

Analýza trhu práce ve Zlínském kraji

Michal Tupý

Bakalářská práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

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

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michal TUPÝ**
Osobní číslo: **M09257**
Studijní program: **B 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

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

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické prameny související s problematikou trhu práce ve Zlínském kraji a České republice.

II. Praktická část

- Provedte analýzu vývoje a současného stavu trhu práce ve Zlínském kraji.
- Charakterizujte politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji.
- Navrhněte strategii, vedoucí k pozitivním změnám na trhu práce ve Zlínském kraji.

Závěr


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

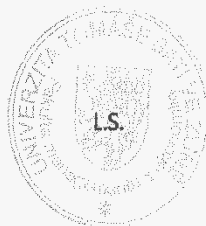
Seznam odborné literatury:

- [1] BROŽOVÁ, B. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. 137 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [2] BUCHTOVÁ, B. et al. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] KUCHAR, P. Trh práce: Sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [4] WINKLER, J. a KLIMPLOVÁ, L. Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 222 s. ISBN 978-80-210-5352-6.

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

Ve Zlíně dne 2. dubna 2012


prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

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

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

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

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

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

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

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

Prohlašuji, že:

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

Ve Zlíně

18.5.2012

Michael Trnčík

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

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

ABSTRAKT

Abstrakt česky

Cílem této bakalářské práce je provést analýzu trhu práce ve Zlínském kraji, charakterizovat politiku zaměstnanosti v regionu a navrhnout strategická řešení vedoucí k pozitivním změnám na trhu práce.

V teoretické části jsem se zabýval všeobecnou teoretickou problematikou týkající se trhu práce a politiky zaměstnanosti. V praktické části jsem provedl analýzu současného stavu trhu práce ve Zlínském kraji. Zaměřil jsem se také na politiku zaměstnanosti, která je aplikována krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky ve Zlíně. V závěru bakalářské práce jsem navrhl některé strategické opatření, které by mohlo vést k pozitivním změnám na trhu práce ve Zlínském kraji.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, politika zaměstnanosti, Zlínský kraj, úřad práce.

ABSTRACT

Abstrakt ve světovém jazyce

The goal of my bachelor thesis is to analyze employment market in Zlin region, to describe employment policy in Zlin region and propose strategic solutions that would lead to positive changes in employment market.

There is a general theoretic issue in the theoretic part concerning current employment market and employment policy. There is analyse current situation of the employment market in Zlin region in practical part. I focused on the active employment, which is applied by employment office in Zlin. At the close of my bachelor thesis, there are proposed some strategic solutions, which could lead to positive changes in employment market in Zlin region.

Keywords: employment market, unemployment, employment, employment policy, Zlin region

Na tomto místě bych rád poděkoval všem, se kterými jsem při zpracování této bakalářské práce spolupracoval.

Zvláštní poděkování patří zaměstnancům Úřadu práce České republiky – krajské pobočky ve Zlíně, především pak Ing. Jakobovi Maděrovi.

V neposlední řadě patří velký dík vedoucímu mé bakalářské práce, Ing. Lence Smékalové. Velmi si cením jejích odborných rad a připomínek.

Poděkování patří taky mé rodině a blízkým za podporu během studia.

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

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 ZÁKLADNÍ POJMY	12
1.1 TRH PRÁCE.....	12
1.1.1 FUNKCE TRHU PRÁCE	13
1.1.2 SEGMENTACE TRHU PRÁCE.....	13
1.2 NEZAMĚSTNANOST	14
1.2.1 FRIKČNÍ NEZAMĚSTNANOST	15
1.2.2 STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST.....	15
1.2.3 CYKlická NEZAMĚSTNANOST	16
1.3 POHLEDY NA NEZAMĚSTNANOST	16
1.3.1 LIBERÁLOVÉ	16
1.3.2 KEYNESIÁNCI.....	16
1.3.3 MARXISTICKÉ PARADIGMA.....	17
2 ORGANIZACE A INSTITUCE OVLIVŇUJÍCÍ TRH PRÁCE.....	18
2.1 EVROPSKÁ UNIE.....	18
2.1.1 EURES	18
2.1.2 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	18
2.2 INSTITUCIONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ VEŘEJNÝCH SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE	20
2.2.1 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ.....	20
2.2.2 ÚŘADY PRÁCE	21
2.3 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ PRÁCE PROSTŘEDNICTVÍM SOUKROMÝCH ORGANIZACÍ.....	22
2.3.1 PERSONÁLNÍ AGENTURY.....	22
2.3.2 PERSONÁLNĚ PORADENSKÉ AGENTURY	22
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	24
3.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	24
3.1.1 REKVALIFIKACE	25
3.1.2 INVESTIČNÍ POBÍDKY	25
3.1.3 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE	25
3.1.4 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA	26
3.1.5 PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK	26
3.1.6 PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ.....	26
3.1.7 PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM	27
3.1.8 DALŠÍ FORMY AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	27
3.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	28
3.2.1 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI.....	28
II PRAKTICKÁ ČÁST	32
4 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE	33

4.1	EKONOMICKÁ SITUACE ZLÍNSKÉHO KRAJE.....	34
4.2	VĚKOVÁ STRUKTURA	36
4.2.1	VĚKOVÁ STRUKTURA OBYVATELSTVA VE ZLÍNSKÉM KRAJI	37
4.3	NEZAMĚSTNANOST A ZAMĚSTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	39
4.3.1	NEZAMĚSTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI	39
4.3.2	ZAMĚSTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	42
4.4	SWOT ANALÝZA	43
5	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI	46
5.1	VÝDAJE NA POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI.....	47
5.1.1	VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE	47
5.1.2	SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA - ZŘÍZENÁ A VYHRAZENÁ ZAMĚSTNAVATELI	48
5.1.3	SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA – SAMOSTATNĚ VÝDĚLEČNÁ ČINNOST	48
5.1.4	PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK	49
5.1.5	MÍSTA PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	49
5.1.6	REKVALIFIKACE	49
5.2	PROJEKTY REALIZOVANÉ VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	50
5.2.1	VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST	50
5.2.2	ŠANCE PRO RODIČE.....	50
5.2.3	ŽIVOT BEZ BARIÉR.....	51
5.2.4	PŘÍLEŽITOST PRO ZKUŠENÉ.....	51
6	NÁVRHY STRATEGIÍ VEDOUCÍCH K POZITIVNÍM ZMĚNÁM NA TRHU PRÁCE	52
6.1	PODPORA CESTOVNÍHO RUCHU	52
6.2	PODPORA NOVÝCH PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ	53
6.3	ZVYŠOVÁNÍ KONKURENCESCHOPNOSTI ZLÍNSKÉHO KRAJE	54
	ZÁVĚR	55
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	57
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	60
	SEZNAM OBRÁZKŮ	61
	SEZNAM TABULEK.....	62

ÚVOD

Cílem mé bakalářské práce je objasnit problematiku trhu práce ve Zlínském kraji. V době, kdy po celé Evropě probíhají tvrdé škrty a zvyšování daní, považuji toto téma za velmi aktuální. S těmito nutnými řešeními, bohužel přicházejí nepříjemné zprávy o nezaměstnanosti v Evropě. Největší problémy se dotýkají států jižní Evropy, jako příklad bych uvedl Španělsko, kde se podle posledního měření míra nezaměstnanosti dotkla až hranice 25% a předpokládá se její další zvyšování. U mladých do 30 let se hranice přiblížila až k 50% procentům, a proto také dostali přívlastek „ztracená generace“. Tento problém se samozřejmě dotýká i České republiky, ale naštěstí ne v tak vysokém měřítku a Česká republika se řadí mezi země Evropské unie s nejnižší mírou nezaměstnanosti.

Svou práci jsem rozdělil na dvě části. První část je teoretická a druhá praktická. V první zmíněné se zaměřím na teoretické prameny související s problematikou trhu práce. Nastíním zde segmentaci trhu práce, pohledy na nezaměstnanost a také instituce, které ovlivňují trh práce. Posledním bodem z teoretické části v mé práci bude rozdělení politiky zaměstnanosti, a to na aktivní a pasivní.

V praktické části se budu soustředit na porovnání ekonomické aktivity, míry nezaměstnanosti a zaměstnanosti či věkové struktury, s ostatním kraji v České republice. Dále zde nastíním problematiku financování aktivní politiky zaměstnanosti v kraji. S tím samozřejmě souvisí i projekty, které ve Zlínském kraji probíhají za přispění finančních prostředků Úřadu práce a pomocí čerpání ze zdrojů evropských fondů. Tyto projekty se zaměřují hlavně na mladistvé, starší nad 50 let či osoby zdravotně postižené.

Závěrečným bodem v mé praktické části bude navrhnout strategická opatření, které povedou k pozitivním změnám na trhu práce ve Zlínském kraji. Zde se budu soustředit především na podporu cestovního ruchu, protože považuji tento kraj za turisticky atraktivní. Dále se zaměřím na podporu nových pracovních pozic a využití průmyslové zóny v Holešově. A posledním opatřením navrhuji postupné zvyšování konkurenceschopnosti, protože jedině tak se můžu tento kraj stát ekonomicky prosperujícím.

I. TEORETICKÁ ČÁST

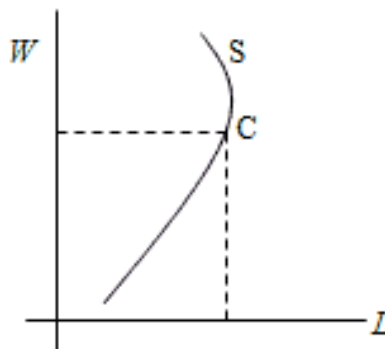
1 ZÁKLADNÍ POJMY

1.1 Trh práce

Trh práce je relativně odlišný od ostatních trhů, a to tím, že se na něm nabízí a poptává práce, jejímž nositelem je člověk. Zároveň je jedním z trhů výrobních faktorů. Zde stojí nabídka a poptávka ve vzájemné soutěži a výsledkem je cena práce neboli mzda.

Tento trh je tvořen třemi základními faktory: nabídkou práce, poptávkou po práci a mzdou. Aby trh byl schopen pružně reagovat na měnící se potřeby a požadavky společnosti, je třeba, aby vedle výrobce existovala také odpovídající nabídka pracovních sil (Halásková, 2004, s. 6).

Nabídka práce- Základní jednotkou, která reprezentuje nabídkovou stranu je domácnost, resp. její členové. Zde se realizuje spotřeba a rovněž probíhá rozhodnutí zda vstoupit či nevstoupit na trh práce.



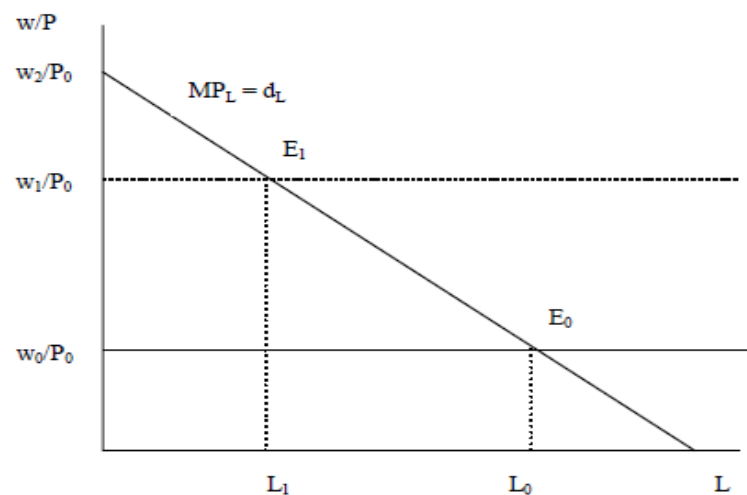
Obr. 1 Nabídka práce

(Rusmichová, 2002)

Poptávka po práci- Poptávkovou stranu reprezentují podniky (zaměstnavatelé), jejichž hlavní snahou je maximalizace zisku. Rozsah práce je proto ovlivněn především dvěma faktory:

- Přijetím nových pracovních sil se sice zvýší celková produkce podniku, zároveň ale se
- zvýší mzdové náklady.

Optimální rozsah zaměstnanosti je tedy ten, kdy se toto zvýšení produkce rovná reálné mzdě.



Obr. 2 Poptávka po práci (Rusmichová, 2002)

Mzda- Mzdou se rozumí peněžit plnění nebo plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem za práci. Bližším určením mzdových plnění je to, že jsou poskytována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. V praxi to znamená, že všechna plnění musí mít bezpodmínečně souvislost s vykonanou prací (Tomší, 2008, s. 21 – 22)

1.1.1 Funkce trhu práce

Ekonomická funkce- vychází ze vztahu mezi výrobním systémem pracovních činností, tj. pracovních míst a pracovní silou. Tento vztah je řešen na základě mezi směny práce firmy, odvětví, regiony. Předmětem směny na trhu práce je pracovní síla. Ta vystupuje jako výrobní činitel a její mezní produktivita spoluurčuje pak její pozici na trhu práce.

Sociální funkce- Zúčastnění jsou v tomto procesu zejména zaměstnavatelé a zaměstnanci.

Vedle nich do tohoto procesu zasahují také státní instituce i odbory, neboť souvisí s jejich ekonomickými i politickými zájmy. V procesu směny jsou prostřednictvím nabídky a poptávky pracovní síly určovány mzdy a další podmínky zaměstnanosti, například pracovní doba (Halásková, 2004, s. 6).

1.1.2 Segmentace trhu práce

Má vliv na strategii zaměstnavatelů i zaměstnanců na trhu práce. Tendencí zaměstnavatelů je unifikovat požadavky na pracovní místa a tak vytvářet konkurenci mezi pracovníky.

V rámci segmentace trhu práce je možno rozlišit na:

Primární trh- zde se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, relativně dobré možnosti kariérního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání a propouštěním. Pro pracovníky je snazší si zvýšit svou kvalifikaci, a tím dále posílit stabilitu svého zaměstnání. Probíhá zde nízká fluktuace a práce je dobře placená.

Sekundární trh- charakteristické jsou zde pracovní místa s nižší prestiží a nižší mzdovou úrovní. Je to také trh méně stabilních pracovních příležitostí a pracovní kariéra osob na tomto trhu, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnaností. Osoby, které se na tomto trhu soustřeďují mají omezené nebo neexistující podmínky pro pracovní růst. Existuje zde velká fluktuace pracovníků a zaměstnanci dosahují nízkých výdělků.

Formální trh- jsou zde oficiální pracovní činnosti, které jsou kontrolovány společenskými institucemi sloužící k jejich regulaci.

Neformální trh- je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí a vedle aktivit obvykle řazených do šedé ekonomiky se týká i samozásobitelství a domácích prací.

Externí trh- zde se pracovníci nabízející svou pracovní sílu a kvalifikaci setkávají se zaměstnavateli nabízející volná pracovní místa. Vnější trh představuje nástroj přizpůsobování pracovní síly změněné struktury výroby.

Interní trh- představuje pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k rozmisťování pracovníků zpravidla bez jejich propouštění (Mareš, 1994, s.50-53).

1.2 Nezaměstnanost

V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky:

- nemají příjem ze zaměstnání ani ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány;
- aktivně hledají práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány.

$$n = N/L * 100\%$$

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti:

kte n = míra nezaměstnanosti v %

N = počet nezaměstnaných

L = počet zaměstnaných

V různých zemích však dochází i k jiným měřením míry nezaměstnanosti. V zásadě však existují dva postupy tohoto měření. V prvním z nich se vychází z počtu žadatelů umístěných na úřadu práce. U druhého dochází k výběrovým šetřením, které jsou pravidelně prováděny v populaci. Výhodou těchto šetření je, že počítají registrované i neregistrované nezaměstnané (Buchtová, 2002, s. 65)

Druhy nezaměstnaností:

- Frikční
- Strukturální
- Cyklická

1.2.1 Frikční nezaměstnanost

Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je většinou pro tyto osoby jen krátkodobou záležitostí, během níž si hledají nové uplatnění na trhu práce.

Pokud jde o osoby, které nově vstupují na trh práce, tak jde o dobu v níž nacházejí nové zaměstnání. V angličtině se tyto osoby označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs). Čas při hledání práce se prodlužuje s přijatelnějším systémem podpor v nezaměstnanosti, s růstem aspirací pracovníka (výše mzdy, doba strávená cestováním do zaměstnání, charakter práce), ale i malou informovaností na straně poptávky a nabídky.

1.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Dochází ke ztrátě pracovních míst z důvodu rozpadu neefektivních podniků, díky eliminaci celých odvětví, ale také likvidací umělé přezaměstnanosti. Při odvětvové i územně se měnící struktuře ekonomiky, nemusí charakteristiky propouštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Výsledkem je nerovnováha mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Strukturální nezaměstnanost

tvoří také lidé, kteří své zaměstnání ztratili z důvodu technologického vývoje (nahrazení člověka strojem). Paradoxem je, že touto nezaměstnaností mohou být postihnuti i osoby vysoce kvalifikované, jejichž kvalifikace ztrácí na trhu práce smysl z důvodu nepotřebnosti.

1.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Hovoří se o ní jako o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což může být vykládáno prostě tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná. Pokud je tato nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním jevem, tak mluvíme o sezónní nezaměstnanosti. Ta postihuje především zemědělství, stavebnictví nebo turismus (Buchtová, 2002, s. 66-67).

1.3 Pohledy na nezaměstnanost

Zjednodušeně lze shrnout názory na tento jev do tří základních paradigmat ekonomického myšlení: liberalistického, keynesiánského a marxistického.

1.3.1 Liberálové

Liberalistická ekonomie je soustředěna kolem koncepce trhu a rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu, zajišťované svobodnou soutěží. Regulativní zásahy do tohoto procesu brání nastolení přirozené rovnováhy. Nezaměstnanost je vlastně způsobena nepružností nabídky na trhu práce a tato nepružnost je spojena zejména s malou ochotou zaměstnanců akceptovat zhoršené podmínky (zejména mzdové). Liberálové poukazují na to, že je na každém, zda přijme či nepřijme nabízenou mzdu. Pohled na sociální stát je proto skeptický, protože systém zaručeného příjmu dávek oslabuje podněty k práci, a proto liberálové považují krácení dávek tak, aby nemohly konkurovat jako životní příjem sníženým mzdám. Dalším řešením je odstranění monopolu odborů na trhu práce.

1.3.2 Keynesiánci

V tomto pojetí rozhodují především dvě hlavní příčiny masové a přetrvávající nezaměstnanosti. Jsou to technologický pokrok, vytlačující živou práci a chronický nedostatek poptávky, který vede k omezování investic a následně k malé zaměstnanosti. Oproti liberálům se Keynes dívá na sociální stát pozitivně, protože ten svými dávkami pro nezaměstnané umožňuje udržet koupěschopnost obyvatelstva, čímž podporuje agregovanou poptávku, která stimuluje růst počtu pracovních míst a tedy i snižování nezaměstnanosti.

1.3.3 Marxistické paradigma

Podle marxismu je nezaměstnanost spjata s kapitalismem, který je vnitřně neschopný se vyhnout se opakujícím se krizím, a tím pádem i masové nezaměstnanosti. Sami chápou trh jako nestabilní a inkonzistentní v důsledku jejich vnitřních rozporů. Pro marxistickou ekonomii není v rámci kapitalismu nezaměstnanost řešitelná již proto, že plní nezanedbatelné funkce při udržování kapitalistického systému hospodářství. Ta vytváří rezervu pracovních sil chovanou v záloze pro měnící se vykořisťovatelské potřeby kapitálu (Mareš, 1994, s. 27- 32).

2 ORGANIZACE A INSTITUCE OVLIVŇUJÍCÍ TRH PRÁCE

2.1 Evropská unie

Vstup České republiky do Evropské unie dne 1. 5. 2004 přinesl pozitivní efekt, který se týká hlavně zpružnění pracovního trhu spojenou s migrací za prací po zemích, které jsou členy EU. Skončení platnosti veškerých přechodných opatření pro pracovníky z ČR od 1. 5. 2011 znamená, že občané ČR mají možnost se ucházet o práci bez omezení a nutnosti získat pracovní povolení po celé EU.

2.1.1 Eures

Základním úkolem sítě EURES (EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) je poskytovat služby, užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na EURES - evropském portálu pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úradech práce v České republice.

Úřady práce se po připojení České republiky k Evropské unii staly součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko (Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru, 2011).

2.1.2 Evropský sociální fond

Díky vstupu do Evropské unie má Česká republika možnost využívat finančních prostředků ze strukturálních fondů, které jsou určeny ke snižování rozdílů v životní úrovni v jednotlivých regionech Evropské unie. Jedním z nich je právě Evropský sociální fond, který je zaměřen na zvyšování úrovně zaměstnanosti, podporu zaměstnatelnosti pracovní síly, na rozvoj podnikání a na podporu rovných příležitostí na trhu práce. Pro čerpání prostředků z Evropských strukturálních fondů pro programovací období 2007-2013 musí mít každá členská země vypracovány programové dokumenty, které schvaluje Evropská komi-

se. Základním programovým dokumentem pro čerpání finančních prostředků z ESF v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů je v České republice tzv. **Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**, který je financován především z prostředků cíle Konvergence a v němž je stanoveno 6 základních prioritních os (Evropský sociální fond, 2008):

- **Adaptibilita**- tato osa se soustředí hlavně na profesní vzdělání podporované zaměstnavateli, tvorbu nových vzdělávacích programů pro zaměstnance a také uplatňování pružných forem organizace práce.
- **Aktivní politika na trhu práce**- pro tuto osu je vyčleněno největší množství finančních prostředků, které směřují na rekvalifikace, podporu veřejně prospěšných prací či začínajícím OSVČ. Dále mohou být využity na rozvoj speciálních doškolovacích programů pro pracovníky sítě bilančně diagnostických pracovišť pro potřeby služeb zaměstnanosti.
- **Sociální integrace a rovné příležitosti**- finanční prostředky plynou na poskytování sociálních služeb a dalších nástrojů, které vedou k sociálnímu začleňování a k prevenci sociálního vyloučení. Také jsou určeny na zvyšování kvality, kontroly a zajištění dostupnosti sociálních služeb.
- **Veřejná správa a veřejné služby**- slouží pro zvýšení efektivnosti řízení lidských zdrojů ve veřejné správě. Do toho spadá vzdělávání úředníků, politiků, zastupitelů, metodiků a školitelů pro veřejnou správu.
- **Mezinárodní spolupráce**- jedná se o výměnu zkušeností a přenos dobré praxe mezi členskými státy v oblasti dotýkající se ESF.
- **Technická pomoc**- je spojena s financováním aktivit řízení programu. Finanční prostředky jsou využívány na platy pracovníků programu, monitoring projektu, zpracování studií a analýz (Prioritní osy, 2008).

Další **operační programy**, které jsou financovány z ESF:

- **OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost**

Řídícím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Tento program byl schválen evropskou komisí dne 12. 10. 2007 a zaměřuje se hlavně na zkvalitnění a modernizaci systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich pro-

pojení do komplexního systému celoživotního učení a ke zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji. Program obsahuje 5 prioritních os:

- Počáteční vzdělávání
 - Terciární vzdělání, výzkum a vývoj
 - Další vzdělávání
 - Systémový rámec celoživotního učení
 - Technická pomoc (Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost, 2012)
- **OP Praha Adaptibilita**

Tento program byl schválen evropskou komisí dne 16. 10. 2007 a je platný pouze na území Prahy. Je určen na neinvestiční projekty zaměřené na vzdělávání, sociální integraci, podporu zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji. Účastníci projektu musí být z Prahy nebo pracovat pro pražského zaměstnavatele, popřípadě být studenty pražských vysokých škol. OP Praha Adaptibilita obsahuje tyto 4 prioritní osy:

- Podpora rozvoje znalostní ekonomiky
- Podpora vstupu na trh práce
- Modernizace počátečního vzdělání
- Technická pomoc (Operační program Praha Adaptibilita, 2012)

2.2 Institucionální zabezpečení veřejných služeb zaměstnanosti v České republice

2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) České republiky je ústřední orgán na centrální úrovni, který byl zřízen s účinností od 1. července 1990 zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb. Zároveň byla ustanovena Správa služeb zaměstnanosti jako součást MPSV a to dne 1. 8. 1990, která byla pověřena vybudováním sítě úřadů práce a jejich řízením. Legislativní proces založení služeb zaměstnanosti byl přijat Zákonem Federálního shromáždění

dění České a Slovenské Federativní Republiky č. 1 ze dne 4. 12. 1990 Sb., o zaměstnanosti a Zákonem České národní rady č. 9 ze dne 19. 12. 1990 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti (Důvod a způsob založení povinného subjektu, 2007).

2.2.2 Úřady práce

Úřad práce České republiky zřizuje zákon č. 73/2011, jehož účinnost je od 1. 4. 2011. Tímto datem se ruší původní (okresní) úřady práce zřízené podle zákona o zaměstnanosti. Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností a také účetní jednotkou. V současnosti je Úřad práce členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle zákona č. 347/1997 Sb. Krajské pobočky se dále člení na kontaktní pracoviště. Kontaktní pracoviště vznikla reorganizací původních úřadů práce a jejich kontaktních míst. Aby byla zabezpečena spolupráce na trhu práce jsou vytvářeny Úřadem práce poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, družstevních orgánů či organizací zdravotně postižených. Jejich účelem je koordinace při plnění státní politiky zaměstnanosti. Služby, které nabízí úřady práce jsou bezplatné (O Úřadu práce České republiky, 2011).

Úřady práce mají tyto funkce:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce a zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu;
- informují občany o možnosti získání pracovního místa či rekvalifikace a zároveň tyto rekvalifikace organizují, zabezpečují a usměrňují;
- poskytují občanům poradenské služby při hledání zaměstnání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedou evidenci uchazečů a rozhodují o vyřazení z této evidence;
- stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, zajišťují jejich vyplácení a rozhodují o přiznání či odejmutí;
- podporují zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst nebo při získávání odborné praxe pro absolventy škol;
- vydávají pracovní povolení pro cizince a osoby bez státní příslušnosti nebo povolení zaměstnavatelům na volná pracovní místa pro občany ze zahraničí;

- kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti a ukládají pokuty při zjištění jejich porušení;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na státní politiku zaměstnanosti a provozní výdaje úřadů práce (Kotýnková, 2003, s. 136-137).

2.3 Zprostředkování práce prostřednictvím soukromých organizací

Řada subjektů spolupracuje s organizacemi, které se specializují v různé formě a míře na zprostředkování práce. Jelikož v této oblasti neexistuje terminologická jednotnost je zde definován rozdíl mezi personální agenturou a personálně poradenskou činností.

2.3.1 Personální agentury

Jsou to především zprostředkovatelny práce, které s organizacemi spolupracují při získávání nových zaměstnanců zejména na výkonné nižší pozice či pozice středního managementu jako jsou účetní, asistentky nebo obchodní zástupce. Tyto agentury jsou schopny rychle a poměrně levně dostatečné množství uchazečů na dané pracovní místo, protože mají přehled o pracovním trhu a mají databázi zájemců. Zároveň organizují výběrová řízení a vyřizují související korespondenci. Mezi největší agentury v České republice patří Adecco spol. s.r.o. nebo Trenkwalder a.s.

2.3.2 Personálně poradenské agentury

Zabývají se poradenskými dílčími či komplexními aktivitami, které souvisí s oblastí řízení lidských zdrojů v organizaci. V jejich nabídce je odborný přístup a obsahují následující služby:

- vyhledávání, získávání a výběr pracovníku do trvalého či přechodného procesu;
- personální leasing- jedná se zde o dočasný nájem zaměstnanců na dobu určitou;
- personální audit- hlavním úkolem je prověřit funkčnost procesů a politik v oblasti personálního managementu v organizaci;
- outsourcing- dochází k zabezpečování procesů uvnitř organizace pomocí externí spolupráce, tzn. přebírání odpovědnosti za ucelenou část aktivit organizace externím dodavatelem;

- head hunting- tato metoda vyhledává top manažerské pozice. Nevyhledává vhodné typy vedoucích pracovníků, ale obrací se na pracovníky, kteří jsou v pracovním poměru a zastávají úspěšně určité funkce (Kotýnková, 2003, s. 159-161).

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti patří mezi specifickou oblast, protože vytváří opatření proti zvyšování nezaměstnanosti a svým způsobem patří do systému záchranné sociální sítě. Zároveň je tato politika definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- aktivní politiky zaměstnanosti, tj. podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst,
- pasivní politiky zaměstnanosti, stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů,
- hospodářsko-politickými opatření, které nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (podpora malého a středního podnikání, regionální programy) (Kotýnková, 2003, s. 131).

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Tuto politiku zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s Úřady práce, podle situace na trhu spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti jsou:

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

3.1.1 Rekvalifikace

Je to určitá forma vzdělání při níž dochází k získání nové kvalifikace nebo zvýšení či prohloubení už stávající kvalifikace. Za rekvalifikaci je přitom považováno i získaná kvalifikace pro osobu, která dosud kvalifikována nebyla. Rekvalifikace je zajišťována a následně i financována pracovištěm Úřadu práce. Mohou ji využívat uchazeči i zájemci o zaměstnání, pokud to vyžaduje jejich uplatnění na trhu, ale i zároveň ji mohou provádět i zaměstnavatelé v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným programem, který získá akreditaci na základě udělení od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, a které mu ji zároveň může i odejmout.

3.1.2 Investiční pobídky

Program investičních pobídek formou usnesení vlády č. 298/98 byl zaveden v dubnu 1998. Rok poté byl vládou schválen věcný záměr, vedoucí k přijetí zákona č. 72/2000 Sb. O investičních pobídkách. Tento zákon se vztahuje na investice do výrobního sektoru a od roku 2002 je podpora rovněž poskytována v sektoru strategických služeb a technologických center. Od počátku byl program pobídek navrhován pro domácí i zahraniční investory. Původní minimální objem investic byl 25 milionů amerických dolarů a postupně byl snižován.

Investiční pobídky jsou nabízeny hlavně za účelem podpory vytváření nových pracovních míst nebo školení zaměstnanců. Tyto podpory mohou čerpany pouze v okresech, kde míra nezaměstnanosti je o více než 50% procent vyšší než je průměr v České republice.

3.1.3 Veřejně prospěšné práce

Jsou definovány jako nové pracovní příležitosti, které jsou vytvořeny za specifickým účelem. Cílem je nalézt na přechodnou dobu pracovní uplatnění zejména pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Zároveň jim má pomoci, aby se zbavili výlučné závislosti na podpoře v nezaměstnanosti či sociálních dávkách a zachovali si pracovní návyky. V rámci veřejně prospěšných prací vznikají pracovní místa především při úpravě zeleně či veřejných prostranství, výstavbě infrastruktury nebo v sociální oblasti.

Tato místa jsou vytvářeny obcí nebo zaměstnavatelem na základě písemné dohody s úřadem práce dle zákona č. 9/1991 Sb. vyhláškou MPSV ČR 35/1997 Sb., a to však nejdéle na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

3.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Účel a charakteristika vytváření společensky účelných pracovních míst (SÚPM) je vymezena § 5 zákona č 9/1991 Sb. Poskytování finančního příspěvku je upraveno vyhláškou MPSV ČR č. 35/ 1997 Sb. Cílem poskytnutí tohoto příspěvku na zřízení SÚPM je zvýšení pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění.

Společensky účelným pracovním místům se rozumí:

- nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě pracovní dohody s úřadem práce na dobu minimálně dvou let a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného úřadem práce, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Na příspěvek k úhradě nákladů na zřízení společensky účelných pracovních míst není právní nárok. Úřad práce jej může poskytnout ve formě:

- návratné finanční výpomoci,
- dotace na úhradu mezd a jejich náhrad, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění,
- dotace na úhradu úroků z úvěrů,
- jinou účelově určenou dotace.

3.1.5 Překlenovací příspěvek

Tento příspěvek je poskytován Úřadem práce na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Poskytuje se na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je tento příspěvek poskytnut. Výše dosahuje 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, je vyplacen jednorázově a to nejdéle na dobu pěti měsíců.

3.1.6 Příspěvek na zapracování

Může být poskytnut zaměstnavateli na základě uzavřené dohody s Úřadem práce a to za podmínky, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru o zaměstnání, kterému Úřad

práce věnuje zvýšenou péči. Je poskytnut maximálně po dobu tří měsíců a jeho výše pro jednu fyzickou osobu, která se zapracovává je nejvýše polovina minimální mzdy měsíčně.

3.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a není schopen zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu týdenní pracovní doby, tak má možnost čerpat tento příspěvek. Je poskytován jako náhrada částečné úhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů. Doba trvání tohoto příspěvku je maximálně šest měsíců a dosahuje maximální měsíční výše poloviny minimální mzdy (Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2012).

3.1.8 Další formy aktivní politiky zaměstnanosti

Absolventská a praktikantská místa

Úřad práce poskytuje zaměstnavatelům finanční příspěvky za získání praktických dovedností mladým lidem při jejich nástupu do prvního zaměstnání. Za absolventa se považuje osoba, jejíž celková doba zaměstnání nedosáhla dvou let po úspěšném absolvování střední nebo vysoké školy. Tyto místa jsou vytvářeny formou odborné praxe a o zabezpečení praxe uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu, ve které se zaměstnavatel zaváže přijmout absolventa a úřad práce se zaváže platit mzdové náklady v dohodnuté výši po dobu nejdéle dvanácti měsíců.

Chráněné dílny a pracoviště pro občany se zdravotním postižením

Poskytnutí tohoto příspěvku upravuje vyhláška MPSV ČR č. 115/1992 Sb., ve znění vyhlášky č. 232/1997 Sb. Jsou to pracoviště v nichž pracuje nejméně 60% osob se změněnou pracovní schopností. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek maximálně 100 000 Kč na jedno pracovní místo. Mimo to může ÚP poskytnout příspěvek na provoz chráněných dílen a pracovišť k částečné úhradě provozních nákladů až do výše 40 000 Kč ročně na jedno pracovní místo.

Insolvence

S účinností od 1. 7. 2000 je v platnosti zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Podle zákona mají zaměstnanci v rozsahu a za podmínek, které jsou v tomto zákonu stanoveny, právo na uspokojení splatných mzdových

nároků nevyplacených zaměstnavatelem. Tyto splatné mzdové nároky jsou těmto zaměstnancům vypláceny prostřednictvím úřadů práce (Kotýnková, 2003, s. 195 – 196).

3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Touto politikou stát zejména zmírňuje negativní dopady výpadku příjmu pro občany, kteří ztratili zaměstnání. Hlavní nástroj pro udržení životního standardu i po ztrátě zaměstnání je vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Ačkoliv je pasivní politika důležitým prvkem pro velkou část obyvatelstva, a zároveň i ne úplně neznámým pojmem pro českou legislativu, tak v zákoně o zaměstnanosti jsou o tomto pojmu pouze její základní principy.

Vhodně nastavený systém sociální pomoci má ve státě z řady společenských, politických i ekonomických důvodů místo, které má nezastupitelnou pozici. Přes to však nelze přehlédnout fakt, že na politiku zaměstnanosti přispívají zaměstnaní občané, kteří ze své mzdy odvádí nezanedbatelnou částku na politiku zaměstnanosti. Aby nedocházelo k záměrnému zneužívání sociálních podpor, je nutno se vždy držet zásady, u které zaměstnaní občané nesmí být znevýhodňováni před těmi, co se práce záměrně vyhýbají.

3.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

V roce 2011 bylo na tuto podporu poskytnuto 10,3 mld. Kč, což bylo o 3,1 mld. Kč méně než v roce předchozím. Tato změna byla způsobena především nižším průměrným počtem uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti (pokles ze 163,5 tis. v roce 2010 na 132,4 tis. v roce 2011) a také nižší průměrnou měsíční výší podpory v nezaměstnanosti, která meziročně poklesla z 5 698 Kč na 5 586 Kč v roce 2011. Tento stav byl způsoben hlavně změnou ve struktuře příjemců podpory, nižších předchozích příjmů uchazečů o zaměstnání, ze kterých se tato podpora vypočítává a v konečném důsledku i legislativními změnami, které mají svou účinnost k 1. 1. 2011. Mezi ty patří zejména snížení výše podpory v nezaměstnanosti pro osoby, které bez závažných důvodů ukončí pracovní poměr nebo možnosti souběhu pobírání podpory v nezaměstnanosti tzv. nekolidujícího zaměstnání a rovněž pobírání podpory po době, kdy uchazeči přísluší zákonné odstupné (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nevzniká automaticky, ale musí se splnit několik podmínek:

1. Na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč nárok, pokud uchazeč vykonával alespoň 12 měsíců v rozhodném období v zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ve které je povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Rozhodné období pro posuzování nároku na podporu se rozumí 2 poslední roky, přičemž v roce 2011 to bylo 3 roky.
2. O poskytnutí této podpory musí být podán požadavek příslušnému úřadu práce, kde je uchazeč veden v evidenci o zaměstnání.
3. Ke dni přiznání podpory v nezaměstnanosti nesmí být uchazeč poživitelem starobního nebo plného invalidního důchodu (Hlava III.: Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, 1998 - 2012).

Do předchozího zaměstnání je započtena i náhradní doba zaměstnání, což ve skutečnosti znamená:

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- pobírání plného invalidního důchodu,
- osobní péče o dítě do 4 let věku,
- soustavné přípravy na budoucí povolání v maximální délce 6 měsíců,
- výkon dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím průměrně 20 hodin týdně (Hlava III.: Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, 1998 - 2012).

Výše podpory v nezaměstnanosti je v prvních dvou měsících 65%, v dalších dvou 50% a po zbývajícím období 45% průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn v posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc při vykonávání samostatně výdělečné činnosti.

Pokud se před zařazením do evidence bezdůvodně ukončí pracovní poměr se zaměstnavatelem, pak uchazeči náleží 45% po celou dobu možnosti pobírání této podpory.

V případě splnění podmínky předchozího zaměstnání započtením náhradní doby, a to byla v rozhodném období poslední, nebo pokud bez svého zavinění není uchazeč schopen osvědčit výši průměrného měsíčního výdělku, pak tato podpora činí po dobu prvních dvou měsíců 0,15 násobek, další 2 měsíce 0,12 násobek a zbývající období 0,11 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství.

Maximální výše podpory, kterou lze čerpat je 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, což se v současném roce rovná podpoře ve výši 13 761 Kč (Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, 1998 – 2012).

V následující tabulce si dané výše podpory porovnáme i s předchozími roky.

Maximální výše podpory při doložení příjmů (měsíčně)	2012	2011	2010	2009
V nezaměstnanosti	13 761 Kč	13 528 Kč	13 280 Kč	13 307 Kč
Při rekvalifikaci	15 421 Kč	15 161 Kč	14 883 Kč	14 913 Kč
Maximální výše podpory bez doložení příjmů (měsíčně)	2012	2011	2010	2009
V nezaměstnanosti	3 562 Kč (první 2 měs.), 2 847 Kč (další 2 měs.), 2 698 Kč (posl. měs.)	3 499 Kč, 2 799 Kč, 2 566 Kč	3 435 Kč, 2 748 Kč, 2 519 Kč	3 442 Kč, 2 754 Kč, 2 524 Kč
Při rekvalifikaci	3 434 Kč	3 266 Kč	3 206 Kč	3 312 Kč

Tab. 1 Výše podpory v nezaměstnanosti

(www.portal.mpsv.cz/soc/poradce.cz, 2012)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká, pokud byl v posledních 6-ti měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání ukončen pracovněprávní vztah zaměstnavatelem z důvodu porušení pracovních povinností podle právních předpisů zvláště hrubým způsobem. Podpora nemůže být nárokována ani v případě, že osobě vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů, a tento příspěvek je vyšší než předpokládaná podpora v nezaměstnanosti. Pokud je výsluhový příspěvek nižší, náleží nárokovateli podpora v nezaměstnanosti odpovídající rozdílu mezi podporou a příspěvkem.

Podpora v nezaměstnanosti se neposkytuje také osobám, které pobírají starobní důchod, nemocenské dávky či jsou ve výkonu vazby (Hlava III.: Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, 1998 - 2012).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE

Zlínský kraj byl ustanoven k 1. lednu 2000 na základě ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Kraj vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které do té doby patřily Jihomoravskému kraji, a okresu Vsetín, který byl součástí Severomoravského kraje. Spolu s Olomouckým krajem tvoří region soudržnosti Střední Morava. S účinností od 1. 1. 2003 se vytvořilo 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností (obce 3. stupně), v jejichž rámci působí 25 územních obvodů pověřených obcí (obce 2. stupně).

Zlínský kraj se nachází na východě Moravy a jeho východní okraj tvoří hranici se Slovenskou republikou. Na jihozápadě sousedí s krajem Jihomoravským, na severozápadě s Olomouckým a v severní části s Moravskoslezským. S rozlohou 3964 km² je čtvrtým nejmenším krajem v České republice a na této rozloze se nachází 305 obcí (z toho 30 měst), ve kterých ke dni 31. 12. 2011 žilo 588 900 obyvatel. Svou zalidněností (149 obyvatel/na km²) vysoce převyšuje republikový průměr (133 obyvatel/km²). Nejvyšší hustota zalidnění je v okrese Zlín, kde bydlí 186 obyvatel/km² a nejméně zalidněným je okres Vsetín s hodnotou 127 obyvatel/km².

Na území kraje je převážně kopcovitý terén, který je tvořen pahorkatinami a pohořími. V části kraje se však táhne rovinatá úrodná oblast v povodí řeky Moravy- Haná na Kroměřížsku a Slovácko na Uherskohradištsku. V severní části kraje se nacházejí Moravskoslezské Beskydy, na východě se rozkládají Javorníky s nejvyšší horou Velký Javorník (1 071 m) a dále směrem k jihu Bílé Karpaty s nejvyšší horou Velká Javořina (970 m), která tvoří přirozenou hranici se Slovenskem. Na jih od Moravskoslezských Beskyd se nachází Hostýnsko - Vsetínská hornatina a Vizovická vrchovina. V kraji se také nacházejí Chřiby (nejvyšší bod Brdo) a ty leží jihozápadně. Důležitými oblastmi dále jsou Hornomoravský a Dolnomoravský úval.

Většina půd na území kraje je minerálně chudá, kromě draslíku a hořčíku, a z velké části se jedná o hnědé půdy. Avšak v oblastech obou úvalů je úrodná černozemě i hnědozemě a v povodí Moravy se nachází také kvalitní lužní půdy.

V kraji se také nachází dvě chráněné krajinné oblasti, Beskydy a Bílé Karpaty, které se rozléhají na 30% území kraje. Bílé Karpaty patří mezi 6 biosférických rezervací v republice, které jsou zapsány na seznamu UNESCO. Na území se dále nachází 38 přírodních rezervací, z toho 6 národních a 122 přírodních památek, z toho 2 národní. Další památkou UNESCO, která sídlí ve Zlínském kraji je Arcibiskupský zámek a zahrady v Kroměříži. Pozornost by si však měly

zasloužit i jiné kulturní památky tohoto kraje. Mezi nimi je například zámek v Holešově i tamní muzeum židovské kultury, gotický hrad Buchlov nebo poutní místo Velehrad. Dalším velkým lákadlem pro návštěvníky kraje jsou lázně Luhačovice. Zde každoročně zavítají desetitisíce lidí za zdravím i odpočinkem. Tyto lázně s dlouholetou tradicí pomáhají při léčbě dýchacích cest, trávicího ústrojí, diabetu a pohybového aparátu.

Co se týče kulturních událostí, tak se každoročně konají dvě významné akce, které do kraje přilákají velké množství nadšenců filmu. Jedním z nich je Letní filmová škola v Uherském Hradišti a v krajském městě Zlíně se pravidelně koná Mezinárodní festival filmů pro děti a mládež (Úřad práce v ČR – Krajská pobočka ve Zlíně, 2012).

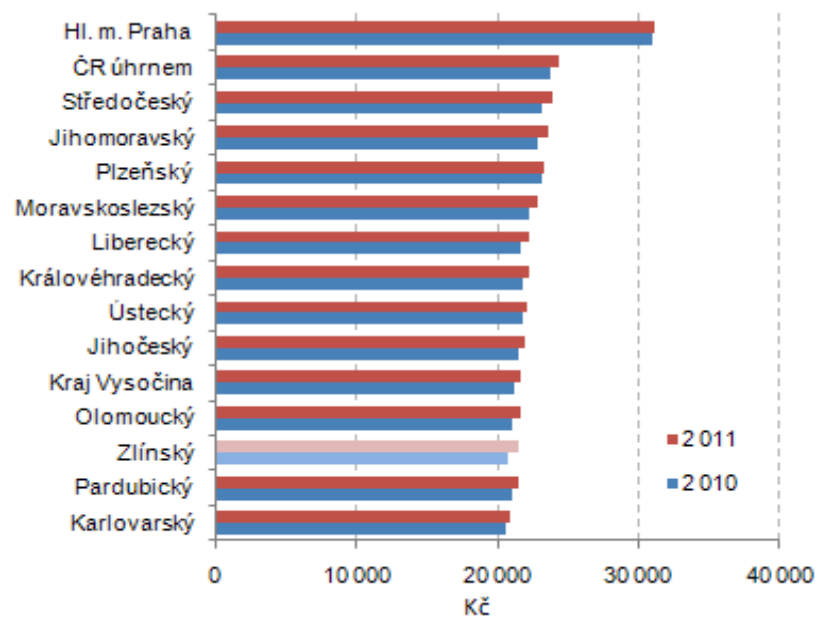


Obr. 3 Mapa Zlínského kraj

(www.spravnimapa.topograf.cz, 2006)

4.1 Ekonomická situace Zlínského kraje

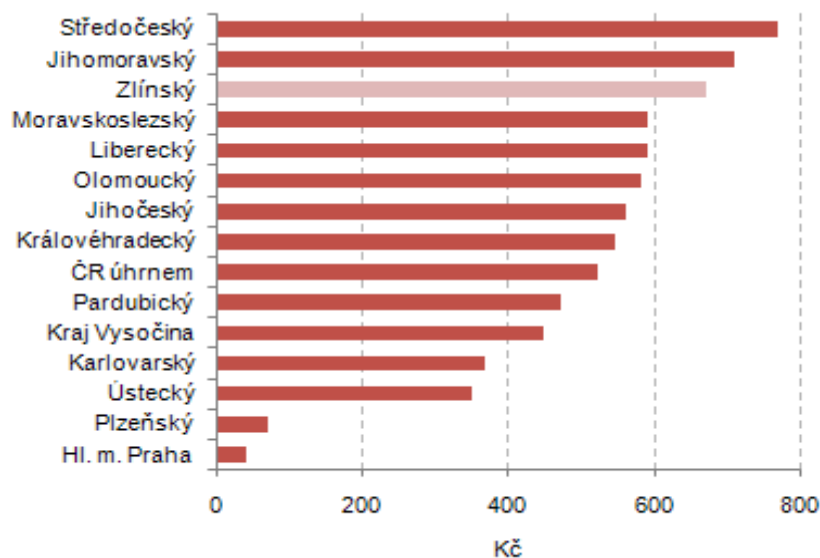
Ve Zlínském kraji byla v roce 2011 průměrná hrubá mzda ve výši 21 846 Kč (osoby přepočtené na plné zaměstnané), což je podprůměr oproti průměru v České republice, kde tato výše dosáhla 24 319 Kč. Nižší průměrná hrubá mzda byla pouze v kraji Pardubickém (o 32 Kč) a Karlovarském (o 534 Kč). Rozpětí mezi nevyšší mzdou, která byla i nadále Hlavním městem Praze, a mzdou ve Zlínském kraji činí 9 623 Kč.



Obr. 4 Průměrná hrubá měsíční mzda v krajích ČR

(www.czso.cz, 2012)

Dalším zajímavým ukazatelem a pro Zlínský kraj i pozitivním, je meziroční přírůstek průměrné mzdy. Zde došlo v roce 2011 ke třetímu nejvyššímu růstu v rámci celé republiky a ve srovnání s rokem 2010 si zaměstnanci ve Zlínském kraji vydělali o 670 Kč více, což byl nárůst o 3,2% (Zaměstnanci a jejich průměrná mzda ve Zlínském kraji v 1. až 4. čtvrtletí 2011, 2012)

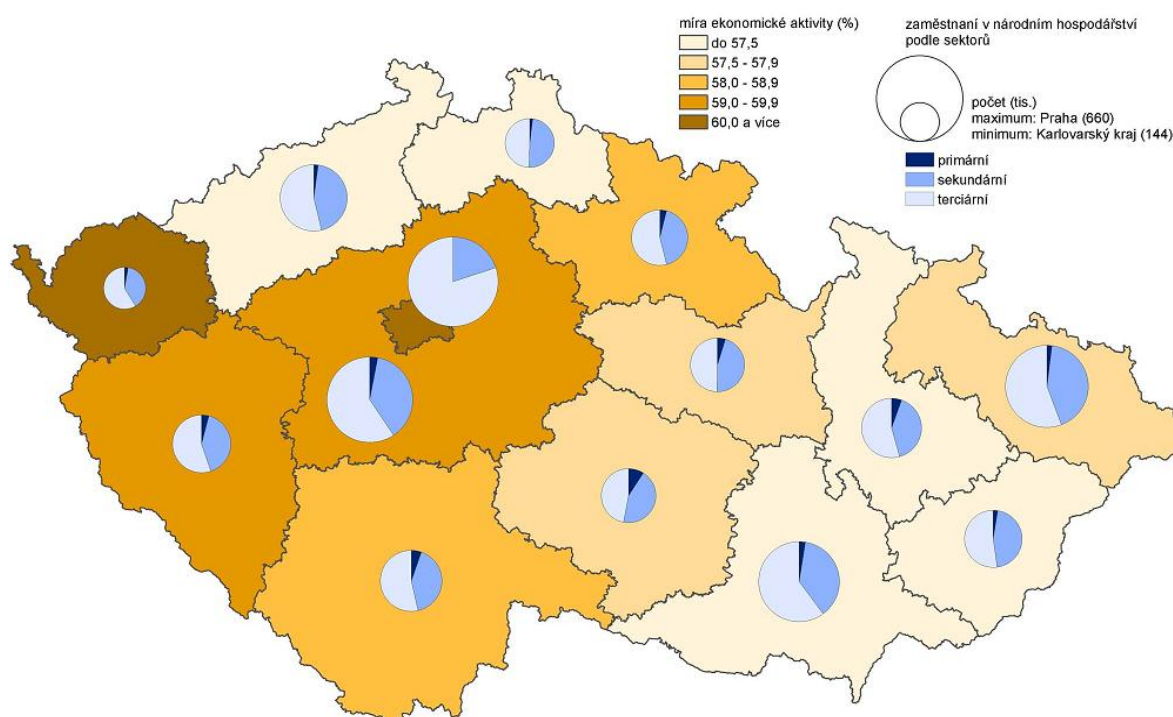


Obr. 5 Meziroční přírůst. prům. mezd v kraj.

(www.czso.cz, 2012)

Oficiální údaj hrubého domácího produktu na jednoho obyvatele ve Zlínském kraji v roce 2010 dosáhl hodnoty 301 442 Kč. To představuje 84% úrovně HDP na jednoho obyvatele ČR za rok 2010 a také 66,8% úrovně HDP na jednoho obyvatele EU27 za rok 2010. Vyprodukovaným HDP se Zlínský kraj podílel 4,7% na celkovém HDP České republiky.

Čistý disponibilní důchod na jednoho obyvatele ve Zlínském kraji za rok 2010 byl ve výši 175 339 Kč, a tato částka odpovídala 93,4% průměru v České republice (Hlavní ukazatele regionálních účtů, 2011).



Obr. 6 Ekonomická aktivita obyvatel v krajích ČR (www.czso.cz, 2010)

Na následující mapě ekonomické aktivity obyvatelstva v krajích České republiky z roku 2009 lze zřetelně rozeznat, že Zlínský kraj patří mezi kraje s nejnižší mírou ekonomické aktivity. Dále je nutné si povšimnout, že více než polovina zaměstnaných pracuje v terciárním sektoru.

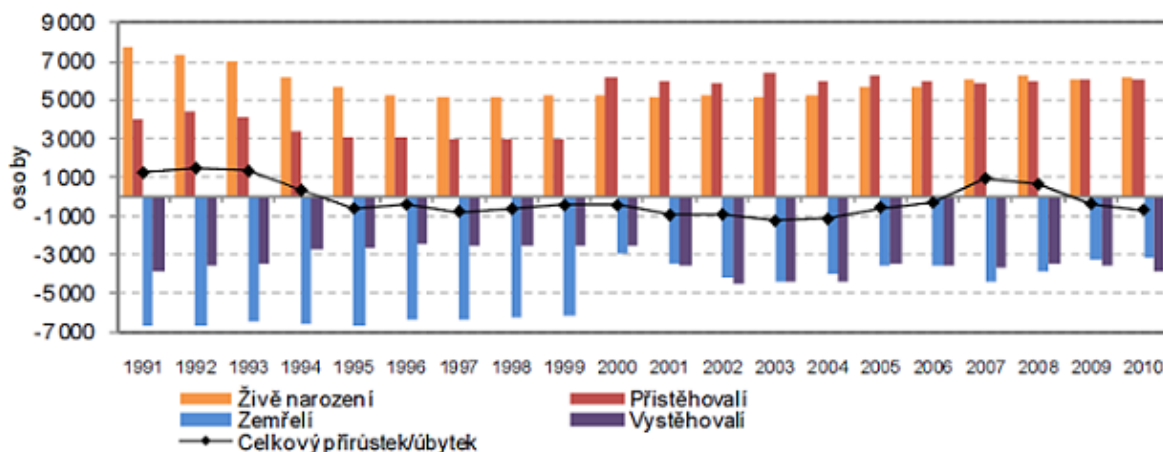
4.2 Věková struktura

Věková struktura obyvatelstva je základním uspořádáním demografických dat pro jakoukoli demografickou analýzu. Zároveň je i výsledkem předchozích úrovní demografických procesů a migrací. Realitou dnešní doby je tlak na mladé lidi, aby vystudovali vysokou

školu. Přestala to být výhoda, ale nutnost pro uplatnění se na trhu práce. Tento jev se vyskytuje v celé Evropě a výjimkou není ani Česká republika, respektive Zlínský kraj. Této skutečnosti nahrává fakt, že pro dnešní absolventy středních škol je o dost snazší dostat se na některou z veřejných či soukromých vysokých škol, než tomu bylo ve století minulém. Tím pádem se rozšiřuje skupina lidí, kteří nejsou ekonomicky aktivní, a založení rodiny pro ně není to nejdůležitější. Dalším aspektem je neuplatnění se absolventů vysokých škol na trhu práce, a to hlavně humanitně zaměřených oborů. Tím se ekonomická aktivita jedince odsouvá a založení rodiny také. A to má za důsledek stárnutí populace, se kterou souvisí mnoho negativních dopadů na ekonomiku i veřejné rozpočty. Důležitost by se proto měla klást hlavně na prorodinnou politiku, kde by bylo vhodné podporovat mladé zakládající rodiny novomanželskými půjčkami. U některých regionů také dochází ke snižování věku obyvatelstva pomocí migrace cizinců na dané území. Většina odborníků na téma migrace se rovněž přiklání k názoru, že přistěhovatelství zlepšuje ekonomický blahobyt cílového regionu, a z velké části má pozitivní dopad. Dalším bodem pro zmírnění dopadu stárnutí obyvatelstva by z mého pohledu mohl být zvyšování úrovně vysokého školství, kde by se měl snížit počet přijatých studentů. Zavedení školného, o kterém se vede v současné době veřejná diskuze, nepovažuji za správný nástroj pro zkvalitňování školství, a to z důvodu čistě sociálního. Avšak všechno jsou to otázky, které nemohou být vyřešeny pouze na krajské úrovni, ale musí zde být vytvořena celorepubliková koncepce pro tuto problematiku.

4.2.1 Věková struktura obyvatelstva ve Zlínském kraji

Od vzniku kraje v roce 2000 se počet obyvatel každoročně mírně snižoval. Výjimkou byly pouze roky 2007 a 2008. Vývoj počtu obyvatel v okresech se od krajského prakticky nelišil. Mírné zvýšení bylo zjištěno pouze v okrese Kroměříž, zatímco ve zbývajících okresech došlo ke snížení počtu obyvatel, a to nejvíce ve zlínském a vsetínském. Mezi kraji, u kterých došlo k úbytku obyvatel, byl právě ve Zlínském kraji druhý největší úbytek počtu obyvatel. Na úbytku lidí v kraji za poslední roky měl nepříznivý vliv vyšší počet vystěhovalých než přistěhovalých osob. To znamená, že migrační saldo dosáhlo v roce 2010 záporné hodnoty v počtu 726 osob (ČSÚ, 2011).



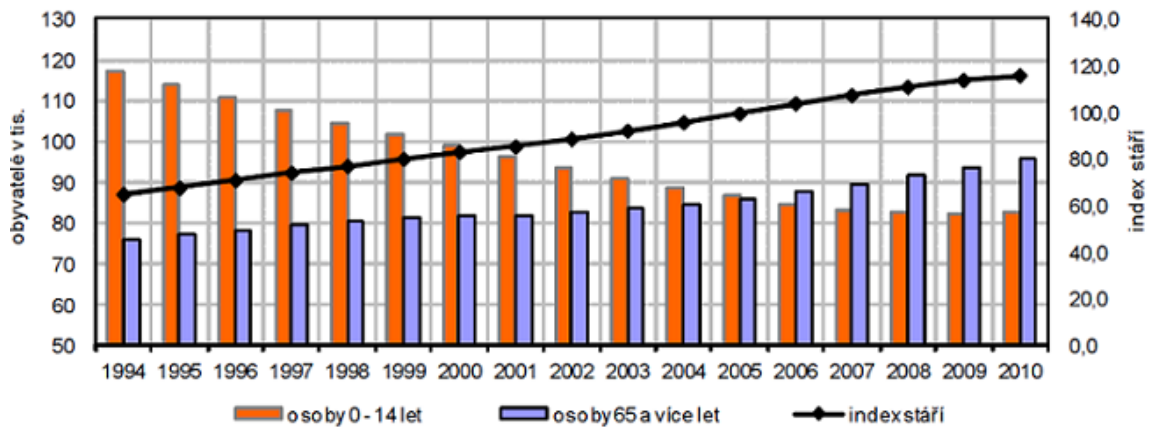
Obr. 7 Pohyb obyvatelstva ve Zlínském kraji (www.czso.cz, 2011)

	Zlínský kraj			Okres Kroměříž			Okres Uherské Hradiště			Okres Vsetín			Okres Zlín		
	2005	2010	rozdl 2010 - 2005 v bodech	2005	2010	rozdl 2010 - 2005 v bodech	2005	2010	rozdl 2010 - 2005 v bodech	2005	2010	rozdl 2010 - 2005 v bodech	2005	2010	rozdl 2010 - 2005 v bodech
Počet obyvatel	590 142	590 361	1) 0,0	107 564	108 055	1) 0,5	143 745	144 203	1) 0,3	145 814	145 464	1) -0,2	193 019	192 639	1) -0,2
v tom ve věku (%):															
0 - 14	86 595	82 751		15 534	14 776		21 089	20 046		22 238	21 006		27 734	26 923	
15 - 64	417 475	411 904		76 279	75 734		101 361	100 574		103 587	101 570		136 248	134 026	
64 a více	86 072	95 706		15 751	17 545		21 295	23 583		19 989	22 888		29 037	31 690	
Průměrný věk	39,9	41,2	2)	40,0	41,4	2)	39,9	41,2	2)	39,4	40,7	2)	40,2	41,4	2)
Index stáří	99,4	115,7		101,4	118,7		101,0	117,6		89,9	109,0		104,7	117,7	

Tab. 2 Struktura obyvatelstva ve Zlínském kraji (www.czso.cz, 2011)

Z této tabulky jasně vyplývá skutečnost, která je velkým problémem současnosti. Důležitým ukazatelem je fakt, že během pěti let se zvýšil průměrný věk obyvatelstva v kraji z 39,9 na 41,2 let. Tento stoupající trend byl společný pro všechny okresy v kraji. Největší průměrný růst věku však byl zaznamenán v okrese Vsetín. Mezi lety 2005-2010 se ve Zlínském kraji zvýšil počet obyvatel starších 65 let a zároveň se snížil počet mladistvých do 14 let. Klesající tendence bohužel pokračuje i u skupiny obyvatel, která je pojmenována jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo a jejich věkové rozpětí je od 15 do 64 let. Tento jev je společný i pro všechny okresy, které se v kraji nacházejí. Vzhledem k porodnosti, kdy se v kraji v roce 2010 živě narodilo pouhých 6 106 osob, nevypadá trend stárnutí populace

jako krátkodobý. Potvrzením toho je i fakt, že ve Zlínském kraji je porodnost pod celorepublikovým průměrem (ČSÚ, 2011).



Obr. 8 Index stáří ve Zlínském kraji (www.czso.cz, 2011)

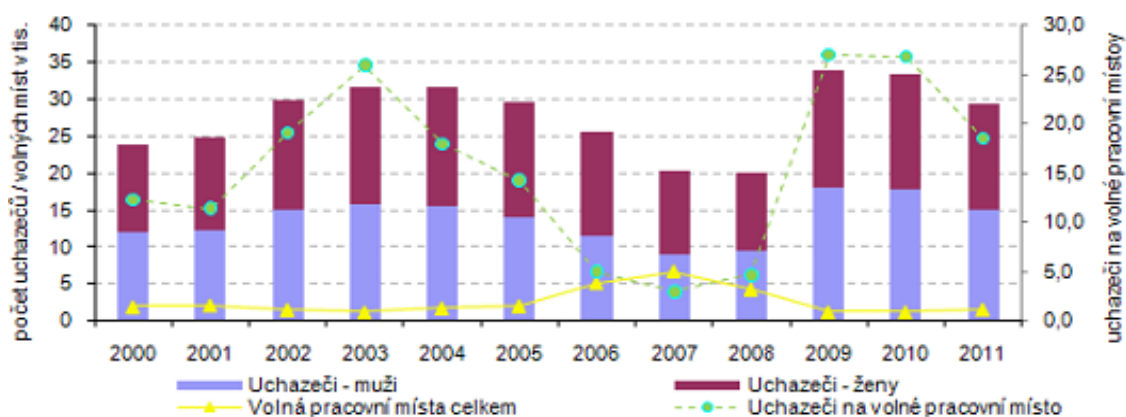
Ukazatelem, který jasně zachycuje stárnutí obyvatel v kraji, je index stáří. Tento index je charakterizován jako podíl mezi nejstarší a nejmladší věkovou kategorií v procentech. V roce 2010 bylo toto číslo ve výši 115,7 % a jen od roku 2009 se zvýšilo o 2,1 %. Oproti roku 1994 se tato hodnota zvýšil o více než 40 %. Z toho vyplývá, že nejstarší věková skupina se rozšiřuje a tím pádem obyvatelstvo Zlínského kraje stárne (ČSÚ, 2011).

4.3 Nezaměstnanost a zaměstnanost ve Zlínském kraji

4.3.1 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji

V České republice jsou 2 způsoby jak definovat nezaměstnanost. První z nich je národní metodika, která je používána Ministerstvem práce a sociálních věcí, a ta vychází z evidence úřadů práce o uchazečích o zaměstnání. Tato metodika slouží především pro rozhodovací a legislativní kroky v oblasti domácího trhu práce. Druhá metodika je mezinárodní, ta vychází z definic Mezinárodního úřadu práce (International Labour Office- ILO). Mezinárodní metodika se používá ve výběrovém šetření pracovních sil a je vhodná pro mezinárodní srovnání nezaměstnaností. Základním ukazatelem, kterým se měří nezaměstnanost je míra nezaměstnanosti. Je zde vyjádřen podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle. V národní metodice se jedná o míru registrované nezaměstnanosti, zatím co v té mezinárodní ji označujeme jako obecná míra nezaměstnanosti. Rozdíl mezi ukazateli je v zdrojích dat a časových charakteristikách, ale také v použité metodice stanovení čitatele a jmenovatele.

K 31. 12. 2011 dosáhla registrovaná míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji hodnoty 9,4%. Proti celorepublikové hodnotě je to o více než 0,7% a ve srovnání mezi kraji patřila Zlínskému kraji 8. nejvyšší hodnota. Míra nezaměstnanosti byla vyšší u žen (10,6%) než u mužů (9,3%). Nejvyšší míra nezaměstnanosti se naměřila v okresech Vsetín a Kroměříž, kde také byly shodné výsledky v míře 11%, poté následoval okres Uherské Hradiště s hodnotou 9,9% a okresem s nejnižší mírou nezaměstnanosti byl Zlín, kde byla registrovaná míra nezaměstnanosti ve výši 8,4% (Nezaměstnanost ve Zlínském kraji na konci roku 2011 podle MPSV, 2012).



Obr. 9 Žadatelé o práci a volná místa ve Zlínském kraji (www.czso.cz, 2012)

K 31. 12. 2011 bylo na úřadech práce evidováno celkem 29 418 uchazečů o zaměstnání. Z toho 28 445 bylo uchazečů dosažitelných, tedy těch, kteří jsou schopni ihned nastoupit do zaměstnání při nabídce pracovního místa. Nejvyšší snižování počtu nezaměstnaných docházelo postupně v rozmezí let 2004 až 2008, kdy byla země ve vysokém hospodářském růstu. K razantnímu zvýšení nezaměstnanosti došlo v letech 2009 i 2010 z důvodu světové hospodářské krize. V roce 2011 už docházelo k postupnému snižování nezaměstnanosti, v současné době se očekává stagnace či mírné kolísání v míře nezaměstnanosti. Pokud se podíváme na rok 2011, tak ve srovnání s koncem roku 2010 se počet nezaměstnaných snížil o 3 968, což bylo o 11,9%. Na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se Zlínský kraj podílel 5,8% (Nezaměstnanost ve Zlínském kraji na konci roku 2011 podle MPSV, 2012).

Počet nabízených volných pracovních míst se ke konci roku 2011 zvýšil o 345 oproti stavu, který byl na konci roku 2010. V důsledku snížení počtu uchazečů o pracovní místo a nárůstu počtu nabízených volných pracovních míst došlo ke snížení počtu uchazečů na jedno pracovní místo. Na konci roku 2010 bylo toto číslo 26,8 a o rok později už „jen“ 18,5. Příznivý zvrat nastal také pro osoby zdravotně postižené, pro které se mírně zvýšil

počet nabízených volných pracovních míst na 137, což bylo meziroční zlepšení o 11 pracovních míst. Co se týče okresů tak je situace rozdílná. Největší je na tom okres Kroměříž, kde sice došlo k meziročnímu zlepšení, ale počet uchazečů na jedno volné pracovní místo je i tak vysoký. Zatímco v roce 2010 bylo v okrese Kroměříž počet uchazečů na jedno pracovní místo 36,7, v roce 2011 bylo těchto žadatelů 33,6. Složitá situace pro nezaměstnané byla také v okrese Uherské Hradiště, kde v roce 2011 na jedno pracovní místo připadlo 25,9 uchazečů, v roce 2010 to však bylo až 32,9 žadatelů. Největšího zlepšení v tomto ukazateli dosáhly okresy Vsetín a Zlín, kde na konci roku 2011 připadlo 16,9 uchazečů, respektive 12,6 (Nezaměstnanost ve Zlínském kraji na konci roku 2011 podle MPSV, 2012).

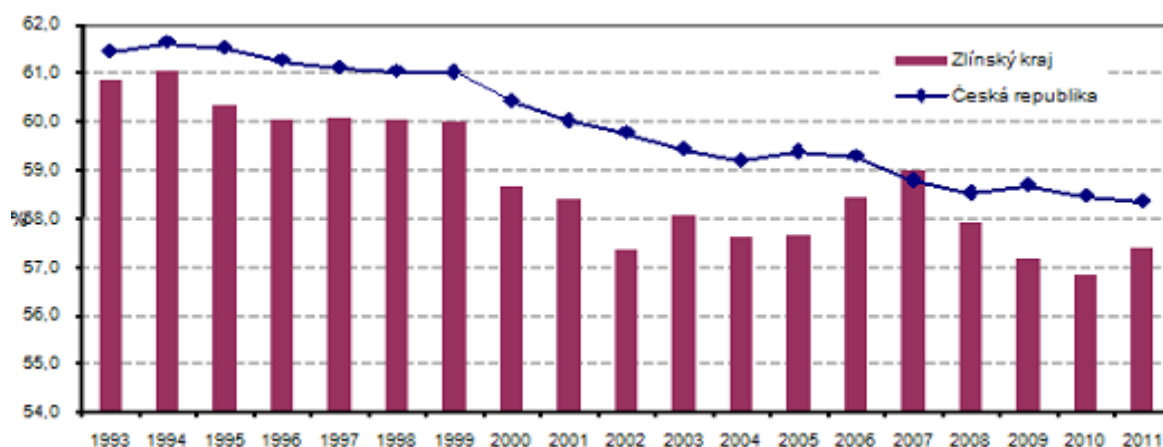
K 31. 12. 2011 dosáhl Zlínský kraj míry nezaměstnanosti ve výši 9,35% a to znamená, že je nezaměstnanost v kraji je nad úroveň celorepublikového průměru. Celorepubliková míra nezaměstnanosti totiž dosáhla hodnoty 8,62%. To je ve srovnání se všemi kraji v republice 7. nejnižší nezaměstnanost. Z toho vychází, že ve Zlínském kraji je nutné hledat prostor pro snižování nezaměstnanosti. Co se týče počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo, tak je v kraji situace velmi nepříznivá. Průměr tohoto ukazatele v České republice činí 14,4 uchazečů, zatímco ve Zlínském kraji je jich v průměru 18,5. Na snížení nezaměstnanosti po dvou letech se v kraji, ale i celorepublikově, projevovalo mírné oživení ekonomiky, která byla zasáhnuta hospodářskou krizí v letech minulých.

	Míra registrované nezaměstnanosti v %	Uchazeči na 1 pracovní místo
ČR celkem	8,62	14,2
Hl. m. Praha	3,95	4,4
Středočeský	7,07	12,5
Jihočeský	7,53	12,8
Plzeňský	7,01	9
Karlovarský	9,83	16
Ústecký	12,94	29,4
Liberecký	9,46	13,1
Královéhradecký	7,49	13,7
Pardubický	8,44	9,1
Vysočina	9,44	27,8
Jihomoravský	9,81	22,6
Olomoucký	11,37	35,8
Zlínský	9,35	18,5
Moravskoslezský	11,18	18

Tab. 3 Srovnání míry nezaměstnanosti krajů v ČR (www.portal.mpsv.cz/upcr,2012)

4.3.2 Zaměstnanost ve Zlínském kraji

Pomocí výběrového šetření pracovních sil bylo zjištěno, že ve Zlínském kraji počet osob s jediným či hlavním zaměstnáním dosáhl v posledním čtvrtletí roku 2011 268,5 tis. osob (z těchto osob byly 45,8 tis. podnikatelé). Z tohoto počtu bylo zaměstnáno 153,2 tis. mužů (57,1%) a 115,2 tis. žen (42,9%). V porovnání s rokem 2010 se zvýšila zaměstnanost o 0,1%, což bylo o více než 3,6 tis. osob. Souběžně s hlavním zaměstnáním pracovalo v roce 2011 ve druhém a dalším zaměstnání 4,4 tis. osob, což bylo ve srovnání s rokem minulým o 400 osob méně. Více osob však pracovalo na zkrácenou pracovní dobu, a to o 13,2 tis. osob, což bylo ve srovnání s rokem 2010 o 8,2% více. V této kategorie se počet zaměstnaných mužů nezměnil, ale u žen došlo ke zvýšení o 1000 zaměstnaných. Míra ekonomické aktivity u mužů se zvýšila o 0,2% a dosáhla hodnoty 66,4%, zatím co u žen byla ekonomická aktivita ve srovnání s rokem 2010 vyšší o 1,2% a dosáhla úrovně 48,7%. Celková míra aktivity ve Zlínském kraji ke konci roku 2011 za obě pohlaví byla 57,3%. Ve srovnání s předcházejícími dvěma roky došlo v roce 2011 k mírnému zvýšení, avšak pokud srovnáme vývoj od roku 1993, tak lze z grafu pod tímto textem vyčíst, že dochází k postupnému snižování ekonomické aktivity v kraji. Celková změna snížení ekonomické aktivity za období 1993 až 2011 je o 4% nižší. Tato změna souvisí hlavně s nižší porodností a vyšší délkou studia. Ve srovnání s průměrem v České republice má Zlínský kraj pravidelně nižší míru ekonomické aktivity obyvatelstva, až na rok 2007 kdy byly tyto hodnoty na stejné úrovni (Zaměstnanost podle statistického výběrového šetření pracovních sil, 2012).



Obr. 10 Vývoj zaměstnanosti ve Zlínském kraji (www.czso.cz, 2012)

4.4 Swot analýza

Zlínský kraj má mnoho silných stránek, ale zatím není hospodářský růst tohoto regionu tak rychlý, aby mohl patřit mezi nejvyspělejší regiony v České republice. Má však dobrou pozici pro přibližování se těmto regionům. Zásadní pro tento kraj je podpora vzdělání, inovací a také cestovního ruchu. Dále jsou důležité investice do zkvalitňování infrastruktury, ať už napojení kraje na dálniční síť, tak i vybudovaná průmyslová zóna. To jsou správné kroky pro povzbuzení hospodářského růstu a snižování nezaměstnanosti. Tím se zabývá i Strategie rozvoje Zlínského kraje. Zde je výčet vybraných silných a slabých stránek, příležitostí i hrozeb Zlínského kraje:

Silné stránky

- silné podnikatelské zázemí regionu
- silná základna v podobě struktury malých středních podniků
- baťovská tradice
- působnost velkého množství institucí podporujících podnikání a inovace, které jsou financovány z veřejných i soukromých prostředků
- viditelně dynamicky rostoucí objem výdajů na výzkum, vývoj a inovace, s rostoucím počtem zaměstnanců v tomto odvětví
- zvýšené využívání médií informačních a komunikačních technologií pro osobní i pracovní účel
- hustá dopravní síť
- napojení regionu na dálniční síť a rychlostní komunikace
- průmyslová zóna v Holešově
- působnost a rozvoj Univerzity Tomáše Bati

Slabé stránky

- stále ekonomicky podrozvinutý region zaostávající za průměrem České republiky
- stále relativně nízký podíl terciárního sektoru na HDP
- absence skutečně velkého podniku a zaměstnavatele s více než 5.000 pracovníky
- ztráta tradiční pozice v leteckém, obuvnickém i textilním průmyslu

- dosud nedostatečné využití strategické průmyslové zóny v Holešově
- relativně nízká vnější otevřenost průmyslu v kraji (relativně nižší bezprostřední konfrontace s kritérii odbytu v zahraničí)
- ne ideálně fungující přenos poznatků z akademické sféry do praxe
- stále mírně podprůměrná vzdělanostní struktura obyvatelstva
- průměrná mzda se nachází hluboko pod celostátním průměrem a je relativně nízká při meziregionálním srovnání bez Prahy
- negativní vývojové trendy v cestovním ruchu (nestabilní návštěvnost a klesající strávená doba)
- nedostatečná marketingová propagace regionu jako zajímavé turistické destinace

Příležitosti

- využití disponibilních zdrojů z EU pro podporu podnikání a inovací
- doplnění přirozeně klesajícího počtu populace migrací obyvatelstva z ostatních krajů České republiky
- posílení podnikatelského zázemí regionu jako dlouhodobého faktoru regionální hospodářské prosperity a stability
- existence a příznivé praktické fungování strategické průmyslové zóny
- mírné zvýšení podílu výstupu průmyslové výroby umístěného na zahraniční trzích
- zvýšení role výzkumu, vývoje a inovací v průmyslu a službách
- udržení tempa nárůstu osvojování prostředků informačních a komunikačních technologií
- zvyšování podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva v porovnání s poklesem podílu osob s nejnižším vzděláním
- upevnění role univerzity jako přirozeného centra regionální vzdělanosti
- zlepšení spolupráce mezi akademickou a podnikatelskou sférou, díky níž školy a vzdělávací instituce budou produkovat pracovní síly, o které je na trhu zájem

- zajištění kvalitní, bezpečné a rozmanité dopravní infrastruktury a obslužnosti pro kvalitu života, podnikání a turismu v regionu

Hrozby

- v případě nezvýšení atraktivity kraje hrozí silnější pokles počtu obyvatel způsobený dalším odchodem mladých vzdělaných občanů do ostatních regionů České republiky nebo do zahraničí
- klíčové průmyslové obory nezachytí trend přechodu k sofistikovanější na inovacích založené výrobě a budou převálcovány levnější konkurencí z východu
- oslabení stabilizačního faktoru působení malých a středních podniků na regionální ekonomiku
- nevyužívání faktoru vzdělávání, výzkumu, vývoje a inovací v podnikatelských aktivitách
- zastavení růstu podílu vysokoškolsky vzdělané populace, případně její odliv do jiných regionů nebo do zahraničí
- stále zaostávající technická a občanská infrastruktura venkovských oblastí (Petr Zahradník a Jan Jedlička, 2009)

5 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Na počátku roku byly stanoveny pro poskytování finančních příspěvků v rámci APZ (aktivní politiky zaměstnanosti) jednotné podmínky v celém Zlínském kraji. Tyto podmínky se týkaly jak výše, tak i maximálního období vyplácení jednotlivých příspěvků. Rozdíl zůstal pouze v kategoriích uchazečů, na které se jednotlivé podmínky APZ uplatňovaly. Hlavní důvody pro ponechání rozdílnosti v kategoriích uchazečů byly rozdílné rozpočty, situace na místním trhu práce a různé míry nezaměstnanosti. Se zánikem tzv. „okresních“ úřadů práce a nabytím účinnosti zákona o Úřadu práce České republiky došlo od měsíce dubna 2011 k jednotné aplikaci zásad aktivní politiky zaměstnanosti v rámci kraje.

Plně uznávány byly zásady stanovené Normativní instrukcí č.1/2011 – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2011. To znamená poskytování příspěvků na uchazeče dlouhodobě evidované a uchazeče uvedené v § 33 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Zásadní změna, která proběhla a vyvolala velký ohlas ze strany obcí a měst, bylo omezení týkající se opakovaného umístování uchazečů prostřednictvím APZ během tříletého období. Největší dopad na tuto změnu byl zejména v oblasti veřejně prospěšných prací a v první polovině roku taktéž v počtu vytvářených pracovních příležitostí.

Aktivní politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji byla v roce 2011 financována ze dvou zdrojů. První byl zdroj národní (ze státního rozpočtu) a druhý evropský (z Evropského sociálního fondu – ESF). Z ESF bylo možné financovat veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace, poradenskou činnost, projekt „Vzdělávejte se pro růst“ a také regionální individuální projekty. Díky projektů ESF se umožnilo výrazné zvýšení počtu uchazečů, kteří se zapojili do aktivní politiky zaměstnanosti. A to zejména v oblasti veřejně prospěšných prací, rekvalifikací a poradenských činnostech (Úřad práce ČR – Krajská pobočka ve Zlíně, 2012).

5.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti

Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji se v roce 2011 oproti roku minulému snížily o více než 300 milionů korun. Tyto výdaje se snížily jak pro politiku pasivní tak i aktivní. Naproti tomu se v roce 2011 zvýšily výdaje na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených a to o více než 16 milionů korun. Díky tomu se zároveň meziročně zvýšil podíl na podporu zaměstnávání OZP o 5,6% .

Výdaje na PZ	2010	2011
Výdaje na politiku zaměstnanosti celkem	1 345 407	991 659
z toho na pasivní politiku	787 619	588 509
podíl PPZ na PZ v %	58,5	59,3
na aktivní politiku	397 429	212 706
podíl APZ na PZ v %	29,6	21,5
Podpora zaměstnávání OZP	148 253	164 810
podíl podpory zaměstnávání na OZP na PZ v %	11	16,6
Insolvence	12 106	25 634
podíl insolvence na ZP v %	0,9	2,6

Tab. 4 Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji v tis. Kč

(www.portal.mpsv.cz/upcr, 2012)

5.1.1 Veřejně prospěšné práce

V 1. čtvrtletí roku 2011 byly podmínky pro poskytování příspěvku v jednotlivých okresech Zlínského kraje mírně odlišné, ale 1. 4. 2011 došlo ke sjednocení.

Na počátku roku se poskytoval příspěvek na nejobtížněji umístitelné uchazeče o zaměstnání za podmínky, že nebyli opakovaně během tříletého období podpořeni nástroji APZ. Především se jednalo o osoby starší 50 let, dlouhodobě nezaměstnané (déle než 5 měsíců v evidenci), zdravotně postižené, osoby do 20 let, osoby pečující o dítě do 15 let věku, těhotné ženy, kojící matky do 9 měsíců po porodu a osoby potřebující zvláštní pomoc.

Od 1. 6. 2011 se však podmínky zmírnily, a už se nesledovalo, zda uchazeč byl či nebyl podpořen nástrojem APZ v posledních třech letech. Délka podpory se pohybovala v rozmezí 3-7 měsíců a částka na jedno místo byla ve výši 8 000- 11 000 Kč. Průměrná výše na jednoho uchazeče byla 38 000 Kč. Nejčastěji podporované profese byly dělník úklidu veřejných prostranství a údržby zeleně, dělník stavebních prací při údržbě budov a pracovník v sociálních službách.

Celkem bylo umístěno na veřejně prospěšné práce 1 365 uchazečů (461 žen), 626 bylo podpořeno z národních zdrojů a 739 ze zdrojů ESF. Počty dle jednotlivých kategorií jsou následující:

kategorie	počet	podíl v %*
• nad 5 měsíců	1 015	74,4
• do 20 let věku	26	1,9
• nad 50 let věku	606	44,4
• nad 55 let věku	345	25,3
• osoby se zdrav. postižením	322	23,6
• osoby pečující o děti do 15 let	163	11,9

* podíl sledované kategorie na celkovém počtu umístěných uchazečů

5.1.2 Společensky účelná pracovní místa - zřízená a vyhrazená zaměstnavateli

Společensky účelná pracovní místa se financovaly z národních zdrojů i ESF. Pouze v okrese Vsetín byly financovány pouze z národních zdrojů. Důraz byl kladen zejména na kategorie uchazečů s dlouhodobou evidencí, ve věku nad 50 let a osoby pečující o děti do 15 let věku.

Průměrná výše podpory na jednoho uchazeče byla ve výši 55 000 korun a nejčastěji podpořené profese byly administrativní pracovník, prodavač a dělník ve výrobě. Celkem bylo podpořeno 899 uchazečů (499 žen), 694 bylo podpořeno ze zdrojů národních a 205 z ESF.

5.1.3 Společensky účelná pracovní místa – samostatně výdělečná činnost

V roce 2011 bylo schváleno 119 žádostí (z toho 40 pro ženy) o příspěvek na zřízení společensky účelného místa za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Oproti roku 2010 došlo ke snížení počtu schválených žádostí o 63. Tento pokles byl způsoben mimo jiné sjednocením podmínek pro poskytnutí příspěvku. Tou podmínkou pro poskytnutí příspěvku je nutnost absolvování rekvalifikace Základy podnikání před podáním žádosti. Průměrná výše podpory na jednoho uchazeče byla 39 000 Kč. Nejčastější předmět mezi podnikání pro uchazeče byl obchod zprostředkovatelská činnost, služby (kadeřnictví, manikúra, pedikúra), různé řemeslné profese.

5.1.4 Překlenovací příspěvek

Je nástrojem APZ, který navazuje na nástroj společensky účelného pracovního místa - samostatně výdělečná činnost. Lze jej poskytnout jen za podmínek přesně určených zákonem tzn., že jsou přesně vymezeny druhy provozních nákladů, na které je možné tuto formu příspěvku uplatnit. V roce 2011 byl příspěvek poskytnut 18 osobám a ti zahájili podnikání za podpory úřadu práce. Průměrná výše podpory jednoho uchazeče byly 12 000 Kč.

5.1.5 Místa pro osoby se zdravotním postižením

V roce 2011 bylo ve Zlínském kraji zřízeno 8 míst v chráněných dílnách, vytvořeno 23 chráněných pracovních míst a 4 chráněná místa – SVČ. I když údaje nejsou příliš pozitivní, tak je nutné brát v potaz, že uchazeči se zdravotním postižením jsou umisťováni i pomocí dalších nástrojů APZ. Celkem se tak za rok 2011 uplatnilo 433 osob se zdravotním postižením. Dalších 392 se zúčastnilo rekvalifikačních kurzů a 131 využilo možnosti poradenské činnosti. Na zřízení chráněných dílen a pracovišť bylo v roce 2011 vynaloženo celkem 1 796 000 Kč a na jejich provoz 12 823 000 Kč.

5.1.6 Rekvalifikace

V nejžádanějších rekvalifikačních kurzech jsou zřejmé regionální rozdíly způsobené odlišností poptávky v jednotlivých okresech. Vysoká je úspěšnost u rekvalifikačních kurzů svařování, práce v sociálních službách a obsluha CNC strojů. Tito uchazeči vstupují mnohdy do rekvalifikačních kurzů s příslibem zaměstnání. Kurzy „Obsluha CNC strojů“ a „Práce v sociálních službách“ mají vysokou míru úspěšnosti zejména v okrese Zlín, kde je velká poptávka po těchto oborech a uchazeči nastupují přímo k zaměstnavateli, u kterého absolvovali rekvalifikační kurz.

Za velmi přínosné lze považovat také tzv. nahodilé rekvalifikace. Uchazeči mají představu jak uplatnit dovednosti z konkrétního kurzu a předem mají příslib zaměstnání či podnikatelský záměr. U počítačových kurzů je důležité vidět smysl v rozšíření dovedností a znalostí, a často to nevede uplatnění v konkrétním zaměstnání. Poptávka se po konkrétním zaměření rekvalifikačních kurzů v průběhu let téměř nemění. Zvyšuje se zájem o profesní způsobilost k řízení motorových vozidel, u žen přetrvává zájem o kurz „Pracovník v sociálních službách“. Mezi uchazeči o rekvalifikační kurzy je také několik uchazečů, pro které je důležitější spíše délka kurzu než její obsah. A to z důvodu vyplacené podpory při rekvalifikace po dobu trvání tohoto kurzu (Úřad práce ČR – Krajská pobočka ve Zlíně, 2012).

5.2 Projekty realizované ve Zlínském kraji

5.2.1 Vzdělávejte se pro růst

Dne 31.5.2011 byl spuštěn Ministerstvem práce a sociálních věcí nový projekt pod názvem „Vzdělávejte se pro růst“. Tento projekt je zacílen na podporu zaměstnavatelů, kterým se podařilo přestat hospodářskou recesi a v současnosti realizují svou činnost v odvětvích s předpokladem růstu a podílí se významně na tvorbě HDP. Z odvětví, které jsou podporovány se jedná zejména o strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod, terénní sociální služby a odpadové hospodářství. Do konce listopadu 2011 byla možnost požádat o příspěvek také pro zaměstnavatele z pohostinství a gastronomie. U těchto odvětví lze předpokládat nábor nových pracovníků, popřípadě nutnost proškolit zaměstnance stávající. Projekt umožňuje zaměstnavatelům získat finanční prostředky na vzdělání či rekvalifikaci zaměstnanců (Vzdělávejte se pro růst, 2012).

Pro celou Českou republiku byla z OP Lidské zdroje a zaměstnanost na realizaci projektu vyčleněna částka 850 milionů Kč. Příspěvek zaměstnavateli je 85% z ESF a 15% z národních zdrojů. Konec projektu se předpokládá k 31.7.2013, přičemž vzdělávací aktivity musí být ukončeny k 31.5.2013. Pro krajskou pobočku ve Zlíně na realizaci projektu byla vyčleněna částka rozpočtu ve výši 43 612 000 Kč. K 31.12.2011 byly ve Zlínském kraji schváleny náklady ve výši 12 555 329 Kč, a tak je vysoká pravděpodobnost, že budou vyčerpány všechny finanční prostředky vyčleněny na tento projekt (Úřad práce ČR – Krajská pobočka ve Zlíně, 2012).

"Vzdělávejte se pro růst"	Kroměříž	Uh. Hradiš- tě	Vsetín	Zlín	Zlínský kraj
Počet podaných žádostí	5	28	15	29	77
Počet uzavřených dohod	4	25	4	28	61
Počet účastníků projektu	5	184	13	257	459
Schválené náklady (v Kč)	228 637	5 148 696	525 902	6 652 094	12 555 329

Tab. 5 Schválené náklady na projekty „Vzdělávejte se pro růst“

(www.portal.mpsv.cz/upcr, 2012)

5.2.2 Šance pro rodiče

Projekt je zaměřen pro uchazeče o zaměstnání, kteří pečují o děti do 15 let a chystají se vrátit na trh práce. Uchazeči zároveň musí mít bydliště na území Zlínského kraje. Hlavním

cílem projektu je poskytnout těmto osobám možnost obnovení, doplnění nebo získání nových dovedností, díky kterým mohou snadněji najít trvalý pracovní poměr či začít s vlastním podnikáním. Mezi povinné aktivity uchazečů patřily rozpoznání a hodnocení vlastních dovedností nebo motivace v další práci na sobě. V současné době jsou už všechny finanční prostředky vyčerpány. Celkem do projektu vstoupilo 308 uchazečů a všichni již tento projekt ukončili (Šance pro rodiče, 2012).

5.2.3 Život bez bariér

Tento projekt je pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a zároveň mají bydliště na území Zlínského kraje. Cílem projektu je motivovat, proškolit a poskytnout poradenství. Dle individuálních potřeb lze taktéž nabídnout možnost doplnění či obnovení znalostí. Pomocí těchto aktivit projekt klade důraz na nalezení vhodného pracovního místa nebo zahájení samostatně výdělečné činnosti. Plánovaný počet účastníků byl 204 osob, ale nakonec jich do projektu vstoupilo 242. V současnosti už je projekt ukončen (Život bez bariér, 2012).

5.2.4 Příležitost pro zkušené

Projekt je určen pro uchazeče, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání a spadají do skupiny osob ve věku nad 50 let. Zadavatelem projektu je Úřad práce ČR a realizátorem je Krajská pobočka ve Zlíně. Za cíl si projekt dával motivovat, proškolovat a poskytnout poradenství osobám, kterým spadají do cílové skupiny nad 50 let věku. K 31.12.2011 do projektu vstoupilo 481 uchazečů, což byla i předpokládaná kapacita (Příležitost pro zkušené, 2012).

6 NÁVRHY STRATEGIÍ VEDOUCÍCH K POZITIVNÍM ZMĚNÁM NA TRHU PRÁCE

Cílem navrhnutých strategických opatření by mělo být snížení nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a zlepšení obrazu Zlínského kraje jako vzdělaného, průmyslově vyspělého, inovativně založeného a turisticky i kulturně atraktivního kraje. S tím samozřejmě souvisí i zvyšování ekonomických ukazatelů v kraji, kterými jsou např. HDP a průměrná měsíční mzda obyvatelstva. Dalším velmi důležitým krokem k rozvoji je zvyšování konkurenceschopnosti kraje, která by měla být založena na spolupráci Univerzity Tomáše Bati, soukromých podniků a veřejných institucích.

6.1 Podpora cestovního ruchu

Opatření:	Sjednocení politiky cestovního ruchu ve Zlínském kraji
Garant:	Zlínský kraj
Financování:	Zlínský kraj, města Zlínského kraje
Záměr:	Zvýšení počtu návštěvníků Zlínského kraje
Cíl:	Zvýšení zaměstnanosti ve službách; zejména v pohostinství, hoteliérství nebo lázeňství
Výstupy:	Zkvalitnění dopravní infrastruktury ve Zlínském kraji. Propagace Zlínského kraje pomocí informačních technologií. Společné projekty pro zkvalitnění cestovního ruchu.
Aktivity:	Zkvalitnění stávajících a vybudování nových ubytovacích kapacit v turisticky atraktivních oblastech. Nastavit parametry pro vznik regionálního gastroturistiky, která je v současné době ve světě velmi populární. Snaha o zvýšení počtu konferencí a kulturních akcí v Kongresovém centru ve Zlíně. Propojení cyklostezek a cyklotras v celém Zlínském kraji. Větší informovanost o vinných stezkách.

Udržování a zkvalitňování turistických tras v kraji; s tím souvisí i značení těchto tras.

Snažit se o zkvalitňování služeb a zvyšování počtu přímých spojů v regionální vlakové dopravě.

Spojit jednotlivé turistické atrakce do jednoho celku, aby turisté nepřijeli pouze na jednodenní výlet, ale přijeli na vícedenní dovolenou.

Propagovat Zlínský kraj více pomocí internetových stránek, sociálních sítí nebo zahraničních turistických magazínů; s tím souvisí vyšší propojenost s CzechTourism.

6.2 Podpora nových pracovních příležitostí

Opatření:	Využití potenciálu průmyslové zóny v Holešově
Garant:	Zlínský kraj
Financování:	Zlínský kraj, město Holešov
Cíl:	Snížení nezaměstnanosti ve Zlínském kraji, zejména v okrese Kroměříž; zvýšení ekonomicky aktivního obyvatelstva
Výstupy:	Pozitivní propagace průmyslové zóny v zahraničí. Dobudování stěžejní infrastruktury.
Aktivity:	Vybudování ubytoven pro případné zaměstnance. Zajištění dostatečného počtu volnočasových aktivit. Nutnost navýšení veřejných dopravních spojení do města Holešov. Propagace průmyslové zóny Holešov v zahraničí ve spolupráci s organizací CzechInvest; např. reklamní bannery na internetu, informační portály a mezinárodní konference zaměřená na průmyslové zóny. Spolupráce průmyslové zóny s Univerzitou Tomáše Bati a jejími studenty.

6.3 Zvyšování konkurenceschopnosti Zlínského kraje

Opatření:	Prohloubení spolupráce Univerzity Tomáše Bati s inovativně založenými podniky
Garant:	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Finanční zdroje:	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně ve spolupráci se soukromým sektorem; využití možnosti čerpání z evropských fondů
Cíl:	Zvyšování úrovně vysokého školství ve Zlínském kraji; začlenění studentů do inovativně založených projektů
Výstupy:	Zvýšit počet projektů mezi UTB ve Zlíně a podniky na uplatnění nadaných studentů; vyšší míra spolupráce se zahraničními univerzitami
Aktivita:	Účast studentů na projektech podniků. Zvýšení internacionalizace UTB ve Zlíně; tzn. společné studijní programy v součinnosti se zahraničními partnerskými univerzitami, zapojení zahraničních specialistů do výukového i výzkumného procesu. Využití působnosti Technologického inovačního centra ve Zlíně. Užší spolupráce s praxí ve formě aplikované výzkumné a vývojové činnosti. Velmi prospěšná by v budoucnu mohla být také přímá spolupráce s průmyslovou zónou v Holešově.

ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem stručně zanalyzoval trh práce ve Zlínském kraji. Nejpodstatnějšími ukazateli, kterým lze trh práce zhodnotit je míra nezaměstnanosti, hrubý domácí produkt na osobu, průměrná hrubá měsíční mzda a také věkové struktura obyvatelstva na daném území. Tyto ukazatele jsou prezentovány Českým statistickým úřadem a je možno je dohledat na webových stránkách této instituce.

V teoretické části jsem stručně vymezil základní pojmy, které se týkají trhu práce. Dále je v této části definována teorie nezaměstnanosti, její druhy a také pohledy na nezaměstnanost. Důležitost jsem také věnoval institucím, které ovlivňují trh práce. Pozitivně vidím fakt, že po vstupu České republiky do Evropské unie, mají čeští obyvatelé možnost vycestovat do zemí Evropské unie za pracovní příležitosti. K pomoci jim k tomu má internetový portál EURES, který usnadňuje lidem práci vyhledat i pomoci při vyplňování potřebných dokumentů. Na národní úrovni se lidem snaží pomoci při hledání práce Úřad práce ČR, ale v poslední době je zaměstnáno hodně lidí pomocí personálních agentur.

Důležitým opatřením pro vytváření nových pracovních míst nebo udržení určitého životního standartu pro lidi, kteří pracovní místo ztratili je politika zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se snaží pomocí rekvalifikačních kurzů či investičních pobídek zvýšit podíl ekonomicky aktivních obyvatel. Pomoci se snaží také dlouhodobě nezaměstnaným, pro které realizuje veřejně prospěšné práce. Další ohroženou skupinou obyvatelstva jsou osoby zdravotně postižené a pro ty stát podporuje vytváření chráněných zdravotních dílen.

Další neodmyslitelnou součástí evropské společnosti je pasivní politika zaměstnanosti. Zde je důležité připomenout důležitost této politiky, pro osoby nezaměstnané. Tato dávka se nazývá nárok na podporu při nezaměstnanosti a pomáhá lidem překonat nelehkou situaci po ztrátě pracovního místa.

Ve své praktické části jsem čerpal hlavně z dat Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce ČR a velmi mi pomohla také rozhovory se zaměstnanci Úřadu práce. V této části jsem dospěl k závěru, že Zlínský kraj patří ke krajům, kde je míra nezaměstnanosti, průměrná hrubá mzda i zaměstnanosti pod průměrem v ČR. Ve Zlínském kraji je taktéž velký problém zaměstnávání ohrožených skupin obyvatelstva. Mezi tyto skupiny patří absolventi škol, osoby starší 50 let či osoby zdravotně postižené. I

v tomto se však Úřad práce snaží najít řešení pomocí realizací projektů. Těmito projekty jsou např. „Příležitost pro zkušené“ nebo „Život bez bariér“.

Mezi má navrhnuta opatření ke zlepšení trhu práce ve Zlínském kraji kladu důležitost pro rozvoj cestovního ruchu, se kterou také souvisí budování infrastruktury. Díky investicím do cestovního ruchu je možno vytvořit nová pracovní místa a zlepšením infrastruktury přilákat návštěvníky a vylepšit image Zlínského kraje.

Další velkou příležitostí pro vylepšení situace na trhu práce je využití potenciálu průmyslové zóny v Holešově. Bohužel se zatím nedaří přitáhnout významného investora do tohoto areálu a pomocí větší propagace na internetu nebo na mezinárodních konferencích by se tento stav mohl změnit.

Posledním navrhnutým opatřením je zvyšování konkurenceschopnosti kraje za pomoci Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně ve spolupráci s inovativně založenými podniky. Pro to je nutné také větší internacionalizace univerzity s jinými vysokými školami v zahraničí, které by mohly přinést nové nápady do spolupráce se soukromým sektorem.

Cíl, který jsem si stanovil na začátku ve své bakalářské práci jsem se snažil splnit co nejlépe a díky tomu jsem získal mnoho nových informací a poznatků týkajících se problematiky trhu práce. Jsem rád, že jsem se aspoň malou měrou mohl podílet na regionálním rozvoji a rozvoji trhu práce ve Zlínském kraji, a věřím v to, že tyto nové znalosti v budoucnu využiju.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1.vyd. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] HALÁSKOVÁ, Renata. Systémy sociálního zabezpečení. Ostrava: Ostravská univerzita, 2005. 44 s.
- [3] KOTÝNKOVÁ, Magdalena., NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce. 1.vyd. PROFESSIONAL PUBLISHING., 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [4] MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [5] TOMŠÍ, Ivan. Mzdy a mzdové systémy. 1.vyd. Praha: ASPI, 2008 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

Internetové zdroje:

- [6] Důvod a způsob založení povinného subjektu, 2007. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3359>.
- [7] Evropský sociální fond v ČR, 2008. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>.
- [8] Hlavní ukazatele regionálních účtů, 2011. Český statistický úřad. [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.presmsocas>.
- [9] Nezaměstnanost ve Zlínském kraji na konci roku 2011 podle MPSV, 2012. Český statistický úřad. [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: http://www.zlin.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/nezamestnanost_ve_zlinskem_kraji_na_konci_roku_2011_podle_mpsv.
- [10] Operační program Praha Adaptabilita, 2012. Fondy evropské unie [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/575b6253-c04f-4eba-818f-acaecd7aa003/OP-Praha-Adaptabilita>.
- [11] Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, 2012. Fondy evropské unie [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/bcccc738-7fb0-4742-9b90-b75ce4b28b2e/OP-Vzdelavani-pro-konkurenceschopnost>.

- [12] O úřadu práce České republiky, 2011. Úřad práce ČR. [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>.
- [13] Podpora v nezaměstnanosti, 2012. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch.
- [14] Prioritní osy, 2008. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#cile>.
- [15] Příležitost pro zkušené, 2012. Copyright 2010 MARLIN, s.r.o. [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: <http://marlin.eu/strana.php?uri=prilezitest-pro-zkusene/>.
- [16] Služba EURES v Evropské unii a evropském hospodářském prostoru, 2011. EURES [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: http://www.portal.mpsv.cz/eures/sit_eures.
- [17] Šance pro rodiče, 2012. Copyright 2010 MARLIN, s.r.o. [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: <http://www.marlin.eu/sance-pro-rodice/>.
- [18] Vzdělávejte se pro růst, 2012. Úřad práce v ČR. [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_rust~
- [19] Zaměstnanost podle statistického výběrového šetření pracovních sil, 2012. Český statistický úřad. [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: [http://www.zlin.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/zamestnanost_podle_statistickeho_vyberoveho_setreni_pracovnich_sil_\(vsps\)](http://www.zlin.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/zamestnanost_podle_statistickeho_vyberoveho_setreni_pracovnich_sil_(vsps)).
- [20] Život bez bariér, 2012. Copyright 2010 MARLIN, s.r.o. [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: <http://marlin.eu/strana.php?uri=zivot-bez-barier/>.

Ostatní:

- [21] Český statistický úřad, 2011. Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Zlínského kraje v roce 2010. [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/FC003B5569//\\$File/72136411a1.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/FC003B5569//$File/72136411a1.pdf).

- [22] Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012. Vývoj sociálních výdajů MPSV v roce 2011: Tisková zpráva [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12657/tz_200312a.pdf.
- [23] Petr Zahradník a Jan Jedlička, 2009. Strategie rozvoje Zlínského kraje 2009 – 2020. [online]. [cit.2012-05-14]. Dostupné z: <http://www.kr-zlinsky.cz/clanky/dokumenty/1225/pruozk-final-na-web.pdf>.
- [24] Úřad práce v ČR – Krajská pobočka ve Zlíně, 2012. Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2011.

Legislativa:

- [25] Zákon č. 72/2000 Sb. O investičních pobídkách.
- [26] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

EURES	Evropská služba zaměstnanosti
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
OP	Operační program
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Sb.	Sbírka
č.	číslo
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
mld.	miliarda
tis.	tisíc
Kč	korun českých
ČSÚ	Český statistický úřad
HDP	hrubý domácí produkt
PZ	politika zaměstnanosti
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
OZP	osoby zdravotně postižené

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 Nabídka práce	12
Obr. 2 Poptávka po práci	13
Obr. 3 Mapa Zlínského kraj	34
Obr. 4 Průměrná hrubá měsíční mzda v krajích ČR	35
Obr. 5 Meziroční přírůst. prům. mezd v kraj.	35
Obr. 6 Ekonomická aktivita obyvatel v krajích ČR.....	36
Obr. 7 Pohyb obyvatelstva ve Zlínském kraji.....	38
Obr. 8 Index stáří ve Zlínském kraji	39
Obr. 9 Žadatelé o práci a volná místa ve Zlínském kraji	40
Obr. 10 Vývoj zaměstnanosti ve Zlínském kraji	42

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Výše podpory v nezaměstnanosti	30
Tab. 2 Struktura obyvatelstva ve Zlínském kraji	38
Tab. 3 Srovnání míry nezaměstnanosti krajů v ČR	41
Tab. 4 Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji v tis. Kč	47
Tab. 5 Schválené náklady na projekty „Vzdělávejte se pro růst“	50