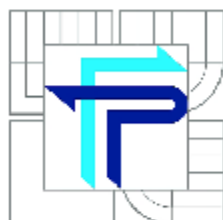




VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV EKONOMIKY
FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF ECONOMICS

NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE KROMĚŘÍŽ

SUGGESTION FOR REDUCTION OF UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT OF KROMĚŘÍŽ

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. MONIKA ŠUŠLÍKOVÁ

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Monika Šušlíková

Podnikové finance a obchod (6208T090)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Kroměříž

v anglickém jazyce:

Suggestion for Reduction of Unemployment in the District of Kroměříž

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Vymezení problému a cíle práce
Teoretická východiska práce
Analýza problému a současné situace
Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení
Závěr
Seznam použité literatury
Přílohy

Podle § 60 zákona č. 121/2000 Sb. (autorský zákon) v platném znění, je tato práce "Školním dílem". Využití této práce se řídí právním režimem autorského zákona. Citace povoluje Fakulta podnikatelská Vysokého učení technického v Brně. Podmínkou externího využití této práce je uzavření "Licenční smlouvy" dle autorského zákona.


Seznam odborné literatury:

- BRADLEY, R., S. Makroekonomie dnes. Brno, Computer Press, 2004. 412s. ISBN 80-251-0169-X.
- BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8.
- HALÁSKOVÁ, R. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita. 2001. 93s. ISBN 80-7042-595-4.
- JÍROVÁ, H. Deformace na českém trhu práce. 1. vyd. Praha: ČVUT, 2002. 85s. ISBN 80-7079-635-9.
- NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Praha VŠE, 2002. 151s. ISBN 80-245-0350-6.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2009/10.




Ing. Tomáš Meluzín, Ph.D.
Ředitel ústavu


doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkanka

V Brně, dne 7.2.2010

Anotace

Tato diplomová je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti v okrese Kroměříž v letech 2005 – 2009. Práce obsahuje analýzu nezaměstnanosti dle kategorií, jako jsou pohlaví, věk, vzdělání, aj. Dále se zabývá problematikou nezaměstnanosti rizikových skupin uchazečů a programem aktivní politiky zaměstnanosti. Na základě analýzy současného stavu a zjištěných skutečností navrhuji opatření pro rok 2010, která by mohla Úřadu práce přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v okrese Kroměříž.

Annotation

The diploma thesis is focused on problematic of unemployment in the district of Kromeriz between 2005 and 2009. I have analysed unemployment per categories, for example age, sex, education etc. The goal of this thesis is to briefly review current situation and suggest improvements which could lead to reduction of unemployment rate in district of Kromeriz in 2010.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, zaměstnanost, trh práce, míra nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti

Key words

Unemployment, employment, labour market, unemployment rate, active policy of employment

Bibliografická citace

ŠUŠLÍKOVÁ, M. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Kroměříž*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2010. 98 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně za použití uvedené literatury a pod vedením vedoucího diplomové práce doc. Ing. Luďka Mikulce, CSc. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně, dne 21. května 2010

.....

podpis

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. Ing. Luďkovi Mikulcovi, CSc., vedoucímu diplomové práce, za odbornou pomoc, ochotu, cenné rady a připomínky, které mi pomohly při zpracování této diplomové práce.

Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům Úřadu práce v Kroměříži, a to především Bc. Kamile Zahradníčkové a Zdeňkovi Blažkovi, DiS., za poskytnuté informace a materiály, potřebné k realizaci této diplomové práce.

OBSAH

ÚVOD.....	11
1 Definování problému a cíl diplomové práce.....	15
2 Teoretická východiska	16
2.1 Trh práce	16
2.1.1 Nabídka práce	16
2.1.2 Poptávka po práci.....	17
2.1.3 Rovnováha na trhu práce	18
2.1.4 Vláda a trh práce	19
2.1.5 Funkce trhu práce.....	19
2.2 Nezaměstnanost.....	19
2.2.1 Nezaměstnaný.....	20
2.2.2 Míra nezaměstnanosti	21
2.2.3 Míra participace	22
2.2.4 Typy nezaměstnanosti.....	22
2.2.5 Nezaměstnanost a vzdělání.....	24
2.2.6 Nezaměstnanost a hospodářský růst	24
2.2.7 Nezaměstnanost a inflace.....	24
2.3 Náklady nezaměstnanosti.....	26
2.4 Problémové skupiny	27
2.4.1 Osoby se zdravotním postižením.....	28
2.4.2 Uchazeči do 25 let věku a absolventi VŠ	28
2.4.3 Osoby pečující o dítě do 15 let věku.....	28
2.4.4 Uchazeči ve věku nad 50 let	29
2.4.5 Uchazeči se základním vzděláním.....	29
2.5 Státní politika zaměstnanosti.....	29
2.5.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	30
2.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti	30
3 Analýza současného stavu	34
3.1 Nezaměstnanost v Evropské unii.....	34
3.2 Nezaměstnanost v České republice	37

3.3 Nezaměstnanost v okrese Kroměříž	42
3.3.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Kroměříž v období od roku 2005 do roku 2009	44
3.3.2 Situace v jednotlivých mikroregionech okresu Kroměříž	45
3.3.3 Struktura nezaměstnaných v okrese Kroměříž	46
3.4 Analýza problémových skupin	52
3.4.1 Osoby se zdravotním postižením.....	52
3.4.2 Absolventi škol a mladiství.....	53
3.4.3 Osoby pečující o dítě do 15 let věku.....	54
3.4.4 Osoby ve věku nad 50 let.....	54
3.4.5 Uchazeči se základním vzděláním.....	55
3.5 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	56
3.5.1 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.....	57
3.5.2 SÚPM – Samostatná výdělečná činnost	58
3.5.3 SÚPM.....	58
3.5.4 Veřejně prospěšné práce	59
3.5.5 Chráněné pracoviště a dílny.....	60
3.5.6 Rekvalifikace	61
3.6 Souhrn nedostatků současného stavu	63
4 Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Kroměříž	66
4.1 Návrh na snížení nezaměstnanosti z hlediska rozvoje regionu	66
4.1.1 Strategická průmyslová zóna Holešov.....	66
4.1.2 Strategický plán rozvoje města Kroměříž.....	69
4.2 Návrhy na snížení nezaměstnanosti vzniklé v důsledku ekonomické krize ..	70
4.3 Návrh na snížení nezaměstnanosti problémových skupin	72
4.3.1 Návrh na snížení nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením	72
4.3.2 Návrh na snížení nezaměstnanosti u absolventů a mladistvých	73
4.3.3 Návrh na snížení nezaměstnanosti u osob pečujících o dítě do 15 let věku ..	75
4.3.4 Návrh na snížení nezaměstnanosti u osob starších 50 let věku	76
4.3.5 Návrh na snížení nezaměstnanosti u uchazečů se základním vzděláním	77
4.3.6 Návrh na snížení nezaměstnanosti u uchazečů dlouhodobě evidovaných na úřadu práce.....	78

4.4 Návrh na snížení nezaměstnanosti v rámci APZ	79
4.4.1 Veřejně prospěšné práce	79
4.4.2 Společensky účelná pracovní místa	81
4.4.3 Rekvalifikace a poradenství.....	82
4.4.4 Chráněná pracovní místa a dílny	84
4.5 „Nezaměstnaní“	85
5 Vyhodnocení návrhů.....	86
ZÁVĚR	89
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	94
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	97
SEZNAM PŘÍLOH.....	98

ÚVOD

Ve své diplomové práci se věnuji jednomu z nejzávažnějších problémů současného světa – nezaměstnanosti. Toto téma jsem si vybrala, protože práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení a týká se každého z nás. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti.

Úřad práce v Kroměříži byl zřízen na základě zákonného opatření České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce, jako orgán státní správy zabezpečující státní politiku zaměstnanosti zakládací listinou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky ke dni 9.10.1990. Tato zakládací listina byla rozhodnutím Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ze dne 1.6.1998 doplněna a změněna na zřizovací listinu.

Úřad práce v Kroměříži sídlil na třídě 1. máje od jeho založení až do roku 1998, kdy se sídlem úřadu práce v Kroměříži stala nově vybudovaná budova na Erbenově nábřeží. Mimo uvedené hlavní sídlo má Úřad práce ještě 6 detašovaných pracovišť, a to v Kroměříži, Holešově a Bystřici pod Hostýnem.

Úřad práce v Kroměříži má v současné době 97 pracovníků. V čele úřadu práce stojí ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí ČR. Organizační struktura Úřadu práce v Kroměříži, viz. příloha 1.

Kancelář úřadu má 3 oddělení s celkovým počtem 12 osob. Ekonomické oddělení vede rozpočet a účetnictví. Zpracovává ekonomické rozpočty a jejich podklady, vede mzdovou agendu, ekonomickou statistiku a výkaznictví. Oddělení hospodářské správy zajišťuje po technické, materiální a provozní stránce činnost úřadu, jeho provoz a údržbu. Oddělení informační zajišťuje nákup, správu a provoz výpočetní techniky a veškerého programového vybavení úřadu. Dále zabezpečuje provoz software v souladu s licenčními ujednáními a autorskými právy.

Odbor evidence a podpory v nezaměstnanosti má celkem 21 pracovníků, jejichž náplní je sepisování žádostí o zprostředkování zaměstnání s uchazeči o zaměstnání, vstupní pohovor a poučení o právech a povinnostech uchazeče. Dále rozhodují o přiznání či nepřiznání podpory v nezaměstnanosti, o vyřazení z evidence a poskytují základní pracovně právní poradenství pro uchazeče a zaměstnavatele.

Odbor zprostředkování a poradenství s celkovým počtem 15 pracovníků vede evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání. Těmto lidem jsou poskytovány prostřednictvím pravidelných kontaktů informace o volných pracovních místech a je jim zprostředkováno zaměstnání. Toto oddělení dále zajišťuje základní poradenskou činnost ke zprostředkování zaměstnání, připravuje podklady pro správní řízení v oblasti hmotného zabezpečení a vyplácí hmotné zabezpečení. Pomáhá dlouhodobě nezaměstnaným, zdravotně a tělesně postiženým a poskytuje občanům ČR poradenství pro práci v zahraničí. Referát pro volbu povolání zajišťuje informační a poradenské středisko, které poskytuje informace o možnostech dalšího studia a výběru povolání. Referát rekvalifikací řeší programy pro změnu kvalifikace.

Odbor trhu práce má celkem 8 pracovníků. Zahrnuje oddělení politiky zaměstnanosti a oddělení marketingu a analýz. Oddělení analýz je v kontaktu s potenciálními zaměstnavateli, zjišťuje jejich plány rozvoje nebo snižování počtu pracovních míst. Zpracovávají prognózy a programy pro pracovní uplatnění uchazečů. Oddělení politiky zaměstnanosti podporuje projekty vytvářející nová pracovní místa.

Oddělení kontrolně právní má 4 pracovníky, kteří zajišťují kontrolu dodržování zákoníku práce ze strany zaměstnavatelů. Zda svým zaměstnancům poskytují vhodné pracovní prostředí, zda jsou pracovní smlouvy uzavřeny v souladu se zákonem. Úřad práce poskytuje zaměstnancům ochranu před platební neschopností zaměstnavatelů. Dále toto oddělení poskytuje právní služby v oblasti zaměstnanosti a pracovně-právních vztahů.

Odbor státní sociální podpory s celkovým počtem 36 pracovníků zahrnuje poskytování dávek státní sociální podpory oproti podání žádosti o dávku.

Prostřednictvím tohoto odboru jsou vypláceny tyto dávky:

- přídavek na dítě,
- rodičovský příspěvek,
- sociální příplatek,
- příspěvek na bydlení,
- porodné,
- pohřebné,
- dávky péčovské péče.

Problémy úřadu práce v Kroměříži

Přístup zaměstnavatelů a jejich spolupráce s ÚP

V současné době je více způsobů jak získat informace o volných pracovních místech než bylo v minulosti. Dnešní pracovní trh je přeplněn agenturami práce a webovými stránkami, které nabízejí mnohem větší množství volných pracovních míst než úřady práce. Pro firmy je tento způsob mnohem pohodlnější, i když finančně náročnější. Pracovní agentury pro firmy zajišťují veškeré činnosti týkající se získání nového zaměstnance od vyhledání potenciálního zaměstnance, přes uskutečnění pohovoru a znalostních a psychologických testů až po příjem nového zaměstnance do firmy. Myslím si, že spolupráce úřadů práce se zaměstnavateli není dostačující a proto dávají firmy přednost zveřejnění volného pracovního místa přímo na internetu nebo prostřednictvím personálních agentur. Nabídky volných pracovních míst umístěných na nástěnce úřadu práce jsou spíše dlouhodobého charakteru. Uchazeči usilující o nové zaměstnání přestávají důvěřovat úřadu práce a rovněž se obrací na personální agentury.

Přístup uchazečů a jejich spolupráce s ÚP

Velké procento uchazečů o zaměstnání je evidováno na Úřadu práce dlouhodobě. Někteří z těchto uchazečů nemají vůbec zájem o nalezení nového zaměstnání, a proto nereagují na výzvy úřadu k návštěvám potenciálních zaměstnavatelů a odmítají nabízené pracovní příležitosti.

Možnost korupce

Občané a zaměstnanci ÚP se mohou stát oběťmi korupčního jednání. Proto vláda České republiky schválila „Strategii vlády v boji proti korupci“. Tento materiál byl schválen dne 25. října 2006 na období let 2006 až 2011.

Se svými stížnostmi a podněty týkající se korupčního jednání se mohou občané obrátit na všechny vedoucí pracovníky ÚP.

Úřad práce v Kroměříži v rámci své působnosti přijal následující protikorupční opatření:

- provádění vnitřních auditů zaměřených na prověření možných zdrojů a forem korupčního jednání v souvislosti s rozhodováním úřadu práce,
- zavedení protikorupčních mechanismů stanovených ve vnitřních normách,
- zavedení Kodexu etiky zaměstnanců Úřadu práce v Kroměříži,
- provádění analýzy rizik s cílem zjišťovat, vyhodnocovat a minimalizovat rizika vznikající v souvislosti s plněním schválených záměrů a cílů úřadu práce,
- zavedení kritérií hospodárnosti, efektivnosti a účinnosti v činnostech v působnosti úřadu práce k zajištění transparentnosti rozhodování. [21]

Práce načerno

Práce načerno se v České republice týká především cizinců a dlouhodobě nezaměstnaných. Pro tyto občany jsou nabídky volných pracovních míst nezajímavé a finančně nevýhodné. Jsou proto evidováni na ÚP a nechávají se načerno zaměstnávat. Pro zaměstnavatele je práce načerno spíše pokutovou záležitostí. Menší podniky mohou dostat desetitisícové pokuty, které jsou při srovnání se všemi náklady na zaměstnání pracovníka nižší.

1 Definování problému a cíl diplomové práce

V předkládané diplomové práci se zabývám nezaměstnaností v okrese Kroměříž. Stejně jako v celé České republice, Evropské unii i na celém světě je právě nezaměstnanost jedním ze základních ekonomických a sociálních problémů, který může potkat každého z nás. Neohrožuje stejnou měrou všechny skupiny lidí, ale existují skupiny, u nichž je ztráta zaměstnání daleko pravděpodobnější a nalezení nového pracovního místa je obtížnější.

Cílem této diplomové práce je charakterizovat současný stav nezaměstnanosti v okrese Kroměříž, nahlédnout do problematiky nezaměstnanosti rizikových skupin a seznámit se s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a programy pro podporu zaměstnanosti, díky nimž Úřad práce v Kroměříži reguluje nezaměstnanost právě v tomto regionu. Na základě zjištěných skutečností navrhnu opatření pro rok 2010, která by měla Úřadu práce pomoci při snižování nezaměstnanosti, případně v udržení stavu nezaměstnanosti okresu Kroměříž na současné úrovni.

2 Teoretická východiska

2.1 Trh práce

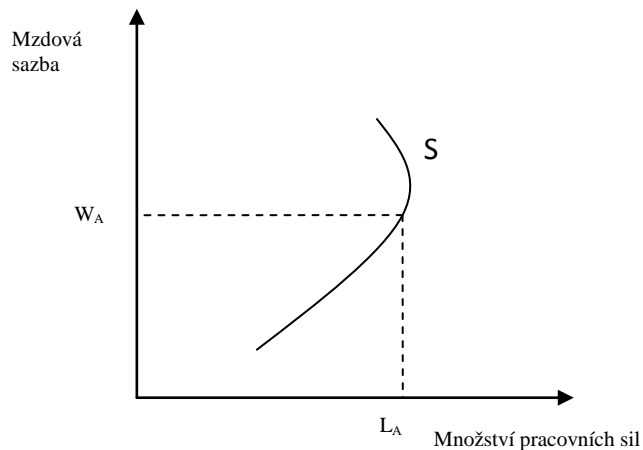
Trh práce je místem, kde se střetává nabídka práce ze strany domácností a poptávka po práci ze strany firem a cena práce ve formě mzdy. Na trhu práce existuje konkurence, a to jak na straně nabídky (konkurence mezi uchazeči o zaměstnání), tak i na straně poptávky (konkurence mezi firmami).

2.1.1 Nabídka práce

Nabídku práce určuje spotřebitelova volba nejužitečnější kombinace pracovního a volného času. Jde tedy o to, zda bude preferována spotřeba, tj. objem peněžních příjmů, a tedy nabízeno větší množství práce, nebo zda bude upřednostněn objem volného času.

Práce má tedy své náklady obětované příležitosti v podobě již zmíněného volného času, kterého se každý jednotlivec ve prospěch práce vzdává. Musím ale dodat, že i volný čas má své náklady obětované příležitosti. Ty jsou představovány v podobě množství statků a služeb, které by mohly být koupeny za mzdu, o kterou přicházíme při upřednostnění volného času.

Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí dané ekonomiky. Matematicky řečeno je to součet individuálních nabídek práce. Křivka individuální nabídky práce je zpětně zakřivená, neboť při vyšších mzdových sazbách převládá důchodový efekt, kdy si člověk kupuje více volného času a nabízí méně práce. Naopak je tomu při nižších mzdových sazbách, kdy převládá substituční efekt a člověk s rostoucí mzdovou sazbou zvyšuje množství nabízené práce. Z grafu 1 můžeme vyčíst, že při zvyšující se mzdové sazbě je pracovník motivován k práci a upřednostňuje ji před volným časem. Pokud se výše mzdy dostane na určitou úroveň S , pracovník je spokojený s vyšší důchodu a dává přednost volnému času před prací.



Graf 1: Individuální křivka nabídky práce

Substituční efekt spočívá v nahrazování volného času prací, při růstu mzdových sazeb. Pracovník je ochoten pracovat déle na úkor volného času.

Důchodový efekt spočívá v nahrazování práce volným časem. Pracovník je spokojen se svou výší platu a dává přednost volnému času, který je v tomto případě nedostatkovou položkou.

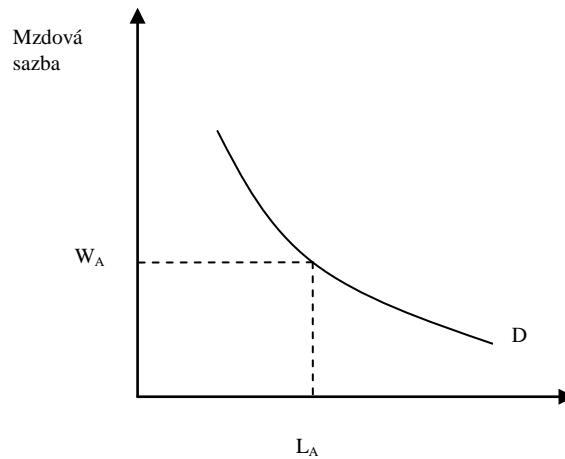
2.1.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci reprezentují firmy, jejichž hlavní snahou je maximalizovat zisk. Rozsah poptávky po práci je ovlivněn přijetím nových pracovních sil, tj. rozšířením počtu pracovních hodin a tedy i zvýšením mzdových nákladů. Optimální rozsah zaměstnanosti je ten, kdy se zvýšení mezního produktu práce rovná reálné mzdě.

Poptávka po práci je poptávkou odvozenou, neboť poptávka firem po práci je determinována poptávkou po zboží, na jehož výrobu bude práce potřebná. Dalšími faktory ovlivňujícími poptávku po práci může být úroveň technologie nebo počet kooperujících vstupů, zejména změna ceny práce, tedy změna mzdové sazby.

Tržní poptávka po práci je poptávkou všech firem v dané ekonomice po práci. Je tedy součtem individuálních poptávek po práci.

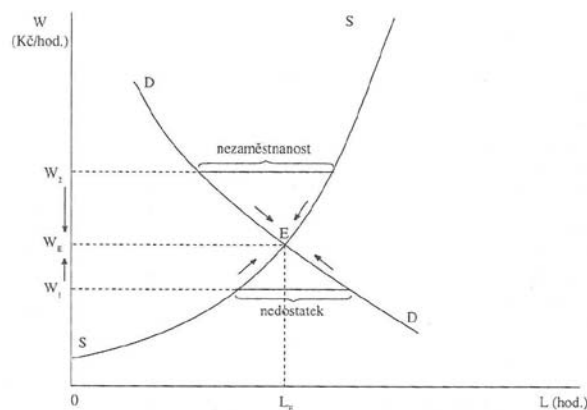
Křivka poptávky po práci je klesající, neboť každá firma je ochotna při nižší mzdové sazbě najímat více pracovních sil a naopak. Firma přijímá další pracovníky až do momentu, kdy se přínos posledního pracovníka rovná nákladům firmy na tohoto pracovníka, tj. jeho mzdě.



Graf 2: Poptávka po práci

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Trh práce je v rovnováze při plné zaměstnanosti. Na obr. 2.1 rovnováha na trhu práce nastává v bodě E , kde se nabízené množství práce rovná poptávanému množství práce. Mzda, při které rovnováha trhu nastává se nazývá rovnovážná mzda a značíme ji W_E . Z obrázku 3 můžeme vyčíst, že pokud je nabídka práce S větší než poptávka po práci D vzniká na trhu nezaměstnanost. Je tedy více jednotlivců nabízejících práci než firm, které práci poptávají.



Obr. 3: Trh práce

2.1.4 Vláda a trh práce

Vláda ovlivňuje trh práce mnoha způsoby. Sama je významným zaměstnavatelem, neboť ve veřejném sektoru zaměstnává velký počet osob (armáda, policie, školství, zdravotnictví, státní správa, aj.). Trh práce dále ovlivňuje zdaňováním pracovních příjmů a některými sociálními platbami. Významná je i právní regulace pracovního trhu cestou zákonů a nařízení, upravující vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, podmínky bezpečnosti a hygieny práce a další aspekty pracovního a zaměstnavatelského procesu.

2.1.5 Funkce trhu práce

Ekonomická funkce vychází z pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Vztah mezi výrobním systémem pracovních činností, resp. pracovních míst, a pracovní silou je řešen na základě směny práce mezi firmami, odvětvími, regiony. Předmětem směny na trhu práce je pracovní síla.

Sociální funkce – v procesu směny jsou prostřednictvím nabídky pracovní síly a poptávky po pracovní síle určovány mzdy a jiné podmínky zaměstnanosti. Do tohoto procesu směny vstupují nejen přímo zúčastněné strany, tj. zaměstnavatel a zaměstnanec, ale také státní instituce, odbory a další partneři, kteří se na tvorbě tohoto procesu podílí a z vysoké míry jej ovlivňují.

2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním z nejvýznamnějších problémů současnosti, se kterými se potýkají všechny státy světa.

Jedná se o problematiku velice závažnou a citlivou, neboť se týká mezd a zaměstnanosti, které jsou důležitými prvky každého hospodářství. Mzdy představují prvotní zdroj důchodů většiny domácností a mají proto mnoho nejen ekonomických, ale také sociálních a politických souvislostí.

Z ekonomického hlediska představuje nezaměstnanost ztrátu statků a služeb, které mohly být nezaměstnanými vyrobeny.

Ze sociálního hlediska představuje mnoho negativních důsledků v podobě poklesu životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny, zdravotních problémů, alkoholismu, rostoucí kriminality apod.

2.2.1 Nezaměstnaný

V České republice je za nezaměstnaného považována osoba, která dosáhla věku 15 let a v daném období souběžně splňuje tři podmínky:

1. není zaměstnaná,
2. aktivně hledá práci (je tedy registrován na ÚP nebo u soukromého zprostředkovatele práce),
3. je připraven k nástupu do práce (nejpozději do 14 dnů).

Pojem nezaměstnaný je třeba rozlišit na nezaměstnaného dobrovolně a nezaměstnaného nedobrovolně.

Dobrovolně nezaměstnaný je občan, který vědomě neusiluje o nalezení práce a dává přednost volnému času.

Nedobrovolně nezaměstnaný je občan, který aktivně usiluje o nalezení zaměstnání, nebo se připravuje na návrat nebo vstup do práce. Z ekonomického hlediska je tento typ nezaměstnanosti skutečným problémem, který se řeší v globálním rozsahu.

Dále rozlišujeme ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, nebo-li pracovní sílu (*L*), tvoří lidé od ukončení povinné školní docházky do dosažení důchodového věku. Jsou to tedy všichni zaměstnaní i nezaměstnaní, ke kterým patří i pracující důchodci a od kterých je třeba odečíst studenty, vězně, fyzicky a mentálně neschopné obyvatelstvo a dobrovolně nezaměstnané.

Ekonomicky neaktivní jsou všichni lidé, kteří zaměstnání nemají a z jakýchkoliv důvodů jej aktivně nehledají.

2.2.2 Míra nezaměstnanosti

Vývoj nezaměstnanosti měříme pomocí míry nezaměstnanosti. Je to podíl nezaměstnaných, kteří aktivně hledají zaměstnání, na ekonomicky aktivní obyvatelstvo, vyjádřený v procentech. Míra nezaměstnanosti

Tuto míru definujeme vztahem

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

u ... míra nezaměstnanosti

L ... ekonomicky aktivní obyvatelstvo

U ... počet nezaměstnaných, kteří aktivně hledají zaměstnání.

Přirozená míra nezaměstnanosti je determinována

- a) demografickou skladbou – pokud se mezi ekonomicky aktivními vyskytuje velké procento absolventů, bude přirozená míra vyšší, neboť tito lidé častěji střídají zaměstnání než naleznou to pravé
- b) mírou náhrady (podporou v nezaměstnanosti) – s růstem podpory v nezaměstnanosti roste i počet lidí, kteří déle hledají práci nebo práce často střídají, a naopak
- c) minimální mzdou – s růstem minimální mzdy roste i přirozená míra nezaměstnanosti, neboť zaměstnavatelé nejsou ochotni za tuto vyšší minimální mzdu zaměstnávat nekvalifikované obyvatelstvo. Lidé proto práci hledají déle
- d) rekvalifikační programy – působí na snižování strukturální nezaměstnanosti a tím snižují přirozenou míru nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší udržitelná míra nezaměstnanosti, kterou může tržní ekonomika dosahovat, aniž by inflace vykazovala tendenci ke zvyšování nebo snižování.

Přirozenou míru nezaměstnanosti můžeme určit vztahem

$$u^* = \frac{z}{z+n} \cdot 100 (\%), \text{ kde}$$

u^* ... přirozená míra nezaměstnanosti

z ... míra ztráty práce – jaké procento všech zaměstnaných ztratí v určitém období práci

n ... míra nalezení práce – jaké procento nezaměstnaných v určitém období najde práci

2.2.3 Míra participace

Míra pracovní participace vyjadřuje skutečnou, pro zaměstnané, a potenciální, pro nezaměstnané, ekonomickou aktivitu populace v dané věkové skupině.

Míra participace je definována vztahem

$$l = \frac{L}{F} \cdot 100 (\%), \text{ kde}$$

l ... míra pracovní participace

L ... pracovní síla

F ... osoby určité věkové skupiny, např. 15 +

2.2.4 Typy nezaměstnanosti

Existují tři základní typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklická. Každý tento typ má různou povahu, různou dobu trvání a přináší rozdílné ekonomické a sociální důsledky.

Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti vzniká v důsledku fluktuace pracovníků mezi pracovními místy. Vyjadřuje tedy plynulé přecházení pracovníků z jednoho zaměstnání do jiného. Příčiny těchto změn zaměstnání, které jsou zpravidla doprovázeny kratší dobou nezaměstnanosti, spočívají v nedokonalé mobilitě pracovních sil, v nedostatečných znalostech o pracovních příležitostech a nedokonalou informovaností o možnostech a příležitostech.

Frikční nezaměstnanost do jisté míry souvisí s životním cyklem, neboť sem spadají absolventi škol, maminky na mateřské dovolené, lidé, měnící bydliště či usilující o lepší postavení ve firmě. Jak jsem již zmínila výše, jedná se o nezaměstnanost spíše krátkodobou, neboť zajišťuje nezbytnou mobilitu pracovních sil. Výši frikční nezaměstnanosti lze do určité míry ovlivnit zlepšováním informovanosti o pracovních příležitostech a opatřeními k usnadnění mobility pracovních sil.

Specifickým typem frikční nezaměstnanosti je *nezaměstnanost sezónní*, která je spojena se sezónním charakterem některých profesí. V první řadě bych do této skupiny zařadila stavebnictví a zemědělství, dále pak služby spojené s rekreací a turistikou.

Strukturální nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn, kdy se snižuje poptávka po pracovní síle určitého odvětví a naopak roste poptávka po pracovní síle jiného odvětví. Nabídka práce a poptávka po práci je v rámci určitých odvětví na jistou dobu v nesouladu. Část zaměstnanců jednoho odvětví je tedy propouštěna a jiné odvětví naopak vyžaduje další pracovní sílu. Propuštění zaměstnanci se mohou uplatnit na trhu druhého odvětví, ale musí projít rekvalifikací. Pokud toto přizpůsobení na jiné odvětví není dostatečně rychlé, vzniká strukturální nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost se stává jistým společenským problémem, ale je přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vyplývá z cyklických výkyvů ekonomiky. Tato poptávka je spojena s klesající fází hospodářského cyklu. Vývoj tohoto typu nezaměstnanosti tedy závisí na vztahu mezi skutečným a potenciálním HDP. Má závažné důsledky a je proto předmětem opatření hospodářské politiky usilující o snižování nezaměstnanosti.

Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti se týká celé ekonomiky. Pokles poptávky po pracovní síle se vyskytuje ve všech odvětvích. Propuštění lidé jednoho odvětví se ani po rekvalifikaci nemohou uplatnit na trhu práce jiného odvětví, neboť i toto odvětví je přehlaceno nabídkou pracovní síly.

2.2.5 Nezaměstnanost a vzdělání

Odborné studie nasvědčují tomu, že osoby s malou či žádnou kvalifikací jsou častěji propouštěny jako nadbytečné a nacházejí nová zaměstnání obtížněji než osoby s vyšší kvalifikací. Je to dáno především relativně nízkou hodnotou jejich pracovní síly a situací na lokálních trzích. Na těchto trzích se zejména v posledních letech objevila nová, rychle se rozvíjející odvětví, která se většinou opírají o vysoce vzdělanou a kvalifikovanou práci. Tato nová odvětví bývají produktivnější než ta původní, které se dostávají do fáze útlumu. Díky tomu dochází na těchto trzích k převisu nabídky nekvalifikované pracovní síly nad její poptávkou.

2.2.6 Nezaměstnanost a hospodářský růst

Převyšuje-li růst reálného HDP růst potenciálního produktu, potom dochází k poklesu míry nezaměstnanosti. Tedy relativně vysoká tempa růstu reálného produktu způsobují pokles míry nezaměstnanosti a naopak malá nebo záporná tempa růstu reálného produktu způsobují růst míry nezaměstnanosti.

Výši cyklické nezaměstnanosti můžeme určit pomocí Okunova zákona:

$$\Delta u = -\alpha \cdot (y - y^*), \text{ kde}$$

Δu ... změna míry nezaměstnanosti

α ... citlivost změny míry nezaměstnanosti na růst reálného HDP

y ... tempo růstu reálného produktu

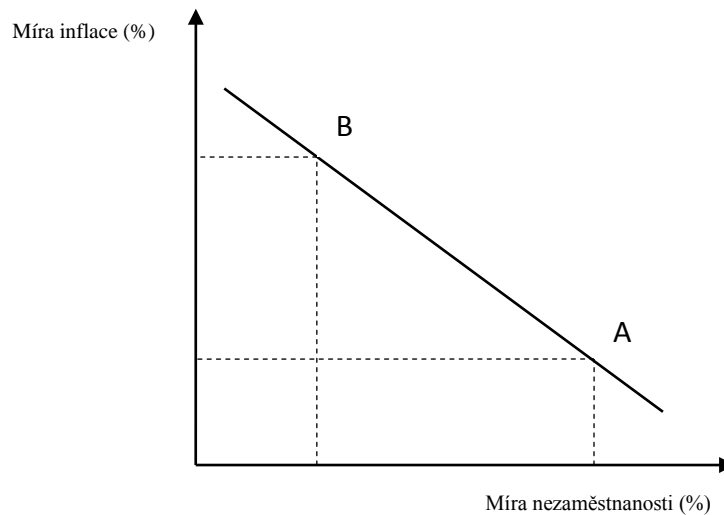
y^* ... tempo růstu potenciálního produktu

Okunův zákon říká, že snížení reálného produktu oproti potenciálnímu o 2 % způsobí zvýšení nezaměstnanosti o 1 %.

2.2.7 Nezaměstnanost a inflace

Vztah mezi mírou inflace a nezaměstnaností vyjadřuje Phillipsova křivka. Rozlišujeme Phillipsovu křivku v krátkém a dlouhém období.

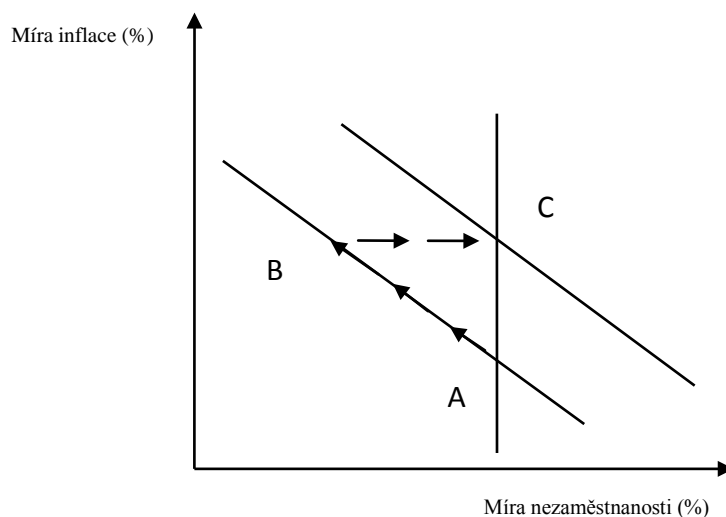
Krátkodobá Phillipsova křivka předpokládá, že s rostoucí mírou nezaměstnanosti dochází k poklesu tempa růstu mezd a tím i cen, neboť cenový růst je firmami odvozován právě od mzdového růstu. Klesající míra nezaměstnanosti vyvolává rostoucí mzdovou a následně i cenovou inflaci.



Graf 4: Krátkodobá Phillipsova křivka

Dlouhodobá Phillipsova křivka ukazuje, že v rovnovážné situaci bude růst cenové hladiny odpovídat očekávané míře inflace.

V následujícím grafu uvádím dlouhodobou Phillipsovu křivku, kde v bodě A je nezaměstnanost na úrovni přirozené míry, skutečná i očekávaná inflace je stejná a nízká. Díky expanzivní monetární politice se inflace v krátkém období posune do bodu B. V dlouhém období očekávaná inflace posouvá celou Phillipsovu křivku nahoru. V bodě C se opět rovná očekávaná a skutečná inflace a nezaměstnanost je opět na úrovni přirozené míry.



Graf 5: Dlouhodobá Phillipsova křivka

2.3 Náklady nezaměstnanosti

Konkrétní náklady nezaměstnanosti souvisejí zejména se ztrátou agregátního výstupu a důchodu, se znehodnocením lidského kapitálu, s možností zvýšení kriminality, s negativními sociálními důsledky pro nezaměstnaného aj.

Ztráta agregátního výstupu a důchodu

Z ekonomického hlediska se za největší ztrátu spojenou s nezaměstnaností považuje ztráta agregátního výstupu a důchodu. Tyto náklady představují hodnotu výstupu, která by byla nezaměstnanými produkována, kdyby pracovali. Tímto si můžeme připomenout Okunův zákon, který nám říká, že pokud dojde ke zvýšení zaměstnanosti o 1 % nad přirozenou míru nezaměstnanosti, pak se výstup sníží o 2 % pod svou potenciální úroveň, tedy pod úroveň, které by mohlo být dosaženo při plné zaměstnanosti.

Neúplné využití výrobního faktoru

Existuje-li nezaměstnanost, znamená to, že faktor práce není plně využit. V závislosti na tomto faktoru nejsou využity i ostatní faktory, které by mohly být plně využity při plné zaměstnanosti. Ekonomika se při existenci nezaměstnanosti nachází pod svou hranicí produkčních možností.

Pokles státních příjmů a zvýšení vládních výdajů

V souvislosti s nezaměstnaností klesají příjmy do státního rozpočtu, a to díky snížení odvodu daní od jednotlivců a zaměstnavatelů (za zaměstnané). Zvýšení vládních výdajů je spojeno s vyplácením transferových plateb nezaměstnaným v podobě podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek.

Znehodnocení lidského kapitálu

Lidský kapitál definujeme jako hodnotu vrozených či získaných vlastností a schopností člověka. Je-li nezaměstnaný dlouhodobě mimo pracovní trhy, dochází k poklesu jeho kvalifikace, a tím tedy ke snižování hodnoty lidského kapitálu. Nezaměstnaný je vyčleněn z procesu vzdělávání, získávání nových zkušeností a ztrácí návyky, které jsou spojeny s pracovním procesem.

Zvýšení kriminality

Dlouhodobou ztrátou zaměstnání se snižuje atraktivita jedince pro potenciálního zaměstnavatele, nezaměstnaný ztrácí cenné kontakty a snižuje se jeho společenské postavení. Nezaměstnaný přichází o odměnu, která je hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, a snaží se ji vynahradit prostřednictvím trestného činu.

Sociální důsledky

Ztráta zaměstnání má pro každého jedince negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. U každého takto postiženého vzniká osobní i rodinná nejistota, snižuje se společenské postavení a mnoho jedinců ztrácí naději a víru v nalezení nové práce. Začínají pochybovat o vlastních schopnostech a dovednostech a ztrácí sebedůvěru.

2.4 Problémové skupiny

Podle §33 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče zejména následujícím kategoriím:

- fyzické osoby se zdravotním postižením
- fyzické osoby do 25 let věku

- absolventi VŠ po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9. Měsíce po porodu
- fyzické osob pečující o dítě do 15 let věku
- fyzické osoby starší 50 let věku
- fyzické osoby s evidencí nad 6 měsíců, fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc

U těchto skupin lidí je ztráta zaměstnání pravděpodobnější a je pro ně výrazně těžší nalézt nové místo.

2.4.1 Osoby se zdravotním postižením

Vzhledem k rostoucímu důrazu naší společnosti na výkon a produktivitu, mají tito lidé stále menší možnost uplatnit se na trhu práce. Doba jejich nezaměstnanosti bývá několikanásobně delší než u zdravých uchazečů o zaměstnání. Více než 89% uchazečů je v evidenci úřadů práce déle než 6 měsíců. Někteří postižení uchazeči jsou téměř nezaměstnatelní, neboť jejich postižení jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek.

2.4.2 Uchazeči do 25 let věku a absolventi VŠ

Tato skupina osob je znevýhodněna nedostatkem pracovních zkušeností v oboru, který vystudovali, nebo ve kterém se chtějí uplatnit. Absolventi mají často nereálné požadavky na finanční ohodnocení své práce a odmítají pracovní místa, která jsou pod úroveň jejich vzdělání.

Z hlediska délky evidence se jedná o kategorii s nejnižším podílem dlouhodobě evidovaných, neboť tito lidé jsou flexibilnější při hledání nového zaměstnání a jsou ochotni se za prací přestěhovat.

2.4.3 Osoby pečující o dítě do 15 let věku

Nejzávažnějším problémem této skupiny je dlouhý výpadek z pracovního procesu. Jedná se převážně o ženy po mateřské dovolené. Zaměstnavatelé tuto skupinu uchazečů odmítají zaměstnávat především z důvodu možné časté absence týkající se péče o dítě, a to nejen v nemoci. Ženy po mateřské dovolené, nebo ženy pečující o dítě do 15 let věku

často potřebují upravit pracovní dobu. Jsou závislé na provozní době ve školkách či školách. Vzhledem k rodičovským povinnostem je pro ně téměř nemožné pracovat přesčas.

2.4.4 Uchazeči ve věku nad 50 let

Skupina starších uchazečů o zaměstnání bývá hůře zaměstnatelná jednak z důvodů nežádoucích návyků dosažených během celoživotní pracovní kariéry, dále z nedostatečné znalosti moderní techniky, neznalosti práce na PC, cizích jazyků. Tito uchazeči jsou méně flexibilní a tím tedy pro zaměstnavatele méně zajímaví. Pracovní uplatnění osob vyšší věkové kategorie je závislé na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce. [6]

2.4.5 Uchazeči se základním vzděláním

Zařazení těchto uchazečů na trh práce je rizikové především z pohledu špatného uplatnění na trhu práce. Jsou méně adaptabilní, mají časté zdravotní problémy, nízkou úroveň kvalifikace a nedostatečné zkušenosti. U této skupiny je poměrně často pozorováno spoléhání se na vnější pomoc, neschopnost samostatného řešení osobních problémů nebo nereálné mzdové požadavky. Tyto osoby dávají často přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce. [6]

2.5 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. „Definujeme ji jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Zpravidla je výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů.“ [7]

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména:

- soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce,

- zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění zaměstnanců,
- poradenskou a zprostředkovatelskou činnost,
- zřizování účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací,
- rekvalifikací občanů,
- poradenství pro volbu povolání a odbornou výchovu,
- hmotné zabezpečení občanů ucházejících se o zaměstnání a při rekvalifikaci,
- opatření pro zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností,
- systém evidence volných pracovních míst a občanů ucházejících se o zaměstnání.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

2.5.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se podílí zejména na vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří jsou dočasně nezaměstnaní.

Pasivní politika zaměstnanosti je realizována těmito nástroji:

- příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň
- předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce.

Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti většinou nepředstavují pozitivní řešení problému nezaměstnanosti. [7]

2.5.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Zákon o nezaměstnanosti č. 435/2004 Sb. definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako „soubor opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti“. Aktivní politiku zabezpečuje ministerstvo a úřady práce. [8]

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je především zvýšení zaměstnanosti tak, aby v ekonomice nedošlo k podstatnému nárůstu inflace. Je považována za efektivnější než pasivní politika zaměstnanosti. Předpokládá se, že výdaje vynaložené na aktivní programy mají určitou návratnost v podobě snížení počtu nezaměstnaných.

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována pomocí následujících nástrojů:

Rekvalifikace

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

Rekvalifikaci mohou provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Uskutečňuje se na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, vyžaduje-li to jeho uplatnění na trhu. Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. [8]

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst či rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Investičními pobídkami rozumíme:

- slevy na daních z příjmů podle zvláštního právního předpisu,
- převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu,
- hmotná podpora vytváření nových pracovních míst podle zvláštního právního předpisu,
- hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu,
- převod pozemků podle zvláštního právního předpisu [9]

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřady práce.

Veřejně prospěšné práce spočívají 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. [8]

Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče do pracovního poměru.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které bylo zřízeno po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. [8]

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou pozornost. Příspěvek se poskytuje maximálně po dobu 3 měsíců, přičemž měsíční příspěvek může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Lze jej poskytovat po dobu 6 měsíců, měsíčně však maximálně do výše poloviny minimální mzdy.

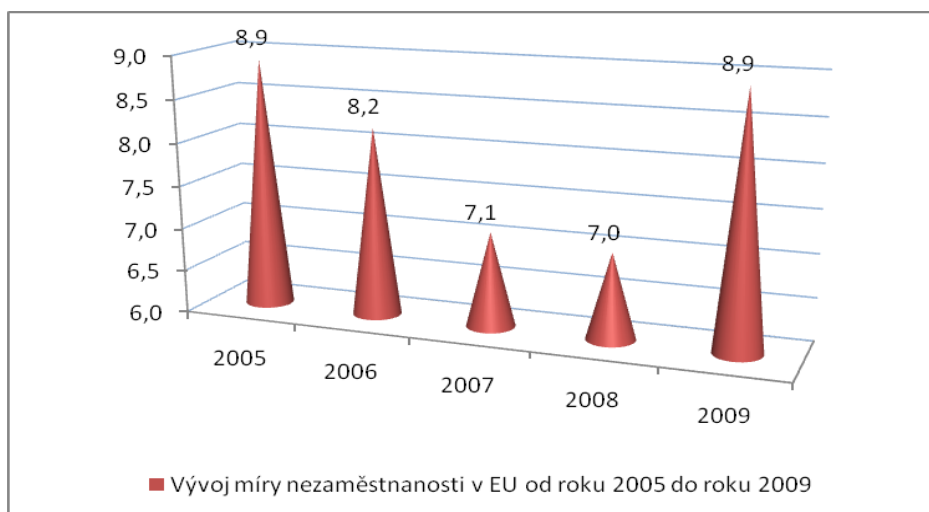
3 Analýza současného stavu

3.1 Nezaměstnanost v Evropské unii

Nezaměstnanost považuje za jednu z největších hrozeb současnosti většina občanů EU. Mezi jednotlivými regiony Evropské unie jsou podstatné rozdíly ve výkonnosti ekonomiky a tedy i v příležitostech, které poskytují příslušné země a jejich trhy práce.

Při boji proti nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti pomáhá členským zemím Evropská strategie zaměstnanosti. Cíle a priority politiky jsou zformulovány na úrovni EU a jejich praktické naplňování dle specifik každé země pak náleží členským státům. Největší význam pro naplňování evropské strategie zaměstnanosti má Evropský sociální fond (ESF). V programovacím období 2007 – 2013 bylo na podporu zaměstnanosti v EU, odborné přípravy, rekvalifikace, adaptability podniků, zaměstnanců a profesní a geografickou mobilitu zaměstnanců vyčleněno 75 miliard euro.

Míra nezaměstnanosti v EU měla od konce roku 2005 (8,9 %) klesající tendenci. Na konci roku 2008 byla o 1,9 % nižší než v roce 2005 a dosáhla 7,0 %. V roce 2009, kdy se začaly projevovat důsledky ekonomická krize, došlo opět ke zvýšení nezaměstnanosti a na konci roku 2009 dosahovala míra nezaměstnanosti opět 8,9 %.



Graf 6: Vývoj míry nezaměstnanosti v EU od roku 2005 do roku 2009 (v %)

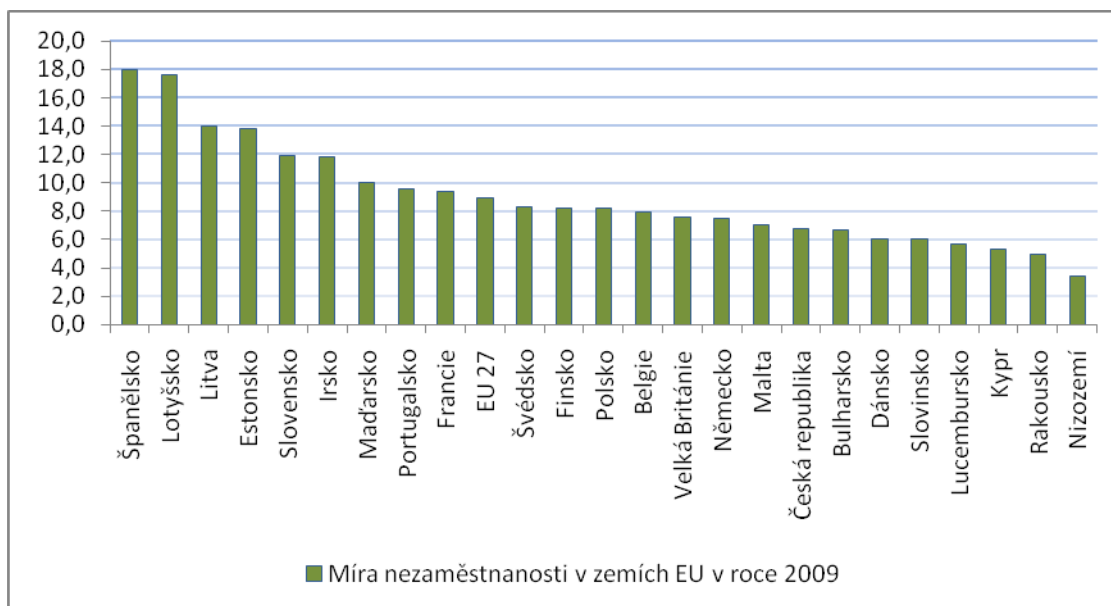
Největší nezaměstnanost je stejně jako v loňském roce ve Španělsku (18 %) a pobaltských zemích, v Lotyšsku (17,6 %), Litvě (14 %) a Estonsku (13,8 %). Nejnižší potom v Nizozemí (3,4 %), na Kypru (5,3 %) a v Lucembursku (5,7 %).

Meziroční nárůst nezaměstnanosti zaznamenaly všechny země EU. K největšímu nárůstu došlo v pobaltských státech, v Lotyšsku o 10,1 %, v Estonsku o 8,3 % a v Litvě o 8,2 %. Naopak k nejnižšímu nárůstu došlo v Německu o 0,2 %, v Nizozemí o 0,6 %, v Lucembursku o 0,8 % a v Belgii o 0,9 %. Tři z členských států EU dosud nevedly údaje pro statistické výpočty. V současné době se s dopady ekonomické krize nejhůře potýká Řecko, kde je cca 513 tisíc nezaměstnaných a v meziročním srovnání jde o nárůst o 31 %.

	2005	2006	2007	2008	2009
Nizozemsko	4,7	3,9	3,2	2,8	3,4
Rakousko	5,2	4,8	4,4	3,8	5
Kypr	5,3	4,6	4	3,6	5,3
Lucembursko	4,6	4,6	4,2	4,9	5,7
Dánsko	4,8	3,9	3,8	3,3	6
Slovinsko	6,5	6	4,9	4,4	6
Bulharsko	10,1	9	6,9	5,6	6,7
Česká republika	7,9	7,2	5,3	4,4	6,8
Malta	7,2	7,1	6,4	5,9	7
Německo	10,7	9,8	8,4	7,3	7,5
Velká Británie	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6
Belgie	8,5	8,3	7,5	7	7,9
Finsko	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2
Polsko	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2
Švédsko	7,7	7	6,1	6,2	8,3
EU 27	8,9	8,2	7,1	7	8,9
Francie	9,3	9,2	8,4	7,8	9,4
Portugalsko	7,7	7,8	8,1	7,7	9,6
Maďarsko	7,2	7,5	7,4	7,8	10
Írsko	4,4	4,5	4,6	6	11,8
Slovensko	16,3	13,4	11,1	9,5	11,9
Estonsko	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8
Litva	8,3	5,6	4,3	5,8	14
Lotyšsko	8,9	6,8	6	7,5	17,6
Španělsko	9,2	8,5	8,3	11,3	18
Itálie	7,7	6,8	6,1	6,7	/
Rumunsko	7,2	7,3	6,4	5,8	/
Řecko	9,9	8,9	8,3	7,7	/

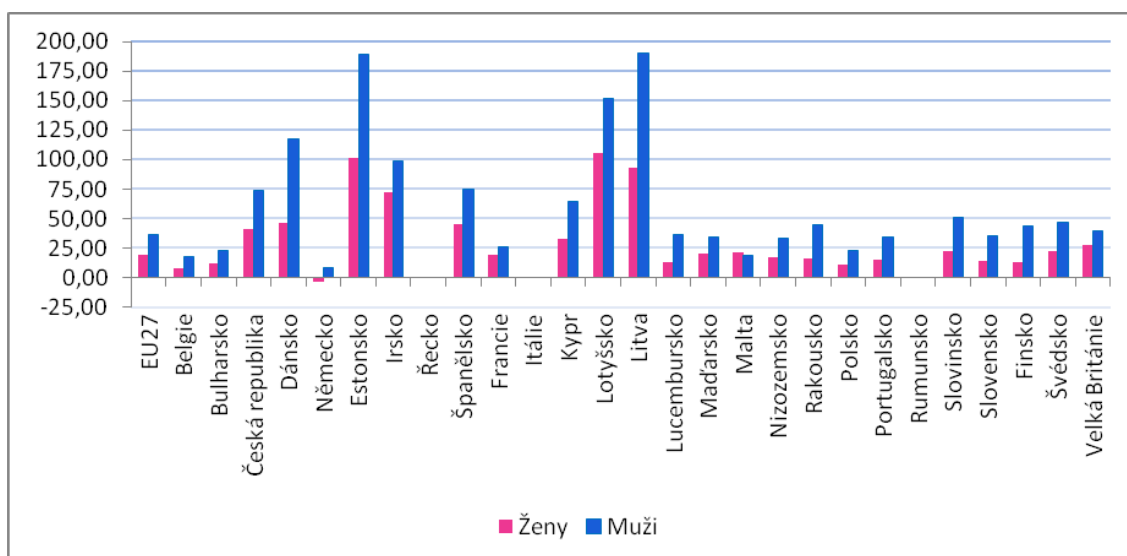
Tab. 1: Vývoj míry nezaměstnanosti v zemích EU od roku 2005 do roku 2009 (v %)

V následujícím grafu uvádím srovnání míry nezaměstnanosti v jednotlivých zemích EU v roce 2009 sestupně seřazenou od země s nejvyšší nezaměstnaností po zemi s nezaměstnaností nejnižší. Více než polovina členských zemí je pod průměrem EU. Míru nezaměstnanosti nad 10 % má 6 členských států, a to Irsko, Slovensko, pobaltské země a Španělsko. Česká republika je mezi prvními 10 zeměmi s nejnižší nezaměstnaností.



Graf 7: Sestupné seřazení zemí EU podle míry nezaměstnanosti v roce 2009 (v %)

V roce 2009 bylo v EU 9 679 tisíc žen a 11 795 tisíc mužů. Meziročně se v EU zvýšil počet nezaměstnaných žen o 1 584 tisíc, tedy o 19,57 % oproti roku 2008 a o 3 126 tisíc mužů, což je o 36,06 % více než v předchozím roce. Všechny členské země zaznamenaly nárůst žen i mužů, kromě Německa, kde došlo oproti roku 2008 k poklesu nezaměstnaných žen o 58,1 tisíc. Ve Španělsku, kde je nezaměstnanost nejvyšší, došlo ke zvýšení nezaměstnaných žen o 45,15 % a nezaměstnaných mužů o 74,84 %. V Litvě se zvýšil počet nezaměstnaných mužů o 190,30 %, v Estonsku o 189,60 % a v Lotyšsku o 151,92 %. V Nizozemí, kde je nezaměstnanost nejnižší, se zvýšil počet nezaměstnaných žen o 16,72 % a nezaměstnaných mužů o 33,31 %.



Graf 8: Meziroční vývoj počtu nezaměstnaných v zemích EU podle počtu nezaměstnaných mužů a žen v letech 2008 - 2009 (v %)

Zapojení ČR do Evropské strategie zaměstnanosti

Česká republika provádí politiku zaměstnanosti v souladu s doporučeními a cíly Evropské strategie zaměstnanosti. Financování aktivní politiky zaměstnanosti v ČR je od roku 2008 postaveno na maximálním využití finančních prostředků Evropského sociálního fondu. Z prostředků ESF je v současném programovacím období do konce roku 2013, k dispozici celkem 2,1 mld. EUR (cca 50 mld. Kč), přičemž jedna třetina je určena právě na politiku zaměstnanosti. Pokud jde o aktivní politiku zaměstnanosti, jsou pomocí prostředků ESF financovány rekvalifikace, účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce (podpora tvorby trvalých a dočasných pracovních míst). Státní rozpočet pak financuje ta opatření, která z ESF financovat nelze, zejména tvorbu a provoz chráněných dílen, podporu zaměstnavatelů zaměstnávajících vysoký podíl zdravotně postižených osob apod. Státní rozpočet aktivní politiky zaměstnanosti na rok 2009 byl stanoven ve výši 1,162 mld. Kč. Ministerstvo práce a sociálních věcí tento rozpočet již dvakrát navýšilo z vlastních zdrojů o 265 mil. Kč na 1,427 mld. Kč. Úpravy rozpočtů jednotlivých úřadů práce jsou prováděny průběžně, podle avizovaných potřeb.

3.2 Nezaměstnanost v České republice

Se změnou režimu v roce 1989 se všeobecně očekávalo, že dojde k prudkému nárůstu nezaměstnanosti v postkomunistických zemích. V bývalém Československu a od roku

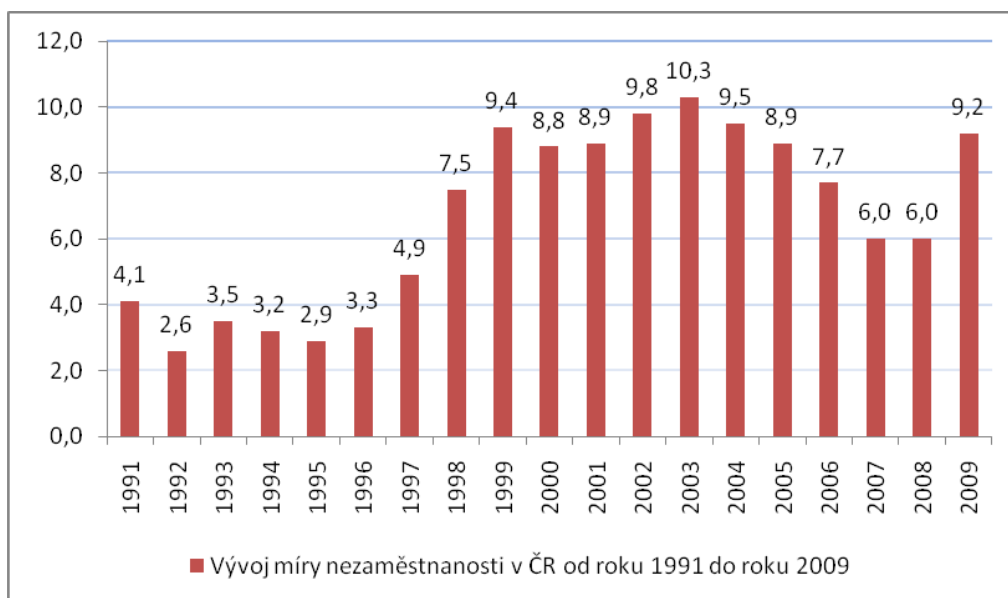
1993 v nově vzniklé České republice se ještě v 1. polovině devadesátých let nezaměstnanost držela pod úrovní západoevropských států, míra nezaměstnanosti nepřesahovala hranici 5 %, zatímco na západě se pohybovala okolo 10 %.

Vývoj nezaměstnanosti od roku 1991 do roku 2009			
Období	Celkový počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti v %	Počet volných pracovních míst
1991	221 749	4,1	48 402
1992	134 788	2,6	79 422
1993	185 216	3,5	53 938
1994	166 480	3,2	76 581
1995	153 041	2,9	88 047
1996	186 339	3,3	83 976
1997	268 902	4,9	62 284
1998	386 918	7,5	37 641
1999	487 623	9,4	35 117
2000	457 369	8,8	52 060
2001	461 923	8,9	52 084
2002	514 435	9,8	40 700
2003	542 420	10,3	40 188
2004	541 675	9,5	51 203
2005	481 071	8,9	52 164
2006	448 545	7,7	93 425
2007	354 878	6,0	141 343
2008	352 250	6,0	91 189
2009	539 136	9,2	30 927

Tab. 2: Vývoj nezaměstnanosti a počtu volných pracovních míst v ČR od roku 1991 do roku 2009

V 1. polovině devadesátých let se na úřadech práce začala postupně zavádět aktivní politika zaměstnanosti, díky níž byla kromě běžných volných pracovních míst vytvářena nová pracovní místa (společensky účelná pracovní místa, místa ve veřejně prospěšných pracích, místa pro absolventskou praxi pro nezaměstnané absolventy škol, chráněné dílny a pracoviště pro uchazeče se změněnou pracovní schopností, rekvalifikace).

Ve 2. polovině devadesátých let však i v České republice nezaměstnanost prudce stoupá. Do roku 1996 se míra nezaměstnanosti drží pod 4 %, v roce 1997 se blíží hranici 5 %. V roce 1998 nezaměstnanost stoupá o 2,6 % a v roce 1999 o 1,9 % oproti předchozímu roku na 9,4 %.

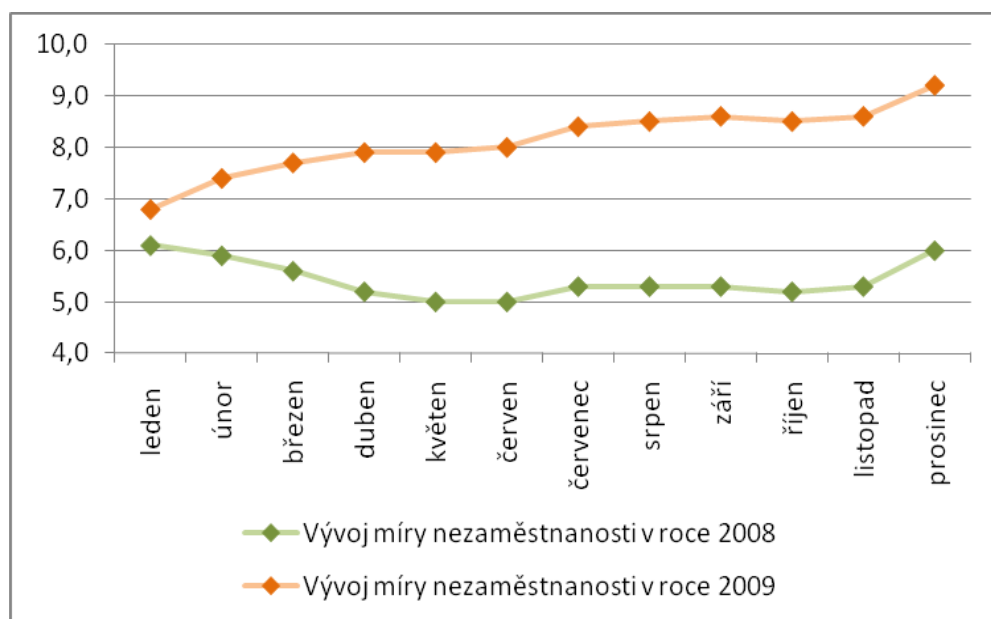


Graf 9: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR od roku 1991 do roku 2009 (v %)

Rostoucí trend počtu nezaměstnaných a tím i míry nezaměstnanosti byl přerušen v roce 2000, kdy se míra nezaměstnanosti snížila o 0,6 %. Pozitivním jevem je zvýšení počtu volných pracovních míst o téměř 17 tisíc na 52 060 volných pracovních míst. V roce 2003 se míra nezaměstnanosti dostala přes hranici 10 % a na konci roku dosáhla hodnoty 10,3 %. Historicky nejvyšší míra nezaměstnanosti v České republice byla zaznamenána v únoru roku 2004, kdy se zastavila na 10,9 %, a počet uchazečů evidovaných úřady práce byl 570 787. Od této doby do roku 2008 je vývoj míry nezaměstnanosti velice příznivý. Až v roce 2009, především díky působení světové ekonomické krize, se míra nezaměstnanosti začala zvyšovat a k 31. prosinci 2009 dosáhla 9,2 %, což je o 3,2 % více než na konci roku 2008. Bez práce bylo 539 136 lidí a meziročně přibýlo nezaměstnaných o 186 886 osob.

Nárůst počtu uchazečů o zaměstnání v polovině roku a na konci roku je obvyklý jev. V polovině roku je tento nárůst především díky přírůstku absolventů ucházejících se

o pracovní místo. Zvýšení nezaměstnanosti na konci roku způsobují sezónní vlivy, jako je ukončení sezónních prací v zemědělství a stavebnictví, ukončování veřejně prospěšných prací a především ukončování pracovních poměrů na dobu určitou, obvykle do konce kalendářního roku. Tento jev je možné vidět v následujícím grafu, který ukazuje vývoj míry nezaměstnanosti v ČR roce 2008 a 2009. V roce 2008 nezaměstnanost stoupá v červenci o 0,3 % a v prosinci o 0,6 %. Na začátku roku měla klesající charakter. V roce 2009 byla míra nezaměstnanosti rostoucí po celý rok, avšak prudší nárůst se objevil v kritických měsících, v červenci o 0,4 % a v prosinci o 0,6 %.

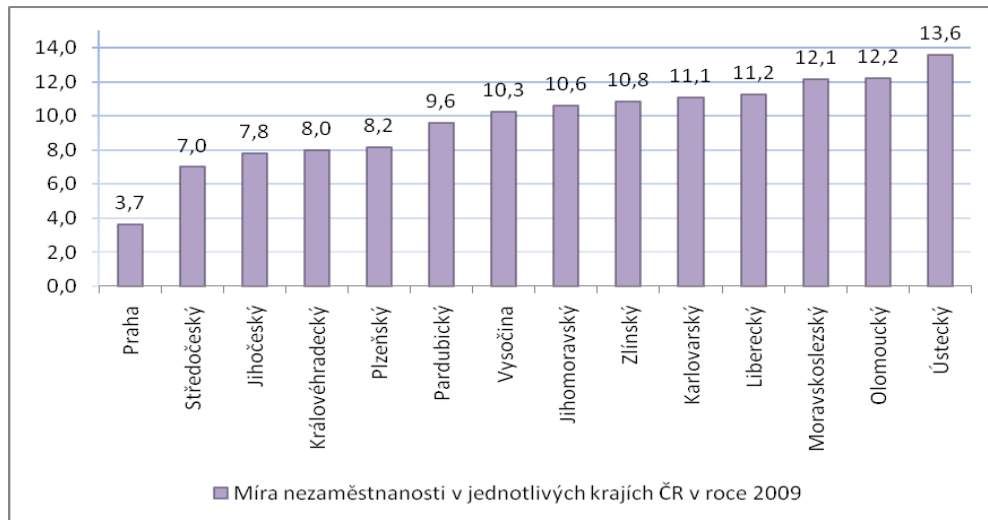


Graf 10: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v roce 2008 a 2009 (v %)

Podstatné rozdíly v míře nezaměstnanosti jsou i mezi jednotlivými okresy a kraji. Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazalo 50 okresů. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla k 31. prosinci 2009 v okresech Jeseník (16,9 %), Most (16,4 %), Hodonín (15,9 %), Bruntál a Znojmo (15,4 %). Nejnižší naopak v okresech Praha – východ (3,4 %), Praha (3,7 %), Praha – západ (4,0 %) a Mladá Boleslav (4,7 %).

Okres Kroměříž se s hodnotou 12,72 % přibližuje k okresům ČR s nejvyšší nezaměstnaností, i když na jedno volné pracovní místo připadá 24 registrovaných uchazečů. V porovnání se sousedním krajským městem Olomouc, kde míra

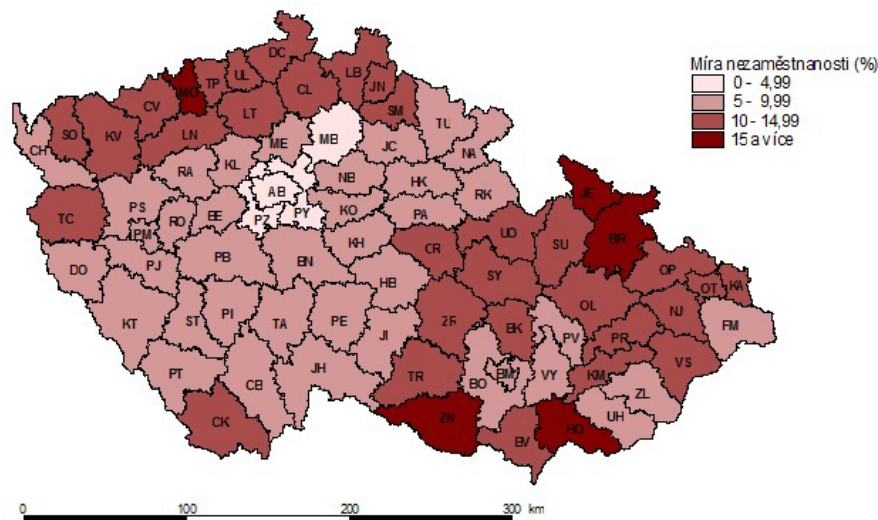
nezaměstnanosti dosahuje ke konci roku 11,2 %, je to méně než polovina uchazečů na jedno volné pracovní místo.



Graf 11: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR v roce 2009 (v %)

V okrese Jeseník, kde je nejvyšší míra nezaměstnanosti (16,9 %), připadá na jedno volné pracovní místo 36 registrovaných uchazečů, naopak v okrese Praha-východ, kde je nejnižší míra nezaměstnanosti (3,4 %), připadá na jedno volné pracovní místo 6 registrovaných uchazečů.

Nejvyšší nezaměstnanost žen je v okresech Most (20,9 %), Znojmo a Děčín (18,0 %), nejmenší naopak v okresech Praha (4,1 %), Praha-východ (4,0 %). Nejvyšší nezaměstnanost mužů je v okresech Jeseník (16,4 %) a Hodonín (15,1 %)



Obr. 1: Míra nezaměstnanosti v okresech České republiky k 31. prosinci 2009.

Nejvyšší míru nezaměstnanosti ve Zlínském kraji má okres Kroměříž (12,72 %), dále pak okres Vsetín (12,3 %), kde na jedno volné pracovní místo připadá 38 registrovaných uchazečů, stejně jako v okrese Zlín, kde je ale míra nezaměstnanosti podstatně nižší a dosahuje 9,6 %. Stejně míry nezaměstnanosti dosahuje okres Uherské Hradiště s pouhými 16 registrovanými uchazeči na jedno volné pracovní místo. Celkově je ve Zlínském kraji vyšší nezaměstnanost žen než mužů, a to o 1,2 %.

	Počet nezaměstnaných	Počet volných pracovních míst	Míra nezaměstnanosti v %		
			Celkem	Ženy	Muži
Kroměříž	6 879	277	12,7	13,3	12,3
Uherské Hradiště	7 583	472	9,6	10,2	9,1
Vsetín	9 610	250	12,3	12,4	12,3
Zlín	9 764	253	9,6	10,9	8,7
Zlínský kraj	33 836	1 252	10,8	11,5	10,3

Tab. 3: Počet nezaměstnaných, počet volných pracovních míst a míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji k 31. prosinci 2009

3.3 Nezaměstnanost v okrese Kroměříž

Charakteristika okresu Kroměříž

Okres Kroměříž patří k okresům střední Moravy. Leží v západní části Zlínského kraje, jehož součástí je od 1. ledna 2000. Na západě sousedí s Jihomoravským krajem, na severozápadě a severu s Olomouckým krajem. Převážná část území okresu se rozprostírá v povodí řeky Moravy, která protíná okres v délce 20,5 km. Povrch tvoří roviny Dolnomoravského úvalu a mírné pahorkatiny, které na severu vybíhají v Hostýnské vrchy a na jihu v Chřiby a Litenčické vrchy.

Dnešní postavení města v rámci regionu je výsledkem jeho kulturně historického vývoje. Od počátku 12. století bylo město majetkem olomouckých biskupů. Ti zde vybudovali své letní sídlo a koncentrovali sem správu rozsáhlé diecéze. S tím souvisel rozvoj ekonomických a kulturních aktivit ve městě. V roce 1998 obdržela Kroměříž titul nejkrásnější město České republiky. Ve stejném roce byl areál arcibiskupského zámku

spolu s Podzámeckou a Květnou zahradou zapsán na listinu světových památek UNESCO. [25]

Z hospodářského hlediska se jedná o zemědělsko průmyslový okres. Poskytuje velmi dobré podmínky pro zemědělskou produkci v rostlinné i živočišné výrobě, a to díky kvalitě zemědělské půdy na straně jedné a rozmanitosti krajinných typů na straně druhé.

K významným průmyslovým oborům regionu se řadí strojírenství (Hulín – TOSHULIN, a.s.), nábytkářský průmysl (Koryčany – Koryna nábytek, a.s., Bystřice pod Hostýnem – TON, a.s.), elektrotechnický průmysl (Kroměříž – Magneton, a.s.) a chemický průmysl (Chropyněsko).

Současná Kroměříž má plochu 5 560 hektarů. Z toho město samotné je vystavěno na 1 770 hektarech, ostatní plochu tvoří jeho předměstské části, dřívější okolní zemědělské vsi Vážany, Kotojedy, Bílany, Těšnovice, Trávník, Miňůvky, Postoupky, Hradisko, Drahlov a Zlámanka. Výrazný podíl plochy města připadá městské zeleni, která dává Kroměříži spolu s historickou i novodobou zástavbou ráz vyváženého životního prostředí, účelově a esteticky kvalitního.

Charakteristika obyvatelstva okresu Kroměříž

K 31. prosinci 2009 žilo v okrese celkem 107 875 obyvatel, z toho bylo 55 307 žen. Početně nejsilnější je generace od 15 do 64 let se 76 409 obyvateli. Ve věku do 14 let žije v okrese Kroměříž 14 788 obyvatel. Meziroční přírůstek byl 86 obyvatel, tj. přírůstek mužů o 117 a úbytek žen o 31. Osídlení okresu se soustřeďuje celkem do 7 měst (Bystřice p. Hostýnem, Holešov, Hulín, Chropyně, Koryčany, Morkovice-Slížany) a 72 vesnic či osad.

	Počet obyvatel			Věková kategorie	
	celkem	ženy	muži	0 - 14 let	15 - 64 let
2008	107 789	55 338	52 451	14 906	76 548
2009	107 875	55 307	52 568	14 788	76 409

Tab. 4: Počet trvale bydlících obyvatel okresu Kroměříž v letech 2008 a 2009

3.3.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Kroměříž v období od roku 2005 do roku 2009

V roce 2009 došlo k velkým změnám, které byly způsobeny především současnou ekonomickou krizí. Dochází k velkému úbytku volných pracovních míst a naopak narůstá počet žádostí o evidenci u Úřadu práce v Kroměříži.

V předešlých letech převažovaly mezi uchazeči ženy, poprvé v roce 2009 se stav obrátil a mužů bylo evidováno 3 794, což je 55,15 %, a meziroční nárůst byl o 7,05 %. Nejméně mužů bylo v evidenci v roce 2007, kdy byl jejich podíl na celkové nezaměstnanosti 43,83 %.

Vzhledem k věku uchazečů nedošlo k velkým rozdílům. Největší podíl na nezaměstnanosti mají uchazeči ve věku do 29 let, a to 31,1 %. Oproti loňskému roku se tento podíl zvýšil o 1,9 %. Naopak dochází ke snížení podílu uchazečů starších 50 let, a to o 2 %.

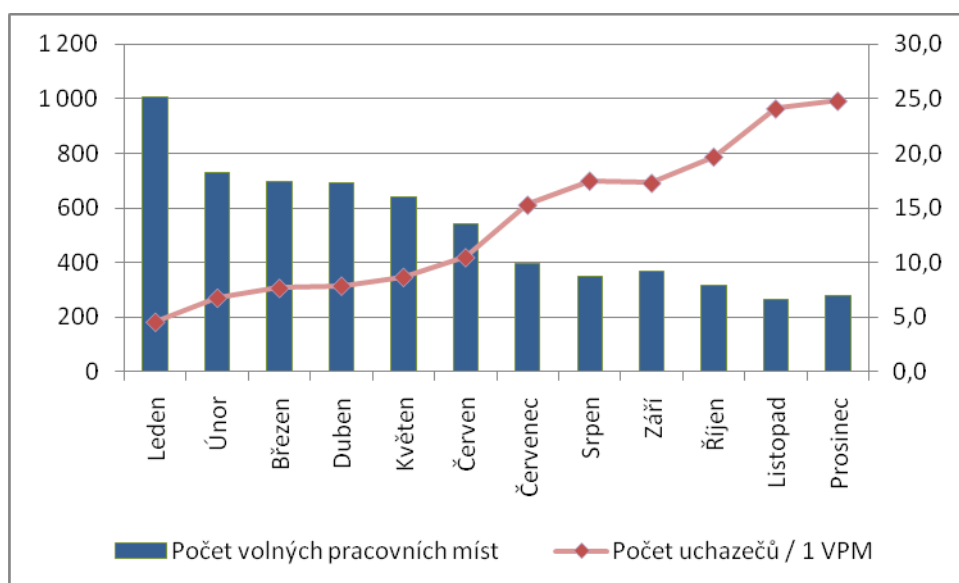
Podle vzdělání jsou nejčetnější skupinou uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem. Jejich počet se poprvé za posledních 5 let dostal přes hranici 3 tis. uchazečů, a to přesně na 3 209 osob a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti byl 46,65 %. Podíl uchazečů s ostatním druhem vzdělání měl spíše tendenci stagnující, či klesající.

Dle klasifikace zaměstnání bylo zaznamenáno, stejně jako v předešlých letech, nejvíce uchazečů třídy 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (32,7 %). Podíl uchazečů třídy 7 - řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, opraváři, atd. vzrostl na 17,7 %, což je o 5,4 % více než v roce 2008.

Největší změny vzhledem k délce evidence se objevily u osob evidovaných do 3 měsíců (28,5 %) a osob evidovaných více než 24 měsíců (11,7 %). Podíl evidovaných do 3 měsíců se snížil o 7,7 % a podíl evidovaných více než 2 roky se snížil o 7,2 %. V předešlých letech byly tyto dvě skupiny uchazečů nejčetnější. Podíl dlouhodobě evidovaných byl v roce 2006 celých 25 %, což je o 13,3 % více než v roce 2009.

V následujícím grafu uvádím počet volných pracovních míst a počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v roce 2009, který se oproti roku 2008 rapidně změnil. V roce 2008 byl průměrný počet volných pracovních míst 1 851, kdežto v roce 2009 pouhých 523. Stejně tak počet uchazečů na 1 volné pracovní místo se zvýšil z 2,1 v roce 2008 na

13,7 v roce 2009. Od ledna 2009, kdy bylo na 1 VPM pouze 4,6 uchazečů, se stav v prosinci zvýšil na 24,8 uchazečů na 1 volné pracovní místo.



Graf 12: Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na 1 VPM v roce 2009

3.3.2 Situace v jednotlivých mikroregionech okresu Kroměříž

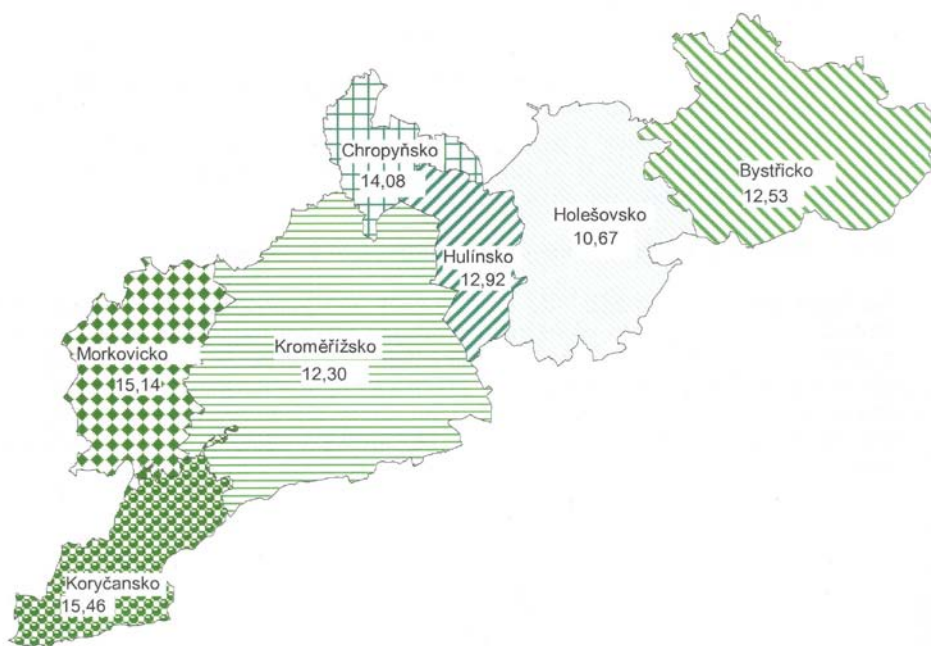
Okres Kroměříž je rozdělen do 7 mikroregionů:

Bystřicko Holešovsko Hulínsko
 Chropyňsko Kroměřížsko Koryčansko
 Morkovicko

Dlouhodobě je nejvyšší nezaměstnanost v západní části okresu Kroměříž, což je Morkovicko (15,14 %) a Koryčansko (15,46 %). Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti byla ke konci roku 2009 na Holešovsku (10,67 %).

	Počet obyvatel	EAO	Počet uchazečů		Míra nezaměstnanosti v %
			celkem	dosažitelní	
Bystřicko	16 114	7 879	588	566	12,53
Holešovsko	21 694	10 634	796	764	10,67
Hulínsko	9 341	4 752	384	368	12,92
Chropyňsko	7 091	3 615	365	340	14,08
Kroměřížsko	43 717	21 553	1 911	1 815	12,30
Koryčansko	4 180	1 953	220	213	15,46
Morkovicko	6 416	3 084	349	329	15,14

Tab. 5: Charakteristika mikroregionů okresu Kroměříž k 31.12.2009



Obr. 2: Mapa okresu Kroměříž – míra nezaměstnanosti k 31.12.2009 rozčleněná na jednotlivé mikroregiony

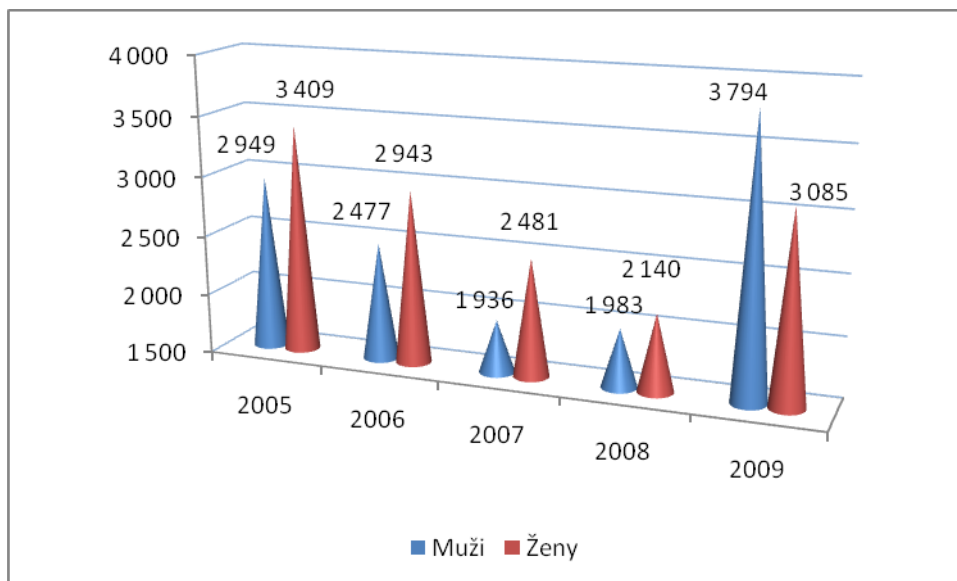
3.3.3 Struktura nezaměstnaných v okrese Kroměříž

a) Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví

Pohlaví	Stav k									
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007		31.12.2008		31.12.2009	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Muži	2 949	46,38	2 477	45,70	1 936	43,83	1 983	48,10	3 794	55,15
Ženy	3 409	53,62	2 943	54,30	2 481	56,17	2 140	51,90	3 085	44,85
Celkem	6 358	100,00	5 420	100,00	4 417	100,00	4 123	100,00	6 879	100,00

Tab. 6: Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví v letech 2005 – 2009

Od roku 2005 do roku 2008 bylo mezi uchazeči evidováno více žen než mužů, v roce 2007 dokonce o 12,34 %. Do roku 2008 byla nezaměstnanost žen i mužů klesající, ale v průběhu roku 2009 došlo k jejímu výraznému zvýšení. V roce 2009 se situace mezi pohlavími obrátila a žen bylo evidováno o 709, tj. o 10,3 %, méně než mužů.



Graf 13: Struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2005 - 2009

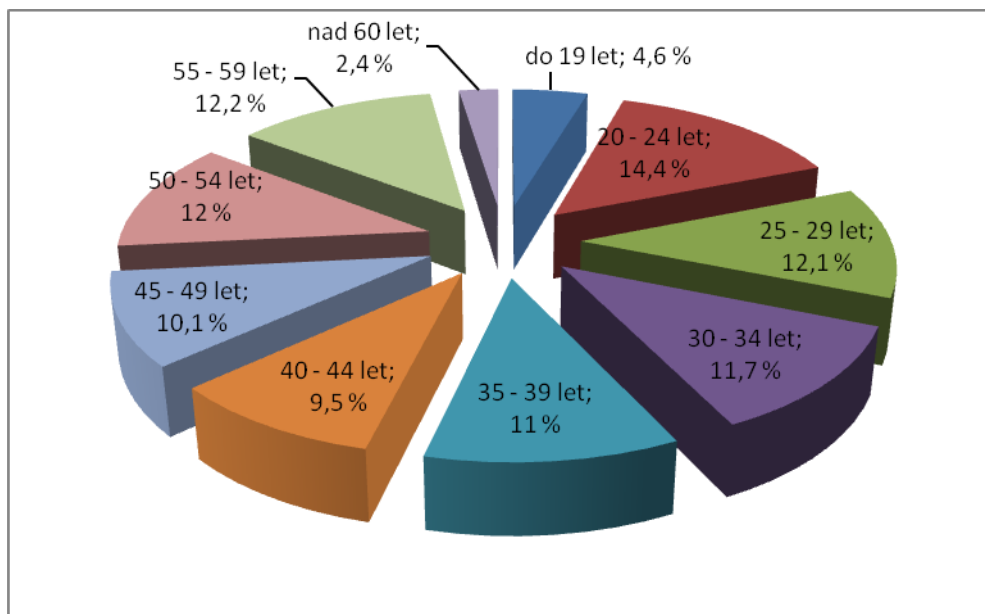
Ve srovnání s rokem 2008 došlo ke zvýšení nezaměstnanosti u všech věkových kategorií. Nejvyšší podíl na nezaměstnanosti má skupina 20 – 24 let (14,4 %), následují uchazeči ve věku 55 – 59 let (12,2 %) a 25 – 29 let (12,1 %). Nejméně uchazečů překročilo věkovou hranici 60 let (2,4 %).

b) Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

Věk	2005		2006		2007		2008		2009	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
do 19 let	312	4,9	267	4,9	180	4,1	185	4,5	319	4,6
20 - 24 let	1 042	16,4	797	14,7	545	12,3	566	13,7	990	14,4
25 - 29 let	798	12,6	629	11,6	472	10,7	454	11,0	831	12,1
30 - 34 let	771	12,1	682	12,6	590	13,4	497	12,1	804	11,7
35 - 39 let	635	10,0	548	10,1	450	10,2	414	10,0	755	11,0
40 - 44 let	689	10,8	584	10,8	464	10,5	441	10,7	656	9,5
45 - 49 let	631	9,9	521	9,6	434	9,8	390	9,5	694	10,1
50 - 54 let	873	13,7	777	14,3	681	15,4	592	14,4	826	12,0
55 - 59 let	551	8,7	550	10,1	528	11,9	493	12,0	836	12,2
nad 60 let	56	0,9	65	1,3	72	1,6	91	2,2	168	2,4
Celkem	6 358	100,0	5 420	100,0	4 417	100,0	4 123	100,0	6 879	100,0

Tab. 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2008 a 2009

V posledních 5 letech bylo mezi uchazeči o zaměstnání nejvíce osob starších 50 let (26,6 %) a osob ve věku od 20 do 24 let (14,4 %). Do nejméně početné skupiny patří uchazeči ve věku do 19 let (4,6 %) a uchazeči ve věku nad 60 let (2,4 %). U žen je nejpočetnější skupina 30 – 34 let (13,7 %), následuje 35 – 39 let a 50 – 54 let (obě skupiny shodně 13,1 %). Nejméně početná skupina žen je starších 60 let (0,3 %).



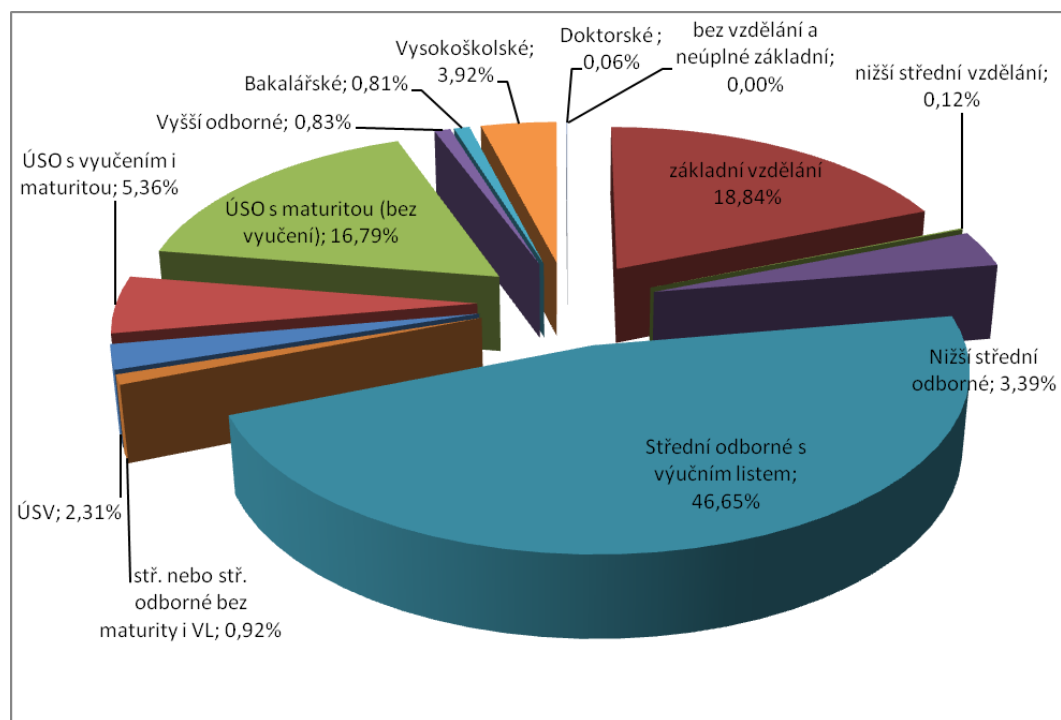
Graf 14: Věková struktura uchazečů k 31.12.2009

c) Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání

Stupeň vzdělání	Stav k				
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
bez vzdělání a neúplné zákl.	1	6	2	0	0
základní vzdělání	1 363	1 216	1 028	861	1 296
nižší střední vzdělání	7	8	10	8	8
Nižší střední odborné	191	153	117	141	233
Střední odborné s VL	2 934	2 451	1 941	1 778	3 209
stř., stř. odborné bez mat. i VL	68	64	46	45	63
ÚSV	180	144	120	117	159
ÚSO s vyučením i maturitou	274	223	184	168	369
ÚSO s maturitou (bez VL)	1 084	944	756	756	1 155
Vyšší odborné	48	37	25	34	57
Bakalářské	24	23	26	36	56
Vysokoškolské	179	145	161	179	270
Doktorské	5	6	1	0	4
Celkem	6 358	5 420	4 417	4 123	6 879

Tab. 8: Struktura uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v letech 2005 – 2009

Nejpočetnější skupinou jsou stejně jako v minulosti uchazeči se středním odborným vzděláním. Na celkové nezaměstnanosti se podílí 46,65 %, což je o 3,53 % více než v roce 2008. Další početnou skupinou jsou uchazeči se základním vzděláním (18,84 %) a maturanti (16,79 %). Nejméně bylo uchazečů s vyšším odborným vzděláním (0,83 %), uchazečů s bakalářským vzděláním (0,81 %) a doktorským vzděláním (0,06 %).



Graf 15: Struktura uchazečů podle vzdělání k 31.12.2009

d) Struktura uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání (KZAM)

Dlouhodobě nejčetnější skupinou z hlediska struktury KZAM jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, tedy 9. třída, jejichž podíl se pohybuje okolo 30 %, v roce 2009 byl podíl těchto uchazečů 32,7 %. Významný podíl na struktuře uchazečů mají řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, kde se podíl v roce 2009 pohybuje okolo 18 % a pracovníci ve službách a obchodě, kteří se na struktuře uchazečů podílí více než 13 %.

KZAM	Stav k									
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007		31.12.2008		31.12.2009	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
tř. 1 - Zákodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	46	0,70	30	0,55	23	0,52	31	0,80	52	0,80
tř. 2 - Vědečtí a odborní duševní pracovníci	249	3,90	192	3,54	187	4,23	150	3,60	256	3,70
tř. 3 - Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	533	8,40	505	9,32	411	9,30	407	9,90	700	10,20
tř. 4 - Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	626	9,80	473	8,73	420	9,51	413	10,00	648	9,40
tř. 5 - Provozní pracovníci ve službách a obchodě	1035	16,30	814	15,02	649	14,70	500	12,10	917	13,30
tř. 6 - Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech	119	1,90	88	1,62	86	1,95	69	1,70	114	1,70
tř. 7 - Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	1111	17,50	823	15,18	576	13,04	506	12,30	1220	17,70
tř. 8 - Obsluha strojů a zařízení	581	9,10	450	8,30	321	7,27	290	7,00	644	9,40
tř. 9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1893	29,80	1779	32,82	1584	35,86	1451	35,20	2248	32,70
tř. 0 - Příslušníci armády	14	0,20	4	0,07	1	0,02	2	0,00	1	0,00
Neuvedeno	151	2,40	262	4,83	159	3,60	304	7,40	79	1,10
Celkem	6358	100,0	5420	100,0	4417	100,0	4123	100,0	6879	100,0

Tab. 9: Struktura uchazečů o zaměstnání dle klasifikace zaměstnání KZAM v roce 2009

e) Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti

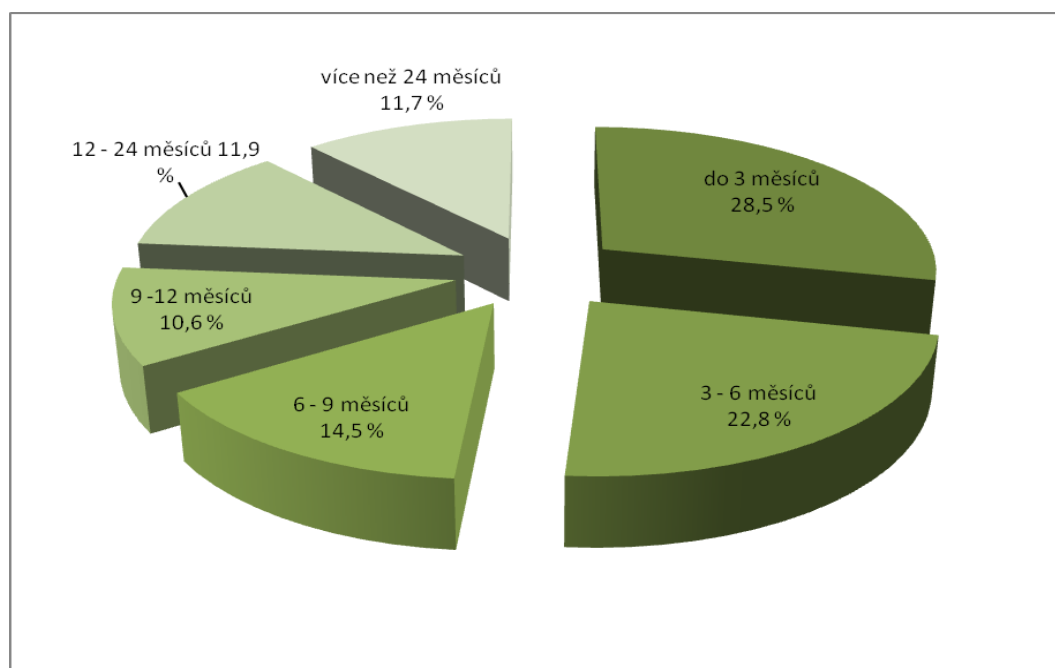
Do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných patří především uchazeči se změněnou pracovní schopností a částečným invalidním důchodem, uchazeči s různými druhy zdravotních omezení, osoby starší 50 let, matky s dětmi a uchazeči se základním vzděláním.

V následující tabulce uvádím strukturu uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v posledních 5 letech.

Délka evidence	Stav k									
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007		31.12.2008		31.12.2009	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
do 3 měsíců	1584	24,9	1364	25,2	1329	30,1	1494	36,2	1957	28,5
3 - 6 měsíců	1161	18,3	984	18,2	761	17,2	763	18,5	1570	22,8
6 - 9 měsíců	583	9,2	427	7,9	364	8,2	354	8,6	1000	14,5
9 -12 měsíců	424	6,7	390	7,2	294	6,7	262	6,4	731	10,6
12 - 24 měsíců	1065	16,7	897	16,5	599	13,6	469	11,4	818	11,9
24 měsíců a více	1541	24,2	1358	25,0	1070	24,2	781	18,9	803	11,7
Celkem	6358	100,0	5420	100,0	4417	100,0	4123	100,0	6879	100,0

Tab. 10: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v letech 2005 – 2009

Podíl dlouhodobě evidovaných do 3 měsíců se snížil oproti roku 2008 o 7,7 %, a to na 28,5 %. Rovněž došlo ke snížení podílu nezaměstnaných evidovaných déle než 24 měsíců na 11,7 %. Nárůst počtu uchazečů se objevil ve skupině uchazečů evidovaných od 6 do 9 měsíců. Jejich počet v posledních letech dosáhl přesně 1 000 osob a na celkové nezaměstnanosti se podílí 14,5 %



Graf 16: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v roce 2009

Situace délky evidence uchazečů se oproti předchozímu roku změnila. Došlo ke snížení průměrné délky evidence uchazečů z 501 na 394 dní. U žen se délka evidence snížila z 582 na 481 dní. Snížila se i průměrná délka evidence vyřazených uchazečů z 257 na 215 dní, u žen se délka snížila o 94 dní na 228.

Délka evidence	Celkem		Ženy	
	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2008	31.12.2009
Průměrná délka evidence evidovaných uchazečů	501	394	582	481
Průměrná délka evidence vyřazených uchazečů	257	215	322	228

Tab. 11: Průměrná délka evidence uchazečů ke konci roku 2008 a 2009 (ve dnech)

3.4 Analýza problémových skupin

3.4.1 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením		stav k									
		31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007		31.12.2008		31.12.2009	
		celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy	celkem	ženy
OZP		1084	596	1025	552	872	493	830	461	968	476
podíl na celk. počtu uchazečů (%)		17,05		18,91		19,74		20,13		14,07	
podíl žen se ZP na celk. počtu uchazečů se ZP (%)		54,98		53,85		56,54		55,54		49,17	
z toho	plně invalidní PID	4	1	5	3	3	3	2	1	1	1
	částečně invalidní ČID	841	457	798	420	767	423	710	389	829	394
	osoby zdravotně znevýhodněné	239	138	222	129	102	67	118	71	138	81

Tab. 12: Počet uchazečů se zdravotním postižením v letech 2005 – 2009

Skupina zdravotně postižených patří dlouhodobě mezi nejvíce ohrožené kategorie uchazečů. Nezaměstnanost této skupiny uchazečů je charakteristická zejména tím, že tito uchazeči nemohou vykonávat některé druhy prací vzhledem ke svému zdravotnímu omezení. Dalším faktorem této kategorie je často i nepříznivá kvalifikační struktura a věk těchto uchazečů.

Situace z hlediska počtu volných pracovních míst je pro tuto kategorii uchazečů velmi špatná. Zaměstnavatelé buď ve velmi malém počtu, nebo téměř vůbec nenahlašují volná pracovní místa i pro osoby se zdravotním postižením.

Nezaměstnanost v této kategorii lze zmírnit prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, tedy podporou zaměstnavatelů, kteří umístí uchazeče se zdravotním postižením.

K 31. prosinci 2009 bylo v evidenci ÚP v Kroměříži 968 uchazečů se ZP, jejichž podíl na celkové nezaměstnanosti byl nejnižší za posledních 5 let, a to 14,07 %, což je o 6,06 % méně než v roce 2008. Rovněž podíl žen se ZP evidovaných úřadem práce se snížil oproti roku 2008 na 49,17 % a poprvé od roku 2005 byla nezaměstnanost žen se ZP nižší než nezaměstnanost zdravotně postižených mužů.

3.4.2 Absolventi škol a mladiství

Uchazeči do 25 let věku a absolventi VŠ	stav k				
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Absolventi a mladiství	1 183	1 064	725	751	1 309
Celkový počet uchazečů	6 358	5 420	4 417	4 123	6 879
Podíl abs. a mladistvých na celkovém počtu uchazečů	18,60 %	19,63 %	16,40 %	18,20 %	19,03 %

Tab. 13: Počet uchazečů do 25 let věku a absolventů VŠ v letech 2005 - 2009

Z hlediska délky evidence se jedná o kategorii s nejnižším podílem dlouhodobě evidovaných. To je dáno tím, že mladí lidé jsou flexibilnější při hledání nového zaměstnání, také jsou ochotni se za prací přestěhovat, a to především do větších měst, kde mohou očekávat vyšší výdělků a uplatnění ve svém oboru vzdělání.

Tuto kategorii uchazečů řadíme mezi problémové, neboť hledání volného pracovního místa je obtížnější. Příčinou nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých je chybějící praxe, další odborná způsobilost, kterou zaměstnavatelé často požadují a profese neodpovídající potřebám trhu práce. Relativně špatné uplatnění mají absolventi

ekonomických oborů, kde zaměstnavatelé nejvíce požadují praxi a ta těmto uchazečům chybí. Naopak nejlépe jsou na tom řemeslné profese jako např. klempíř, tesař, truhlář, aj., kteří jsou v evidenci jen velmi krátkou dobu nebo v evidenci vůbec nejsou.

Podíl absolventů a mladistvých byl v rozmezí posledních pěti let nejnižší ke konci roku 2007 (16,40 %). V roce 2008 se podíl zvýšil na 18,20 % a ke konci roku 2009 bylo evidováno 19,03 % uchazečů této kategorie. Meziročně došlo ke zvýšení počtu uchazečů do věku 25 let o 558, což je jedna pětina celkového nárůstu uchazečů.

3.4.3 Osoby pečující o dítě do 15 let věku

	stav k				
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Osoby pečující o dítě do 15 let	1 004	744	486	410	919
Celkový počet uchazečů	6 358	5 420	4 417	4 123	6 879
Podíl osob pečujících o dítě do 15 let na celk. počtu uchazečů	15,79 %	13,73 %	11,00 %	9,94%	13,36 %

Tab. 14: Počet uchazečů pečujících o dítě do 15 let věku v letech 2005 - 2009

Do této kategorie spadají především matky po skončení mateřské dovolené. Nejzávažnějším problémem této skupiny je dlouhodobý výpadek z pracovního procesu, ztráta pracovních návyků, znalostí a schopností, které se během pracovního procesu udržují a neustále vylepšují a prohlubují.

Od roku 2005, kdy byl podíl osob pečujících o dítě do 15 let věku 15,79 %, se situace této skupiny zlepšovala. Ke konci roku 2008 dokonce spadla pod 10ti % podíl na celkovém počtu uchazečů (9,94 %). V roce 2009 se situace vrátila do stavu v letech 2005, 2006 a podíl osob pečujících o dítě se zvýšil na 13,36 % (o 509 uchazečů více oproti roku 2008).

3.4.4 Osoby ve věku nad 50 let

Uchazeči této věkové skupiny mají problémy najít zaměstnání z důvodu minimálních nebo žádných znalostí práce na PC, případně znalost jazyků u technických a

administrativních profesí. Dalším problémem je kromě vyššího věku také žádné nebo minimální vzdělání a zdravotní problémy.

	stav k				
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Osoby ve věku nad 50 let	1 480	1 392	1 282	1 176	1 830
Celkový počet uchazečů	6 358	5 420	4 417	4 123	6 879
Podíl osob ve věku nad 50 let na celk. počtu uchazečů	23,28 %	25,68 %	29,02 %	28,52 %	26,60 %

Tab. 15: Počet uchazečů ve věku nad 50 let v letech 2005 - 2009

V posledních 5 letech byl zaznamenán nejnižší podíl této skupiny ke konci roku 2005, a to 23,28 %. V roce 2006 se podíl těchto uchazečů zvýšil o 2,4 % a ke konci roku 2007 byl podíl těchto uchazečů 29,02 %. Od roku 2008 se podíl uchazečů ve věku nad 50 let postupně snižuje a k 31. prosinci 2009 byl téměř 27 % – celkem 1830 uchazečů starších 50 let.

3.4.5 Uchazeči se základním vzděláním

	stav k				
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Uchazeči se základním vzděláním	1 364	1 222	1 030	861	1 296
Celkový počet uchazečů	6 358	5 420	4 417	4 123	6 879
Podíl uchazečů se základním vzděláním na celk. počtu uchazečů	21,45 %	22,55 %	23,32 %	20,88 %	18,84 %

Tab. 16: Počet uchazečů se základním vzděláním v letech 2005 - 2009

Uplatnění těchto uchazečů na trhu práce je rizikové především z pohledu špatného uplatnění na trhu práce díky nízké adaptibilitě, častým zdravotním potížím, vyššímu věku, sociálnímu postavení, neochotou dojíždět za prací atd.

V roce 2005 byl podíl těchto osob na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání 21,45 %. K 31. prosinci 2006 se podíl uchazečů se základním vzděláním zvýšil na 22,55 % a ke

konci roku 2007 dosahoval 23,32 %. V roce 2008 dochází ke zlepšení situace a počet nezaměstnaných se základním vzděláním se snížil o 169 osob na 861. V roce 2009 byl zaznamenán velký přírůstek všech uchazečů o zaměstnání, z toho 1 296 osob bylo se základním vzděláním. Pozitivní je, že celkově došlo ke snížení podílu uchazečů této rizikové kategorie o cca 2 % na 18,84 %.

3.5 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Aktivní politika zaměstnanosti je základním nástrojem státu pro boj s nezaměstnaností. Prostřednictvím tohoto nástroje pomáhají úřady práce uchazečům o zaměstnání při uplatnění se na trhu práce. APZ je zaměřena především na podporu firem, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy, nebo vytvářejí nová pracovní místa.

Kromě sociálně psychologických efektů má aktivní politika zaměstnanosti také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory ve výdajích státu za zdravotní pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i vyšší koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na státní rozpočet.

Čerpání prostředků APZ v roce 2009 bylo zásadním způsobem ovlivněno hospodářskou krizí a tak do oblastí aktivní politiky zaměstnanosti byly směřovány výrazně větší prostředky než v předchozích letech. Dalším zásadním rysem byl výrazný nárůst prostředků z oblasti ESF při současném poklesu objemu prostředků národní politiky.

Normativní instrukce č. 2/2009 – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 od počátku roku výrazně zpřísnila podmínky, za kterých bylo možno umisťovat rizikové kategorie uchazečů o zaměstnání, zejména na veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Vyloučena byla například kategorie uchazečů pečujících o děti do 15 let věku, pokud nedosáhli dlouhodobé evidence a kategorie uchazečů do 25 let

věku se snížila na hranici 20 let věku, navíc pouze pro nekvalifikované a se základním vzděláním. Od poloviny března 2009 bylo, vzhledem k prudkému nárůstu nezaměstnanosti z důvodu krize v národním hospodářství, toto omezení odstraněno Normativní instrukcí č. 13/2009.

3.5.1 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

Skutečné výdaje na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou uvedeny v následující tabulce:

Výdaje APZ dle jednotlivých nástrojů včetně závazků z minulého období (v tis. Kč)						
Nástroj APZ	2005	2006	2007	2008	2009	
VPP	7 815	8 526	7 414	6 584	1 038	
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	14 677	15 493	9 364	6 349	1 784	
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	2 114	2 757	2 066	1 778	2 457	
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	680	1 618	1 149	1 085	812	
CHPM - SVČ vytvořené pro OZP		559	486	215	100	
Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVČ vytvořené pro OZP	170	462	185	316	359	
Rekvalifikace, poradenské aktivity	4 335	4 449	3 102	2 837	361	
Překlenovací příspěvek	312	365	341	304	0	
Příspěvek na dopravu zaměstnanců	0	0	11	0	0	
Příspěvek na zapracování	91	488	169	0	0	
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0	0	0	0	
Odborné praxe	728	0	0	0	0	
Cílené programy k podpoře zam. § 120	0	476	1 281	0	0	
Programy tvorby nových pracovních míst	0	0	0	0	0	
Projekty ESF - OP RZL	Veřejně prospěšné práce I	0	0	0	3 786	2 743
	"Vzdělávejte se!"	0	0	0	0	3 353
Projekty ESF - OP LZZ	NIP VPP	0	0	0	777	12 646
	NIP SÚPM	0	0	0	316	6 695
	NIP Rekval. a porad.	0	0	0	0	3 625
	"Vzdělávejte se!"	0	0	0	0	4 672
Tiskopisy, posudky	55	0	0	0	0	
Rezervní fond, apod.	2 785	0	0	0	0	
Ostatní (semináře, expertízy, apod.)	0	0	40	40	40	
Celkem	33 762	35 193	25 608	24 387	40 685	

Tab. 17: Výdaje APZ dle jednotlivých nástrojů včetně závazků z minulého období v letech 2005 – 2009 (v tis. Kč)

V následující tabulce uvádím přehled umístěných uchazečů v rámci jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Kroměříž v posledních 5 letech.

Počet umístěných uchazečů v rámci jednotlivých nástrojů APZ					
Nástroj APZ	2005	2006	2007	2008	2009
VPP	189	179	178	122	228
SÚPM	468	378	308	79	248
SÚPM – SVČ	60	61	53	40	47
Chráněné dílny	1	11	14	3	0
Chráněná pracovní místa	7	19	23	25	11
CHPM – SVČ OZP	0	0	9	3	2
Příspěvek na provoz CHPD, CHPM, CHPM - SVČ OZP	0	0	19	33	21
Rekvalifikace	429	814	699	328	455
Celkem	1154	1462	1303	633	1012

Tab. 18: Počet umístěných uchazečů v rámci jednotlivých nástrojů APZ
v letech 2005 – 2009

3.5.2 SÚPM – Samostatná výdělečná činnost

V uplynulých pěti letech se náklady na tento nástroj APZ pohybovaly každý rok kolem 2 mil Kč. Celkové náklady v roce 2009 činily 2 457 tis. Kč. Průměrná výše příspěvku činila cca 52 tis. Kč, tedy o necelých 8 tis. Kč více než v roce 2008. Počet umístěných uchazečů se pohybuje v rozmezí okolo 40 - 60 osob. Nejméně umístěných uchazečů v rámci této skupiny bylo v roce 2008 v počtu 40 osob a nejvíce v roce 2006 v počtu 61 osob.

Za období roku 2009 bylo podáno ze strany uchazečů ÚP 47 žádostí o příspěvek při zahájení samostatné výdělečné činnosti. Všechny tyto žádosti byly projednány a schváleny. Celkem bylo tedy vytvořeno 47 SÚPM – SVČ a všech 47 uchazečů se vyřadilo k 31.12.2009 z evidence ÚP. Podnikatelskou činnost zahájilo 24 žen.

3.5.3 SÚPM

V rámci Národní APZ bylo v roce 2009 umístěno celkem 18 uchazečů, z toho 14 žen. Celková výše příspěvků financovaných z APZ se v roce 2009 snížila z 6 349 tis. Kč v roce 2008 na 1 784 tis. Kč v roce 2009. Naopak dochází k podstatnému využívání

finančních prostředků z Evropského sociálního fondu ve výši 6 695 tis. Kč, což je o 6 379 tis. Kč více než v roce 2008, kdy úřad práce poprvé využil tohoto financování.

Z celkového počtu podaných přihlášek v roce 2009 v rámci NIP SÚPM – OP LZZ bylo uzavřeno a schváleno 230 dohod a celkem bylo umístěno 230 uchazečů, z toho 136 míst bylo obsazeno ženami. Nejčastějšími profesemi byly prodavač, pečovatel, sociální pracovník, administrativní pracovník, číšník, servírka, kuchař, účetní, elektromechanik a dělník.

Na vytvořená místa v průběhu roku 2009 byli umístěni uchazeči v níže uvedených počtech dle kategorií (u některých uchazečů došlo ke kumulaci dvou rizikových faktorů):

Riziková skupina	#
Uchazeči nad 50 let věku	40
Z toho uchazeči nad 55 let věku	17
Dlouhodobě evidovaní	196
Osoby zdravotně postižené	22
Osoby pečující o dítě do 15 let	50
Uchazeči do 25 let věku	48
Z toho uchazeči do 20 let věku	17

Tab. 19: Počet umístěných uchazečů rizikových skupin v rámci nástroje APZ – SÚPM v roce 2009

3.5.4 Veřejně prospěšné práce

V rámci národní APZ došlo v roce 2009 k rapidnímu snížení počtu umístěných uchazečů oproti předchozím rokům. V roce 2005 bylo umístěno 189 uchazečů, další 2 roky bylo umístěno cca 180 uchazečů, v roce 2008 došlo ke snížení počtu umístěných uchazečů na 122 a v roce 2009 se počet umístěných uchazečů snížil o 106, tedy na pouhých 16 uchazečů.

V období od 12.3.2009 do 30.6.2009 bylo vytvořeno 121 pracovních míst v rámci projektu OP RLZ – NIP VPP. Na tento projekt bylo vynaloženo celkem 2 743 tis. Kč. Při ukončení tohoto projektu bylo všech 121 uchazečů převedeno na OP LZZ – NIP

VPP. Tento projekt byl realizován od července do konce listopadu roku 2009 a bylo zde umístěno 212 uchazečů. Vynaložené prostředky dosáhly výše 12 646 tis. Kč.

Z celkového počtu 16 umístěných uchazečů v rámci národní APZ a OP LZZ – NIP VPP bylo zastoupení jednotlivých rizikových kategorií následující:

Riziková skupina	Národní APZ	OP LZZ - NIP VPP
Uchazeči nad 50 let věku	3	53
Uchazeči nad 55 let věku	5	71
Uchazeči evidovaní déle než 5 měsíců	10	87
Osoby zdravotně postižené	3	60
Osoby pečující o dítě do 15 let	1	9
Uchazeči do 20 let věku	0	4

Tab. 20: Počet umístěných uchazečů rizikových skupin v nástrojů APZ – VPP v roce 2009

3.5.5 Chráněné pracoviště a dílny

V roce 2005 bylo na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti vynaloženo 250 tis. Kč, což je podstatně méně než v následujících letech. V roce 2006 bylo vynaloženo 2 639 tisíc Kč. Další roky se výdaje na CHPD a CHPM postupně snižovaly.

V období roku 2009 podali žádost o příspěvek při zahájení samostatné výdělečné činnosti pro osobu se zdravotním postižením dva uchazeči. Obě žádosti byly schváleny a těmto uchazečům byl poskytnut příspěvek v celkové výši 100 tisíc Kč.

Ze strany zaměstnavatelů bylo v roce 2009 podáno 8 žádostí na vytvoření 11 chráněných pracovních míst. Všechny tyto žádosti byly schváleny a bylo vytvořeno 11 pracovních míst pro uchazeče se zdravotním postižením. Na vytvořená místa bylo vynaloženo 812 tisíc Kč z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti.

V roce 2009 byl dále poskytován příspěvek na provoz chráněných pracovních míst a dílen pro celkový počet 21 občanů se zdravotním postižením ve výši 359 tisíc Kč.

Celkem bylo v roce 2009 vynaloženo 1 271 tisíc Kč na vytvoření chráněných pracovišť a dílen.

Nástroj APZ	Počet umístěných uchazečů	Výdaje na nástroj APZ (v tis. Kč)
CHPD	0	0
CHPM	11	812
CHPM - SVCČ	2	100
Příspěvek na provoz CHPD, CHPM, CHPM - SVCČ OZP	21	359
Celkem	x	1271

Tab. 21: Počet umístěných uchazečů v rámci nástroje CHPD a CHPM a výdaje v tis. Kč na tento nástroj APZ

3.5.6 Rekvalifikace

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání		
počet uchazečů zařazených do rekvalifikací		455
z toho:	ženy	257
	absolventi škol a mladiství	46
	OZP	46
počet uchazečů umístěných do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace		98
Rekvalifikace zájemců o zaměstnání		
počet zájemců zařazených do rekvalifikací		2
počet zájemců umístěných po rekvalifikaci		0
Rekvalifikace zaměstnanců		
počet zaměstnavatelů		1
počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací		7

Tab. 22: Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání a rekvalifikace zaměstnanců v roce 2009

V roce 2009 bylo zařazeno do rekvalifikací celkem 455 uchazečů, z toho téměř 57 % byly ženy. Absolventi škol a mladiství a osoby zdravotně postižené byly v rekvalifikacích zastoupeny pouze 1 %. Do zaměstnání bylo do 12 měsíců od ukončení rekvalifikace umístěno pouze 21,53 % uchazečů.

V roce 2005 ÚP evidoval 429 zájemců o rekvalifikace, což je pouze o 26 uchazečů méně než v roce 2009. Velký zájem uchazečů byl v letech 2006 (814 uchazečů) a 2007 (699 uchazečů).

Přehled rekvalifikací a analýza umístitelnosti uchazečů o zaměstnání po úspěšně ukončené rekvalifikaci k 31.12.2009			
Název kurzu	Počet osob	Počet umístěných uchazečů	Úspěšnost (%)
Základy obsluhy osobního počítače	34	1	2,9
Obsluha osobního počítače	54	17	31,5
Obsluha PC dle ECDL Start	44	12	27,3
Obsluha PC dle ECDL	21	2	9,5
AutoCAD	8	1	12,5
Pracovník grafického studia	9	1	11,1
Správa počítačových sítí	11	2	18,2
Tvorba www stránek	10	2	20,0
Výpočetní technika celkem	191	38	19,9
Obsluha stavebních strojů	1	1	100,0
Odborná způsobilost v elektrotechnice dle Vyhl. č. 50/78 Sb. § 5,6,7	24	11	45,8
Řidič nákl. automobilu (sk. C, C+E)	3	1	33,3
Svářeč ZK 135 1.1 - základní	38	12	31,6
Svářeč ZK 135 1.1 - doplňkový	1	0	0,0
Svářeč ZK 141 21	1	1	100,0
Svářeč EN 287-1 135	3	0	0,0
Svářeč EN 287-1 111	2	1	50,0
Obnovení základní kvalifikace svářeče	4	0	0,0
Opravy silničních vozidel	1	1	100,0
Skladník	5	2	40,0
Truhlářské práce	2	0	0,0
Obsluha motorových vozíků	13	3	23,1
Dělnické profese celkem	98	33	33,7
Pracovnice / pracovník v sociálních službách	37	16	43,2
Projektový manažer	10	0	0,0
Účetnictví a daňová evidence s využitím VT	15	5	33,3
Ostatní profese celkem	62	21	33,9
Kosmetické služby	1	1	100,0
Manikúra včetně nehtové modeláže	1	1	100,0
Manikúra a pedikúra včetně nehtové modeláže	3	1	33,3
Masér pro sportovní a rekondiční masáže	1	0	0,0
Visážista	1	0	0,0

Služby celkem	7	3	42,9
Základy podnikání	11	3	27,3
Příprava na podnikání celkem	11	3	27,3
Celkem	369	98	26,6

Tab. 23: Přehled úspěšně ukončených rekvalifikačních kurzů a analýza umístitelnosti uchazečů o zaměstnání k 31.12.2009

V následující tabulce uvádím počet uchazečů zařazených do rekvalifikačních kurzů v posledních 5 letech:

	2005	2006	2007	2008	2009
Rekvalifikace	429	814	699	328	455

Tab. 24: Počet uchazečů zařazených do rekvalifikací v letech 2005 - 2009

Dle vzdělanostní struktury měly o rekvalifikaci největší zájem uchazeči s ukončeným středním vzděláním v celkovém počtu 365 uchazečů, což je 80 % rekvalifikovaných. Dále pak uchazeči se základním vzděláním (10,33 %), vysokoškoláci (8,57 %). Nejmenší podíl byl u uchazečů s vyšším odborným vzděláním, a to necelé 1 %.

Vzdělanostní struktura uchazečů umístěných v rekvalifikačních kurzech		
	abs.	%
Základní	47	10
Učiliště	179	39
Maturitní	186	41
Vyšší odborné	4	1
Vysokoškolské	39	9
Celkem	455	100

Tab. 25: Vzdělanostní struktura uchazečů umístěných v rekvalifikačních kurzech v roce 2009

3.6 Souhrn nedostatků současného stavu

Z předcházející analýzy současného stavu vyplývají následující nedostatky:

- zvyšující se počet uchazečů na 1 volné pracovní místo – na konci roku 2009 byl počet uchazečů na 1 VPM 24,8 (koncem roku 2008 byl počet uchazečů na 1 VPM pouze 2,7)

- snižující se počet volných pracovních míst. Celkem bylo v roce 2009 hlášeno 1 356 volných pracovních míst, což je o téměř polovinu méně než v roce 2008 (v roce 2008 to bylo celkem 2 732 VPM)
- vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných – nad 6 měsíců 48,7 % uchazečů, nad 24 měsíců téměř 12 % uchazečů; nezaměstnanost mužů evidovaných déle než 6 měsíců je nepatrně vyšší (o 22 uchazečů) než nezaměstnanost žen evidovaných stejnou dobu
- vysoké procento nezaměstnaných uchazečů je starších 50 let (23,7 %), nejvíce nezaměstnaných žen (13,7 %) je ve věku 30 – 34 let
- zvyšující se počet uchazečů s dokončeným vysokoškolským vzděláním – v roce 2009 to bylo 270 uchazečů, což je o 91 uchazečů více než v roce 2008
- počet vyučených uchazečů se oproti roku 2008 zvýšil o 1 431 na 3 209 uchazečů, uchazeči se základním vzděláním tvoří téměř pětinu z celkového počtu uchazečů a ke konci roku 2009 jich bylo v evidenci úřadu práce 1 296
- dle klasifikace zaměstnání je v evidenci ÚP ke konci roku 2009 téměř třetina uchazečů spadajících do třídy „Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci“, tedy 2 248 uchazečů, dále 1 220 uchazečů spadajících do třídy „Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři“
- nejvyšší nezaměstnanost okresu Kroměříž je dlouhodobě v mikroregionech Morkovicko (15,14 %) a Koryčansko (15,46 %)
- počet uchazečů se zdravotním postižením byl na konci roku 2009 vyšší oproti předešlému roku o 138 osob, tedy 968 uchazečů se zdravotním postižením
- podíl absolventů a mladistvých byl 19,03 %, téměř polovina evidovaných byli absolventi středních odborných škol zakončených výučním listem a maturanti
- výrazný dopad na nezaměstnanost v okrese Kroměříž měla a doposud má hospodářská krize, neboť okres Kroměříž patří mezi nejvíce zasažené okresy, a to především z důvodu převažujícího automobilového a dřevozpracujícího průmyslu

V následující tabulce uvádím SWOT Analýzu okresu Kroměříž. Silnou stránkou je především odborná kvalifikovaná pracovní síla z odvětví dřevozpracujícího, plastikářského, elektrotechnického a strojírenského průmyslu a stabilní zemědělská výroba. Město Kroměříž představuje díky komplexu historických zahrad a

Arcibiskupského zámku významný turistický cíl, který láká nejen návštěvníky ale také investory. Velikou příležitostí pro okres Kroměříž je vybudování průmyslové zóny Holešov a příliv zahraničních investorů do této zóny.

SWOT Analýza	
Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> - silné odvětví plastikářského a potravinářského průmyslu - relativně nízký počet zahraničních pracovníků - odborná kvalifikovaná pracovní síla z odvětví dřezpracujícího, plastikářského, elektrotechnického a strojírenského průmyslu - služby a cestovní ruch – komplex historických zahrad a Arcibiskupského zámku zapsán do seznamu světového dědictví UNESCO - stabilní zemědělská výroba - dlouhodobě nízká úroveň kriminality - oddělení průmyslové zóny od obytné části města - existence volných průmyslových areálů 	<ul style="list-style-type: none"> - nedokončená dopravní dostupnost do průmyslové zóny Holešov - vysoká nezaměstnanost - vysoký podíl starší populace - vysoký počet kvalifikovaných osob v oborech, jejichž existence je v poslední době nejvíce ohrožena (automobilový, dřezpracující, elektrotechnický, strojírenský průmysl)
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> - nové pracovní příležitosti v průmyslové zóně Holešov - příliv nových zahraničních investorů do průmyslové zóny - rozšíření dopravní dostupnosti v rámci ČR – dálnice D1 - zlepšování podmínek pro rozvoj podnikání - rozvoj říční dopravy - využití financí z Evropské unie - revitalizace bývalých vojenských objektů - rozvoj školství – zřízení nových fakult VŠ 	<ul style="list-style-type: none"> - stárnutí populace a odliv mladé populace za prací - nezájem žáků o učňovské obory a jejich postupné zanikání - neefektivní čerpání dotací z EU - ekonomická krize - povodeň a hrozba zaplavení průmyslové zóny v okolí řeky Moravy - přesunutí podniků průmyslové výroby jinam - oslabení, příp. zánik automobilového a dřezpracujícího průmyslu

Tab. 26: SWOT Analýza okresu Kroměříž

4 Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Kroměříž

Ve všech zemích Evropské unie se národní vlády potýkají s nezaměstnaností a její snižování je jednou z hlavních priorit všech států světa. Největší pozornost je zaměřena na nezaměstnanost problémových skupin, tedy uchazečů se základním vzděláním, uchazečům dlouhodobě evidovaným na úřadu práce, absolventům škol a mladistvým, osobám starším věku 50 let a osobám pečujícím o dítě do 15 let věku. Výdaje státního rozpočtu a finance ze Strukturálních fondů Evropské unie se stále zvyšují ve prospěch vytváření nových pracovních míst a zlepšení pracovních podmínek pro obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání. Tyto finance využívá i Úřad práce v Kroměříži. Cílem je rozvíjení zaměstnanosti v okrese a snižování nezaměstnanosti – pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce, podpora sociálního začleňování osob a pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce a boj se všemi formami diskriminace a nerovnosti souvisejícími s trhem práce.

4.1 Návrh na snížení nezaměstnanosti z hlediska rozvoje regionu

4.1.1 Strategická průmyslová zóna Holešov

Nejaktuálnějším tématem vzhledem k rozvoji okresu Kroměříž a jeho podnikatelského prostředí je vybudování průmyslové zóny Holešov. Tato zóna vzniká na místě vnitrostátního veřejného letiště, s jehož provozem se již nepočítá, a na přilehlých pozemcích. Celková rozloha zóny je 360 hektarů. Přípravou zóny je pověřena společnost Industry Servis ZK, kterou stoprocentně vlastní Zlínský kraj. Podstatnou část nákladů na výstavbu infrastruktury hradí stát. Stejně jako Mošnov, Nošovice či Kolín se projekt v Holešově řadí mezi strategické rozvojové plochy.

Výstavba této průmyslové zóny přispěje ke zvýšení zaměstnanosti, vyrovnání rozdílů mezi průměrným výdělkem v regionu a ČR, zvýšení podílu kraje na hrubém domácím

produktu či zlepšení dopravní infrastruktury v celém regionu a zkvalitnění občanské vybavenosti v okolí zóny.

Strategická průmyslová zóna Holešov bude disponovat kvalitním napojením na dálniční síť. Přímo bude napojena na dálnici D1 a tím tedy na trasu Paříž – Norimberk – Brno – Zlín – Púchov – Žilina – Kyjev. Napojení na železniční síť zajistí vlečka odbočující z tratě Valašské Meziříčí – Kojetín v mezistaničním úseku Holešov – Třebětice. Tato trať je v nedalekém Hulíně napojena na tranzitní železniční koridory. Umístění zóny v blízkosti mezinárodních letišť v Brně, Vídní, Mošnově, Bratislavě, Kunovicích a Přerově staví zónu z hlediska dostupnosti do významné nadnárodní pozice a tím láká národní i nadnárodní investory a zaměstnavatele.



Obr. 3: Umístění strategické průmyslové zóny Holešov

Z hlediska zaměstnanosti je hlavní otázkou „kapacita lidských zdrojů pro nově vznikající společnosti ve Strategické průmyslové zóně Holešov v závislosti na dojezdových vzdálenostech prostředků veřejné dopravy“. Veřejná doprava Zlínského kraje a Střední Moravy je schopna do intervalu 60 minut zahrnout území s téměř 474 tisíci osobami. Z tohoto počtu je statisticky něco málo přes 400 tisíc osob v produktivním věku a vzhledem k míře nezaměstnanosti (k 31.12.2009) Zlínského kraje ve výši 10,8 %, je pak v horizontu jedné hodiny pro zaměstnavatele k dispozici kolem 44 tisíc evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Myslím si, že tento projekt bude mít nemalý vliv na pokles nezaměstnanosti, úroveň obyvatelstva a snahu o vyšší vzdělání. Příliv nadnárodních investorů nejen oživí

podnikatelské prostředí okresu, ale přispěje tak ke zlepšení situace celého kraje. V současné době brzdí příliv nových investorů nedokončená část dálnice D1, jejíž otevření a tím spojení města Zlín s Kroměříží se plánuje na podzim roku 2010.

Úřadu práce bych tedy doporučila zaměřit se na aktivní uspokojování potřeb nově přichozích společností. Úřad práce by měl s předstihem a aktivně komunikovat s budoucími zaměstnavateli a připravit „zaměstnance na míru“ těmto společnostem. Největší problém vidím v jazykových znalostech a schopnostech ovládat výpočetní techniku.

Prvními firmami vstupujícími do nově vznikající průmyslové zóny jsou Kart Zlín s. r. o. a Pokart spol. s r. o., zabývající se výrobou obalových materiálů. Díky této skutečnosti vznikne pracovní příležitost pro přibližně 110 pracovníků dělnických profesí a 25 technickohospodářských pracovníků. Nenáročnost výroby obalových materiálů tudíž skýtá potenciál k umístění části největší skupiny nezaměstnaných, a to uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem. Dostatek pracovní síly s vyžadovanou kvalifikací dle mého názoru zamezí příchodu pracovní síly z jiných regionů a tím přispěje ke zvýšení zaměstnanosti v okrese.

V níže uvedené tabulce uvádím seznam společností vstupujících do průmyslové zóny Holešov a předpokládaný počet pracovníků, kterým vybudování této zóny přinese pracovní uplatnění.

Investiční projekt	Návrh počtu pracovníků
Pokart spol. s r.o.	70
Kart Zlín s.r.o.	65
Budoucí investoři	odhad = 8 000

Tab. 27: Seznam společností přicházejících do průmyslové zóny Holešov a navrhovaný počet nově vytvořených pracovních míst

Plán výstavby průmyslové zóny Holešov uvádím v obrázku 4. Červeně vyznačené jsou plochy určené pro firmy Kart Zlín s.r.o. a Pokart spol. s r. o.



Obr. 4: Plán výstavby průmyslové zóny Holešov

4.1.2 Strategický plán rozvoje města Kroměříž

Úřadu práce bych doporučila úzce spolupracovat s Městským úřadem Kroměříž, jako zadavatelem veřejných zakázek a o možnostech umístění uchazečů na pracovní pozice spojené s realizací těchto zakázek.

V níže uvedené tabulce uvádím seznam projektů, jejichž realizace by se mohla uskutečnit v období od roku 2010 do roku 2014:

Integrovaný operační program - Aktivita 5.2a) Revitalizace veřejných prostranství		
Název projektu	Doba realizace projektu	Počet pracovních míst
Revitalizace Bezručova parku	2010	30
Revitalizace Slovanského náměstí	2011	30
Revitalizace sídliště Oskol	2011 - 2013	15
Přebudování parkoviště a hřiště na ulici Albertova	2011 - 2012	20
Vybudování relaxačního parku na sídlišti Zachar	2012	30
Revitalizace sídliště Zachar	2012 - 2013	25
Revitalizace sídliště Slovan	2011 - 2013	25

Tab. 28: Seznam projektů pro revitalizaci veřejných prostranství a navrhovaný počet pracovních míst

Integrovaný operační program - Aktivita 5.2b) Regenerace bytových domů		
Název projektu	Doba realizace projektu	Počet pracovních míst
Rekonstrukce bytových domů v oblasti " Zachar II"	2010 - 2014	12
Rekonstrukce bytových domů v oblasti "Slovan II"	2010 - 2014	12
Rekonstrukce bytových domů v oblasti "Oskol"	2010 - 2014	12
Rekonstrukce bytových domů stavebního bytového družstva SVORNOST v oblasti zóny Jihovýchod	2010 - 2014	45

Tab. 29: Seznam projektů pro regeneraci bytových domů a navrhovaný počet pracovních míst

Výše uvedené projekty, které Odbor rozvoje města Kroměříže připravuje pro revitalizaci veřejných prostranství a regeneraci bytových domů v obytné zóně Jihovýchod v příštích 4 letech, by mohly poskytnout 256 pracovních příležitostí.

4.2 Návrhy na snížení nezaměstnanosti vzniklé v důsledku ekonomické krize

V současné době ovlivňuje míru nezaměstnanosti okresu výrazným způsobem probíhající ekonomická krize. Kroměřížský okres patří mezi ty, které byly zasaženy více, a to z důvodu převažujícího automobilového a dřevozpracujícího průmyslu. Firmy z důvodu poklesu zakázek propouští své pracovníky. Někteří z nich pracovali v jedné firmě i od vyučení a ti potom těžko hledají uplatnění v jiném oboru. Ke zvýšení zaměstnanosti jistě nemálo přispěje již výše zmiňované vybudování nové průmyslové zóny v Holešově a rozšíření dopravní dostupnosti v rámci ČR.

Návrh řešení

Způsobem ke snížení nezaměstnanosti, případně udržení současného stavu by mohla být větší aktivita firem při zapojování do projektů ESF a využívání APZ, rekvalifikací a v neposlední řadě také zapojení samotných uchazečů do projektů ESF. Úřadu práce doporučuji rozšířit propagaci nabízených příležitostí a projektů, zdůraznit přínos těchto

programů pro zaměstnavatele a uchazeče samotné. Dále udržovat a zvyšovat spolupráci se všemi subjekty, které mohou ovlivňovat trh práce, v rámci projektů ESF realizovat rekvalifikace, vytvářet nová pracovní místa pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. Úřad práce by měl maximálně a co nejefektivněji využívat prostředky z Evropského sociálního fondu na řešení nezaměstnanosti a při zahájení dalších projektů ESF v novém období by mělo dojít ke zlepšení administrativní přípravy a publicity projektů. Úřadu práce navrhuji i nadále pokračovat v poskytování podpory v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ a pomoci tak zaměstnancům, kterým jejich zaměstnavatel není schopen přidělovat práci v plném rozsahu, a v době jejich nucené nepřítomnosti na pracovišti tak poskytovat pomoc prostřednictvím vzdělávacích aktivit rozšiřovat či prohlubovat kvalifikaci.

Projekt „Vzdělávejte se!“

Vzhledem k současné situaci způsobené ekonomickou krizí je v rámci Operačního programu „Rozvoj lidských zdrojů“ a „Lidské zdroje a zaměstnanost“ realizován projekt „Vzdělávejte se!“, který je zaměřen na zaměstnavatele, kteří v důsledku celosvětové finanční krize a hospodářské recese museli nebo budou muset omezit výrobu ve svých provozech, a jejich zaměstnance. V rámci projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří jsou ohroženi negativními důsledky organizačních změn podniku v důsledku krize. Zaměstnancům se tak dostane možnosti účastnit se dalšího vzdělávání, zdokonalit si své odborné znalosti, dovednosti a kompetence v oblasti tzv. obecného vzdělávání a zaměstnavatelé získají prostor pro efektivnější řešení personální situace podniku v období krize.

Tento projekt je rozdělen do dvou fází. První fáze projektu byla ukončena 30.6.2009. této fáze se zúčastnilo 279 zaměstnanců pracujících u 7 podnikatelských subjektů. Druhá fáze projektu byla spuštěna v červenci 2009 a bude pokračovat minimálně do konce roku 2010. Této fáze realizované v rámci Operačního programu LZZ se účastní 649 zaměstnanců pracujících u 17 podnikatelských subjektů (Spálovský a.s., LENA NÁBYTEK, s.r.o., NWT Computer s.r.o., CSAO, spol. s r.o., Slévárna Pilana Hulín, spol. s r.o., TON, a.s., Roman Uličný, KZ FINANCE, spol. s r.o., Plastika a.s., Jan Krčmář AKUMA Kroměříž, Pilana MCT, spol. s r.o., Auto Baretto s.r.o., SP výroba

s.r.o., REISENTHEL CS, s.r.o., SZP Těšnovice a.s., Jaroslav Rudolf – SALVATOR, MONTIL CZ, s.r.o.). Se zaměstnavateli bylo uzavřeno 59 dohod o odborném rozvoji zaměstnanců, které se týkaly především zvyšování odborných znalostí, svařování, prohloubení znalostí při práci s počítačem, CNC programů (obsluha a programování) a rozvoje osobnosti zaměstnanců. V rámci projektu byly v této fázi do 31.12.2009 na vzdělávání zaměstnanců vynaloženy finanční prostředky ve výši 4 506 815 Kč.

Vzhledem k tomu, že hospodářská krize není u konce a její následky budou doprovázet zaměstnavatele i v blízké budoucnosti, navrhuji pokračovat v podpoře zasažených zaměstnavatelů současnou ekonomickou situací. V roce 2009 bylo na projekt vynaloženo 8 025 tis. Kč, z toho 4 506 815 Kč bylo na 2 fázi tohoto programu, která trvala 6 měsíců. Protože bude tento projekt trvat minimálně do konce roku 2010, navrhuji zvýšit výdaje potřebné v roce 2010 na 9 013 630 Kč.

4.3 Návrh na snížení nezaměstnanosti problémových skupin

4.3.1 Návrh na snížení nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením

Podíl nezaměstnaných osob se zdravotním postižením na celkovém počtu nezaměstnaných je 14,07 %, což je o 6,06 % méně na konci roku 2008. Počet uchazečů této skupiny ale vzrostl o 138 na 968 uchazečů se ZP. Počet plně invalidních uchazečů se snížil ze 2 na 1 uchazeče a počet uchazečů s částečným invalidním důchodem se zvýšil o 119 na 829 uchazečů.

Velikou pomocí pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením je „Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ dle §78, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento příspěvek je poskytován zaměstnavateli zaměstnávajícímu v pracovním poměru více než 50 % OZP. Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. Účelem příspěvku je zaměstnavatelům částečně kompenzovat zvýšené náklady související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, které spočívají zejména

v nezbytných organizačních, technických a personálních opatřeních, v přizpůsobení pracoviště, organizace výroby a podnikatelské činnosti těmto podmínkám. V roce 2009 žádalo o příspěvek 28 subjektů, kterým byla vyplacena částka v celkové výši 37 862 607,- Kč. [14]

Další pomocí pro boj proti nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením je povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat určitý podíl lidí se zdravotním postižením – tzv. povinný podíl. Na každých 25 zaměstnanců na pracovní smlouvu je to jedna osoba se ZP. Plnit povinný podíl OZP může zaměstnavatel nejen jejich zaměstnáváním v pracovním poměru, ale i odebráním výrobků či služeb nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům, které zaměstnávají více než 50 % OZP, jsou chráněnými pracovními dílnami nebo jsou OZP a podnikají jako OSVČ a nezaměstnávají žádné zaměstnance. Poslední možností plnění je odvod do státního rozpočtu, splatný vždy do 15. února dalšího roku. Jeho výše činí za každou OZP, kterou by měla společnost zaměstnávat, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí příslušného kalendářního roku. Všechny vyjmenované způsoby mohou zaměstnavatelé libovolně kombinovat. O tom, jak se rozhodli, ovšem musí informovat úřad práce. Pokud by zaměstnavatel svou povinnost zaměstnávat OZP nesplnil, odvodu do státního rozpočtu by se nevyhnul a navíc by mu hrozila ve správním řízení pokuta až ve výši 1 mil. Kč. Zaměstnávání OZP je rovněž výhodné z hlediska daňového, kdy sleva na dani z příjmu pro zaměstnavatele činí u částečně invalidních a zdravotně znevýhodněných osob 18 000 Kč ročně a u plně invalidních dokonce 60 000 Kč ročně.

Návrh řešení

Vzhledem k výše uvedeným možnostem, výhodám a zároveň povinnostem zaměstnavatelů bych doporučila Úřadu práce v Kroměříži i nadále se této problematice věnovat, zvýšit propagaci programů směřovaných k potenciálním zaměstnavatelům a pomoci osobám se zdravotním postižením vytvářením poradenských programů a v rámci APZ chráněných míst a dílen.

4.3.2 Návrh na snížení nezaměstnanosti u absolventů a mladistvých

Ke konci roku 2009 bylo mezi nezaměstnanými 1 309 absolventů a mladistvých. Podíl těchto uchazečů byl 19,03 %, což je o téměř jedno procento vyšší než v roce 2008.

Problémem této skupiny uchazečů je zejména nedostatečná odbornost a znalost situace na trhu práce. Absolventi škol často nejsou i přes jejich odhodlání pracovat a budovat kariéru, na možnosti jak hledat práci, dostatečně připraveni. Absolventi vyšších a vysokých škol jsou většinou velmi dobře teoreticky připraveni a vzdělání v odpovídajícím oboru studia, znají současné trendy, velmi dobře zacházejí s internetem a obecně s výpočetní technikou a moderními technologiemi. Jazyková příprava je také většinou na lepší úrovni než u starší generace uchazečů o práci. Avšak i jazykové znalosti jsou značně rozdílné nejen do počtu jazyků, které absolvent zná, ale i v kvalitě znalosti jazyka. Největším handicapem absolventů je „praxe a praktické znalosti“. U absolventů středních škol je praxe velmi sporadická a často ani nesouvisí s budoucím směrem pracovního uplatnění. Výhodu oproti středoškolákům mají absolventi vysokých škol, jejichž studium umožňuje mnohem větší časovou i regionální flexibilitu.

Výhodou absolventů oproti uchazečům s několikaletou praxí je jejich „cena“. Mzdové požadavky absolventů jsou na podstatně nižší úrovni a pro zaměstnavatele je to jistě mnohem výhodnější. Nezkušenost absolventů mohou jisté společnosti považovat za výhodu, neboť nemají žádné špatné pracovní návyky a proto se velmi dobře přizpůsobí organizační kultuře a pracovním požadavkům zaměstnavatele.

Na pomoc proti nezaměstnanosti absolventů a mladistvých slouží „Informační a poradenské středisko pro volbu povolání“. Činnost IPS je zaměřena především na prevenci nezaměstnanosti poradenstvím při první volbě učebního či studijního oboru, budoucího povolání, případně jeho změnu v souladu se situací na trhu práce.

V rámci IPS se uskutečňují:

- skupinové poradenství pro žáky 8. a 9. tříd ZŠ
- skupinové poradenství pro budoucí absolventy SŠ – besedy na IPS spojené s exkurzí na úřadu práce, případně besedy přímo na SŠ upravené dle požadavků školy
- individuální poradenství pro žáky ZŠ a jejich rodiče k první volbě povolání
- individuální poradenství pro studenty a žáky SŠ
- individuální poradenství pro uchazeče o zaměstnání, zájemce a veřejnost

V rámci skupinových poradenství na IPS proběhlo v roce 2009 pro 913 účastníků ZŠ 42 akcí a 17 akcí pro 509 účastníků SŠ. Individuálního poradenství se zúčastnilo 255 účastníků, z toho 111 žáků ZŠ, 58 žáků SŠ, 68 uchazečů o zaměstnání a 18 účastníků ostatních (veřejnost).

Dalšími činnostmi IPS jsou:

- spolupráce se ZŠ a SŠ v regionu, výchovnými poradci, učiteli předmětů souvisejících s volbou povolání a světem práce, pracovníky Odboru školství, apod.
- aktualizace nabídky SŠ v okrese pro další školní rok
- spoluorganizace „Přehlídky SŠ 2009“ s účastí kolem 2 000 žáků posledních ročníků ZŠ, výchovných poradců, učitelů a rodičů.

Návrh řešení

Pro snížení nezaměstnanosti této rizikové skupiny bych úřadu práce doporučila zaměřit se nejen na žáky ZŠ a studenty SŠ, ale rovněž na jejich potenciální zaměstnavatele, jednat s nimi o vytvoření nových absolventských míst a v rámci získání praxe zajistit jejich spolupráci se středními školami. Pro lepší uplatnění absolventů VŠ na trhu práce bych pro získání praxe doporučila zaměstnání na částečný úvazek již během studia.

4.3.3 Návrh na snížení nezaměstnanosti u osob pečujících o dítě do 15 let věku

Ke konci roku 2009 byl počet uchazečů pečujících o dítě do 15 let věku 919 osob, což je o 509 uchazečů více než v roce 2008. Podíl těchto uchazečů na celkové nezaměstnanosti byl 13,36 %.

V rámci rekvalifikačních a poradenských činností představoval podíl osob pečujících o dítě do 15 let věku 17,7 %, což v početním stavu znamená 196 osob. V rámci NIP SÚPM – OPLZZ byla vytvořena místa pro 50 osob této kategorie.

Tuto rizikovou skupinu tvoří občané po mateřské nebo rodičovské dovolené, kteří nebyli po delší dobu zaměstnání nebo jsou při výběru zaměstnání omezeni péčí o dítě a potřebují z těchto důvodů pomoc při návratu na trh práce.

Úřad práce v Kroměříži je partnerem v regionálním individuálním projektu „Šance pro rodiče“, který realizuje Úřad práce ve Zlíně a dodavatelem vzdělávacích aktivit je centrum celoživotního vzdělávání MARLIN, s.r.o. Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Projekt „Šance pro rodiče“ je určen pro uchazeče o zaměstnání evidované na úřadech práce ve Zlínském kraji, kteří pečují o dítě do 15 let a vracejí se na trh práce. Cílem je poskytnout těmto osobám možnost obnovení, doplnění nebo získání nových znalostí, které jim pomohou najít trvalý pracovní poměr nebo začít s vlastním podnikáním. Projekt obsahuje motivační a vzdělávací aktivity (např. komunikační kurzy, vyhledávání práce na internetu, výuka práce na počítači). Pracovní a odborné zkušenosti, získané v rámci praxe a školení, posílí šance uchazeče na jeho umístění na vhodném pracovním místě. Součástí projektu je také motivace zaměstnavatelů k zaměstnání cílové skupiny. [16]

Návrh řešení

Tato skupina uchazečů se vyznačuje nižší flexibilitou a časovým omezením. V rámci APZ bych pro osoby pečující o dítě do 15 let věku doporučila využívat rekvalifikační a poradenských činností pro přípravu na nové povolání a jejich zapojování při vytváření společensky účelných pracovních míst, které byly v rámci této rizikové skupiny v roce 2009 velice úspěšné.

4.3.4 Návrh na snížení nezaměstnanosti u osob starších 50 let věku

Počet uchazečů o zaměstnání starších 50 let byl k 31.12.2009 celkem 1 830, což je o 654 osob více než v předešlém roce. Vzhledem k prudkému nárůstu nezaměstnanosti v okrese Kroměříž je však podíl osob starších 50 let o téměř 2 % nižší než v roce 2008.

Osoby spadající do této cílové skupiny se při ztrátě zaměstnání dostávají do velmi tíživé životní situace a často se setkávají s malým zájmem zaměstnavatelů. U osob starších 50 let dochází nezdědky také ke kumulaci dalších znevýhodnění, jako je zdravotní omezení, negativní sociální faktory, nedostatečné vzdělání či dlouhodobá nezaměstnanost. Tito uchazeči bývají často zaměstnáni u jednoho zaměstnavatele od vyučení a těžko se

přizpůsobují změnám, novým pracovním podmínkám, návykům a procesům. Rovněž je pro ně velkou nevýhodou minimální nebo žádná znalost práce na PC a znalost jazyků. Naopak výhodou těchto uchazečů jsou jejich dlouholeté pracovní zkušenosti a loajalita.

Úřad práce v Kroměříži nabízí v rámci poradenského programu projekt „Příležitost pro zkušené“, jehož cílem je pomoci právě této skupině uchazečů. Účastníkům má pomoci orientovat se na trhu práce, získat či rozšířit potřebné znalosti a dovednosti a především nalézt vhodné zaměstnání. Jednou z aktivit projektu je program „Job club plus“, ve kterém účastníci získají přehled v oblastech zaměstnanosti a trhu práce, zdokonalí se např. v komunikačních a prezentačních dovednostech, seznámí se s internetovým portálem MPSV, naučí se zadat inzerát, vložit životopis apod. Významnou roli hraje individuální přístup ke každému účastníkovi a pomoc odborného poradce po celou dobu účasti v projektu.

Návrh řešení

Úřadu práce bych doporučila pokračovat ve využívání projektů podporujících zvýšení sebevědomí účastníků a jejich motivaci při hledání vhodného zaměstnání. Z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bych doporučila nejvíce využít veřejně prospěšných prací a rekvalifikací, zejména práce s počítačem a základy cizích jazyků.

4.3.5 Návrh na snížení nezaměstnanosti u uchazečů se základním vzděláním

Podíl uchazečů se základním vzděláním byl v roce 2009 nejnižší za posledních 5 let, a to 18,84 %, což je celkem 1 296 uchazečů.

Úřad práce poskytuje řadu rekvalifikací právě pro tuto skupinu uchazečů. Nejfrekventovanější rekvalifikace jsou v oboru: barman, číšnické a kuchařské práce, montér sádrokartonových desek, obsluha CNC strojů, řidič silničních vozidel, strojník stavebních strojů, svářeč, vazba a aranžování květin, všeobecný sanitář(ka), řidič motorových vysokozdvíhových vozíků, základy obsluhy osobního počítače a základy podnikání.

Mezi uchazeče se základním vzděláním patří rovněž občané, kteří nemají zájem o zvyšování či rozšiřování kvalifikace, natož o práci. Většinou jde o špatně placená zaměstnání nebo práce na vícesměnný provoz. Některým zaměstnavatelům nekvalifikovaní pracovníci nevadí a na méně náročnou výrobu si je zaškolí sami. Naopak při poklesu ekonomiky se místa obsazená lidmi se základním vzděláním budou rušit jako první.

Návrh řešení

Protože jsou v současné době kladeny stále vyšší nároky na odborné znalosti a vzdělání, navrhuji úřadu práce i nadále poskytovat rekvalifikace pro uchazeče se základním vzděláním, případně poradenství pro zvýšení motivace těchto uchazečů. Zvýšila bych rovněž propagaci možných rekvalifikačních kurzů i na veřejných místech ve městě a okolních vesnicích, neboť i v dnešní době je spousta domácností bez přístupu na internet a jejich informace jsou mnohdy nedostačující. Dalšími nástroji vhodnými pro uplatnění této rizikové skupiny na trhu práce shledávám veřejně prospěšné práce a vytváření společensky účelných pracovních míst. Pro zvýšení zájmu o SÚPM bych doporučila motivovat uchazeče zvýšením příspěvku a jeho poskytování po delší dobu než se v současnosti poskytuje. Uchazeči budou více motivováni a jejich zájem jistě vzroste.

V rámci služeb poskytovaných Informačním a poradenským střediskem je i Individuální poradenství, které pomáhá uchazečům s otázkami týkajícími se zvýšení kvalifikace a vzdělání, dokončení studia, studia při zaměstnání, přestupy ze školy na školu jinou, aj. Uchazečům doporučuji navštívit svého poradce a získat tak potřebné informace a hlavně možnosti, které se jim nabízejí.

4.3.6 Návrh na snížení nezaměstnanosti u uchazečů dlouhodobě evidovaných na úřadu práce

Podíl uchazečů evidovaných na úřadu práce déle než 6 měsíců byl v loňském roce 48,73 %, což je o téměř 3,5 % více než v roce 2009. V letech 2005 – 2007 byl podíl této rizikové skupiny na celkové nezaměstnanosti vyšší než 50 %, v roce 2005 to bylo dokonce 56,83 %.

Dlouhodobá nezaměstnanost je specifická tím, že silně ovlivňuje člověka hledajícího práci. Pokud je dlouhodobě bez práce, začíná rezignovat, opouští ho motivace a pracovní návyky, ztrácí kvalifikaci a zvyká si na život ze sociálních dávek. Pro potenciálního zaměstnavatele se tak stává neperspektivním zaměstnancem.

Návrh řešení

Pro tuto rizikovou skupinu bych doporučila naplno využívat služeb Informačního a poradenského střediska, které nezaměstnanému pomůže orientovat se na trhu práce a získat tak přehled o jeho možnostech. Dalším řešením se nabízí rekvalifikace, díky kterým si nezaměstnaný může prohloubit a doplnit své znalosti a schopnosti a získat tak jinou kvalifikaci, která je na trhu práce více žádoucí.

4.4 Návrh na snížení nezaměstnanosti v rámci APZ

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. Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se o rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, investiční pobídky, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti. [20]

4.4.1 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou hlavní aktivitou projektů realizovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí, a to především prostřednictvím úřadů práce. Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech. Mezi jiné obdobné činnosti patří např. práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách a

školských zařízeních, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení.

Doplňkovou aktivitou projektu jsou rekvalifikace, které jsou realizované s ohledem na umístění uchazeče na veřejně prospěšné práce a které jsou pro výkon dané práce nezbytné. Účelem projektu je podpora zaměstnání a zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z důvodu jejich problémů s pracovním uplatněním. Tyto problémy jsou většinou kumulovány do několika oblastí. Je to zejména žádná nebo nízká úroveň kvalifikace, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk, zdravotní omezení apod. Projekt tak umožňuje obnovit a získat pracovní návyky a může taktéž do určité míry fungovat i jako prevence nežádoucích sociálně patologických jevů a napomáhat sociálně nepřizpůsobivým osobám integrovat se do společnosti. [18]

V roce 2009 bylo umístěno v rámci APZ celkem 16 uchazečů a výdaje na tento nástroj byly 1.038.000,-. V rámci Operačního programu RLZ bylo umístěno 121 uchazečů a čerpáno 2 743 000,-. Po ukončení tohoto programu přešlo všech 121 uchazečů pod OP LZZ. V rámci tohoto programu bylo umístěno do VPP 212 uchazečů, na které bylo vynaloženo 12 646 000,-. Úřad práce začal více využívat programy, které umožňují čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu.

V rámci Národní APZ a programů ESF bylo podpořeno celkem 349 míst pro uchazeče o zaměstnání formou příspěvku na VPP. Nejvíce uchazečů bylo umístěno z kategorie uchazečů nad 50 let věku (76) a uchazečů dlouhodobě evidovaných (97). Naopak nejmenší počet uchazečů, kteří se v loňském roce účastnili veřejně prospěšných prací, byl z kategorie „Uchazeči do 20 let věku“.

Návrh řešení

Úřadu práce navrhuji zaměřit se více na skupinu uchazečů do 20 let věku. S největší pravděpodobností pro ně nebudou tyto práce atraktivní a tato situace pro ně bude velký motivační faktor, který je donutí začít si aktivně hledat dlouhodobé a pro ně atraktivnější zaměstnání. Pro rok 2010 doporučuji zvýšit počet uchazečů této kategorie v rámci Operačního programu LZZ na 50 osob, a tedy vyčlenit na tento nástroj APZ celkem 15 389 943 tis. Kč.

4.4.2 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou zaměřena na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterým je věnován zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Společensky účelná pracovní místa přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapy na trhu práce (např. uchazeči s nedostatkem praktických zkušeností, ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, starší osoby, osoby s neuplatnitelnou kvalifikací na trhu práce apod.), kterým nelze v daném okamžiku zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Podpora je zaměřena na úhradu mzdových nákladů. Vzhledem ke svému charakteru patří tento nástroj k neúčinnějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti a vede k přímému a zpravidla dlouhodobému uplatnění na trhu práce. [19]

V roce 2009 bylo celkově vytvořeno 47 společensky účelných pracovních míst – SVČ, z nichž pouze jeden uchazeč svou činnost ukončil. Celkové náklady na tento nástroj činily 2 457 tis. Kč. Rovněž bylo schváleno všech 17 předložených žádostí o příspěvek na mzdy a zřízeno 1 nové pracovní místo. Vynaložené prostředky dosáhly 1 784 tis. Kč. V rámci NIP SÚPM – OP LZZ bylo umístěno 230 uchazečů a náklady na ně vynaložené dosáhly celkem 6 695 tis. Kč. Nejvíce umístěných uchazečů bylo z kategorie dlouhodobě evidovaných (196 osob), osoby pečující o dítě do 15 let věku (50 osob), dále mladiství do 25 let (48 osob), uchazeči starší 50 let (40 osob) a osoby zdravotně postižené (22 osob).

Návrh řešení

Vzhledem k úspěšnosti tohoto nástroje navrhuji podpořit další uchazeče při zahájení samostatně výdělečné činnosti zvýšením příspěvků a rozšířením jejich základních znalostí potřebných pro vykonávání podnikatelské aktivity. Protože Úřad práce může využívat financí z ESF na tento nástroj APZ až do 31.10.2010, doporučuji snížit výdaje v rámci národní APZ a příspěvky vyplácet pouze v listopadu a prosinci roku 2010. V rámci NIP SÚPM navrhuji realizovat celkem 75 SÚPM – SVČ. Výdaje na tento nástroj zaměstnanosti by vzrostly na 3 920 745 Kč. Rovněž bych zapojila více zaměstnavatelů a to příspěvkem na úhradu mzdových nákladů. Počet umístěných uchazečů by se mohl zvýšit na 300 a výdaje na tento nástroj APZ na celkových 8 732 609 Kč.

4.4.3 Rekvalifikace a poradenství

Hlavním cílem rekvalifikací a poradenství je snížení doby evidence uchazečů o zaměstnání, podpora pracovní mobility zájemců o zaměstnání a odstraňování bariér pro motivaci uchazečů o zaměstnání. Díky rekvalifikačním úřady práce pomáhají uchazečům k jejich uplatnění na trhu práce, a to získáním zaměstnání prostřednictvím zvýšení své zaměstnatelnosti. Rekvalifikační aktivity se zaměřují zejména na získání klíčových dovedností, obecně vyžadovaných na trhu práce a jsou zaměřeny zejména na zvýšení zaměstnatelnosti a na získání kvalifikačních dovedností vyplývajících z požadovaných nebo očekávaných potřeb trhu práce.

Poradenské služby působí jednak relativně samostatně při vyhledávání zaměstnání a jednak jako nástroj vedoucí klienty k výběru optimální a efektivní cesty k dosažení cílů. Ty by měly být v souladu se schopností a kapacitou jednotlivých uchazečů a zájemců o zaměstnání a s požadavky trhu práce. Nezanedbatelnou součástí obou nástrojů je aktivizace a motivace uchazečů a zájemců o zaměstnání k vyhledání zaměstnání a jejich pracovní a společenské integraci. [22]

V roce 2009 se zúčastnilo rekvalifikačních kurzů celkem 455 osob, z toho 46 absolventů a mladistvých a 46 osob se zdravotním postižením. Úspěšnost rekvalifikací je 83 %, neboť kurzy úspěšně dokončilo 378 uchazečů. Navíc do 12 měsíců po ukončení rekvalifikačního kurzu se umístilo pouze něco málo přes jednu pětinu zúčastněných.

Návrh řešení

Úřadu práce navrhuji zaměřit svou pozornost na uchazeče o zaměstnání s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace, dále na uchazeče dlouhodobě evidované, uchazeče nad 50 let věku, osoby pečující o dítě do 15 let věku a OZP. Počet uchazečů zařazených do rekvalifikací navrhuji zvýšit na 715. Zároveň doporučuji kumulaci více nástrojů APZ, např. rekvalifikaci před zahájením podnikání (SÚPM - SVČ) apod. Výdaje spojené s provozem rekvalifikačních kurzů se zvýší na celkových 6 263 714 tis. Kč.

Vzhledem k nově vznikající průmyslové zóně Holešov doporučuji Úřadu práce v Kroměříži zaměřit obsah rekvalifikačních kurzů na potřeby a požadavky společností vstupujících právě do této průmyslové zóny.

V následující tabulce uvádím přehled rekvalifikačních kurzů, které budou Úřadem práce v Kroměříži otevřeny v roce 2010 a návrh na počet zařazených uchazečů.

Přehled rekvalifikací a návrh počtu umístěných uchazečů o zaměstnání v roce 2010		
Název kurzu	Počet osob	Návrh počtu osob
Základy obsluhy osobního počítače	24	25
Obsluha osobního počítače	10	25
Obsluha PC dle ECDL Start	52	50
Obsluha PC dle ECDL	0	30
AutoCAD	0	10
Pracovník grafického studia	1	8
Správa počítačových sítí	5	15
Základy práce v účetním systému SAP	0	55
Tvorba www stránek	12	15
Výpočetní technika celkem	104	233
Obsluha stavebních strojů	1	5
Odborná způsobilost v elektrotechnice dle Vyhl. č. 50/78 Sb. § 5,6,7	20	25
Řidič nákl. automobilu (sk. C, C+E)	5	10
Svářeč ZK 135 1.1 - základní	42	50
Svářeč ZK 111 1.1 - základní	6	12
Svářeč ZK 135 1.1 - doplňkový	7	10
Svářeč ZK 141 21	0	5
Svářeč EN 287-1 135	0	6
Svářeč EN 287-1 111	0	5
Svářeč EN 287-1 311	4	4
Obnovení základní kvalifikace svářeče	0	4
Opravy silničních vozidel	0	7
Skladník	24	45
Truhlářské práce	0	10
Pekařské práce	2	5
Podlahářské práce	4	12
Obsluha motorové pily a křovinořezu	18	20
Obsluha vysokozdvizných manipulačních vozíků	0	30
Obsluha motorových vozíků	13	30
Dělnické profese celkem	146	295
Pracovnice / pracovník v sociálních službách (PoČ, ZVNČ)	12	14
Projektový manažer	15	10

Účetnictví a daňová evidence s využitím VT	15	8
Mzdové účetnictví	10	15
Administrativní pracovník	29	35
Krupiér	2	2
Bezpečnostní technik - osoba odborně způsobilá v oblasti BOZP	5	8
Ostatní profese celkem	88	92
Nespecifický rekvalifikační kurz pro absolventy škol (min. maturita)	13	15
Nespecifický rekvalifikační kurz pro absolventy škol (pro vyučené)	8	12
Nespecifické rekvalifikace celkem	21	27
Kosmetické služby	1	1
Manikúra včetně nehtové modeláže	1	1
Manikúra a pedikúra včetně nehtové modeláže	3	1
Instruktor plavání kojenců, batolat a předškolních dětí	1	1
Masér pro sportovní a rekondiční masáže	1	2
Visážista	1	2
Služby celkem	8	8
Anglický jazyk	12	25
Německý jazyk	8	20
Jazykové kurzy celkem	20	45
Základy podnikání	15	15
Příprava na podnikání celkem	15	15
Celkem	402	715

Tab. 30: Přehled rekvalifikačních kurzů pro rok 2010 a návrh počtu zařazených uchazečů

4.4.4 Chráněná pracovní místa a dílny

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. CHPM musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s ÚP a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. CHPD musí být provozováno stejně jako CHPM po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

V roce 2009 zahájili samostatnou výdělečnou činnost 2 uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením, na jejichž činnost byl poskytnut příspěvek v celkové výši 100 tis. Kč. Chráněná pracovní místa byla vytvořena pro 11 uchazečů na základě 8 žádostí od zaměstnavatelů. Celkový příspěvek zaměstnavatelům činil 812 tis. Kč. Rovněž byl poskytnut příspěvek na provoz CHPM a CHPD 21 uchazečům ve výši 359 tis. Kč.

Návrh řešení

Úřadu práce navrhuji zvýšit počet umístěných uchazečů u zaměstnavatelů na 45 osob a rovněž podpořit více uchazečů při zahájení samostatně výdělečné činnosti o 25 osob. Vzhledem k jejich zájmu a účasti na rekvalifikačních vidím zapojení dalších osob se zdravotním postižením jako velice výhodné. Došlo by tím ke zvýšení výdajů na SVC na 1 350 000 Kč a výdajů na zřízení chráněného pracovního místa na 3 321 818 Kč. Rovněž navrhuji podpořit provoz CHPM a CHPD na 825 000 Kč a poskytnout tak příspěvek dalším 27 zaměstnavatelům.

4.5 „Nezaměstnaní“

Věřím, že část uchazečů evidovaná na úřadech práce patří do skupiny úspěšně se vyhýbajících pracovním procesům. Úřadu práce bych tedy doporučila zpřísnit kontrolu a změnit proces takovým způsobem, aby neposkytoval prostor pro dobrovolné nezaměstnané. Politika zaměstnanosti se potýká s nedostatkem prostředků využitelných při umísťování nedobrovolně nezaměstnaných, tudíž by bylo dobře, aby byly tyto prostředky využité efektivně a ke stanoveným účelům.

5 Vyhodnocení návrhů

Úřad práce v Kroměříži měl na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 finanční prostředky ve výši 57 177 tisíc Kč, z toho 41 374 tis. Kč rozpočtovaných a nespotřebované nároky výdajů roku 2008 ve výši 15 803 tis. Kč. K 31. prosinci 2009 bylo čerpáno celkem 40 685 tis. Kč, což představuje téměř 71,5 %.

Na rok 2010 má Úřad práce v Kroměříži k dispozici 65 004 tis. Kč. Úřadu doporučuji co nejefektivněji využít finanční prostředky na realizaci APZ. Návrh výdajů pro rok 2010 uvádím v následující tabulce:

Výdaje APZ dle jednotlivých nástrojů včetně závazků z minulého období (v tis. Kč)			
Nástroj APZ	2009	2010	
VPP	1 038	0	
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	1 784	297	
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	2 457	410	
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	812	3 322	
CHPM - SVČ vytvořené pro OZP	100	1 350	
Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVČ vytvořené pro OZP	359	825	
Rekvalifikace, poradenské aktivity	361	0	
Překlenovací příspěvek	0	0	
Příspěvek na dopravu zaměstnanců	0	0	
Příspěvek na zapracování	0	0	
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0	
Odborné praxe	0	0	
Cílené programy k podpoře zam. § 120	0	0	
Programy tvorby nových pracovních míst	0	0	
Projekty ESF - OP RZL	Veřejně prospěšné práce I	2 743	0
	"Vzdělávejte se!"	3 353	0
Projekty ESF - OP LZZ	NIP VPP	12 646	15 390
	NIP SÚPM	6 695	12 653
	NIP Requal. a porad.	3 625	6 264
	"Vzdělávejte se!"	4 672	9 014
Tiskopisy, posudky	0	0	
Rezervní fond, apod.	0	0	
Ostatní (semináře, expertízy, apod.)	40	40	
Celkem	40 685	49 565	

Tab. 31: Navrhované výdaje dle jednotlivých nástrojů APZ v roce 2010

Úřad práce předpokládá, že v roce 2010 bude vyčleněno v rozpočtu APZ 40 tis. Kč na tiskopisy a informační materiály s regionální platností. Tyto výdaje jsou uvedeny ve výše uvedené tabulce pod položkou „Ostatní“.

V následující tabulce uvádím počet uchazečů zařazených do programů APZ v roce 2009 a jejich navrhovaný počet pro rok 2010.

Uchazeči zařazení do programů APZ v roce 2009 a jejich návrh pro zařazení v roce 2010		
Nástroj APZ	2009	2010
VPP	228	258
SÚPM	295	386
Rekvalifikace	455	715
CHPM a CHPD	34	120
Projekt „Vzdělávejte se!“	928	1 298
Celkem	1 940	2 777

Tab. 32: Navrhovaný počet uchazečů zařazených do programů APZ v roce 2010 a jejich srovnání s rokem 2009

V následující tabulce uvádím návrh výdajů pro rok 2010 dle jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti rozdělené:

Návrh výdajů APZ dle jednotlivých nástrojů včetně závazků z minulého období na rok 2010					
Nástroj APZ	1Q 2010	2Q 2010	2 pololetí 2010	2010	
VPP	0	0	0	0	
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	0	0	297 333	297 333	
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	0	0	409 500	409 500	
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	830 455	830 455	1 660 909	3 321 818	
CHPM - SVČ vytvořené pro OZP	337 500	337 500	675 000	1 350 000	
Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVČ vytvořené pro OZP	206 250	206 250	412 500	825 000	
Rekvalifikace, poradenské aktivity	0	0	0	0	
Projekty ESF OP LZZ	NIP VPP	2 564 991	6 412 476	6 412 476	15 389 943
	NIP SÚPM	2 300 610	4 601 220	5 751 525	12 653 354
	NIP Rekval. a porad.	2 277 714	1 138 857	2 847 143	6 263 714
	"Vzdělávejte se!"	4 006 058	2 003 029	3 004 543	9 013 630
Ostatní (semináře, expertízy, apod.)	10	10	20	40	
Celkem	12 523 587	15 529 796	21 470 949	49 524 332	

Tab. 33: Přehled výdajů na APZ v jednotlivých obdobích roku 2010

Předpokládaný počet uchazečů v rámci APZ pro rok 2010 se zvýšil celkem o 837 osob. Nejvíce uchazečů navrhuji zapojit do programu „Vzdělávejte se!“ a podpořit tak celkem 1 298 osob. Dále navrhuji zapojit 715 osob do rekvalifikačních kurzů, díky nimž si mohou uchazeči rozšířit kvalifikaci a připravit se tak na povolání z jiného oboru, než ve kterém byli vyučeni, či který vystudovali. Rekvalifikační kurzy jsou rovněž dobrým startem pro zahájení samostatně výdělečné činnosti.

Počet uchazečů zařazených do nástroje SÚPM navrhuji zvýšit celkem o 91 osob, a to na celkových 386 uchazečů. V rámci SÚPM – SVČ navrhuji umístit 83 uchazečů a 303 osob s příspěvkem na mzdy.

V rámci CHPM a CHPD navrhuji zvýšit počet uchazečů o zaměstnání celkem o 86 osob. Díky rekvalifikacím navrhuji pomoci uchazečům se zahájením podnikatelské činnosti a vytvořit tak o 25 míst více než v roce 2009. Zvýšila bych rovněž počet umístěných uchazečů u zaměstnavatelů na 45 osob a příspěvek na provoz chráněných pracovišť a dílen navrhuji poskytnout dalším 27 zaměstnavatelům.

Vzhledem k návratnosti uchazečů z VPP zpět do evidence ÚP Kroměříž doporučuji zaměřit se na zvýšení účasti na veřejně prospěšných pracích u uchazečů z kategorie absolventů a mladistvých, příp. uchazečů se základním vzděláním a jejich počet bych navýšila o 30 na celkových 258 osob. Zastoupení ostatních kategorií bych nijak více neměnila.

Nejvíce efektivní nástroje APZ Úřadu práce v Kroměříži vidím rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a chráněné pracoviště a dílny. Menší změny bych provedla u veřejně prospěšných prací, a to zařazením absolventů a mladistvých a uchazečů se základním vzděláním.

ZÁVĚR

Cílem mé diplomové práce bylo charakterizovat současný stav nezaměstnanosti v okrese Kroměříž a na základě zjištěné skutečnosti navrhnout opatření, která povedou ke snížení nezaměstnanosti, případně zachování současného stavu. V úvodu jsem se zabývala vznikem Úřadu práce v Kroměříži, jeho činností a působností. Dále jsem zde uvedla problémy, jejichž řešení Úřadem práce v Kroměříži je téměř na každodenním pořádku. Následně se věnuji teoretickým východiskům, týkajících se právě problematiky nezaměstnanosti. Uvedla jsem zde rovněž charakteristiku problémových skupin a seznámení se státní politikou zaměstnanosti, která se zabývá dosažením rovnováhy na trhu práce, a jejími nástroji určenými ke snížení nezaměstnanosti.

Na základě podkladů získaných z Úřadu práce v Kroměříži jsem provedla analýzu současného stavu nezaměstnanosti v okrese Kroměříž, a to podle pohlaví, věku, vzdělání, aj. Rovněž jsem se zaměřila na analýzu problémových skupin uchazečů, kteří pomoc úřadu práce potřebují nejvíce a jejichž uplatnění na trhu práce je více obtížné. Pro snížení nezaměstnanosti problémových skupin využívají úřady práce nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti v okrese Kroměříž činila k 31.12.2009 12,72 %, což je o 3,52 % více než celorepublikový průměr. Poprvé za posledních pět let bylo evidováno více mužů než žen, a to celkem 3 794, což je 55,15 %. Podíl mužů byl v roce 2009 o 7,05 % vyšší než v roce 2008. Vzhledem k věku uchazečů došlo v roce 2009 ke snížení podílu uchazečů nad 50 let o 2 %. Největší podíl na nezaměstnanosti mají uchazeči ve věku do 29 let, a to 31,1 %. Oproti loňskému roku se tento podíl zvýšil o 1,9 %. Nejčetnější skupinou vzhledem ke vzdělání uchazečů mají je skupina se středním odborným vzděláním s výučním listem. Jejich počet je přesně 3 209 osob a podílí se na celkové nezaměstnanosti 46,65 %. Podíl uchazečů s ostatním druhem vzdělání se nijak zvlášť nezměnil. Mezi uchazeči bylo nejvíce pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, a to 32,7 %, dále řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a opraváři, jejichž podíl vzrostl na 17,7 %, což je o 5,4 % více než v roce 2008. Vzhledem k délce evidence došlo k největším změnám v podílu uchazečů evidovaných do 3 měsíců (28,5 %) a uchazečů evidovaných

více než 24 měsíců (11,7 %). Podíl evidovaných do 3 měsíců se oproti roku 2008 snížil o 7,7 % a podíl evidovaných více než 2 roky o 7,2 %. V předešlých letech byly tyto dvě skupiny uchazečů nejčetnější. Podíl dlouhodobě evidovaných byl v roce 2006 celých 25 %, což je o 13,3 % více než v roce 2009.

Podíl uchazečů se zdravotním postižením se oproti roku snížil o 6,06 % na 14,07 %. Podíl těchto uchazečů byl v roce 2009 nejnižší za posledních 5 let. Absolventi a mladiství se na celkové nezaměstnanosti podílí 19,03 %. Počet uchazečů této rizikové skupiny byl v roce 2009 o 558 uchazečů více než v roce 2008, a to 1 309 osob. Oproti roku 2008 došlo ke zvýšení podílu uchazečů pečujících o dítě do 15 let věku, a to o 3,42 % na 13,36 %. Podíl uchazečů ve věku nad 50 let se v roce 2009 snížil z 28,52 % v roce 2008 na 26,6 % v roce 2009. U kategorie uchazečů se základním vzděláním rovněž došlo k poklesu oproti předešlému roku a jejich podíl představoval ke konci roku 18,84 %, což je celkem 1 296 uchazečů.

Při řešení problematiky nezaměstnanosti osob zdravotně postižených, doporučuji Úřadu práce propagovat více programy týkající se zaměstnávání právě této skupiny uchazečů. Velice přínosné jsou rovněž poradenské programy, jejichž cílem je pomoci uchazečům při hledání zaměstnání a při orientaci na trhu práce. Pro snížení nezaměstnanosti absolventů a mladistvých doporučuji Úřadu práce více spolupracovat se středními školami a poskytnout jim pomoc při hledání zaměstnavatelů, kteří mohou studentům již během studia poskytnout praxi a seznámit je s životem v pracovním procesu. Vzhledem ke dlouhodobějšímu výpadku z pracovního procesu je nezbytné pomoci uchazečům pečujícím o dítě do 15 let věku při novém vstupu na trh práce. Úřadu práce doporučuji poskytovat těmto uchazečům rekvalifikační kurzy a poradenské činnosti, které jim pomohou při přípravě na nové povolání. Velikou úspěšnost měly SÚPM – SVČ, jimž rovněž předchází řada rekvalifikačních kurzů pro přechod na podnikatelskou činnost. Pro obnovení, doplnění a získání znalostí, které jim pomohou při úspěšném uplatnění na trhu práce, doporučuji zařazení do projektu „Šance pro rodiče“, který je financován z prostředků ESF. Při ztrátě zaměstnání uchazečů nad 50 let věku je velmi obtížné najít si novou práci. Proto doporučuji Úřadu práce využívat projektů podporujících zvýšení sebevědomí účastníků a jejich motivaci při hledání vhodného zaměstnání. Protože je

spousta uchazečů této kategorie bez jazykových znalostí a znalostí v oblasti výpočetní techniky, doporučuji ÚP poskytovat rekvalifikační kurzy, které jim pomohou nabyt těchto znalostí. Rovněž vidím velké uplatnění těchto uchazečů na veřejně prospěšných pracích. Pro podporu zaměstnanosti uchazečů se základním vzděláním doporučuji zajistit jejich odborné znalosti, a to poskytováním rekvalifikačních kurzů. Pro zvýšení jejich motivace při hledání nového zaměstnání doporučuji zapojit tyto uchazeče do Individuálního poradenství v rámci Informačního a poradenského střediska (IPS).

Pro pomoc uchazečům především z rizikových skupin využívá ÚP Kroměříž při uplatnění na trhu práce nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, a to Veřejně prospěšné práce (VPP), Společensky účelná pracovní místa (SÚPM), rekvalifikační kurzy a chráněné pracovní místa a dílny (CHPM, CHPD). V rámci nástroje „Veřejně prospěšné práce“ byla v roce 2009 poskytnuta pracovní příležitost 228 uchazečům o zaměstnání. Ke dlouhodobému pracovnímu uplatnění přispívají společensky účelná pracovní místa. V roce 2009 bylo v rámci SÚPM umístěno celkem 295 uchazečů, z nichž 47 zahájilo podnikatelskou činnost. Pro snížení doby evidence uchazečů o zaměstnání a podpory pracovní mobility zájemců existují rekvalifikační kurzy, jejichž prostřednictvím byla v roce 2009 zvýšena kvalifikace 455 uchazečů o zaměstnání. Pro pomoc osobám se zdravotním postižením jsou vytvářena chráněná pracovní místa a dílny. V loňském roce bylo umístěno celkem 34 uchazečů o zaměstnání, z nichž 2 osoby zahájily podnikání.

V roce 2009 měl Úřad práce v Kroměříži na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti finanční prostředky ve výši 57 177 tisíc Kč, z nichž využil 71,5 %, tedy 40 685 tisíc Kč. Pro rok 2010 má Úřad práce v Kroměříži finanční prostředky ve výši 65 004 tis. Kč. Podle mého návrhu by měl využít o málo více než v roce 2009, a to 76,2 %, tedy 49 524 332 Kč.

Pro rok 2010 navrhuji zvýšit počet uchazečů, kteří se účastní veřejně prospěšných prací, na 258 osob. Protože má Úřad práce v Kroměříži možnost čerpat finanční prostředky na Veřejně prospěšné práce v rámci Operačního programu LZZ z Evropského sociálního fondu až do konce října roku 2010, navrhuji využít jen těchto prostředků, a to ve výši 15 389 943 Kč. V rámci národní APZ navrhuji nevyužít žádné finanční prostředky,

neboť VPP se v měsících listopad a prosinec obvykle neuskutečňují. Na společensky účelná pracovní místa navrhuji Úřadu práce v Kroměříži umístit 386 uchazečů a použít v roce 2010 na realizaci tohoto nástroje 13 360 187 Kč, z nichž 12 653 354 Kč bude čerpáno z ESF. Ke zvýšení kvalifikace uchazečů slouží rekvalifikační kurzy, které jsou velice důležité pro uplatnění uchazečů na trhu práce. Pro rok 2010 navrhuji zvýšit počet uchazečů zařazených do rekvalifikací na 715 osob a doporučuji kumulaci rekvalifikace s jinými nástroji APZ – např. SÚPM, CHPM. Vzhledem k nově vznikající průmyslové zóně Holešov doporučuji Úřadu práce více komunikovat o požadavcích společností vstupujících do této průmyslové zóny a zaměřit rekvalifikační kurzy na jejich potřeby, kterými by mohly být např. obsluha vysokozdvížných vozíků, práce v dnes nejužívanějším účetním systému SAP, aj. Pro rok 2010 doporučuji Úřadu práce v Kroměříži využít na tento nástroj APZ finančních prostředků z Evropského sociálního fondu ve výši 6 263 714 Kč. V rámci APZ jsou vytvářena chráněná pracovní místa a dílny, jejichž účelem je pomoc při uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. Na provoz a vytvoření těchto pracovních míst navrhuji Úřadu práce zvýšit výdaje oproti roku 2009 o 4 226 tis. Kč a zvýšit tak počet uchazečů umístěných v rámci tohoto nástroje z 34 na 120 uchazečů. Výdaje na rok 2010 vytvoření a provoz CHPM a CHPD dosáhnou v celkové výši 5 496 818 Kč.

V rámci rozvoje města Kroměříž je nejaktuálnějším tématem vybudování strategické průmyslové zóny Holešov, která by měla v budoucnu poskytnout regionu přes 8 tisíc pracovních příležitostí. Obsazování zóny Holešov již bylo zahájeno a v současné době vstupují do této zóny firmy Pokart spol. s r.o. a KART Zlín, s.r.o., které svou existencí přispějí k vytvoření okolo 135 nových pracovních míst. Městský úřad Kroměříž připravuje v rámci Integrovaného operačního programu revitalizaci veřejných prostranství a regeneraci bytových domů 11 projektů, jejichž realizace proběhne v období od roku 2010 do roku 2014. Tyto projekty by měly přispět k vytvoření 256 pracovních příležitostí.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou nejvíce využívány společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace. Nejvíce uchazečů zájemajících se o rekvalifikace je z řad

maturantů a absolventů učilišť. Rekvalifikační kurzy by měly být vybírány velice pečlivě a měly by být zaměřeny na současné a budoucí potřeby trhu práce.

Úřadu práce doporučuji sledovat situaci nejen v okrese a využít každou příležitost, která se pro zlepšení situace nabízí, neboť boj s nezaměstnaností u nás i na celém světě přetrvává již delší dobu.

Věřím, že při zodpovědném využívání příspěvků a pomoci, kterou Úřad práce uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům poskytuje, se dá předejít většímu zhoršení stavu nezaměstnanosti v okrese a v lepším případě může dojít i ke snížení nezaměstnanosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BRADLEY, R., S. *Makroekonomie dnes*. 1. vydání Brno: Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X.
- [2] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. Vydání Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [4] JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. 1. vydání Praha: CVUT, 2002. 85 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [5] NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání Praha: VŠE, 2002. 151 s. ISBN 80-245-0350-6.
- [6] SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P.: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8
- [7] KLIKOVÁ, C., KOTLÁN, I. *Hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates, 2003. 275 s. ISBN 80-86572-04-8.
- [8] Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004
- [9] Zákon č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách a o změně některých zákonů ze dne 24. února 2000
- [10] Hloušková, R. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2005*. ÚP Kroměříž, 2006

[11] Hloušková, R. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006*. ÚP Kroměříž, 2007

[12] Hloušková, R. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007*. ÚP Kroměříž, 2008

[13] Strnadel, M. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008*. ÚP Kroměříž, 2009

[14] Strnadel, M. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009*. ÚP Kroměříž, 2010

Elektronické zdroje

[15] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: zaměstnanost* [online]. [2009] [cit. 2009-04-09]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu>>

[16] *Centrum celoživotního vzdělávání Marlin* [online]. [2009] [cit. 2009-04-09] Dostupné z <<http://www.marlin.eu/sance-pro-rodice/>>

[17] *Centrum celoživotního vzdělávání Marlin* [online]. [2009] [cit. 2009-04-09] Dostupné z <<http://www.navratrodicunatrhrpace.cz/>>

[18] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: veřejně prospěšné práce* [online] [cit. 2010-04-28] Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_prijemce/verejne_prospesne_prace>

[19] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: společensky účelná pracovní místa* [online] [cit. 2010-05-05] Dostupné z <<http://www.esfcr.cz/projekty/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>>

[20] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: aktivní politika zaměstnanosti* [online] [cit. 2010-05-05] Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>

[21] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: boj proti korupci* [online] [cit. 2010-02-22] Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/3418>>

- [22] *Evropský sociální fond v ČR: Poradenské činnosti a rekvalifikace podporující zvýšení zaměstnanosti* [online] [cit. 2010-05-05] Dostupné z <http://www.esfcr.cz/projekty/poradenske-cinnosti-a-rekvalifikace-podporujici-zvyseni>>
- [23] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Projekt „Vzdělávejte se!“* [online] [cit. 2010-02-22] Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte-se>>
- [24] *Eurostat: Míra nezaměstnanosti v zemích EU* [online] [cit. 2010-03-06] Dostupné z <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=teilm020&language=en>>
- [25] *Kroměřížsko: Historie Kroměříže* [online] [cit. 2010-01-27] Dostupné z www.kromerizsko.cz>

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

W	cena práce - mzda
L	pracovní kapitál
PID	plný invalidní důchod
ČID	částečný invalidní důchod
PZ	politika zaměstnanosti
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
VPP	veřejně prospěšné práce
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
CHPD	chráněná pracovní dílna
CHPM	chráněné pracovní místo
ÖZP	osoba zdravotně postižená
SVČ	samostatně výdělečná činnost
OP LZZ	Operační program – Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program – Rozvoj lidských zdrojů
NIP	Národní individuální projekt
IPS	Informační a poradenské středisko

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Organizační struktura Úřadu práce v Kroměříži