

Analýza trhu práce ve Zlínském kraji

Petra Machů

Bakalářská práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petra MACHŮ**
Osobní číslo: **M09517**
Studijní program: **B 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

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

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky v oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti v České republice.

II. Praktická část

- Analyzujte vývoj a současnou situaci na trhu práce ve Zlínském kraji.
- Popište nejvýznamnější faktory, které mají vliv na výši nezaměstnanosti ve Zlínském kraji.
- Zhodnoťte zjištěné výsledky a navrhněte doporučení na podporu zaměstnanosti ve Zlínském kraji.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

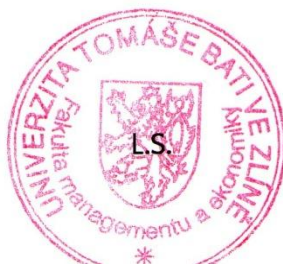
Seznam odborné literatury:

- [1] JAKUBKA, J. Zákoník práce 2011 – s výkladem: právní stav k 1. 1. 2011. 12. vyd. Praha: Grada, 2011. 96 s. ISBN 978-80-247-3812-3.
[2] KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 978-80-245-1149-8.
[3] WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L. Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 225 s. ISBN 978-80-210-5352-6.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Lenka Smékalová
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání bakalářské práce: 2. dubna 2012
Termín odevzdání bakalářské práce: 18. května 2012

Ve Zlíně dne 2. dubna 2012


prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/diplomové 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 obhajoby¹;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou bakalářskou/diplomovou 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. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

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

- (1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

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

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

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

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

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohou užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 18.5.2012



⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na vážný společenský a ekonomický problém, kterým je nezaměstnanost.

Tato práce se dělí na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická část je zaměřena na vysvětlení základní pojmů z oblasti trhu práce. Praktická část je věnována analýze trhu práce ve Zlínském kraji v roce 2011, vývoji a současnému stavu nezaměstnanosti.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, politika nezaměstnanosti.

ABSTRACT

This dissertation is a study of the severe social and economic problems caused by unemployment.

It is divided into two sections. The first is a theoretical analysis of the basic concepts and theories that underpin the study of unemployment and the workings of the job market. The second part is the case study for the Zlin Region. It charts the trends in unemployment and fluctuations in the job seekers market for the year 2011.

Keywords: job market, unemployment, level (percentage) of unemployment, policies of unemployment.

Ráda bych poděkovala Ing. Smékalové za vedení při zpracování mé bakalářské práce. Mé díky také patří pracovníkům úřadu práce Ing. Maděrovi a Ing. Macůrkové za cenné rady při zpracování statistik.

V neposlední řadě mé velké díky patří též mým nejbližším za jejich trpělivost a podporu při studiu.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 TRH PRÁCE	12
1.1. NABÍDKA.....	12
1.1.1. Důchodový efekt	12
1.1.2. Substituční efekt.....	13
1.2. POPTÁVKA.....	13
1.3. ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	14
1.4. NEDOKONALOSTI NA TRHU PRÁCE.....	15
2 NEZAMĚŠTNANOST	16
2.1 DŮLEŽITÉ POJMY	17
2.1.1 Ekonomicky neaktivní.....	17
2.1.2 Ekonomicky aktivní	18
2.1.3 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	18
2.2 FORMY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	19
2.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost	19
2.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	19
2.2.3 Frikční nezaměstnanost	19
2.2.4 Strukturální nezaměstnanost	20
2.2.5 Cyklická nezaměstnanost	20
2.2.6 Sezónní nezaměstnanost.....	20
2.3 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	21
2.4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTNANÝCH.....	22
2.4.1 Absolventi	22
2.4.2 Starší lidé.....	23
2.4.3 Ženy.....	23
2.4.4 Zdravotně postižení lidé	24
2.4.5 Lidé bez kvalifikace	24
2.4.6 Romské etnikum.....	24
2.5 NÁKLADY A PŘÍNOSY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	24
2.5.1 Náklady nezaměstnanosti.....	24
2.5.2 Přínosy nezaměstnanosti	25
3 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	26
3.1 PASIVNÍ POLITIKA NEZAMĚŠTNANOSTI	26
3.1.1 Zprostředkování zaměstnání	26
3.1.2 Podpora v nezaměstnanosti	26
3.2 AKTIVNÍ POLITIKA NEZAMĚŠTNANOSTI	27
3.2.1 Rekvalifikace.....	28
3.2.2 Investiční pobídky	28
3.2.3 Veřejně prospěšné práce.....	28
3.2.4 Společensky účelná pracovní místa.....	28
3.2.5 Překlenovací příspěvek	29
3.2.6 Příspěvek na zapracování	29

3.2.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	29
4	ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE	30
5	ZÁKON Č. 435/2004 SB., O ZAMĚSTNANOSTI	32
II	PRAKTICKÁ ČÁST	35
6	CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE	36
6.1	ZÁKLADNÍ INFORMACE.....	36
6.2	DEMOGRAFICKÁ SITUACE.....	36
6.3	EKONOMICKÁ SITUACE.....	36
6.4	SOCIÁLNÍ SITUACE.....	37
6.5	SWOT ANALÝZA ZLÍNSKÉHO KRAJE.....	37
6.5.1	Silné stránky	37
6.5.2	Slabé stránky	38
6.5.3	Příležitosti.....	39
6.5.4	Hrozby	39
7	ZAMĚSTNANOST	41
7.1	CELKOVÁ ZAMĚSTNANOST	41
7.2	VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA.....	41
8	NEZAMĚSTNANOST	43
8.1	POZICE KRAJE V RÁMCI ČR	43
8.2	ZLÍNSKÝ KRAJ	43
8.2.1	Věková struktura UoZ.....	44
8.2.2	Struktura UoZ dle vzdělání	45
8.2.3	Struktura uchazečů dle délky evidence	46
8.2.4	Aktivní politika zaměstnanosti.....	47
8.3	KONTAKTNÍ PRACOVNÍŠTĚ ÚP ČR	48
9	FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ NEZAMĚSTNANOST V RIZIKOVÝCH REGIONECH	50
9.1.1	Zlínsko.....	50
9.1.2	Kroměřížsko	52
9.1.3	Uherskohradištsko	53
9.1.4	Vsetínsko.....	55
10	DOPORUČENÍ NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI V RIZIKOVÝCH REGIONECH	58
	ZÁVĚR	60
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	62
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	65
	SEZNAM OBRÁZKŮ	66
	SEZNAM TABULEK.....	67

ÚVOD

Námětem mé bakalářské práce je téma „Analýza trhu práce ve Zlínském kraji“. Tento výběr jsem zvolila hlavně z důvodu, že pracuji na úřadu práce s nezaměstnanými a jejich problémy se setkávám každý den.

V životě člověka má práce velmi důležitý význam. Není to jen zdroj peněz, které dále můžeme využívat ke splnění svých potřeb a přání. Práce plní v životě člověka roli společenskou a mnohdy i zábavnou. Práce člověka naplňuje určitým pocitem uspokojení, dává mu možnost navazovat nové mezilidské vztahy, neustále jej nutí učit se novým věcem.

Nezaměstnanost je v současné době opravdu velkým a diskutovaným problémem. Ať jsme ve své práci sebeúspěšnější, nikdy si nemůžeme být jisti, že nebudeme potřebovat služeb úřadu práce. Nebo že tyto služby nebudou využívat naši nejbližší. Ztráta zaměstnání je velkou změnou, se kterou je člověk nucen se vypořádat. Pokles životní úrovně při ztrátě zaměstnání je pouze začátkem toho, co může nezaměstnaného potkat. Při dlouhodobé nezaměstnanosti se pak setkávám s lidmi, kteří ztrácí motivaci, sebeúctu. Někteří se potýkají s psychickými problémy, někteří padají na samé dno společnosti. Zde pak plní svou nezastupitelnou roli úřad práce, který se dostupnými prostředky snaží těmto lidem pomoci. A to je i má práce. I když je nutno podotknout, že i mezi těmito lidmi se najdou takoví, kterým stav nezaměstnanosti plně vyhovuje a nehodlají na něm nic měnit.

V první části své bakalářské práce jsem se zaměřila na obecné pojmy z oblasti trhu práce, a to je poptávka a nabídka a na objasnění pojmů nezaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti. Za velmi důležité jsem také potřebovala zmínit velkou novelu zákoníku práce a novinky v zákoně o zaměstnanosti

V praktické části pak analyzuji situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a to z různých pohledů. Nejprve situaci v rámci celého kraje a poté v pohledu samotných kontaktních pracovišť. Následuje vymezení rizikových regionů v rámci bývalých okresů a zjištění jejich problémů. V závěru bakalářské práce pak nastiňuji možná řešení pro zlepšení situace zaměstnanosti v těchto regionech.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Lidská práce se stala předmětem studia mnoha disciplín. V ekonomii jde o základní výrobní faktor, který i ve vysoce ztechnologizovaném procesu produkce hraje důležitou roli. Práce se neustále mění a přizpůsobuje ekonomicko-sociálním potřebám společnosti. Svět práce je mnohodimenzionální prostor, determinující i determinovaný mnoha jevy. (Václavíková, 2009, s. 22)

Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, v které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována i práce. (Mareš, 2002, s. 54) Je to vědomá a účelná činnost člověka a její kvalita a množství závisí na jeho fyzických a duševních schopnostech. (Klíma, 2006, s. 69)

Trh práce je trhem vzácného ekonomického zdroje, primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je něčím zvláštní. Schopnost pracovat je primárně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má své schopnosti, nadání, talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti. (Brožová, 2006, s. 7)

Trh práce se odlišuje od standardního trhu zboží svojí asymetričností, která je vyvolána tím, že strana nabídky má menší možnost volby než strana poptávky. (Vlček, 2009, s. 198)

1.1.Nabídka

Člověk nabízející svou práci volí mezi svou spotřebou a volným časem. Na člověka nahlížíme jako na vlastníka služby práce. Tuto službu může využívat buď sám, nebo ji může nabízet na trhu práce a v tržní transakci ji prodávat, aby získal důchod a mohl si kupovat zboží a služby. (Brožová, 2006, s. 9) Nabídka práce je determinována faktory, které do značné míry nezávisí na zájmech nositelů pracovní síly – jde o demografický vývoj, institucionální pravidla lidské reprodukce, sociálně-ekonomickou situaci. (Vlček, 2009, s. 198)

Člověk se může rozhodnout mezi volným časem a prací. Rozhodne-li se pracovat více, sníží tím množství volného času a naopak. Rozhodování mezi prací a volným časem je ovlivněno tzv. důchodovým a substitučním efektem. (Gillespie, 1998, s. 43)

1.1.1. Důchodový efekt

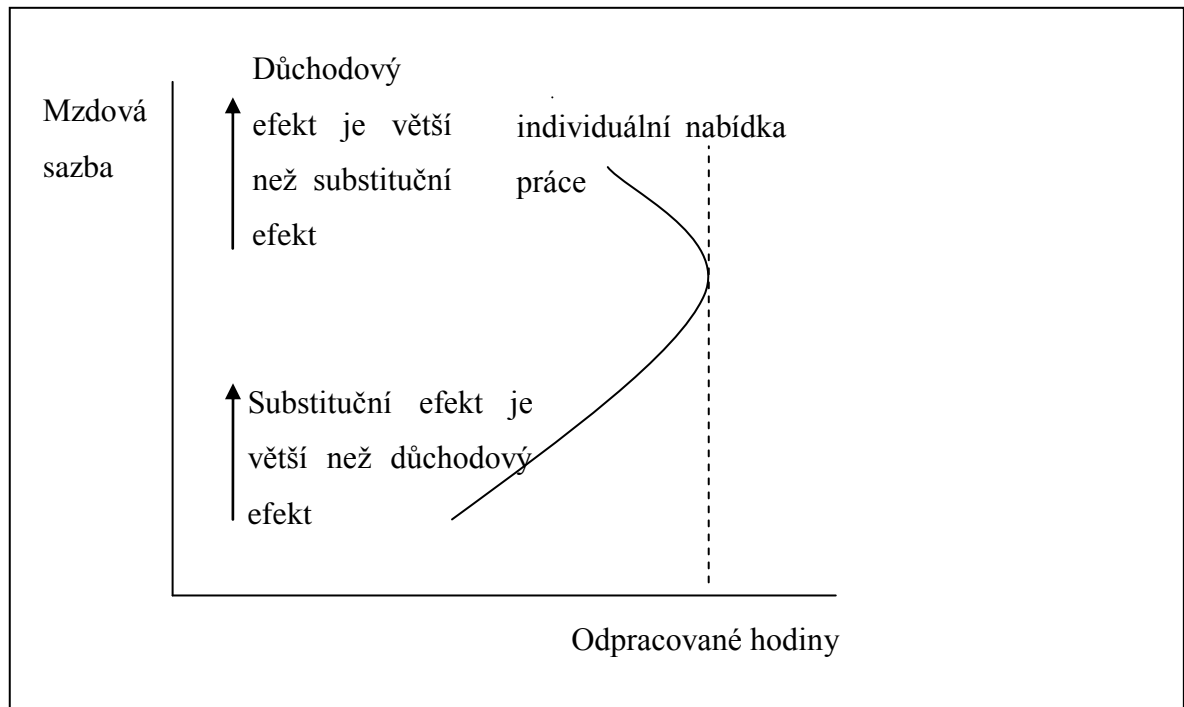
Při dále se zvyšující mzdové sazbě roste i důchod. Nárůst důchodu může vést k nárůstu spotřeby i ke zvýšení nároků na volný čas a dochází ke snižování nabídky práce. (Klíma,

2006, s. 72) Důchodový efekt znamená, že při růstu mzdy nabízí člověk méně práce. (Holman, 1999, s. 248)

1.1.2. Substituční efekt

Mají-li domácnosti možnost svobodné volby, mohou se rozhodnout, zda při dané mzdové sazbě budou svůj disponibilní čas věnovat práci nebo volnému času. Při růstu mzdové sazby je pro domácnosti výhodné zaměnit svůj volný čas dodatečnou prací a dochází ke zvýšení nabídky práce. (Klíma, 2006, s. 72)

Substituční efekt znamená, že při růstu mzdy člověk nabízí více práce. (Holman, 1999, s. 248)



Obrázek 1 Individuální nabídka pracovní síly (Gillespie, 1998, s. 43)

1.2. Poptávka

Poptávka po práci, právě tak jako poptávka po jiných výrobních faktorech, je poptávkou odvozenou. To znamená, že poptávka po práci záleží na poptávce produktu, který práce vyrábí. Zvýšení spotřebitelské poptávky na trhu zboží zvyšuje i poptávku firmy po práci, která chce více vyrábět. (Brožová, 2006, s. 44)

Poptávka po práci je určena příjmem z mezního produktu práce. Firmy jsou pak ochotny zvyšovat poptávku po práci tak dlouho, dokud nedojde k vyrovnání mezních nákladů práce s příjmem z mezního produktu práce. (Klíma, 2006, s. 69)

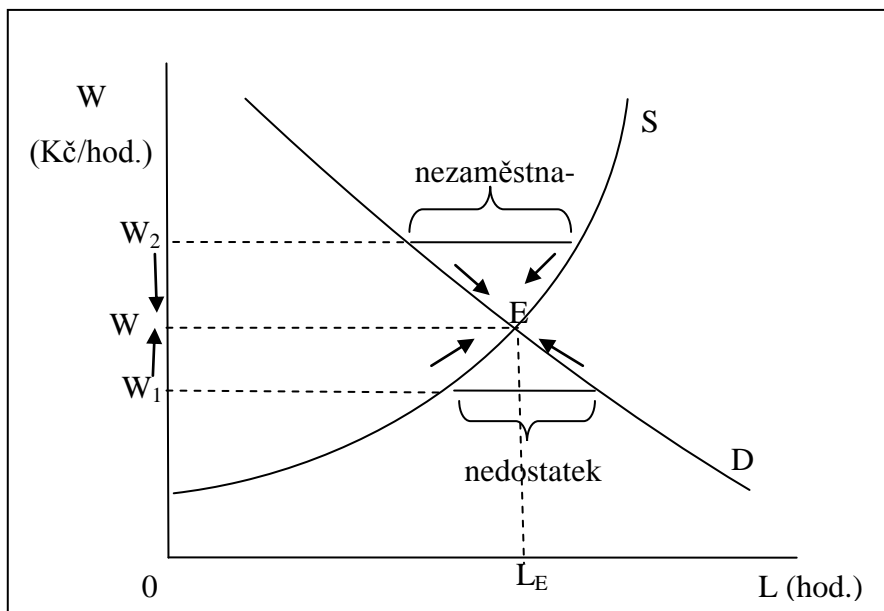
1.3. Rovnováha na trhu práce

Trh práce je trhem specifickým, na němž je tržní mechanismus zeslaben. Důvodem je například značná segmentovaná trhu, vliv kolektivního vyjednávání na mzdy, státní politika zaměstnanosti apod. (Řehoř, 2010, s. 14)

Trh práce v reálném hospodářství se vyvíjí v podmínkách nedokonalé konkurence, která má za následek strnulost nabídky práci i poptávky po práci. Strnulost nabídky vychází z omezené volby domácností mezi málo kombinacemi mzdových sazeb a rozsahem nabídky práce. Strnulost nabídky práce je dána i strukturální různorodostí práce a z ní vyplývajících segmentace trhu práce. Nabídka práce je ovlivňována i zásahy odborových svazů prostřednictvím kolektivních smluv a státu, který určuje pracovní zákonodárství, minimální mzdy apod. (Klíma, 2006, s. 74)

Strnulost poptávky je ovlivněna právními zásahy do trhu práce, vlastním rozhodováním firem, tržními vlivy apod. Zásahy státu do trhu práce sice omezují negativní projevy trhu práce, ale mohou mít za následek zkreslenou adaptaci ekonomických subjektů a omezení samoregulace trhu práce. (Klíma, 2006, s. 74)

Nerovnováha trhu práce, ať už jde o přebytek (nezaměstnanosti) nebo nedostatek, je přechodnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy.



Obrázek 2 Trh práce v rovnováze při reálné mzdě W_E (Holman, 1999, s. 250)

Při mzdě W_1 by byl na trhu nedostatek práce. Konkurence mezi firmami by vyháněla mzdu vzhůru, což by vedlo lidi ke zvětšování nabízeného množství práce a firmy ke snižování poptávaného množství práce. Růst mzdy ustane, jakmile mzda dosáhne úrovně W_E , neboť

tehdy se poptávané množství práce bude právě rovnat nabízenému množství práce. (Holman, 1999, s. 250)

Naopak při mzdě W_2 by vznikl na trhu práce přebytek, tj. nezaměstnanost. Konkurence mezi lidmi hledající práci by ale tlačila mzdu dolů až na úroveň W_E , kdy by nezaměstnanost zmizela. Rovnováha trhu práce nastává v bodě E, kde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. (Holman, 1999, s. 250)

1.4. Nedokonalosti na trhu práce

Trh práce trpí i mnoha nedokonalostmi. Mezi ně řadíme zejména tyto:

- nedokonalá informovanost – pracovníci nevědí, jaká pracovní místa jsou k dispozici
- imobilita – pracovníci nemohou kvůli geografické nebo zaměstnanecké (profesní) imobilitě přecházet z jedné práce do druhé
- zaměstnavatelé nedosahují maximálního zisku
- mohou existovat monopolní prostředníci na straně poptávky (monopsony) i nabídky (odbory)
- vytěžování pracovní síly – zaměstnanci jsou placeni pod svou hodnotu (zaměstnavatel má silnou vyjednávací pozici – monopson) (Gillespie, 1998, s. 44)

2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti je dokonce atributem fungujícího trhu práce. Je-li však vysoká a přetrvává-li dlouhou dobu, stává se složitým problémem. (Brožová, 2006, s. 105) Ekonomické důsledky nezaměstnanosti se vyjadřují ztrátou nevytvořeného produktu v podobě rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem. Nezaměstnanost snižuje výkon ekonomiky a sráží ji pod hranici produkčních možností. (Vlček, 2009, s. 403)

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání. Zaměstnání se vztahuje k práci na smluvním základě, zahrnující i materiální odměnu za její výkon. Nejde tedy o to „nemít práci“, ale o to „nemít placené zaměstnání“ a tedy ani „nemít příjem ze zaměstnání“. (Mareš, 2002, s. 16)

Při stanovení kritérií pro zařazení osob mezi nezaměstnané, lze najít obecnou shodu, že jde o osoby:

- schopné práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací)
- chtějící zaměstnání
- jsoucí přes svou snahu v daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je různě vymezována jako přiměřená, nenalézající přiměřené zaměstnání). (Mareš, 2002, s. 16)

Při odhalování příčin vzniku nezaměstnanosti jsou nejčastěji zdůrazňovány tyto skutečnosti:

- **Pokles růstu DPH** může vyvolat snížení domácí nebo zahraniční poptávky. Změny ve struktuře celkového výstupu ekonomiky se promítají do poptávky po pracovních silách, protože jednotlivá odvětví vykazují rozdílnost pracovní náročnosti výroby.
- **Substituce práce technikou** způsobuje růst produktivity práce a menší počet pracovníků dokáže vyrobit větší objem produkce.
- **Přírůstek práceschopného obyvatelstva**, který vzniká, když na trh práce vstupují populačně silné ročníky, nebo země přijala velký počet imigrantů. Stejný problém nastane při stabilním populačním vývoji, když prudce poklesne ekonomický růst, například při transformaci ekonomiky. (Vlček, 2009, s. 410)

Ekonomická transformace na českém trhu práce, jejímž cílem byla změna centrálně řízené ekonomiky na tržní ekonomiku, přinesla otevření trhu práce. Centrální organizace výroby a distribuce z období před rokem 1990, silná regulace pracovně-právních vztahů zajišťovala zaměstnancům vysoký stupeň jistoty zaměstnání a stability pracovního místa, což se nepříznivě odráželo v nízké výkonnosti zaměstnanců, stejně tak jako v nízké efektivnosti využívání pracovní síly.

Situace na trhu práce se na samém počátku transformačního období vyznačovala plnou zaměstnaností, absencí otevřené nezaměstnanosti a převažující poptávkou po pracovní síle nad její nabídkou.

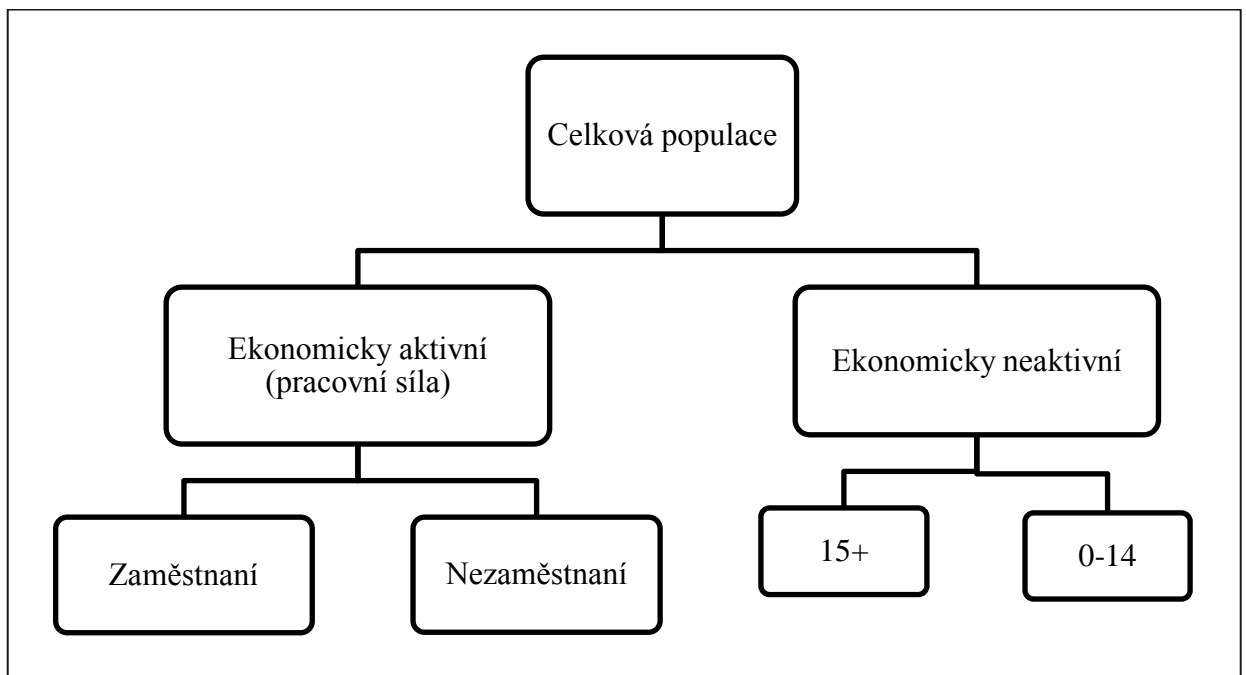
Politické, ekonomické a sociální reformy počátkem 90. let 20. století přinesly zásadní sociálně-ekonomickou transformaci společnosti. Ekonomická reforma byla zaměřena na vytvoření efektivně fungující tržní ekonomiky včetně efektivně fungujícího trhu práce. Ekonomická opatření znamenala otevření ekonomiky světovým trhům, což znamenalo pokles výkonnosti ekonomiky, jehož příčinnou byla nedostatečná konkurenceschopnost. Spolu s poklesem výkonnosti ekonomiky došlo rovněž k poklesu poptávky po pracovní síle. Na trhu práce byly zaznamenány výrazné změny, mezi které především patřil pokles zaměstnanosti a vznik a postupný vývoj nezaměstnanosti, která se stala součástí sociálně-ekonomické reality české společnosti. (Kotýnková, 2006, s. 110)

2.1 Důležité pojmy

K tomu abychom lépe porozuměli problému nezaměstnanosti i způsobům měření nezaměstnanosti, musíme nejdříve vymezit několik důležitých pojmů a odlišit pracovní sílu od celkové populace.

2.1.1 Ekonomicky neaktivní

Ekonomicky neaktivní jsou lidé, kteří nejsou zaměstnaní, ale práci aktivně nehledají. (Klíma, 2006, s. 74) Jsou to všechny osoby do 15 let a osoby 15leté a starší, kteří nesplňují kritéria pro zařazení mezi zaměstnané a nezaměstnané. Jedná se například o důchodce, ženy v domácnosti, studenty, osoby praceneschopné a osoby, které si práci nehledají. (Václavíková, 2009, s. 47)



Obrázek 3 Populace podle ekonomického postavení (Kadeřábková, 2003, s. 137)

2.1.2 Ekonomicky aktivní

Ekonomicky aktivní jsou lidé, kteří jsou zaměstnaní nebo nezaměstnaní, ale práci si aktivně hledají. **Zaměstnaní** jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, ať už ve formálním pracovně právním vztahu k zaměstnavateli nebo podnikají ve vlastní firmě. (Václavíková, 2009, s. 47) **Nezaměstnaní** jsou lidé, kteří nepracují, ale práci aktivně vyhledávají a jsou k dispozici pro přidělení práce. (Vlček, 2009, s. 408)

2.1.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je jedním z důležitých pojmů makroekonomie. Za přirozenou je považována taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou trhy práce v zemi v rovnováze a tlaky na mzdové a cenové hladiny jsou v ekonomice vyrovnány. (Klíma, 2006, s. 75) Neprojevuje se ani nedostatek pracovníků, ani nedobrovolná nezaměstnanost. Součástí přirozené míry nezaměstnanosti je pouze frikční nezaměstnanost, krátkodobá strukturální nezaměstnanost a ovšem také dobrovolná nezaměstnanost. (Holman, 1999, s. 554)

2.2 Formy nezaměstnanosti

2.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je stav, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. (Klíma, 2006, s. 75) Dobrovolná nezaměstnanost vzniká, když nezaměstnaný není ochoten akceptovat převládající mzdovou sazbu nebo jiné pracovní podmínky. (Liška, 2002, s. 395) Dobrovolně nezaměstnaní mohou být také frikčně nezaměstnaní a přecházet z jednoho zaměstnání do druhého, hledající lepší místo. (Klíma, 2006, s. 75) Výše a délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na tom, jaké alternativní příležitosti mají nezaměstnaní. Mezi jejich alternativní příležitosti patří podpory v nezaměstnanosti (dále jen PvN). Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože jsou nezaměstnaní lidé motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání. (Holman, 1999, s. 272)

2.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost nastává tehdy, když je počet volných pracovních míst absolutně menší než počet uchazečů o práci, kdy celková poptávka po práci je menší než celková nabídka práce. (Klíma, 2006, s. 75) Nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří z nich by akceptovali dokonce mzdu nižší), avšak nemohou ji najít. (Holman, 1999, s. 278)

Příčinnou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. Jednou z nich bývají i odbory. Často brání poklesu mezd i tehdy, kdy se na trhu práce objevuje nezaměstnanost. Svými mzdovými požadavky vyvolávají nedobrovolnou nezaměstnanost a tím poškozují zaměstnance více, než kdyby mzdy mohly poklesnout na úroveň tržní rovnováhy. Příčinnou nedobrovolné nezaměstnanosti se může stát i uzákoněná minimální mzda. (Holman, 1999, s. 273)

2.2.3 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je z pohledu ekonomů nejméně problémovým typem nezaměstnanosti. (Václavíková, 2009, s. 50) Vzniká jako projev nesouladu požadavků zaměstnanců s podmínkami, které mají nebo jsou jim nabízeny v zaměstnání. (Vlček, 2009, s. 411) Do frikční nezaměstnanosti patří lidé, kteří se stávají dočasně

nezaměstnanými, protože opustili pracovní místo a potřebují určitou dobu na vyhledání nového pracovního místa. (Brožová, 2006, s. 107) Frikční nezaměstnanost je spojena s neustálým pohybem lidí, kteří přecházejí z jednoho zaměstnání do jiného. Příčinou je snaha získat výhodnější zaměstnání, zajišťující například vyšší mzdu, lepší pracovní podmínky nebo jiné požitky. (Klíma, 2006, s. 74)

2.2.4 Strukturální nezaměstnanost

V ekonomice dochází průběžně k útlumu určitých segmentů, zároveň se však rozvíjí nové obory. (Václavíková, 2009, s. 51) Vliv mají také významnější změny technologií výroby. Za této situace vzniká nesoulad mezi poptávkou po potřebných kvalifikacích a jejich nabídkou. (Klíma, 2006, s. 75) Strukturální změny, kterými ekonomika prochází, vyžadují přizpůsobení na straně zdrojů. Ke strukturální nezaměstnanosti dochází tehdy, jestliže toto přizpůsobení není dostatečně rychlé. (Liška, 2002, s. 393) Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, protože se neustále mění struktura poptávky. Nelze se jim bránit, snaha o potlačení strukturálních změn by ekonomiku vyřadila ze světové soutěže a vedla by k jejímu zaostávání. Proto je i strukturální nezaměstnanost přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky. (Holman, 1999, s. 268) Tato nezaměstnanost může trvat i několik let a je spojena s nutností rekvalifikace mnoha pracovníků. (Klíma, 2006, s. 75)

2.2.5 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost začíná vznikat, když ekonomika opouští fázi vrcholu a přechází do fáze kontrakce a klesá celková poptávka po pracovní síle. (Vlček, 2009, s. 412) Čím je pokles produktu větší, tím je také větší nezaměstnanost, která se projevuje prakticky v celém hospodářství. (Klíma, 2006, s. 75) V průběhu recese je celková poptávka v ekonomice nedostatečná, a tím je i poptávka po práci nízká. V této situaci je počet lidí, hledajících práci, vyšší, než počet volných míst. Snížení tohoto typu nezaměstnanosti je jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky. (Liška, 2002, s. 394)

2.2.6 Sezónní nezaměstnanost

V sezónní nezaměstnanosti jde o přirozené kolísání poptávky po práci, které je vyvoláno střídáním ročních období. Běžně se projevuje v zemědělství, cestovním ruchu a stavebnictví. (Vlček, 2009, s. 412) Propouštění pracovní síly v tomto případě nastává periodicky vzhledem k nepravidelné produkci v odvětvích závislých na počasí a sezónní poptávce určitého zboží a služeb. (Václavíková, 2009, s. 52)

2.3 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost měříme ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L + U} \times 100$$

Kde u je míra nezaměstnanosti (vyjádřená v %), U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných. (Holman, 1999, s. 264)

V České republice se zabývá výpočtem evidované míry nezaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), které na základě podkladů jednotlivých úřadů práce (dále jen ÚP) zveřejňuje měsíční výsledky. (Václavíková, 2009, s. 48)

Kromě sledování počtu evidovaných osob bez práce je nezaměstnanost měřena pomocí pravidelných výběrových šetření pracovních sil (dále jen VŠPS). Výsledky těchto výzkumů u nás realizuje Český statistický úřad. (dále jen ČSÚ). (Václavíková, 2009, s. 48) VŠPS se provádí kontinuálně v náhodně vybraném vzorku domácností a je zaměřené na zjišťování ekonomického postavení obyvatelstva na území celé republiky. (Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS, 2012)

Do 30. 6. 2004 byl při výpočtu míry nezaměstnanosti používán následující vzorec:

$$u = \frac{U_1}{L_{11} + L_{12}} \times 100$$

u – míra nezaměstnanosti vyjádřená v %

U_1 – celkový počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP

L_{11} – zaměstnaní z VŠPS

L_{12} – celkový počet uchazečů evidovaných na ÚP

Od 1. 7. 2004 (metodika EU) se vzorec pro výpočet poněkud změnil:

$$u = \frac{U_2}{L_{21} + L_{22} + L_{23} + L_{24}} \times 100$$

u – míra nezaměstnanosti vyjádřená v %

U_2 – dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP

L_{21} – zaměstnaní z VŠPS

L_{22} – počet pracujících cizinců

L₂₃ – cizinci s živnostenským oprávněním

L₂₄ – dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP (Václavíková, 2009, s. 49)

Od července 2004 zjišťuje MPSV počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. (Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS, 2012)

Skupina nezaměstnaných je velmi různorodá. Postupně jsou proto konstruovány i sledovány tzv. specifické míry nezaměstnanosti, které dokážou lépe mapovat situaci na trhu práce.

K těmto specifickým ukazatelům nezvěstnosti patří:

- míra dlouhodobé nezaměstnanosti,
- míra propuštěných z práce,
- míra nezaměstnaných dospělých,
- míra hledajících úplné zaměstnání,
- běžná míra nezaměstnanosti,
- míra pracujících na zkrácenou pracovní dobu,
- míra zohledňující rezignované pracovníky. (Václavíková, 2009, s. 50)

2.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Diskriminovat na trhu práce je téma, o kterém se hovoří stále častěji. Diskriminovat lze podle rasy, pohlaví, náboženství, etické příslušnosti či věku. (Brožová, 2006, s. 88)

2.4.1 Absolventi

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tito mladí lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou

schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. (Buchtová, 2002, s. 110)

2.4.2 Starší lidé

Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím i obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší „investice“ ve srovnání s mladými. To často způsobuje u znovuzaměstnaného staršího jedince přetrvávající pocity neuspokojení a nevyužití. Lidé se stávají úzkostlivě opatrnými, snaží se nevytvářet situace, které by mohly zavdat důvod k jejich negativnímu hodnocení. Ovšem tím, že minimalizují riziko, zmenšuje se jejich kreativita v pracovním zapojení.

Jak dalece je starší člověk schopen přizpůsobit se změněným pracovním podmínkám a jak tyto změny prožívá, to závisí na řadě faktorů. Vedle primární úlohy osobnosti tu vystupují do popředí různé životní okolnosti, úroveň inteligence, společenské postavení a rodinné poměry. Důležitou roli sehrává orientace na budoucnost, která pokud chybí, nemůže zabránit tomu, aby se setkání náročnou stresovou situací (jíž je ztráta zaměstnání) stalo příčinou celkové životní rezignace. (Buchtová, 2002, s. 111)

2.4.3 Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. (Buchtová, 2002, s. 113)

Největší nevýhodou žen pečujících o dítě je dlouhodobější přerušení pracovního procesu (mateřská a rodičovská dovolená) a s tím související potřeba obnovení znalostí a určitých dovedností vyžadovaných od zaměstnavatelů. (Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2011, 2012, s. 20)

Zaměstnanost žen je závažným problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen. Ekonomicky ohrožené jsou v současné době zejména neúplné rodiny. (Buchtová, 2002, s. 113)

2.4.4 Zdravotně postižení lidé

U lidí se změnou pracovní schopností vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dál menší šanci se uplatnit na trhu práce. (Buchtová, 2002, s. 113)

2.4.5 Lidé bez kvalifikace

V současné struktuře nezaměstnaných tvoří největší skupinu nezaměstnaných nekvalifikovaní pracovníci. (Buchtová, 2002, s. 114) Velmi problémovou je skupina mladistvých se základním vzděláním. Jedná se většinou o ty, kteří předčasně ukončili studium na středních školách. Jejich motivace pracovat je velmi nízká a i v případě nástupu do zaměstnání v něm nevydrží příliš dlouho a opět se stávají nezaměstnanými. (Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2011, 2012, s. 20) Patří sem i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování. (Buchtová, 2002, s. 114)

2.4.6 Romské etnikum

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde významnou roli hraje kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci. Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrována. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhraněnými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí. (Buchtová, 2002, s. 114)

2.5 Náklady a přínosy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má své náklady, ty jsou spojeny především s cyklickou nezaměstnaností. Na druhou stranu může mít nezaměstnanost i jisté přínosy, zvláště jde-li o nezaměstnanost frikční. (Liška, 2002, s. 397)

2.5.1 Náklady nezaměstnanosti

Ztráta agregátního výstupu a důchodu představuje hodnotu výstupu, která by byla nezaměstnanými vyprodukována, kdyby pracovali. (Liška, 2002, s. 398)

Vedle těchto ekonomických ztrát, které se dají vyčíslit, má nezaměstnanost negativní dopady také v oblasti sociální. (Klíma, 2006, s. 79)

Znehodnocení lidského kapitálu je významným nákladem nezaměstnanosti. Lidský kapitál je hodnota vzdělání a nabytých schopností a dovedností jedince. Dlouhodobá nezaměstnanost přispívá ke ztrátě těchto schopností a tím snižuje hodnotu lidského kapitálu.

Zvýšení kriminality může být spojeno s nezaměstnaností. Jestli si lidé nemohou vydělat legálním způsobem, mohou se někteří pokusit získat peníze prostřednictvím trestného činu.

Ztráta lidské důstojnosti je dalším nákladem nezaměstnanosti, která může postihnout zvláště ty, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Nezaměstnanost vyvolává značný psychický tlak na celou rodinu. Společenské a psychické náklady nezaměstnanosti mohou být mnohem významnější než finanční ztráty, i když je obtížné tyto náklady změřit. (Liška, 2002, s. 398)

2.5.2 Přínosy nezaměstnanosti

Ve světle negativních dopadů nezaměstnanosti může být těžké uvěřit, že některé typy nezaměstnanosti mohou mít také nějaký přínos.

Hledat si nové zaměstnání je pravděpodobně snazší pro nezaměstnané než pro pracovníky zaměstnané na plný úvazek. Také firmy mají výhody z toho, že si mohou vybírat z většího počtu potenciálních uchazečů, než kdyby byla nezaměstnanost nulová.

Také zavádění nových technologií s sebou přináší jistou nezaměstnanost, neboť vyžadují přizpůsobení pracovní síly. Nezaměstnanost tak umožňuje na tyto technologické změny reagovat, a pokud by byla nízká, bránila by nutné realokaci práce.

Určitá míra nezaměstnanosti může mít také jinou výhodu. Lze ji považovat za jistou brzdu přemrštěných mzdových požadavků a jiných výhod. (Liška, 2002, s. 399)

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.

Státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají MPSV a ÚP ČR. (APZ, 2012)

3.1 Pasivní politika nezaměstnanosti

3.1.1 Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly a poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Zaměstnání zprostředkovávají krajské pobočky ÚP nebo právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.

Za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí. (zákon č. 435/2004 Sb., § 14, 2004)

3.1.2 Podpora v nezaměstnanosti

O podpoře v nezaměstnanosti (PvN) se rozhoduje na základě žádosti uchazeče o zaměstnání. Doba zaměstnání potřebná pro nárok na PvN, tj. alespoň 12 měsíců v posledních dvou letech, musí zakládat povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek státní politiku zaměstnanosti. Ten, kdo nebyl zapojen do tohoto systému, má

sice nárok na služby ze strany krajské pobočky ÚP, ale Pvn nemůže pobírat. (Andraščíková, 2012, s. 974)

Pvn náleží uchazeči o zaměstnání při splnění podmínek po podpůrčí dobu. 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. Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o Pvn. (zákon č. 435/2004 Sb., § 43, 2004)

Procentní sazba Pvn činí první 2 měsíce podpůrčí doby 60%, další 2 měsíce 50% a po zbývajících podpůrčí dobu 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V případě, že UoZ bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba Pvn 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (zákon č. 435/2004 Sb., § 50, 2004)

3.2 Aktivní politika nezaměstnanosti

Aktivní politika nezaměstnanosti (dále jen APZ) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.

Nástroje, jimiž je realizována APZ, jsou zejména:

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

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním omezením, sdílené zprostředkování a cílené programy k řešení zaměstnanosti. (APZ, 2012)

3.2.1 Rekvalifikace

ÚP zabezpečuje rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

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. (APZ, 2012)

3.2.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem APZ, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele nejméně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. (zákon č. 435/2004 Sb., § 111, 2004)

3.2.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání (dále jen UoZ) evidované ÚP. (APZ, 2012) Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. (zákon č. 435/2004 Sb., § 112, 2004)

3.2.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy (dále jen SÚPM) se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je UoZ, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. SÚPM je i pracovní místo, které zřídil

po dohodě s ÚP UoZ za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. (zákon č. 435/2004 Sb., § 113, 2004)

Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. (APZ, 2012)

3.2.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může ÚP na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být UoZ a které byl poskytnut příspěvek na vytvoření SÚPM. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

Za provozní náklady se považují nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků a náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatně výdělečná činnost. (zákon č. 435/2004 Sb., § 114, 2004)

3.2.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru UoZ, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. (APZ, 2012) Těmito uchazeči jsou myšleni ti, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují (zákon č. 435/2004 Sb., § 33, 2004).

3.2.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. (APZ, 2012)

4 ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE

„Velká“ novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, obsahuje celkem 323 novelizačních bodů, z nichž některé obsahují zásadní věcné změny v dosavadní pracovně právní úpravě. (Andraščíková, 2012, s. 26)

Výběr některých změn platných od 1. 1. 2012

§ 35 Sjednání zkušební doby umožňuje zcela jednoduché rozvázání pracovního poměru v počátečním stadiu. Nově je stanovena zkušební doba v délce 6 po sobě jdoucích měsíců pro vedoucí zaměstnance, u ostatních zaměstnanců zůstává zkušební doba 3 měsíce. Zkušební doba nesmí být delší než polovina dohodnuté délky pracovního poměru a nemůže být smluvně dodatečně prodlužována. Zkušební doba se ze zákona prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci a o dobu celodenní dovolené.

§ 39 Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru může být opakována nejvýše dvakrát. Opakování pracovního poměru se rozumí i jeho prodloužení.

§ 52 ustavuje nový důvod ukončení pracovního vztahu, a to výpověď daná zaměstnavatelem z důvodu zvlášť hrubého porušení povinnosti týkající se režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

§ 67 Odstupné se zaměstnanci poskytuje při skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele na základě zákonem vymezených výpovědních důvodů. Zákoník práce stanovuje zaměstnavateli povinnost vyplatit odstupné v závislosti na délce doby trvání pracovního poměru zaměstnance.

<u>Délka pracovního poměru</u>	<u>Nárok na odstupné</u>
do 1 roku	nejméně 1 průměrný měsíční výdělek
od 1 roku do 2 let	nejméně 2násobek prům. měs. výdělku
2 roky a více	nejméně 3násobek prům. měs. výdělku

Tabulka 1 Odstupné dle délky pracovního poměru (vlastní tvorba)

§ 75 Dohodu o provedení práce je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně. Dohodu o provedení práce lze uzavřít na výkon práce či prací, není-li jejich rozsah větší než 300 hodin v kalendářním roce. Přitom není rozhodující, jde-li o charakter práce, která má povahu jednorázového úkolu, či jde-li o opakující se činnost.

§ 191 Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání taxativně v tomto ustanovení vyjmenovaných důležitých osobních překážek v práci, které zaměstnanci dočasně brání konat práci.

§ 213 Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Tato minimální výměra může být prodlužována bez jakéhokoliv omezení.

§ 218 Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června, má právo určit si čerpání dovolené zaměstnanec.

§ 222 Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.

5 ZÁKON Č. 435/2004 SB., O ZAMĚSTNANOSTI

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdější předpisů (dále jen ZoZ) v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. (zákon č. 435/2004 Sb., § 1, 2004)

Výběr některých změn od 1. 1. 2012

V § 4 je zakotven zákaz jakékoliv diskriminace s odkazem na zvláštní předpis, tj. zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon).

§ 5 nově upravuje pojem nelegální práce, čímž se myslí výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovně právní vztah, který upravuje ZP nebo pokud fyzická osoba-cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením nebo bez tohoto povolení.

§ 6 upravuje působnosti ministerstva, které nově zajišťuje vedení centrální evidence volných pracovních míst obsazených držiteli modré karty a evidenci právnických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, a to s ohledem na jejich vyloučení z účasti na veřejných výhodách, podporách, dotacích, příspěvcích nebo získávání veřejných zakázek.

§ 25 upravuje status UoZ. Zařazení a vedení v evidenci UoZ nově nebrání, jestliže osoba soustavně se připravující na budoucí povolání získala v rozhodném období 2 let před podáním žádosti zaměstnáním či jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce 12 měsíců.

Další novinkou je, že ukončí-li fyzická osoba zaměstnání zprostředkované ÚP sama, na základě dohody se zaměstnavatelem nebo s ní takové zaměstnání zaměstnavatel ukončí z důvodu porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, může být tato fyzická osoba zařazena do evidence po 6 měsících ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání. (zákon č. 435/2004 Sb., § 25, 2004)

V § 30 se uvádí, že pokud UoZ odmítne bez vážných důvodů vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně, je-li veden v evidenci déle než 2 měsíce, bude vyřazen.

§ 33 upravuje novinku roku 2009 a to individuální akční plán (dále jen IAP), který nově stanoví, že UoZ může požádat kdykoliv v průběhu vedení v evidenci UoZ o vypracování

IAP. Tato změna nic nemění na tom, že po 5 měsících vedení v evidenci je vypracování IAP obligatorní.

§ 35 ruší povinnost zaměstnavatele oznámit volné pracovní místo na ÚP.

§ 39 o podpoře v nezaměstnanosti (dále jen PvN) sděluje, že na PvN nebude mít nárok UoZ, se kterým byl v době 6 měsíců před zařazením do evidence zaměstnavatelem skončen pracovně právní vztah z důvodu porušení zvláště hrubým způsobem. Nově se jedná i o porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance.

§ 41, §48 a § 49 mění rozhodné období pro posuzování nároku na PvN. Toto se zkracuje z 3 na 2 roky před zařazením do evidence UoZ.

§ 44b řeší kompenzace v případě nevyplacení odstupného po skončení pracovního poměru. Pokud UoZ vznikl nárok na PvN, ale odstupné, odbytné nebo odchodné mu nebylo po skončení pracovního nebo služebního poměru vyplaceno, poskytne ÚP kompenzaci. PvN se poskytne UoZ až po uplynutí doby, za kterou byla kompenzace poskytnuta. Zaměstnavatel je povinen částku ÚP uhradit.

§ 53 nabízí další možnost výplaty PvN a to vedle výplaty v hotovosti nebo na účet, také možnost využití platební funkce sociální karty.

§ 67 zužuje definici osob se zdravotním postižením (dále jen OZP). Za OZP již nebudou považovány OZP, které byly takto uznány rozhodnutím ÚP. S ohledem na přechodné ustanovení (bod 5 tohoto §) budou tato rozhodnutí platná po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však do 31. prosince 2014.

§ 109a dává UoZ novou možnost rekvalifikace, a to tak, že si může UoZ za podmínek stanovených zákonem rekvalifikaci zabezpečit sám.

§ 119a upravuje sdílené zprostředkování. ÚP může zprostředkovat zaměstnání UoZ prostřednictvím agentury práce, kam je lze zařadit i v rámci IAP s předchozím písemným souhlasem uchazeče, když výběr je závislý na situaci na trhu práce. Za tímto účelem uzavírá ÚP s agenturou práce písemnou dohodu, na jejímž základě může agentuře poskytnout příspěvek.

§ 125 upravuje přechod kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti na Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty.

§ 132 v rámci boje proti nelegální práci zvyšuje maximální hranici pořádkové pokuty, pokud fyzická osoba neprokáže svoji totožnost či další skutečnosti důležité pro kontrolu, a to až do výše 100 000 Kč.

§ 136 dává fyzické nebo právnické osobě povinnost mít v místě pracoviště kopie dokladu prokazující existenci pracovněprávního vztahu a dokladu prokazující oprávněnost pobytu cizince na území České republiky.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE

6.1 Základní informace

Zlínský kraj byl ustanoven k 1. lednu 2000 na základě ústavního zákona č. 347 ze dne 3. prosince 1997 o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které patřily k Jihomoravskému kraji, a okresu Vsetín, který spadal do Severomoravského kraje. Spolu s Olomouckým krajem tvoří region soudržnosti Střední Morava. S účinností od 1. 1. 2003 se vytvořilo 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností (obce III. stupně), v jejichž rámci působí 25 územních obvodů pověřených obcí (obce II. stupně).

Zlínský kraj má velkou rozlohu chráněného krajinného území. Velkoplošná území zahrnují dvě chráněné krajinné oblasti, Beskydy a Bílé Karpaty, která zahrnují zhruba 30 % území. CHKO Bílé Karpaty patří mezi šest biosférických rezervací UNESCO v republice. Na území kraje se také nachází množství přírodních rezervací a přírodních památek. (ČSÚ, 2012)

6.2 Demografická situace

Podle předběžných výsledků měl Zlínský kraj k 31. prosinci 2011 celkem 588 990 obyvatel. Proti stavu na konci roku 2010 ubylo v kraji celkem 1 371 občanů. Ve zlínském okrese se v průběhu roku počet obyvatel zvýšil, a to o 187. V ostatních třech okresech obyvatel nepřibýlo. Počet obyvatel se během roku 2011 snížil v okresech Kroměříž o 738, Uherské Hradiště o 389 a Vsetín o 431 osob.

Přirozený úbytek se v průběhu roku dále prohluboval. Znamená to tedy, že v kraji se narodilo během sledovaného roku méně dětí, než kolik obyvatel za stejné období zemřelo. Přirozený úbytek v kraji za čtyři čtvrtletí tohoto roku dosáhl 601 osob. Ve srovnání s koncem roku 2010, kdy byl zaznamenán přirozený přírůstek 45 osob, došlo tedy k propadu o 646 osob. (ČSÚ, 2012)

6.3 Ekonomická situace

Průměrná měsíční hrubá mzda v podnicích se sídlem ve Zlínském kraji za 1. pololetí 2011 činila 20 810 Kč (v přepočtu na plně zaměstnané osoby). Ve srovnání s loňským stejným obdobím se zvýšila o 776 Kč, tj. o 3,9 %. I když její nárůst byl z krajů nejvyšší, zůstává zlínská mzda třetí nejnižší. Nižší výdělků měli jen zaměstnanci podniků v krajích Karlo-

varském (o 511 Kč) a Pardubickém (o 158 Kč). Rozpětí mezi nejvyšší mzdou, která je i nadále v Hlavním městě Praze, a mzdou ve Zlínském kraji činí 9 530 Kč. Pod celorepublikovou úrovní průměrné hrubé měsíční mzdy jsou mimo hlavní město všechny kraje, z nichž Zlínský je od ní nižší o 2 765 Kč. (ČSÚ, 2012)

Ekonomika v kraji byla a je založena především na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Export v kraji je negativně poznamenán polohou kraje v rámci ČR. V tvorbě hrubého domácího produktu se Zlínský kraj řadí na 7. místo mezi kraje v ČR. V roce 2010 dosáhla průměrná hodnota HDP na 1 obyvatele kraje 301 442 Kč (v běžných cenách).

Průmyslový potenciál Zlínského kraje tvoří podniky zpracovatelského průmyslu, kterých je 17,0 % z registrovaných subjektů celkem. Zejména jde o podniky průmyslu kovodělného, dřevozpracujícího, elektrotechnického a textilního. Jejich charakteristickou stránkou je však nízká úroveň modernizace výroby ve srovnání s ČR. (ČSÚ, 2012)

6.4 Sociální situace

17 gymnázií, 78 středních škol, 12 vyšších odborných škol. Ve Zlínském kraji působí 2 vysoké školy. Je to Univerzita Tomáše Bati v krajském městě, jež má veřejnoprávní statut a uděluje bakalářský a magisterský stupeň vzdělání na 5 fakultách. Druhou je soukromá vysoká škola Evropský polytechnický institut v Kunovicích.

Na jednoho lékaře připadá v rámci kraje 269 obyvatel. Akutní, následná a rehabilitační zdravotní péče je zabezpečena stabilizovanou sítí nemocnic (10 v kraji), kde je k dispozici 3 051 lůžek.

V roce 2010 bylo 166 311 příjemců důchodů, z nichž bylo 93 654 příjemců důchodů starobních plných. Výše průměrného důchodu dosáhla 9 690,- Kč.

Kulturní vyžití obyvatelům kraje umožňuje 59 muzeí, 60 galerií, 31 stálých kin, 8 divadel a 44 přírodních amfiteátrů. Čtenářům poskytovalo své služby 402 veřejných knihoven (včetně poboček). (ČSÚ, 2012)

6.5 SWOT analýza Zlínského kraje

6.5.1 Silné stránky

- mírně příznivější věková struktura regionu oproti údajům za ČR;
- tradiční sounáležitost obyvatelstva s regionem.

- viditelný proces reálné konvergence s akcelerací v posledním období a velmi
- zvolna se zvyšující hospodářská dynamika regionu;
- vysoký podíl kvalifikovaných výrobních pracovníků na celkové zaměstnanosti;
- velký podíl osob se zkušenostmi ve zpracovatelském průmyslu (křehká výhoda: při vážnoucí restrukturalizaci se může stát slabinou);
- nárůst počtu volných pracovních míst v důsledku akcelerující ekonomické aktivity.
- mírný nárůst podílu vysokoškolsky vzdělaných osob a klesající podíl osob s nejnižším vzděláním;
- mírný nárůst počtu studentů středních odborných škol;
- výraznější nárůst počtu studentů vysokých škol, především v bakalářském, pozvolna i magisterském studiu (křehká výhoda: otázka uplatnění v oboru v rámci regionu).
- velmi početný malý a střední podnikatelský stav;
- rostoucí počet pracovníků v odvětvích výzkumu, vývoje a inovací;
- rostoucí míra využívání informačních a komunikačních technologií;
- tradice lázeňství.
- relativně významná tranzitní lokalita, zahrnující součásti Transevropské dopravní sítě;
- poměrně hustá síť dopravní infrastruktury;
- CHKO jako stabilizační faktor.

6.5.2 Slabé stránky

- výrazný nárůst hodnot indexu stáří napříč regionem;
- podprůměrná ekonomická vyspělost regionu v rámci ČR;
- prohlubování ekonomického zaostávání regionu ve vztahu k průměru ČR;
- stále vysoký podíl sekundárního ekonomického sektoru na tvorbě HDP (při zvýšení kvalitativní úrovně se může stát potenciálem);
- stále nízký podíl služeb na tvorbě HDP;
- míra ekonomické aktivity pod celostátním průměrem s tendencí mírného poklesu;
- prodlužující se doba průměrné délky nezaměstnanosti;
- nízký podíl zaměstnanosti v terciárním sektoru;
- nízký podíl vědeckých a odborných duševních pracovníků na celkové zaměstnanosti regionu;

- stále nízký podíl výdajů na vzdělání v porovnání s průměrem EU
- chybí velcí zaměstnavatelé v produktivních sektorech;
- nenaplněný potenciál cestovního ruchu;
- nízká revitalizace areálů pro podnikání uvnitř obcí a měst;
- minimální rozsah dálnic a rychlostních komunikací na území regionu;
- omezené napojení okrajových částí regionu na dopravní systém;
- nevyužívaná infrastruktura regionálních letišť;
- výskyt brownfields a starých ekologických zátěží.

6.5.3 Příležitosti

- rostoucí útraty za služby volného času, obzvláště v turismu;
- rostoucí poptávka po kvalifikované pracovní síle v odvětvích s perspektivou;
- rostoucí potřeba celoživotního vzdělávání;
- rostou potřebu speciálního vzdělávání;
- všeobecná poptávka po technologických alternativách ve stále širší škále oborů a s tím spojená poptávka po kvalifikovaných vývojových a inovačních kapacitách.
- potenciál pro rozvoj letecké dopravy a letišť v regionu;
- možnost rozvoje průmyslové i volnočasové lodní dopravy;
- odstranění technické zaostalosti stávající silniční dopravní infrastruktury;
- napojení zlínské aglomerace na systém dálnic a rychlostních komunikací i mezinárodních tras;
- preferování šetrných přístupů ve spotřebě neobnovitelných zdrojů;
- technologické využívání dosavadních odpadů a potenciál investic do nových odvětví.

6.5.4 Hrozby

- ztráta perspektivy osobního uplatnění v regionu – exodus či apatie mladší generace;
- zhoršení věkové struktury obyvatelstva;
- zastavení procesu reálné konvergence vůči EU;
- úpadek sekundárního sektoru v případě, že nebude restrukturalizován;
- zaostávání koupěschopnosti obyvatel s dopady na místní trhy, produkci a služby;
- stárnutí pracovní síly bez náhrady – stavebnictví, strojírenství.
- zhoršení regionální vzdělanostní struktury;

- vzdělávací a školské instituce nenaleznou prostor pro vzájemnou komunikaci s potenciálními zaměstnavateli jejich absolventů;
- nižší úroveň kvality vzdělávání na středních a vysokých školách v regionu;
- degradace kvalifikované síly podporou investorů v jednoduchých produkcích a velkoobchodech.
- nedojde k užšímu propojení činností podnikatelských subjektů s centry výzkumu, vývoje a inovací;
- nedojde k odpovídající koordinaci, synergii a regionalizaci investic realizovaných z příslušných operačních programů a jiných zdrojů především do rozvoje dopravní infrastruktury a aktivit vědy, výzkumu a inovací;
- image nedostupného a málo atraktivního regionu;
- zaostávání v produktivním vývoji a inovacích.
- nezvládnutí tranzitní dopravy s dopady na sídla a životní prostředí. (Mastercard, 2010)

7 ZAMĚSTNANOST

7.1 Celková zaměstnanost

Ve Zlínském kraji bylo v roce 2011 registrováno průměrně 13 922 zaměstnavatelů. Ve srovnání s rokem 2010 došlo k poklesu zaměstnavatelských subjektů o 1,9%, tedy celkem o 270 zaměstnavatelů.

Zaměstnavatelé	2010	2011
Počet zaměstnavatelů ve Zlínském kraji	14 192	13 922

Tabulka 2 Počet zaměstnavatelů ve Zlínském kraji

V kategorii osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) došlo v roce 2011 k nárůstu o 1 100 osob, tedy o 2,1%. V kategorii zaměstnanců došlo k poklesu pracujících o 2 212 osob, tedy o 1,1%. Celková zaměstnanost Zlínského kraje v roce 2011 byla průměrně 261 706 osob, oproti minulému roku byl zaznamenán pokles o 556 osob, což činí 0,4%.

Zaměstnanci a OSVČ	2010	2011
Zaměstnanci	209 444	207 232
OSVČ	53 374	54 474
Celková zaměstnanost	262 818	261 706

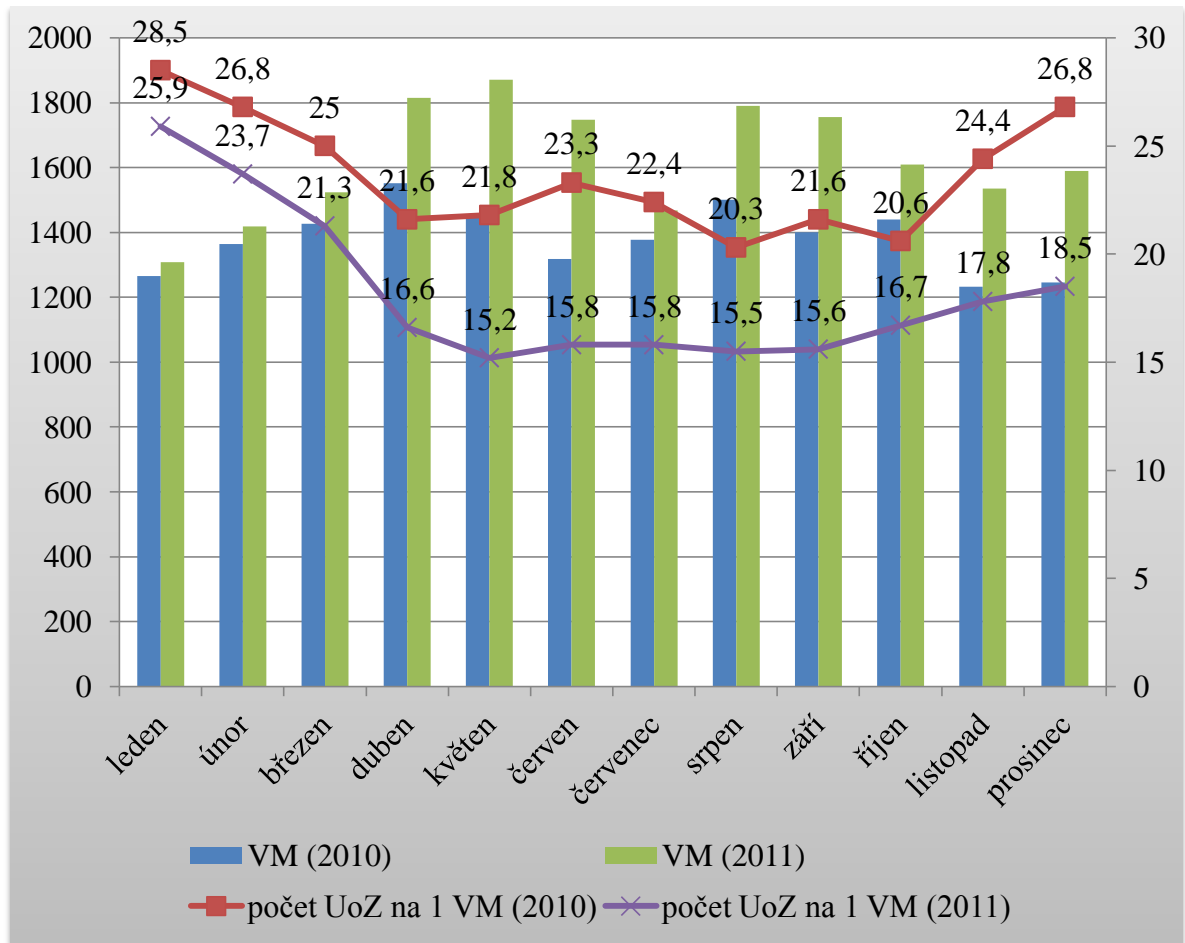
Tabulka 3 Počet zaměstnanců a OSVČ

7.2 Volná pracovní místa

Při srovnání s rokem 2010 došlo k nárůstu hlášených volných pracovních míst. K 31. 12. 2011 bylo na ÚP registrováno 1590 volných pracovních míst. V meziročním srovnání došlo k nárůstu o 345 míst. V roce 2012 je předpoklad, že bude docházet ke snižování počtu hlášených volných pracovních míst, protože podle novely zákona 435 Sb., o zaměstnanosti, § 35, v platném znění, se ruší povinnost zaměstnavatelů hlásit na ÚP volná pracovní místa.

Ukazatel, na kterém je trend změny počtu pracovních míst dobře znatelný, je počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo. K 31. 12. 2010 připadlo na jedno volné

pracovní místo 26,5 UoZ. K 31. 12. 2012 tento ukazatel poklesl na hodnotu 18,5 UoZ na jedno volné pracovní místo.



Obrázek 4 Volná pracovní místa a počet uchazečů na 1 volné pracovní místo

8 NEZAMĚSTNANOST

8.1 Pozice kraje v rámci ČR

Při srovnání míry nezaměstnanosti k 31. 12. 2011 se Zlínský kraj dělí společně s Vysočinou o 7 a 8 místo, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla 9,4 %. Míra nezaměstnanosti je nad úrovní průměrné míry nezaměstnanosti ČR, která k 31. 12. 2011 dosáhla 8,6%.

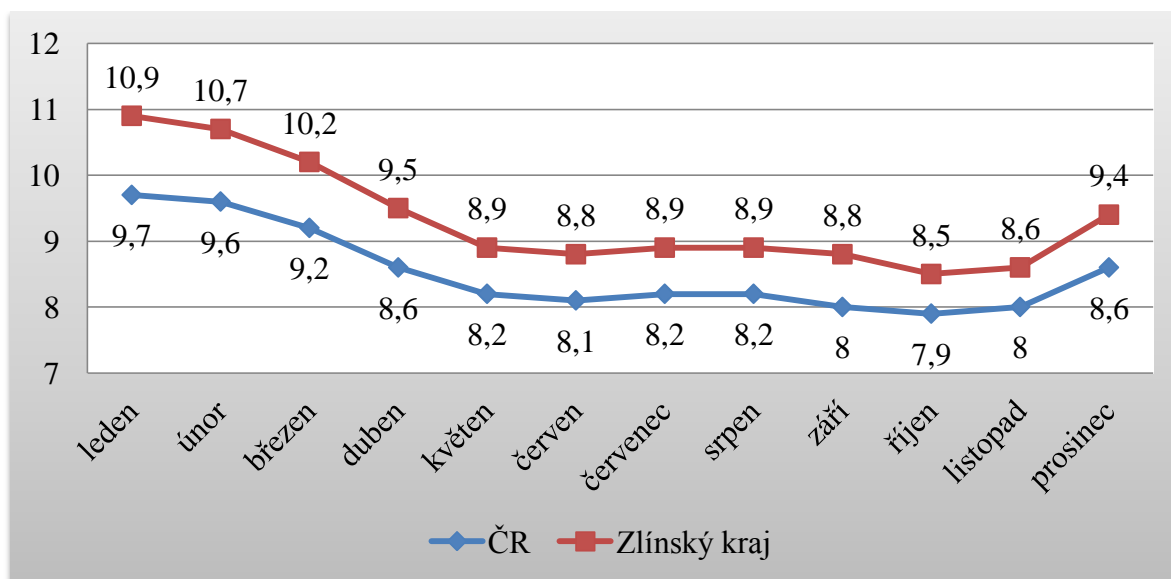
Kraje ČR	Míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2011 (v %)
Ústecký kraj	12,9
Olomoucký kraj	11,4
Moravskoslezský kraj	11,2
Karlovarský kraj	9,8
Jihomoravský kraj	9,8
Liberecký kraj	9,5
Vysočina	9,4
Zlínský kraj	9,4
Pardubický kraj	8,4
Jihočeský kraj	7,5
Královéhradecký kraj	7,5
Středočeský kraj	7,1
Plzeňský kraj	7,0
Praha	3,9
ČR	8,6

Tabulka 4 Pozice kraje v rámci ČR

8.2 Zlínský kraj

Při srovnání míry nezaměstnanosti v ČR a ve Zlínském kraji během roku 2011, je míra nezaměstnanosti průměrně o 0,8% vyšší než míra nezaměstnanosti v ČR.

Z grafu je velmi dobře čitelný trend sezónní nezaměstnanosti, kdy se od února míra nezaměstnanosti začíná pozvolna snižovat, lidé přes zimní období registrovaní na ÚP znovu začínají pracovat, jedná se hlavně o pracovníky v zemědělství, stavebnictví, na zlínsku i v lázeňství a cestovním ruchu.



Obrázek 5 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a ve Zlínském kraji

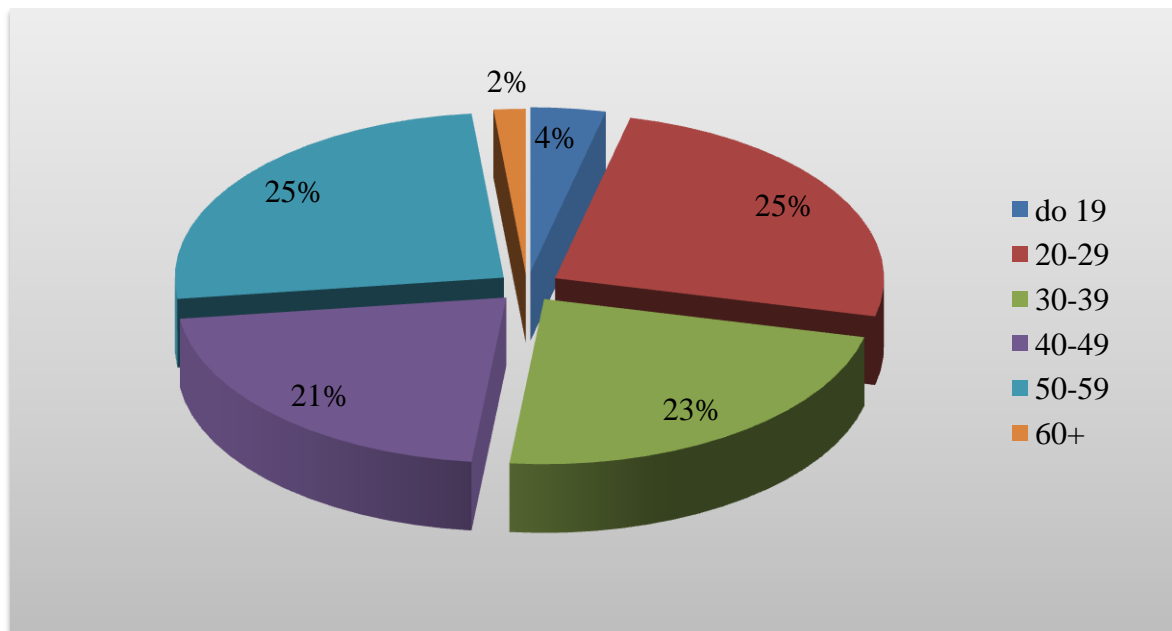
8.2.1 Věková struktura UoZ

Věk	31.12.2010		31.12.2011	
	abs.	%	abs.	%
do 19 let	1 084	3,2	1 083	3,7
20-29let	8 028	24,0	7 365	25,0
30-39 let	7 946	23,8	6 756	22,9
40-49 let	6 838	20,5	6 254	21,3
50-59let	8 691	26,1	7 500	25,5
nad 60 let	799	2,4	460	1,6
celkem	33 386	100,0	29 418	100,0

Tabulka 5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2010 a 2011

Věková struktura UoZ evidovaných na ÚP ve Zlínském kraji je v kategoriích věku 20 -59 let poměrně vyrovnaná. Během roku 2011 došlo k mírnému nárůstu kategorie nejmladších evidovaných, a to o 0,5%. V kategorii 20-29 let, ve které lidé nejčastěji vstupují na trh práce, taktéž došlo ke zvýšení procentní hodnoty o 1%, což potvrzuje trend, že mladí lidé po ukončení vzdělávání a pokud nemají praxi, velmi těžce hledají práci ve svém oboru. V kategorii uchazečů ve věku 30-39 došlo ke snížení o 0,9% a kategorie 40-49 zaznamenala nárůst o 0,8%. Překvapivý pokles o 0,6% potkal skupinu uchazečů ve věku 50-59 let, která

obvykle velké potíže najít na trhu práce nové uplatnění. K poklesu došlo také u uchazečů starších 60 let, tito už ale obvykle nenastupují do zaměstnání, ale odcházejí do starobního důchodu, případně využívají institutu předčasného starobního důchodu.



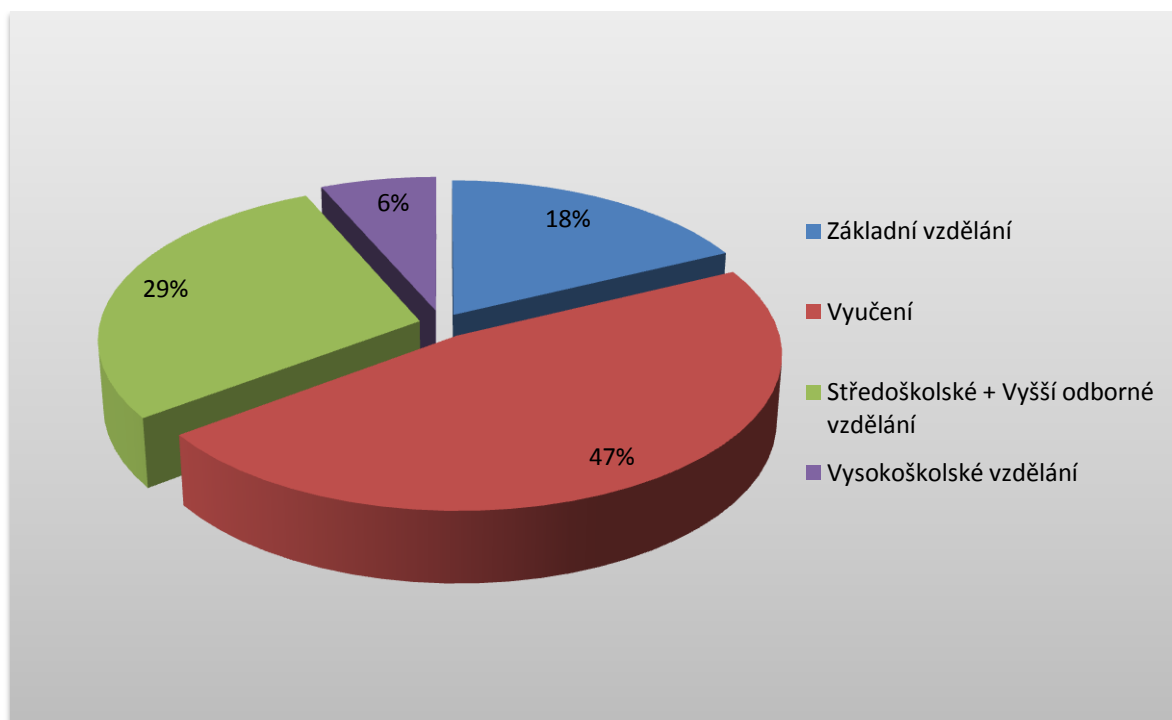
Obrázek 6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku (k 31. 12. 2012)

8.2.2 Struktura UoZ dle vzdělání

Vzdělání	31. 12. 2010		31. 12. 2011	
	abs.	%	abs.	%
základní	5 866	17,5	5 256	17,8
vyučení	16 135	48,4	13 813	46,9
středoškolské + vyšší odborné vzdělání	9 401	28,2	8 419	28,7
vysokoškolské vzdělání	1 984	5,9	1 930	6,6
celkem	33 386	100	29 418	100

Tabulka 6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v letech 2010 a 2011

Nejpočetnější skupinou UoZ podle vzdělání byly osoby vyučené, kterých bylo v roce 2011 v evidenci ÚP takřka polovina, i když v meziročním srovnání došlo k poklesu o 1,5%. Druhou nejpočetnější skupinou jsou uchazeči se středoškolským a vyšším odborným vzděláním, v této skupině došlo k mírnému nárůstu o 0,5%. V kategorii uchazečů se základním vzděláním došlo k nárůstu klientů ÚP o 0,3%. Velmi zajímavé čísla vykazuje skupina vysokoškolsky vzdělaných uchazečů, jejichž počet sice klesl o 54 klientů, ale ve srovnání s dalšími skupinami uchazečů tato klientela vykázala nárůst o 0,7%.



Obrázek 7 Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání (k 31. 12. 2012)

8.2.3 Struktura uchazečů dle délky evidence

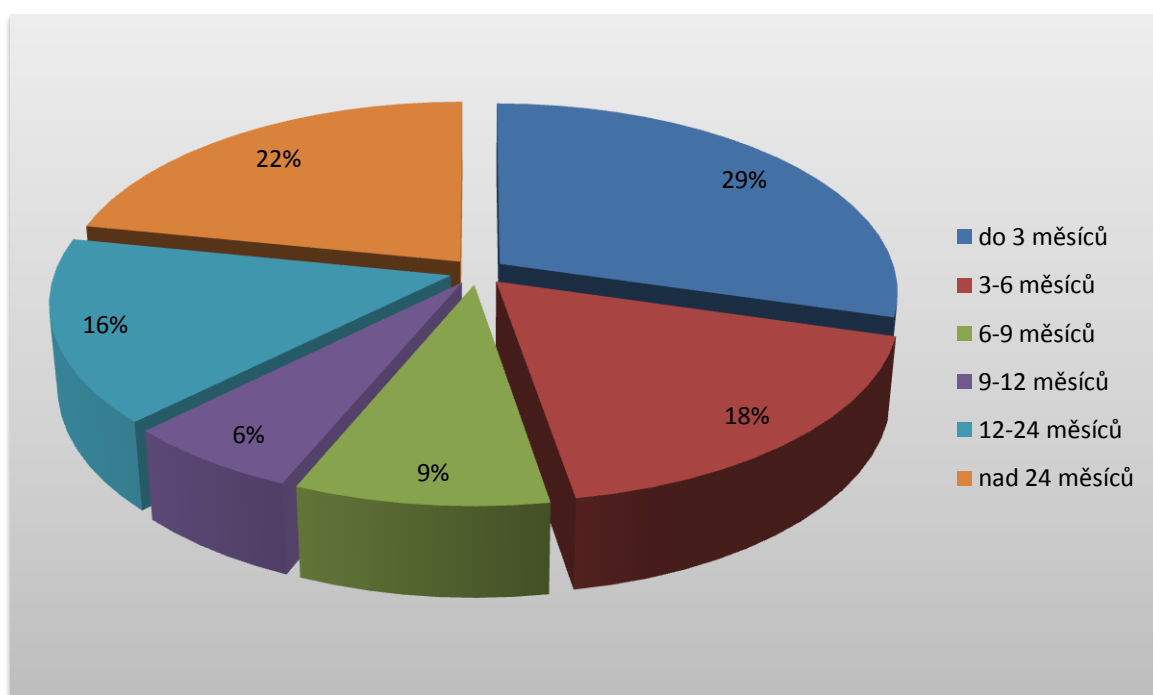
délka evidence	31. 12. 2010		31. 12. 2011	
	abs.	%	abs.	%
do 3 měsíců	10 737	32,1	8 684	29,5
3-6 měsíců	5 537	16,6	5 250	17,9
6-9 měsíců	3 058	9,2	2 624	8,9
9-12 měsíců	2 470	7,4	1 837	6,2
12-24 měsíců	6 585	19,7	4 609	15,7
nad 24 měsíců	4 999	15,0	6 414	21,8
celkem	33 386	100	29 418	100

Tabulka 7 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v letech 2010 a 2011

Při porovnání struktury evidence dle její délky došlo ve skupině uchazečů evidovaných do 3 měsíců k poklesu o 2,6%, přesto je tato kategorie v poměru k ostatní největší. V této kategorii jsou většinou uchazeči, kteří spadají do frikčního typu nezaměstnanosti, přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého a dobu, po kterou nejsou výdělečně činní, tráví evidencí na ÚP, a to z důvodu povinné platby zdravotního pojištění.

Třetí největší skupinou jsou uchazeči, kteří jsou v evidenci ÚP do 6 měsíců. Této kategorii přiřítám takovou početnost z důvodu vyplácení Pvn po dobu 5 měsíců (uchazeči do 50 let věku – 73% evidovaných)

Velmi alarmující je nárůst uchazečů, kteří jsou v evidenci déle než 24 měsíců a to velmi vysokých 6,8%. Tato skupina, co se umístitelnosti na trhu práce týká, je velmi rizikovou a problémovou. Právě tyto uchazeči nejvíce potřebují využívat nástrojů APZ, aby se dostali zpět na trh práce. A také potřebují velmi cílenou a soustředěnou pomoc pracovníků na úřadech práce, protože takto dlouhodobá nezaměstnanost s sebou přináší velmi mnoho rizikových faktorů, např. sociální vyloučení, zvýšenou kriminalitu, deprese.



Obrázek 8 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence (k 31. 12. 2011)

8.2.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Se zánikem tzv. „okresních“ úřadů práce a nabytím právní účinnosti zákona o Úřadu práce České republiky došlo od měsíce dubna 2011 k jednotné aplikaci zásad APZ v rámci kraje.

Zásadní změnou, která vyvolala velký ohlas zejména ze strany měst a obcí, bylo omezení týkající se opakovaného umístování UoZ prostřednictvím APZ během tříletého období. Tato skutečnost měla velmi významný dopad zejména na oblast VPP. (APZ, 2011)

APZ financovaná z rozpočtu ČR a hlavně ze zdrojů ESF umožnila výrazné zvýšení počtu uchazečů zapojených do APZ, hlavně co v oblasti rekvalifikací a poradenské činnosti.

Výdaje na politiku zaměstnanosti	2010	2011
výdaje celkem	1 345 407	991 659
pasivní politika zaměstnanosti	787 619	588 509
v %	58,5	59,3
aktivní politika zaměstnanosti	397 429	212 706
v %	29,6	21,5
podpora zaměstnávání OZP	148 253	164 810
v %	11	16,6
insolvence	12 106	25 634
v %	0,9	2,6

Tabulka 8 Výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2010 a 2011

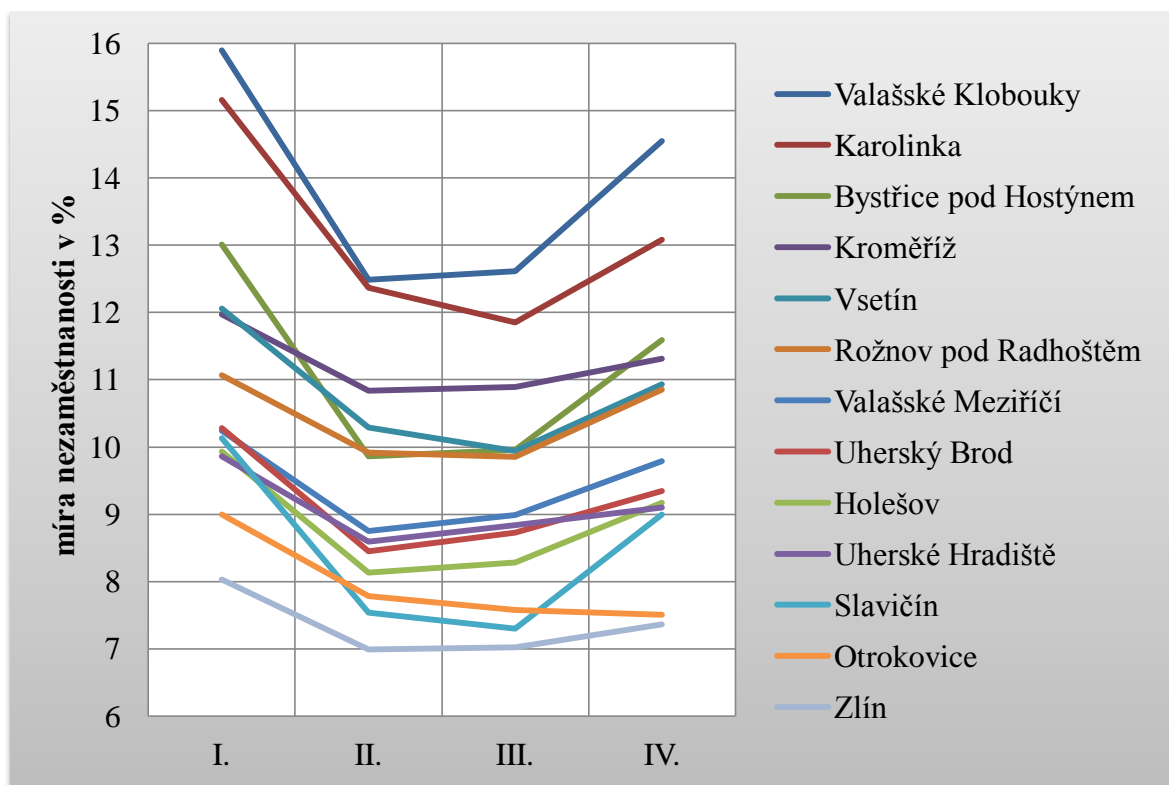
Výdaje na politiku zaměstnanosti (PZ) klesají. K poklesu došlo jak ve výdajích na pasivní PZ, tak bohužel i ve výdajích na APZ. Pokles PPZ je zapříčiněn zpřísněním podmínek pro výplatu P_{vN}. Pokles výdajů na APZ je způsobem celkovým šetřením ve výdajích státu. Dobrým znamením je zvýšení výdajů při podpoře zaměstnávání OZP. Velmi alarmující je ovšem zvýšení výdajů na platbu náhrad insolvenčí o více než 100%.

8.3 Kontaktní pracoviště ÚP ČR

Úřad práce ČR byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., zákon o Úřadu práce České republiky, ve znění platných předpisů, s účinností od 1. 4. 2011. Tímto datem byly zrušeny původní (okresní) úřady práce.

Organizačně je Úřad práce členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle zákona č. 347/1997 Sb., v platném znění. Krajské pobočky se dále člení na kontaktní pracoviště (dále jen KoP). KoP vznikla reorganizací původních úřadů práce a jejich kontaktních míst.

Pod Krajskou pobočku ve Zlíně spadají tyto KoP: Bystřice pod Hostýnem, Holešov, Karolinka, Kroměříž, Otrokovice, Rožnov pod Radhoštěm, Slavičín, Uherské Hradiště, Uherský Brod, Valašské Klobouky, Valašské Meziříčí, Vsetín a Zlín.



Obrázek 9 Vývoj nezaměstnanosti v KoP

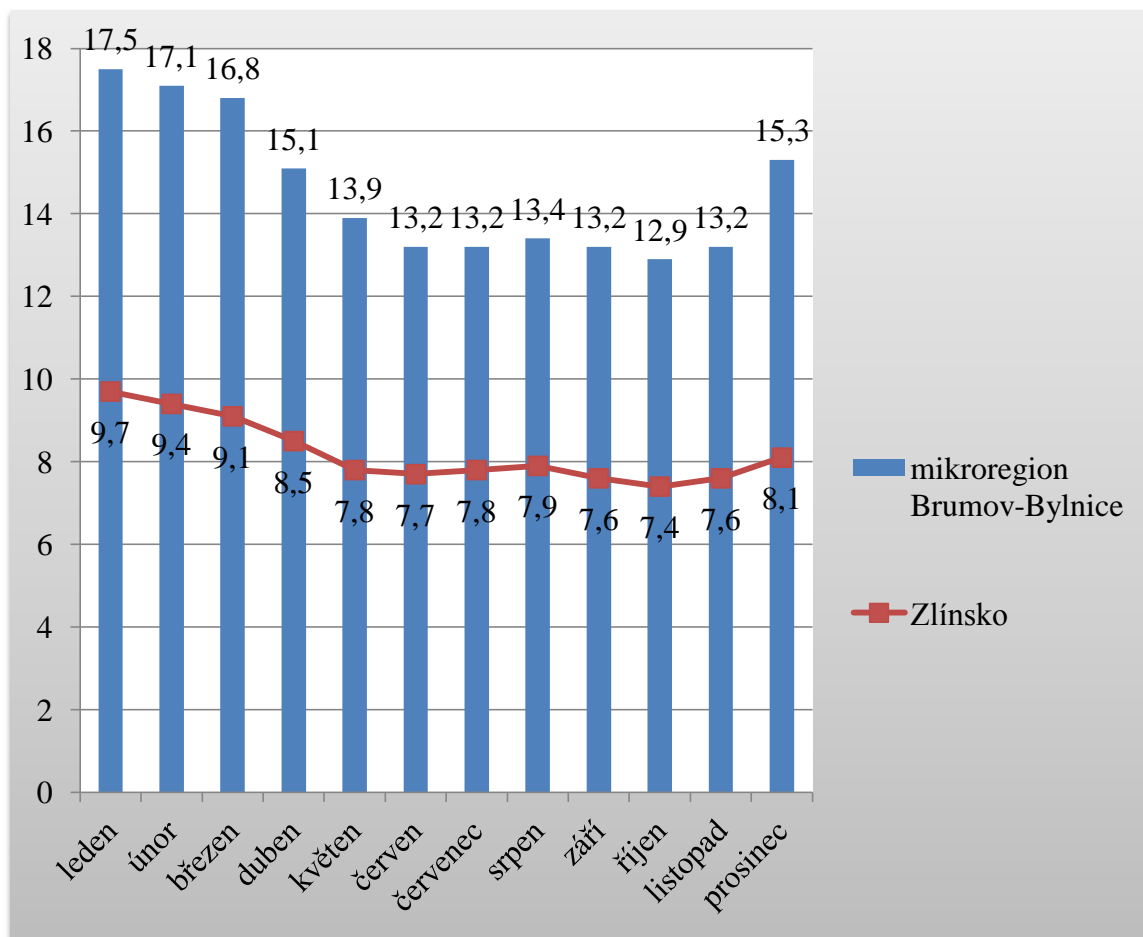
Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých KoP zcela kopíruje celostátní i krajský průběh. V průběhu 2. čtvrtletí nastává pokles míry nezaměstnanosti v důsledku zahájení sezónních prací, hlavně v oblastech stavebnictví, zemědělství a cestovního ruchu. Tyto práce pak bývají s podzimem ukončeny či přerušeny a míra nezaměstnanosti opět vzroste.

9 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ NEZAMĚŠTNANOST V RIZIKOVÝCH REGIONECH

Každý z bývalých okresů Zlínského kraje má svůj rizikový region, který si zasluhuje zvláštní pozornost a zvýšenou pomoc. Na Zlínsku je to příhraniční region v okolí obce Brumov-Bylnice, na Kroměřížsku je to Koryčansko, v regionu Uherského Hradiště jsou to obce v pohoří Chřiby a na Vsetínsku se jedná o mikroregion Karolinka.

9.1.1 Zlínsko

Již tradičně nejproblémovějším regionem Zlínska je mikroregion Brumov-Bylnice, který sdružuje obce Brumov-Bylnice, Jestřabí, Návojná, Nedašov, Nedašova Lhota a Štítná nad Vláří. Tento mikroregion leží na samém východě Zlínska na hranicích se Slovenskem.



Obrázek 10 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Brumov-Bylnice a na Zlínsku

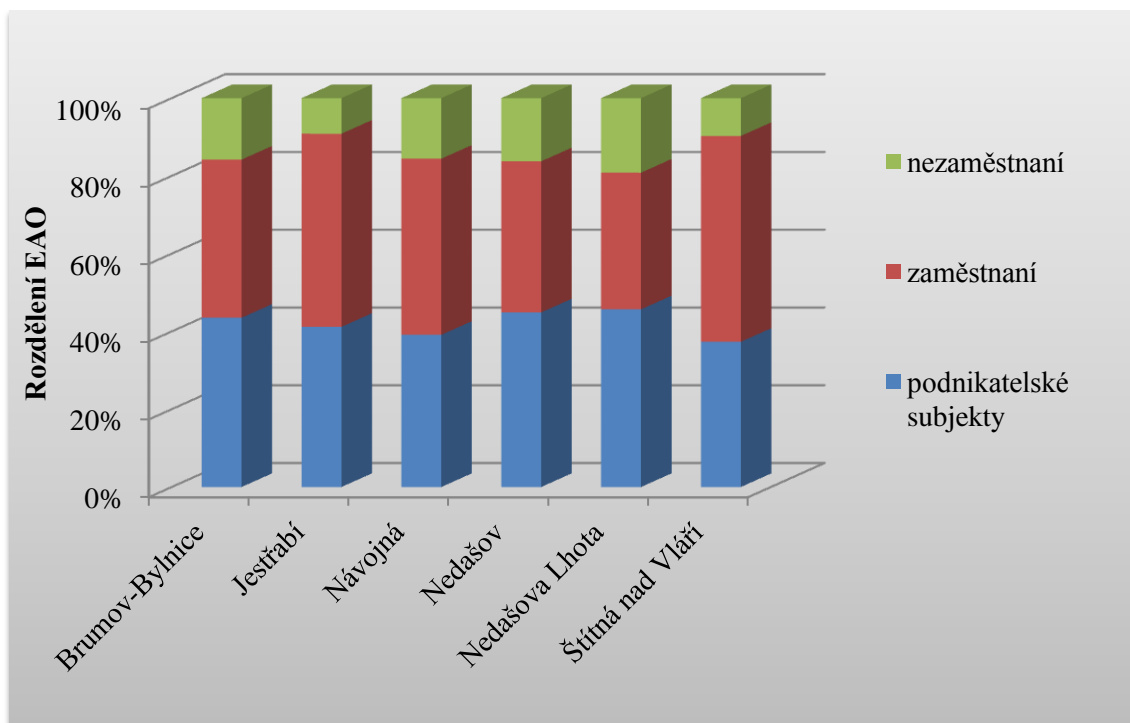
Mezi největší zaměstnavatele v této oblasti patří akciová společnost CEBES, která zaměstnává v současné době 210 zaměstnanců a zabývá se výrobou strojů a přístrojů. Práce

v této firmě je však velmi specializovaná a proto ne vhodná pro většinu klientů ÚP. Dále je to firma JAVORNÍK-CZ PLUS, která vyrábí dřevěná okna a dveře.

Velmi významným zaměstnavatelem, který sídlí již za hranicemi mikroregionu, ale přesto je stále ještě dostupný, je firma TVD-Technická výroba z Rokytnice. Tato firma se velmi významně podílí na stabilitě zaměstnanosti v regionu jižního Valašska, protože zaměstnává v současné době více než 420 kvalifikovaných pracovníků.

Největším problémem tohoto regionu je velmi špatná dopravní dostupnost do center, kde se dá zaměstnání najít lépe. Nejbližší město a centrum regionu jižního Valašska, tedy Valašské Klobouky, se též potýká s velmi vysokou nezaměstnaností (průměrná MN v roce 2011 činila 12,9%). V regionu chybí jakékoliv napojení na síť dálnic a silnic vyšší třídy. Region čeká na výstavbu rychlostí silnice R49, který ji napojí na hlavní tahy ČR a propojí lepší cestou se Slovenskem.

Největší nezaměstnanost v tomto mikroregionu vykazuje obec Nedašova Lhota. Míra nezaměstnanosti v této obci dosahuje velmi vysokých 19,1%, nezaměstnanost žen je ještě o 4,5% vyšší a to 23,6%.



Obrázek 11 Rozdělení ekonomicky aktivního obyvatelstva v mikroregionu Brumov-Bylnice

Samostatně podniká zhruba 40% ekonomicky aktivních obyvatel. Tato oblast trpí velkým nedostatkem pracovních míst a velmi omezenými možnostmi dojíždění do zaměstnání.

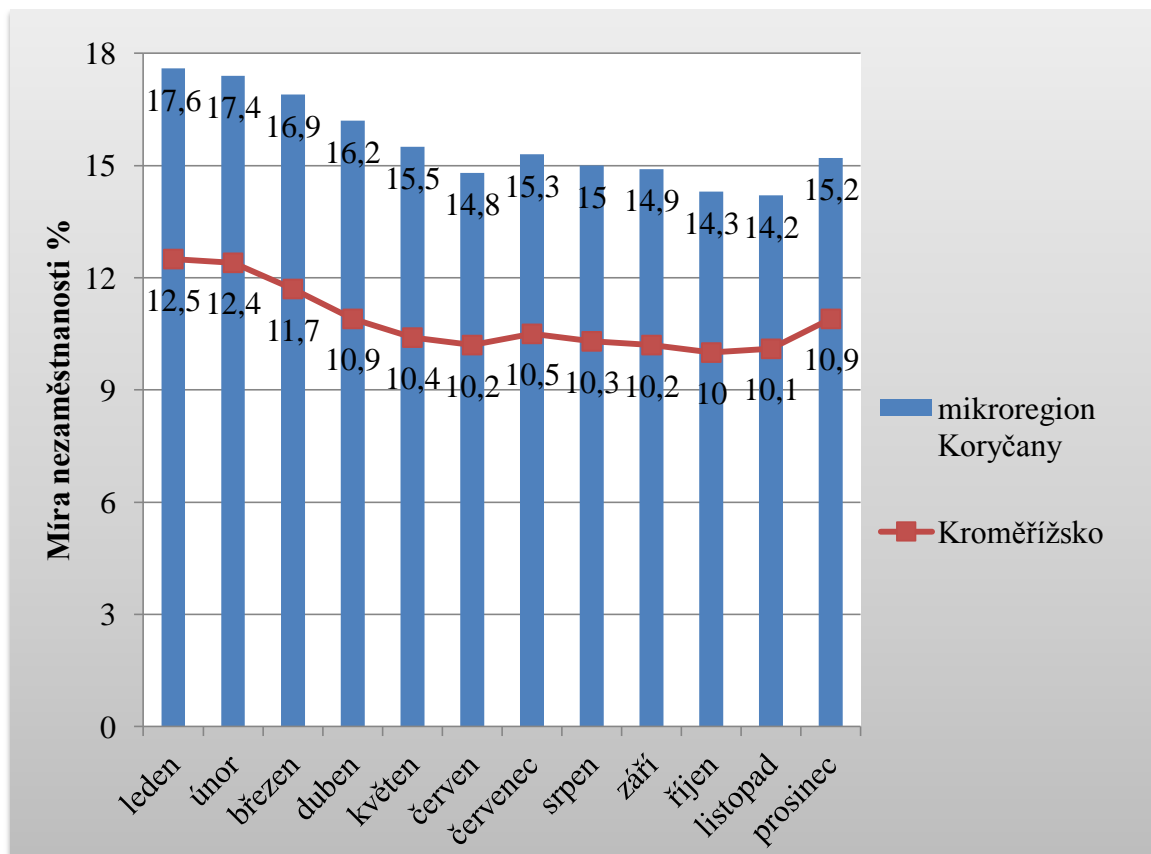
Vždyť v průběhu roku 2011 bylo nabízeno v mikroregionu Brumov-Bylnice průměrně 10 volných pracovních míst měsíčně při průměrném počtu 792 nezaměstnaných.

9.1.2 Kroměřížsko

Rizikovým regionem bývalého okresu Kroměříž je oblast Koryčanska, do které patří obce Cetecovice, Chvalnov-Lísky, Koryčany, Střílky a Zástřizly). Mikroregion Koryčanska leží na jižním cípu bývalého kroměřížského okresu. Nejbližší důležité centrum práce je pro obyvatele tohoto regionu Kroměříž a Bučovice. Jakékoliv dopravní spojení, mimo osobní automobil, na nedaleké Uherské Hradiště je velmi komplikované a zdoluhavé.

Největší míru nezaměstnanosti má v tomto rizikovém regionu obec Zástřizly, ve které průměrná míra nezaměstnanosti stanula na čísle 16,5%, míra nezaměstnanosti u žen dosáhla dokonce 26,9%.

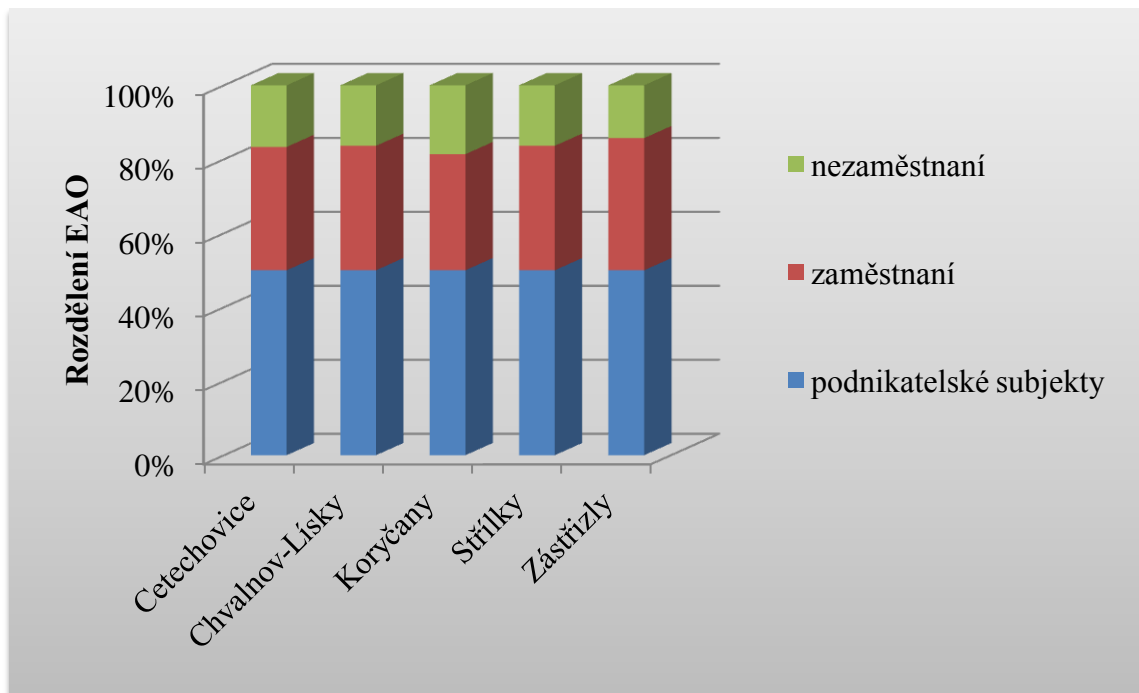
V obci není zřízena mateřská škola ani základní škola s minimálně 1. stupněm. Stejně tak jako v dalších obcích tohoto mikroregionu, Cetechovicích a Chvalnově-Lískách. Předškolní a školní docházka je plněna v nedalekých Střílkách a Koryčanech, což opět velmi komplikuje možnost zaměstnání lidem pečujícím o děti.



Obrázek 12 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Koryčany a na Kroměřížsku

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele regionu patří KORYNA nábytek, a.s, a to i přesto, že v roce 2010 měla firma výrazné finanční potíže. V té době ve firmě pracovalo bezmála 300 lidí, dnes zhruba polovina. Na konci roku 2011 Korynu převzal nový majitel, firma L. A. Bernkop a je tedy s napětím očekáván nový vývoj v situaci společnosti. Pokud by k ozdravení a oživení firmy nedošlo, bylo by to pro místní stav zaměstnanosti opravdu citelná rána.

Jak vyplývá z následujícího grafu, lidé v tomto kraji jsou navyklí postarat se sami o sebe a nespolehat se pouze na to, že je někdo zaměstnání, ale jsou i velmi samostatní a činorodí. Takřka polovinu ze všech ekonomicky aktivních obyvatel tvoří lidé pracující buď to jako OSVČ nebo v rámci jiné formy podnikání.



Obrázek 13 Rozdělení ekonomicky aktivního obyvatelstva v mikroregionu Koryčany

Problémem tohoto regionu je opět velmi špatná dopravní dostupnost do nejbližších center zaměstnanosti a opět velmi špatná možnost skloubení rodinného a profesního života. I nabídka volných míst pro tento region, které nabízí příslušné KoP v Kroměříži je mizivá. Během roku 2011 byla v tomto regionu nabízena průměrně 2 pracovní místa měsíčně na 317 nezaměstnaných.

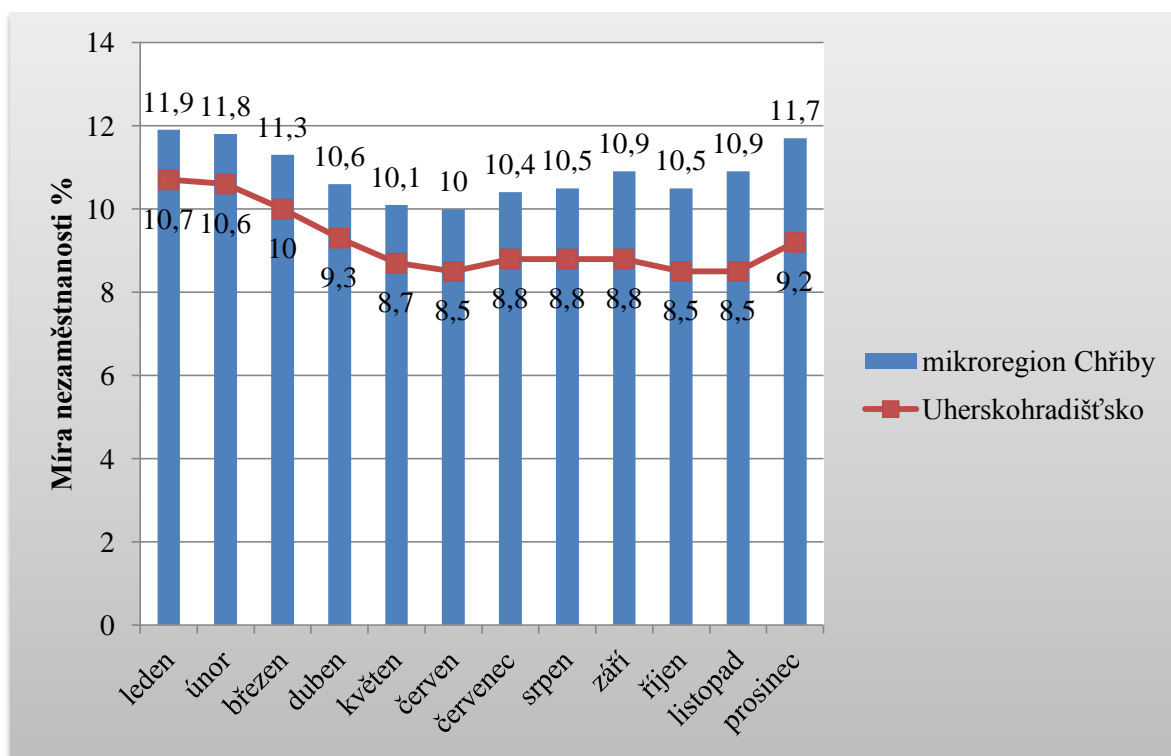
9.1.3 Uherskohradištsko

V bývalém okrese Uherské Hradiště je v oblasti nezaměstnanosti situace nejhorší v mikroregionu Chříby, která spojuje celkem 17 obcí. Jsou to obce Břestek, Buchlovice, Hostějov,

Jankovice, Košíky, Medlovice, Modrá, Ořechov, Osvětimany, Salaš, Staré Hutě, Stříbrnice, Stupava, Tučapy, Újezdec u Osvětiman, Vážany a Velehrad.

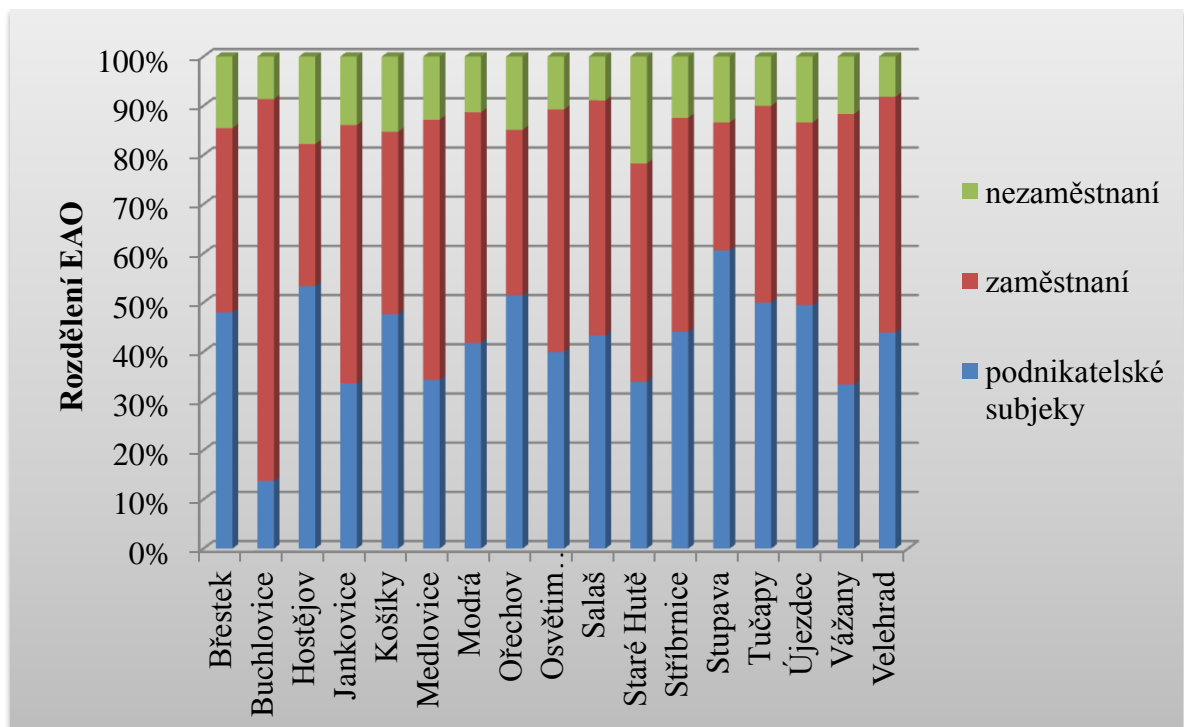
Tento mikroregion leží v západní části okresu, z větší části právě v pohoří Chřiby.

Největší nezaměstnanost v tomto regionu vykazuje obec Staré Hutě, kde nezaměstnanosti dosahuje hrozivých průměrných 21,6%. Úřad práce v Uherském Hradišti nabízel přímo v mikroregionu během roku 2011 měsíčně průměrně 5 pracovních míst pro 508 nezaměstnaných. Opětně zde nastává stejný problém jako v ostatních rizikových regionech Zlínského kraje a to je hlavně problém dopravní dostupnosti, minimální možnost organizované péče o děti, absence většího zaměstnavatele v blízkém okolí.



Obrázek 14 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Chřiby a na Uherskohradišsku

V tomto regionu nejsou žádní významní zaměstnavatelé. K růstu zaměstnanosti výrazně přispěl rozvoj průmyslového areálu u Buchlovic, kde figurují především firmy BD Sensors s.r.o., DEKOR s.r.o. a FAVEX s.r.o. Významným blízkým zaměstnavatelem je i firma Moravskoslezské drátovny – závod Boršice a CIPRES FILTER BRNO s.r.o.



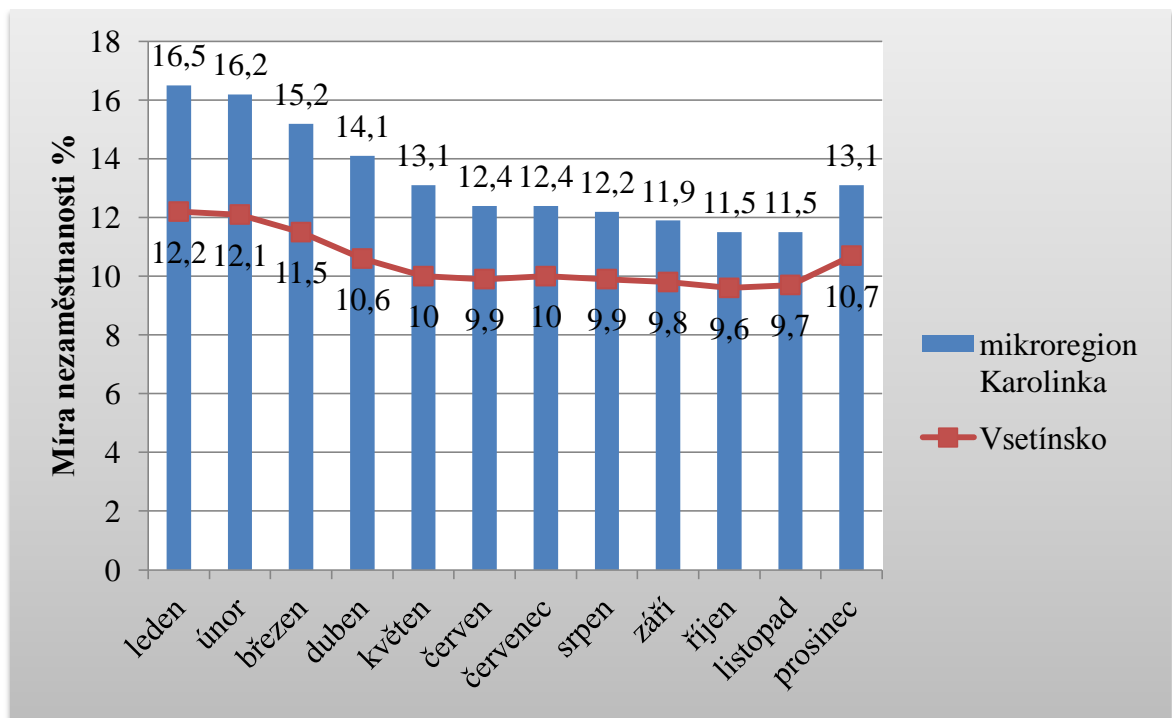
Obrázek 15 Rozdělení ekonomicky aktivního obyvatelstva v mikroregionu Chříby

V předchozím grafu je velmi zajímavé sledovat velké rozdíly v rozdělení EAO. Obec Buchlovice ležící u přímého napojení na Uherské Hradiště a Brno vykazuje velmi malý počet podnikatelských subjektů a velmi velký podíl osob v zaměstnání. Zatím co obce trpící nedostatečným dopravním spojením mají podíl podnikatelských subjektů řádově o desítky % vyšší.

9.1.4 Vsetínsko

Nejproblémovější oblastí Vsetínska je mikroregion Karolinka, jež sdružuje obce Halenkov, Karolinka, Nový Hrozenkov a Velké Karlovice. Tento mikroregion má dlouhodobě nejvyšší míru nezaměstnanosti v okrese Vsetín.

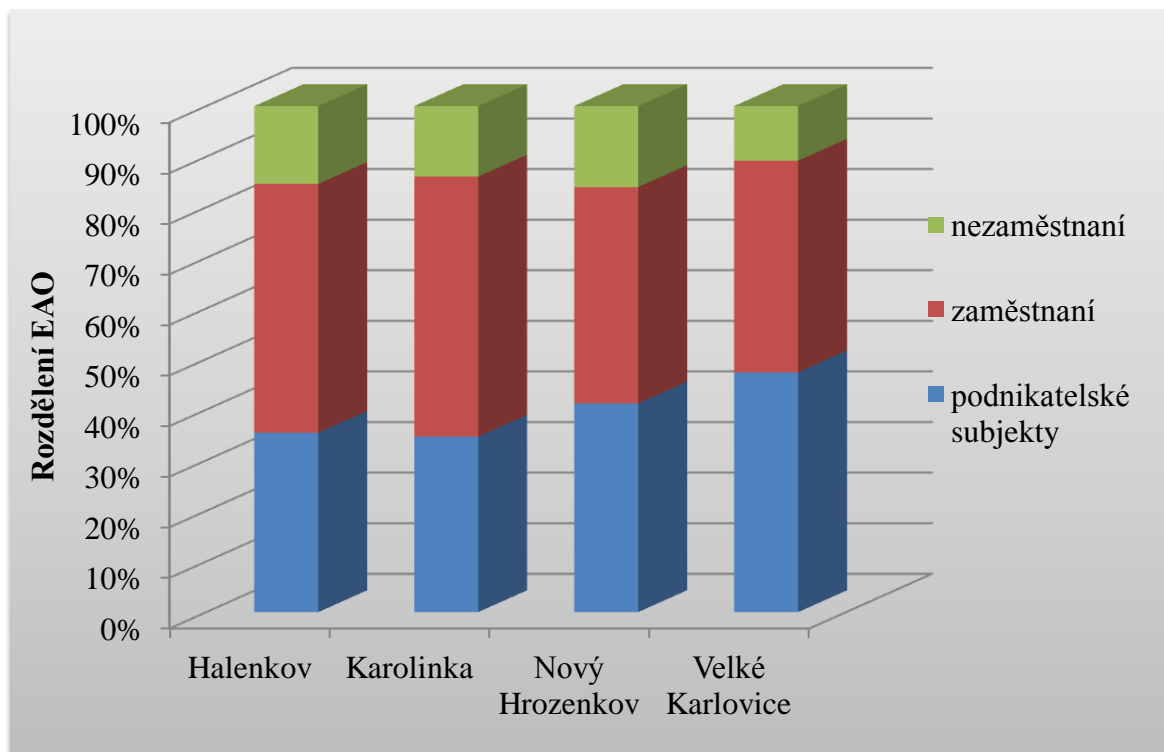
Obcí nejvíce postiženou nezaměstnaností je v tomto mikroregionu městys Nový Hrozenkov s mírou nezaměstnanosti 15,3% (15,8% ženy). Negativní úlohu v tomto regionu hraje opět horší dopravní dostupnost, jedná se o periferní oblast na hranicích se Slovenskem.



Obrázek 16 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Karolinka a na Vsetínsku

Velmi zajímavý je ovšem fakt, že obec Velké Karlovice, která je od center zaměstnanosti ještě dále než Nový Hrozenkov a leží opravdu na samé hranici republiky, má nezaměstnanost nižší o více než 4%. Tento fakt přičítám hlavně velmi dobrému marketingu obce Velké Karlovice v oblasti cestovního ruchu, zimních sportů, letní turistiky a v poslední době stále se více rozvíjející wellnes pobytům a gastroturistiky.

Největším zaměstnavatelem regionu je firma Crystalex CZ s.r.o. – sklárna Karolinka. Tato firma se však již několik let potýká s významnými finančními problémy. V roce 2009 byl na původní firmu CRYSTALEX a.s. vyhlášen konkurz a zaměstnance postihlo hromadné propouštění. Nástupce, firma Crystalex CZ s.r.o., po převzetí společnosti část pracovníků opět přijala zpět. Situace firmy je ovšem nadále velmi špatná a stav na trhu práce v okolí Karolinky je nadále bedlivě sledován.



Obrázek 17 Rozdělení ekonomicky aktivního obyvatelstva v mikroregionu Karolinka

Z předchozího grafu je velmi patrná předchozí popsaná situace. V obci Karolinka je velmi malý podíl podnikatelských subjektů, obec doslova stojí na situaci v továrně Crystalex CZ s.r.o. Oproti tomu ve Velkých Karlovicích je vidět, že podíl podnikatelských subjektů v obci přesahuje 50% všech ekonomicky aktivních obyvatel a podíl nezaměstnaných je ze sledovaného mikroregionu nejmenší. Jak již bylo napsáno, tento stav je následkem velmi dobrého marketingu obce v oblasti cestovního ruchu.

10 DOPORUČENÍ NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI V RIZIKOVÝCH REGIONECH

Během roku 2011 se činnost ÚP intenzivněji zaměřila na využití aktivních nástrojů politiky zaměstnanosti. APZ byla v roce 2011 financována ze dvou zdrojů – z rozpočtu ČR a ESF. Z ESF bylo možno financovat VPP, SÚPM, rekvalifikace, poradenské činnosti, projekt „Vzdělávejte se pro růst!“ a regionální individuální projekty.

Programy APZ lze velmi dobře využívat na regionální úrovni při znalosti místní situace. Umožňují ÚP lépe operativně reagovat na změny a vývoj na trhu práce. Finanční zdroje jsou ovšem velmi omezené a v mnoha případech se nedostane na všechny, kteří by si tuto pomoc zasloužili.

Velmi důležitá je také spolupráce místní samosprávy při řešení tohoto závažného problému, protože hlavně obce samy by měly mít největší zájem na tom, aby měly co nejvíce zaměstnaných občanů. Hlavním problémem rizikových regionů Zlínského kraje je dopravní dostupnost. Není to dlouho, co je Zlínský kraj napojen na dálniční síť, ale toto spojení končí u Otrokovic. Východní části regionu, zejména Valašskokloboucko, velmi netrpělivě čeká, jak dopadne stavba rychlostní komunikace R49, která by tento region napojila na důležitou silniční síť a mohla by tak přivést investory, tak důležité pro zlepšení zaměstnanosti. Vedle toho by měla probíhat větší a užší součinnost obcí a firem provozujících hromadnou dopravu ve sladění dopravních spojů spojující ohrožené obce s centry zaměstnanosti. Dopravní spoje by měly jezdit tehdy, aby pracovníky dostali do práce a z práce v ten pravý čas. Obce by pak měly více přihlížet k pracovním možnostem v okolí a přizpůsobit tomu provozní dobu služeb v obci, a to zejména ve školství.

Při řešení nezaměstnanosti, jako závažného problému, který velmi zatěžuje státní rozpočet, ale musí ten hlavní a zásadní impuls přijít „se shora“, tzn. z celkové hospodářské politiky státu. ČR se nyní nachází v období recese a je proto nutné ekonomice v tomto těžším období pomoci. Zásadní chybou bylo, že v období konjunktury se lehce vydělané peníze ještě lehčeji utrácely, i když ekonomika byla velmi dobře rozjetá. Tyto peníze se měly uschovat na tzv. „horší časy“, a to na současnost. Tyto peníze mohly být použity na podporu a stimulaci ekonomiky, aby se více „utrácelo“. Měly být použity na podporu stávajících a tvorbu nových pracovních míst. Pro velmi rozsáhlou třídu živnostníků a podnikatelů by také měla být zjednodušena administrativa a poskytnuty dotace na rozjezd pro začínající OSVČ.

Podstatným udržovatelem vysoké míry nezaměstnanosti může být ovšem i velmi štědrý sociální systém ČR, a to včetně vyplácení PvN. Tyto sociální dávky jsou mnohdy natolik velké, že lidé nejsou vůbec motivováni znovu se začlenit na trh práce. V současné době probíhající sociální reforma tomuto stavu moc nepomáhá. Nově zavedený systém vnesl do státní správy spíše zmatek. Pracovníci ÚP by místo kontroly žádostí o dávky, měli důsledněji kontrolovat samotné klienty, kterým jsou dávky vypláceny, aby nedocházelo ke zneužívání těchto dávek. Řešením tohoto neuspokojivého stavu je pouze kompletní reforma sociálního systému a jeho dobré provázání s přímými daněmi tak, aby byl každý jedinec motivován k aktivnímu hledání práce a rychlému začlenění na trh práce.

Důležitým prvkem pro zpružnění vztahů na trhu práce je i zcela nový ZP platný od 1. 1. 2012. Velkou změnou je základní princip Zákoníku. Vystihuje ho věta „Co není zakázáno, je dovoleno“, dříve tomu bylo přesně naopak. Podle tvůrců nového zákoníku má výše zmíněné napomoci k liberalizaci pracovněprávních vztahů. Měl by se tak vytvořit větší prostor pro smluvní ujednání a zpružnění pracovního trhu.

ZÁVĚR

Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, v které je, stejně jako služby a výrobky, prodávána a kupována i práce. Je to trh jako každý jiný, nalezneme na něm nabídku i poptávku a přesto je něčím zvláštní. Schopnost pracovat je totiž primárně vázána na člověka. Tento trh ovšem trpí svými nedokonalostmi, jako je malá informovanost, imobilita, nemožnost dosáhnout maximálního zisku, vytěžování pracovní síly.

Nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti je dokonce atributem fungujícího trhu práce. Je-li však vysoká a přetrvává-li dlouhou dobu, stává se složitým problémem. Nezaměstnaným je ten, kdo je práce schopen, práci si aktivně hledá, ale nenachází.

Nezaměstnanost sama má pak několik druhů a forem. Rozlišujeme nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. Dále pak frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. K měření nezaměstnanosti používáme různé ukazatele, tj míra nezaměstnanosti a výběrové šetření pracovních sil.

K ovlivňování trhu práce používá stát nástroje politiky zaměstnanosti. Tuto dělíme na pasivní, která zahrnuje zprostředkování zaměstnání a vyplácení podpor v nezaměstnanosti, a na aktivní politiku zaměstnanosti, která obsahuje rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, poradenství a podpora zaměstnávání osob se zdravotním omezením.

K 1. 1. 2012 začala platit velká novela zákoníku práce, která přinesla do zaměstnaneckých záležitostí velké změny. Tyto změny by měly napomoci k liberalizaci pracovněprávních vztahů, měl by se tak vytvořit větší prostor pro smluvní ujednání a zpružnění pracovního trhu. Také změny v zákoně o zaměstnanosti doznal významných změn, hlavně co se kontrolní činnosti úřadu práce týká.

Zlínský kraj byl ustanoven k 1. lednu 2000 a vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž, Uherské Hradiště a Vsetín. Při srovnání míry nezaměstnanosti k 31. 12. 2011 skončil Zlínský kraj na 7 a 8 místě (s Vysočinou), kdy míra nezaměstnanosti dosáhla 9,4 %, v ČR 8,6%.

Úřad práce ČR byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., zákon o Úřadu práce České republiky, ve znění platných předpisů, s účinností od 1. 4. 2011. Pod krajskou pobočku ve Zlíně spa-

dají tyto KoP: Bystřice pod Hostýnem, Holešov, Karolinka, Kroměříž, Otrokovice, Rožnov pod Radhoštěm, Slavičín, Uherské Hradiště, Uherský Brod, Valašské Klobouky, Valašské Meziříčí, Vsetín a Zlín.

Každý z bývalých okresů Zlínského kraje má svůj rizikový region, který si zasluhuje zvláštní pozornost a zvýšenou pomoc. Na Zlínsku je to příhraniční region v okolí obce Brumov-Bylnice, na Kroměřížsku je to Koryčansko, v regionu Uherského Hradiště jsou to obce v pohoří Chříby a na Vsetínsku se jedná o mikroregion Karolinka. Problémem těchto regionů je hlavně velmi špatná dopravní dostupnost a absence větších zaměstnavatelů.

Zlepšení na trhu práce vidím ve větším využívání aktivní politiky zaměstnanosti a ve větší spolupráci úřadu práce se samosprávou a zaměstnavateli. Celkově region zaostává v hustotě dopravní sítě, jejíž zlepšení by také lidem hledající práci velmi pomohlo.

Hlavní slovo v řešení nezaměstnanosti by pak měl mít stát. Právě ten by se měl snažit podporovat zaměstnavatele ve vytváření pracovních míst. Měl by podporovat lidi, aby oni sami vytvářeli pracovní místa. Též sociální reforma je velmi důležitá. V neposlední řadě zpružnění pracovněprávních vztahů ve spojitosti s novelou zákoníku práce, by mělo vést k uvolnění pracovního trhu.

Nezaměstnanost je velmi vážný problém a je na každém z nás jak se k němu postaví, aby nás buď ani nepotkal a pokud potká, abychom byli připraveni tuto těžkou situaci zvládnout se ctí a vyváznout s co nejmenšími ztrátami.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, JAKUBKA, Jaroslav, HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, KNEBL, Pavel, SCHMIED, Zdeněk, TOMANDLOVÁ, Ludmila, TRYLČ, Ladislav. *ZÁKONÍK PRÁCE, prováděcí nadřízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2012*. 6. vyd. Praha: Anag, 2012, ISBN 978-80-7263-713-3.
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.
- [3] BUCHTOVÁ, Božena et al. *NEZAMĚSTNANOST, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] GILLESPIE, Andrew. *Přehled ekonomie: klíčová témata, pojmy a zákonitosti*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-617-9.
- [5] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Praha: C.H. Beck, 1999, ISBN 80-7179-255-1.
- [6] JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2011, s výkladem: právní stav k 1. 1. 2011*. 12. vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3812-3.
- [7] KADERÁBKOVÁ, Anna. *Základy makroekonomické analýzy*. Praha: Linde, 2003. ISBN 80-86131-36-X.
- [8] KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Praha: Alfa publishing, 2006. ISBN 80-86851-27-3.
- [9] KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
- [10] LIŠKA, Václav et al. *Makroekonomie*. Praha: Professional publishing, 2002. ISBN 80-86419-27-4.
- [11] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- [12] ŘEHOŘ, Petr. *Metody hodnocení potenciálu regionů, se zaměřením na trh práce*. Brno: Cerm, 2010. ISBN 978-80-7204-735-2.
- [13] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava : Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

- [14] VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009. ISBN 978-80-7357-478-9.
- [15] WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. ISBN 978-80-210-5352-6.
- [16] *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2011 (Zlínský kraj)*, interní materiál Úřadu práce České republiky, krajské pobočky ve Zlíně
- [17] zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [18] zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- [19] Aktivní politika zaměstnanosti. *Portál MPSV* [online]. 23.1.2012 [cit. 2012-03-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [20] Charakteristika kraje. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ ve Zlíně* [online]. 2011, 26.3.2012 [cit. 2012-04-30]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje
- [21] Městská a obecní statistika. © *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-04-15]. Dostupné z: http://www.czso.cz/lexikon/mos_vdb.nsf/openkraj?openform&:cz072
- [22] Obyvatelstvo Zlínského kraje v 1. až 4. čtvrtletí 2011. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ ve Zlíně* [online]. 2012, 16.3.2012 [cit. 2012-04-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_zlinskeho_kraje_v_1_az_4_crtletti_2011
- [23] Zaměstnanci a jejich průměrná mzda ve Zlínském kraji v 1. pololetí 2011. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ ve Zlíně* [online]. 2011, 7.9.2011 [cit. 2012-05-09]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/zamestnanci_a_jejich_prumerna_mzda_ve_zlinskem_kraji_v_1_pololeti_2011
- [24] Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS: Metodika. *Český statistický úřad* [online]. 14.3.2012 [cit.2012-03-22]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

- [25] Zlínsko. *Mastercard česká centra rozvoje* [online]. 2010 [cit. 2012-04-22].
Dostupné z: <http://www.centrarozvoje.cz/dokument/Zlinsko.pdf>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
EAO	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
ESF	Evropská sociální fond
IAP	Individuální akční plán
KoP	Kontaktní pracoviště
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba zdravotně postižená
PvN	Podpora v nezaměstnanosti
PZ	Politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Individuální nabídka pracovní síly (Gillespie, 1998, s. 43)	13
Obrázek 2 Trh práce v rovnováze při reálné mzdě WE (Holman, 1999, s. 250).....	14
Obrázek 3 Populace podle ekonomického postavení (Kadeřábková, 2003, s. 137).....	18
Obrázek 4 Volná pracovní místa a počet uchazečů na 1 volné pracovní místo.....	42
Obrázek 5 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a ve Zlínském kraji.....	44
Obrázek 6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku (k 31. 12. 2012).....	45
Obrázek 7 Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání (k 31. 12. 2012).....	46
Obrázek 8 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence (k 31. 12. 2011).....	47
Obrázek 9 Vývoj nezaměstnanosti v KoP	49
Obrázek 10 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Brumov-Bylnice a na Zlínsku.....	50
Obrázek 11 Rozdělení ekonomicky aktivního obyvatelstva v mikroregionu Brumov- Bylnice.....	51
Obrázek 12 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Koryčany a na Kroměřížsku	52
Obrázek 13 Rozdělení ekonomicky aktivního obyvatelstva v mikroregionu Koryčany	53
Obrázek 14 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Chřiby a na Uherskohradištsku	54
Obrázek 15 Rozdělení ekonomicky aktivního obyvatelstva v mikroregionu Chřiby.....	55
Obrázek 16 Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Karolinka a na Vsetínsku.....	56
Obrázek 17 Rozdělení ekonomicky aktivního obyvatelstva v mikroregionu Karolinka.....	57

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Odstupné dle délky pracovního poměru (vlastní tvorba)	30
Tabulka 2 Počet zaměstnavatelů ve Zlínském kraji.....	41
Tabulka 3 Počet zaměstnanců a OSVČ	41
Tabulka 4 Pozice kraje v rámci ČR	43
Tabulka 5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2010 a 2011.....	44
Tabulka 6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání v letech 2010 a 2011	45
Tabulka 7 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v letech 2010 a 2011	46
Tabulka 8 Výdaje na politiku zaměstnanosti v letech 2010 a 2011.....	48