

# Program zvyšování zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Lucia Plocková

---

Bakalářská práce  
2014



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: 2013/2014

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucia Plocková**  
Osobní číslo: **M11315**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management a ekonomika**  
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Program zvyšování zaměstnanosti ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

#### I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky související s problematikou trhu práce a politiky zaměstnanosti v České republice.

#### II. Praktická část

- Provedte analýzu vývoje a současného stavu trhu práce ve Zlínském kraji.
- Charakterizujte politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji.
- Zhodnoťte zjištěné výsledky a navrhnete program zvyšování zaměstnanosti ve Zlínském kraji.

### Závěr

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

Seznam odborné literatury:

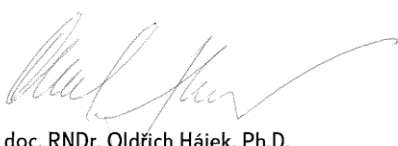
**BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.**  
**BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.**  
**HOLMAN, Robert. Ekonomie. 2., přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2001, 714 s. ISBN 80-717-9387-6.**  
**KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 80-246-1383-3.**  
**SCHILLER, Bradley, R. The macro economy today. 8. vyd. Boston: Irwin/McGraw-Hill, 2000, 452 s. ISBN 00-736-6277-1.**

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Jiří Novosák, Ph.D.**  
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva  
Datum zadání bakalářské práce: **17. února 2014**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **16. května 2014**

Ve Zlíně dne 17. února 2014

  
prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková  
děkanka



  
doc. RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1</sup>;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2</sup>;
- podle § 60<sup>3</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

---

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

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

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

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

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

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

<sup>3</sup> 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:

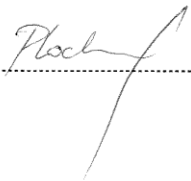
(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení §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

- podle § 60<sup>4</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

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

Ve Zlíně 15.5.2014

  
-----

<sup>4</sup> 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 jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédá k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zaměřuje na Program zvyšování zaměstnanosti ve Zlínském kraji. Práce je rozdělená na dvě hlavní části, teoretickou a praktickou. Teoretická se dále dělí na tři kapitoly - vybrané pojmy k dané problematice, politika zaměstnanosti a strategické plánování. Druhá, praktická část se obsahuje analýzu Zlínského kraje, politiku zaměstnanosti a program na zvýšení zaměstnanosti.

### Klíčová slova:

Nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, strategické plánování, SWOT analýza

## **ABSTRACT**

The Bachelor thesis focused on the Programme of increasing employment in Zlin region. Thesis is divided into two main part – theoretical and practical. Theoretical is consists of three chapter – main terms, employment policy and strategic planning.

The second, practical part deals with analysis of Zlin region, employment policy and Programme of increasing employment.

### Keywords:

Unemployment, labour market, employment policy, strategic planning, SWOT analysis

Ráda bych poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce Mgr. Jiřímu Novosákovi Ph.D. za cenné rady, odbornou pomoc a věnovaný čas.

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>10</b>
<b>1 VYBRANÉ POJMY K DANÉ PROBLEMATICE</b> .....	<b>11</b>
1.1 TRH PRÁCE .....	11
1.2 PRACOVNÍ SÍLA .....	11
1.3 NEZAMĚSTNANOST.....	12
1.3.1 Měření nezaměstnanosti.....	12
1.3.1.1 Míra nezaměstnanosti .....	12
1.3.1.2 Podíl nezaměstnaných.....	12
1.3.2 Druhy nezaměstnanosti .....	12
1.3.2.1 Sezonní nezaměstnanost .....	12
1.3.2.2 Frikční nezaměstnanost.....	13
1.3.2.3 Strukturální nezaměstnanost .....	13
1.3.2.4 Cyklická nezaměstnanost.....	13
1.3.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	13
1.3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	14
1.4 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH .....	14
1.4.1 Věková skupina do 30 let.....	14
1.4.2 Starší lidé.....	14
1.4.3 Ženy.....	15
1.4.4 Zdravotně postižení lidí.....	15
1.5 MALÝ A STŘEDNÍ PODNIK .....	15
<b>2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI</b> .....	<b>16</b>
2.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI EU .....	16
2.1.1 Evropský sociální fond.....	16
2.1.1.1 OP Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013 .....	17
2.1.1.2 Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020 .....	18
2.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI – ÚŘAD PRÁCE.....	19
2.2.1 Aktivní politika Úřadu práce ve Zlínském kraji.....	19
2.2.1.1 Veřejně prospěšné práce .....	19
2.2.1.2 Společensky účelná pracovní místa .....	20
2.2.1.3 Rekvalifikace .....	22
2.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti .....	22
<b>3 STRATEGICKÉ PLÁNOVÁNÍ</b> .....	<b>24</b>
3.1 SWOT ANALÝZA.....	24
3.2 STRATEGICKÉ PLÁNOVÁNÍ.....	24
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>26</b>
<b>4 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE</b> .....	<b>27</b>



4.1	GEOGRAFICKÉ ÚDAJE .....	27
4.2	PRŮMYSL ZLÍNSKÉHO KRAJE .....	28
4.3	OBYVATELSTVO .....	28
4.4	SPRÁVNÍ CHARAKTERISTIKA.....	29
<b>5</b>	<b>ANALÝZA NEZAMĚŠTANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI .....</b>	<b>30</b>
5.1	VÝVOJ NEZAMĚŠTANOSTI V ČR .....	30
5.2	PODÍL NEZAMĚŠTANÝCH OSOB V POROVNÁNÍ S JINÝMI KRAJI ČR .....	30
5.3	NEZAMĚŠTANOST V JEDNOTLIVÝCH OKRESECH ZLÍNSKÉHO KRAJE .....	32
5.4	POČET UCHAZEČŮ O JEDNO PRACOVNÍ MÍSTO V OKRESECH .....	32
5.5	UCHAZEČI O ZAMĚŠTNÁNÍ PODLE VĚKOVÉ SKUPINY .....	33
5.6	UCHAZEČI O ZAMĚŠTNÁNÍ PODLE DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ .....	34
5.7	PROBLÉMOVÉ SKUPINY NEZAMĚŠTANÝCH.....	35
5.7.1	Osoby se zdravotním postižením .....	35
5.7.2	Absolventi a mladiství.....	36
5.7.3	Ženy.....	37
5.8	NEZAMĚŠTANOST PODLE OBORŮ .....	38
5.9	NEZAMĚŠTNANÍ PODLE DÉLKY EVIDENCE NA ÚP.....	39
<b>6</b>	<b>POLITIKA ZAMĚŠTANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI .....</b>	<b>41</b>
6.1	PRŮMYSLOVÁ ZÓNA HOLEŠOV .....	41
6.1.1	TP Progress .....	41
6.2	PROJEKT ESF VE SPOLUPRÁCI S ÚP ZLÍNSKÉHO KRAJE .....	42
6.2.1	Vzdělávejte se pro růst! .....	42
6.2.2	Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji.....	42
6.2.3	STARTUJEME .....	43
6.2.4	Zkušenost výhodou ve Zlínském kraji .....	43
6.3	OSTATNÍ PROJEKTY V RÁMCI OP LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚŠTANOST.....	44
6.3.1	Čas na změnu .....	44
6.3.2	Cílená opatření na trhu práce ve Zlínském kraji II – zacíleno na absolventy.....	45
6.3.3	Štěstí přeje připraveným.....	45
6.4	ÚŘAD PRÁCE ZLÍNSKÉHO KRAJE.....	46
<b>7</b>	<b>SWOT ANALÝZA ZAMĚŠTANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....</b>	<b>48</b>
<b>8</b>	<b>PROGRAM NA ZVÝŠENÍ ZAMĚŠTANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....</b>	<b>50</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>54</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>55</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>59</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>60</b>

## ÚVOD

Téma své bakalářské práce jsem si vybírala na základě kladného citového vztahu k místě mého bydliště a zároveň z důvodu zájmu k problematice nezaměstnanosti. Dalším důvodem je zaměření mého studia - obor Ekonomika a management se specializací ve veřejné správě a regionálním rozvoji, se kterým mé téma koresponduje.

V teoretické části práce se nejdříve zaměřím na vysvětlení pojmů souvisejících s nezaměstnaností, politiky zaměstnanosti a také vysvětlím, v čem spočívá strategické plánování.

Praktická část bude zaměřena nejdříve na představení Zlínského kraje pomocí charakteristik. Dále se pokusím analyzovat vývoj zaměstnanosti v posledních letech na území celé republiky, zaměřím se na okresy ve Zlínském kraji a podrobněji rozebereme nezaměstnanost týkající se problémových skupin. Další velká část mé práce bude zaměřena na politiku zaměstnanosti, zejména pak finanční analýzu projektů spolufinancovaných ze zdrojů Evropské unie a také na charakteristiku Technologického parku Progress, jakožto součástí Průmyslového parku Holešov. Také rozeberu typické nástroje aktivní politiky Úřadu práce ve Zlínském kraji. Jako hlavní výstup mé práce bude vytvoření SWOT analýzy, která bude výstupem provedené analýzy a hlavně vytvoření programu na zvýšení zaměstnanosti pomocí globálního cíle a jednotlivých strategických cílů, které budou doplněny o projekty.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 VYBRANÉ POJMY K DANÉ PROBLEMATICE

### 1.1 Trh práce

Primárně je trh práce, stejně jako ostatní trhy v ekonomice, založen na vztahu dvou stran – té, kdo něco nabízí a ta, která o nabízenou práci jeví zájem. Situace však není tak jednoduchá, jak tomu je na trhu s ostatními komoditami. Velkou roli zde hrají obecně platné regulativy, jak formální, tak i ty, které se utváří v rámci společenského vývoje. Tyto regulativy pak výrazně ovlivňují možnost volné soutěže na trhu. Trh práce v sobě integruje prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního systému společnosti. Jedná se o jakýsi společenský subsystém, specializovaný na základě funkcí, které zajišťuje. Nabídkovou stranu trhu reprezentují domácnosti (členové) a poptávkovou zase podniky (zaměstnavatelé). Rozsah poptávky po práci ovlivňují zároveň dva faktory:

- přijetí nových pracovních sil, což znamená zvýšení celkové produkce podniku,
- zvýšení mzdových nákladů.

V ekonomické teorii se hovoří o vzájemném působení dvou sil – o substitučním a důchodovém efektu. Substituční efekt vyjadřuje stav, kdy vyšší mzdy vyvolají vyšší zájem o práci, čímž prodlouží pracovní dobu a zároveň omezí objem volného času. Důchodový efekt se projevuje při stabilizované úrovni potřeb domácnosti, kdy není nucena nabízet větší množství práce.

Cílovým vztahem je pak rovnováha na trhu práce ve vztahu nabídky a poptávky. Optimální variantou pro obě strany je dosažení určitého stupně rovnováhy na trhu při současném omezení růstu mezd. Tento cíl je pak dosažitelný za předpokladu splnění tří předpokladů – ekonomická prosperita (podmíněna růstem produktivity práce), alokace nabídky pracovních míst a s tím spojená alokace pracovních sil a dostatečná adaptabilita pracovních sil (na úrovni prostorové mobility a flexibilní kvalifikované struktury). (Kuchař, 2007, s. 11-16)

### 1.2 Pracovní síla

Pracovní síla v sobě zahrnuje veškeré osoby, nad 16 let, kteří pracují i ty, kteří momentálně neppracují, práci si však aktivně hledají. Lidé, kteří neppracují a zároveň si práci aktivně nehledají, se do této skupiny nezapočítávají. (Schiller, 2004, s. 103)

### 1.3 Nezaměstnanost

Jednoduše lze nezaměstnanost vyjádřit jako neschopnost účastníků pracovní síly najít práci. Důležitou součástí definice je však slovo „hledat“, protože pouze aktivně hledající lidé jsou považováni za nezaměstnané. Lidé, kteří si práci nehledají (např.: studenti, osoby, které odešli do předčasného důchodu aj.) jsou lidé ekonomicky neaktivní, ne však nezaměstnaní. (Holman, 1999, s. 266; Schiller, 2004, s. 105)

#### 1.3.1 Měření nezaměstnanosti

##### 1.3.1.1 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných k součtu nezaměstnaných a zaměstnaných. Indikuje procentuální podíl pracovní síly, která je nezaměstnaná. (Schiller, 2004, s. 106)

##### 1.3.1.2 Podíl nezaměstnaných

„Na základě dohody s Českým statistickým úřadem Ministerstvo práce a sociálních věcí počínaje lednem 2013 přechází na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahrazuje doposud zveřejňovanou **míru registrované nezaměstnanosti**, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.“ (Integrovaný portál MPSV, ©2014)

#### 1.3.2 Druhy nezaměstnanosti

##### 1.3.2.1 Sezonní nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost, která je důsledkem sezonních výkyvů na trhu práce (např.: zimní střediska po skončení sezony, stavby, pěstitelství). Existují i výkyvy na nabídkové straně pracovní síly (studenti o prázdninách).

### ***1.3.2.2 Frikční nezaměstnanost***

Obecně mluvíme o nezaměstnanosti, která je způsobena přechodem z jedné práce do druhé, jedná se tedy o nezaměstnanost krátkodobého charakteru (několik dnů týdnů). Tento druh nezaměstnanosti nemá negativní osobní či sociální dopady. Vyskytují se zde tři faktory, které frikční nezaměstnanost odlišují od ostatních druhů:

1. Existuje adekvátní poptávka po práci (dostatek pracovních míst pro frikčně nezaměstnané),
2. frikčně nezaměstnané osoby mají příslušnou kvalifikaci požadovanou u dostupných pracovních míst,
3. období hledání práce je relativně krátké.

### ***1.3.2.3 Strukturální nezaměstnanost***

Jedná se o nezaměstnanost způsobenou nesouladem mezi potřebnou kvalifikací a požadavky na vykonávanou práci. Tato nezaměstnanost může mít krátkodobý až dlouhodobý charakter (např.: výrazné snížení ocelářského průmyslu vede ke vzniku nezaměstnanosti pro stovky tisíc lidí, kteří svou kvalifikaci nemají kde uplatnit, vytvoření nové kvalifikace je otázkou měsíců až let). (Schiller, 2004, s. 110, 111)

### ***1.3.2.4 Cyklická nezaměstnanost***

Cyklická nezaměstnanost je reakcí na ekonomickou situaci. Objevuje se při poklesu hospodářství téměř ve všech odvětvích. Ztrácí se ve chvíli, kdy dojde k obnově hospodářského růstu. V podstatě cyklická nezaměstnanost kopíruje hospodářský cyklus. (Holman, 1999, s. 269)

## **1.3.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Dobrovolná nezaměstnanost se vyznačuje tím, že momentálně nezaměstnaný práci hledá, ovšem za vyšší mzdu, než která převládá na trhu práce. Dobrovolnost spočívá v tom, že hledají jiný druh práce (za vyšší mzdu), než jim trh práce nabízí. Délka dobrovolné nezaměstnanosti závisí na výši podpory (nízká podpora značí nízkou míru dobrovolné nezaměstnanosti). Naproti tomu nedobrovolně nezaměstnaní hledají takovou práci, která je ohodnocena mzdou na trhu práce, avšak nemohou ji najít. Příčinou jsou překážky bránící

v poklesu mezd (např.: odbory). Tento druh nezaměstnanosti má však na člověka mnohem horší dopad, než nezaměstnanost dobrovolná. (Holman, 1999, str. 270 – 272)

#### **1.3.4 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Pokud budeme nezaměstnanost posuzovat podle délky trvání, dlouhodobá nezaměstnanost je nejhorším druhem. Má velice negativní sociální prostředí nezaměstnaného, vedoucí až k začátku existenčních problémů samotného nezaměstnaného i jeho rodiny, následuje ztráta kvalifikace a motivace k opětovnému vrácení se na trh práce. Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být dlouhotrvající ekonomická recese. Další příčiny jsou mzdová strnulost či štedrá podpora v nezaměstnanosti, která je pro hledání si práce demotivující. (Holman, 1999, s. 276, 277)

### **1.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Nezaměstnanost více ohrožuje určité skupiny lidí, které jsou specifické řadou charakteristik, které na ně působí (věk, pohlaví, zdravotní stav, ...). Tyto skupiny jsou pak náchylnější na ztrátu zaměstnání a lehce se dostanou do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. Právě na tyto skupiny lidí je pak zacílena politika zaměstnanosti.

#### **1.4.1 Věková skupina do 30 let**

Do této skupiny spadají především absolventi středních a vysokých škol, kterým pro uplatnění na trhu práce chybí patřičná praxe. Také je u nich patrná absence základních pracovních návyků nebo třeba kontaktů, které by jim zaměstnání mohly zprostředkovat.

#### **1.4.2 Starší lidé**

S největšími obtížemi vyrovnání se se ztrátou zaměstnání pociťuje věková skupina 41 – 50 let. Ztráta zaměstnání pro tuto skupinu navozuje pocit bezvýchodné situace, beznaděj, strach z budoucnosti a nejistota. Dochází k rezignaci nejen v ohledu pracovní, ale i společenské aktivity. Jedna z možností, pokud člověk disponuje patřičným kapitálem je „prodat“ své dlouholeté zkušenosti a začít vlastní podnikání.

### **1.4.3 Ženy**

Ženy jsou obecně chápány jako pracovní síla méně flexibilní, mobilní, než jsou muži. Zaměstnavatelé upřednostňují muži i z toho důvodu, že je u nich menší možnost odchodu na rodičovskou dovolenou. Matky s malými dětmi mají časté pracovní volna, což má negativní dopad na plynulost chodu zaměstnání, proto nejsou pro zaměstnavatele atraktivní pracovní silou. Řešením jsou nabídky zkrácených úvazků nebo pružné pracovní doby.

### **1.4.4 Zdravotně postižení lidí**

Zde se nejedná pouze o problémy na trhu práce, ale přiměřeného smyslu života a hledání pocit lidské důstojnosti. Z důvodu rostoucích požadavků na produktivitu práce pro tuto skupinu osob přichází problém se začlenit. Doba evidence uchazečů o práci pak i několikrát převyšuje jiné skupiny. (Buchtová, 2002, s. 109 - 113)

## **1.5 Malý a střední podnik**

Členění podniků dle Evropské komise se uskutečňuje dle pojmů mikropodnik (do 10 zaměstnanců, obrat nebo celková bilance do 2 mil. €), malé podniky (do 50 zaměstnanců, obrat nebo celková bilance do 10 mil. €) a střední podniky (do 250 zaměstnanců, obrat do 50 mil. € nebo celková bilance do 43 mil. €). V ČR jsou tyto podniky definovány v § 2 zákona č. 47/2002 Sb. (Pavláček, 2006, str. 10, 11)



## 2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politiku zaměstnanosti lze chápat jako určitý komplex opatření, kterými jsou utvářeny podmínky na trhu práce k efektivnímu využití pracovních sil a vychází ze vztahů mezi státem, zaměstnavateli, firmami, zaměstnanci a odbory. Cílem je přímé ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce.

### 2.1 Politika zaměstnanosti EU

V průběhu 90. let dvacátého století dostává politika zaměstnanosti pozornost současně s procesem začleňování jako výraz proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Vysoká nezaměstnanost se stala celoevropským problémem, který vyžadoval vznik určitého opatření. Ve druhé polovině 90. let byla přijata **Evropská strategie zaměstnanosti**, která si za cíl kladla vypořádání se s vysokým podílem nezaměstnaných. Strategie vychází z teoretických přístupů, které jsou obsahem Bílé knihy „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed 21. století“, která byla předložena Evropské radě Evropskou komisí v roce 1993. Cílem je koordinace politik zaměstnanosti členských zemích. (Kotýnková, 2003, s. 35)

#### 2.1.1 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) patří mezi strukturální fondy Evropské unie. Hraje hlavní roli jakožto finanční nástroj pro Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavní cíle ESF jsou:

- pomoc nezaměstnaným při vstupu na trh práce
- rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin na trh práce
- rozvoj kvalifikovaná a přizpůsobivé pracovní síly
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnosti souvisejících s trhem práce (Evropský sociální fond, © 2008)

## 2.1.1.1 OP Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013

Tabulka 1 Přehled cílů OP LZZ (Esfer, ©2008)

<b>Globální cíl</b>				
<b>Zvýšit zaměstnanost a zaměstnanost v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU</b>				
<b>Specifický cíl 1</b>	<b>Specifický cíl 2</b>	<b>Specifický cíl 3</b>	<b>Specifický cíl 4</b>	<b>Specifický cíl 5</b>
Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů	Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti	Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených	Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.	Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.
<b>Prioritní osa 1</b>	<b>Prioritní osa 2</b>	<b>Prioritní osa 3</b>	<b>Prioritní osa 4</b>	<b>Prioritní osa 5</b>
Adaptabilita	Aktivní politika trhu práce	Sociální integrace a rovné příležitosti	Veřejná správa a veřejné služby	Mezinárodní spolupráce

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) je zaměřen na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělání, začleňováním sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality VS a mezinárodní spolupráce v určitých oblastech. Řídícím orgánem OP Lidské zdroje a zaměstnanost je Ministerstvo práce a sociálních věcí (zároveň je řídícím orgánem zodpovědným za řízení pomocí ESF v ČR). OP Lidské zdroje a zaměstnanost je vícecílovým operačním programem. Pro OP LZZ je z fondů EU pro ČR vyčleněno 1,88 mld € (cca 7 % veškerých prostředků určených z fondů pro ČR). Navýšení o 0,33 mld € je dále financováno z českých veřejných zdrojů.

### 2.1.1.2 Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020

Dne 28. listopadu 2012 bylo usnesením vlády České republiky č. 867 schváleno vymezení operačních programů Evropského sociálního fondu a to Operační program Zaměstnanost, OP výzkum, vývoj a vzdělávání a OP Praha Pól růstu. Řídícím orgánem Operačního programu Zaměstnanost je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Oblasti, které OP Z pokrývá, jsou téměř stejné s OP LZZ. V současné době je období pořád ve fázi příprav, doposud není známá finanční podpora sedmiletého období, předpokládá se, že pro všechny OP by pro ČR mohlo být vyčleněno asi 20,5 mld €. Alokace prostředků OP Z by měla být téměř 70 mld Kč (z toho 1/3 bude věnována na sociální začleňování a financování sociálních služeb).

Oblasti, které pokrývá OP Zaměstnanost:

- podpora zaměstnanosti
- rovné příležitosti žen a mužů
- adaptabilita zaměstnanců a zaměstnavatelů
- další vzdělávání
- sociální začleňování a boj s chudobou
- modernizace veřejné správy a veřejných služeb
- podpora mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti sociálního začleňování a veřejné správy.

#### 2.1.1.2.1 Prioritní osy OP zaměstnanost a jejich obsahy

##### 1) Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly

- posílení aktivních politik zaměstnanosti
- modernizace služeb zaměstnanosti
- zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
- rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

##### 2) Sociální začleňování a boj s chudobou

- Podpora sociální integrace a boj s chudobou

## 3) Efektivní veřejná správa

- Sociální inovace a mezinárodní spolupráce

## 4) Efektivní veřejná správa

- Podpora reformy veřejné správy (měkké investice) (Evropský sociální fond, © 2008)

## 2.2 Aktivní politika zaměstnanosti – Úřad práce

V oblasti státní správy aktivní politiky zaměstnanosti působí Úřad práce České republiky, který je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Řídícím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným a správním úřadem. (Úřad práce České republiky, © 2014)

Obecně se aktivní politika zaměstnanosti zaměřuje na:

1. Utváření společensky účelných pracovních míst
2. Utváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací
3. Utváření pracovních míst pro odbornou praxi absolventů a pro mladistvé
4. Utváření pracovních míst pro zdravotně postižené
5. Rekvalifikační programy (BROŽOVÁ, 2003, s. 130)

### 2.2.1 Aktivní politika Úřadu práce ve Zlínském kraji

#### 2.2.1.1 Veřejně prospěšné práce

Tyto práce jsou určeny zejména pro:

- osoby dlouhodobě nezaměstnané (délka evidence nad 6 měsíců)
- osoby starší 55 let + délka evidence nad 3 měsíce
- zdravotně postižené osoby + délka evidence nad 3 měsíce,
- osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce (ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvá-

ní v dlouhodobé nezaměstnanosti apod.) – tyto případy budou schvalovány jako výjimky

Jedná se o nekvalifikované práce, které spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací či jiných, těmto pracím blízkým činnostem, které jsou ve prospěch obcí nebo veřejných institucí.

Další obdoba může být jako odborný asistent osob se zdravotním postižením, pomocné práce v oblasti charity, sociálních či kulturních oblastí, pomocné práce ve školách, při údržbě sportovišť aj.

Doba, po kterou je poskytován příspěvek, je maximálně 12 měsíců a maximálně výše měsíčního příspěvku je 12 000 Kč (do výše skutečně vyplacených mzdových náhrad).

### ***2.2.1.2 Společensky účelná pracovní místa***

Existují tři možnosti těchto pracovních míst – místa, které zaměstnavatel zřizuje (nová pracovní místa), místa, které zaměstnavatel vyhrazuje (vyhrazené pracovní místa), nebo se může jednat o místa, které zřizuje sám uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

#### **➤ *Vyhrazená pracovní místa***

Pro koho se příspěvek vztahuje:

- osoby dlouhodobě nezaměstnané (délka evidence alespoň 6 měsíců),
- fyzické osoby pečující o děti do 10 let a zároveň délka evidence nad 3 měsíce,
- osoby mladé do 25 let a zároveň evidence nad 3 měsíce,
- osoby starší 55 let a zároveň délka evidence alespoň 3 měsíce,
- zdravotně postižené osoby a osoby, které přišly o status „osoby zdravotně znevýhodněné v roce 2013 a zároveň délka evidence nad 3 měsíce,
- osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce (ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti apod.) – tyto případy budou schvalovány jako výjimky.

Doba poskytování příspěvku je 6 měsíců (podmínkou je, že pracovní poměr je uzavřen na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, minimálně však 12 měsíců). Měsíční výše příspěvků představuje maximálně 10 000 Kč (do výše skutečně vynaložených mzdových nákladů) nebo až 12 000 Kč pro osoby nepřetržitě v evidenci déle než 12 měsíců nebo pro osoby se zdravotním postižením, osoby starší 55 let a osoby, které v roce 2013 přišly o status „osoby zdravotně znevýhodněné“.

➤ **Nově vytvořená pracovní místa**

Podmínky jsou pro stejné uchazeče jako u vyhrazených pracovních míst. Odlišnosti jsou zde patrné v době poskytování příspěvku – zde se jedná až o dobu minimálně 12 měsíců po vytvoření pracovního místa a výše příspěvku činí maximálně 60 000 Kč s ohledem na skutečnou výši nákladů na vytvoření pracovního místa.

➤ **Samostatná výdělečná činnost**

Pro koho je příspěvek určen:

- osoby dlouhodobě nezaměstnané (více jak 5 měsíců),
- osoby starší 55 let a zároveň je délka evidence delší jak 3 měsíce,
- zdravotně postižené osoby a osoby, které přišly o status „osoby zdravotně znevýhodněné v r. 2013 a zároveň délka evidence více než 3 měsíce,
- osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce (ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti apod.) – tyto případy budou schvalovány jako výjimky.

Kritérium pro získání příspěvku jsou absolvování rekvalifikačního kurzu Základy podnikání, včetně obhajoby podnikatelského záměru a doložení osvědčení o úspěšném ukončení kurzu a zároveň fakt, že uchazeč o zaměstnání zahajující samostatnou výdělečnou činnost, dosud nepodnikal. Zde se jedná o poskytnutí jednorázového příspěvku za podmínky vytvoření pracovního místa na dobu delší než 12 měsíců ve výši maximálně 80 000 Kč s ohledem na skutečně vynaložené náklady na vytvoření pracovního místa. (Integrovaný portál MPSV, 2014)

### 2.2.1.3 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí:

*„Získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (viz § 108 odst. 1 zák. č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů).“*

Pro zařazení do rekvalifikačního kurzu je potřeba splnit některou z následujících podmínek:

- být evidován na úřadu práce nebo být uchazečem o zaměstnání
- disponovat odpovídajícími vstupními předpoklady pro daný kurz
- být zdravotně způsobilý pro absolvování kurzu a výkonu dané profese
- rekvalifikace musí být potřebná (tzn., že dosavadní kvalifikace uchazeče neumožňuje získání vhodného pracovního místa)
- po skončení kurzu je reálná šance na získání pracovního místa dle situace na trhu práce

V současné době nabízí Úřad práce Zlínského kraje rekvalifikační kurzy v oblastech Obsluha osobního počítače, IT technologie, Oblast sociálních služeb, Účetnictví, Základy podnikání, Administrativa, Výrobní a skladová problematika, Obsluha motovozíku a elektrovozíku, Svařování, Strojírenství, Obsluha strojů lesní techniky a údržba veřejné zeleně, Elektro, Stavebnictví a Obsluha stavebních strojů.

Maximální výše měsíční podpory rekvalifikace je 0,65 průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. (Integrovaný portál MPSV, 2014)

### 2.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní formy politiky zaměstnanosti jsou:

1. Systém pojištění v nezaměstnanosti – Podpory, pro vytváření sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané
2. Systém státní pomoci v nezaměstnanosti – dávky sociální pomoci

Vyplácení podpor v zaměstnanosti závisí na výši poslední vyplácené mzdy a jedná se o časově omezenou finanční podporu. Dávky, které jsou taktéž omezeny časem, jsou vázány na sociální potřebnost, která garantuje určitou minimální úroveň příjmu. (BROŽOVÁ, 2003, s. 131)



### 3 STRATEGICKÉ PLÁNOVÁNÍ

#### 3.1 SWOT analýza

Název SWOT představuje akronym čtyř anglických slov, čtyř faktorů – Strengths (silné stránky), Weaknesses (slabé stránky), Opportunities (příležitosti) a Threats (hrozby). Jedná se o velice jednoduchou a účinnou metodu při přípravě projektu. Patří do metodiky strategického plánování, která se provádí v počáteční fázi projektu. Analýza se soustředí na dvě širší kategorie, a sice vnitřní stránky (silné a slabé) a vnější (příležitosti a hrozby). Vnitřní faktory jsou ty, které se týkají projektu a v dané chvíli existují. Při tvorbě této části analýzy je dobré si odpovídat na otázky typu: „Jaké jsou naše výhody?“, „Co ostatní považují za naše silné/slabé stránky“, „Jaké využitelné zdroje máme k dispozici?“, „Čemu bychom se měli vyhnout?“ apod. Vnější faktory jsou pak ty, které odráží aktuální situaci v oblasti či sektoru. (Kantor a Marek, 2009, s. 68, 69)

#### 3.2 Strategické plánování

Jedná se o proces, který přispívá k efektivnímu řízení rozvoje ve všech úrovních uspořádání společnosti (obec, kraj, EU), ale také se dá uplatnit v jakékoli ziskové či neziskové sféře. Úkolem strategického plánování je si na základě stanové vize určit priority, konkrétní krátkodobé a střednědobé cíle, termíny a případně cesty, jak cílů dosáhnout. (Občanská společnost, 2008)

Proces plánování obsahuje tyto části:

1. identifikace východisek (hodnocení situace)
2. Volba směřování rozvoje (čeho chceme dosáhnout)
3. Stanovení způsobu realizace (jak toho chceme dosáhnout)
4. Realizace naplánovaných činností a sledování efektů
5. Zhodnocení realizace a zpětná vazba (doplnění či změna plánu) (BINEK, 2011, str. 20)

Strategický plán by měl obsahovat následující náležitosti:

- podrobná a přesná analýza, včetně vývojových trendů

- SWOT analýza
- souhrn priorit, konkrétních kvantifikovaných střednědobých a dlouhodobých strategických cílů, které řeší objevující se problémy ve SWOT analýze (slabé stránky); cíle by měly respektovat principy udržitelného rozvoje a limitní kapacitu únosnosti prostředí
- soubor konkrétních opatření a subjektů, které jsou odpovědné za jejich realizaci
- odborný odhad předpokládaných nákladů na realizaci jednotlivých opatření
- přehled reálných finančních zdrojů na realizaci jednotlivých opatření
- soubor indikátorů, které jsou určeny managementu i veřejnosti a slouží k objektivní kontrole plnění strategických plánů (Občanská společnost, 2008)

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE

### 4.1 Geografické údaje

Zlínský kraj, jakožto jeden ze 14 územně samosprávných celků, je tvořen okresy Zlín, Kroměříž, Uherské Hradiště a Vsetín. Spolu s krajem Olomouckým patří do regionálního operačního programu NUTS II Střední Morava. Svou rozlohou 3 963 km<sup>2</sup> se řadí jako druhý nejmenší kraj v ČR a rozprostírá se na 5 procentech celkové plochy republiky. Územně se nachází ve východní části střední Moravy, na východě hraničí se Slovenskou republikou, na jihozápadě s Jihomoravským krajem, na severozápadu s Olomouckým krajem a severní část pak s krajem Moravskoslezským. (Strukturální fondy, ©2014)



Obrázek 1 Zlínský kraj (Risy.cz, ©2011-2014)

Povrch kraje je členitý, z větší části kopcovitý charakter tvořený pahorkatinami a vrchovinami. Můžeme zde najít dvě chráněné krajinné oblasti – Beskydy a Bílé Karpaty. Co se vodstva týče, dominuje zde řeka Morava, do které se vlévá většina toků, které procházejí územím.

Půdní fond kraje se skládá ze 48,9 % půdy zemědělské a z 51,1 % nezemědělské. Okres Uherské Hradiště disponuje největší procentuální výměrou orné půdy (až 70,1 % z celkové

plochy 52 722 ha), opačná situace je pak v okrese Vsetín, kde nezemědělská půda tvoří 64,6 % výměry a z toho 83,8 % zabírají lesy.

## 4.2 Průmysl Zlínského kraje

Ve Zlínském kraji převládá zpracovatelský průmysl. Podniky se zde soustřeďují na kovo-  
dělný, dřevozpracující, elektrotechnický a textilní průmysl. Na nerostné suroviny je však kraj chudý. Ve velmi omezené míře se zde nacházejí naleziště ropy a zemního plynu. Místní význam je připsán těžbě pískovce, celorepublikový význam mají pak ložiska štěrkopísků. Najdeme zde také cihlářskou hlínu či stavební kámen.

## 4.3 Obyvatelstvo

Území Zlínského kraje obývalo v roce 2012 588 343 obyvatel, tj. 5,6 % celkového počtu obyvatel celé České republiky. Hustota zalidnění je 148 obyvatel na km<sup>2</sup>, převažuje tak významně republikový průměr (133 obyvatel na km<sup>2</sup>). Zalidněnost je nevyšší v okrese Zlín (186 obyvatel na km<sup>2</sup>), naopak nejnižší je v okrese Vsetín (127 obyvatel/km<sup>2</sup>). Věková struktura je z ekonomického hlediska příznivá, ačkoli zde přibývá obyvatel v poproduktivním věku. Průměrný věk za rok 2012 činil 41,7 let. (Český statistický úřad, 2014)

Kraj tvoří 307 obcí, z toho je 30 měst. Nejvýznamnější městské a průmyslové aglomerace jsou Zlín-Otrokovice-Napajedla, kde je koncentrováno více než 100 000 obyvatel. Další významnou aglomerací tvoří Uherské Hradiště-Kunovice-Staré město s téměř 40 000 obyvateli. Významné co do počtu obyvatel jsou také města Kroměříž, Vsetín a Valašské Meziříčí, každé disponuje 25 – 30 000 obyvateli.

Atraktivita kraje je vyplývá z množství jak přírodních, tak i kulturních a historických památek, což dělá ze Zlínského kraj turisticky oblíbený. Kraj nabízí jak hory, zahradní architekturu, lázně, vinařská údolí, pozůstatky Velkomoravské říše, řadu církevních památek i jiných historicky významných staveb, tak i ojedinělý příklad moderní funkcionalistické architektury baťovské architektury. Originalitě také přispívá fakt, že se zde střetávají tři národopisné celky – Haná, Slovácko a Valašsko. (Zlínský kraj, 2013)

#### 4.4 Správní charakteristika

Vznik kraje se datuje k 1. lednu 2000 podle ústavního zákona č. 347/1997 Sb. v rámci reformy veřejné správy o vytvoření vyšších samosprávních celků. Z hlediska dějin i spádovosti území však kraj nebyl vytvořen uměle bez historické návaznosti.

Zlínský kraj, stejně jako ostatní kraje, svoji činnost vykonává v samostatné a přenesené působnosti. Co se týče samostatné působnosti, kraj ji vykonává tehdy, kdy své záležitosti spravuje samostatně. Radíme sem vydávání obecně závazných vyhlášek kraje, stanovení rozsahu základní dopravní obslužnosti pro území kraje, rozhodování o spolupráci s jiným krajem a dalšími subjekty, zřizování a rušení příspěvkových organizací nebo schvalování rozpočtu a závěrečného účtu kraje. Důležitými složkami samostatné působnosti jsou rozhodování o nakládání s majetkem kraje a poskytování dotací obcím, občanským sdružením, humanitárním organizacím a dalším subjektům. Kraj může pro výkon samostatné působnosti zakládat a zřizovat právnické osoby a organizační složky kraje.

Je územním společenstvím občanů a veřejnoprávní korporací, která má vlastní příjmy vymezené zákonem, vlastní majetek a hospodaří podle vlastního rozpočtu. Kraj pečuje jak o potřeby svých občanů, tak také o všestranný rozvoj svého území. Zřizuje nemocnice, zdravotnická zařízení, školy a školská zařízení, příspěvkové organizace působící v oblasti sociálních služeb, kultury, správy silnic a jiných. Hlavním právním předpisem kraje je zákon č. 129/2000 Sb. o krajích.

Ve výkonu státní správy (přenesené působnosti) kraj dostává finanční prostředky přímo od státu. Patří sem činnosti jako přezkoumávání rozhodnutí vydaných obcemi, kontrola činnosti obcí při výkonu jejich přenesené působnosti a ukládání sankcí dle zákona. Dále pak činnosti jako ukládání státního občanství, registrace zájmových sdružení aj.

Orgány kraje jsou:

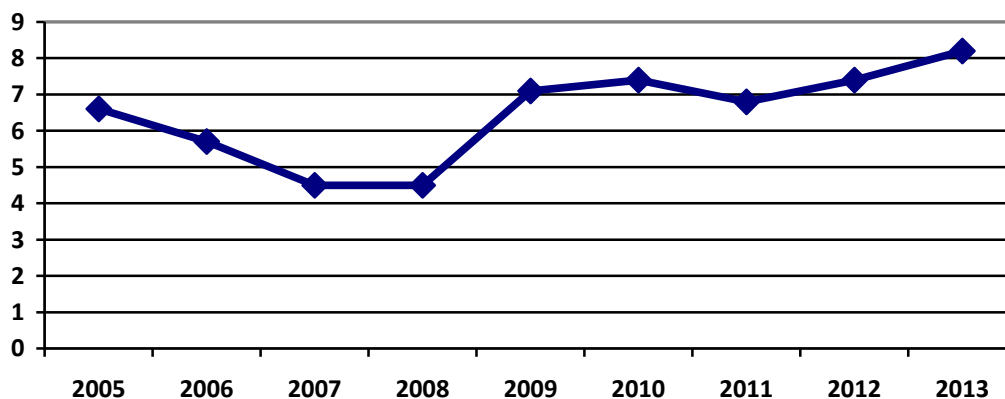
- Zastupitelstvo Zlínského kraje
- Rada Zlínského kraje
- Hejtman Zlínského kraje
- Krajský úřad Zlínského kraje

(Zlínský kraj, 2013)

## 5 ANALÝZA NEZAMĚŠTANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

### 5.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Následující graf znázorňuje vývoj trendu nezaměstnanosti za období 2005 – 2013. Jedná se o podíl nezaměstnaných osob.



Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR (ČSÚ, 2013)

Z grafu můžeme pozorovat vývoj nezaměstnanosti v celé republice za období let 2005 – 2013. V roce 2009, který byl počátkem hospodářské krize, stoupl podíl nezaměstnaných osob na 7,1 % oproti předešlému roku, když nabýval této podíl hodnot 4,5 %. Aktuální podíl nezaměstnaných osob se pohybuje kolem 8 %, od počátku roku 2014 se jeho hodnota snižuje. Tento jev je však dávat přílivem sezonních prací. Obecně lze ale na základě údajů z grafu říci, že má vývojový trend stoupající charakter.

### 5.2 Podíl nezaměstnaných osob v porovnání s jinými kraji ČR

Následující tabulka nám ukazuje Podíl nezaměstnaných osob ve srovnání s ostatními kraji České republiky a také s celorepublikovým průměrem. Údaje jsou aktuální k datu 31. 1. 2014.

Tabulka 2 Podíl nezaměstnaných

(ČSÚ, 2014)

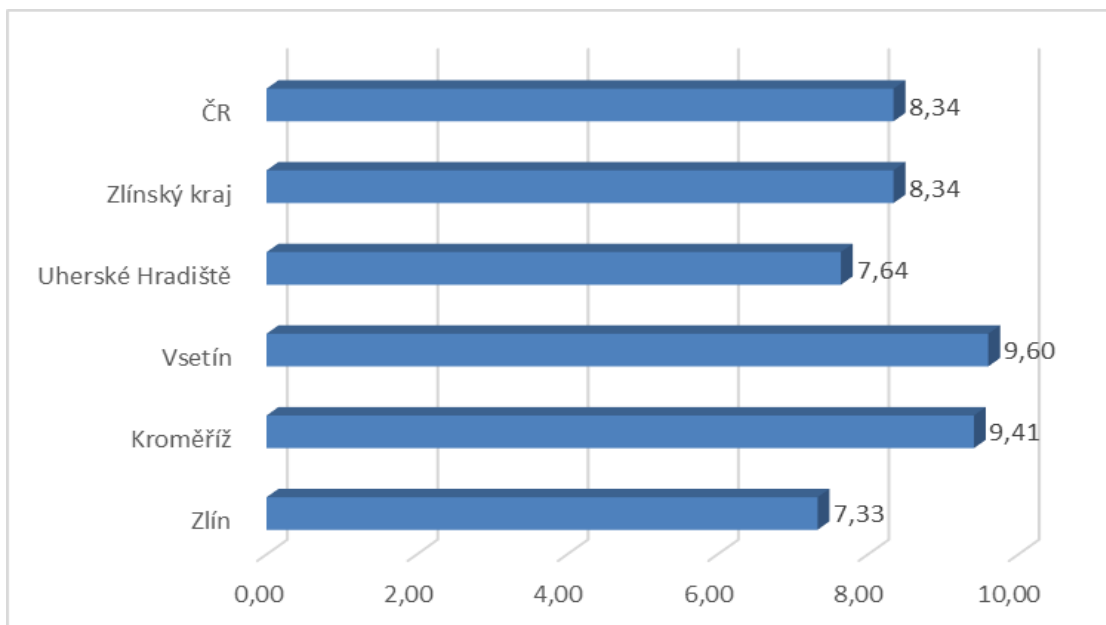
Kraj	Podíl nezaměstnaných osob
Hlavní město Praha	5,36
Středočeský	7,27
Jihočeský	7,91
Plzeňský	6,93
Karlovarský	9,69
Ústecký	11,93
Liberecký	8,85
Královehradecký	7,70
Pardubický	8,09
Vysočina	8,60
Jihomoravský	9,37
Olomoucký	10,48
<b>Zlínský</b>	<b>8,75</b>
Moravskoslezský	10,92
Celkem ČR	8,60

Jak můžeme vidět, Zlínský kraj se na začátku roku 2014 nachází těsně nad hranicí průměrného Podílu nezaměstnaných osob. Srovnatelnými kraji jsou například Vysočina s 8,60 %, což odpovídá republikovému průměru, nebo také kraj Liberecký, který je s hodnotou 8,85 % o něco více postižený, než kraj Zlínský. Nejnižší nezaměstnanosti dosahuje samozřejmě Hlavní město Praha s hodnotou 5,36 %. Pod hranicí průměrné nezaměstnanosti se také pohybují kraje Středočeský (7,27 %), Jihočeský (7,91 %), Plzeňský (6,93 %), Královehradecký (7,70 %) a Pardubický (8,09 %).

Nejaktuálnější informace zveřejněné v dubnu 2014 hovoří o poklesu ve všech okresech Zlínského kraje. Od března pokračuje trend v nárůstu počtu volných pracovních míst, který svědčí jak o lepší nabídce volných míst, tak také o lepší spolupráci Úřadů práce se zaměstnavateli v rámci monitoringu. Aktuální míra nezaměstnanosti Zlínského kraje klesla na 8,3%, což je největší meziměsíční pokles za posledních pět let. (Zlín, 2014).



### 5.3 Nezaměstnanost v jednotlivých okresech Zlínského kraje



Graf 2 Nezaměstnanost v jednotlivých okresech (Měsíční statistická zpráva ÚP, 2014)

K 31.3. 2014 jsou údaje za jednotlivé okresy Zlínského kraje následující. Největší evidovaný podíl nezaměstnaných osob má okres Vsetín, kde je tento tren dlouhodobého charakteru. Druhá nejvyšší hodnota (9,41 %) patří okresu Kroměříž. Oba okresy jsou nejhůře postižené oblasti celého kraje dlouhodobě. Následuje Uherské Hradiště (7,64 %) a nejlépe je na tom okres Zlín, kde se nachází i krajské město Zlín, kde je úroveň nezaměstnanosti mírně pod bodem celorepublikového průměru.

### 5.4 Počet uchazečů o jedno pracovní místo v okresech

Tabulka 3 počet uchazečů na jedno pracovní místo v okresech (ČSÚ, 2013)

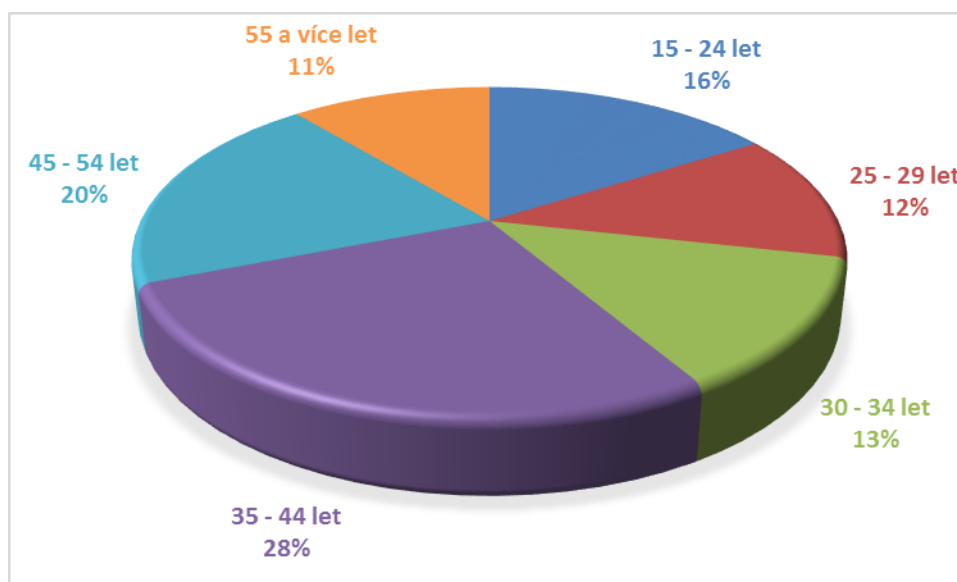
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Zlínský kraj</b>	<b>4,7</b>	<b>27</b>	<b>26,8</b>	<b>18,5</b>	<b>25,3</b>	<b>15,3</b>
Kroměříž	2,7	24,8	36,7	33,6	32,3	23,8
Uherské Hradiště	3,8	16,1	32,9	25,9	30,3	23
Vsetín	7,5	38,4	25,8	16,9	28,5	28,1
Zlín	7,4	38,6	20,7	12,6	18	7,8

Z výše uvedené tabulky je patrné projevení hospodářské krize. Před rokem 2009 se počet uchazečů na jedno volné místo ve Zlínském kraji rovnalo počtu 4,7. Rok na to se však tato hodnota více než zpětinásobila na číslo 27 uchazečů, přičemž nejcitlivější dopad byl zaznamenán v okrese Zlín, kde hodnota dosahovala až čísla 38,6 uchazečů na jedno pracovní místo. V roce 2011 je opět patrné mírné uklidnění situace a snížení počtu, další rok můžeme pozorovat opět progresivní nárůst.

V březnu roku 2014 Úřad práce Zlínského kraje evidoval 2 051 volných pracovních míst. Co se týče různorodosti pracovních míst, nejvíce zde převažují místa pro seřizovače a obsluhu obráběcích strojů (107 míst), dále jsou to pomocní pracovníci ve výrobě (82 míst), obchodní zástupci (81 míst), pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur (75 míst) a číšníci a servírky (71 míst).

Důležitý je také ukazatel měsíčního přírůstku pracovních míst, který pro měsíc březen představoval až 1 039 pracovních míst, což je oproti loňskému roku o 80 % více. (Zlín, 2014)

## 5.5 Uchazeči o zaměstnání podle věkové skupiny



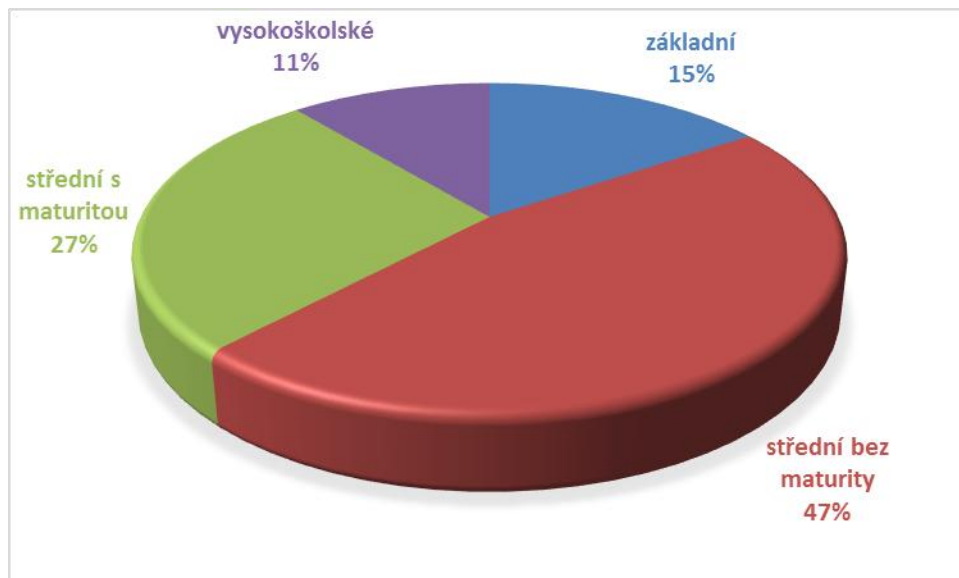
Graf 3 Uchazeči podle věkové skupiny (ČSÚ, 2013)

Výše uvedený graf znázorňuje podíl nezaměstnaných dle věkových skupin ve Zlínském kraji. Údaje jsou aktuální ke čtvrté čtvrtině roku 2013. Z grafu vyplývá, že nejvíce postiženou skupinou nezaměstnaných jsou obyvatelé ve věku 35 – 44 let (5 500 obyvatel). Je to dáno důvodů věkového složení obyvatelstva, kde už jsem výše uváděla průměrný věk oby-

vatele Zlínského kraje, který patří právě do této třídy. Skupina 15 – 24 let, stejně jako 55 a více jsou méně objektivní z důvod rozdílného věku odchodu do důchodu, nebo okamžiku ukončení souvztažného připravování se na budoucí povolání. Druhou nejpočetnější skupinu tvoří věkové rozhraní 45 – 54 let. V tomto věku už je obtížnější hledání nové práce, ačkoli zkušenosti těchto lidí jsou pro mnohá povolání právě velmi cenné.

Pokud bychom se měli zaměřit na věkovou skupinu 55+, kam spadají lidé, kteří se ocitli bez práce před započítáním důchodového věku, hovoříme zde o problémové skupině evidovaných, kteří jsou ohroženi vyloučením ze společnosti a dlouhodobou nezaměstnaností. Stát se snaží pomoci této skupině díky nástrojům aktivní politiky státu.

## 5.6 Uchazeči o zaměstnání podle dosaženého vzdělání



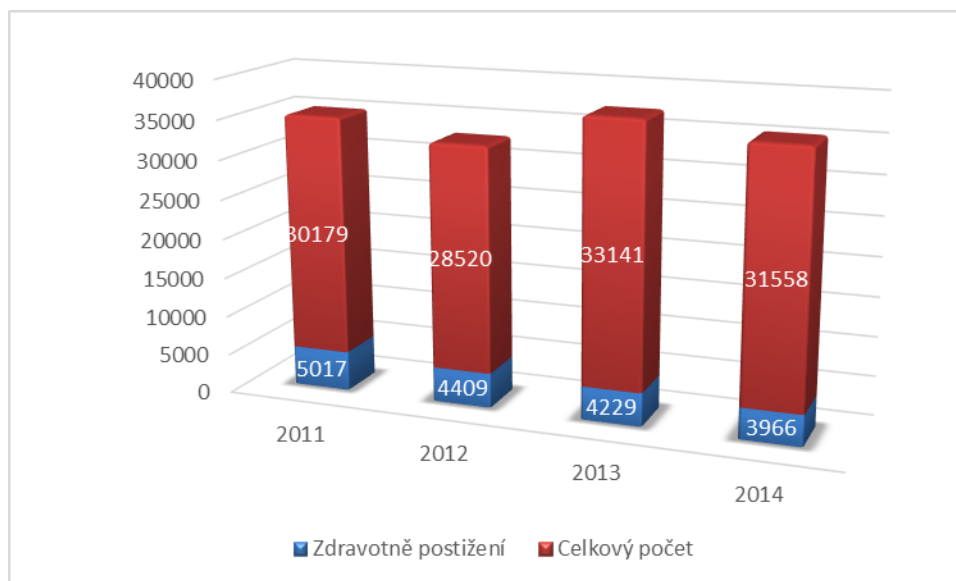
Graf 4 Uchazeči podle dosaženého vzdělání (ČSÚ, 2013)

Nejvíce nezaměstnaných najdeme mezi uchazeči s dosaženým středoškolským vzděláním bez maturity (47 %). Tento ukazatel indikuje fakt, že s ekonomickou krizí došlo k uzavření několika výrobních závodů, které pojaly velké množství pracující síly z této skupiny, tudíž o zaměstnání přišli lidé jako například absolventi odborných učilišť, kteří zastávali řemeslné práce a následně malá možnost se uplatnit. Naopak nejméně uchazečů je ve skupině vysokoškolských absolventů (11 %). I tak je však počet vysokoškolsky vzdělaných lidí velmi vysoký. Skupina s ukončeným základním vzděláním je druhá nejmenší, tento fakt je ale dům tím, že většina obyvatel své vzdělání neukončuje už po absolvování povinné školní

docházky. Obecně platí, že čím má uchazeč vyšší dosažené vzdělání, tím se mu práce hledá snadněji.

## 5.7 Problémové skupiny nezaměstnaných

### 5.7.1 Osoby se zdravotním postižením

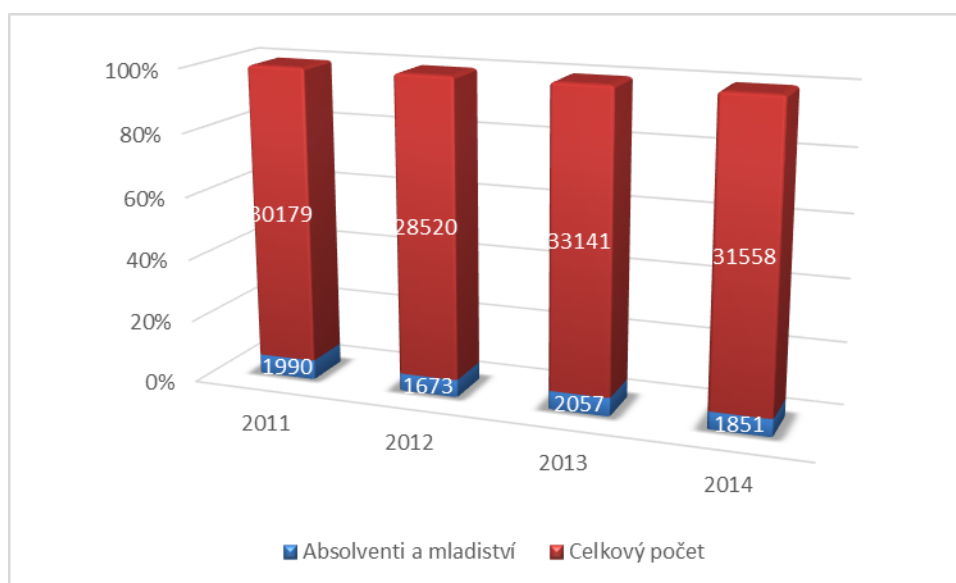


Graf 5 Osoby se zdravotním postižením k celkovému počtu

(Úřad Práce, Vlastní zpracování)

Graf znázorňuje vývoj počtu nezaměstnaných osob ve stejném období ve 4 po sobě jdoucích letech. Podíl registrovaných osob na celkovém počtu evidovaných nezaměstnaných povolna ubývá, stále se však jedná o skupinu velmi špatně se začleňující na trh práce. Za březen roku 2014 tento podíl činil 12,6 % z celkového počtu, což je pořád číslo velmi vysoké a je potřeba zavést opatření, které by pomohly tento trend snížit. Oproti roku 2011, kde tento podíl činil 16,6 %, došlo ale k patrnému zlepšení. Opatření státu pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením je to, že zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců. Způsoby plnění, tj. zaměstnávání v pracovním poměru, odběr výrobků a služeb nebo odvod do státního rozpočtu, jsou považovány za rovnocenné a lze je vzájemně kombinovat. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2014)

### 5.7.2 Absolventi a mladiství



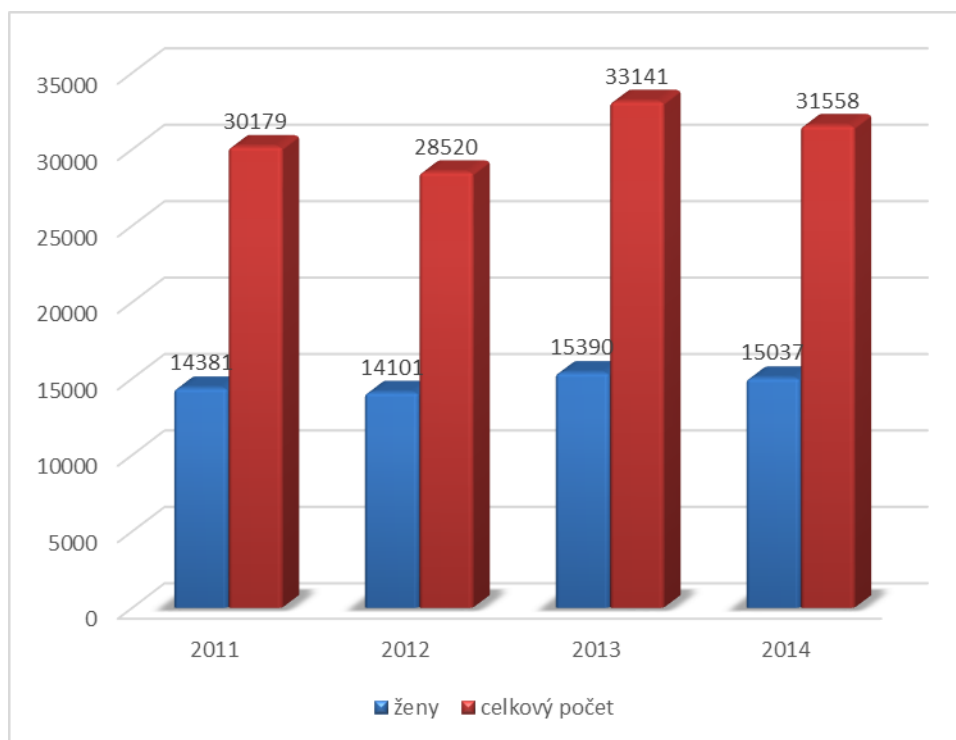
Graf 6 Absolventi a mladiství k celkovému počtu

(Úřad Práce, Vlastní zpracování)

Údaje jsou opět za stejné období (březen) v letech 2011 – 2014. Z grafu je patrné, že podíl nezaměstnaných absolventů ve Zlínském kraji se pohybuje kolem 6 % z celkového počtu nezaměstnaných. Jedním z důvodů může být fakt, že řada zaměstnavatelů požaduje pro přijetí praxi, kterou tahle skupina uchazečů zpravidla nedisponuje. Je proto nesmírně důležité začít s praxí již při studiích, ačkoli je to pro mladého člověka mnohdy nesnadné. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti však existuje hned několik programů, které se na tuhle skupinu zaměřují. Mladiství a absolventi totiž představují pracovní sílu, které disponuje nabytými vědomostmi připravenými k převedení do praxe, což může být pro mnohé zaměstnavatele velmi atraktivní skupina.

„Na základě dohody mezi MŠMT a MPSV je pro potřeby statistického sledování používaná definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu, u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky. Tato definice je platná od 1. 1. 2004. Dříve se jednalo o uchazeče, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let – bez ohledu na délku evidence v ÚP.“ (Integrovaný portál MPSV, 2014)

### 5.7.3 Ženy

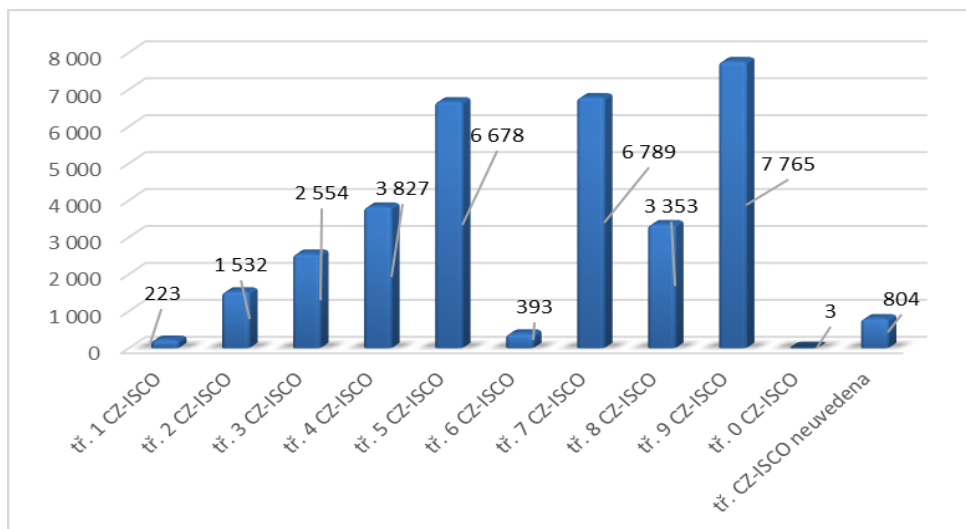


Graf 7 Ženy nezaměstnané k celkovému počtu

(Úřad Práce, Vlastní zpracování)

Ženy jsou další problémovou skupinou. Tento fakt je dán tím, že nejsou tak pracovně flexibilní z důvodu větší fixace na děti a rodinu. Údaje z grafu opět pochází ze čtyř po sobě jdoucích období let 2011 – 2014. Ačkoli se počet nezaměstnaných žen pohybuje mírně pod hladinu 50 %, je pro ženy obtížnější se zařadit na trh práce. Tuhle problematiku řeší například i Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost v rámci prioritní osy 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti.

## 5.8 Nezaměstnanost podle oborů



Graf 8 Nezaměstnanost dle oboru

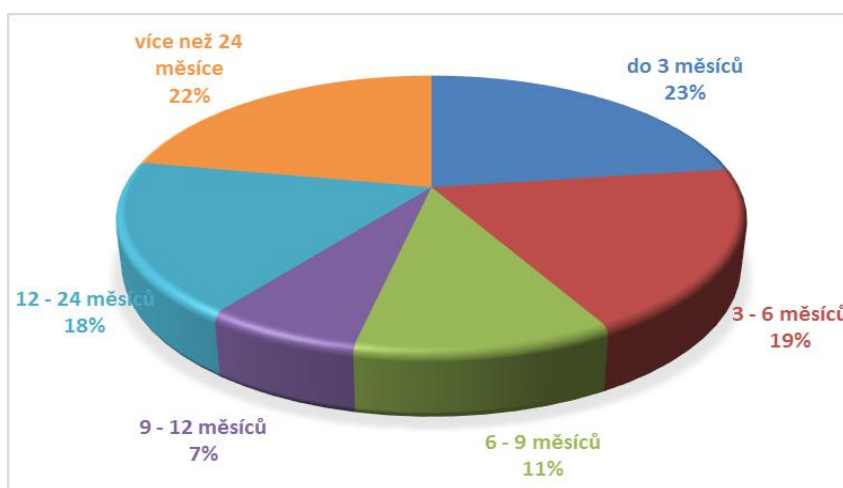
(Úřad Práce, Vlastní zpracování)

- Tř. 1 Zákonodárci a řídící pracovníci
- Tř. 2 Specialisté
- Tř. 3 Techničtí a odborní pracovníci
- Tř. 4 Úředníci
- Tř. 5 Pracovníci ve službách a prodeji
- Tř. 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- Tř. 7 Řemeslníci a opraváři
- Tř. 8 Obsluha strojů, zařízení, montéři
- Tř. 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
- Tř. 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách

Z grafu, který znázorňuje situaci na trhu práce ve Zlínském kraji v prvním čtvrtletí roku 2014 je patrné, že nejvíce nezaměstnaných je v oboru pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (7 765 evidovaných). V rámci aktivní politiky se stát snaží o různé možnosti, které by vedly ke zvýšení kvalifikace pracovní síly, například v rámci OP LZZ. Druhou největší skupinu tvoří řemeslníci a opraváři (6 789 evidovaných). Zde se naskytuje

řešení pomocí vytvoření nových pracovních míst pro tuto skupinu ve výrobě, například v podobě přilákání zahraničních investorů do průmyslových zón a vybudování nových závodů, nebo podpora začínajících podnikatelů, kteří k nastartování své firmy však nemají zázemí a kapitál. Třetí skupinou jsou uchazeči o práci ve službách a prodeji. Tady se v poslední době setkáváme s problémem, kdy se snaží zaměstnavatelé „ušetřit“ a zaměstnávají velké množství pracovníků pouze na dohodu, aby se vyhnuli placení povinných odvodů za zaměstnance. Tento jev má pak negativní dopad právě na tuto skupinu uchazečů o zaměstnání.

## 5.9 Nezaměstnaní podle délky evidence na ÚP



Graf 9 Délka evidence

(Úřad Práce, Vlastní zpracování)

Data jsou aktuální za první čtvrtletí roku 2014 za celý Zlínský kraj. Největší skupinu (7 723 evidovaných) tvoří skupina krátkodobě evidovaných, tj. do 3 měsíců, což je pozitivní, protože tato skupina má nejlepší postavení si práci najít. Alarmující je však hned druhá největší skupina evidovaných (7437 evidovaných), kteří patří mezi dlouhodobě nezaměstnané – práci hledají již dobu delší, než dva roky. Dlouhodobá nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy je uchazeč evidován na ÚP po dobu delší, než jeden rok. Situace ve Zlínském kraji hovoří o 13 513 z celkového počtu 33 921 uchazečů. Tento fakt s sebou přináší řadu nevýhod pro tyto osoby v souvislosti se sociální začleňováním, kde si lidé začínou odvykat pracovní morálky, z pohodlní, přestanou mít chuť do života a postupně se tak přidávají do skupiny sociálně vyčleněných. Negativní dopad má tento jev nejen na samotné nezaměstnané, ale i na veškeré jejich okolí, ať už jde o rodinu, blízké či kamarády. Také



zaměstnavatelé upřednostňují při výběru pracovníka někoho, kdo je buď současně při výběru nového zaměstnání pořád zaměstnán, případně je evidován na ÚP jen po krátkou dobu.

## 6 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

### 6.1 Průmyslová zóna Holešov

Největším projektem na území Zlínského kraje je vybudování Strategické průmyslové zóny v Holešově, která patří mezi největší průmyslové zóny v České republice.

#### 6.1.1 TP Progress

Zadavatelem projektu byl Industry Servis ZK, a. s. a při budování se spolupodíleli Czech Invest. Záměrem projektu Technologického parku v Holešovské průmyslové zóně bylo vybudovat infrastrukturu pro výzkumné a vývojové aktivity podnikatelským subjektům, pro průmyslový vývoj, poloprodukt a technické inovace s napojením na univerzitní výzkum. Spolupráce probíhá zejména s Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně.



Obrázek 2 TP Progress

(Zóna Holešov, 2014)

<b>Projekt podpořen:</b>	OP Podnikání a inovace
<b>Datum zahájení:</b>	31. 8. 2009
<b>Datum ukončení:</b>	29. 5. 2013
<b>Plocha:</b>	5 958 m <sup>2</sup>
<b>Celkové výdaje:</b>	<b>149 056 007 Kč</b>
<b>Celkové požadované dotace:</b>	111 792 005 Kč (Míra podpory činila 75 %)
<b>Počet vzniklých prac. míst:</b>	140 (z toho 60 jako podnikatelské inkubátory)

(Czech Invest, ©2014)

## 6.2 Projekt ESF ve spolupráci s ÚP Zlínského kraje

### 6.2.1 Vzdělávejte se pro růst!

Cílem projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ je podpora zaměstnavatelů, kteří realizují svoji činnost v odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP. Lze předpokládat, že tyto podniky budou nabírat nové pracovníky, které budou potřebovat vyškolit či rekvalifikovat, popř. bude pro zaměstnavatele nezbytné, aby školili stávající zaměstnance.

Projekt je určen pro všechny typy podniků (malé, střední i velké) ve vybraných odvětvích

- strojírenství,
- stavebnictví,
- nezávislý maloobchod (v tomto případě jen malé a střední podniky),
- terénní sociální služby,
- odpadové hospodářství.

<b>Datum zahájení projektu:</b>	31. 5. 2011
<b>Datum ukončení projektu:</b>	31. 7. 2013 (prodlouženo do 30. 4. 2014)
<b>Vyčleněna částka:</b>	<b>850 000 000 Kč/ 6 542 971 004 Kč (celá ČR)</b>
<b>Počet podpořených osob:</b>	36 618 (celá ČR) (Evropský sociální fond ČR, 2014)

### 6.2.2 Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji

Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti cílené skupiny osob – mladých lidí do 30 let, kteří disponují nevýhodou minimální nebo žádné pracovní zkušenosti. Tento jev má pak negativní dopad při hledání zaměstnání, což může vést ke ztrátě motivace a seberealizace v profesní oblasti. Je potřeba proto pomoci při vstupu na trh práce například zvýšením kvalifikace, dovednosti a znalosti. Účastníkům projektu budou poskytnuty služby skupinového i individuálního poradenství, které si klade za cíl zjistit skutečný zájem, motivaci, kvalifikační předpoklady a osobní potenciál pro následný výkon odborné praxe. Hlavním cílem toho-

to projektu je tedy zajištění odborné praxe a podpora pracovních míst, které zaměstnavatelé pro tuto skupinu tvoří. Cílovou skupinou jsou tedy mladí lidé do 30let bez praxe, v souhrnné délce 2 let od ukončení přípravy na povolání, s délkou evidence na ÚP déle jak 4 měsíce. Tyto osoby budou osloveny a vybírány na příslušných kontaktních pracovištích ÚP ve Zlínském kraji.

<b>Datum zahájení projektu:</b>	1. 7. 2013
<b>Datum ukončení projektu:</b>	31. 8. 2015
<b>Vyčleněná částka:</b>	<b>68 376 300 Kč</b>
<b>Předpokládaný počet zapojených osob:</b>	240 (210 odborná praxe, 40 rekvalifikační kurz) (Evropská sociální fond, 2013)

### 6.2.3 STARTUJEME

Projekt je zaměřen na podporu IT vzdělání prostřednictvím rekvalifikačních kurzů (s možností získat certifikát ECDL) a na podporu zajištění profesní praxe požadované zaměstnavatelem pro absolventy. Po dobu projektu je pro účastníky zajištěno poradenství v oblasti klíčových kompetencí (dovedností), finanční gramotnosti, řešení pracovních-právních vztahů a pomoci při uplatnění se na trhu práce. Podmínky, které musí uchazeč splňovat, jsou bydliště na území Zlínského kraje, evidence na ÚP ve Zlínském kraji, absolventi s minimálně středoškolským vzděláním s maturitou, maximálně však 2 roky od ukončení studia, bez praxe (nebo maximálně 6 měsíců praxe), bez absolvování kurzu – ECDL.

<b>Datum zahájení projektu:</b>	22. 12. 2011
<b>Datum ukončení projektu:</b>	30. 11. 2013
<b>Vyhrazená částka:</b>	<b>23 861 200 Kč</b>
<b>Počet osob zapojených do projektu:</b>	85 (odborná praxe), 160 (vstup do aktivit)
<b>Počet nově zaměstnaných osob:</b>	min. 25 (Evropský sociální fond ČR, 2014)

### 6.2.4 Zkušenost výhodou ve Zlínském kraji

Projekt je zaměřen na pomoc osobám starších 45 let, jež jsou evidováni na kontaktních pracovištích ÚP ve Zlínském kraji a v kraji mají trvalé bydliště. Dále pro osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby s nízkou kvalifikací. Účastníkům projektu je zabezpečeno poraden-

ství v oblasti rozvoje klíčových kompetencí (dovedností), finanční gramotnosti, řešení pracovních vztahů a pomoci při uplatnění se na trhu práce. Cílem je proškolit, motivovat a poskytnout vzdělávací aktivity, které usnadní návrat na trh práce.

<b>Datum zahájení projektu:</b>	1. 3. 2013
<b>Datum ukončení projektu:</b>	31. 10. 2015
<b>Vyčleněná částka:</b>	<b>11 457 000 Kč</b>
<b>Počet osob zapojených do projektu:</b>	930 (vstup do aktivit), 50 (odborná jazyková výuka),
<b>Počet nově zaměstnaných osob:</b>	min 120 (25 nově vytvořených míst) (Evropský sociální fond ČR, 2014)

## 6.3 Ostatní projekty v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost

### 6.3.1 Čas na změnu

Tento projekt poskytl jak poradenské a motivační programy, tak i specifické profesní programy vzdělání, který byly doplněny o praxi. Dalo vzniknout Centru poradenství, kde si každý účastník měl možnost vyzkoušet práci s PC technikou s připojením k internetu a také odborné, individuální konzultace s odborných pracovním. Dále byla vytvořena databáze pracovních příležitostí, kde si každý účastník měl možnost vyhledat pracovním příležitosti v jeho regionu. Realizace projektu se týkala města Zlína a správního obvodu obce s rozšířenou působností. Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti cílené skupiny osob, které pečují o děti do věku 15 let. Účastníky projektu jsou tedy lidé dlouhodobě nezaměstnaní, rodiče na rodičovské dovolené, osoby pečující o osobu blízkou nebo člena rodiny. Mezi dílčí cíle pak patří zvýšení motivace cílové skupiny, osobní rozvoj účastníků projektu, možnost realizace rekvalifikačního programu odpovídajícího potřebám účastníků a hlavně vytvoření pracovních míst respektující specifické potřeby cílových skupin (jednosměrný provoz, flexibilní časové úvazky, možnost práce doma). Realizátorem projektu je Azylový dům pro ženy a matky s dětmi o.p.s.

<b>Datum zahájení projektu:</b>	1. 6. 2012
---------------------------------	------------

<b>Datum ukončení projektu:</b>	31. 3. 2014
<b>Vyčleněná částka:</b>	<b>5 459 422,40 Kč</b>
<b>Počet podpořených osob:</b>	20
<b>Počet nově vzniklých míst:</b>	8 (Evropský sociální fond ČR, 2013)

### **6.3.2 Cílená opatření na trhu práce ve Zlínském kraji II – zacíleno na absolventy**

Projekt je zaměřen na cílovou skupinu osob do 25 a rodičů s dětmi do 15 let, aby došlo k překonání nevýhody nedostatku pracovních zkušeností pro cílovou skupinu. Projekt pro účastníky nabízí bilanční a pracovní diagnostiku založenou na psychologii písma v kombinaci s online screeningem osobních předpokladů, individuální poradenství, skupinové semináře, které jsou zaměřeny na sladování pracovního a rodinného života, rekvalifikaci dle potřeb, vznik nových pracovních míst. Za hlavní cíl si projekt klade přispět ke zlepšení situace na trhu práce v kraji prostřednictvím usilování o vznik nových pracovních míst s dlouhodobou udržitelností, ale i uspokojivého pracovního plnění podpořených osob.

<b>Datum zahájení projektu:</b>	1. 5. 2012
<b>Datum ukončení projektu:</b>	31. 10. 2013
<b>Vyčleněna částka:</b>	<b>4 695 031,20 Kč</b>
<b>Počet podpořených osob:</b>	50
<b>Počet vytvořených pracovních míst:</b>	25 (Evropský sociální fond ČR, 2013)

### **6.3.3 Štěstí přeje připraveným**

Aktivity projektu směřují ke zvýšení zaměstnanosti a zvýšení možnosti aktivního hledání a zprostředkování zaměstnání – Job club v okrese Kroměříž. Projekt je určen pro osoby starší 50 let a pro OZP s nízkou kvalifikací. Cílem je zmenšit diskriminaci na trhu práce cílových skupin vlivem kvalifikace, malé či žádné praxe a zdravotního postižení a podnítit cílové skupiny k aktivní přípravě na další zaměstnání a podpořit je při vyhledávání volných pracovních míst.

<b>Datum zahájení projektu:</b>	1. 3. 2011
<b>Datum ukončení projektu:</b>	28. 2. 2013

**Vyčleněna částka:** **5 193 797,92 Kč**

**Počet podpořených osob:** neuvedeno (Evropský sociální fond ČR, 2014)

## 6.4 Úřad práce Zlínského kraje

Tabulka 4 Aktivní politika ÚP (Úřad práce, 2014)

	Kroměříž	UH	Vsetín	Zlín	Kraj
<b>Umístění uchazeči</b>					
<b>Veřejně prospěšné práce</b>	13	15	33	35	<b>96</b>
<b>SUPM – vyhrazená</b>	58	93	70	125	<b>346</b>
<b>SÚPM – OSVČ</b>	4	2	5	8	<b>19</b>
<b>Chráněná pracovní místa - zřízená</b>	1	0	6	4	<b>11</b>
<b>Počet dohod od začátku roku</b>					
<b>Rekvalifikace</b>	148	118	190	214	<b>670</b>
<b>Zvolená rekvalifikace</b>	76	86	132	109	<b>403</b>
<b>Poradenské činnosti</b>	97	31	53	64	<b>245</b>

Kalkulace poskytnutých finančních prostředků od 1. 1. 2014 za Zlínský kraj:

- VPP: maximální příspěvek činí 12 000 Kč/měsíc na uchazeče, proto zde hovoříme o vynaložené částce max. 3 456 000 Kč
- SÚPM – vyhrazené: max. příspěvek činí 10 000 Kč/měsíc (12 000Kč pro ZTP), max. vynaložené částka 10 380 000 Kč (12 456 000 Kč ZTP)
- SÚPM – OSVČ: max. příspěvek je ve výši 80 000,- (jednorázově) – 1 520 000 Kč
- CHPM – zřízená: 195 264 Kč (292 896 Kč ZTP těžké postižení) – 2 147 904 Kč (3 221 856 Kč ZTP těžké postižení)

- Rekvalifikace:  $(0,65 * 26\,637) * 670 = 11\,600\,413,5$  Kč (počítána z aktuální průměrné hrubé mzdy 26 637 Kč)



## 7 SWOT ANALÝZA ZAMĚŠTANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

### Silné stránky:

- Relativní dostatek pracovní síly
- Existence vzdělávacích institucí v kraji potřebné pro trh práce
- Existence průmyslových zón
- Aktivní realizace nástrojů aktivních opatření na trhu práce
- Školení zaměstnanců
- Zvyšování kvalifikace
- Poradenské a zprostředkovací služby

### Slabé stránky:

- Nedostatek volných pracovních míst
- Zaměstnávání pracovníků na dohodu („černé práce“)
- Vysoký podíl nezaměstnaných osob
- Vysoký podíl nekvalifikované pracovní síly
- Relativně vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných a s tím přicházející problémy sociálního začleňování a opětovného návratu na trh práce

### Příležitosti

- Rozvoj podnikání a podpora v kraji
- Využití brownfields pro budování nových průmyslových zón
- Soulad vzdělání v kraji s potřebami trhu práce
- Možnost kvalifikace znevýhodněných skupin
- Lepší koordinace projektů podporovaných EU
- Vstupy zahraničních investorů
- Efektivnější využití finančních zdrojů EU

### Hrozby

- Migrace kvalifikovaných sil „za prací“ do rozvinutějších regionů v ČR

- Nízká motivace zaměstnavatelů zaměstnávat ve svých řadách pracovníků osoby znevýhodněné (dlouhodobě nezaměstnané, ZTP)
- Stárnutí populace a tím větší množství nezaměstnaných ve skupině 50+
- Prohloubení recese ekonomiky v celorepublikovém měřítku

## 8 PROGRAM NA ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

### Globální cíl programu

*„Zlepšení situace na trhu práce ve Zlínském kraji v krátkodobém i dlouhodobém horizontu“*

### Specifický cíl 1: Podpora společenské integrace problémových skupin a jejich zařazení na trh práce

Cíl se zaměřuje na ohrožené skupiny, kterým hrozí společenské vyloučení. V první řadě se jedná o osoby se zdravotním postižením. Z analýzy trhu práce je patrné, že ačkoli je v poslední době situace pro tyto osoby o něco lepší a procentuální podíl v posledních letech klesá, pořád se jedná o relativně vysoký podíl (12,6%). Je zapotřebí pobídnout zaměstnavatele větším možným státním příspěvkem, pokud zaměstnají osoby se zdravotním postižením (z nynějších max. 8 000 Kč na 10 000 Kč) při zaměstnání alespoň 50 % ze všech zaměstnanců. Další možností je zvýšit procento pro firmy s min. 25 zaměstnanci o zaměstnání minimálního podílu ZTP z 4 % na 5 %. V následujícím programovém období 2014 – 2020 by se mělo využít prostředků ESF v rámci OP Zaměstnanost, uskutečněním projektů, které by navázaly na minulé období a zaměřily by se právě na tuto skupinu osob.

### Projekt Šťěstí přeje připraveným II.

Celková výše příjmů z ESF: 7 000 000 Kč

Datum realizace projektu: 30. 9. 2014 – 31. 12. 2016

Projekt se zaměří na skupiny zdravotně postižené v okrese Kroměříž, kde bude realizovat poradenskou a kvalifikační podporu cílové skupiny. Dále se zaměří na komunikaci se zaměstnavateli a vyhledávání možných pracovních míst pro tuto skupinu. Do projektu se mohou zapojit osoby zdravotně postižené, případně věková skupina 50+.

### Nevzdávej se

Celková výše příjmů z ESF: 35 000 000 Kč

Datum realizace 30. 6. 2014 – 30. 11. 2015

Projekt bude koncipován pro potřebu zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v celém Zlínském kraji a pro tuto cílovou skupinu, bez ohledu na věk, vzdělání či délku nezaměst-

nanosti bude realizován. Zaměření bude na rozvoj kvalifikace této skupiny v oblastech základních počítačových dovedností, výuka anglického jazyka, základní kurzy účetnictví pro malé podniky. Dále bude vytvořen informační portál, do kterého budou mít přístup jak účastníci projektu, tak ÚP a hlavně zaměstnavatelé. Pro zaměstnání jednoho uchazeče je vyhrazena extra podpora ve výši 6 000 Kč měsíčně pro zaměstnavatele. Projekt je koncipován pro min. 50 uchazečů.

Další skupina jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Osoby, které hledají zaměstnání déle, jak rok mají ztížené podmínky pro opětovný vstup na trh práce. Je potřeba, aby tato skupina nezustávala pouze pasivními nezaměstnanými, ale aby aktivně vyhledávali nové možnosti uplatnění se na trhu práce a aby zůstávali motivováni budoucností.

#### Zpět do práce

Částka vyčleněna ESF: 100 000 000 Kč

Doba realizace: 1. 1. 2015 – 30. 6. 2017

Tento projekt se zaměří výlučně na dlouhodobě nezaměstnané osoby. Cílem projektu bude vytvoření nových pracovních míst díky provázanosti projektu se zaměstnavateli, pro které bude projekt atraktivním díky dotací z ESF, které zaměstnavateli finanční podporu pro vznik pracovního místa. Velkou roli v celém projektu bude hrát propracovaný motivační plán a odborná poradenská pomoc. Projekt bude realizován pomocí kvalifikačních programů dle potřeb uchazečů. Také zde budou mít uchazeči výuky anglického jazyka a rozšíření dovedností v IT.

Skupina absolventů a mladistvých, jenž také patří mezi problémové skupiny, pro zařazení se na trh práce je však velmi flexibilní ve smyslu, že dokážou lépe vstřebávat informace a modelovat si svůj osobní profesní profil. Pro tuto skupinu je v každém programovém období připraveno několik projektů. Cílem je také zabránění migrace této mladé pracovní síly do regionů méně nezaměstnaností postižených, nebo přímo do zahraničí.

#### Úspěšný start

Vyčleněná částka z ESF: 300 000 000 Kč

Datum realizace: 30. 6. 2014 – 31. 7. 2016

Tento projekt bude směřován absolventům minimálně středních škol s maturitní zkouškou, ale především vysokoškolským absolventům, kteří mají minimální (do 6 měsíců od ukon-

čení studia) nebo žádnou praxi a jsou evidováni na ÚP min. 6 měsíců. Cílem projektu je poskytnutí potřebné kvalifikace uchazečů o práci v oboru, o kterou mají zájem. Do projektu budou zapojeni zaměstnavatelé velkých, nadnárodních společností a v této spolupráci bude po dokončení projektu vytvořeno minimálně 30 nových pracovních míst v oblasti nižšího a středního managementu firem. Projekt bude spočívat v začlenění uchazečů do chodu firmy, za kterou budou dostávat minimální mzdu, nabydou zde však tolik potřebnou praxi pro budoucí fungování na trhu práce. Místa ve firmách budou po dobu praxe (1 rok) dotovány právě z ESF 70 % skutečně vyplacené mzdy. Do projektu bude zapojeno minimálně 120 osob z cílené skupiny.

### **Specifický cíl 2: Přilákání tuzemských i zahraničních investorů do kraje**

Programové období 2014 – 2020 nám přinese nový operační program - Operační program podnikání a inovace pro konkurenceschopnost. Opatření toho cíle bude vycházet z vybudované Průmyslové zóny Holešov. Přilákání investorů do této zóny by se mohlo realizovat zvýhodněnou cenou pronajaté plochy.

#### SPZ Holešov vítá investory

Vyčleněná částka z ESF: 3 mld. Kč

Datum realizace: Leden 2015 – 31. 12. 2018

Projekt je určen malým a středním firmám, jak existujícím, které hledají místo pro rozšířené své produkty, tak i zcela novým. Nové firmy budou patřit do **kategorie A**, kde zvýhodnění cen pronájmu plochy areálu činí až 70 % v prvním roce fungování, 50 % ve druhém roce a 30 % ve třetím roce. Finanční pomoc při výstavbě závodu bude dle velikosti činit až 50 % vynaložených nákladů. Stávající malé podniky rozšiřující svou výrobu budou spadat do **kategorie B**, kde zvýhodnění pronájmu v prvním roce činí 40 %, ve druhém 20 % a ve třetím 5 % ceny pronájmu. Výstavba závodu pak bude podpořena až 15 % celkových nákladů na stavbu. Střední podniky, které rozšiřují svou výrobu, budou zabírat **kategorii C**. Zde činí zvýhodnění ceny pronájmu ploch v prvním roce 30 %, ve druhém 15 %. Dotace na výstavbu závodu jsou pak ve výši max. 10 % z celkových vynaložených nákladů na stavbu.

Tabulka 5 Návrh procentuální finanční podpory pro investory

	A	B	C
<b>1. rok</b>	70 %	40 %	30 %
<b>2. rok</b>	50 %	20 %	15 %
<b>3. rok</b>	30 %	5 %	-
<b>Náklady na výstavbu</b>	50 %	15 %	10 %

**Strategický cíl 3: Adaptabilita**

Nejdůležitějším krokem pro snížení nezaměstnanosti je, se jí snažit předejít. Tento jev se dá zaopatřit podporou vzdělání v kraji, podpora kvalifikace pracovní síly, velice důležitá je také propojenost ÚP se zaměstnavateli, dále pak posílení vzdělání v lokalitě z toho pohledu, z kterého se týká nedostatečná kvalifikace pracovní síly aj. Programové období 2014 – 2020 a OP Zaměstnanost by v této oblasti mohly pomoci ve finanční situaci realizace tohoto cíle.

**Vzdělávejte se pro růst ve Zlínském kraji II.**

vyčleněná částka: 1 mld Kč

Datum realizace: 31. 3. 2015 – 31. 5. 2017

Tento projekt by měl navázat na úspěšný projekt Vzdělávejte se pro růst ve Zlínském kraji. Opět bude podpora soustředěna pro zaměstnavatele, kteří budou potřebovat vyškolit či re-kvalifikovat nové zaměstnance (nově vznikající pracovní místa), ale i zaměstnance stávající. Podniky, kterým je projekt určen by měl svou hlavní výrobu mít zaměřenou na strojírenství, stavebnictví či nezávislý maloobchod. Cílem projektu bude odborná podpora zaměstnavatelů v poradenské činnosti a zajištění rekvalifikačních kurzů či jiných druhů školení. Tento projekt by měl také přinést minimálně 750 nových pracovních míst a zapojení do projektu by se mělo týkat min. 25 malých a 15 středních firem.

## ZÁVĚR

V mé bakalářské práci jsem se snažila objasnit situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a navrhnout řešení ke zlepšení situace. První hlavní část je zaměřena na teorii. Nejdříve jsem se zaměřila na vysvětlení pojmů, které mou práci provází od začátku až po konec. Šlo o termíny jako nezaměstnanost, trh práce, měření nezaměstnanosti nebo problémové skupiny nezaměstnaných, kterých se pak ve velké části věnuji v části praktické. Další dílčí část teoretické části se věnovala seznámení s politikou zaměstnanosti, ať už aktivní či pasivní. Velký prostor jsem věnovala Evropskému sociálnímu fondu a jeho Operačním programům, protože jsou nástrojem a velkým finančním zdrojem pro zlepšování situace nejen ve Zlínském kraji, ale i v celé Evropské Unii. Poslední část teorie se zaměřuje na pojmy SWOT analýzy a strategického plánování, protože ty jsou výstupem celé mé práce.

Praktická část v počátku charakterizuje Zlínský kraj jako takový. Dále se zaměřuji na analýzu nezaměstnanosti. Tato část je hojně doplněna grafy. Při analyzování jsem dospěla k závěru, že situace na trhu práce ve Zlínském kraji se v horizontu posledních pár měsíců mírně zlepšila. Tento jev může být dán mnoha faktory. Jedním z nich je, že se ekonomika pomalu dostává z recese a pomalu se tak odbourává cyklická nezaměstnanost. Dalším důvodem může být ale fakt, že se se blíží letní měsíce, s čímž souvisí snižování nezaměstnanosti ve vztahu k sezónním pracím. Situace s problémovými skupinami jako jsou ženy, zdravotně postižení i absolventi, se také v poslední době zlepšuje, avšak pořád jsou hodnoty, zvláště u absolventů poměrně vysoké. Proto jsem se v závěru mé práce zaměřila zejména na specifický cíl 1 - Podpora společenské integrace problémových skupin a jejich zařazení na trh práce. Zde jsem navrhla hned několik projektů zaměřujících se na problémové skupiny. Všechny projekty jsou doplněny finančním návrhem na potřebné prostředky, které by na projekty mohl poskytnout ESF v rámci OP Zaměstnanost 2014 - 2020. Celková požadovaná dotace na projekty specifického cíle 1 by měly dosáhnout částky 442 mil. Kč. Specifický cíl 2 Přilákání tuzemských i zahraničních investorů do kraje jsem koncipovala na Průmyslovou zónu Holešov. Vytvořila jsem návrh na dotační program, který je určen pro malé s střední podniky a měl by do zóny přilákat nové potencionální investory a tím tak poskytnout velký prostor pro nové pracovní místa. Poslední specifický cíl, který je zaměřen na adaptabilitu, disponuje velkou finanční podporou (1 mld. Kč) opět od ESF v rámci OP zaměstnanost 2014 – 2020. Celkově by se realizací všech projektů mohlo vytvořit až stovky nových pracovních míst a došlo by ke zvýšení kvalifikace pracovní síly.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

CZECH INVEST. Technologický park Holešov – Zlínský kraj. Czechinvest.org [online] ©2014 [cit. 2014-5-11]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/51-pp02015-technologicky-park-holesov-zlinsky-kraj>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Charakteristika kraje. *Czso.cz* [online] 27. 2. 2014 [cit. 2014-4-22]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/charakteristika\\_kraje](http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Veřejná databáze. *Czso.cz* [online] 15. 5. 2014 [cit. 2014-4-22]. Dostupné z: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA1020CU&&kapitola\\_id=3](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA1020CU&&kapitola_id=3)

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. Evropský sociální fond v ČR. *Esfcr.cz* [online] ©2008 [cit. 2014-4-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. OP Zaměstnanost 2014 – 2020. *Esfcr.cz* [online] ©2008 [cit. 2014-4-22]. Dostupné z <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. Čas na změnu. *Esfcr.cz* [online] 29. 11. 2013 [cit. 2014-4-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/cas-na-zmenu-1>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. Cílená opatření na trhu práce ve Zlínském kraji II - zacíleno na absolventy. *Esfcr.cz* [online] 29. 11. 2013 [cit. 2014-4-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/cilena-opatreni-na-trhu-prace-ve-zlinskem-kraji-ii-zacileno>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. Startujeme *Esfcr.cz* [online] 29. 11. 2013 [cit. 2014-4-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/startujeme>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. Štěstí přeje připraveným. *Esfcr.cz* [online] 29. 11. 2013 [cit. 2014-4-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/stesti-preje-pripravenym>



EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji. *Esfcr.cz* [online] 29. 11. 2013 [cit. 2014-4-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-ve-zlinskem-kraji>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. Zkušenosti výhodou *Esfcr.cz* [online] 29. 11. 2013 [cit. 2014-4-22]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-ve-zlinskem-kraji>

HOLMAN, Robert, 2001. *Ekonomie*. 2. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 714 s. ISBN 80-717-9387-6.

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Portal.mpsv.cz* [online] ©2014 [cit. 2014-4-26]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky)

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Definice absolventa pro potřeby statistického sledování *Portal.mpsv.cz* [online] ©2014 [cit. 2014-4-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Poskytování příspěvků na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) ve Zlínském kraji v roce 2014. *Portal.mpsv.cz* [online] 27. 2. 2014 [cit. 2014-4-23]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/aktivni\\_politika\\_zamestnanosti](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/aktivni_politika_zamestnanosti)

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Úřad práce ČR - krajská pobočka ve Zlíně. *Portal.mpsv.cz* [online] 3. 1. 2014 [cit. 2014-4-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/rekvalifikace>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Měsíční statistická zpráva. *Portal.mpsv.cz* [online] 3. 1. 2014 [cit. 2014-5-11]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok\\_2014/info\\_o\\_tp\\_-\\_duben\\_14.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/statistika/rok_2014/info_o_tp_-_duben_14.pdf)

KANTOR, Tomáš a Dan MAREK, 2009. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister. 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing. 199 s. ISBN 80-864-1948-7.

KUCHAŘ, Pavel. 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 183 s. ISBN 80-246-1383-3.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Zdravotní postižení. *Mpsv.cz* [online] ©2014 [cit. 2014-5-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8>

OBČANSKÁ SPOLEČNOST. Strategické plánování. *Obcan.ecn.cz* [online] 20.11.2008 [cit. 2014-5-10]. Dostupné z: <http://www.obcan.ecn.cz/index.shtml?w=u&x=1921880>

PAVLÁK, Miroslav, 2006. *Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: ASPI. 128 s. ISBN 80-735-7139-0.

SCHILLER, Bradley R. *The macro economy today*. 8th ed. Boston: Irwin/McGraw-Hill, 2000, 452 s. ISBN 00-736-6277-1.

STRUKTURÁLNÍ FONDY. Regionální Operační program NUTS II Střední Morava. *strukturalni-fondy.cz* [online] ©2014 [cit. 2014-5-9]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Regionalni-operacni-programy/ROP-Stredni-Morava>

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. O Úřadu práce České republiky. *Portal.mpsv.cz* [online] ©2014 [cit. 2014-5-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

ZLIN.CZ. NEZAMĚSTNANOST: Ve Zlínském kraji klesla nezaměstnanost na 8,3 procenta. *zlin.cz* [online] 8. 4. 2014 [cit. 2014-5-10]. Dostupné z: <http://zlin.cz/513292n-nezamestnanost-ve-zlinskem-kraji-klesla-nezamestnanost-na-8-3-procenta>

ZLÍNSKÝ KRAJ. O kraji. *Kr-zlinsky.cz* [online] 16. 5. 2013 [cit. 2014-4-23]. Dostupné z: <http://www.kr-zlinsky.cz/o-kraji-cl-17.html>

ZLÍNSKÝ KRAJ. Správní charakteristika. *Kr-zlinsky.cz* [online] 16. 5. 2013 [cit. 2014-4-23]. Dostupné z: <http://www.kr-zlinsky.cz/spravni-charakteristika-cl-2411.html>

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR .....	30
Graf 2 Nezaměstnanost v jednotlivých okresech .....	32
Graf 3 Uchazeči podle věkové skupiny .....	33
Graf 4 Uchazeči podle dosaženého vzdělání .....	34
Graf 5 Osoby se zdravotním postižením k celkovému počtu .....	35
Graf 6 Absolventi a mladiství k celkovému počtu.....	36
Graf 7 Ženy nezaměstnané k celkovému počtu .....	37
Graf 8 Nezaměstnanost dle oboru.....	38
Graf 9 Délka evidence .....	39

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Přehled cílů OP LZZ.....	17
Tabulka 2 Podíl nezaměstnaných.....	31
Tabulka 3 počet uchazečů na jedno pracovní místo v okresech.....	32
Tabulka 4 Aktivní politika ÚP .....	46
Tabulka 5 Návrh procentuální finanční podpory pro investory .....	53

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Zlínský kraj.....	27
Obrázek 2 TP Progress.....	41