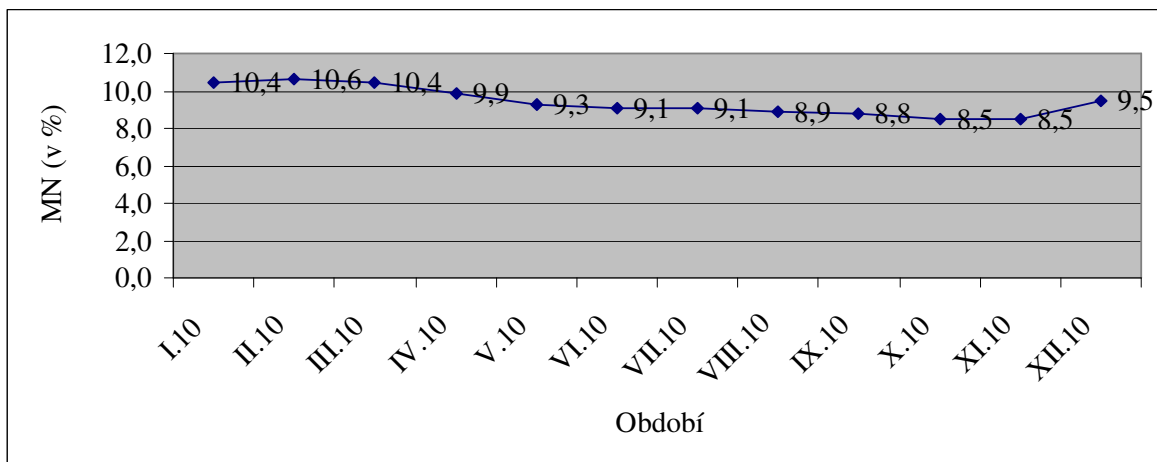


Obr. 54 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2009 [13]

Na počátku kalendářního roku 2009 (míra nezaměstnanosti v lednu byla 6 %) došlo k výraznému navýšení počtu uchazečů, a to jak z důvodu finanční krize (v lednu se více hromadně propouštělo), tak z důvodu ukončení pracovních poměrů. Negativně ovlivňuje nezaměstnanost celková hospodářská recese, kterou doprovází:

- omezování popř. ukončení stávajících výrobních kapacit,
- minimální vznik nových pracovních míst,
- nízká poptávka zaměstnavatelů po nových zaměstnancích (snížení počtu volných míst).

Negativní tendence na trhu práce v souvislosti se situací na světovém trhu v důsledku finančních a ekonomických problémů se v roce 2009 projevil také v hromadném propouštění. Nejvíce oznámení o hromadném propouštění bylo podáno v měsíci leden (10) i v 1. pololetí (18). V průběhu roku 2009 bylo ze strany zaměstnavatelů doručeno Úřadu práce ve Zlíně celkem 25 písemných oznámení o hromadném propouštění a počet osob byl 630. V roce 2009 se objevovala také částečná nezaměstnanost. Ze strany úřadu práce byla 97 zaměstnavatelům částečná nezaměstnanost povolena (v 1. pololetí to bylo 67 žádostí, tedy daleko více než ve 2. pololetí) a celkový počet osob, kterých se poskytování týkalo, bylo 4 323 osob.



Obr. 65 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2010 [13]

V 1. čtvrtletí v roce 2010 se míra nezaměstnanosti pohybovala přes 10 %, a právě v těchto měsících 1. čtvrtletí vykazovala míra nezaměstnanosti nejvyšší hodnoty oproti ostatním měsícům roku 2010. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v únoru (10,6 %) a byla to nejvyšší míra nezaměstnanosti za posledních 5 let, tedy v letech 2006 – 2010. Míra nezaměstnanosti od března klesala a bylo to způsobeno ústupem dopadů globální finanční krize. To se v roce 2010 projevilo i výrazným poklesem podaných oznámení o hromadném propouštění. V průběhu roku 2010 bylo ze strany zaměstnavatelů doručeno Úřadu práce ve Zlíně jedno písemné oznámení o hromadném propouštění a počet propuštěných zaměstnanců bylo 8. Toto oznámení o hromadném propouštění bylo podáno v měsíci srpnu firmou Správa železniční dopravní cesty, státní organizace, Praha 1 (organizační jednotka Správa dopravní cesty Zlín). V roce 2010 se objevovala také částečná nezaměstnanost. Celkový počet zaměstnanců, kterých se poskytování náhrady mzdy v nižší částce v rámci okresu týkalo, je 1 357 (vztahuje se k 28 kladně vyřízeným rozhodnutím).

6) Kdy vznikl úřad práce a kolik měl k 31. 12. 2010 zaměstnanců?

Úřad práce ve Zlíně vznikl 25 .9. 1990 a k 31. 12. 2010 měl 141 zaměstnanců.

7) Jaké jsou silné a slabé stránky okresu?

Silné stránky:

- různorodost ekonomických aktivit na území,
- vysoký podíl drobných a středních firem,

- dostatečná přenosová kapacita produktovodů – elektrické sítě, plynovody,
- existence všech stupňů škol v okrese, oborová rozmanitost středních škol,
- aktivní postoj obyvatel k ekonomickým činnostem.

Slabé stránky:

- nedostatečné prognózování dopravní zátěže,
- nízká míra investic a jejich efektivnost,
- nízký podíl progresivních technologií,
- útlum významných průmyslových a zemědělských podniků,
- nízký podíl velkých firem.

8) Kolik mikroregionů spadá celkově do okresu Zlín a jaká byla u nich míra nezaměstnanosti na konci roku 2010?

Do okresu Zlín spadá celkově 8 mikroregionů. Rozdíly v situaci na trhu práce v jednotlivých mikroregionech zlínského okresu determinuje zejména jejich rozvoj podnikatelských aktivit a kvalita dopravní obslužnosti.

Tab. 1 Stav nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Zlín k 31. 12. 2010 [13]

Mikroregion	Míra nezaměstnanosti (v %)
Zlín	8,41
Otrokovice	9,53
Napajedla	9,88
Vizovice	9,37
Luhačovice	9,36
Valašské Klobouky	13,11
Slavičín	10,80
Brumov – Bylnice	16,29

2.2 Úřad práce v Uherském Hradišti

1) Jak dělíte struktury nezaměstnanosti - podle jakých faktorů?

Na úřadu práce v Uherském Hradišti se nezaměstnanost sleduje podle:

- pohlaví,
- věku,
- délky evidence,
- vzdělání,
- míry nezaměstnanosti,
- osob zdravotně postižených,
- absolventů.

2) Jaké jsou podle Vás rizikové skupiny obyvatel?

Obecně se jedná o skupiny osob, kterým je věnována zvýšená péče:

- FO se zdravotním postižením,
- FO do 20 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- FO pečující o dítě do 15 let věku, atd.

Dá se říci, že všechny tyto skupiny lze považovat za rizikové, ale úřad práce v Uherském Hradišti se poměrně výrazně věnuje:

- osobám starším 50-ti let,
- osobám se zdravotním postižením,
- osobám s délkou evidence delší než 5 měsíců.

3) Domnívám se, že během hospodářské recese se zvýšil počet rekvalifikací u řady lidí. O jaké rekvalifikace byl největší zájem během roku 2009?

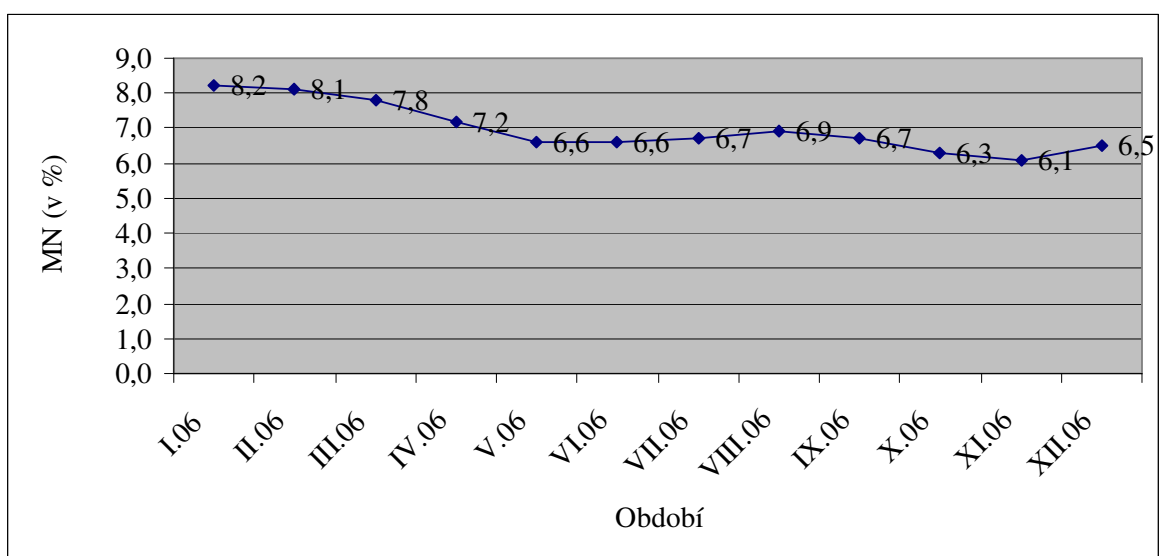
Rekvalifikace se týkala nejvíce těchto profesí:

- základy obsluhy osobního počítače,
- administrativní pracovník,
- pracovnice (pracovník) v sociálních službách,
- skladník,
- obsluha CNC,
- účetní a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky).

4) Přibývá lidí, kteří využívají speciální psychologické poradenské služby?

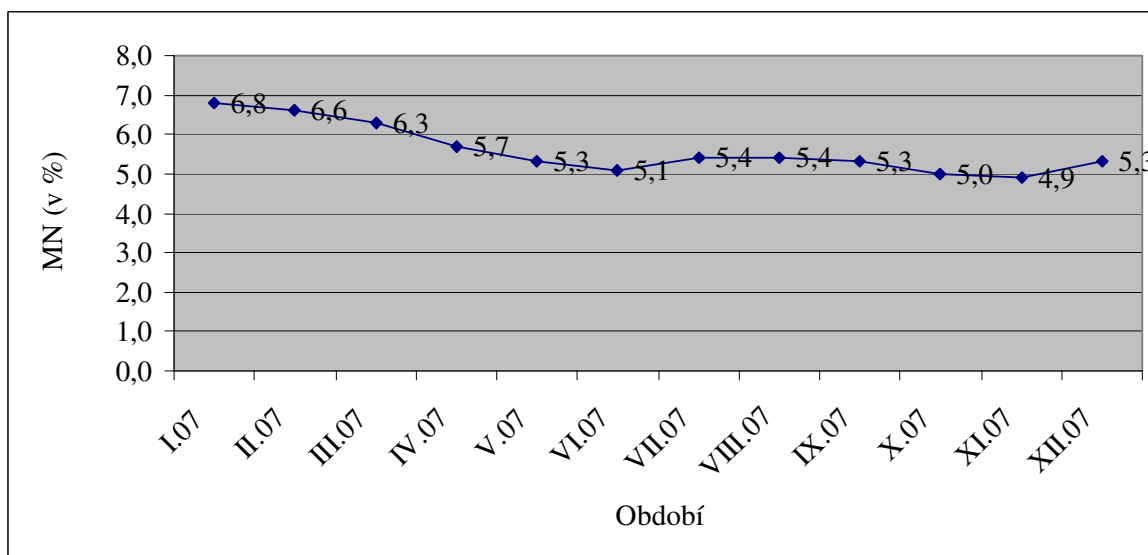
Úřad práce v Uherském Hradišti má možnost nakupovat poradenské služby, neboť tato profese není u nich obsazena. Nejde však hlavně o psychologické služby, ale o služby typu zorientování se na trhu práce, nastínění možností dalšího posunu klienta, zhodnocení jeho osobního a profesního kapitálu. Lze říci, že ze strany klientů není o tyto služby velký zájem.

5) Které faktory způsobily největší výkyvy v nezaměstnanosti za posledních 5 let, tedy v letech 2006 - 2010?



Obr. 76 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2006 [13]

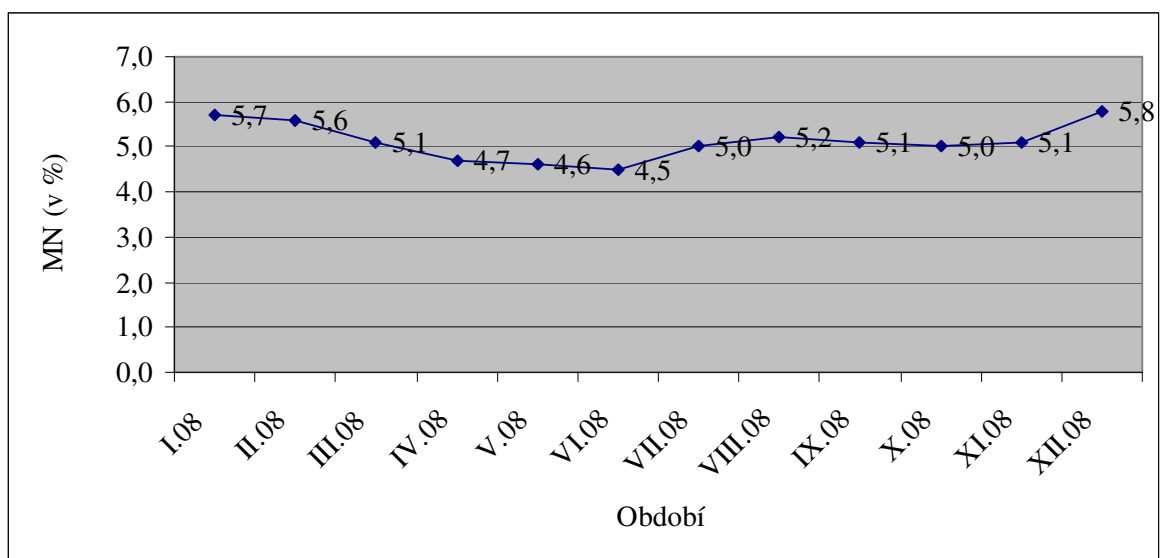
Vývoj trhu práce v roce 2006 byl příznivý, míra nezaměstnanosti povětšinou klesala. Mezi největší výkyvy v nezaměstnanosti v roce 2006 patří významnější hromadné propouštění vyššího počtu zaměstnanců s bydlištěm v okrese Uherské Hradiště v I. pololetí 2 zaměstnavateli, další dva zaměstnavatelé ohlásili zrušení pracovních míst ve II. pololetí. Nejvyšší nezaměstnanost byla tradičně v lednu, kdy byl přírůstek počtu evidovaných uchazečů (míra nezaměstnanosti byla 8,2 %). Od února do března míra nezaměstnanosti mírně klesala (míra nezaměstnanosti byla v únoru 8,1 % a v březnu 7,8 %), výrazněji míra nezaměstnanosti klesala od dubna do června (míra nezaměstnanosti byla od 7,2 % do 6,6 %), a to vlivem začínajících sezónních prací. V červenci a v srpnu byl u míry nezaměstnanosti zaznamenán nárůst (míra nezaměstnanosti byla v červenci 6,7 % a v srpnu 6,9 %), a to vlivem příchodu uchazečů o zaměstnání z řad absolventů. Od září míra nezaměstnanosti postupně klesala a klesla i v měsíci listopadu, kde míra nezaměstnanosti byla 6,1 %, a to z důvodu příznivého počasí, které umožňovalo vykonávat některé sezónní práce i ke konci roku. V prosinci se však míra nezaměstnanosti zvýšila (míra nezaměstnanosti byla 6,5 %), a to vlivem evidence nových uchazečů o zaměstnání z řad sezónních zaměstnanců.



Obr. 87 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2007 [13]

Vývoj trhu práce v roce 2007 byl příznivější než v roce 2006, protože se výrazně snížil počet nezaměstnaných. Významnější hromadné propouštění vyššího počtu zaměstnanců s bydlištěm v okrese Uherské Hradiště nebylo nahlášeno. Nejvyšší nezaměstnanost byla tradičně v lednu, kdy byl přírůstek počtu evidovaných uchazečů (míra nezaměstnanosti byla 6,8 %). Od února do března míra nezaměstnanosti pomalu klesala (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 6,6 % do 6,3 %), výrazněji klesala od dubna do

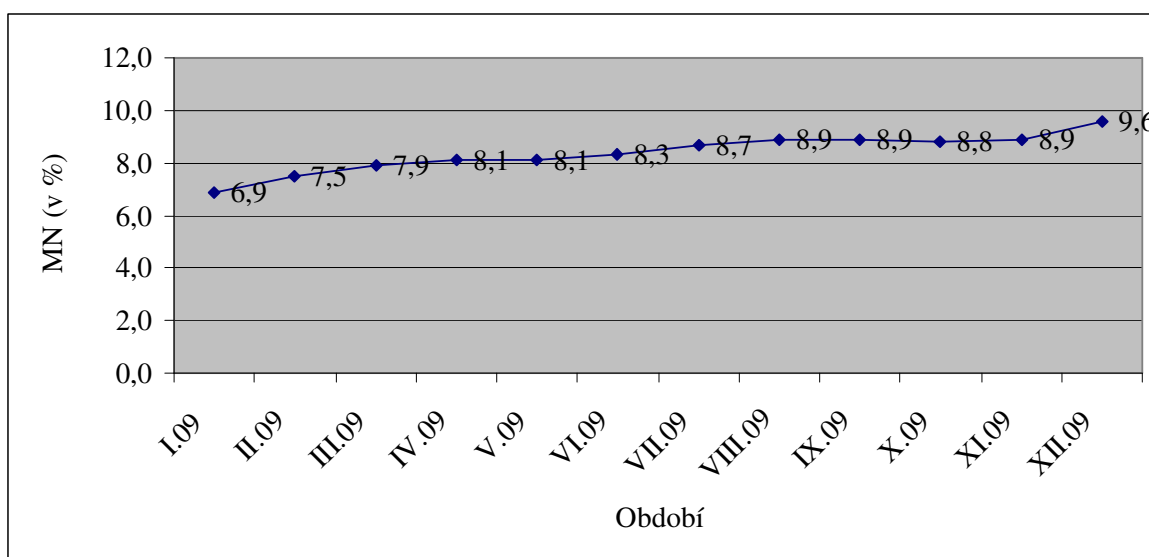
června, a to vlivem začínajících sezónních prací (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 5,7 % do 5,1 %). V červenci a v srpnu byl zaznamenán nárůst míry nezaměstnanosti (míra nezaměstnanosti byla v obou dvou měsících 5,4 %), a to vlivem počtu přicházejících absolventů z různých škol. Od září míra nezaměstnanosti stále klesá a klesá až do listopadu (míra nezaměstnanosti v měsíci listopad byla 4,9 %), protože období ke konci roku 2007 bylo díky mírným klimatickým podmínkám pro sezónní pracovníky příznivé. Nárůst nezaměstnanosti je patrný až na konci roku v měsíci prosinec, a to vlivem nárůstu počtu evidovaných uchazečů (míra nezaměstnanosti v prosinci byla 5,3 %).



Obr. 98 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2008 [13]

Vývoj na trhu práce v převážné části roku 2008 byl příznivý a kopíroval trend z předchozích let. Zvrat nastal v měsících listopad a prosinec, kdy došlo k nárůstu míry nezaměstnanosti v souvislosti s globální hospodářskou krizí (míra nezaměstnanosti byla v prosinci 5,8 %). Nejvyšší nezaměstnanost v roce 2008 tudíž nebyla zaznamenána jako v předchozích letech v lednu (5,69 %), ale v měsíci prosinec (5,81 %). Významné hromadné propouštění vyššího počtu zaměstnanců nastalo v červnu, kdy bylo rozhodnuto o úplném uzavření závodu Oděvního podniku, a.s. v Uherském Hradišti (247 zaměstnanců) a poté ve dvou etapách i závodu SLEZAN Frýdek – Místek, a.s. v odvětví textilního průmyslu ve Starém Městě (240 zaměstnanců). Závažnějším, avšak mediálně méně probíraným problémem, je propouštění stovek firem v průběhu měsíce listopadu a prosince 2008, kdy tyto firmy propouštějí byt' v malých číslech, avšak v součtu se jedná o daleko vyšší počty než u zaměstnavatelů, kteří nahlašují hromadné propouštění. Stav ve II. pololetí roku 2008, zvláště pak v jeho posledních měsících je charakterizován nárůstem

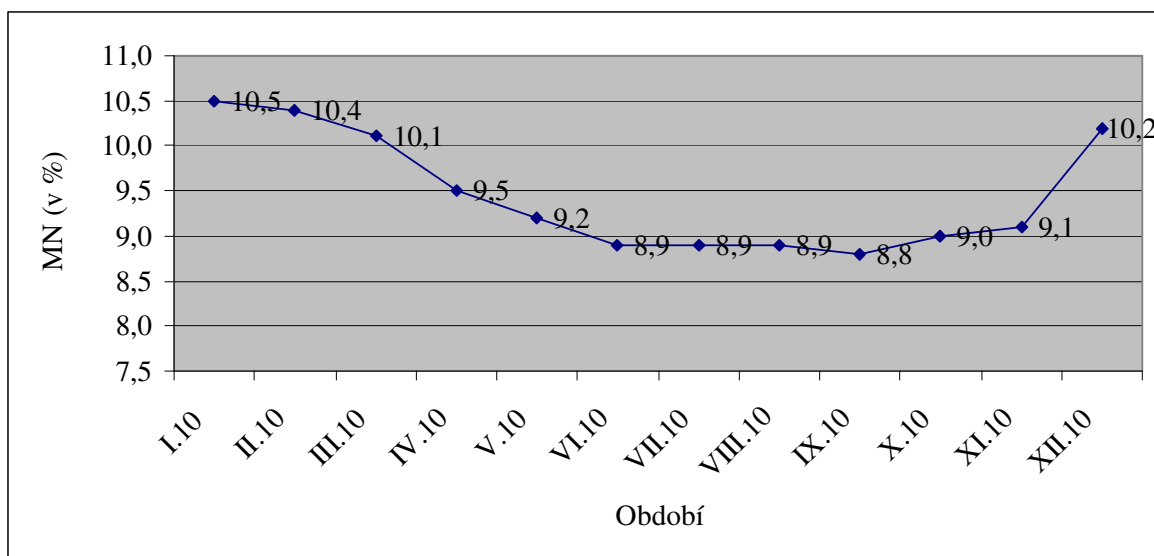
počtu žádostí, se kterými se obracejí na ÚP zaměstnavatelé, u nichž nejsou ustaveny odbory, o rozhodnutí ve věci vyplácení náhrady mzdy v nižší částce (60 % průměrného výdělku). Do konce roku 2008 bylo vydáno 18 kladných rozhodnutí opravňujících zaměstnavatele vyplácet náhradu mzdy v nižší částce, a to 1030 zaměstnancům.



Obr. 109 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2009 [13]

Vývoj na trhu práce v roce 2009 v okrese Uherské Hradiště je prakticky totožný s trendem započatým na konci roku 2008. Lze jej nadále charakterizovat nárůstem počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a na druhé straně poklesem počtu nahlašovaných volných pracovních míst, resp. redukcí již nahlášených volných pracovních míst. Průběh roku 2009 je charakterizován výrazným nárůstem míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se pohybovala od 6,85 % (leden) do 9,61 % (prosinec). Významné hromadné propouštění vyššího počtu zaměstnanců nastalo ve strojírenském (Slovácké strojírna, a.s., Statestrong s.r.o., ALGECO s.r.o., ZEVETA MACHINERY a.s., Česká zbrojovka a.s., aj.), elektrotechnickém (AVX Czech Republic s.r.o., Forschner, spol. s r.o., THERMACUT, s.r.o.), obuvnickém (Baťa, a.s.) a automobilovém průmyslu (Visteon-Autopal, s.r.o., Barum Continental spol. s r.o.). Společným znakem pro tato hromadná propouštění firem je jejich pokles odbytu, popř. úplné uzavření závodu z důvodu nerentability provozu (Statestrong s.r.o.). Celkem bylo nahlášeno 16 případů hromadného propouštění dotýkajících se 587 osob. Vývoj v roce 2009 je charakterizován také nárůstem počtu žádostí o rozhodnutí ve věci vyplácení náhrady mzdy v nižší částce. V průběhu roku 2009 bylo Úřadem práce v Uherském Hradišti vydáno 60 kladných rozhodnutí opravňujících zaměstnavatele vyplácet náhradu mzdy v nižší částce 2879 zaměstnancům.

Nejpostiženějšími odvětví v tomto roce jsou strojírenství, elektrotechnický průmysl, obuvnický průmysl, dřevozpracující a textilní průmysl. U firem působících v těchto odvětví nastala v průběhu roku 2009 významná redukce stavu zaměstnaných.



Obr. 1140 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2010 [13]

Vývoj na trhu práce v roce 2010 v okrese Uherské Hradiště lze charakterizovat vysokým počtem evidovaných uchazečů o zaměstnání a na druhé straně poklesem počtu nahlašovaných volných pracovních míst, resp. redukcí již nahlášených volných pracovních míst. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v lednu (10,5 %) a tento ukazatel dosáhl svého vrcholu za posledních 5 let, tedy v letech 2006 – 2010. Míra nezaměstnanosti se pohybovala v rozpětí od 8,8 % (září) po 10,5 % (leden). Významné hromadné propouštění vyššího počtu zaměstnanců v průběhu roku 2010 nenastalo. V roce 2010 byl zaznamenán výrazný pokles zájmu ze strany zaměstnavatelů o možnost vyplácet náhradu mzdy v nižší částce 60 %. V průběhu roku 2010 bylo vydáno 11 kladných rozhodnutí o možnosti vyplácet náhradu mzdy v nižší částce 610 osobám. Lze říci, že se situace na trhu práce stabilizovala, avšak při příliš vysokém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a při velmi nízké tvorbě nových či uvolňovaných pracovních míst.

6) Kdy vznikl úřad práce a kolik měl k 31. 12. 2010 zaměstnanců?

Úřad práce vznikl v roce 1990 a k 31. 12. 2010 měl 105 zaměstnanců.

7) Jaké jsou silné a slabé stránky okresu?

Silné stránky:

- teritoriální poloha okresu na historicky tradičních komunikačních sítích působí jako faktor potenciálního rozvoje služeb nebo podnikatelských aktivit,
- velmi kvalitní půdní fond jako primární předpoklad intenzivní zemědělské výroby – surovinová základna pro potravinářský a zpracovatelský průmysl,
- kvalitní péče o občany v sociální oblasti,
- existence středního a vysokého školství.

Slabé stránky:

- vysoký počet obyvatelstva v poproduktivním věku při srovnání s počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva,
- nepříznivý poměr počtu pracovníků v průmyslu, zemědělství a stavebnictví v porovnání s terciární sférou,
- závislost vývoje zaměstnanosti na velkých zaměstnavatelích (Aircraft Industries, a.s., AVX Czech Republic s.r.o., Zeveta Bojkovice a.s., Slovácké strojírný, a.s., Česká zbrojovka, a.s.),
- vysoký podíl osob se ZP k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání.

8) Kolik mikroregionů spadá celkově do okresu Uherské Hradiště a jaká byla u nich míra nezaměstnanosti na konci roku 2010?

Tab. 2 Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Uherské Hradiště k 31. 12. 2010 [13]

Mikroregion	Míra nezaměstnanosti (v %)
Chříby	11,45
Uherskohradištsko	10,20
Uherskobrodsko	10,25
Bílé Karpaty	12,24

2.3 Úřad práce ve Vsetíně

1) Jak dělíte struktury nezaměstnanosti - podle jakých faktorů?

Na úřadu práce ve Vsetíně se struktura uchazečů o zaměstnání sleduje podle:

- pohlaví,
- věku,
- délky nezaměstnanosti,
- výše poskytování podpory v nezaměstnanosti.

2) Jaké jsou podle Vás rizikové skupiny obyvatel?

Mezi rizikové skupiny obyvatel patří:

- absolventi škol a mladiství,
- osoby bez kvalifikace,
- osoby starší 50 let,
- osoby zdravotně postižené,
- dlouhodobě evidovaní uchazeči.

3) Domnívám se, že během hospodářské recese se zvýšil počet rekvalifikací u řady lidí. O jaké rekvalifikace byl největší zájem během roku 2009?

Ano, bylo hodně lidí ochotných se během hospodářské recese rekvalifikovat.

Rekvalifikace týkala nejvíce těchto profesí:

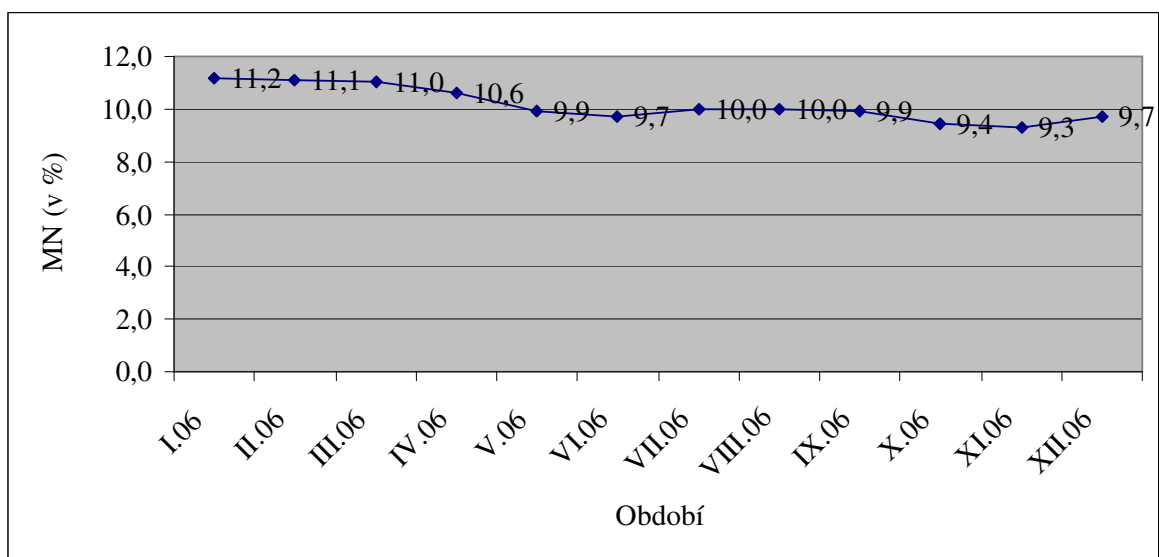
- základy podnikání,
- obsluha PC,
- účetnictví a daňová evidence,
- kurz k získání řidičského průkazu,
- pracovník v sociálních službách - přímá obslužná péče,

- všeobecný sanitář,
- řidič manipulačního vozíku,
- svářečské kurzy.

4) Přibývá lidí, kteří využívají speciální psychologické poradenské služby?

Ano, o tento typ poradenství je větší zájem. Službu tzv. individuálního poradenství úřad práce ve Vsetíně nakupuje u externích firem a součástí této služby je poradenství s psychologem.

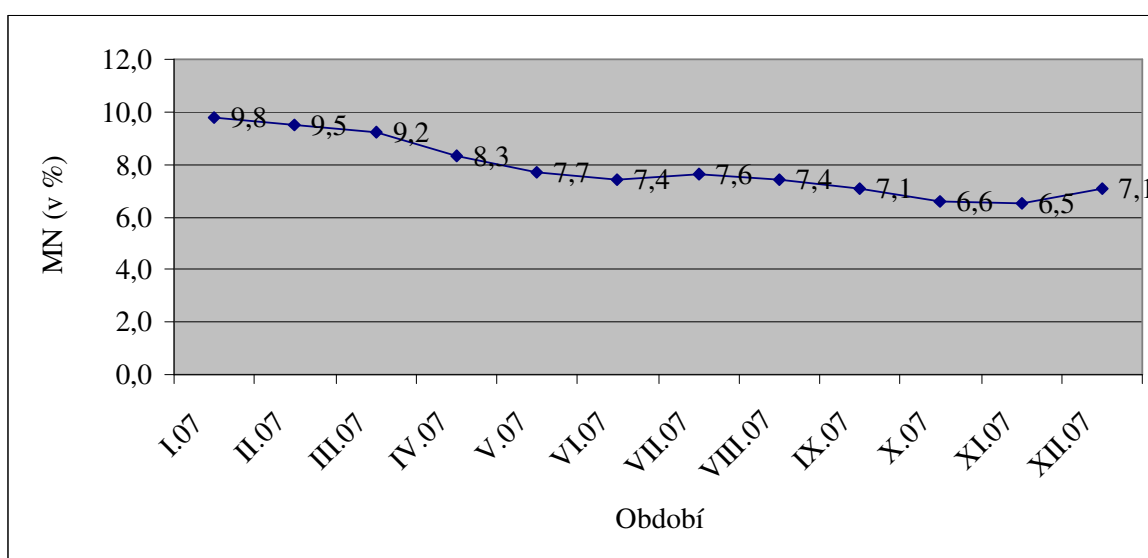
5) Které faktory způsobily největší výkyvy v nezaměstnanosti za posledních 5 let, tedy v letech 2006 - 2010?



Obr. 1214 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2006 [13]

Vývoj trhu práce v roce 2006 byl příznivý, míra nezaměstnanosti povětšinou klesala. Nejvyšší nezaměstnanost byla tradičně v lednu, kdy byl přírůstek počtu evidovaných uchazečů (míra nezaměstnanosti byla 11,2 %). Od února do dubna míra nezaměstnanosti velice pomalu klesala (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 11,1 % do 10,6 %), od března do dubna to bylo ovlivněné výrazným propouštěním ve firmě TCT a.s., Vidče, provozovna Rožnov pod Radhoštěm, na kterou dne 9.3.2006 prohlásil Krajský soud v Ostravě konkurz. Ke konci dubna probíhalo ukončení pracovních poměrů výpovědí z organizačních důvodů u 501 zaměstnanců. Značná část ukončila pracovní poměr již v průběhu roku 2006 z důvodu nevyplácení mzdy, a to od března 2006. Výrazněji míra

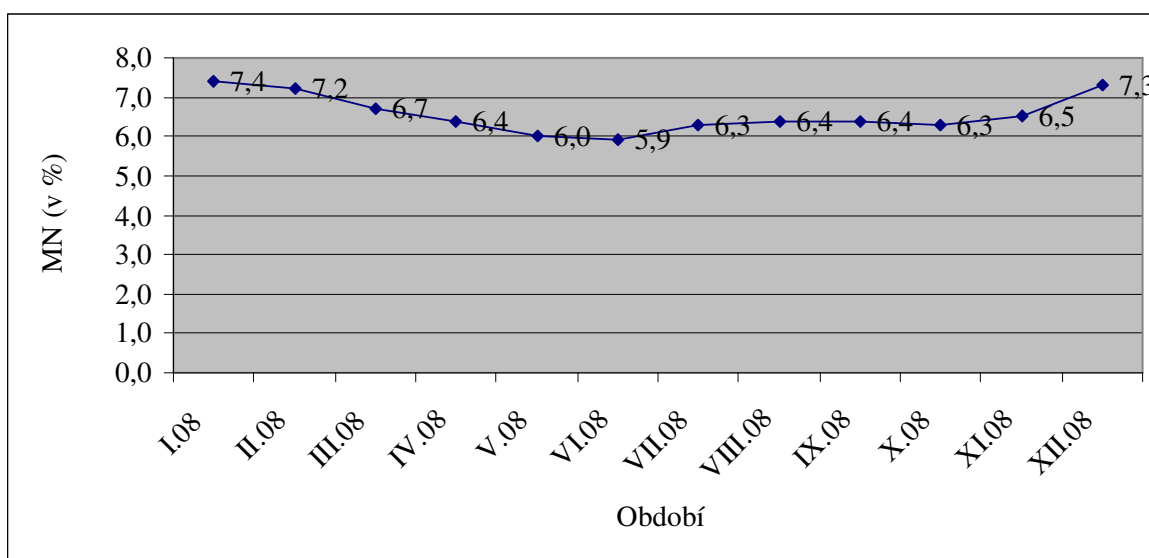
nezaměstnanosti klesala od května do června, a to vlivem začínajících sezónních prací (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 9,9 % do 9,7 %). Největší pokles míry nezaměstnanosti nastal mezi měsícem září a říjen 2006. Tento výrazný pokles je ovlivněn tím, že do evidence úřadu práce ve Vsetíně přichází stále méně čerstvých absolventů škol, což má za následek nižší počet evidovaných nezaměstnaných. Tento trend je patrný zejména v měsíci září. Míra nezaměstnanosti v dalších měsících klesala a klesla i v listopadu, a to vlivem příznivého počasí, které umožnilo provádět sezónní práce (především stavebního charakteru) ještě ke konci roku. V prosinci se však míra nezaměstnanosti zvýšila (míra nezaměstnanosti byla 9,7 %), a to vlivem evidence nových uchazečů o zaměstnání z řad sezónních zaměstnanců.



Obr. 1312 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2007 [13]

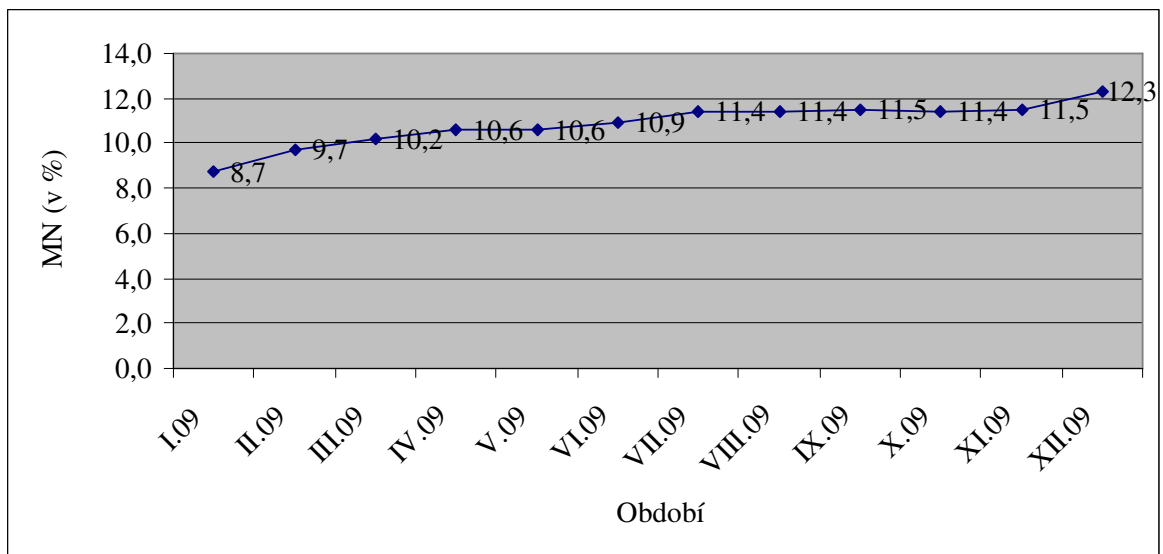
Vývoj trhu práce v roce 2007 byl o něco příznivější než v roce 2006, protože se výrazně snížil počet nezaměstnaných. Příznivou situaci na trhu práce dokládá také skutečnost, že v roce 2007 nebylo zaznamenáno žádné výrazné propouštění zaměstnanců v našem okrese. V roce 2007 bylo zaznamenáno jen hromadné propouštění u firmy LOANA, akciová společnost, Rožnov pod Radhoštěm. Hromadné propouštění se týkalo 40 zaměstnanců a předpokládané ukončení pracovních poměrů proběhlo na konci května. Nejvyšší nezaměstnanost byla tradičně v lednu, kdy byl přírůstek počtu evidovaných uchazečů (míra nezaměstnanosti byla 9,8 %). Od února do března míra nezaměstnanosti pomalu klesala (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 9,5 % do 9,2 %), výrazněji klesala od dubna do června, a to vlivem začínajících sezónních prací (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 8,3 % do 7,4 %). V měsíci červenci se míra nezaměstnanosti trochu zvýšila (míra nezaměstnanosti byla 7,6 %) vlivem nárůstem evidovaných absolventů, ale v srpnu

zase klesla, a to na 7,4 %. Počet evidovaných absolventů v evidenci úřadu práce však v posledních třech letech klesá. Důvodem je obecně nižší počet absolventů a vyšší poptávka zaměstnavatelů po nové pracovní síle. Od srpna míra nezaměstnanosti stále klesá a klesá až do listopadu (míra nezaměstnanosti v měsíci listopad byla 6,5 %), protože období ke konci roku 2007 bylo díky mírným klimatickým podmínkám pro sezónní pracovníky příznivé. Nárůst nezaměstnanosti je patrný až na konci roku v měsíci prosinec, a to vlivem nárůstu počtu evidovaných uchazečů (míra nezaměstnanosti v prosinci 7,1 %).



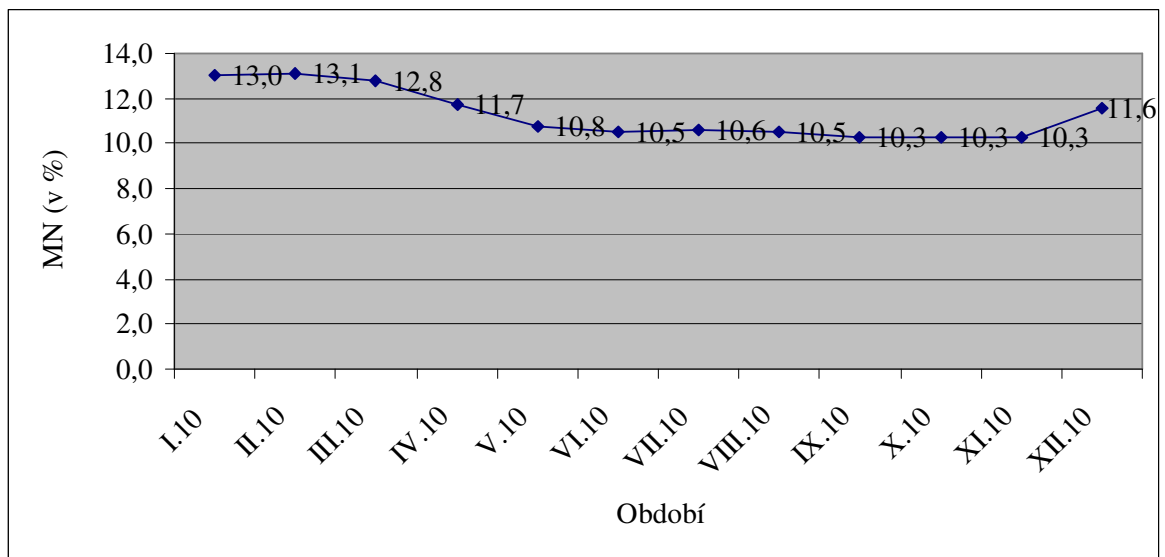
Obr. 1413 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2008 [13]

V 1. pololetí roku 2008 Úřad práce ve Vsetíně zaznamenal výrazně příznivější vývoj míry nezaměstnanosti než v předchozích dvou letech. V 1. pololetí míra nezaměstnanosti klesala a klesla až na nejnižší úroveň během jednotlivých měsíců v letech 2006 - 2010, a to v červnu, kdy byla míra nezaměstnanosti 5,9 %. Nejvyšší nezaměstnanost byla tradičně v lednu, kdy byl přírůstek počtu evidovaných uchazečů (míra nezaměstnanosti byla 7,4 %). Od února do března míra nezaměstnanosti pomalu klesala, výrazněji od dubna do června, a to vlivem začínajících sezónních prací (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 6,4 % do 5,9 %). Ve 2. pololetí však došlo v souvislosti s celosvětovou hospodářskou krizí k růstu míry nezaměstnanosti. Úřad práce ve Vsetíně zaznamenal v roce 2008 hromadná propouštění u devíti zaměstnavatelů, které se týkalo celkem 306 zaměstnanců. Jinak zaměstnavatelé zaujali spíše strategii vyčkávání vývoje situace. Vlivem počínající ekonomické krize byla úřadem práce přijímána od zaměstnavatelů rozhodnutí, zda je dán důvod pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce, tzv. částečná nezaměstnanost. Počet dotčených zaměstnanců vlivem tzv. částečné nezaměstnanosti bylo 2198.



Obr. 1514 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2009 [13]

V roce 2009 ovlivňovala míru nezaměstnanosti výrazným způsobem ekonomická krize. Od začátku ledna 2009 do konce prosince 2009 evidoval úřad práce celkem hromadná propouštění u 24 zaměstnavatelů, které se týkalo 1062 zaměstnanců. Nejvýraznější hromadné propouštění v roce 2009 bylo zaznamenáno u zaměstnavatelů CRYSTALEX a.s., závod Karolinka (261 propuštěných zaměstnanců), STIM ZET a.s., Vsetín (3 hromadná propouštění – celkově 196 propuštěných zaměstnanců), ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC, s.r.o., právní nástupce, Rožnov pod Radhoštěm (90 propuštěných zaměstnanců) a THEVIA s.r.o., Rožnov pod Radhoštěm (90 propuštěných zaměstnanců). V roce 2009 vydal Úřad práce ve Vsetíně 109 rozhodnutí, že je dán důvod pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce (60 % průměrného výdělku). Jedná se o 61 zaměstnavatelů okresu Vsetín, z toho 35 si podalo návrh opakovaně), a tato rozhodnutí o důvodech částečné nezaměstnanosti se dotkla 4 167 zaměstnanců.



Obr. 1615 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2010 [13]

Začátkem roku 2010 (od ledna do března) se míra nezaměstnanosti pohybovala mezi 13 % – 12,8 % a byly to nejvyšší hodnoty během roku 2010. V únoru byla míra nezaměstnanosti 13,1 % a byla tak největší za posledních 5 let, tedy v letech 2006 – 2010. Během dalších měsíců se v roce 2010 už takové vysoké hodnoty neobjevily. V roce 2010 evidoval ÚP ve Vsetíně 8 hromadných propouštění u 8 zaměstnavatelů, která se dotkla 90 zaměstnanců. V průběhu roku 2010 zaměstnavatelé podali na Úřad práce ve Vsetíně 53 žádostí pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce (60 % průměrného výdělku). Z toho Úřad práce ve Vsetíně vydal celkem 51 kladných rozhodnutí, že je dán důvod pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce. Počet zaměstnanců, kterých se částečná nezaměstnanost týkala, bylo 1008. Během roku 2010 se méně hromadně propouštělo a byla výrazně méně vyplácená náhrada mzdy v nižší částce oproti předcházejícímu roku, takže situace na trhu práce se trochu stabilizovala. Míra nezaměstnanosti tedy klesala, jen na konci roku se vyhoupla na 11,6 %, a to vlivem nárůstu počtu evidovaných uchazečů.

6) Kdy vznikl úřad práce a kolik měl k 31. 12. 2010 zaměstnanců?

Úřad práce ve Vsetíně byl zřízen zakládací listinou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky dne 25. 9. 1990 a k 31. 12. 2010 měl 130 zaměstnanců.

7) Jaké jsou silné a slabé stránky okresu?

Silné stránky:

- původní průmyslová zástavba, zejména pak areály bývalé Tesly Rožnov pod Radhoštěm, Krásno nad Bečvou – Valašské Meziříčí, MEZu a Zbrojovky Vsetín, které dávají předpoklad pro podnikatelské zázemí,
- nové průmyslové zóny v lokalitách Vsetín – Bobrky, Valašské Meziříčí – Lešná, v obci Zašová a Leskovec,
- zaměstnavatelé pokračují v tradičních oborech regionu jako je strojírenský a dřevařský průmysl,
- díky přírodním podmínkám je Vsetínsko atraktivní oblastí pro rekreaci a nabízí potenciál pro rozvoj služeb ve sféře cestovního ruchu,
- vytváření partnerství a spolupráce mezi státními institucemi, samosprávami a ziskovým i neziskovým sektorem.

Slabé stránky:

- změna struktury zaměstnanosti v posledních letech, která představuje oslabení některých tradičních oborů jako je strojírenství a sklářství,
- podobně jako v celé České republice zasáhlo i region Vsetín silné jednostranné zaměření podnikatelské sféry na automobilový průmysl,
- špatná dopravní dostupnost,
- Umístění okresu Vsetín na hranicích se Slovenskou republikou umožňuje denní dojíždění do zaměstnání pro občany SR,
- Chráněná krajinná oblast Beskydy představuje omezení pro podnikatelský sektor v souvislosti se zvýšenou ochranou životního prostředí.

8) Kolik mikroregionů spadá celkově do okresu Vsetín a jaká byla u nich míra nezaměstnanosti na konci roku 2010?

Tab. 3 Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Vsetín k 31. 12. 2010 [13]

Mikroregion	Míra nezaměstnanosti (v %)
Karolinka	16,41
Rožnov pod Radhoštěm	11,48
Valašské Meziříčí	10,97
Vsetín	12,77

2.4 Úřad práce v Kroměříži

1) Jak dělíte struktury nezaměstnanosti - podle jakých faktorů?

Struktura nezaměstnanosti na úřadě práce v Kroměříži se dělí podle:

- vzdělání,
- věku,
- délky evidence,
- klasifikace zaměstnání.

2) Jaké jsou podle Vás rizikové skupiny obyvatel?

Jsou to:

- uchazeči s evidencí nad 5 měsíců (do roku 2008 to byla evidence nad 6 měsíců),
- osoby se zdravotním postižením,
- uchazeči do 25 let věku a absolventi VŠ,
- osoby pečující o děti do 15 let věku,
- uchazeči nad 50 let věku,
- uchazeči se základním vzděláním.

3) Domnívám se, že během hospodářské recese se zvýšil počet rekvalifikací u řady lidí. O jaké rekvalifikace byl největší zájem během roku 2009?

Počet rekvalifikovaných roste – a to díky vícezdrojovému financování: aktivní politika zaměstnanosti – národní prostředky a finanční prostředky EU – od roku 2009. Rekvalifikace se týkala nejvíce těchto profesí:

- obsluha PC,
- svářeč,
- pracovník v sociálních službách,
- účetní a daňová evidence,
- obsluha motorového vozíku,
- odborná způsobilost v elektrotechnice.

Tab. 4 Počet rekvalifikovaných uchazečů v letech 2006 - 2010 [13]

Rok	Počet uchazečů
2006	988
2007	914
2008	376
2009	471
2010	915

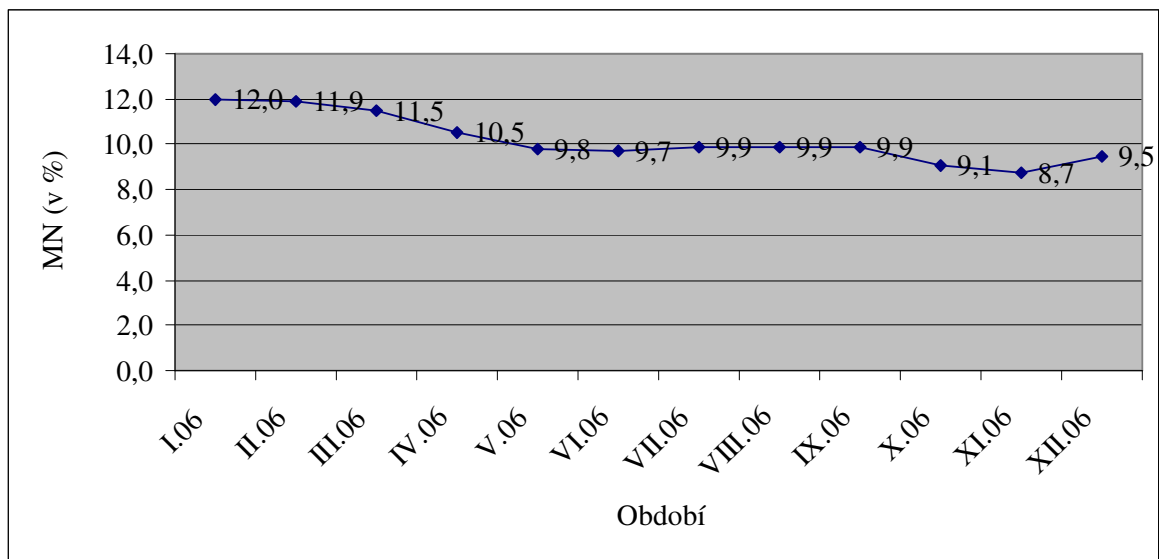
4) Přibývá lidí, kteří využívají speciální psychologické poradenské služby?

Úřad práce v Kroměříži tyto služby nakupuje díky vícezdrojovému financování, stejně jako u rekvalifikací, počty zařazených rostou.

Tab. 5 Počet lidí, kteří využívají poradenské služby v letech 2006 - 2010 [13]

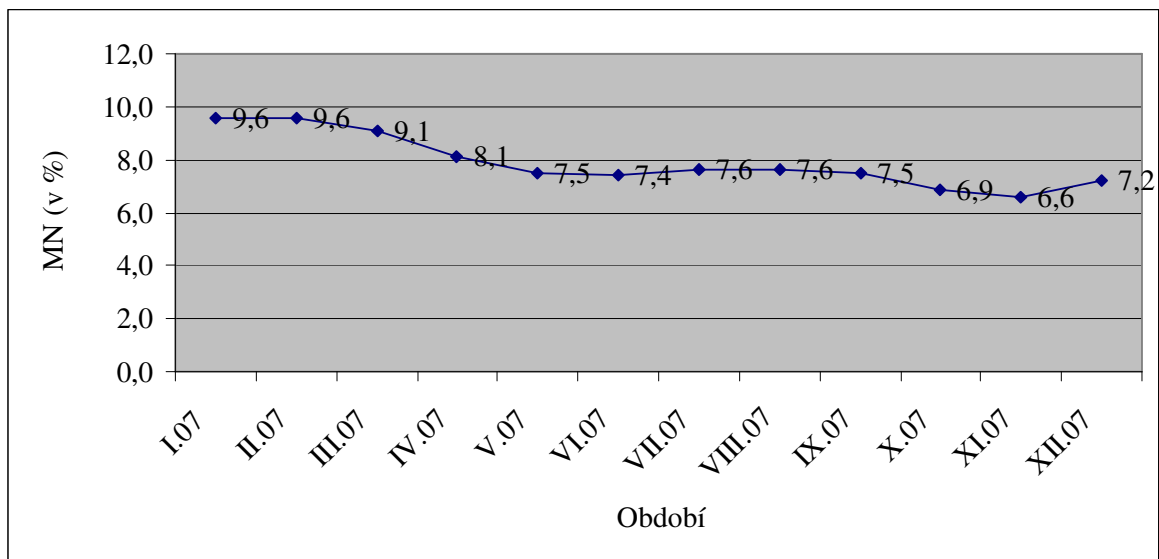
Rok	Počet uchazečů
2006	250
2007	167
2008	163
2009	142
2010	294

5) Které faktory způsobily největší výkyvy v nezaměstnanosti za posledních 5 let, tedy v letech 2006 - 2010?



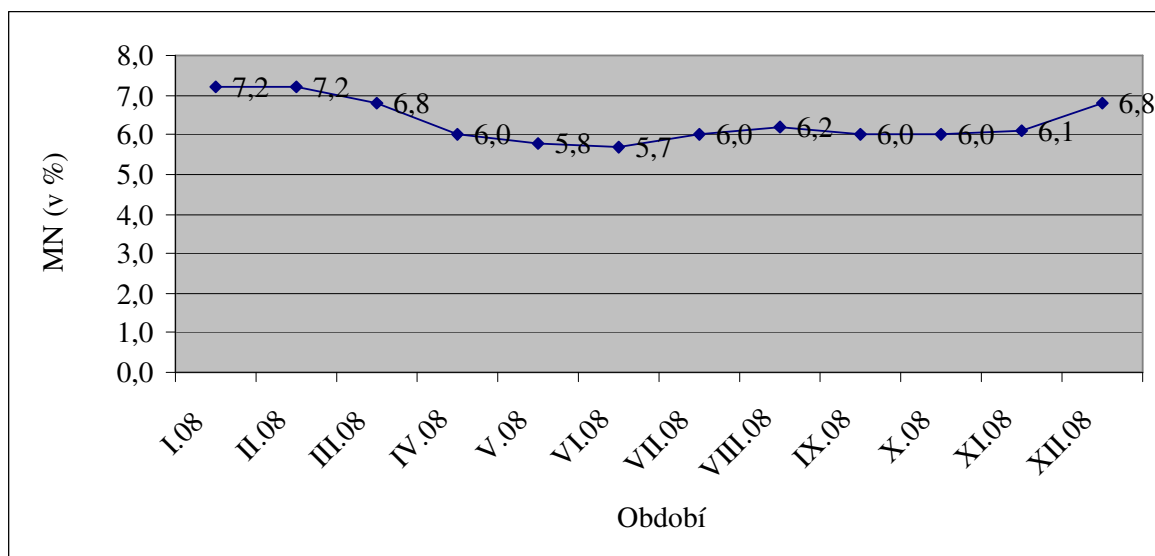
Obr. 1716 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2006 [13]

Vývoj trhu práce v roce 2006 byl příznivý, míra nezaměstnanosti povětšinou klesala. Nejvyšší nezaměstnanost byla tradičně v lednu, kdy byl přírůstek počtu evidovaných uchazečů (míra nezaměstnanosti byla 12 %). Od února do března míra nezaměstnanosti pomalu klesala (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 11,9 % do 11,5 %), výrazněji od dubna do června, a to vlivem začínajících sezónních prací (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 10,5 % do 9,7 %). V měsíci červenci, srpnu a září došlo k růstu míry nezaměstnanosti (míra nezaměstnanosti byla u všech třech měsíců 9,9 %), a to vlivem nástupu čerstvých absolventů na úřad práce. V říjnu nezaměstnanost klesala a klesla i v listopadu (míra nezaměstnanosti byla v říjnu 9,1 % a v listopadu dokonce 8,7 %), a to díky příznivému počasí, které ke konci roku umožňovalo pokračování s některými druhy sezónních prací. V prosinci se míra nezaměstnanosti zvýšila na 9,5 %, a to vlivem nárůstu počtu evidovaných uchazečů.



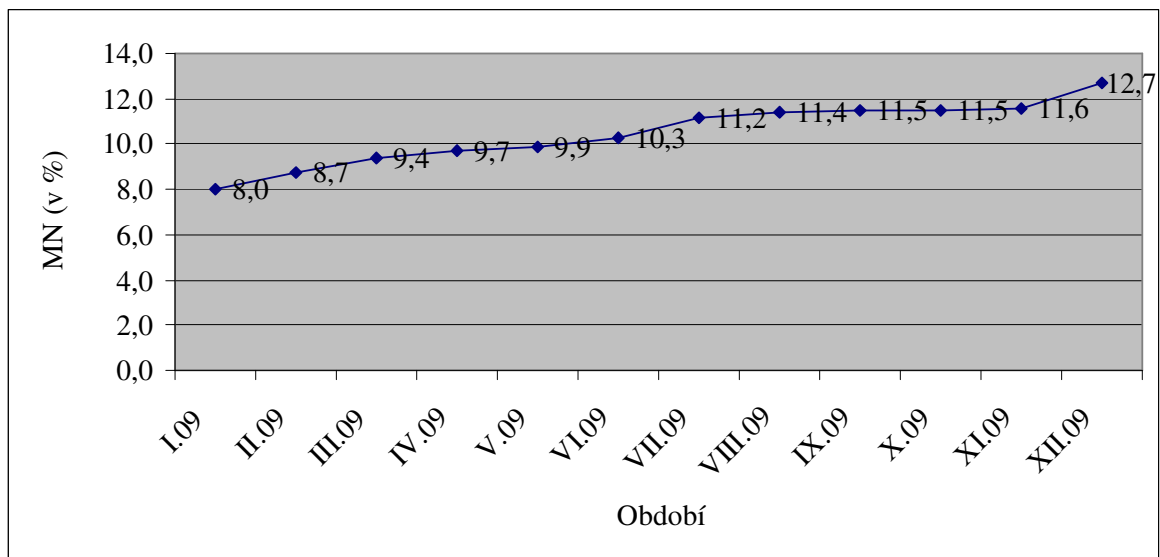
Obr. 1817 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2007 [13]

Vývoj trhu práce v roce 2007 byl o něco příznivější než v roce 2006, protože míra nezaměstnanosti dosahovala nižších hodnot než v tom roce minulém. Nejvyšší nezaměstnanost byla tradičně v lednu, kdy byl přírůstek počtu evidovaných uchazečů (míra nezaměstnanost byla 9,6 % stejně jak v měsíci únoru). Od března míra nezaměstnanosti pomalu klesala (míra nezaměstnanosti byla 9,1 %), výrazněji od dubna do června, a to vlivem začínajících sezónních prací (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 8,1 % do 7,4 %). V měsíci červenci, srpnu a září došlo k mírnému růstu míry nezaměstnanosti (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 7,6 % do 7,5 %), a to se jemně projevilo nástupem čerstvých absolventů na úřad práce. V říjnu nezaměstnanost klesala a klesla i v listopadu (míra nezaměstnanosti byla v říjnu 6,9 % a v listopadu dokonce 6,6 %), a to díky příznivému počasí, které ke konci roku umožňovalo pokračování s některými druhy sezónních prací. V prosinci se míra nezaměstnanosti zvýšila na 7,2 %, a to vlivem nárůstu počtu evidovaných uchazečů.



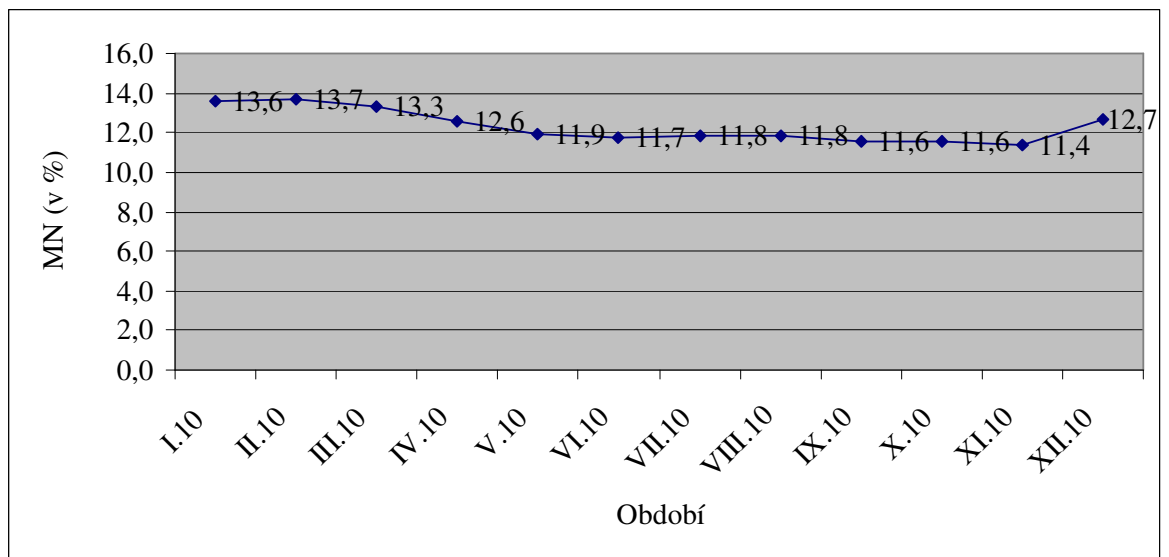
Obr. 1948 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2008 [13]

Vývoj trhu práce v roce 2008 byl velmi příznivý, a to hlavně v 1. pololetí, kdy míra nezaměstnanosti klesala a klesla až na nejnižší úroveň během jednotlivých měsíců v letech 2006 - 2010, a to v červnu, kdy byla míra nezaměstnanosti 5,7 %. Nejvyšší nezaměstnanost byla tradičně v lednu, kdy byl přírůstek počtu evidovaných uchazečů (míra nezaměstnanosti byla 7,2 % stejně jak v únoru). Od března míra nezaměstnanosti pomalu klesala, výrazněji od dubna do června, a to vlivem začínajících sezónních prací (míra nezaměstnanosti se pohybovala od 6,0 % do 5,7 %). V 2. pololetí se míra nezaměstnanosti zvyšovala, začínající ekonomická krize se ale nikterak výrazně neprojevila. V měsíci červenci, srpnu a září došlo k růstu míry nezaměstnanosti (míra nezaměstnanosti byla v měsíci červenci a září 6,0 % a v měsíci srpnu 6,2 %), a to vlivem nástupu čerstvých absolventů na úřad práce. V říjnu míra nezaměstnanosti byla stejně jak v měsíci září 6,0 % a v měsíci listopadu se mírně zvýšila na 6,1 %, protože nebylo tolik příznivé počasí, jak v roce 2007 a 2006, a tak sezónní práce byly ukončeny dříve. V prosinci míra nezaměstnanosti narostla na 6,8 %, a to vlivem nárůstu počtu evidovaných uchazečů.



Obr. 2019 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2009 [13]

V roce 2009 ovlivňovala míru nezaměstnanosti výrazným způsobem probíhající ekonomická krize. Kroměřížský okres patřil mezi ty, které byly zasaženy více hospodářskou krizí z důvodu převažujícího automobilového a dřevozpracujícího průmyslu. Firmy z důvodu poklesu zakázek propouštěly své pracovníky. K nejvýraznějšímu růstu míry nezaměstnanosti došlo v červenci, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla 11,2 %, oproti červnu, kdy míra nezaměstnanosti byla 10,3 % a byl to velký nárůst míry nezaměstnanosti. Zvýšení nezaměstnanosti mělo za následek ekonomická situace, která v roce 2009 intenzivně probíhala a kdy nejvýznamnější firmy v okrese propouštěly pro nedostatek zakázek své zaměstnance. K výraznému hromadnému propouštění došlo u těchto významných zaměstnavatelů: firma TON a.s. Bystřice pod Hostýnem a Magneton a.s. Kroměříž – oba případy se uskutečnily začátkem 2. pololetí, kdy míra nezaměstnanosti začala výrazně narůstat. Firma TON a.s. se zabývá výrobou židlí, křesel, stolů, věšáků a zahradního nábytku. Společnost MAGNETON a.s. je představitelem strojírenského oboru.



Obr. 2120 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2010 [13]

V 1. čtvrtletí v roce 2010 se míra nezaměstnanosti pohybovala přes 13 %, a právě v těchto měsících 1. čtvrtletí vykazovala míra nezaměstnanosti nejvyšší hodnoty oproti ostatním měsícům roku 2010. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v únoru (13,7 %) a byla to nejvyšší míra nezaměstnanosti za posledních 5 let, tedy v letech 2006 – 2010. Míra nezaměstnanosti od března klesala a bylo to způsobeno ústupem dopadů globální finanční krize. V průběhu roku 2010 bylo ze strany zaměstnavatelů doručeno Úřadu práce v Kroměříži 4 písemné oznámení o hromadném propouštění a počet propuštěných zaměstnanců bylo 41. Nejvíce bylo propuštěných u těchto firem: ARNTZ CZ s.r.o. (28 propuštěných zaměstnanců), Justiční akademie v Kroměříži (9 propuštěných zaměstnanců). V roce 2010 se objevovala také částečná nezaměstnanost. Celkový počet zaměstnanců, kterých se poskytování náhrady mzdy v nižší částce v rámci okresu týkal, je 227 (vztahuje se k 6 kladně vyřízeným rozhodnutím).

6) Kdy vznikl úřad práce a kolik měl k 31. 12. 2010 zaměstnanců?

Úřad práce v Kroměříži byl zřízen dne 9. října 1990, k 31. 12. 2010 měl 99 zaměstnanců.

7) Jaké jsou silné a slabé stránky okresu?

Silné stránky:

- silné odvětví plastikářského a potravinářského průmyslu,

- rozšíření dopravní dostupnosti v rámci ČR (D1),
- relativně nízký počet zahraničních pracovníků,
- poměrně stabilní zemědělská výroba,
- služby a cestovní ruch - komplex historických zahrad a Arcibiskupského zámku zapsán do seznamu světového dědictví UNESCO.

Slabé stránky:

- nedokončená dopravní dostupnost do průmyslové zóny Holešov,
- relativně nízký HDP na obyvatele v rámci ČR,
- vysoký a stále se zvyšující podíl služeb s nízkou přidanou hodnotou na zaměstnanosti (zdravotnictví a sociální zařízení, školství),
- nezájem žáků o učňovské obory,
- silné odvětví dřevozpracující a skupina podniků dodávajících produkty pro automobilový průmysl (hrozba).

8) Kolik mikroregionů spadá celkově do okresu Kroměříž a jaká byla u nich míra nezaměstnanosti na konci roku 2010?

Okres Kroměříž je rozdělen do 7 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem.

Tab. 6 Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Kroměříž k 31. 12. 2010 [13]

Mikroregion	Míra nezaměstnanosti (v %)
Bystřicko	12,74
Holešovsko	10,03
Hulínsko	11,09
Chropýňsko	13,42
Kroměřížsko	12,00
Koryčansko	17,26
Morkovicko	16,02

VYHODNOCENÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI

Myslím si, že komunikace s jednotlivými zaměstnanci ÚP probíhala na dobré úrovni, jelikož se objevovala vstřícnost a ochota pomoci, tedy odpovídat na kladené otázky. Měl jsem připravených 10 otázek. Na 2 otázky se ale nikdo z dotázaných nevyjádřil, a proto jsem je do vyhodnocení nezahrnul. Vyhodnocovat budu tedy 8 otázek.

Na první otázku, jak dělíte strukturu nezaměstnanosti – podle jakých faktorů, se shodovali odpovědi podle věku a délky evidence. Dále jednotlivé úřady práce uváděli podle vzdělání, pohlaví, osob zdravotně postižených a klasifikace zaměstnání.

Na druhou otázku, jaké jsou podle Vás rizikové skupiny obyvatel se shodovali FO do 25 let věku, FO se zdravotním postižením, dlouhodobě evidovaní uchazeči a FO starší 50 let věku.

Na třetí otázku o jaké rekvalifikace byl největší zájem během roku 2009 jsem odpovědi sjednotil do nejčastějších rekvalifikací ve Zlínském kraji. Patří sem obsluha osobního počítače, účetní a daňová evidence a pracovník v sociálních službách.

Na čtvrtou otázku jestli přibývá lidí, kteří využívají speciální psychologické poradenské služby bylo odpovídáno ve 3 okresech kladně. Pouze v Uherském Hradišti o tyto služby není příliš velký zájem.

Na pátou otázku, které faktory způsobily největší výkyvy v nezaměstnanosti za posledních 5 let, tedy v letech 2006 – 2010 jsem zjistil, že v roce 2006 byla zaznamenána hromadná propouštění ve firmě TCT a.s. Vidče, Vsetín (přes 500 zaměstnanců) a 4 hromadná propouštění v Uherském Hradišti. V roce 2007 nebylo zaznamenáno žádné výrazné hromadné propouštění – „jen“ ve firmě LOANA, Vsetín (40 zaměstnanců). V roce 2008 míra nezaměstnanosti klesala a nejvíce klesla v červnu, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla nejnižší hodnoty za posledních 5 let, a to vlivem dlouhodobě se zlepšující ekonomiky. V roce 2008 (hlavně v 2. pololetí) se začala objevovat počínající ekonomická krize. Vrcholu nejvyšších hodnot dosahovala míra nezaměstnanosti v 1. čtvrtletí roku 2010. Poté začala postupně klesat. Zjistil jsem, že nejvíce hromadných propouštění v letech 2008 – 2010 bylo v okrese Vsetín. Je to způsobeno oslabením některých tradičních oborů jako je strojírenství a sklářství. Okres Vsetín má také silné jednostranné zaměření podnikatelské sféry na automobilový průmysl. V obvodu je velmi málo pracovních míst a na 1 místo zde připadá nejvíce osob ve Zlínském kraji.

Na šestou otázku, kdy vznikly jednotlivé úřady práce a kolik mají zaměstnanců jsem se dozvěděl, že všechny ÚP vznikly v roce 1990, a to proto, že úřady práce byly založeny Ministerstvem práce a sociálních věcí právě v roce 1990. Důvodem vzniku úřadů práce bylo naplnění úkolů státní politiky zaměstnanosti v jednotlivých okresech. Nejvíce zaměstnanců na ÚP má Zlín se 141 zaměstnanci.

Na sedmou otázku jaké jsou silné a slabé stránky okresu jsem se pokusil z jednotlivých odpovědí vytvořit silné a slabé stránky kraje. Mezi silné stránky patří tradice vědy a výzkumu, celkově dobrá kvalita životního prostředí (relativně vysoký rozsah chráněných krajinných oblastí), vznik nových průmyslových zón, oblast lázeňství, rozvíjející se univerzita regionu se širokým spektrem studijních oborů. Mezi slabé stránky patří oslabení tradičních oborů strojírenství a sklářství, špatná dopravní obslužnost, zvyšující se podíl obyvatel v poproduktivním věku, nedostatek pracovních míst v některých regionech, koncentrace podniků strojírenského, které v posledních letech procházely výraznou restrukturalizací a zeštíhlováním provozu.

Z osmé otázky jsem se dozvěděl počet mikroregionů v každém okrese a míry nezaměstnanosti v daných mikroregionech. Celkově v rámci 4 okresů jsou na tom nejlépe (míra nezaměstnanosti pod 10 %) mikroregiony Zlín (8,41 %), Luhačovice (9,36 %), Vizovice (9,37 %), Otrokovice (9,53 %), Napajedla (9,88 %). Míra nezaměstnanosti v těchto mikroregionech je nízká a je to dáno dostatečným množstvím pracovních příležitostí. V blízké budoucnosti bude zajímavé sledovat, jak se bude měnit nezaměstnanost, až se začne obsazovat průmyslová zóna v Holešově (míra nezaměstnanosti zatím 10,03 %).

SHRnutí A IDENTIFIKACE NEJVÍCE OHROŽENÝCH MIKROREGIONŮ

Nezaměstnanost představuje problém pro danou ekonomiku státu. Aktivní politika zaměstnanosti je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností a realizují ji úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřená na podporu v nezaměstnanosti.

Hlavním cílem mé práce bylo vymezit nejvíce ohrožené mikroregiony ve Zlínském kraji. Z výsledků analýzy vyplývá, že míra nezaměstnanosti je v rozmezí k 31. 12. 2010 od 8,41 % do 17,26 %. Nejhuře (míra nezaměstnanosti více jak 13,42 %) jsou na tom tyto mikroregiony: Koryčansko (17,26 %), Karolinka (16,41 %), Brumov – Bylnice (16,29 %) a Morkovicko (16,02 %).

Negativní úlohu v mikroregionu Karolinka hraje horší dopravní obslužnost, jedná se o příhraniční mikroregion v okrese Vsetín, jehož zachovalá příroda podporuje rozvoj cestovního ruchu, dále nabízí podnikatelské příležitosti v oblasti těžby a zpracování dřeva. Tradičním oborem zdejšího mikroregionu je sklářství. U největšího zaměstnavatele tohoto mikroregionu firmy CRYSTALEX a.s., sklárna Karolinka došlo v návaznosti na zahájení insolvenčního řízení k utlumení výroby Mikroregionu Karolinka se dotklo také propouštění u dalších významných zaměstnavatelů: ZAMET, spol. s r.o., Nový Hrozenkov a CE WOOD, a.s.

Mikroregion Brumov-Bylnicko patří k nejnáchodnějším oblastem zlínského okresu a řadí se k nejproblémovějším mikroregionům ve vztahu k nezaměstnanosti. Je to oblast s velkým nedostatkem pracovních příležitostí a zejména s omezenými možnostmi dojíždění za prací.

Hlavním problémem mikroregionu Koryčansko, nacházejícího se v okrese Kroměříž, je špatná dopravní obslužnost. Vzhledem ke své geografické poloze na rozhraní dvou okresů postrádá Koryčansko výraznější propojení a tím i přirozenou spádovost do některé z větších aglomerací v okolí.

Mikroregion Morkovicko se nachází v okrese Kroměříž a jedná se o tradičně zemědělskou oblast.

Důsledkem vysoké nezaměstnanosti v těchto oblastech je snižování počtu mladých lidí z důvodu stěhování mladých lidí za prací do jiných regionů. Nezaměstnanost je dlouhodobý problém, který nelze řešit krátkodobě.

ZÁVĚR

V teoretické části jsem se pokusil definovat význam práce pro člověka, jak se projevuje společnost vůči nezaměstnaným, jaké problémy se vyskytují u nezaměstnaných, jaké jsou rizikové skupiny nezaměstnaných, jaká je definice nezaměstnanosti a jaké jsou její typy, co je aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a jaké jsou její nástroje, význam úřadu práce a jeho funkce.

V praktické části jsem se zaměřil na úřad práce a jeho funkce, dělení a organizační strukturu a na analýzu úřadů práce ve Zlínském kraji. Pro analýzu jsem si vybral Zlínský kraj, protože zde žiji a je to pro mě tedy velmi zajímavé. Analýza probíhala ve čtyřech okresech (Zlín, Uherské Hradiště, Vsetín a Kroměříž). Pro analýzu jsem použil metodu dotazování. Pro potřeby zjišťování určitých informací jsem si tedy domluvil konzultace s jednotlivými úřady práce. Zjistil jsem, že jsou 4 hlavní centrály, tzv. okresy a oslovil jsem 1 zaměstnance z každého úřadu práce, aby mi poskytl(a) odpovědi na otázky. Myslím si, že komunikace s jednotlivými zaměstnanci ÚP probíhala na dobré úrovni, jelikož se objevovala vstřícnost a ochota pomoci, tedy odpovídat na kladené otázky.

Přišel jsem na to, v kterém okrese bylo nejvíce hromadných propouštění v letech 2008 – 2010, které mikroregiony jsou na tom nejlépe a které naopak nejhůře a hledal jsem příčiny nezaměstnanosti a jejich důsledky. Pokusil jsem se definovat silné a slabé stránky kraje. Zjistil jsem o jednotlivých ÚP, co mají společného dle daných odpovědí. Dozvěděl jsem se o jednotlivých ÚP, jak dělí strukturu nezaměstnanosti - podle jakých faktorů, které skupiny obyvatel považují za rizikové, o jaké rekvalifikace byl největší zájem během roku 2009, jestli přibývá lidí, kteří využívají speciální psychologické poradenské služby, které faktory způsobily největší výkyvy v nezaměstnanosti za posledních 5 let, tedy v letech 2006 – 2010, kdy vznikly a kolik mají zaměstnanců, počet mikroregionů v každém okrese a míry nezaměstnanosti v daných mikroregionech.

Před závěrem byla kapitola vyhodnocení, kde jsem se zabýval výsledky analýzy, hledal jsem příčiny nezaměstnanosti a jejich důsledky ve Zlínském kraji a také se snažil vyřešit hlavní cíl mé práce, kterým bylo vymezit nejvíce ohrožené mikroregiony ve Zlínském kraji. Zadaný cíl v práci se mi tedy podařilo splnit.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- [3] Jak se neztratit 2. Altavena, o. p. s., 2007. ISBN: 978-80-86778-28-0
- [4] VICHNAROVÁ, L. a kol. Hledám, hledáš, hledáme práci. Praha: Scientia, s. r. o., 2000. ISBN 80-7183-212-X.
- [5] HELÍSEK, M. Makroekonomie. Slaný: Melandrium, 2000. ISBN 80-86175-10-3.
- [6] DURDISOVÁ, J. a kol. Sociální politika v ekonomické praxi. Praha: Oeconomica, 2005. 246 s. ISBN 80-245-0850-8.
- [7] KLIKOVÁ CH., KOTLÁN I. Hospodářská politika. Ostrava: Sokrates, s. r. o., 2003. ISBN 80-86572-04-8.
- [8] Zákoník práce.
- [9] *Frydeckomístecký deník* [online] [cit. 2010-11-20]. Dostupné z WWW:
<<http://fm.denik.cz/ekonomika/dalsi-sklarna-na-ceskolipsku-propousti20090317.html>>
- [10] Hospodářská krize [online] [cit. 2010-11-20]. Dostupné z WWW:
<<http://www.hospodarskakrize.eu/>>
- [11] Portál veřejné správy [online] [cit. 2010-02-10]. Dostupné z WWW:
<http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/696?kam=kategoriekraj&kod=0160-CZ072>
- [12] Business center [online] [cit. 2010-02-10]. Dostupné z WWW:
<<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>>
- [13] vlastní

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ÚP	Úřad práce
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
PO	Požární ochrana
SSP	Státní sociální podpora
MN	Míra nezaměstnanosti
CNC	Počítačem řízený obráběcí stroj
FO	Fyzická osoba

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2006 [13]	47
Obr. 2 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2007 [13]	48
Obr. 3 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2008 [13]	49
Obr. 4 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2009 [13]	50
Obr. 5 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2010 [13]	51
Obr. 6 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2006 [13]	54
Obr. 7 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2007 [13]	55
Obr. 8 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2008 [13]	56
Obr. 9 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2009 [13]	57
Obr. 10 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2010 [13]	58
Obr. 11 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2006 [13]	61
Obr. 12 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2007 [13]	62
Obr. 13 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2008 [13]	63
Obr. 14 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2009 [13]	64
Obr. 15 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2010 [13]	65
Obr. 16 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2006 [13]	69
Obr. 17 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2007 [13]	70
Obr. 18 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2008 [13]	71
Obr. 19 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2009 [13]	72
Obr. 20 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých měsících v roce 2010 [13]	73

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Stav nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Zlín k 31. 12. 2010 [13]	52
Tab. 2 Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Uherské Hradiště k 31. 12. 2010 [13].....	59
Tab. 3 Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Vsetín k 31. 12. 2010 [13].....	67
Tab. 4 Počet rekvalifikovaných uchazečů v letech 2006 - 2010 [13].....	68
Tab. 5 Počet lidí, kteří využívají poradenské služby v letech 2006 - 2010 [13].....	68
Tab. 6 Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Kroměříž k 31. 12. 2010 [13].....	74