

Analýza trhu práce a politika zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště

Bc. Markéta Tománková

Diplomová práce
2008



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav veřejné správy a regionálního rozvoje
akademický rok: 2007/2008

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Markéta TOMÁNKOVÁ**
Studijní program: **N 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

Téma práce: **Analýza trhu práce a politika zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické prameny související s problematikou trhu práce a politiky zaměstnanosti v České republice a Evropské unii.

II. Praktická část

- Provedte analýzu dosavadního vývoje a současné situace na trhu práce v okrese Uherské Hradiště.
- Popište opatření v oblasti politiky zaměstnanosti prováděná Úřadem práce v Uherském Hradišti.
- Navrhněte účinné kroky k pozitivním změnám na trhu práce v okrese Uherské Hradiště a doporučte opatření pro zlepšení politiky zaměstnanosti v daném okrese.

Závěr

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

Seznam odborné literatury:

- [1] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
[2] PALÁN, Z. Výkladový slovník lidské zdroje, výchova, vzdělávání, péče, řízení. 1. vyd. Praha 6: Akademie věd České republiky, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.
[3] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.
[4] ŠVARCOVÁ, J. Ekonomie stručný přehled teorie a praxe aktuálně a v souvislostech. Zlín: CEED, 2000. 277 s. ISBN 80-902552-4-8.
[5] WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. vyd. 1. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Vedoucí diplomové práce: **doc. RNDr. René Wokoun, CSc.**
Ústav veřejné správy a regionálního rozvoje
Datum zadání diplomové práce: **10. března 2008**
Termín odevzdání diplomové práce: **5. května 2008**

Ve Zlíně dne 10. března 2008


doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkan




doc. RNDr. René Wokoun, CSc.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Cílem této diplomové práce je zpracovat analýzu trhu práce a politiku zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště.

V teoretické části jsem se zabývala všeobecnou teoretickou problematikou týkající se trhu práce a politiky zaměstnanosti v České republice a Evropské unii. V praktické části jsem provedla analýzu současné situace trhu práce v okrese Uherské Hradiště. Zaměřila jsem se také na aktivní politiku zaměstnanosti prováděnou Úřadem práce v Uherském Hradišti. V závěru diplomové práce jsem navrhla doporučení vedoucí k pozitivní změně a rozvoji lidských zdrojů na trhu práce a aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště.

Klíčová slova: trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, úřad práce, okres Uherské Hradiště, Evropský sociální fond, Operační program Rozvoj lidských zdrojů.

ABSTRACT

Main objective of this diploma thesis is to process the analysis of labour market and employment policy in the district of Uherske Hradiste.

There is a general theoretic issue in the theoretic part concerning labour market and employment policy in the Czech Republic and the European Union. There is current situation of the labour market in the district of Uherske Hradiste in the practical part. I focused on the active employment policy carried out by employment bureau in Uherske Hradiste. At the close, I suggested recommendation for positive change and human resources development in the labour market and active employment policy in the district of Uherske Hradiste.

Keywords: employment market, employment, unemployment, employment policy, employment office, township of Uherské Hradiště, the European Social Fund, the Operational Program Human Resources Development.

Na tomto místě bych ráda poděkovala všem, se kterými jsem při zpracování této diplomové práce spolupracovala.

Velký dík patří zaměstnancům Úřadu práce v Uherském Hradišti a panu Ing. Františkovi Dostálkovi vedoucímu Odboru speciálního poradenství a trhu práce, kteří mi poskytli v průběhu zpracování diplomové práce potřebné informace.

Velmi si také cením konzultací, odborného vedení a připomínek od vedoucího mé diplomové práce pana doc. RNDr. René Wokouna, CSc.

Také bych chtěla poděkovat rodičům a blízkým za podporu během studia.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně a použitou literaturu jsem citovala.

Ve Zlíně, 5. května 2008

podpis

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 PROBLEMATIKA TRHU PRÁCE	11
1.1 TRH PRÁCE.....	11
1.1.1 Specifika trhu práce.....	11
1.1.2 Situace na trhu práce.....	11
1.2 ZAMĚSTNANOST.....	12
1.3 NEZAMĚSTNANOST.....	13
1.3.1 Měření nedobrovolné nezaměstnanosti.....	13
1.4 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	14
1.5 NEGATIVNÍ DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI.....	15
1.6 SHRNUTÍ KAPITOLY 1 PROBLEMATIKA TRHU PRÁCE.....	16
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	17
2.1 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE.....	17
2.1.1 Úkoly státní politiky zaměstnanosti.....	18
2.1.2 Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí.....	19
2.1.3 Funkce úřadu práce.....	20
2.2 PASIVNÍ POLITIKA NEZAMĚSTNANOSTI.....	24
2.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	25
2.4 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	26
2.4.1 Rekvalifikace.....	26
2.4.2 Investiční pobídky.....	27
2.4.3 Veřejně prospěšné práce.....	27
2.4.4 Společensky účelná pracovní místa.....	28
2.4.5 Překlenovací příspěvek.....	29
2.4.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců.....	29
2.4.7 Příspěvek na zapracování.....	29
2.4.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	30
2.5 DALŠÍ OPATŘENÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	30
2.6 MEZINÁRODNÍ SROVNÁVÁNÍ V EVROPSKÉ UNII.....	31
2.7 PRACOVNĚ PRÁVNÍ PŘEDPISY.....	31
2.8 PODPORA ZAMĚSTNANOSTI EVROPSKOU UNIÍ.....	33
2.9 SHRNUTÍ KAPITOLY 2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	34
PRAKTICKÁ ČÁST	36
3 CHARAKTERISTIKA OKRESU UHERSKÉ HRADIŠTĚ	37

3.1	PŘÍRODNÍ PODMÍNKY	37
3.2	ZEMĚDĚLSTVÍ.....	38
3.3	DOPRAVA	38
3.4	OBYVATELSTVO	39
3.5	PRŮMYSL	39
3.6	EKONOMICKÁ SITUACE.....	40
3.7	MIKROREGIONY OKRESU UHERSKÉ HRADIŠTĚ	40
3.8	SHRNUTÍ KAPITOLY 3 CHARAKTERISTIKA OKRESU UHERSKÉ HRADIŠTĚ.....	42
4	ZAMĚŠTNANOST.....	43
4.1	VÝVOJ ZAMĚŠTNANOSTI.....	43
4.2	ODVĚTOVÁ STRUKTURA PRACOVNÍKŮ V OKRESE UH. HRADIŠTĚ.....	43
4.3	ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ.....	44
4.4	SHRNUTÍ KAPITOLY 4 ZAMĚŠTNANOST.....	45
5	NEZAMĚŠTNANOST	46
5.1	VÝVOJ MÍRY NEZAMĚŠTNANOSTI	46
5.2	VÝVOJ STRUKTURY NEZAMĚŠTNANÝCH	48
5.3	VÝVOJ DÉLKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	49
5.4	VÝVOJ VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST	51
5.4.1	Struktura evidovaných volných pracovních míst.....	51
5.4.2	Dlouhodobě neobsazená volná pracovní místa.....	53
5.5	HLAVNÍ SKUPINY OHROŽENÉ NEZAMĚŠTNANOSTÍ	53
5.6	SHRNUTÍ KAPITOLY 5 NEZAMĚŠTNANOST	55
6	VÝVOJ V JEDNOTLIVÝCH MIKROREGIONECH OKRESU UH. HRADIŠTĚ	56
6.1	MIKROREGION CHŘIBY	58
6.2	MIKROREGION UHERSKOHRADIŠŤSKO	59
6.3	MIKROREGION UHERSKOBRODSKO	60
6.4	MIKROREGION BÍLÉ KARPATY	60
6.5	FAKTORY PŘÍZNIVĚ OVLIVŇUJÍCÍ NEZAMĚŠTNANOST V OKRESE UH. HRADIŠTĚ.....	61
6.6	SHRNUTÍ KAPITOLY 6 SITUACE V JEDNOTLIVÝCH MIKROREGIONECH OKRESU UH. HRADIŠTĚ.....	61
7	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	63
7.1	VÝDAJE NA POLITIKU ZAMĚŠTNANOSTI.....	63
7.1.1	Rozpočet aktivní politiky zaměstnanosti	64

7.2	ZAPOJENÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ DO AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	65
7.3	PLNĚNÍ STANOVENÝCH CÍLŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	66
7.4	REKVALIFIKAČNÍ PROGRAMY	67
7.5	VYTVÁŘENÍ SPOLEČENSKY ÚČELNÝCH PRACOVNÍCH MÍST	70
7.6	VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE	70
7.7	CHRÁNĚNÉ DÍLNY A PRACOVNÍŠTĚ	72
7.8	PŘÍSPĚVKY ZAMĚSTNAVATELŮM ZAMĚSTNÁVAJÍCÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ	73
7.9	OSTATNÍ NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	73
7.10	SHRNUTÍ KAPITOLY 7 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	77
8	PROJEKTY REALIZOVANÉ V RÁMCI OPERAČNÍHO PROGRAMU ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ.....	79
8.1	NÁRODNÍ PROJEKTY	79
8.1.1	Najdi si práci ve Zlínském kraji	80
8.1.2	Najdi si práci ve Zlínském kraji II	81
8.1.3	Najdi si práci ve Zlínském kraji III	83
8.1.4	Najdi si práci ve Zlínském kraji IV	84
8.1.5	Návrat do práce ve Zlínském kraji	86
8.1.6	Zhodnocení národních projektů	88
8.2	SHRNUTÍ KAPITOLY 8 PROJEKTY REALIZOVANÉ V RÁMCI OPERAČNÍHO PROGRAMU ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	89
9	DOPORUČENÍ.....	90
9.1	NÁVRH PROJEKTU	92
	ZÁVĚR.....	100
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	103
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	107
	SEZNAM OBRÁZKŮ	109
	SEZNAM TABULEK.....	110
	SEZNAM PŘÍLOH.....	111

ÚVOD

Pracovní síla je zboží, které lidé nabízí na trhu práce. V současné době mají zaměstnavatelé stále vyšší nároky na schopnosti svých zaměstnanců. Proto dochází k situaci, kdy některé problémové skupiny uchazečů o zaměstnání, zejména osoby se zdravotním postižením, ženy s péčí o děti, uchazeči v předdůchodovém věku hledají zaměstnání stále obtížněji. Nezaměstnanost považuji za problematický jev na trhu práce, zejména protože sebou přináší problémy a negativní dopady pro nezaměstnané osoby.

Státní politika zaměstnanosti v České republice se soustředí na podporu zaměstnanosti a je zaměřena především na podporu vytváření nových pracovních míst a pracovních činností, zvyšování adaptability pracovní síly a zabezpečování životních podmínek dočasně nezaměstnaných formou dávek a podpor v nezaměstnanosti. Považuji za důležité omezovat příjmové ochrany nezaměstnaných a důrazně podporovat investování do lidských zdrojů. Potřeba je nezaměstnané motivovat, aby se sami snažili aktivně uplatnit na trhu práce a rozvíjeli své znalosti a dovednosti. Zaměřím se proto na uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti a rozvoji lidských zdrojů a zaměstnanosti na úseku trhu práce v okrese Uherské Hradiště.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce jako zaměstnavatelé a odborové organizace. Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce. Mezi úkoly této politiky zaměstnanosti patří opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a se skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.

Cílem této diplomové práce je analyzovat a zhodnotit současnou situaci na trhu práce v okrese Uherské Hradiště. Popsat aktivní politiku zaměstnanosti, na kterou jsem se zaměřila, prováděnou Úřadem práce v okrese Uherské Hradiště. Dále také navrhnout opatření a doporučení vedoucí k dlouhodobé pozitivní změně na trhu práce a rozvoji lidských zdrojů v okrese Uherské Hradiště.

Lidé jsou naše největší bohatství a musíme se naučit efektivně a účelně využívat těchto pracovních sil.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PROBLEMATIKA TRHU PRÁCE

1.1 Trh práce

„Trh práce je součástí tržní ekonomiky, ve které dochází k realizaci tržní nabídky a poptávky v oblasti pracovní síly (lidských zdrojů) a kde probíhá i tržní transakce ve formě dohodnutí podmínek mezi nositelem poptávky a subjektem nabídky práce.“ Nabídku pracovních sil určuje demografický vývoj. Poptávka je určena charakterem společenské dělby práce, vědecko-technický pokrok, dynamika produktivity práce a dalšími ekonomické faktory působící v různých odvětvích národního hospodářství. [2, s. 217]¹

1.1.1 Specifika trhu práce

Předmětem směny na tomto trhu práce je pracovní síla, která je neoddělitelná od osobnosti člověka. Kdo práci prodává je zaměstnanec a kdo práci nakupuje je zaměstnavatel. [4]²

Po tomto zboží se poptávají firmy ziskového sektoru i organizace neziskového sektoru. [3]³

Prizpůsobování nabídky a poptávky podle ceny práce (mzdy) je ovlivněno snahou firem udržet si určitý počet kvalitních pracovníků. Trh práce je segmentován rozdílností mezi lidmi, jejich dispozice a předpoklady, pracovními místy a kvalifikační náročností a také územní alokací trhů práce, který se projevuje vlivem kolektivního vyjednávání na oblast mezd. Pracovní trh je taky ovlivňován státem prostřednictvím pracovního zákonodárství, které upravuje pracovní dobu nebo stanovuje minimální mzdu. Není typickým konkurenčním trhem, ale trhem administrativně regulovaným. V ČR se realizuje systém čerpání zdrojů ze sociálního pojištění zaměstnanců. [4]

1.1.2 Situace na trhu práce

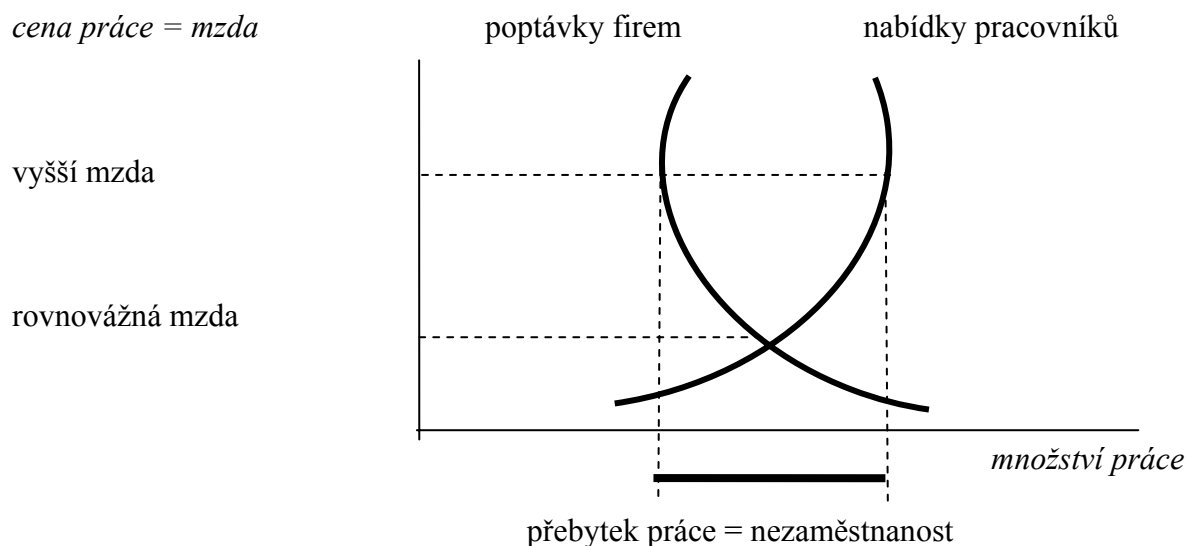
Na trhu práce mohou nastat tři situace, se kterými se můžeme setkat.

¹ [2] PALÁN, Z. *Výkladový slovník lidské zdroje, výchova, vzdělávání, péče, řízení.*

² [4] WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy.*

³ [3] ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie stručný přehled teorie a praxe aktuálně a v souvislostech.*

- Rovnost nabídky a poptávky – kdo chce za danou rovnovážnou mzdu pracovat, získá práci. Firmy nakoupí tolik práce, kolik poptávají při dané mzdě.
- Převis poptávky – reálná mzda je nižší než mzda rovnovážná. Firmy se poptávají po práci, ale za nízkou mzdu ji neseženou. Pracovních sil je nedostatek.
- Převis nabídky – domácnosti (lidé) nabízí práci, ale část práce je nevyužita – vzniká nezaměstnanost. [3]



Obr. 1. Vznik nezaměstnanosti na trhu práce

Zdroj: ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie stručný přehled teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. [3]

1.2 Zaměstnanost

„Zaměstnanost je aktivní účast praceschopného obyvatelstva na společenské hospodářské činnosti. Je zaměřena na dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich. Směřuje k produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“ [2, s. 244]⁴

Zaměstnaní jsou lidé v určitém věkovém rozmezí, kteří vykonávají placenou práci, i ti co dočasně nepracují z důvodu nemoci, stávky či dovolené. [4]⁵

⁴ [2] PALÁN, Z. *Výkladový slovník lidské zdroje, výchova, vzdělávání, péče, řízení*.

⁵ [4] WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*.

1.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnaní jsou lidé, kteří nejsou zaměstnaní a práci aktivně hledají. Osoba je nezaměstnaná, pokud nepracuje a během posledního období vyvinula úsilí k nalezení práce. Nezaměstnaností jsou ohroženy rizikové skupiny zejména ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci předdůchodového věku, osoby s nižším vzděláním a kvalifikací. Čím je doba, po kterou nezaměstnanost trvá delší, tím jsou horší její dopady a obtížnější řešení opatření politiky zaměstnanosti. [4]

Nízká a krátkodobá nezaměstnanost je prospěšná a umožňuje efektivně využívat zdroje společnosti. [3]⁶

Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je míra, při které jsou síly, které působí na zvyšování a snižování mzdové a cenové inflace, vyrovnané. Je to nejnižší míra nezaměstnanosti, kterou lze ve společnosti udržet při stálé inflaci. Vyjadřuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti při daném potenciálu produktu země. Přirozená míra není nutně optimální mírou nezaměstnanosti, kdy je dosažen maximální čistý ekonomický blahobyt. [4]

„Plná zaměstnanost se užívá pro stav s přirozenou mírou nezaměstnanosti, která se může pohybovat v rozmezí 3–12 %.“ [2, s. 217]

1.3.1 Měření nedobrovolné nezaměstnanosti

„Míru nezaměstnanosti získáme jako počet nezaměstnaných vydělený celkovým ekonomicky aktivním obyvatelstvem a vynásobíme stem.“ [4, s. 13], [9]⁷

⁶ [3] ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie stručný přehled teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*.

⁷[9] Článek makroekonomie nezaměstnanost. Dostupný z WWW: <http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie08-nezamestnanost.php>.

Společnost může měřit jen oficiální nezaměstnanost, tedy počet nezaměstnaných evidovaných na úřadech práce, kteří požadují rekvalifikaci, pobírají podporu v nezaměstnanosti a hledají novou práci a uplatnění na trhu práce. [1]⁸, [3]

Tato míra je v ČR počítána formálně mezinárodně přijatou metodikou a je vyjádřena procentuálně. [1]

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{Nedobrovolně nezaměstnaní}}{\text{Ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100 \text{ (v \%)} \text{ [4, s. 13]}$$

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří zaměstnaní, nebo nezaměstnaní. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou studující, osoby v domácnosti, v důchodu, nemocní a pracovně nemožící, nebo osoby práci nehledající. [4]⁹

1.4 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze hodnotit také podle různých typů, které se na trhu práce projevují.

- Frikční nezaměstnanost: se projevuje, když lidé mění práci a hledají jiné zaměstnání. Jde o přirozený, krátkodobý jev a je pozitivní pro tržní hospodářství. Vzniká v důsledku pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy a v průběhu stádií životního cyklu. [1], [3]
- Strukturální nezaměstnanost: vzniká, jestliže se některé odvětví dostane do útlumu, lidé o práci přicházejí. Jiná odvětví se rozvíjí a potřebují nové pracovní síly. Najevo vyniká nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Možným řešením v tomto případě je rekvalifikace. [1], [3]
- Cyklická nezaměstnanost: hospodářství se vyvíjí a mění v etapách, které tento typ nezaměstnanosti doprovází. V období dna a krize dochází k růstu nezaměstnanosti

⁸ [1] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce.*

⁹ [4] WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy.*

a snižování objemu mezd. Vzniká při nízké celkové poptávce po práci. Opakem je konjunktura, kdy roste zaměstnanost. [4], [9]¹⁰

- Sezónní nezaměstnanost: je převážně záležitostí sezónní. Projevuje se krátkodobým snížením poptávky po práci, nebo přezaměstnaností v určitých odvětví (v ČR v zemědělství). Vstupy nabídky na trhu práce jsou nerovnoměrné. [1], [4]

Nezaměstnanost může být také:

- Dobrovolná: lidé mají pracovní sílu, ale nevyňaloží ji. Pracovat nechtějí při určitých nízkých mzdách. Je způsobená dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a způsobená prodlevou nástupu do jiného pracovního poměru. [3]¹¹
- Nedobrovolná: lidé chtějí a potřebují pracovat, ale nemohou práci sehnat. Při vyšších mzdových sazbách je více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než volných pracovních míst. [4], [9]

1.5 Negativní dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost, jako negativní jev na trhu práce, je nebezpečná svými dopady na postižené osoby. Jedná se nejčastěji o tyto problémy spojené s nezaměstnaností:

- Ekonomický dopad – nezaměstnanost je vysoká, dochází k plýtvání zdroji, protože během deprese nevytváří ekonomika tolik, kolik je schopna. Důchody obyvatelstva jsou nízké (ovlivňuje emoce lidí a rodinný život), většinou jde hlavně o dopad cyklické nezaměstnanosti. [9]
- Sociální dopad – propočítávání ztracených financí nevyjadřuje lidské, sociální a psychologické škody. Při dlouhodobější nedobrovolné nezaměstnanosti vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví. [9]
- Depresivní symptomy – bezmocnost, pasivita, krize identity a narušení sebevědomí.

¹⁰[9] Článek makroekonomie nezaměstnanost. Dostupný z WWW: <http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie08-nezamestnanost.php>.

¹¹[3] ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie stručný přehled teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*.

- Problémy v mezilidských vztazích – v manželství, u přátel,
- Alkoholismus, kriminalita.
- Psychosomatické poruchy – stresové symptomy, omezení pohody.
- Všeobecná nespokojenost – nezájem, krize důvěry vůči státu i společnosti. [1]¹²

1.6 Shrnutí kapitoly 1 Problematika trhu práce

Trh práce mne zajímá, především díky tomu, že se jedná o trh s pracovní silou, která podle mne má mnoho možností využití a uplatnění. Tento trh se neustále mění, a proto hledáme způsoby jak pracovní sílu, která je spojena s osobností každého člověka, využít co nejefektivněji. Problém vidím v nezaměstnanosti, protože při stavu, kdy se nacházíme bez pracovního uplatnění, nás doprovází problémy, které obtížně překonáváme. Nehrozí jen finanční problémy, ale i narušení sebevědomí, psychiky a motivace opět se zapojit do aktivního života ve společnosti. Pokud přijdeme o práci, mohou nastat problémy s alkoholismem, v mezilidských vztazích až po bezdomovectví. Tuto problémovou situaci člověk bez pomoci složitě zvládá. Největší nebezpečí vidím, v tom, že pokud je osoba postižena nezaměstnaností, nemá tento stav vliv jen na toho příslušného člověka, ale zasáhne i do rodinného života, mezilidských vztahů a narušuje fyzické i psychické zdraví člověka i jeho nejbližších příbuzných.

Nezaměstnanost, pokud trvá krátkodobě, nemusí být jen jev ve společnosti negativní. Díky volným uchazečům o zaměstnání je zdrojem pracovní síly, po které se zaměstnavatelé poptávají. Mohou si tedy vyhledat osoby, které nejvíce splňují jejich předpoklady na danou pracovní pozici.

Nejvíce problémů nacházím pro nezaměstnané u cyklického typu nezaměstnanosti, protože k ní dochází v delších časových obdobích a zasáhne velký počet pracujících osob na trhu práce. Najít si nové pracovní uplatnění je vlivem nízké poptávky po práci velmi obtížné a zdlouhavé.

¹² [1] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*.

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

2.1 Státní politika zaměstnanosti v České republice

„Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využívání pracovních sil.“ [4, s. 49]¹³

„Je součástí hospodářské a sociální politiky státu, jejímž cílem je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.“ [2, s. 202]¹⁴

Mezi základní práva občana patří právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smyšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav či věk. [26]¹⁵

Politiku zaměstnanosti usiluje o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání. [2, s. 203], [1]

Politika zaměstnanosti spolu se sociální politikou se staly evropskou prioritou ke konci 20. století. V té době začala být nezaměstnanost, chudoba a sociální vyloučení tíživou realitou, i když evropská ekonomika vykazovala v druhé polovině 20. století ekonomický růst. Reakcí na růst nezaměstnanosti bylo vypracování strategie uvedené v Bílé knize „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století.“ [1]¹⁶

¹³ [4] WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*.

¹⁴ [2] PALÁN, Z. *Výkladový slovník lidské zdroje, výchova, vzdělávání, péče, řízení*.

¹⁵ [26] *Referát činnost úřadu práce v ČR, státní politika zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <http://www.maturita.cz/referaty/referat.asp?id=6958>.

¹⁶ [1] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*.

2.1.1 Úkoly státní politiky zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje tyto důležité činnosti, kterými uplatňuje politiku zaměstnanosti dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. [27]¹⁷

- Zabezpečování práva na zaměstnání.
- Sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, projektů a programů pro pracovní uplatnění fyzických osob.
- Koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu.
- Soulad a tvorbu jednotlivých opatření i programů k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti.
- Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti. [19]¹⁸, [27]
- Poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce.
- Umožnění podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.
- Usměrnování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky (ČR) a z území ČR do zahraničí. [19], [27]

Stát ovlivňuje vývoj na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti,
- aktivní politiky zaměstnanosti,

¹⁷ [27] *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.* Dostupný z WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>.

¹⁸ [19] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, právní předpisy z oblasti zaměstnanosti.* Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch/pravo/.

- hospodářsko-politickými opatřeními, která mají dopad na trh práce (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání). [1]

Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a územní orgány práce, tj. úřady práce, jejichž sídla a územní obvody jsou totožné s okresními úřady v ČR. Na území hlavního města Prahy je tato politika zajištěna Úřadem práce hlavního města Prahy. V České republice působí 77 úřadů práce. [2]¹⁹, [27]

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce v ČR. Jsou to hlavně zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát se subjekty činnými na trhu práce jako s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, organizacemi zaměstnavatelů či se sdruženími osob se zdravotním postižením. [19], [27]

2.1.2 Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí

Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí je v ČR upravena zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.²⁰

- Ministerstvo spravuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, řídí úřady práce.
- Zpracovává celostátní koncepce, programy státní politiky zaměstnanosti a řešení důležitých otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy.
- Zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce i s Evropským společenstvím.
- Přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, bez ohledu na rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.

¹⁹ [2] PALÁN, Z. *Výkladový slovník lidské zdroje, výchova, vzdělávání, péče, řízení*.

²⁰ [27] *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>.

- Poskytuje a spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a rozhoduje o jejich použití. [19]²¹, [27]
- Spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s výkonem práce zaměstnanců na území jiného členského státu.
- Zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením.
- Vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců.
- Uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání.
- Spravuje evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost.
- Vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem, včetně ukládání pokut. [19], [27]

2.1.3 Funkce úřadu práce

Úřady práce jsou územním orgánem státní zprávy s právní subjektivitou. Nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí – Správa služeb zaměstnanosti. [1], [26]²²

Úkolem hlavního nositele aktivní politiky zaměstnanosti, tedy úřadu práce, je zaměstnat dlouhodobě nezaměstnané. Dalšími důležitými činnostmi jsou: [1]²³

- Sledování a hodnocení stavu na trhu práce, zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti ve svém územním odvodu, přijímání opatření k ovlivnění nabídky a poptávky.
- Informování občanů o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil.

²¹ [19] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, právní předpisy z oblasti zaměstnanosti.* Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch/pravo>.

²² [26] *Referát činnost úřadu práce v ČR, státní politika zaměstnanosti.* Dostupný z WWW: <<http://www.maturita.cz/referaty/referat.asp?id=6958>>.

- Zprostředkování vhodného zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání.
- Poskytování občanům poradenské služby při hledání zaměstnání, volbě povolání, odborné výuky a rekvalifikace.
- Evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, volných pracovních míst, pracovních povolení vydané cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti.
- Rozhodování o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení.
- Podporují hmotně tvorbu nových pracovních míst, míst pro zabezpečení odborné praxe, absolventům škol a pro získání kvalifikace mladistvím uchazečům. Pro občany se změněnou pracovní schopností napomáhají ke zřizování a provozu chráněných dílen a pracovišť.
- Vydávání a odjímání povolení k zaměstnání cizinců a osob bez státní příslušnosti a povolení zaměstnavatelům získávat na volná pracovní místa občany ze zahraničí. [1], [23]²⁴
- Sledování a vyhodnocování situace na trhu práce a zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu.
- Spolupráce se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností.
- Přijímání opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.

²³ [1] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*.

²⁴ [23] *Oficiální portál pro podnikání a obchod*. Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>.

- Zabezpečování a podpora projektů a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu. [19]²⁵, [27]²⁶
- Účast na mezinárodních programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů.
- Zabezpečení uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytování příspěvků z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.
- Vedení evidence volných pracovních míst, zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením a cizinců.
- Potvrzování občanovi Evropské unie dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu a sezónnímu zaměstnanci, stvrzování existence pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.
- Zřizování školicích a rekvalifikačních středisek a pracovních rehabilitačních středisek pro osoby se zdravotním postižením. [19], [27]

Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání bezplatně na celém území ČR na základě dodržování zásad rovných příležitostí pro všechny občany a rozhodují o podpoře v nezaměstnanosti. [1]²⁷

²⁵ [19] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, právní předpisy z oblasti zaměstnanosti.* Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch/pravo>.

²⁶ [27] *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.* Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost>>.

²⁷ [1] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce.*

Uchazeč o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která není v pracovním vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje na povolání. Občan se uchází o práci na úřadu práce ve správním obvodu svého trvalého bydliště a osobně podá písemnou žádost o zprostředkování vhodného zaměstnání. Při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. [1], [27]

Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, kdy:

- je uznána dočasně neschopnou práce,
- vykonává trest odnětí svobody nebo je ve vazbě,
- pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu,
- je plně invalidní. [19], [27]

Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání. S tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. Na základě písemné žádosti je zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání. Úřad práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost. [19]²⁸, [27]²⁹

²⁸[19] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, právní předpisy z oblasti zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch/pravo>.

²⁹ [27] *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost>>.

2.2 Pasivní politika nezaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zmírňuje dopad nezaměstnanosti vyplácením dávek podpory v nezaměstnanosti. [2]³⁰, [9]³¹

Dávky v nezaměstnanosti jsou:

- odstupné, které mají charakter jednorázového podnikového nebo státního zaopatření.
- podpora v nezaměstnanosti je opakující se dávka sociálního pojištění.
- pomoc v nezaměstnanosti s konstrukcí peněžité dávky sociální pomoci. [4]³²

V průmyslově rozvinutých zemích se vyskytují dvě formy podpory příjmu v nezaměstnanosti.

- Systémy pojištění v nezaměstnanosti (v ČR systém podpor v nezaměstnanosti).
- Systémy státní pomoci v nezaměstnanosti (v ČR zahrnutý do systému dávek sociální pomoci). [4]

Podpora v nezaměstnanosti

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

- a) vykonával v délce minimálně 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b) požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- c) není poživitelem starobního důchodu. [19]³³, [27]³⁴,

³⁰ [2] PALÁN, Z. *Výkladový slovník lidské zdroje, výchova, vzdělávání, péče, řízení.*

³¹ [9] Článek *makroekonomie nezaměstnanost.* Dostupný z WWW: <http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie08-nezamestnanost.php>.

³² [4] WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy.*

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce a podle situace na trhu práce spolupracují s dalšími subjekty při její realizaci. [27], [19]

„Je komplex nástrojů i jednotlivých opatření, kterými stát řeší zaměstnanost. Podporuje vstup nezaměstnaných na trh práce, zabezpečuje Služby zaměstnanosti. Tyto služby poskytují informace, zprostředkují nezaměstnaným zaměstnání a poskytují sociální dávky. Jsou upraveny právním řádem ČR.“ [2, s. 11]³⁵

Jedná se o následující opatření aktivní politiky zaměstnanosti v ČR:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa (SÚPM),
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. [23]³⁶, [27]

Součástí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je také:

³³[19] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, právní předpisy z oblasti zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch/pravo>.

³⁴ [27] *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.

³⁵ [2] PALÁN, Z. *Výkladový slovník lidské zdroje, výchova, vzdělávání, péče, řízení*.

³⁶ [23] *Oficiální portál pro podnikání a obchod*. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>>.

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti, [19], [27]
- podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání, ale i uchazečům samotným.[26]³⁷

2.4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

2.4.1 Rekvalifikace

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti organizují úřady práce v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Rekvalifikací se rozumí změna dosavadní kvalifikace uchazeče, včetně jejího udržování nebo obnovování. Získání, zvýšení nebo prohloubení nových znalostí a dovedností umožňuje pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikace se provádí na základě uzavřené písemné smlouvy mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, ve které jsou stanoveny podmínky, za nichž bude rekvalifikace provedena.

Za rekvalifikaci se nepovažuje studium na středních a vysokých školách, ani nástavbové formy studia. [19]³⁸, [27]³⁹

Obecně jsou organizovány dva druhy rekvalifikací:

³⁷ [26] *Referát činnosti úřadu práce v ČR, státní politika zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <<http://www.maturita.cz/referaty/referat.asp?id=6958>>.

³⁸ [19] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, právní předpisy z oblasti zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch/pravo>.

³⁹ [27] *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.

- specifické, na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele,
- nespécifické, kdy bez příslibu konkrétního zaměstnavatele je účastník rekvalifikace školen na získání dovedností, které zvýší jeho další uplatnění na trhu práce. [1]⁴⁰, [26]

2.4.2 Investiční pobídky

Nástroj aktivní politiky zaměstnanosti hmotné podpory tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a změně některých zákonů v platném znění. Pobídky tvoří dotace na rekvalifikace zaměstnanců podle "Rámcového programu pro podporu vzniku a rozšíření technologických center a center strategických služeb" a hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců podle "Programu pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností". [23]⁴¹, [27]

2.4.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce, který může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na umístění uchazečů o zaměstnání. Tato místa vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle na dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče do pracovního poměru a to i opakovaně. Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí či ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. [19], [27]

⁴⁰ [1] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*.

⁴¹[23] *Oficiální portál pro podnikání a obchod*. Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>.

2.4.4 Společensky účelná pracovní místa

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění a zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazeče. Jedním z předpokladů tvorby efektivního využití SÚPM je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. [1], [26]⁴²

Za společensky účelné pracovní místo lze považovat:

- nové pracovní místo, které zřizuje zaměstnavatel na základě písemné 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, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. [19]⁴³, [27]⁴⁴

Na příspěvek k úhradě nákladů na zřízení SÚPM není právní nárok, úřad práce jej však může poskytnout ve formě:

- návratné finanční výpomoci (maximálně však 80 000 Kč na jedno SÚPM),
- dotace na úhradu mezd a jejich náhrad, včetně pojistného a sociálního zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění,
- dotace na úhradu úroku z úvěru,
- jinou účelově určenou dotaci (maximálně do výše 80 000 Kč na jedno SÚPM). [23]

⁴² [26] *Referát činnost úřadu práce v ČR, státní politika zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <<http://www.maturita.cz/referaty/referat.asp?id=6958>>.

⁴³ [19] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, právní předpisy z oblasti zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch/pravo>.

⁴⁴ [27] *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.

2.4.5 Překlenovací příspěvek

Je příspěvek, který může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. [23]

Tento příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši rovnající se výši 0,12násobku průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů ČR na základě údajů Českého statistického úřadu. [19], [27]

2.4.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případech, kdy hromadné dopravními prostředky neprovozují dopravní služby. [23]⁴⁵

Tento příspěvek se poskytuje ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů. Zaměstnavatel může zabezpečit dopravu sám, nebo prostřednictvím sjednaného soukromého dopravce. [19], [27]

2.4.7 Příspěvek na zapracování

Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání. [23]

Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměst-

⁴⁵ [23] *Oficiální portál pro podnikání a obchod.* Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>.

nance pověřeného zpracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. [19]⁴⁶, [27]⁴⁷

2.4.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento druh příspěvku může úřad práce poskytnout zaměstnavateli uzavřením dohody, v případě že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. [23], [27]

Příspěvek lze poskytovat i na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů a to maximálně po dobu 6 měsíců. [19]

2.5 Další opatření aktivní politiky zaměstnanosti

Absolventská a praktikantská místa

Zaměstnavateli, který vytvoří místo pro odbornou praxi absolventů škol (středních i vysokých) či pro získání kvalifikace mladistvého evidovaných úřadem práce, může úřad hradit po dobu až jednoho roku plně nebo částečně mzdové náklady spojené se zaměstnáním absolventa či mladistvého. Finanční příspěvek zaměstnavateli spojený s přijetím nezaměstnaného absolventa do pracovního poměru usnadňuje mladým lidem nástup do prvního zaměstnání a pomáhá tak udržovat jejich nezaměstnanost na společensky únosné výši. [23], [26]⁴⁸

Chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se změněnou pracovní schopností

Chráněné dílny a chráněná pracoviště jsou pracoviště, v nichž pracuje nejméně 60 % osob se změněnou pracovní schopností (ZPS). [26]

⁴⁶ [19] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, právní předpisy z oblasti zaměstnanosti.* Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch/pravo>.

⁴⁷ [27] *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.* Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost>>.

⁴⁸ [26] *Referát činnost úřadu práce v ČR, státní politika zaměstnanosti.* Dostupný z WWW: <<http://www.maturita.cz/referaty/referat.asp?id=6958>>.

Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout na zřízení pracovního místa pro občany se ZPS v chráněné dílně nebo v chráněném pracovišti příplatek do výše 100 000 Kč na jedno pracovní místo. Toto místo může zaměstnavatel vytvořit na základě písemné dohody uzavřené s úřadem práce zpravidla nejméně na dobu dvou let od poskytnutí příspěvku. [23]⁴⁹

Dotace na zkrácenou pracovní dobu

Když podnik přechází na nový perspektivní program, může úřad práce na přechodnou dobu částečně dotovat mzdové náklady těch zaměstnanců, kterých se realizace přechodu dotkne. Cílem je předejít zbytečnému dočasnému propouštění pracovníků. [23], [26]

2.6 Mezinárodní srovnávání v Evropské unii

Podle svého charakteru jsou pro účely mezinárodního srovnávání v zemích EU tříděny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti do pěti následujících skupin. [4]⁵⁰

1. Veřejné služby zaměstnanosti.
2. Pracovní příprava a výcvik.
3. Programy pro nezaměstnanou mládež.
4. Podpora tvorby nových pracovních míst.
5. Programy pro handicapované. [4]

2.7 Pracovně právní předpisy

Návrhy pracovněprávních předpisů ČR vypracovává Ministerstvo práce a sociálních věcí. Základním předpisem je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., který upravuje pracovně právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Definiuje pojem závislé práce, pracovní doby, práci přes čas, pracovní pohotovost, po-

⁴⁹ [23] *Oficiální portál pro podnikání a obchod.* Dostupný z WWW: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>.

⁵⁰ [4] WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy.*

skytování platu, mzdy a odměny za pracovní pohotovost, zjišťování a používání průměrného výdělku pro pracovněprávní účely. [20]⁵¹

Dalšími důležitými předpisy jsou mimo jiné zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání ve znění pozdějších předpisů upravující kolektivní vyjednávání mezi příslušnými odborovými organizacemi a zaměstnavateli s cílem uzavřít kolektivní smlouvy. [20]

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy. [20]

Další právní předpisy regulující trh práce v ČR.

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě.
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.
- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.
- Výklad § 14 zákona č. 435/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- Vyhláška č. 524/2004 Sb. o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. [19]⁵², [23]⁵³

⁵¹ [20] *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, právní předpisy*. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/45>>.

⁵² [19] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, právní předpisy z oblasti zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch/pravo>.

⁵³ [23] *Oficiální portál pro podnikání a obchod*. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>>.

2.8 Podpora zaměstnanosti Evropskou unií

Evropský sociální fond (ESF)

Tento fond je určen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidských zdrojů, vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a vyrovnávání příležitostí na trhu práce. [5]⁵⁴

Posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. [11]⁵⁵

Evropský sociální fond podporuje:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce.
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce.
- Sociální začlenění a pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin.
- Celoživotní vzdělávání.
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly.
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání.
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce.
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce. [11]

Evropský sociální fond byl jedním ze čtyř strukturálních fondů v programovacím období 2004 – 2006. Objem finančních prostředků z ESF pro toto období ČR činil 456,98 miliard Eur. V ČR existuje již druhé období 2007 – 2013 jako jeden ze dvou strukturálních fondů EU. [11]

Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)

⁵⁴ [5] *Centrum celoživotního vzdělávání Marlin, projektová činnost*. Dostupný z WWW: <http://www.marlin-uh.cz/projektova-cinnost/>.

⁵⁵ [11] *Evropský sociální fond v ČR*. Dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=8>.

Globálním cílem Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje a integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva. OP RLZ čerpá finanční prostředky prostřednictvím Evropského sociálního fondu. [12]⁵⁶

Tento operační program vymezuje celkem 4 priority a 10 Opatření, které pokrývají oblasti:

- aktivní politiky zaměstnanosti,
- integraci specifických skupin ohrožených sociálním vyloučením,
- rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce,
- rozvoj celoživotního učení a zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. [12]

Volný pohyb osob a tedy i pohyb pracovních sil mezi členskými zeměmi EU je jeden z prostředků evropské integrace jako důležitá složka společného pohybu zboží, služeb, kapitálu a osob v rámci Společenství. [1]⁵⁷

2.9 Shrnutí kapitoly 2 Politika zaměstnanosti

V rámci boje s nezaměstnaností využívá stát ČR prostředky státní politiky zaměstnanosti. Pasivní politiku zaměstnanosti považují za nezbytnou finanční pomoc při dopadech spojené s nezaměstnaností a to prostřednictvím vyplácením dávek podpory v nezaměstnanosti. Proto, aby byly tyto dávky účelně poskytnuty, je efektivní část těchto finančních prostředků vydávat ve formě poukázek na potraviny a oblečení. Nutné je nadále zvyšovat aktivní nástroje a podporovat zájemce a uchazeče o zaměstnání v návratu na trh práce a předcházet nezaměstnanosti. Člověk dlouhodobě vyřazený ze společnosti díky nezaměstnanosti se sám nedokáže vrátit a uplatnit na trhu práce. Nezaměstnaný potřebuje pomoc, motivaci a

⁵⁶ [12] *Evropský sociální fond v ČR, Operační program Rozvoj lidských zdrojů*. Dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=403>.

⁵⁷ [1] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*.

informace jak si nové místo najít. Nejefektivnější považují nástroje úřadu práce jako re-kvalifikace, veřejně prospěšné práce či chráněné dílny pro zdravotně postižené občany. Dnešní doba je čím dál více náročná na kvalitní pracovní sílu. Nestačí nám spoléhat se na vědomosti a znalosti, které jsme se naučili ve škole, proto se každý z nás musí neustále zdokonalovat a vzdělávat, aby se na trhu práce uspěl. Každou možnost jak zvýšit osobnostní i profesní rozvoj považují za pozitivní. Je důležité chtít se zapojit do procesu zaměstnání, protože někteří sociálně vyloučení nemají zájem uplatnit se na trhu práce.

Za velký přínos pro ČR považují možnosti využívat finanční pomoci z EU poskytované strukturálními fondy. Evropský sociální fond podporuje investice do lidských zdrojů, nových forem vzdělávání, podpory zaměstnanosti, podnikání a uplatnění na trhu práce. Tento fond poskytuje finanční prostředky na Operační program Rozvoj lidských zdrojů, který svou 1. prioritou podporuje aktivní politiku zaměstnanosti. Toto opatření považují za zásadní aktivitu, kterou je třeba neustále podporovat pro zvyšování kvalifikované a flexibilní pracovní síly.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 CHARAKTERISTIKA OKRESU UHERSKÉ HRADIŠTĚ

„Okres Uherské Hradiště leží na jihovýchodní Moravě, je součástí Zlínského kraje, který vznikl k 1. lednu 2000 na základě ústavního zákona Parlamentu ČR č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních správních celků jako jeden ze čtrnácti krajů České republiky. Nachází se v jeho jihozápadní části a sousedí se dvěma dalšími okresy Zlínského kraje, na severozápadě s kroměřížským a na severovýchodě se zlínským. Jihovýchodní hranice okresu je součástí hranice mezi Českou a Slovenskou republikou. Na jihozápadě je sousedem okres Hodonín patřící do Jihomoravského kraje.“ [8]⁵⁸, [34, s. 3]⁵⁹

Rozlohou 991 km² je okres Uh. Hradiště druhým nejmenším okresem Zlínského kraje. Velikostí rozlohy se okres Uherské Hradiště řadí na 40. místo ze 76 okresů ČR. Pokrývá 25,0 % území kraje a obyvatelstvo tvoří 24,4 % kraje Zlín. [34], [35]⁶⁰

Na 1 km² připadlo 145 obyvatel, což bylo o 15 osob více, než činil celorepublikový údaj. Celkem měl kraj k 31. 12. 2007 rozlohu 3 963 km² a 590 481 obyvatel. Centrem okresu je město Uherské Hradiště jako přirozený střed Moravského Slovácka. [8], [21]⁶¹

3.1 Přírodní podmínky

Využití nerostného bohatství spočívá v těžbě a zpracování stavebních hmot jako jsou cihlářská hlína a šterkopisky, kámen. Minerální vody se vyskytují ve východní části okresu. Sirné vody jsou na celém okrese, ale k léčbě pohybového ústrojí a kožních chorob jsou využívány jen v lázních v Ostrožské Nové Vsi. [8], [34]

⁵⁸ [8] Český statistický úřad Zlín. Dostupný z WWW: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres_uherske_hradište.

⁵⁹ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

⁶⁰ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

⁶¹ [21] Obchodní hospodářská komora Uherské Hradiště. Dostupný z WWW: <http://www.ohkuh.cz/index.php?co=reginfo#charakteristika>.

3.2 Zemědělství

Podnebí je v okrese vhodné pro zemědělskou výrobu. Území s 991,37 km² patří do teplé oblasti. Okres Uh. Hradiště zaujímá nejvíce zemědělské půdy ve Zlínském kraji 59 % celkové výměry (z toho je 72 % půdy orné), 42 % a lesy zabírají 30 % celkové rozlohy okresu. [8], [24]⁶²

Nížinná oblast kolem toku řeky Moravy je vhodná pro pěstování cukrovky, obilí, kukuřice, ovoce a zeleniny, nacházejí se zde ovocné sady a rozlehlé vinice. Kopcovitá východní i západní část okresu poskytuje dobré podmínky pro dobytkářství a pastevectví. [21], [36]⁶³

Výroba produktů živočišné výroby se soustředí na jateční skot, mléko, vepřové maso, drůbeží maso a vejce. Okres patří k regionům s nejvíce rozvinutým potravinářským průmyslem. [25]⁶⁴

3.3 Doprava

Významné dopravní trasy silnic a železnic směřují v okrese Uh. Hradiště od západu na Slovensko a v severojižním směru spojují Polsko a Rakousko na severu Moravy. Významná je silniční komunikace E50 mezi Uherským Hradištěm a Uherským Brodem. Územím prochází mezinárodní železniční trať a 542 km silnic, z toho je 49,3 % silnic I. a II. třídy. Vyřešení dopravní sítě v osobní dopravě by přispělo trvalé využívání letiště v Kunovicích. [8], [25]

Páteřními silničními sítěmi jsou silnice č. I/50, která prochází okresem ve směru západ a je zařazena do mezinárodní silniční sítě, silnice č. I/55 která prochází ve směru jih – sever a jihovýchodní částí okresu prochází silnice č. I/54. [34]⁶⁵, [35]⁶⁶

⁶² [24] *Okres Uherské Hradiště.* Dostupný z WWW: http://cs.wikipedia.org/wiki/Okres_Uhersk%C3%A9_Hradi%C5%A1t%C4%9B.

⁶³ [36] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006 ve Zlínském kraji.

⁶⁴ [25] *Okres Uherské Hradiště.* Dostupný z WWW: <http://www.hradiste.cz/IC/MAIN1.PHP3?AA=3&BB=4>.

⁶⁵ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

⁶⁶ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

3.4 Obyvatelstvo

V okrese Uherské Hradiště se nacházelo 78 obcí, z toho 7 měst s 48,3 % obyvatelstva. Jsou to města Uherské Hradiště, Staré Město, Kunovice, Uherský Brod, Bojkovice, Hluk, Uherský Ostroh. Hustota zalidnění byla 145 ob./km². Od posledního sčítání (k 1. 3. 2001), kdy žilo v okrese 145 140 obyvatel, poklesl počet v roce 2006 na 143 745 obyvatel. V současné době tedy počet obyvatel v okrese Uh. Hradiště mírně vzrostl. V okrese žilo 144 140 obyvatel (k 30. 9. 2007), z toho 70 394 mužů a 73 746 žen (51 %). Průměrný věk obyvatel se zvyšoval a v roce 2004 dosáhl 39,6 let. [8]⁶⁷, [35]

3.5 Průmysl

V okrese je dominující průmysl strojírenský – Česká zbrojovka, a.s. Uherský Brod, Slováké strojírna, a.s. Uherský Brod, Autopal s.r.o. Hluk, Zeveta v Bojkovicích. Dále je rozhodující průmysl elektronický a elektrotechnický – AVX Czech Republic v Uh. Hradišti, Forschner spol. s r.o. Uh. Hradiště, Eurotec, s.r.o. Uherský Ostroh, Mesit přístroje s.r.o., Dicom s.r.o. Uh. Hradiště. Důležité pracovní postavení má i průmysl potravinářský (Hamé a.s. Babice, pekárny), dřevozpracující, textilní (Oděvní podnik, Slezan), obuvnický, sklářský (Moravské sklárny, Květná s.r.o.), stavebnictví (Skanska a.s. Uherské Hradiště). Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele i ve Zlínském kraji patří podnik AVX Czech Republic, s.r.o., který vyrábí součástky pro elektrotechnický a elektronický průmysl, a Česká zbrojovka, a.s. Uh. Brod na vývoj a výrobu ručních palných zbraní. [25], [21]⁶⁸

Široké odborné zázemí a transformační proces přispěly ke vzniku řady středních a malých firem, jež vynikají kvalitní, originální produkcí, případně speciálními službami. Podíl firem zabývajících se kovovýrobou, výrobou strojů a zařízení, elektronických strojů a přístrojů staví okres Uh. Hradiště do popředí v rámci celé ČR. [34], [36]⁶⁹

⁶⁷ [8] Český statistický úřad Zlín. Dostupný z WWW: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres_uherske_hradište.

⁶⁸[21] Obchodní hospodářská komora Uherské Hradiště. Dostupný z WWW: <http://www.ohkuh.cz/index.php?co=reginfo#charakteristika>.

⁶⁹ [36] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006 ve Zlínském kraji.

3.6 Ekonomická situace

Pracovní příležitosti se v okrese Uh. Hradiště koncentrují v pěti sídelních centrech a to v trojměstí Uherské Hradiště + Staré Město + Kunovice, dále v Uherském Brodě, Bojkovicích, Hluku a Uherském Ostrohu. [21], [34]

V odvětví průmyslu pracovalo kolem 46 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, v zemědělství kolem 15 %. Z celkového počtu obyvatel okresu bylo ekonomicky aktivních 52 %. Průměrná měsíční mzda je v okrese Uherské Hradiště i v celém Zlínském kraji nižší než v ČR. Ve 3. čtvrtletí r. 2007 dosáhla průměrná mzda v ČR 22 130 Kč. Ve Zlínském kraji dosáhla jen na hodnotu 19 008 Kč. Průměrná měsíční mzda byla v tomto období ve Zlínském kraji nižší než v ČR o 3 122 Kč a v okrese Uh. Hradiště ještě nižší. Na jedno volné místo připadlo 2,4 uchazeče. [21], [35]⁷⁰

3.7 Mikroregiony okresu Uherské Hradiště

Okres je tvořen čtyřmi mikroregiony – Chřiby, Uherskohradištsko, Uherskobrodsko a Bílé Karpaty. Největší rozlohu má mikroregionu Uherskohradištsko, který má i nejvíce obyvatelstva 79 938. Naopak nejmenší je mikroregion Chřiby s 10 082 obyvateli.

Mikroregion Chřiby

Mikroregion Chřiby leží v západní části okresu v pohoří Chřiby. Nejvyšší horou je Holý kopec (548 m). Větší část území je zalesněna, pouze na jihu mikroregionu je významnější zemědělství s pěstováním i vinné révy a ovoce ve velkých sadech. Rozlohu má 169 km², žilo zde k 31.12.2007 10 082 obyvatel, na 1 km² připadlo jen 59 obyvatel (okres měl průměrnou hustotu osídlení 145 obyvatel na 1 km²). Nachází se zde nejvýznamnější turisticky atraktivní lokality okresu. [34]⁷¹, [35]

Mikroregion Uherskohradištsko

⁷⁰ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

⁷¹ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

Mikroregion Uherskohradištsko leží v centrální části okresu po obou březích řeky Moravy. Trojměstí Uherské Hradiště, Staré Město a Kunovice má celkem 38 103 obyvatel (26,5 % obyvatel okresu). Zde je největší část pracovních příležitostí. Mikroregion má rozlohu 349 km², počet obyvatel byl 79 938. Průměrná hustota osídlení byla větší než v okrese 229 obyvatel na 1 km². Centrem Uherskohradištska je město Uherské Hradiště. Mikroregion je světoznámý svými národopisnými a kulturními tradicemi. Územím procházejí významné dopravní cesty železniční (trať Přerov – Břeclav, Brno – Veselí nad Moravou – Kunovice). Velkou hustotou silničního provozu trpí všechny obce a města. V Kunovicích je postaveno letiště, které je dosud však málo využíváno. V době Velkomoravské bylo ve Starém Městě nejvýznamnější hospodářské centrum státu. [34], [35]

Mikroregion Uherskobrodsko

Přirozeným centrem mikroregionu Uherskobrodsko město Uherský Brod s 17 306 obyvateli bylo druhé největší po Uh. Hradišti v okrese Uh. Hradiště. Oblast má rozlohu 219 km² počet obyvatel činil 36 472, průměrná hustota osídlení byla 167 obyvatel na 1 km², tedy druhá hodnota po mikroregionu Uherskobrodsko a také nad celookresním průměrem 145 obyvatel na 1 km² za okres Uh. Hradiště. Městem prochází jak železniční spojení, tak i významná silnice směrem na Slovensko. Podmínky pro zemědělství jsou velmi dobré jižně od města Uh. Brod, na ostatním území dobré. [34], [35]

Mikroregion Bílé Karpaty.

Mikroregion leží na východě okresu při hranicích se Slovenskou republikou. Oblast má dvě významnější centra – Bojkovice a Strání. Mikroregion má rozlohu 255 km² s počtem 17 239 obyvatel. Průměrná hustota osídlení byla 68 obyvatel na 1 km² (celý okres 145) a oblast se postupně vylidňuje. Většina území je hornatá a leží v chráněné krajinné oblasti Bílé Karpaty, zahrnuje významnou lokalitu Moravských Kopic. Nejvyšší horou je Javořina (973 m). Celé území je vhodné pro venkovskou turistiku. Podmínky pro zemědělství jsou nepříznivé. Větší význam má lesní hospodářství. Dopravní obslužnost je omezená, vzhledem k nízkému osídlení v horských obcích dojíždí do zaměstnání málo lidí. Velmi špatná je možnost dojíždění do vícesměnných a nepřetržitých provozů. [34], [35]

3.8 Shrnutí kapitoly 3 Charakteristika okresu Uherské Hradiště

Tuto kapitolu jsem zpracovala z ročních zpráv Úřadu práce v Uh. Hradišti o situaci na trhu práce, dále z internetových stránek Českého statistického úřadu ve Zlíně, také ze stránek Obchodní hospodářské komory Uherské Hradiště a dalších internetových stránek o okrese Uh. Hradiště.

Okres Uh. Hradiště nacházející se ve Zlínském kraji se vyznačuje tradičně nižší průměrnou mzdou jako je v ČR. Nejvíce pracovních příležitostí se nachází v mikroregionu Uherskohradištsko a také Uherskobrodsko. Považuji za důležité vyřešit dopravní situaci. Možnosti vidím ve využívání letiště v Kunovicích, které by přilákalo turisty a nové možnosti nejen pro okres, ale i pro Zlínský kraj. Dále je třeba využít postavení dominujících firem, propagovat jejich rozvoj spolupracovat na vytváření nových pracovních míst i průmyslových oblastí a rozvoji lidských zdrojů v okrese.

Vyšší hustotu zalidnění jako je 145 obyvatel na 1 km² za celý okres mají mikroregiony Uherskohradištsko a Uherskobrodsko. Ostatní oblasti v okrese mají problémy se rychle stárnoucím obyvatelstvem a postupným vylidňováním horským obcí. Tento demografický vývoj považuji za důležitý faktor, který významně ovlivňuje i situaci na trhu práce v těchto mikroregionech. Mikroregiony Chříby a Bílé Karpaty mají omezenou dopravní obslužnost a možnosti dojíždění obyvatel do zaměstnání proto raději obyvatelstvo odchází a hledá si uplatnění na trhu práce v jiných částech okresu Uh. Hradiště či Zlínského kraje. Tendence stárnutí obyvatelstva je problémem nejen v okrese Uh. Hradiště, ale v celé ČR.

4 ZAMĚSTNANOST

4.1 Vývoj zaměstnanosti

Během roku 2007 se zrychlil úbytek evidovaných uchazečů o zaměstnání ve srovnání s minulým rokem 2006. Průměrný počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání v okrese Uh. Hradiště byl měsíčně nižší než ve stejném období předchozího roku a to o 72 osob. Evidenci na úřadu práce průměrně ukončilo o 35 uchazečů méně. Na území okresu se u zaměstnavatelů více stabilizovali zaměstnanci a hlavně zapracované a kvalifikované osoby. Počet osob samostatně výdělečně činných během roku 2007 vzrostl o 360 osob na 11 953 osob. Počet zaměstnanců v malých organizacích do 25 zaměstnanců vzrostl o 243 osob a pracovalo zde 14 187 osob. Na počátku roku 2007 pracovalo v drobném podnikání celkem 25 537 osob a ke konci roku 2007 již 26 140 zaměstnaných osob. [35]⁷²

4.2 Odvětvová struktura pracovníků v okrese Uh. Hradiště

V devadesátých letech minulého století došlo k významným strukturálním změnám v zastoupení sektorů na celkové zaměstnanosti. Toto období je charakteristické významným úbytkem pracovníků ve výrobních sektorech hospodářství a nárůstem počtu pracovníků v terciárním sektoru. Průmyslové odvětví zůstává v regionu nejvýznamnějším zdrojem pracovních míst (40 % zaměstnanců okresu). Významná je v okrese Uh. Hradiště zaměstnanost v stavebnictví, školství, obchodu a opravě motorových vozidel a spotřebním zboží a také v dopravě, skladování, poště a telekomunikaci. Nejméně obyvatel bylo zaměstnáno v odvětví rybolovu a v pohostinství a ubytování. Ženy mají nejvíce uplatnění ve zdravotnictví, veterinárních a sociálních činnostech (84,3 % žen), ve školství, pohostinství a ubytování, také v sociálních a osobních službách. Muži jsou zase zaměstnáni ve stavebnictví (92,6 % mužů), rybolovu, dopravě, skladování, poště a telekomunikacích. [7]⁷³

⁷² [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

⁷³ [7] Český statistický úřad Zlín, *odvětví ekonomické činnosti*. Dostupný z WWW: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/ekonomicky_aktivni_podle_pohlavi_vekovych_skupin_a_odvetvi_ekonomicke_cinnosti_uh.

4.3 Zaměstnávání cizinců

Vstupem do Evropské unie od 1. května 2004 nastaly zásadní změny v postavení cizinců na trhu práce. Občané ze všech 27 států EU mají prakticky neomezený vstup na trh práce v České republice, totéž platí i pro příslušníky jiných států, kteří na území ČR mají povolen trvalý pobyt. Občanů Evropské unie bylo k 31. 12. 2007 registrováno v okrese Uh. Hradiště 1 183 osob (z nich 337 žen, počet žen roste), v r. 2006 to bylo 1 018 osob. Občanů Slovenské republiky bylo tradičně nejvíce, 1 061 osob (z nich 302 žen) a každoročně jejich počet rostl. Vzrostl i počet občanů Polska (35 osob). Dále bylo evidováno 63 cizinců, kteří mají stejné postavení jako občané států EU, z nich bylo 35 žen. [34], [35]

V okrese Uh. Hradiště bylo k 31. 12. 2007 registrováno 245 platných pracovních povolení pro cizince, z nich je 82 žen. Ve srovnání se stavem na začátku roku 2007 se počet pracovních povolení zvýšil o 86. Nejvíce pracovalo v okrese občanů Ukrajiny (vydáno 113 povolení). Zvýšil se počet osob z Běloruska (43 povolení), Moldavska (29 povolení), Vietnamu (27 povolení) a Mongolska (19 povolení). Nárůst žádostí o pracovní povolení byl u státních příslušníků z Vietnamu vydán na profese zámečnick, svářeč. Dále byla vydána platná pracovní povolení v r. 2007 v počtu 1 – 3 občanům Albánie, Číny, Filipín, Chorvatska, Íránu, Izraele, Makedonie, Ruska a USA. V dřívějších letech se registrovaly i osoby z Jemene, Kanady, Bulharska, Rumunska či Pákistánu. [34]⁷⁴, [35]

Cizinci vykonávali, buď práce vysoce odborné, nebo místa nešla obsadit našimi občany. Jednalo se o profese obsluha CNC obráběcích center, zámečníci, svářeči kovů, seřizovači, techničtí specialisté nebo práce, které evidovaní uchazeči o zaměstnání nechtějí přijmout. Uplatnili se nejčastěji i v profesích jako dělník potravinářské výroby v konzervárenství, dělník dřevozpracující výroby, nástrojář a kovodělník. Mezi občany EU byli nejčastějšími profesemi mechanici, seřizovači, opraváři elektrických a elektronických přístrojů, stavební dělníci, nástrojáři, zámečníci, kvalifikovaní zpracovatelé, výrobci potravinářských výrobků, obsluha strojů na výrobu textilních a kožených výrobků i pedagogové. [35], [37]⁷⁵

⁷⁴ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

⁷⁵ [37] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007 ve Zlínském kraji.

4.4 Shrnutí kapitoly 4 Zaměstnanost

Kapitolu 4 jsem zpracovala převážně z ročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce, ze zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a z Českého statistického úřadu Zlín.

Zaměstnavatelé mají vysoké nároky na schopnosti svých nových zaměstnanců a tak dochází k situaci, kdy některé problémové skupiny uchazečů o zaměstnání, zejména osoby se zdravotním postižením či uchazeči v předdůchodovém věku hledají zaměstnání stále obtížněji.

Nedostatek je v posledních letech v okrese Uh. Hradiště i v celém Zlínském kraji řemeslníků. Nejhledanější profesí jsou v celém Zlínském kraji strojaři, stavbaři a zedníci, po který je poptávka dlouhodobě neuspokojována. Důvod nacházím v nesouladu poptávky s nabídkou uchazečů o zaměstnání. Většina učňů těchto profesí po získání výučního listu dále pokračuje ve studiu. Dalším důvodem je také, že mladí lidé nechtějí manuálně pracovat a věnují se jiným oborům, které jsou také lépe finančně i společensky ohodnoceny. Mnozí řemeslníci odcházejí do Prahy i do zahraničí za lepším výdělkem.

Možné řešení jak nalákat nové studenty na tyto nedostatkové obory vidím v lepším finančním ohodnocení a ve zlepšení školského systému vzdělávání. Školy by mohli poskytovat stipendia a více praxí pro získání odborné způsobilosti. Měli by více spolupracovat již základní školy, firmy a absolventi škol formou konzultací, informací o požadavcích zaměstnavatelů. Školská zařízení by měla neustále kooperovat s podniky na výchově svého potenciálního zaměstnance, který by se seznámil s daným pracovním prostředím. Výuka by se měla provázat s počítačovou a jazykovou přípravou, aby studenti měli větší kvalifikaci a byli připraveni na vstup do pracovního života. Mladí lidé se musí lépe zaměřit na výběr budoucího povolání, uplatnění a potřeby na trhu práce. Důležité je také potřebná místa více propagovat, lépe ohodnotit a motivovat, jinak se nedostatek kvalifikovaných dělnických profesí nezlepší.

Jednu z možností, jak zaplnit dlouhodobě postradatelné řemeslníky, je hledat nové pracovní síly v zahraničí. Ty ale moc často v zemích EU nenajdeme, protože zde je těchto dělníků také nedostatek. Proto se na dělnické profese uplatňují zaměstnanci z východu jako z Mongolska, Ukrajiny či Vietnamu. Důležitý úkol vidím ve zvyšování kvalifikace cizinců, aby byli přínosem pro náš pracovní trh.

5 NEZAMĚSTNANOST

5.1 Vývoj míry nezaměstnanosti

V okrese Uh. Hradiště bylo k 31. 12. 2007 evidováno 4 309 uchazečů o zaměstnání. To je o 1 077 méně než ve stejném období roku 2006. Zaevidováno bylo i 13 zájemců o zaměstnání. Celkem bylo evidováno za rok 2007 6 865 uchazečů o zaměstnání (v r. 2006 to bylo 7 722 uchazečů) a evidenci ukončilo 7 919 uchazečů.

Průměrně bylo zaevidováno 4 672 uchazečů o zaměstnání (v r. 2006 5 579 uchazečů). Míra nezaměstnanosti se v okrese Uh. Hradiště v r. 2007 pohybovala od 6,81 % v měsíci lednu až po nejnižší hodnotu 4,92 % v měsíci listopadu. Průměrná míra nezaměstnanosti v r. 2007 tedy činila 5,58 %. Tato hodnota byla menší jako průměr míry nezaměstnanosti ve stejném období r. 2006, kdy byla tato míra na hodnotě 6,96 % a v r. 2005 dokonce na 7,7 %. Míra nezaměstnanosti v r. 2007 činila v okrese 5,31 %, druhá nejnižší míra v kraji po okrese Zlín a i nižší jako hodnota pro celý Zlínský kraj (ZK) i ČR (Tab. 1). [34]⁷⁶, [35]⁷⁷

Tab. 1. Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje, Zlínském kraji a v ČR k 31. 12. v letech 1998 – 2007 v %

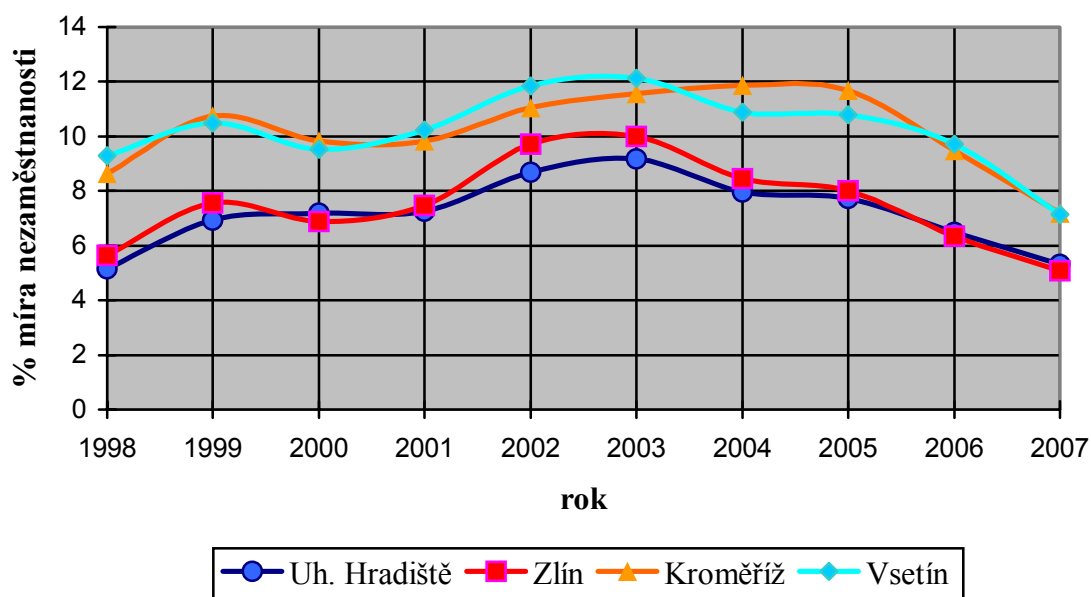
Okresy	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Uh. Hradiště	5,15	6,94	7,18	7,26	8,69	9,17	7,97	7,72	6,49	5,31
Zlín	5,64	7,56	6,89	7,46	9,72	9,99	8,45	8,00	6,34	5,07
Kroměříž	8,64	10,75	9,83	9,83	11,04	11,57	11,86	11,69	9,48	7,18
Vsetín	9,29	10,50	9,53	10,24	11,85	12,13	10,89	10,79	9,71	7,14
ZK	-	-	-	8,51	10,22	10,61	9,53	9,27	7,75	6,02
ČR	7,48	9,4	8,5	8,9	9,8	10,3	8,90	8,90	7,70	6,00

Zdroj: zpracovala Markéta Tománková na základě ročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce 2003 – 2007.

⁷⁶ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

⁷⁷ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

Míra nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje



Obr. 2. Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje v letech 1998 – 2007 v %

Zdroj: zpracovala Markéta Tománková na základě ročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2003 – 2007.

V r. 2003 dosáhla nezaměstnanost v okrese Uh. Hradiště svého historického vrcholu a od té doby již klesala. V měsíci prosinci r. 2003 byla míra nezaměstnanosti na hodnotě až 9,17 %, ve stejném měsíci r. 2007 jen na úrovni 5,31 %. Hlavním důvodem zlepšení nezaměstnanosti bylo obnovení ekonomického růstu a tak zvýšením počtu pracovních míst na území okresu z 252 pracovních míst v r. 2003 na počet 1 820 míst v r. 2007. [6]⁷⁸

V roce 2006 se míra nezaměstnanosti snižovala výrazněji a v roce 2007 již vysokým tempem. U zaměstnavatelů, kteří svou produkci realizují exportem do zemí EU, se velmi příznivě projevilo přistoupení k Evropské unii a počty pracovních míst u těchto firem od vstupu do EU stále rostou. Hromadné propouštění s dopadem na trh práce nebylo v roce 2007 nahlášeno. Hlásili jen zaměstnavatelé s celostátní působností (okresu Uh. Hradiště se týká

⁷⁸ [6] ČERVINKA, Michal. Slovácké noviny, Nezaměstnanost na Hradištsku klesá. Dostupný z WWW: <http://slovacky.denik.cz/zpravy_region/nezamestnanost-rozhovor-reditel-urad-prace.html>.

propouštění jen několika málo osob) a neměly větší dopad na výkyv nezaměstnanosti. [35]⁷⁹

V prvních měsících r. 2008 nezaměstnanost mírně stoupla na míru 5,7 % za měsíc leden a 5,6 % za měsíc únor, ale stále to byla druhá nejnižší hodnota ve Zlínském kraji s 1 595 volnými pracovními místy v okrese Uh. Hradiště. V měsíci březnu míra nezaměstnanosti klesala na 5,1 % z důvodu nárůstu sezónních prací v okrese. Mezi všemi okresy v ČR se tak umístil na 38 místě. Počet volných míst se zvýšil na 1 832 míst, kterých bylo po okrese Kroměříž nejvíce ve Zlínském kraji. Nezaměstnanost za celý Zlínský kraj v březnu 2008 klesla na 6,1 % a v ČR na 5,9 %. [18]⁸⁰

5.2 Vývoj struktury nezaměstnaných

Významné důvody nezaměstnanosti v okrese Uh. Hradiště nebyly v průběhu roku 2007 zaznamenány. Rušení pracovních míst racionalizací nebo restrukturalizací se vždy týkalo jen několika málo pracovních míst (finanční sektor, armáda ČR). V menším rozsahu se nezaměstnanost projevila v r. 2006 zrušením pracovních míst z důvodu rušení podniku nebo provozu. [34], [35]

Podíl uchazečů podle věkové struktury se v okrese Uh. Hradiště dlouhodobě mění jen málo. Nejvíce poklesl v r. 2007 podíl mladých lidí ve věku 20 až 24 let na 10,1 % (v r. 2006 11,7 %), vzrostl ve věkových skupinách nad 50 a 60 let.

Podíl evidovaných žen ke konci roku 2007 činil 56,6 % (v r. 2006 55,9 %). Ženy obtížněji nacházejí zaměstnání a jejich podíl od r. 2004 výrazně vzrostl (ke konci r. 2004 byl podíl žen jen 51,7 %). U žen činil také vyšší podíl věkové skupiny 30 – 34 let a 35 – 39 let, tedy matky s malými dětmi, které z důvodů péče o děti měly ztíženo dojíždění za prací ve vícesměnných provozech. Nejvíce uchazečů bylo se středním odborným vzděláním s výučním listem (46 % osob) a také se základním vzděláním (21 % osob) dle tab. 2. [34], [35]

⁷⁹ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

⁸⁰ [18] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska*. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>>.

Tab. 2. *Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání*

Stupeň vzdělání	31. 12. 2006		31. 12. 2007	
	Počet	v %	Počet	v %
Bez vzdělání a neúplné základní	8	0,1	2	0,1
Základní vzdělání	1 148	21,3	920	21,3
Nižší střední vzdělání	2	0,0	4	0,1
Nižší střední odborné	86	1,6	69	1,6
Střední odborné s výučním listem	2 504	46,5	1 995	46,2
Střední, střední odborné bez maturity i výučního listu	61	1,1	39	0,9
ÚSV	149	2,8	110	2,5
ÚSO s vyučením i maturitou	352	6,5	261	6,0
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	835	15,6	693	16,0
Vyšší odborné vzdělání	43	0,8	36	0,8
Bakalářské vzdělání	23	0,4	30	0,7
Vysokoškolské	156	2,9	157	3,6
Doktorské	19	0,4	13	0,3
Celkem	5 386	100	4 329	100

Zdroj: zpracovala Markéta Tománková na základě ročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce 2006 – 2007.

5.3 Vývoj délky nezaměstnanosti

Podle sledované délky nezaměstnanosti se podíl evidovaných uchazečů v okrese Uh. Hradiště příliš nezměnil. V r. 2007 mírně vzrostl podíl uchazečů evidovaných do 3 měsíců, ale mírně poklesl podíl uchazečů evidovaných po dobu 3 až 6 měsíců. Podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů nad 12 měsíců a zejména déle než 24 měsíců se prakticky nezměnil. O tyto osoby nemají zaměstnavatelé velký zájem ani v období hospodářského růstu. [34], [35]

V evidenci uchazečů o zaměstnání v okrese zůstává poměrně vysoký počet osob s klesající šancí najít zaměstnání. Podíl uchazečů s délkou evidence nad 12 měsíců činil okolo 36,4 %, vyšší podíl tvořily ženy (40,3 %). Tyto hodnoty každoročně mírně narůstaly. Tato velká skupina uchazečů bude i při zvýšení poptávky po pracovnících na trhu práce nadále způsobovat další růst průměrné délky evidence. Průměrná délka evidence uchazečů evidovaných ke konci r. 2007 dosáhla délky 530 dnů (v r. 2006 ve stejném období loňského roku to bylo

516 dnů) a meziročně vzrostla o 14 dnů. U žen byla průměrná délka evidence 561 dnů (loni 545 dnů) a počet dnů každým rokem mírně vzrostl. [34]⁸¹, [35]⁸²

Průměrná délka evidence uchazečů, kteří ukončili evidenci v průběhu roku 2007, činila méně a to 266 dnů (loni to bylo 268 dnů), u žen 311 dnů (loni 322 dnů). Tato čísla nasvědčovala tomu, že vysoká poptávka po zaměstnancích způsobila zkracování doby evidence. Práci našly i osoby, které v minulých letech měly ztíženou šanci najít rychle nové zaměstnání.

Mezi r. 2007/2006 se počet evidovaných absolventů v okrese Uh. Hradiště snížil o 96 osob. Největší pokles je u absolventů s vyučením a středním vzděláním s maturitou, mírně ale vzrostl počet absolventů s bakalářským a vysokoškolským vzděláním. [35]

K 31. 12. 2007 byl vykázán stav evidovaných uchazečů se zdravotním postižením v počtu 1 417 osob, za uplynulých 12 měsíců se počet snížil o 129 osob, tj. snížení o 8,3 %, počet všech uchazečů se však snížil o 19,6 %. Ke snížení počtu evidovaných uchazečů se zdravotním znevýhodněním přispělo zřízení chráněných pracovišť, kde bylo umístěno 6 uchazečů se zdravotním postižením, jeden uchazeč vytvořil chráněné pracovní místo. Podíl uchazečů se zdravotním postižením se opět zvýšil na 32,7 %, tj. o 4,0 % více než v r. 2006 (Tab.3). [35]

Tab. 3. Vývoj počtu uchazečů osob se zdravotním postižením v okrese Uh. Hradiště

Osoby se zdravotním postižením	Celkem		Ženy	
	2006	2007	2006	2007
Plně invalidní	5	3	2	2
Částečně invalidní	1 311	1 267	690	657
Osoby zdravotně znevýhodněné	230	147	128	90
Podíl na celkovém počtu uchazečů	28,7	32,7	27,2	30,7
Celkem osob se ZPS	1 546	1 417	820	749
Evidovaní uchazeči celkem	5 386	4 309	3 013	2 438

⁸¹ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

⁸² [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

Zdroj: zpracovala Markéta Tománková na základě ročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce 2006 – 2007.

5.4 Vývoj volných pracovních míst

Celkem za r. 2007 nahlásili zaměstnavatelé 3 416 volných pracovních míst v okrese Uh. Hradiště, tedy o 587 míst více než v roce 2006. Počet nahlašovaných volných míst je ovlivněn vyšší obtížností při získávání nových zaměstnanců. V tomto období s mírou nezaměstnanosti kolem 5 % se zaměstnavatelé stále častěji obrací na úřad práce. Na trhu práce nastala situace, kdy zaměstnavatelé více stabilizovali počet pracovních míst, snížili propouštění a mají potřebu počet pracovních míst zvyšovat. Poptávka po nových zaměstnancích na trhu práce byla charakterizována vyšším počtem nahlášených pracovních míst. Zájem neustával o kvalifikované zaměstnance od vyučených osob po vysokoškolsky vzdělané osoby. Hlavně ve strojírenství a elektrotechnickém průmyslu byla poptávka trvale neuspokojena. [35]

Zaměstnavatelé v okrese projevovali největší zájem v r. 2007 o nové zaměstnance z oblasti průmyslu strojírenského, potravinářského, elektrotechnického, také z odvětví dopravy, stavebnictví, ale i profese s nižší kvalifikací. Poklesl zájem o nižší administrativní pracovníky. [6]⁸³, [35]

5.4.1 Struktura evidovaných volných pracovních míst

Podíl počtu uchazečů na jedno nahlášené volné místo v okrese sice mírně poklesl, ale průměrný počet uchazečů zůstal mnohonásobně vyšší než průměrný počet vhodných volných pracovních míst. Nadále se předpokládá snižování počtu uchazečů vlivem nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zvyšováním možností uplatnění se na trhu práce v okrese Uh. Hradiště (Tab. 4). [29]⁸⁴, [30]⁸⁵

⁸³ [6] ČERVINKA, Michal. *Slovácké noviny, Nezaměstnanost na Hradištsku klesá*. Dostupný z WWW: <http://slovacky.denik.cz/zpravy_region/nezamestnanost-rozhovor-reditel-urad-prace.html>.

⁸⁴ [29] Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce v Uherském Hradišti na rok 2007.

⁸⁵ [30] Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce v Uherském Hradišti na rok 2008.

Tab. 4. Průměrný počet uchazečů na 1 volné pracovní místo

	2005	2006	2007	Předpoklad 2008
Průměrný stav počtu evidovaných uchazečů	6 018	5 579	4 672	4 300
Průměrný počet volných pracovních míst	650	1 063	1 768	-
Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	9,3	5,3	4,0	-

Zdroj: zpracovala Markéta Tománková na základě programů realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce v Uherském Hradišti 2007 – 2008.

Počet uchazečů se k 31. 12. 2007 snížil o 1 057 osob a volná pracovní místa se zvýšila o 414 míst oproti stavu v předcházejícím roce 2006. Celkově v okrese poklesl i počet uchazečů na jedno volné pracovní místo na 2,4 uchazeče na volné pracovní místo dle tab. 5.

Tab. 5. Počty a struktura nahlášených volných míst v letech 2006 – 2007

Stupeň vzdělání	31. 12. 2006			31. 12. 2007		
	Uchazeči	Volná místa	Uchazeči/ 1 místo	Uchazeči	Volná místa	Uchazeči/ 1 místo
Bez vzdělání a neúplné základní	8	14	0,6	2	11	0,2
Základní vzdělání	1 148	565	2,0	920	487	1,9
Nižší střední vzdělání	2	1	2,0	4	0	x
Nižší střední odborné	86	0	x	69	0	x
Střední odborné s výučním listem	2 504	628	4,0	1 995	1 072	1,9
Střední nebo střední odborné bez maturity i výučního listu	61	29	2,1	39	37	1,1
ÚSV	149	1	149,0	110	0	x
ÚSO s vyučením i maturitou	352	78	4,5	261	137	1,9
ÚSO s maturitou	835	48	17,4	693	40	17,3
Vyšší odborné vzdělání	43	1	43,0	36	3	12,0
Bakalářské vzdělání	23	0	x	30	0	x
Vysokoškolské	156	41	3,8	157	33	4,8
Doktorské	19	0	x	13	0	x
Celkem	5 386	1 406	3,8	4 329	1 820	2,4

Zdroj: Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007. [35]

Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo v okrese Uh. Hradiště již tradičně ve středním odborném vzdělání s výučním listem, u osob se základním vzděláním a také u ÚSO s maturitou. Z tohoto pohledu se jeví počet vyučených osob za dostatečné množství pro uplatnění se v potřebných dělnických a řemeslnických profesích. Problémem je ale, že tito nezaměstnaní nemají potřebnou kvalifikaci, odbornost v žádaných oborech či znalost jazyků, které jsou na trhu práce požadovány. [34], [35]

5.4.2 Dlouhodobě neobsazená volná pracovní místa

U dlouhodobě neobsazených volných pracovních míst v okrese Uh. Hradiště se jednalo o pracovní místa nedostatkových profesí na trhu práce. V průmyslu jsou to svářeči, zámečníci, montážní dělníci, frézaři, soustružníci a seřizovači. V elektrotechnickém průmyslu mechanici, seřizovači, v textilním, potravinářském a trvale žádané stavební profesce jako zedník, tesař a instalatér. Velká poptávka neustala i po prodavačích, řidičích, technicích a technologiích i řidičů nákladních automobilů. V oblasti služeb byl zájem o místa kuchařů, číšníků a servírek. Zaměstnavatelé v okrese Uh. Hradiště obtížně hledali zaměstnance s vysokou kvalifikací a zároveň s aktivní znalostí světových jazyků. [6]⁸⁶

Nedostatek kovoobráběčů a dalších podobných profesí na trhu práce v okrese je výsledkem malého zájmu o příslušné učební obory. Důvodem neobsazení těchto volných pracovních míst byly nižší mzdy a s tím spojená vyšší fluktuace zaměstnanců, dále také horší pracovní podmínky, možnosti dojížděky do zaměstnání a neochota či nemožnost zaměstnavatelů upravit pracovní dobu. [34]⁸⁷, [35]⁸⁸

5.5 Hlavní skupiny ohrožené nezaměstnaností

Z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce lze rozčlenit problémové skupiny uchazečů a zájemců o práci, kteří jsou nejvíce nezaměstnaností ohroženi, na:

⁸⁶ [6] ČERVINKA, Michal. *Slovácké noviny, Nezaměstnanost na Hradištsku klesá*. Dostupný z WWW: <http://slovacky.denik.cz/zpravy_region/nezamestnanost-rozhovor-reditel-urad-prace.html>.

⁸⁷ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

⁸⁸ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

- osoby se zdravotním postižením,
 - mladistvé bez ukončené kvalifikace,
 - dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání,
 - matky pečující o malé děti, nezaměstnané ženy
 - osoby ve vyšším, zejména předdůchodovém věku,
 - absolventy škol a učilišť,
 - osoby bez odborné kvalifikace,
 - mladistvé nezaměstnané a absolventy škol bez praxe,
 - osoby s nízkým vzděláním, bez odborné kvalifikace,
 - osoby žijící v odlehlých oblastech regionu s nedostatečnou dopravní obslužností,
 - osoby obtížně adaptabilní, pocházející z odlišného sociokulturního prostředí.
- [29],⁸⁹ [30]⁹⁰

Poměrně velkou skupinu v okrese Uh. Hradiště tvořily ženy – matky s dětmi, kterým je ze strany úřadu práce věnována pozornost hlavně v oblasti poradenství a rekvalifikací. Maximální pozornost se věnovalo i rizikové skupině uchazečů nad 50 let. Šance uchazečů z ohrožených skupin se více zmenšila v případě kumulace několika handicapů, či jestliže osoby žily v oblastech se sníženou možností dojíždění do zaměstnání. [34], [35]

Z uvedených problémových skupin se nejvíce zvýšil počet zdravotně postižených osob a prodloužila se i průměrná délka jejich evidence. Upřednostněni byli uchazeči patřící současně do více problémových skupin, mladí lidé do 25 let, mladiství. Na tyto cílené skupiny uchazečů se zaměřuje Úřad práce v Uh. Hradišti pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). [30]

Nízký zájem o vstup do jakékoliv aktivity projevili uchazeči obtížně adaptabilní, skupina pocházející z odlišného sociokulturního prostředí a rovněž mladí uchazeči do 25 let

⁸⁹ [29] Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce v Uherském Hradišti na rok 2007.

⁹⁰ [30] Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce v Uherském Hradišti na rok 2008.

s nízkou odbornou kvalifikací a bez praxe. Naopak vysoký zájem a snahu řešit svou situaci se snažily nezaměstnané ženy – matky i osoby zdravotně znevýhodněné. [34], [35]

5.6 Shrnutí kapitoly 5 Nezaměstnanost

Tuto kapitolu jsem zpracovala hlavně z ročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce, z programů realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce v Uh. Hradišti a dalších zdrojů uvedených v textu.

Nezaměstnanosti ohrožuje velkou skupinu osob, které mají malou šanci najít si zaměstnání v okrese. Největší pozornost bych nadále v okrese Uh. Hradiště věnovala zdravotně postižením osobám, ženám a lidem v předdůchodovém věku. Podíl uchazečů s délkou evidence nad 12 měsíců mírně rostou a čím dál vyšší podíl tvoří ženy, které také mají největší zájem o pracovní a osobnostní rozvoj. Problémové skupiny zaplňují volná místa na trhu práce jen velmi těžce. V okrese se zvyšuje průměrný počet dlouhodobě nezaměstnaných, i když celková nezaměstnanost poklesla. Proto by se úřad práce měl zaměřit svými nástroji aktivní politiky na zaměstnanosti právě na tyto cílové skupiny a zlepšit jejich postavení na trhu práce. Zapojení do trhu práce těchto skupin je obtížné. Ti, kteří jsou dlouhodobě na úřadu práce, mají základní vzdělání nebo jsou vyučení, ale v oborech, ve kterých nemohou nalézt uplatnění. O tyto osoby je zájem na trhu práce minimální, protože nemají potřebnou kvalifikaci, znalosti a dovednosti, které firmy požadují. Člověk s vyšším vzděláním může být zaměstnán i na pozici s nižším vzděláním, ale osoba se základním vzděláním vyšší funkce zastávat nemůže. V této malé uplatnitelnosti na trhu práce vidím velký problém, který je třeba aktivně řešit zapojením do procesu celoživotního vzdělávání.

Zaměstnavatelé by měli více spolupracovat s Úřadem práce v Uh. Hradišti a problémovým skupinám, které jsou ohroženy nezaměstnaností. Poskytování flexibilních částečných pracovních úvazků nebo možnost pracovat doma dá ženám po mateřské dovolené nebo zdravotně znevýhodněným osobám novou šanci zapojit se do trhu práce. V zemích EU tuto možnost pracovat na zkrácenou pracovní dobu využívá daleko více osob než v ČR, hlavně žen. Tuto formu pracovní spolupráce považují za velkou příležitost uplatnit se na trhu práce jak pro studenty, tak i pro zdravotně postižené, ženy na mateřské dovolené, i osoby v předdůchodovém a důchodovém věku.

6 VÝVOJ V JEDNOTLIVÝCH MIKROREGIONECH OKRESU UH. HRADIŠTĚ

Situace v mikroregionech okresu Uh. Hradiště se od r. 2003, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla svého vrcholu, zlepšuje. Stále je vysoká míra nezaměstnanosti v mikroregionu Bílé Karpaty, který leží u hranic se Slovenskou republikou. V r. 2003 byla v tomto regionu dokonce na hodnotě 12,35 %, ale vývoj míry se zde v r. 2007 významně zlepšil až na hodnotu 6,75 %. Tradičně nejnižší mírou nezaměstnanosti v r. 2007 disponoval v okrese mikroregion Uherskohradištsko s 4,86 %, který má nejvíce pracovních příležitostí. Příznivá byla i oblast Uherskobrodsko, zde se míra nezaměstnanosti pohybovala ve stejných hodnotách jako celkově okres Uh. Hradiště (5,30 %). Také mikroregion Chříby vykazovaly poměrně velkou nezaměstnanost až do r. 2005, ale od této doby se situace na tomto území také zlepšila až na míru 5,94 % v r. 2007 dle tab. 6. [35]⁹¹

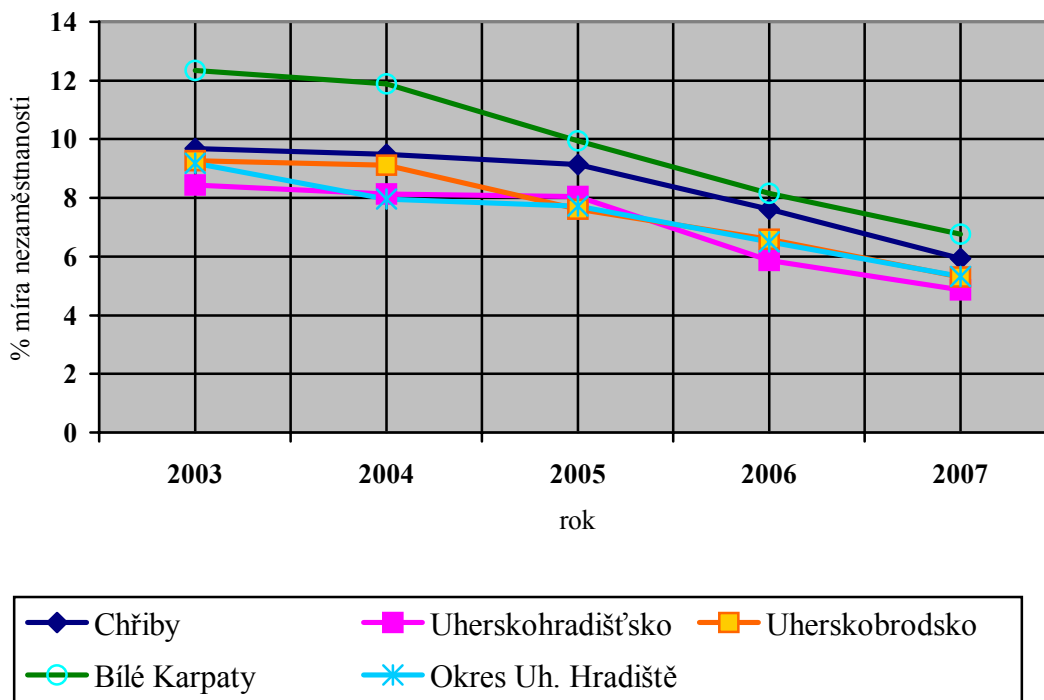
Tab. 6. Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionech v letech 2003 – 2007 v %

Mikroregion	Míra nezaměstnanosti k 31. 12. roku v %				
	2003	2004	2005	2006	2007
Chříby	9,68	9,49	9,14	7,62	5,94
Uherskohradištsko	8,43	8,13	8,05	5,87	4,86
Uherskobrodsko	9,27	9,12	7,60	6,59	5,30
Bílé Karpaty	12,35	11,88	9,95	8,15	6,75
Okres Uh. Hradiště	9,17	7,97	7,72	6,49	5,31

Zdroj: zpracovala Markéta Tománková na základě ročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce 2003 – 2007.

⁹¹ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Uh.
Hradiště



Obr. 3. Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionech v období let 2003 – 2007

Zdroj: zpracovala Markéta Tománková na základě ročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce 2003 – 2007.

Počet volných pracovních míst byl stále nízký převážně v okrajových oblastech okresu Uh. Hradiště a největší možnost umístění byla na Uherskohradištsku. Nejméně volných pracovních míst bylo v území mikroregionu Chříby (jen 56 volných míst) a Bílé Karpaty s 47 místy. Zde dosáhla míra nezaměstnanosti nejvyšších hodnot, vlivem malé možnosti dojíždění do zaměstnání hlavně u vícesměnných provozů (Tab. 7). [35]⁹²

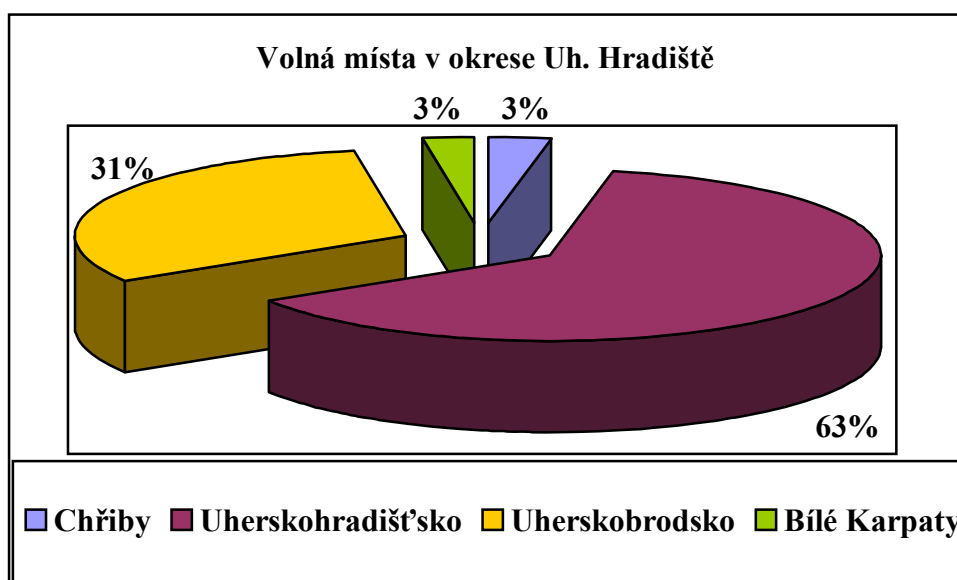
⁹² [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

Tab. 7. Počty evidovaných volných míst v letech 2005 - 2007 v mikroregionech

Mikroregion	Volná místa		
	k 31. 12. 2005	k 31. 12. 2006	k 31. 12. 2007
Chřiby	9	18	56
Uherskohradištsko	452	1 125	1 146
Uherskobrodsko	211	221	571
Bílé Karpaty	21	42	47
Celkem okres Uh. Hradiště	693	1 406	1 820

Zdroj: zpracovala Markéta Tománková na základě zdrojů: ČERVINKA, Michal. Slovácké noviny, Nezaměstnanost na Hradištsku klesá. Dostupný z WWW: <http://slovacky.denik.cz/zpravy_region/nezamestnanost-rozhovor-reditel-urad-prace.html>. [6]

Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007. [35]



Obr. 4. Volná místa dle mikroregionů v okrese Uh. Hradiště v r. 2007 v %

Zdroj: : zpracovala Markéta Tománková na základě Roční zprávy Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce 2007. [35]

6.1 Mikroregion Chřiby

V mikroregionu Chřiby nejsou významní zaměstnavatelé, převážně menší podniky, často vzniklé z bývalých přidružených výrobních jednotek zemědělských družstev. Obyvatelstvo tohoto mikroregionu bylo zaměstnáno nejvíce v místních službách, v lesním hospodářství a v zemědělství. K růstu zaměstnanosti přispěl nový průmyslový areál u Buchlovic (BD

Sensors, s.r.o) a prosperující firmy v Boršicích (PEVEKO s.r.o., Moravskoslezské drátovny, závod Boršice, STAVBY s.r.o.). Většina obyvatel za prací dojíždí. Z jižní části mikroregionu do okresu Hodonín a do uherskohradištské aglomerace, ze střední a severní části rovněž na Uherskohradištsko i na Zlínsko. Dopravní spojení veřejnou dopravou nebylo výrazně omezujícím faktorem pro zaměstnanost tohoto mikroregionu. [34], [35]

K 31. 12. 2007 bylo v mikroregionu Chříby evidováno 281 uchazečů o zaměstnání. Míra nezaměstnanosti dosáhla úrovně 5,94 %, tedy nad hodnotu okresního průměru (5,31 %). Ve 3 obcích (z celkového počtu 17 obcí) překročila míra nezaměstnanosti 10 %, z nich v jedné byla vyšší než 15 % (Staré Hutě – 17,81 %). Pod celo okresním průměrem se nacházelo 7 obcí (nejméně Salaš – 2,55 %, Košíky – 3,06 %, Velehrad 4,50 %). [34]⁹³, [35]⁹⁴

6.2 Mikroregion Uherskohradištsko

Největšími zaměstnavateli v mikroregionu Uherskohradištsko jsou AVX Czech Republic s.r.o. Lanškroun, závod Uh. Hradiště, Forschner spol. s r.o. Uh. Hradiště, Mesit holding s dceřinými firmami a další firmy dislokované v areálu Mesit, Autopal s.r.o., Hluk, Eurotec s.r.o. v Uherském Ostrohu, Hamé a.s. Babice, Slezan, závod Staré Město, Oděvní podnik, závod Uh. Hradiště, několik středně velkých stavebních firem, podniky dřevozpracující a nábytkářské, potravinářské, oděvní, Letecké závody a.s. Kunovice, které koupil Aircraft Industries a.s. a mnoho dalších výrobních odvětví. Významní zaměstnavatelé jsou i v Hluku a Uherském Ostrohu. [34], [35]

Záměry na vybudování průmyslových zón se připravují ve Starém Městě a v Uh. Hradišti – Jarošově. Obě zóny mají být propojeny novou komunikací, která odkloní významnou část dálkové a průmyslové dopravy z center měst Uh. Hradiště a Staré Město. V nové průmyslové zóně ve Starém Městě na místě zrušeného cukrovaru v posledním roce dokončili dva investoři své provozovny – KAMEX s.r.o. zabývající se kamionovou dopravou a Hamé a.s. logistické centrum. Další investor – Kovosteel s.r.o. na zpracování kovového odpadu a

⁹³ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

⁹⁴ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

obchod s ocelí postupně rekonstruuje objekty bývalého cukrovaru a buduje nové provozní a servisní objekty.

Do mikroregionu Uherskohradištsko více osob za prací dojíždí. Někteří obyvatelé za prací vyjíždějí do okresu Zlín a zaměstnanci hlavně stavebních firem do oblastí po celé ČR. K 31. 12. 2007 bylo v tomto mikroregionu evidováno 2 068 uchazečů, míra nezaměstnanosti dosáhla výše 4,86 % (okres 5,31 %), což je již tradičně nejpříznivější míra v okrese Uh. Hradiště. [34], [35]

6.3 Mikroregion Uherskobrodsko

Největšími zaměstnavateli jsou na území mikroregionu Uherskobrodsko v Uh. Brodě Česká zbrojovka a.s., dále Slovácké strojírny a.s., Baťa a.s., závod Dolní Němčí a řada dalších středních a malých podniků. K 31. 12. 2007 bylo v mikroregionu Uherskobrodsko evidováno 984 uchazečů, míra nezaměstnanosti dosáhla příznivé výše 5,30 %. Tato hodnota byla přibližně stejná jako celkově za okres Uh. Hradiště (okres 5,31 %). [34], [35]

6.4 Mikroregion Bílé Karpaty

Největším zaměstnavatelem v této okrajové lokalitě okresu jsou Moravské sklárny Květná s.r.o. (200 zaměstnanců) se sídlem ve Strání. Největším zaměstnavatelem v mikroregionu Bílé Karpaty jsou 3 společnosti Zevety Bojkovice s 600 zaměstnanci. Nepodařilo se zde v minulosti stabilizovat textilní a obuvnické dílny, které postupně ukončily činnost. Jedná se o území s nižším ekonomickým potenciálem, což se dlouhodobě projevuje vyšší mírou nezaměstnanosti oproti okresnímu průměru. [34], [35]

K 31. 12. 2007 bylo v mikroregionu Bílé Karpaty evidováno 581 uchazečů, míra nezaměstnanosti dosáhla výše 6,75 %, což je dlouhodobě stále nejvyšší míra z mikroregionů v okrese Uh. Hradiště (okres 5,31 %). Ve 4 obcích (z celkového počtu 16 obcí) překračuje míra nezaměstnanosti 10 %, z nich ve dvou byla dokonce vyšší než 15 %. Pod celookresním průměrem byly naopak 2 obce s nízkou nezaměstnaností (Pitín 4,72 %, Strání 5,10 %). [34]⁹⁵, [35]⁹⁶

⁹⁵ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

6.5 Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost v okrese Uh. Hradiště

Příznivě ovlivňují nezaměstnanost v okrese Uherské Hradiště zejména zaměstnavatelé z odvětví strojírenské a elektrotechnické výroby, jejichž produkce je převážně určena na export. Celkově i v ostatních odvětvích i v sektoru služeb má příznivý vliv dlouhodobý růst HDP. Pozitivně působí na snížení nezaměstnanosti také přísnější postup úřadu práce při sankčním vyřazení uchazečů pro nespolečnost dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Rostl počet malých a středních podniků, které si vedou velmi dobře, mají perspektivu dalšího růstu a našly odbyt také na nejnáročnějších trzích. Mezi tato zaměstnavatele patří například Evector s.r.o a Evector Aerotechnik a.s., Zeveta Bojkovice, Kovostal s.r.o., Visteon - Autopal s.r.o. závod Hluk, Altech s.r.o., Kasko spol. s r.o., Kastek s.r.o., Kovo-výroba Hoffman, s.r.o., NIOB spol. s r.o., Linea Nivnice, a.s., Hamé a.s. Babice, z velkých zaměstnavatelů si vede velmi dobře závod AVX Czech Republic v Uh. Hradišti, Česká zbrojovka a.s. a Slovácké strojírny a.s. [34], [35]

V současné době je důležitým příznivým faktorem i aktivní působení úřadu práce na trh práce v okrese Uh. Hradiště, hlavně efektivním využíváním nástrojů APZ. Relativně vysoký byl počet rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání a aktivit speciálního poradenství. Zvýšená podpora na vytváření a udržení pracovních míst v chráněných dílnách přispěla k uplatnění řady uchazečů se zdravotním postižením. Vedle rekvalifikací zajišťovaných úřadem práce je vysoký počet evidovaných uchazečů o zaměstnání doporučován k účasti v projektech podporovaných z prostředků ESF fondu. [34], [35]

6.6 Shrnutí kapitoly 6 Situace v jednotlivých mikroregionech okresu

Uh. Hradiště

Kapitolu 6 jsem zpracovala z ročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce a také z článku pana ČERVINKA, Michala. Slovácké noviny, Nezaměstnanost na Hradišťsku klesá.

V současné době se míra nezaměstnanosti v okrese Uh. Hradiště snížila a držela se na velmi pozitivní míře. Příznivý vliv na tento stav měly podniky se strojírenskou a elektrotech-

⁹⁶ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

nickou produkcí a také nárůst počtu malých a středních podniků v okrese. Podporovala bych také výstavbu nových průmyslových zón, které by vytvořily další možnosti pro podnikání a nabídly nové uplatnění pracovních sil.

Problém vidím v mikroregionech Chříby a Bílé Karpaty. Obyvatelstvo v těchto oblastech stárne nebo se stěhuje za prací do příznivějších oblastí okresu nebo Zlínského kraje a tak ubývá i ekonomicky aktivních obyvatel. Hlavně v příhraničních oblastech je nedostatek pracovních míst a menší možnost uplatnit se na trhu práce proto je zde i větší míra nezaměstnanosti jako v ostatních oblastech okresu Uh. Hradiště.

Ohrožení příznivého vývoje a přiblížení k životní úrovni v EU by nastalo v případě propouštění u největších zaměstnavatelů z odvětví strojírenské a elektrotechnické výroby nebo důsledkem změn v ČR zejména ve zkolabování automobilového průmyslu. Naopak nové možnosti nalézám v nově vybudovaných průmyslových zónách, poskytování a rozvoji služeb, budování spolupráce a nových partnerských vztahů mezi firmami v rámci ČR i na mezinárodní úrovni.

7 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

7.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti

Výdaje politiky zaměstnanosti se v okrese Uh. Hradiště snižovaly a to jak v pasivní tak i aktivní politice zaměstnanosti. Tato částka byla dostatečná pro realizaci všech potřebných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a neobjevila se mimořádná situace, která by si vyžádala velké změny v rozpočtu. Výdaje aktivní politiky se podílely v r. 2007 jen 22 % na celkových výdajích zaměstnanosti dle tab. 8. Tyto aktivity bych podporovala více. [35]⁹⁷

Tab. 8. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

Výdaje na politiku zaměstnanosti	rok 2005	rok 2006	rok 2007
Pasivní politika	107 182	101 990	96 963
Aktivní politika	27 994	31 722	27 440
Podíl APZ na politice zaměstnanosti v %	20,7	23,7	22,1
Výdaje celkem	135 176	133 712	124 403

Zdroje: zpracovala Markéta Tománková na základě ročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce 2005 – 2007.

Využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a poskytování příspěvků na vytváření a vyhrazení pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání v okrese Uh. Hradiště se stalo složitější a náročnější a to z těchto hlavních důvodů.

- Zvýšil se počet profesí požadovaných na trhu práce, poptávka už výrazně převyšovala nabídku, proto nebylo účelné tato pracovní místa podporovat v dosavadním rozsahu, celkově byl počet volných pracovních míst relativně vysoký.
- Ubyl počet evidovaných uchazečů, kteří byli schopni a ochotni zaměstnavatelé přijmout, a to ani s podporou ze strany úřadu práce.
- Vlivem požadavků na snížení výše závazků z uzavřených dohod přecházejících do příštího roku. [35]

⁹⁷ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

7.1.1 Rozpočet aktivní politiky zaměstnanosti

Rozpočet finančních prostředků na APZ pro r. 2007 činil 27 000 tisíc Kč, což je o 1 milion Kč méně jako v r. 2006. Program APZ na rok 2007 pak byl zpracován s přihlédnutím k cílům stanovených Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) – Správa služeb zaměstnanosti v oznámení č. 35/2006. Rozpočet byl zvýšen o 400 tis. Kč dopisem MPSV. Příznivý průběh realizace Programu APZ je výsledkem dlouhodobé spolupráce úřadu práce se zaměstnavateli. Nejvíce prostředků bylo využito na financování společensky účelných pracovních míst zřízených pro zaměstnavatele, na rekvalifikace, také na chráněné dílny a pracoviště pro zdravotně postižené občany a veřejně prospěšné práce dle tab. 9. [34]⁹⁸, [35]

Tab. 9. Výdaje APZ dle jednotlivých nástrojů (v tis. Kč)

Nástroj APZ	rok 2005	rok 2006	rok 2007
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli	8 110	10 385	9 811
SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání – SVČ	206	709	689
Zabezpečení odborné praxe absolventů škol, učilišť a získání kvalifikace mladistvých	677	0	0
Veřejně prospěšné práce	4 222	4 975	4 821
Chráněné dílny a pracoviště	2 525	6 231	4 926
Rekvalifikace	10 842	7 635	6 334
Poradenské programy	124	22	190
Překlenovací příspěvek	45	133	99
Příspěvek na dopravu zaměstnanců	338	395	444
Příspěvek na zapracování	29	22	8
Ostatní (semináře, expertízy)	876	1 215	77
Celkem	27 994	31 722	27 399

Zdroj: Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007. [35]

⁹⁸ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

7.2 Zapojení uchazečů o zaměstnání do aktivní politiky zaměstnanosti

Průměrný stav počtu uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Uh. Hradišti se snižoval a podíl uchazečů zařazených do aktivní politiky zaměstnanosti se zvyšoval, ale stále toto množství považují za nedostatečné. V r. 2008 se předpokládá zapojení až 43 % osob uchazečů o práci. Nástroje APZ kladně ovlivnily zaměstnání 1 417 osob. Pomocí těchto nástrojů byla zaměstnavatelům poskytnuta podpora při umístění 424 uchazečů, rekvalifikaci 522 osob (37 % účastníků APZ) a poskytnuty příspěvky pro udržení 223 pracovních míst v chráněných dílnách (16 % účastníků APZ). Poklesl počet společensky účelných pracovních míst na 304 zařazených uchazečů. Byly také poskytnuty příspěvky dvěma zaměstnavatelům na dopravu 135 zaměstnanců. Dalších 452 evidovaných uchazečů o zaměstnání bylo vybráno a doporučeno k účasti v projektech Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Velmi dobře se dařilo umísťovat na místa veřejně prospěšných prací uchazeče doporučené úřadem práce. V r. 2007 trval zájem od evidovaných uchazečů o zaměstnání, kteří se rozhodli stát osobami samostatně výdělečně činnými, příspěvky byly poskytnuty 15 uchazečům dle tab. 10. [34], [35]

Tab. 10. Rozčlenění uchazečů do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

	2006	2007	Předpoklad 2008
Rekvalifikace	459	522	360
Společensky účelná pracovní místa	450	304	190
SÚPM – zřízení OSVČ	21	15	18
Chráněné dílny a chráněná pracoviště	21	7	10
Veřejně prospěšné práce	126	118	115
Překlenovací příspěvek	219	14	18
Příspěvek na zapracování	3	0	3
Poradenské programy pro uchazeče a ostatní	1	79	80
Chráněné dílny a chráněná pracoviště	247	223	220
Příspěvek na dopravu	124	135	135
Počet uchazečů zařazených do APZ	1 471	1 417	1 149
Podíl uchazečů zařazených do APZ v %	33,0	37,8	43,0

Zdroje: zpracovala Markéta Tománková na základě programů realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce v Uherském Hradišti 2007 – 2008.

Pro společensky účelná místa vyhrazená zaměstnavatelům bylo určeno 69 % vytvořených míst a na veřejně prospěšná místa 26 % míst. Celkem bylo vytvořeno v okrese méně pracovních míst jako v předešlých letech, protože některé žádosti neměly dobře zpracovaný podnikatelský záměr (Tab. 11). [34], [35]

Tab. 11. Počet vytvořených pracovních míst jednotlivými nástroji APZ

Nástroj APZ	rok 2005	rok 2006	rok 2007
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli	343	437	292
SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání – SVC	10	21	15
Místa s příspěvkem na zapracování	6	3	0
Místa v rámci VPP	126	126	110
Místa pro občany se zdravotním postižením v chráněných dílnách a pracovištích	1	21	7
Celkem	486	608	424

Zdroj: Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007. [35]

7.3 Plnění stanovených cílů aktivní politiky zaměstnanosti

Nejobtížněji se v r. 2007 v okrese Uh. Hradiště dařilo naplnit cíl aktivní politiky zaměstnanosti v umísťování uchazečů do 25 let a nad 50 let. Všech uchazečů do 25 let tvořilo 13,7 %, k 31. 12. 2007 to bylo 593 osob a s finanční podporou úřadu práce bylo umístěno 231 osob, tedy 38,9 % evidovaných uchazečů této problematické skupiny. Na podporovaná pracovní místa byl umísťován vyšší podíl mladých osob, než odpovídá proporcionalnímu zastoupení této problémové skupiny. Podobně na místa veřejně prospěšných prací byli převážně umísťováni uchazeči z problémových skupin nad 50 let (51,7 %), dlouhodobě evidovaní (54,2 %), a se zdravotním postižením (43,2 %). [34], [35]

V evidenci byl stále vysoký podíl zdravotně postižených uchazečů – 1 417 osob (32,7 % uchazečů) a každoročně počet narůstá. Na veřejně prospěšné práce bylo umístěno 51 uchazečů (43,2 %), na vyhrazená místa SÚPM 62 (21,5 %) a do chráněných dílen 7 uchazečů o zaměstnání. Umísťování uchazečů se zdravotním postižením na místa veřejně prospěšných prací je důležité, protože zdravotně postižení jsou vedeni současně ve více rizikových skupinách.

Tab. 12. Plnění cílů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2007 [35]

Cíl	Kritérium cíl APZ	Skutečnost k 31. 12. 2007
Mladí uchazeči do 25 let	nejméně 30 %	24,3 %
Uchazeči nad 50 let	nejméně 25 %	17,3 %
Dlouhodobá evidence	nejméně 20 %	55,9 %
Výše příspěvků z rozpočtu na APZ:		
na rekvalifikace	20 %	23,8 %
na vytvoření a vyhrazení SÚPM	35 %	38,3 %
na vytvoření míst veřejně prospěšných prací	25 %	17,6 %
na vytvoření a provoz chráněných dílen a pracovišť	10 %	17,1 %
Ostatní	10 %	1,2 %

Zdroj: Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007. [35]

Cíle dány v aktivní politice zaměstnanosti v r. 2007 byly dle kritérií splněny v kategorii dlouhodobě evidovaných uchazečů 55,9 % (kritérium 20 %). Dále byla překročena kritéria ve výši příspěvku na rekvalifikace, vytvořená a vyhrazená společensky účelná pracovní místa a také na vytvořená chráněná pracoviště a dílny. V ostatních cílech se kritéria daná cíly aktivní politiky zaměstnanosti nepodařilo naplnit dle tab. 12. [34], [35]

Struktura čerpání finančních prostředků podle jednotlivých nástrojů odpovídala situaci na trhu práce v okrese Uherské Hradiště. Vyšší čerpání rozpočtu na zřízení a provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť bylo ovlivněno vysokým podílem nezaměstnaných zdravotně postižených občanů (2x vyšší než v ostatních okresech Zlínského kraje). Nižší podíl příspěvků na veřejně prospěšné práce byl způsoben převážně tím, že byla dána přednost uchazečům o zaměstnání na vyhrazená společensky účelná pracovní místa. Byly upřednostňovány dlouhodobé pracovní vztahy před krátkodobou pracovní příležitostí a po zaměstnavatelích bylo požadováno uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. [34], [35]

7.4 Rekvalifikační programy

V roce 2007 bylo uzavřeno a financováno z rozpočtu APZ Úřadu práce v Uh. Hradišti 523 dohod o rekvalifikaci s uchazeči a zájemci o zaměstnání. Zahájeno bylo celkem 172 rekvalifikačních kurzů. V r. 2006 to bylo dokonce 185 kurzů, do kterých nastoupilo 520 uchaze-

čů o zaměstnání. V rámci realizace projektů, financovaných z prostředků Evropského sociálního fondu, bylo uzavřeno 566 dohod o rekvalifikaci ve 214 zahájených kurzech (543 uchazečů o zaměstnání nastoupilo do 51 rekvalifikačních kurzů v r. 2006). Větší zastoupení mezi uchazeči o zaměstnání tvořily ženy. [34]⁹⁹, [35]¹⁰⁰

O nástroj aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikace byl v posledních čtyřech letech čím dál větší zájem. Velkou část uchazečů tvořily ženy v r. 2007 dokonce 71 %. Přičemž se zvyšovala účast také osob se zdravotním postižením. V r. 2005 dokončilo rekvalifikaci úspěšně 95 % uchazečů zařazených do tohoto aktivního nástroje zaměstnanosti., v r. 2006 to bylo jen 77 % uchazečů a v r. 2007 80 % úspěšných rekvalifikovaných osob. Z tohoto množství rekvalifikovaných osob našlo pak díky novým znalostem a dovednostem uplatnění na trhu práce v r. 2007 61 % rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání, což považují za nedostatečný výsledek (Tab. 13).

Tab. 13. Složení a vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů

Ukazatel	rok 2005	rok 2006	rok 2007
Počet uchazečů zařazených do rekvalifikací	740	1 063	1 089
Z toho: ženy	468	651	756
Z toho ženy v %	63 %	61 %	71 %
Absolventi škol a mladiství	110	118	100
Osoby se zdravotním postižením	88	109	111
Rekvalifikaci dokončilo celkem	738	1 044	1 235
Z toho úspěšně	699	802	992
Počet uchazečů umístěných do 12. měsíců po rekvalifikaci	422	535	600

Zdroje: roční zprávy Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2005 – 2007.

Rekvalifikační kurzy v r. 2007 ukončilo 1 235 uchazečů a to je o 191 osob více jako v r. 2006. Ze závažných zdravotních, rodinných, studijních, ekonomických či osobních důvodů

⁹⁹ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

¹⁰⁰ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

ukončilo rekvalifikační kurzy předčasně 19 % uchazečů, 2 uchazeči byli vyřazeni bez vážného důvodu, 10 uchazečů ukončilo rekvalifikaci neúspěchem u zkoušek a 140 uchazečů ukončí rekvalifikační kurz v roce 2008. [35]

Uchazeči, kteří ukončili kurz úspěšně	992 uchazečů
Uchazeči, kteří ukončili kurz z vážného důvodu	231 uchazečů
Uchazeči, kteří ukončili kurz bez vážného důvodu	2 uchazeči
<u>Uchazeči, kteří ukončili kurz neúspěchem u zkoušek</u>	<u>10 uchazečů</u>
Počet uchazečů s ukončenou rekvalifikací	1 235 uchazečů
<u>Uchazeči, kteří ukončí kurz v r. 2008</u>	<u>140 uchazečů</u>
Celkem	1 375 uchazečů

Úřad práce v Uh. Hradišti vynaložil na financování rekvalifikačních programů v roce 2007 částku 6 334 162 Kč, včetně závazku roku 2006 celkem 990 288 Kč (v r. 2006 celkem 1 285 697 Kč) a cestovného uchazečů 11 418 Kč. Závazky pro rok 2008 z uzavřených dohod jsou 875 722 Kč. Průměrné náklady na jednoho účastníka rekvalifikace činily 12 111 Kč v r. 2007, v r. 2006 to bylo dokonce 14 682 Kč (bez osob zařazených do rekvalifikačních programů s podporou Evropského sociálního fondu). [34]¹⁰¹, [35]¹⁰²

V rekvalifikačních kurzech byl zájem o profese, po kterých není největší poptávka na trhu práce jako po stále nedostatkových zaměstnání. Nejvíce uchazečů se rekvalifikovalo na profesní zaměření kurzů obsluha osobního počítače, obslužné činnosti ve skladech a prodejnách, technickoadministrativní pracovník či nespecifikované profesní stáže. O rekvalifikace na pozice kuchařské práce, obsluha CNC obráběcích strojů, svářeče a obsluhy strojních a stavebních strojů není velký zájem. Stále přetrvával nedostatek řidičů, zedníků, strojařů, svářečů a dělnických profesí, o které nezaměstnaní nemají zájem. Tento nástroj aktiv-

¹⁰¹ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

¹⁰² [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

ní politiky zaměstnanosti nebyl bohužel využit dostatečně na uplatnění nezaměstnaných na trhu práce v okrese Uh. Hradiště. Úřad práce v Uherském Hradišti se podílel na zaměstnanecké rekvalifikaci také pro 10 zaměstnanců 2 zaměstnavatele. [37]¹⁰³

7.5 Vytváření společensky účelných pracovních míst

V průběhu roku 2007 bylo uzavřeno 15 dohod (v r. 2006 bylo dohod 21) na zřízení 15 nových pracovních míst s částečnou úhradou nákladů na vytvoření těchto míst pro uchazeče, kteří zahájili podnikání, a 292 dohod na umístění uchazečů, patřících převážně do problémových skupin, s částečnou úhradou mzdových nákladů. Z celkového počtu 292 dohod (v r. 2006 437 dohod) bylo předčasně ukončeno 34 dohod o SÚPM a uzavřeno celkem 107 dohod (v r. 2006 149 dohod) vyhrazených pro absolventy nebo uchazeče do 25 let. [34], [35]

Na 15 vytvořených míst pro uchazeče, kteří zahájili samostatnou výdělečnou činnost, byl poskytnut finanční příspěvek formou dotace ve výši celkem 703 tisíc Kč. Umístění 289 evidovaných uchazečů na SÚPM, z toho 62 osob se zdravotním postižením, kde byla poskytnuta částečná úhrada mzdových nákladů v částce 8 487 tisíc Kč. Každý případ byl posuzován individuálně z hlediska dodržení efektivnosti vyplaceného finančního příspěvku.

Důraz byl kladen na vytvoření nových účelných SÚPM pro uchazeče zvláště obtížně umístitelné, tedy pro osoby se zdravotním postižením, uchazeče starší 50-ti let a uchazeče z mikroregionů s vyšší mírou nezaměstnanosti (mikroregion Bílé Karpaty a Chříby).

Zájem zaměstnavatelů o vytváření pracovních míst s finančním příspěvkem úřadu práce mírně poklesl, i když v dřívějších letech stoupal. Velmi obtížně se vytvářejí místa pro uchazeče starší padesáti let a uchazeče se zdravotním postižením a to i přesto, že příspěvky na jejich umístění jsou vyšší než pro ostatní uchazeče. [34], [35]

7.6 Veřejně prospěšné práce

V roce 2007 bylo uzavřeno 110 dohod na Veřejně prospěšné práce (v r. 2006 117 dohod VPP), vytvořeno 110 míst (v r. 2006 126 míst) a umístěno 118 uchazečů (v r. 2006 122

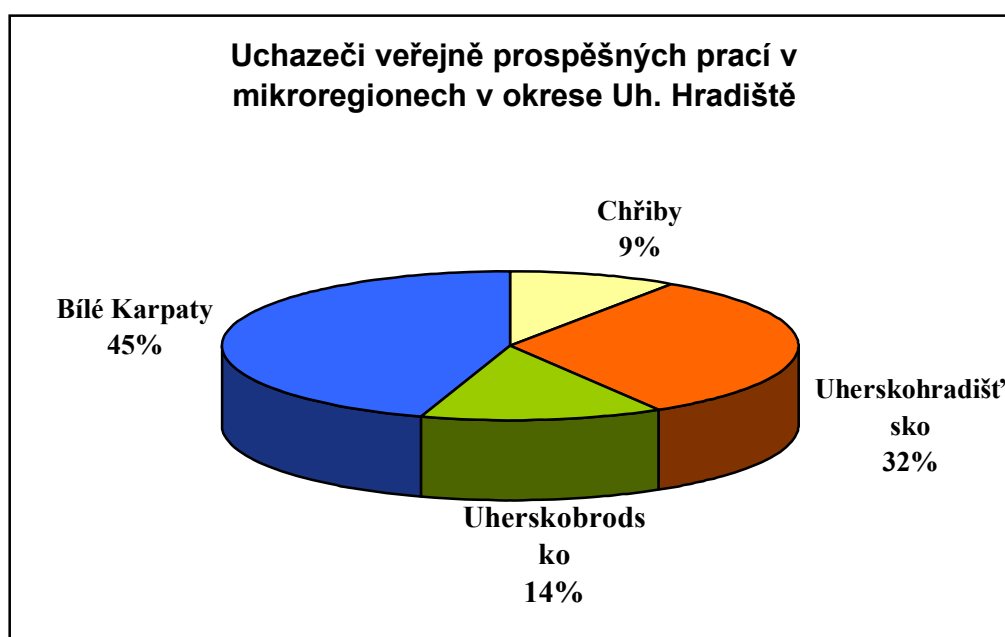
¹⁰³ [37] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007 ve Zlínském kraji.

uchazečů), z toho 90 mužů a 28 žen. Nejvíce veřejně prospěšných prací bylo několik let uzavíráno v mikroregionech Uherskohradišsko a Bílé Karpaty (45 % umístěných uchazečů) dle tab. 14. [34], [35]

Tab. 14. Umístění uchazečů v rámci veřejně prospěšných prací podle mikroregionů v okrese Uh. Hradiště v letech 2005 – 2007

Mikroregiony	2005	2006	2007
Chříby	14	11	11
Uherskohradišsko	39	44	38
Uherskobrodsko	26	26	16
Bílé Karpaty	49	41	53
Celkem	128	122	118

Zdroje: zpracovala Markéta Tománková na základě ročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce 2005 – 2007.



Obr. 5. Umístění uchazečů v rámci veřejně prospěšných prací podle mikroregionů v okrese Uh. Hradiště v r. 2007 v %

Zdroj: : zpracovala Markéta Tománková na základě Roční zprávy Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007. [35]

Pracovní využití bylo v průběhu celého roku zaměřeno na:

- úklidové práce v obcích a městech, údržba veřejné zeleně,
- stavební práce při údržbě budov,

- práce na úpravách komunikací.

Počet dohod uzavřených se zaměstnavateli na vytvoření veřejně prospěšných prací byl obdobný jako v minulém roce. Uspokojeny byly všechny žádosti, v některých případech však zaměstnavatelé neměli zájem o problematiku uchazeče doporučené úřadem práce. Některé obce po několik let odmítají zaměstnávání svých problematických spoluobčanů, i když jsou tato místa dotovaná. [34], [35]

Na jedno pracovní místo byl poskytnut příspěvek na úhradu mzdových nákladů 5 500 Kč, v mikroregionu Bílé Karpaty ve výši 6 500 Kč. Jestliže byl umístěn uchazeč se zdravotním postižením, byla částka příspěvku o 2 000 Kč vyšší. Na umístění uchazečů na VPP se předpokládalo vynaložení menší celkové částky jako v předešlém roce 4 512 tisíc Kč (v r. 2006 to byla částka 4 727 tis. Kč). [34], [35]

Úřad práce v Uh. Hradišti uzavíral v roce 2007 dohody na VPP převážně s obecními a městskými úřady, několik dohod bylo uzavřeno i s jinými podnikatelskými subjekty. Z celkového počtu umístěných uchazečů bylo více než 85 % z problémových skupin a zbývající byli evidováni dlouhodobě nebo opakovaně. Třináct uchazečů předčasně pracovní poměr ukončilo. [35]

Pomocí VPP řešil úřad práce hlavně zaměstnávání obtížně umístitelných a problémových skupin občanů a zaměstnávání osob z mikroregionů, které jsou ohroženy zvýšenou nezaměstnaností. Obce a města projevíly obdobný zájem o vytváření krátkodobých pracovních míst formou veřejně prospěšných prací jako v minulosti. V několika málo případech byli uchazeči umístěni na dohody o VPP i opakovaně. Z iniciativy úřadu práce se podařilo umístit 51 uchazečů, často osob se zdravotním postižením. [34]¹⁰⁴, [35]¹⁰⁵

7.7 Chráněné dílny a pracoviště

Zdravotní postižení významně zhoršuje možnost uplatnění na trhu práce. Mezi evidovanými uchazeči v okrese Uh. Hradiště bylo více než 1 400 osob zdravotně postižených.

¹⁰⁴ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

¹⁰⁵ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

Přestože je této problémové skupině věnována mimořádná pozornost, je jim poskytována všestranná pomoc v oblasti poradenství, výsledky tohoto úsilí nebyly příliš dobré.

Na udržení 223 pracovních míst se úřad práce podílel u sedmi zaměstnavatelů (Kovoplastu VD Hluk, Oblastní charitě Uh. Hradiště, MESIT recyklace, Uh. Hradiště, středisku Integra Zlín v Uh. Hradišti, středisku Obzoru Zlín v Uh. Hradišti, Centru služeb postiženým Zlín a Steelmetu s.r.o.) formou příspěvků na provoz chráněných dílen v celkové výši 4 006 tisíc Kč. Příspěvek na provoz na jedno pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením v chráněné dílně činil průměrně 17 966 Kč. [34], [35]

V roce 2007 poskytl úřad práce rovněž příspěvek na zřízení chráněné dílny jednomu žadateli na vytvoření 6-ti míst dvou různých profesí, příspěvek činil 240 tis. Kč. Došlo však k porušení dohody a případ byl předán finančnímu úřadu k vymáhání. Pro 6 osob se zdravotním postižením byla vytvořena chráněná pracovní místa u dvou zaměstnavatelů s finančními prostředky ve výši 580 tis. Kč a jedno místo bylo zřízeno osobou zdravotně postiženou za účelem výkonu samostatně výdělečné osoby výše příspěvku 100 tis. Kč.

Na umístění uchazečů s postižením zdravím byly využívány i nástroje aktivní politiky na vytvoření společensky účelného pracovního místa a veřejně prospěšné práce. Umístěno zde bylo celkem 114 uchazečů (v r. 2006 112 uchazečů), z toho 51 na VPP a 62 na SÚPM s příspěvkem na mzdy a 1 s příspěvkem na zahájení podnikání. [34], [35]

7.8 Příspěvky zaměstnavatelům zaměstnávající zdravotně postižené

Příspěvky je poskytován zaměstnavatelům zaměstnávající více než 50 % občanů se zdravotním postižením podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

V roce 2007 byly vyplaceny Úřadem práce v Uh. Hradišti příspěvky zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% občanů se zdravotním postižením. Sedmi žadatelům bylo vyplaceno 11 918 tis. Kč (v r. 2006 to bylo dokonce 12 729 tis. Kč). Průměrný počet zdravotně postižených zaměstnanců činil ve 3. čtvrtletí r. 2007 180,97 osob (ve stejném období r. 2006 průměrně 169,6 osob se zdravotním postižením). [34], [35]

7.9 Ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

V roce 2007 bylo uzavřeno 14 dohod na poskytnutí překlenovacího příspěvku pro uchazeče, kteří zahájili samostatně výdělečnou činnost. Tento nástroj si vyžádal menší částku

jako v předešlém roce 99 tis. Kč (v r. 2006 133 tis. Kč). Dvěma zaměstnavatelům byl poskytnut příspěvek na dopravu v celkové výši 444 tis. Kč na 135 přepravovaných osob. V dřívějších letech byly uzavřeny také dohody na zapracování uchazečů. [34], [35]

Informační a poradenské středisko

V roce 2007 bylo úkolem Informačního a poradenského střediska i nadále prohlubovat efektivitu poradenské činnosti, spolupracovat s výchovnými poradci, učiteli na základních školách a učiteli na středních školách. Poskytovat jim komplexní informace o předpokládaném vývoji situace na trhu práce nejen v okrese Uh. Hradiště na základě údajů získaných monitoringem u zaměstnavatelů a výstupů Rady pro rozvoj lidských zdrojů. [34], [35]

Spolupráce se základními školami

Pracovnice Informačního a poradenského střediska pro volbu povolání připravovala pro žáky 8. tříd základních škol program s informacemi preventivního charakteru tak, aby byli žáci vedeni získat určitý stupeň vzdělání a kvalifikaci. Cílem je snížit počet mladistvých vstupujících na trh práce po ukončení povinné školní docházky. V roce 2007 se těchto programů zúčastnilo méně tříd jako v roce předešlém a o 51 tříd, 1 378 žáků (v r. 2006 1 590 žáků 8. a 9. tříd.

Pracovníci střediska vycházeli vstříc výchovným poradcům, kteří požadovali informace týkající se situace na trhu práce, umístění absolventů škol a poskytli jim informace o středních školách a metodické materiály k volbě povolání. Možnosti individuálních konzultací využilo celkem v r. 2007 402 žáků základních škol, v r. 2006 to bylo až 414 žáků. Stálé to není uspokojivý výsledek. [34]¹⁰⁶, [35]¹⁰⁷

Spolupráce se středními školami

Pracovníci Informačního a poradenského střediska nabízejí končícím ročníkům středních škol, gymnázií a učilišť program, který průběžně aktualizují dle potřeb a zájmů klientů.

¹⁰⁶ [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

¹⁰⁷ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

V roce 2007 to bylo 35 tříd se 736 žáky a v roce 2006 dokonce 47 tříd s 990 žáky. Desítky studentů středních škol využili v průběhu školního roku možnosti individuálních konzultací a testů profesní orientace. V roce 2007 byly poskytnuty konzultace 152 žákům. Pracovníci střediska průběžně navštívili jednotlivé střední školy a jednali o možnostech další spolupráce a výměně zkušeností.

Pracovnice poskytuje poradenství mladistvým i dospělým nezaměstnaným, kteří nemají žádnou kvalifikaci, nedokončili střední odborné učiliště nebo střední odbornou školu a doporučil jim možnosti doplnění vzdělání na různých typech škol a mohli se tak lépe uplatnit na trhu práce. [34], [35]

Poradenství EURES

Síť EURES (European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) vznikla v roce 1993 jako výsledkem spolupráce Evropské Komise, veřejných služeb zaměstnanosti členských států Evropského hospodářského prostoru (zemí EU a Norska, Islandu a Lichtenštejnska, Švýcarska) a dalších partnerských organizací. Síť EURES čerpá finance ze společných zdrojů členů EURES a partnerských organizací. [10]¹⁰⁸

Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby, užitečné občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. [16]¹⁰⁹

Úkolem EURES poradenství je poskytovat informace a rady zájemcům, kteří se chystají vycestovat za prací do zemí EU, nebo i těm, kteří z EU do ČR pracovat přicházejí. Kontaktní osoba spolupracuje s EURES poradcem, který sídlí na Úřadě práce ve Zlíně. V roce 2007 proběhla 5 informační setkání zájemců o práci v zemích EU. Velký podíl EURES poradenství tvořilo internetové poradenství, kde je možné získat aktuální informace o volných pracovních místech v EU. Zájem o tento druh poradenství je každoročně větší. Jednou za měsíc přijíždí EURES poradce na Úřad práce Uherské Hradiště, aby zodpověděl

¹⁰⁸ [10] *Evropský portál pracovní mobility*. Dostupný z WWW: <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=1&parentId=0>.

¹⁰⁹ [16] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru*. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures.

dotazy zájemcům o práci v zahraničí. V poslední době přišlo více těch, kteří mají o práci v zahraničí jasnější a přesnější představy, realističtější očekávání a mnozí i vlastní zkušenosti s prací v zahraničí. V roce 2006 byly poskytnuty informace o práci a studiu v zahraničí 270 lidem a v r. 2007 dokonce 342 lidem. [34], [35]

Institut trhu práce

Projekt Institut trhu práce jako podpůrný systém služeb zaměstnanosti byl zahájen v r. 2006 v pěti krajích – Ústeckém, Moravskoslezském, Pardubickém, Zlínském a kraji Vysočina. [22]¹¹⁰

Hlavním cílem projektu je zkvalitnění, rozšíření a modernizaci stávajících kapacit služeb zaměstnanosti a dostupnosti nejen pro zaměstnavatelské subjekty, ale i pro uchazeče a zájemce o zprostředkování zaměstnání na trhu práce. Podpora malých a středních podnikatelů v rámci aktivit projektu podporuje zvýšení zaměstnanosti a představuje významnou pomoc malým a středním zaměstnavatelům. [14]¹¹¹

Realizátorem projektu je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Projekt je ze 75 % financován ze zdrojů Evropského sociálního fondu v rámci opatření 1.2 Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti a 25 % ze státního rozpočtu České republiky. [14], [22]

Činnosti realizované projektem:

- personální poradenství,
- kariérní poradenství,
- datační poradenství v oblasti trhu práce,
- poradenství v oblasti profesního vzdělávání,

¹¹⁰ [22] *Obchodní hospodářská komora České republiky, Institut trh práce*. Dostupný z WWW: <<http://www.komora.cz/catid3509/default.aspx>>.

¹¹¹ [14] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Institut trhu práce podpůrný systém služeb zaměstnanosti*. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/uh_info/itp>.

- rozvoj informačních monitorovacích a vyhodnocovacích systémů,
- rozvoj systému řízení veřejných služeb zaměstnanosti,
- rozvoj personální, technické a informační infrastruktury nezbytné pro efektivní poskytování služeb zaměstnanosti,
- rozvoj systémů a nástrojů pro předvídání a monitorování změn v zaměstnanosti a v potřebách kvalifikace,
- tvorba systému standardů kvality poskytovaných služeb zaměstnanosti,
- tvorba nových nástrojů a programů APZ, zpracování metodiky. [14], [22]

Od 1. července 2007 byla navázána a následně prohloubena spolupráce Úřadu práce v Uh. Hradišti o realizaci aktivit s partnerem projektu Institutu trhu práce (ITP) – ITP Hospodářské komory Uherské Hradiště. Aktivity jsou realizovány ve vztahu k zaměstnavatelským subjektům, uchazečům o zaměstnání a ostatním subjektům působícím na trhu práce. [35]

7.10 Shrnutí kapitoly 7 Aktivní politika zaměstnanosti

Tuto kapitolu jsem zpracovala na převážně z ročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce, ze Zprávy o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji za rok 2007, Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, webového portálu Obchodní hospodářské komory České republiky a dalších materiálů uvedených v textu kapitoly 7.

Úřad práce v Uh. Hradišti využívá nejvíce prostředků z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na společensky účelná pracovní místa vytvořená pro zaměstnavatele, dále na rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a také na chráněné dílny pro zdravotně postižené spoluobčany. Tuto podporu považuji za velkou šanci pro nezaměstnané jak nastartovat opět pracovní uplatnění na trhu práce a využití svých znalostí a dovedností.

Vyšší nároky a požadavky na trhu práce nás neustále nutí se vzdělávat, abychom získali potřebné znalosti a dovednosti, které zaměstnavatelé požadují. Vyučených osob je zatím dostatek, ale bohužel nemají potřebnou kvalifikaci, znalosti a dovednosti nebo jsou vyučeni v jiném oboru, po kterém je poptávka. Proto je potřeba, aby se tito uchazeči o zaměstnání rekvalifikovali v rámci tohoto nástroje aktivní politiky, který považuji za základní po-

moc nezaměstnaným jak se znovu uplatnit na pracovním trhu. V rekvalifikačních kurzech byl zájem účastníků o profese obsluha osobního počítače, obslužné činnosti ve skladech a prodejnách, technickoadministrativní pracovník či nespecifikované profesní stáže. O rekvalifikace na pozice kuchařské práce, obsluha CNC obráběcích strojů, svářeče a obsluhy strojních a stavebních strojů není velký zájem, protože tyto kurzy jsou také finančně nákladné.

Zaměstnanost obtížně umístitelných a problémových skupin občanů a osob z mikroregionů, které jsou ohroženy zvýšenou nezaměstnaností je výhodné řešit pomocí veřejně prospěšných prací. S tímto postupem souhlasím a podporuji další využívání tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, protože v okrese Uh. Hradiště žije velké procentuální zastoupení zdravotně handicapovaných osob, které je třeba zapojit do aktivního osobního i pracovního života ve společnosti a do trhu práce.

8 PROJEKTY REALIZOVANÉ V RÁMCI OPERAČNÍHO PROGRAMU ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Po vstupu ČR do EU bylo umožněno využívat finanční pomoci z prostředků strukturálních fondů EU. Celkem bylo v r. 2007 uzavřeno 566 dohod o rekvalifikacích a poradenských činnostech (v r. 2006 543 osob) v rámci realizace projektů v územní působnosti Úřadu práce v Uherském Hradišti, které byly financovány z prostředků Evropského sociálního fondu. Tento počet představuje 52 % z celkového počtu všech realizovaných rekvalifikací v součinnosti s Úřadem práce v Uherském Hradišti. Různých programů v rámci realizovaných projektů se zúčastnilo celkem 424 osob, do grantových projektů vstoupilo 197 a do národních projektů 227 účastníků (54 % osob v projektech). Na některé účastníky v projektech bylo třeba uzavřít více než jednu dohodu s ohledem na aktivity, které projekt obsahoval (poradenskou činnost, odbornou rekvalifikaci).

Z celkového pohledu lze realizované projekty v rámci operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), financovaných z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF) hodnotit jako velmi přínosné v procesu snižování nezaměstnanosti v okrese Uh. Hradiště. [34]¹¹², [35]¹¹³

8.1 Národní projekty

Úřad práce v Uherském Hradišti byl v r. 2007 partnerem Úřadu práce ve Zlíně v následujících národních projektech, které byly financovány z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.

Realizace projektu je řešena formou veřejné zakázky, jejímž zadavatelem je Úřad práce ve Zlíně společně s partnerskými Úřady práce v Kroměříži, Uherském Hradišti a ve Vsetíně. Výuka proběhla v pobočkách společnosti Marlin B&V, s.r.o. (v Uherském Hradišti – na

¹¹² [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.

¹¹³ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

Studentské náměstí 1 531), která projekt pro úřad práce realizuje. Cílem projektu bylo si v průběhu jeho trvání nebo po ukončení najít zaměstnání. [15]¹¹⁴

V rámci Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání při Operačním programu Rozvoj lidských zdrojů bylo podporováno 5 projektů, na které jsem se zaměřila podrobněji. [13]¹¹⁵

8.1.1 Najdi si práci ve Zlínském kraji

Tento projekt Najdi si práci ve Zlínském kraji byl určen pro osoby nezaměstnané méně než jeden rok, pro zájemce o zaměstnání a osoby ohrožené nezaměstnaností. Obsahem byla měsíční výuka práce s počítačem spojená s neprofesním školením a dalšími radami (rady do zaměstnání, nácvik pohovorů). [36]¹¹⁶, [37]¹¹⁷

Účastníci obdrželi osvědčení o absolvování počítačového kurzu a nastoupili dále na specifickou rekvalifikaci (řidič, svářeč, obsluha CNC strojů, pečovatelka, účetnictví). Nebo mohli absolvovat 3. měsíční jazykovou výuku angličtiny nebo němčiny pro začátečníky. [15]

Úřad práce v Uherském Hradišti je partnerem pro realizaci tohoto projektu. Od zahájení projektu v prosinci 2005 bylo v průběhu roku 2006 zahájeno 7 běhů po 20 účastnících a v r. 2007 vstoupilo do projektu 57 osob z okresu Uh. Hradiště. [34], [35]

Dle sledovaných výsledků projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji bylo k 3. 11. 2007 podpořeno více osob než předpokládal původní záměr a to o 341 osob. Realizovala se představa projektu o úspěšnosti absolvování kurzů na 105 % a účel podpory z projektu splnilo dokonce o 22 % více účastníků než se ve Zlínském kraji plánovalo, z toho bylo 65

¹¹⁴ [15] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, projekty Evropského sociálního fondu*. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/novinky_esf/projekty_esf#najdi>.

¹¹⁵ [13] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, informace z Úřadu práce v Uherském Hradišti, Evropský sociální fond*. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/uh_info/esf>.

¹¹⁶ [36] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006 ve Zlínském kraji.

¹¹⁷ [37] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007 ve Zlínském kraji.

% žen, které měly nejvíce zájem o kurzy počítačové a informační technologie dle tab. 15. Projekt tedy označuji za úspěšný a přinese další možnosti pro nezaměstnané na trhu práce.

Tab. 15. Výsledky projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji

Sledované indikátory	Plán	Stav k 3. 11. 2007	
		Celkem	Z toho žen
Počet podpořených osob	1 550	1 891	1 231
Počet účastníků kurzů	1 440	1 528	995
Počet účastníků kurzů informační technologie	800	920	627
Počet podpořených vzdělávacích programů	3	3	-
Počet nově vytvořených či inovovaných produktů	3	3	-
Počet úspěšných absolventů kurzů	1 296	1 362	883
Počet účastníků, kde podpora splnila účel	1 408	1 728	1 121

Zdroj: Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, projekty Evropského sociálního fondu. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/novinky_esf/projekty_esf#najdi>. [15]

Na realizaci projektu ve Zlínském kraji v rámci veřejné zakázky byla určena částka 20 450 404 Kč, z toho 95 % (19 442 204 Kč bez DPH) připadlo na samotnou veřejnou zakázku a zbylá část (1 003 200 Kč s DPH) na přímou podporu účastníků projektu. [15]

8.1.2 Najdi si práci ve Zlínském kraji II

Projekt Najdi si práci ve Zlínském kraji II navazoval na projekt Najdi si práci ve Zlínském kraji pro nezaměstnané méně než je jeden rok. Proběhly celkem 3 běhy po 16 účastnících v r. 2006 a v r. 2007 se zúčastnilo 32 účastníků. [34], [35]¹¹⁸

Jeho obsahem byla měsíční výuka práce s počítačem spojená s neprofesním školením. Po této části účastníci obdrželi osvědčení o absolvování počítačového kurzu a 50 % účastníků mohlo přistoupit ke zkoušce počítačové gramotnosti ECDL start (European Computer Driving Licence) a získání certifikátu, který je také součástí projektu. Poté nastoupili na specifickou nabídku rozšířených rekvalifikací (skladový logistik, řidič, svářeč, správce počíta-

¹¹⁸ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

čové sítě, pečovatelka, číšník, atd.) v délce až 4 měsíců. Poslední aktivitou projektu je následné dotované zaměstnání až na dobu jednoho roku. [36]¹¹⁹, [37]¹²⁰

K 9. 10. 2007 bylo na základě projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji II podpořeno 88 % osob oproti předpokládanému plánu 753 osob. Zkutečný počet účastníků tohoto projektu odpovídal přibližně plánu. Velmi málo byla podpořena nová pracovní místa (jen 29 % plánovaných míst). Plánovaný počet absolvovaných kurzů byl splněn ze 108 %, ale podpora splnila účel jen z 91 %, z toho byla většina osob žen (Tab. 16).

Tab. 16. Výsledky projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji II

Sledované indikátory	Plán	Stav k 9. 10. 2007	
		Celkem	Z toho žen
Počet podpořených osob	753	662	363
Počet účastníků kurzů	464	462	253
Počet účastníků kurzů informační technologie	320	327	190
Počet podpořených pracovních míst	289	83	43
Počet podpořených vzdělávacích programů	3	3	-
Počet nově vytvořených či inovovaných produktů	3	3	-
Počet úspěšných absolventů kurzů	403	436	240
Počet účastníků, kde podpora splnila účel	692	636	350

Zdroj: Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, projekty Evropského sociálního fondu. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/novinky_esf/projekty_esf#najdi>. [15]

Na realizaci projektu v rámci veřejné zakázky byla určena částka ve výši 46 706 612 Kč, z toho (13 785 252 Kč bez DPH) připadlo na samotnou veřejnou zakázku a 71 % (32 921 360 Kč s DPH) na přímou podporu účastníků projektu. [15]

Specifickým typem přímé podpory bylo i poskytování mzdových příspěvků na nově vytvořená dotovaná pracovní místa. Příspěvek mohl být ve výši až 75 % ze mzdy včetně odvodů, nejvýše do částky odpovídající dvojnásobku minimální mzdy.

¹¹⁹ [36] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006 ve Zlínském kraji.

¹²⁰ [37] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007 ve Zlínském kraji.

V průběhu projektu bylo vytvořeno 83 pracovních míst a prostředky určené na mzdové příspěvky jsou nasmlouvány ve výši 14,9 mil Kč. [15]

8.1.3 Najdi si práci ve Zlínském kraji III

Projekt Najdi si práci ve Zlínském kraji III byl v r. 2007 určen, stejně jako předešlé projekty Najdi si práci ve Zlínském kraji, pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, kteří byli v evidenci uchazečů nebo zájemců zaměstnání méně než 12 měsíců. Současně splnili podmínky nejvýše dosaženého vzdělání středního odborného nebo vyučení v okresech Uherské Hradiště, Kroměříž a Zlín a v okrese Vsetín patřili do skupiny osob do 25 let věku s minimálně středoškolským vzděláním. [15]

Obsahem projektu byla měsíční každodenní výuka práce s počítačem spojená s neprofesním školením (rady do zaměstnání, nácvik pohovorů se zaměstnavatelem, právní minimum). [35]¹²¹

Po této části účastníci obdrželi osvědčení o absolvování počítačového kurzu. Poté v okrese Uh. Hradiště nastoupili na specifickou rekvalifikaci v délce až 6 měsíců. Účastníkům je po ukončení výuky zprostředkováno dotované zaměstnání až na dobu 9 měsíců. [36]¹²², [37]¹²³

Počet podpořených osob v projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji III k 9. 10. 2007 nesplnil plánovaný počet o 10 %. Velmi málo bylo vytvořeno pracovních míst (jen 15 % plánu). Plán na úspěšnost absolvování kurzů byl splněn z 95 % (z toho byla většina 56 % žen). U 84 % účastníků z plánovaných 225 osob, byl účel podpory splněn. Projekt pomohl účastníkům v lepším uplatnění na trhu práce, i když ani v jednom bodě nedosáhl plánovaného stavu dle tab. 17.

¹²¹ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

¹²² [36] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006 ve Zlínském kraji.

¹²³ [37] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007 ve Zlínském kraji.

Tab. 17. Výsledky projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji III

Sledované indikátory	Plán	Stav k 9. 10. 2007	
		Celkem	Z toho žen
Počet podpořených osob	250	225	125
Počet účastníků kurzů	170	169	95
Počet podpořených pracovních míst	75	11	6
Počet podpořených vzdělávacích programů	3	3	-
Počet nově vytvořených či inovovaných produktů	3	3	-
Počet úspěšných absolventů kurzů	150	143	80
Počet účastníků, kde podpora splnila účel	225	199	110

Zdroj: Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, projekty Evropského sociálního fondu. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/novinky_esf/projekty_esf#najdi>. [15]

Na realizaci projektu v rámci veřejné zakázky bylo určeno 12 201 715 Kč, z toho 51 % (6 270 715 Kč bez DPH) připadlo na samotnou veřejnou zakázku a zbylá částka (5 931 000 Kč s DPH) byla na přímou podporu účastníků projektu. [15]

Specifickým typem přímé podpory bylo i poskytování mzdových příspěvků na nově vytvořená dotovaná pracovní místa. Příspěvek mohl být ve výši až 75 % ze mzdy včetně odvodů, nejvýše však do částky číselně odpovídající dvojnásobku minimální mzdy. V průběhu projektu bylo vytvořeno 17 pracovních míst a prostředky určené na mzdové příspěvky jsou nasmlouvány ve výši cca 2,2 mil Kč. [15]

8.1.4 Najdi si práci ve Zlínském kraji IV

Projekt Najdi si práci ve Zlínském kraji IV byl určen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání všech kategorií dosaženého vzdělání, kteří jsou v evidenci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání méně než rok. Jeho obsahem byla měsíční každodenní výuka práce s počítačem spojená s neprofesním školením. [36]¹²⁴, [37]¹²⁵

¹²⁴ [36] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006 ve Zlínském kraji.

¹²⁵ [37] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007 ve Zlínském kraji.

Po této části projektu účastníci obdrželi osvědčení o absolvování počítačového kurzu nebo skládali zkoušku ECDL start (European Computer Driving Licence) a obdrželi příslušný certifikát. Dále nastoupili na specifickou rekvalifikaci na profesi pracovníka v sociálních službách, účetního, řidiče, skladového logistika, obsluha obráběcích strojů) a to v 1. běhu v okresech Kroměříž a Zlín, v okrese Uh. Hradiště a Vsetín v 1. běhu. Nebo absolvovali účastníci 3měsíční jazykovou výuku anglického jazyka. V r. 2007 se projektu v Uh. Hradišti se zúčastnilo 48 osob. [15], [35]

Tab. 18. Výsledky projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji IV

Sledované indikátory	Plán	Stav k 31. 12. 2007	
		Celkem	z toho žen
Počet podpořených osob	484	206	168
Počet účastníků kurzů	384	199	158
Počet podpořených vzdělávacích programů	3	2	-
Počet nově vytvořených či inovovaných produktů	3	2	-
Počet úspěšných absolventů kurzů	334	185	147
Počet účastníků, kde podpora splnila účel	434	200	158

Zdroj: Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, projekty Evropského sociálního fondu. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/novinky_esf/projekty_esf#najdi>. [15]

Na konci r. 2007 bylo díky projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji IV podpořeno 206 osob, což je jen 43 % předpokládaných podpořených osob. Počet účastníků ani počet úspěšných absolventů kurzů nenaplnit plány, většinu osob tvořily ženy, jako jedna skupina uchazečů ohrožená nezaměstnaností na trhu práce. Jen ze 46 % ale podpora v rámci projektu splnila svůj účel, což je nedostatečný počet účastníků, u kterých měla být splněna podpora (Tab. 18).

Na realizaci projektu v rámci veřejné zakázky byla určena částka 6 586 398 Kč, z toho 94 % (6 193 498 Kč bez DPH) připadlo na samotnou veřejnou zakázku a 392 900 Kč s DPH na přímou podporu účastníků projektu. [15]¹²⁶

¹²⁶ [15] Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, projekty Evropského sociálního fondu. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/novinky_esf/projekty_esf#najdi>.

8.1.5 Návrat do práce ve Zlínském kraji

Projekt Návrat do práce ve Zlínském kraji byl určen pro osoby nezaměstnané více než jeden rok. Jeho obsahem byla 2měsíční každodenní výuka práce s počítačem spojená s neprofesním školením (rady do zaměstnání, nácvik pohovorů se zaměstnavatelem, právní minimum, informace o EU). Po této části projektu účastníci obdrželi osvědčení o absolvování počítačového kurzu a dále nastoupili na specifickou rekvalifikaci (řidič, svářeč, obsluha CNC obráběcích strojů, pečovatelka, účetnictví, speciální počítačové kurzy – grafik, správce sítě, tvorba internetových stránek, prodavač, stavební profese). Účastníkům bylo po ukončení výuky zprostředkováno dotované zaměstnání až na dobu 1 roku. [15], [37]¹²⁷

V rámci projektu Návrat do práce ve Zlínském kraji bylo podpořeno k 9. 12. 2007 celkem 95 % z plánovaného počtu účastníků. Počet účastníků kurzu byl naplněn na 104 % a také bylo více, než se plánovalo úspěšných absolventů kurzů, kterými byly hlavně ženy. Pracovní místa byla podpořena jen u 32 % z předpokládaného počtu (Tab. 19).

Tab. 19. Výsledky projektu Návrat do práce ve Zlínském kraji

Sledované indikátory	Plán	Stav k 9. 12. 2007	
		Celkem	Z toho žen
Počet podpořených osob	940	895	571
Počet účastníků kurzů	648	680	434
Počet účastníků kurzů informační technologie	360	385	239
Počet podpořených pracovních míst	292	92	61
Počet podpořených vzdělávacích programů	2	2	-
Počet nově vytvořených či inovovaných produktů	3	3	-
Počet úspěšných absolventů kurzů	533	591	378
Počet účastníků, kde podpora splnila účel	825	806	506

Zdroj: Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, projekty Evropského sociálního fondu. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/novinky_esf/projekty_esf#najdi>. [15]

¹²⁷ [37] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007 ve Zlínském kraji.

V prvním pololetí byl otevřen 1 běh pro 18 účastníků (nezaměstnaných déle než 1 rok). V průběhu roku 2006 vstoupilo do projektu v okrese Uh. Hradiště 54 uchazečů a zájemců a v r. 2007 jen 39 účastníků. [35]¹²⁸

Na realizaci projektu v rámci veřejné zakázky byla určena částka 39 357 900 Kč, z toho 19 280 000 Kč bez DPH připadlo na samotnou veřejnou zakázku a 51 % (20 077 900 Kč s DPH) na přímou podporu účastníků projektu.

Specifickým typem přímé podpory bylo i poskytování mzdových příspěvků na nově vytvořená dotovaná pracovní místa. Příspěvek mohl být ve výši až 75 % ze mzdy. V průběhu projektu bylo vytvořeno 92 pracovních míst a prostředky určené na mzdové příspěvky jsou nasmlouvány ve výši 14, 5 mil Kč. [15]¹²⁹

V rámci opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí při operačním programu Rozvoj lidských zdrojů byly podporovány Úřadem práce v Uherském Hradišti 2 projekty, které jsem blíže nehodnotila.

- **Příprava na práci ve Zlínském kraji**
- **Příprava na práci ve Zlínském kraji II** [13]¹³⁰

Cílem projektů bylo zprostředkovat účastníkům více než 1 rok nezaměstnaným zaměstnání. Výuka proběhla v pobočkách společnosti CC Systems a.s. (v Uherském Hradišti – Růžová 1 238) a praxe byla realizována ve firmách v místě bydliště účastníků. [15]

¹²⁸ [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.

¹²⁹ [15] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, projekty Evropského sociálního fondu*. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/novinky_esf/projekty_esf#najdi>.

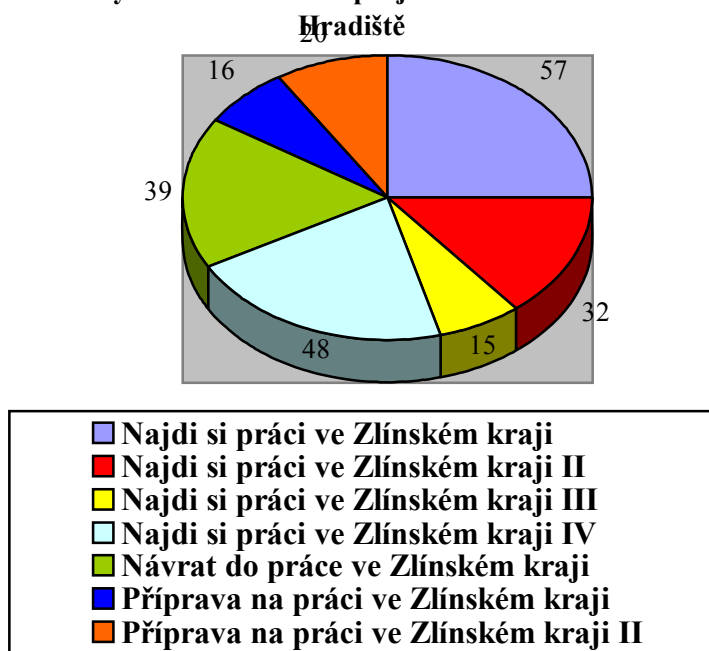
¹³⁰ [13] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, informace z Úřadu práce v Uherském Hradišti, Evropský sociální fond*. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/uh_info/esf>.

8.1.6 Zhodnocení národních projektů

Úřad práce v Uherském Hradišti byl v r. 2007 partnerem Úřadu práce ve Zlíně v pěti národních projektech, které byly financovány z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.

Národní projekty byly realizovány v rámci Opatření 1. 1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání při Operačním programu Rozvoj lidských zdrojů s cílem najít uchazečům uplatnění na trhu práce. Projekty Najdi si práci ve Zlínském kraji I – IV byly určeny pro osoby nezaměstnané a osoby ohrožené nezaměstnaností do jednoho roku. Obsahem těchto projektů byl kurz výuky práce s počítačem s možností získání počítačové gramotnosti ECDL start, spojená s neprofesním školením týkající se rad do zaměstnání, nácviku pohovoru se zaměstnavatelem a právních rad v oblasti trhu práce. Součástí bylo i pokračování ve specializovaných rekvalifikacích na profesi jako řidič, svářeč, obsluha CNC strojů, pečovatelka, účetní, skladový logistik, číšník, správce počítačové sítě, pracovní v sociálních službách, prodavač či na stavební profesi. Možností bylo i pokračovat v absolvování výuky anglického nebo německého jazyka.

Počty osob v národních projektech v okrese Uh.



Obr. 6. Počty osob v jednotlivých národních projektech v okrese Uh. Hradiště.

Zdroj: zpracovala Markéta Tománková na základě Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2007 ve Zlínském kraji. [37]

Nejvíce osob se v okrese Uh. Hradiště zapojilo do projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji (57) a také do projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji IV (48). V ostatních projektech se nezapojil plánovaný počet uchazečů. Do těchto národních projektů v rámci Zlínského kraje se zapojilo 227 osob z okresu Uh. Hradiště. Největší počet osob podpořil projekt Najdi si práci ve Zlínském kraji (1 891 osob, z toho 65 % žen). Tento projekt měl také největší počet účastníků i těch, kteří úspěšně u kurzu uspěli (1 362 osob) a dokonce překonali plánovaný počet o 5 %. Tento projekt bych zhodnotila nejvíce pozitivně, protože účel podpory byl splněn na 122 %.

V rámci projektu Návrat do práce ve Zlínském kraji projekt pro dlouhodobě nezaměstnané nad 1 rok bylo podpořeno 92 pracovních míst, což bylo jen 32 % předpokládaného počtu míst. Počet účastníků kurzu byl naplněn na 104 % a také bylo více, než se plánovalo úspěšných absolventů kurzů, kterými byly hlavně ženy.

8.2 Shrnutí kapitoly 8 Projekty realizované v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů

V kapitole 8 jsem pracovala se zprávami o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, ročními zprávami Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce, také z Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a dalšími zdroji, které jsou v textu uvedeny.

Ve Zlínském kraji byly realizovány grantové projekty zaměřené na rozvoj lidských zdrojů financované z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu ČR. Projekty mají cíl podporovat aktivní politiky zaměstnanosti, pomoci uchazečům a zájemcům o zaměstnání zvýšit jejich kvalifikaci, usnadnit jim jejich návrat na trh práce. Tyto projekty považuji za velkou možnost pro nezaměstnané osoby v celém Zlínském kraji, které mají zájem se vzdělávat a chtějí si najít zaměstnání proto by se mělo více informovat o možnostech zapojení do projektů financovaných z prostředků EU. Důležité je i vzdělávat odborníky na řešení projektové dokumentace, kteří vytvoří se svým realizačním týmem dostatek kvalitních projektů, které získají finanční podporu z EU. Díky těmto aktivitám se dlouhodobě pozitivně zlepšila situace pro nezaměstnané na trhu práce. Účastníci si úspěšným dokončením kurzů získají nové odborné a jazykové znalosti, zlepšili si kvalifikaci, naučili se pracovat s počítačem a tak se zatraktivní pro potenciální zaměstnavatele. Pomocí odborných konzultací a rad, které se týkají trhu práce, získají uchazeči o zaměstnání praktické informace, jak uspět u přijímacího pohovoru se zaměstnavatelem a najít si nové pracovní uplatnění.

9 DOPORUČENÍ

Na základě předchozí analýzy trhu práce a politiky zaměstnanosti v okrese Uh. Hradiště navrhuji tyto opatření, které podpoří dlouhodobý rozvoj lidských zdrojů na trhu práce a efektivněji využijí nástroje aktivní politiky zaměstnanosti prováděné Úřadem práce v Uh. Hradišti.

- Spolupracovat se základními a středními školami v okrese i ve Zlínském kraji, studenty informovat, jak získat potřebné praktické zkušenosti a následovně je i využít.
- Dále zvyšovat spolupráci a partnerství mezi všemi subjekty, které ovlivňují trh práce, také s pracovními agenturami a Institutem trhu práce při Obchodní hospodářské komoře v Uh. Hradišti.
- Intenzivněji spolupracovat s uchazeči o zaměstnání, ale také zlepšit spolupráci a komunikaci se zaměstnavateli o jejich požadavcích na pracovní pozice.
- Nadále podporovat tvorbu nových pracovních míst poskytováním příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti.
- Více zajistit realizaci všech opatření aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené na občany handicapované na trhu práce, jako jsou občané se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, občané nad 50 let věku, absolventi bez praxe a mladiství.
- Předcházet nezaměstnanosti využíváním prostředků z Evropského sociálního fondu, který zajišťuje financování projektů k dlouhodobému zabezpečení rozvoje lidských zdrojů.
- Prezentovat a více informovat o možnostech získání finančních prostředků ze strukturálních fondů a operačních programů EU.
- Realizovat nové rekvalifikace, po kterých je na trhu práce v okrese Uh. Hradiště poptávka, dále pořádat nové kurzy, školení, podporovat a vytvářet nová pracovní místa pro uchazeče a zájemce o zaměstnání.
- Poskytovat půjčky a spolufinancovat účastníkům finančně nákladné rekvalifikační kurzy.
- Podporovat možnosti sebezaměstnání a pořádat pro zájemce semináře.

- Rozvíjet nové formy vzdělávání a podporovat celoživotní osobnostní a profesní rozvoj.
- Vychovávat odborné poradce, kteří kvalitně informují, komunikují, poradí a motivují k aktivnímu postoji na trhu práce, dovedou řešit problémy spojené s nezaměstnaností a pomůžou individuálně nezaměstnaným osobám tuto složitou situaci zvládnout.
- Nabídnout dostatek možností bydlení obecními úřady, a tak přilákat mladou kvalifikovanou pracovní sílu do okresu Uh. Hradiště.
- Důležitý je správný přístup mladých lidí k práci již během studia, aby se zajímali a informovali o požadavcích na trhu práce a neustále prohlubovali své znalosti i praktickým způsobem.
- Zaměřit se na budování spolupráce a partnerských vztahů mezi školskými zařízení a s místními zaměstnavateli, kteří by studentům sdělovali své aktuální potřeby a nároky, poskytovali by praxe a možnosti spolupráce již během studia. Mladí lidé by tak byli správně připraveni na vstup do trhu práce.
- Protože se okres Uh. Hradiště vyznačuje vysokým počtem zdravotně postižených osob, je třeba zaměstnavatele přesvědčit, že se jedná o stejně kvalitní a schopné pracovní síly jako u ostatních uchazečů o zaměstnání. Důležité je, aby zaměstnavatelé nepřijímali zdravotně postižené jenom kvůli povinnosti ze zákona.
- Poskytovat zdravotně postiženým spoluobčanům stejné rovné šance zapojení do aktivního života ve společnosti prostřednictvím počítačových a jazykových kurzů.
- Neustále podporovat osobnostní celoživotní rozvoj uchazečů a zapojení do pracovního procesu ve společnosti.
- Podporovat flexibilní částečné pracovní úvazky nebo možnosti pracovat doma pro problémové skupiny uchazečů o zaměstnání, které jsou ohroženy nezaměstnaností.
- Zaměřit se i na odborné a jazykové vzdělání cizinců, aby byli větším přínosem pro náš pracovní trh.
- Prezentovat učební obory a jejich uplatnitelnost na trhu práce, poskytovat stipendia, aby neklesal počet studentů na nedostatkových oborech.

9.1 Návrh projektu

Název projektu *Program podpory začlenění zdravotně postižených občanů do aktivního socioekonomického života ve společnosti*

Zdůvodnění projektu

Ve Zlínském kraji a hlavně v okrese Uh. Hradiště žije v současné době velké procento zdravotně postižených osob, které stále nemohou najít zaměstnání a uplatnit se dlouhodobě na trhu práce. Počet těchto uchazečů o práci stále roste. Možnosti nástroje tvorby chráněných dílen a chráněných pracovišť stále nestačí proto je nutné zdravotně handicapované osoby novým způsobem aktivně zapojit do života ve společnosti a do trhu práce. Zdravotně omezení uchazeči o zaměstnání jsou vedeni ve více problémových skupinách ohrožených nezaměstnaností a jsou tak ohroženi nejvíce sociálním vyloučením ze společnosti.

Název programu: Operační program Rozvoj lidských zdrojů

Priorita: 2. Sociální integrace

Opatření: 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí

Realizátor projektu: Marlin B&V, s.r.o.

Partneři: Úřad práce ve Zlíně, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Institutu trhu práce Hospodářské komory Uherské Hradiště – před investiční i investiční fáze projektu, konzultační a poradenská činnost.

Úřad práce v Uh. Hradišti – realizační (investiční) fáze projektu.

NUTS IV (okres): okres Uherské Hradiště

NUTS III (kraj): Zlínský kraj

NUTS II: Střední Morava

Finanční podpora: 5 285 700 Kč (podíl ESF tvoří 80 % a 20 % rozpočet ČR)

Maximální doba trvání projektu: 1. 1. 2009 – 31. 12. 2010

- Cílová skupina:** Dlouhodobě nezaměstnaní skupiny obyvatelstva, zdravotně postižení, osoby s nízkou kvalifikací, občané nad 50 let věku, absolventi bez praxe a mladiství.
- Globální cíl projektu:** Zvýšit zaměstnatelnost osob se zdravotním handicapem a jejich šanci na integraci do socioekonomického života ve společnosti.
- Specifický cíl projektu:** Zatraktivnit uplatnitelnost zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Zlínském kraji.
- Přinést nové možnosti uplatnění na trhu práce pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o práci.
- Snižít nezaměstnanost ve Zlínském kraji a v okrese Uh. Hradiště.
- Snižít počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o práci vedoucích na úřadech práce.
- Lokalizace projektu:** Zlínský kraj, okres Uh. Hradiště, výuková místnost ve společnosti Marlin B&V, s.r.o., kde je k dispozici výuková místnost, vybavená počítači, tiskárnou, scannerem, pomůckami pro zrakově postižené.
- Aktivity projektu:** Vzdělávací, specifické rekvalifikace, motivační a poradenské aktivity, praxe a podpora při umisťování na pracovní pozice na trhu práce v okrese Uh. Hradiště a ve Zlínském kraji.

Stručný obsah a charakteristika projektu

Projekt je zaměřen na problematiku dlouhodobé nezaměstnanosti znevýhodněných skupin obyvatelstva, způsobenou především zdravotním handicapem a nízkou úrovní kvalifikace. Cílem je odstranit bariéry sociálního vyloučení a vyrovnat možnosti v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a dalšímu společenskému a pracovnímu uplatnění příslušníků skupin ohrožených sociální exkluzí. Realizované činnosti směřují k podpoře a dlouhodobému rozvoji znalostí a dovedností účastníků, potřebných k nalezení, získání a udržení nového zaměstnání a uplatnění těchto lidských zdrojů na trhu práce v okrese Uh. Hradiště i ve Zlínském kraji.

Fáze projektu

I. Před investiční fází

- Náklady na veškerou projektovou dokumentaci.
- Náklady na výběrové řízení na dodavatele.
- Celkové náklady na projektovou dokumentaci činí 46 500 Kč.
- Výběr a nasmlouvání školitelů.
- Propagace kurzu.
- Výběr účastníků kurz.
- Určení časového harmonogramu výuky.

II. Investiční fáze

- Období od začátku zahájení provozu kurzu.
- Rozdělení vybraných účastníků do skupin.
- Realizace vzdělávacího kurzu, jazykového kurzu a odborného poradenství.
- Realizace počítačového kurz se zaměřením na WORD, EXCEL, INTERNET.
- Monitorování kvality výuky kurzu.
- Ověřování získaných znalostí a dovedností účastníků kurzu.
- Přizpůsobení tempa výuky.
- Přijetí opatření, potřebných k rozšíření výuky kurzu.

III. Provozní fáze

- Období po ukončení kurzu.

Aktivity v rámci fází řízení projektu

Vymezení projektu

- Vymezení potřeb a otázek, jaké problémy projekt řeší.
- Identifikace současné výchozí situace.

- Stanovení globálního a specifických cílů.
- Určit rizika a případné problémy projektu.

Plánování projektu

- Stanovení aktivit a jejich časové zařazení v rámci projektu.
- Odhad nákladů a času.
- Přípravení návrhu projektu

Organizování projektu

- Charakteristika potřeb lidských zdrojů.
- Sestavení projektového týmu a výběr manažera projektu.
- Rozdělení pracovních úloh a zodpovědností v projektu.

Kontrola projektu

- Výběr a určení nástrojů kontroly.
- Dozor dodržování časového plánu.
- Kontrola plnění stanovených cílů.
- Dohled na čerpání finančních prostředků.

Ukončení projektu

- Dosažení cíle a výsledků projektu
- Příprava závěrečné zprávy a auditu.

Vstupy: Finanční prostředky z ESF a rozpočtu ČR.
Případné sponzorské finanční dary.
Jednotlivé aktivity k zajištění realizace projektu.

Výstupy: Dovednosti komunikace a prezentace.
Počítačová gramotnost (Word, Excel, Internet)
Základy komunikace v anglickém jazyce.

Znalosti a dovednosti v administrativě.

Orientace v základních právních předpisech.

Výsledky: Počet účastníků, kteří dokončí kurz a poté získají uplatnění na trhu práce. Celkem je plánováno zařazení 50 účastníků (2 etapy po 25 účastnících).

Dopady: Účastníci kurzu se dlouhodobě začlení do socioekonomického života ve společnosti.

Uplatnění pracovních sil na trhu práce.

Přínosy: Snížení počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů a zájemců o práci na úřadech práce.

Pokles míry nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště i v celém Zlínském kraji.

Rozvoj lidských zdrojů, nový aktivní přístup účastníků na trhu práce a v životě.

Návaznost projektu Účastníci budou po ukončení kurzu schopni se více aktivně podílet na trhu práce a zapojit se do života ve společnosti.

Účastníci budou mít zájem se sami celoživotně vzdělávat.

Realizační tým

Je tvořen celkem 5 členy – vedoucím realizačního týmu a dalšími odbornými pracovníky.

Vedoucí realizačního týmu:

- Miroslav Pájek (manažer projektu a realizační technik) je osoba odpovědná za řízení projektu od jeho počátku až do konce realizace.

Zástupci vedoucího realizačního týmu:

- Ing. Marek Jidáš (projektant)

Podílí se na dílčích úkolech a celkové organizaci projektu, zajišťuje síťovou infrastrukturu, hardwarové a softwarové vybavení.

- Jitka Krásná (koordinátorka)

Vypracovává a aktualizuje časový harmonogram výstavby, společně s vedoucím realizačního týmu se bude podílet na výběru dodavatelské firmy a se zástupci investora se bude podílet na řešení problémů, které vzniknou v průběhu realizace projektu.

Ekonom:

- Ing. Ladislava Lichá (účetní)

Odpovídá za ekonomickou stránku projektu, správné vedení účetnictví, veškerou fakturaci, kontrolu účetních dokladů a administraci.

Kontrolor:

- Ing. Petr Polášek (předseda revizní a kontrolní komise)

Odpovídá za celkovou kontrolu a monitoring. Má na starosti průběžné sledování postupu prací na projektu, zjišťování a odhalování všech nesrovnalostí a odchylek a závěrečné vyhodnocení projektu. Dohlíží, zda realizované výstupy jsou v souladu s původními záměry a definovanými cíly.

Udržitelnost projektu**Institucionální:**

- Zodpovědnost za udržitelnost projektu v jeho provozní fázi z hlediska institucionálního bude nést žadatel projektu Marlin B&V, s.r.o.

Finanční:

- Vytvoření příhodných podmínek trvale udržitelného konkurenceschopného prostředí na trhu práce.
- Užitek vyvolaný vytvořením nových pracovních míst.
- Zvýšení podnikatelských aktivit v regionu => růst pracovních příležitostí.

Provozní:

- Za provozní činnost zodpovídají realizátor projektu Marlin B&V, s.r.o. jeho zaměstnanci (běžný provoz, úklid, údržba).

Rizika a problémy projektu

Získání dotace ze strukturálních fondů EU:

- Pokud projekt nezíská dotaci, musí investor přehodnotit ekonomickou analýzu projektu a rozhodnout o další realizaci projektu s financováním z vlastních prostředků.
- Investor se také bude muset zaměřit na zpracování kvalitního systému propagace s cílem získat sponzora projektu či získat dotace z jiných zdrojů spolufinancování.

Zajištění dostatečné koordinace všech návazných činností:

- Realizační tým bude provádět neustálý monitoring a pravidelnou kontrolu aktuálního stavu projektu.
- Členové týmu budou úzce komunikovat a spolupracovat, se budou vzájemně informovat o průběhu celého projektu.

Dodržování norem, bezpečnosti, splnění termínu a kvality výuky:

- Tato rizika budou také eliminována fungováním a pečlivou spoluprací celého realizačního týmu.
- Riziko překročení časového plánu projektu.
- Různé změny v legislativě ČR.
- Nedostatek kvalitních školitelů.
- Špatné vnitřní prostředí organizace.

Dostatečný zájem cílových skupin o poskytované služby:

- Předkladatel projektu se zaměří především na kvalitní propagaci, prezentaci veškerých nabízených služeb.
- Neodborné vedení ze strany projektového týmu.
- Neefektivní komunikace a nevyjasněné odpovědnosti.
- Neochota a neschopnost manažerského týmu.

Závěrečné zhodnocení poslání projektu

Ve Zlínském kraji a hlavně v okrese Uh. Hradiště žije velké procento zdravotně postižených osob, které stále nemohou najít zaměstnání a uplatnit se dlouhodobě na trhu práce. Počet těchto uchazečů o práci stále roste. Možnosti nástroje tvorby chráněných dílen a chráněných pracovišť stále nestačí proto je nutné zdravotně handicapované osoby novým způsobem aktivně zapojit do života ve společnosti a do trhu práce.

Projekt podpoří řešení problematiky dlouhodobé nezaměstnanosti znevýhodněných skupin obyvatelstva, způsobenou především zdravotním handicapem a nízkou úrovní kvalifikace. Cílem projektu je odstranění bariéry sociálního vyloučení a vyrovnání možností v přístupu k zaměstnání a dalšímu společenskému a pracovnímu uplatnění příslušníků skupin ohrožených sociální exkluzí. Realizované činnosti směřují k podpoře a dlouhodobému rozvoji znalostí a dovedností účastníků potřebných k nalezení, získání a udržení nového zaměstnání a uplatnění těchto lidských zdrojů na trhu práce v okrese Uh. Hradiště i ve Zlínském kraji.

Po dokončení kurzů v rámci projektu se zvýší zaměstnatelnost osob se zdravotním handicapem a také se posílí jejich šance na integraci do socioekonomického života ve společnosti.

Zatraktivnění uplatnitelnosti zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce ve Zlínském kraji přinese nové možnosti a příležitosti uplatnění na trhu práce pro tyto uchazeče, ale i pro ostatní dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. Celkově projekt napomůže ke snížení nezaměstnanost v okrese Uh. Hradiště i ve Zlínském kraji, sníží počet dlouhodobě evidovaných uchazečů na úřadech práce ve Zlínském kraji a posílí jejich šanci na začlenění do společnosti.

ZÁVĚR

V teoretické části diplomové práce jsem popsala obecnou problematiku pojmů související s trhem práce a státní politikou zaměstnanosti. V praktické části práce jsem provedla analýzu trhu práce v okrese Uh. Hradiště a zaměřila jsem se na podporu aktivní politiky. Také mne zajímalo zapojení účastníků z tohoto okresu do národních projektů, které byly realizovány v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Následně jsem ráda navrhla efektivní opatření a projekt vedoucí k dlouhodobé pozitivní změně a uplatnění lidských zdrojů na trhu práce v okrese Uh. Hradiště. Čerpala jsem převážně z výročních zpráv o situaci na trhu práce v okrese Uh. Hradiště, z programů realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce v Uherském Hradišti a ze zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji a dalších zdrojů uvedených v této práci.

Problémy spojené s nezaměstnaností nacházím zejména v okolnostech, které tato situace přináší. Nehrozí jen finanční problémy, ale i narušení sebevědomí, psychiky a ztráty motivace opět se zapojit do aktivního života ve společnosti. Tento stav nemá vliv jen na toho příslušného člověka, ale zasáhne i do rodinného života, mezilidských vztahů a narušuje i psychické zdraví člověka. Nezaměstnanost, pokud trvá krátkodobě, nemusí být jen jev ve společnosti negativní. Volní uchazeči o zaměstnání jsou zdrojem pracovní síly, po které se zaměstnavatelé poptávají.

Aktivní nástroje politiky zaměstnanosti podporují svými nástroji zájemce a uchazeče o zaměstnání v návratu na trh práce. Člověk dlouhodobě vyřazený ze společnosti díky nezaměstnanosti se sám nedokáže vrátit a uplatnit na trhu práce, potřebuje pomoc, motivaci a informace jak si nové místo najít. Nejeftektivnější považují nástroje úřadu práce jako rekválifikace, veřejně prospěšné práce a chráněné dílny pro zdravotně postižené občany. Každá možnost jak zvýšit osobnostní i profesní rozvoj je novou šancí k zapojení do trhu práce.

Největší pozornost bych věnovala zdravotně postižením osobám, ženám a lidem v předdůchodovém věku. Podíl uchazečů s délkou evidence nad 12 měsíců mírně roste a čím dál vyšší podíl tvoří ženy, které také mají největší zájem se pracovně rozvíjet. Problémové skupiny zaplňují volná místa na trhu práce obtížně. V okrese se zvyšuje průměrný počet dlouhodobě nezaměstnaných, i když celková nezaměstnanost poklesla. Dlouhodobě

vidovaní na úřadu práce mají často jen základní vzdělání nebo jsou vyučení a o tyto osoby je zájem na trhu práce minimální, protože nemají potřebnou kvalifikaci, znalosti a dovednosti, kterou firmy požadují. Proto by se úřad práce měl zaměřit svými nástroji aktivní politiky na zaměstnanosti právě na tyto cílové skupiny ohrožené nezaměstnaností a dlouhodobě zlepšit postavení těchto lidských zdrojů na trhu práce.

Možnost nacházím v postavení dominantních firem, propagaci jejich rozvoje, ve spolupráci na vytváření nových pracovních míst i průmyslových oblastí, rozvoji služeb a lidských zdrojů v okrese. V okrese Uh. Hradiště se nachází také velké množství drobných a středních podnikatelů a jejich počet stále roste. Také oni mohou svou informovaností s úřadem práce o svých požadavcích na zaměstnance a pracovní pozice a vzájemnou spoluprací a partnerstvím získat pracovníka na míru. Podpora pracovní mobility poskytováním finanční podpory při nástupu do zaměstnání mimo dosavadní bydliště okresu Uh. Hradiště je neúčinným opatřením, protože neexistuje rozvinutý a fungující trh s byty. Okres se vyznačuje neochotou stěhovat se za prací od jiných oblastí v ČR.

V současné době se míra nezaměstnanosti v okrese Uh. Hradiště snížila a držela se na velmi pozitivní míře. Příznivý vliv na tento stav měly podniky se strojírenskou a elektrotechnickou produkcí a také nárůst počtu malých a středních podniků v okrese. Podporovala bych také výstavbu nových průmyslových zón, které by vytvořily další možnosti pro podnikání a nabídly nové uplatnění pracovních sil.

Okres Uh. Hradiště nacházející se ve Zlínském kraji se vyznačuje tradičně nižší průměrnou mzdou jako je v ČR. Nejvíce pracovních příležitostí se nachází v mikroregionu Uherskohradištsko. Mikroregiony Chříby a Bílé Karpaty se vyznačují rychle stárnoucím obyvatelstvem a postupným vylidňováním horských obcí. Obyvatelstvo v těchto oblastech stárne nebo se stěhuje za prací jinam a tak ubývá ekonomicky aktivních obyvatel. Hlavně při v příhraničních oblastech je nedostatek pracovních míst, menší možnost uplatnit se na trhu práce, proto je zde i větší míra nezaměstnanosti jako v ostatních oblastech okresu Uh. Hradiště. Demografický vývoj považuji za důležitý faktor, který ovlivňuje situaci na trhu práce v okrese. Tendence stárnutí obyvatelstva je problém v celé ČR.

Úřad práce v Uherském Hradišti využívá nejvíce prostředků z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa vytvořená pro zaměstnavatele, dále na veřejně prospěšné práce a také na chráněné dílny pro zdravotně postižené spoluobčany. Podporování nástroji aktivní politiky považuji za velkou šanci pro nezaměst-

nané jak nastartovat opět pracovní uplatnění na trhu práce a využít svých znalostí a dovedností. Zaměstnávání obtížně umístitelných a problémových skupin občanů a osob z mikroregionů, které jsou ohroženy zvýšenou nezaměstnaností, je výhodné řešit pomocí veřejně prospěšných prací. S tímto postupem souhlasím a podporuji další využívání a rozvoj tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, protože v okrese Uh. Hradiště žije velké procentuální zastoupení zdravotně handicapovaných. Tyto osoby jsou často izolovány od společnosti proto je třeba je zapojit do aktivního osobního i pracovního života ve společnosti a na trhu práce. Zajisté nám přinesou nový pohled na život, nové pracovní poznatky a zkušenosti.

Za velký přínos pro ČR považuji možnosti využívat finanční pomoci z EU poskytované strukturálními fondy. Evropský sociální fond podporuje investice do lidských zdrojů, nových forem vzdělávání, podpory zaměstnanosti, podnikání a uplatnění na trhu práce. Tento fond poskytuje finanční prostředky na operační program Rozvoj lidských zdrojů, podporuje aktivní politiku zaměstnanosti a je důležitým nástrojem pro zvyšování kvalifikované a flexibilní pracovní síly.

Úřad práce v Uherské Hradišti je partnerem Úřadu práce ve Zlíně pro realizaci národních projektů, které jsou zaměřené na rozvoj lidských zdrojů financované z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu ČR. Projekty mají cíl podporovat aktivní politiky zaměstnanosti, pomoci uchazečům a zájemcům o zaměstnání zvýšit jejich kvalifikaci, usnadnit jim jejich návrat na trh práce. Tyto projekty jsou velkou možností pro nezaměstnané osoby v celém Zlínském kraji, které mají zájem se vzdělávat a chtějí si najít zaměstnání, proto by se mělo více informovat o možnostech zapojení do projektů financovaných z prostředků EU.

S pomocí tvůrčí práce, principů a zásad trvale udržitelného rozvoje jsem vybrala vhodné informace a vypracovala analýzu trhu práce a aktivní politiky zaměstnanosti s možnostmi dalšího rozvoje lidských zdrojů. Následně jsem navrhla efektivní doporučení a projekt vedoucí k dlouhodobé pozitivní změně na trhu práce v okrese Uherské Hradiště.

Stanovený cíl, který jsem uvedla v úvodní části své diplomové práce, se mi podařilo na základě získaných dat splnit. Jsem ráda, že jsem se mohla aktivně podílet na dlouhodobém trvale udržitelném rozvoji trhu práce a lidských zdrojů v okrese Uh. Hradiště.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

- [1] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [2] PALÁN, Z. *Výkladový slovník lidské zdroje, výchova, vzdělávání, péče, řízení*. 1. vyd. Praha 6: Akademie věd České republiky, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.
- [3] ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie stručný přehled teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. Zlín: CEED, 2000. 277 s. ISBN 80-902552-4-8.
- [4] WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. vyd. 1. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Internetové zdroje:

- [5] *Centrum celoživotního vzdělávání Marlin, projektová činnost*. [online]. [cit.2008-03-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.marlin-uh.cz/projektova-cinnost/>>.
- [6] ČERVINKA, Michal. *Slovácké noviny, Nezaměstnanost na Hradištsku klesá*. [online]. 22.2.2008, č. 45 [cit.2008-03-12]. Dostupný z WWW: <http://slovacky.denik.cz/zpravy_region/nezamestnanost-rozhovor-reditel-urad-prace.html>. ISSN 1801-9803.
- [7] *Český statistický úřad Zlín, ekonomicky aktivní podle pohlaví, věkových skupin a odvětví ekonomické činnosti*. [online]. [cit.2008-04-02]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/ekonomicky_aktivni_podle_pohlavi_vekov_ych_skupin_a_odvetvi_ekonomicke_cinnosti_uh>.
- [8] *Český statistický úřad Zlín, okres Uh. Hradiště*. [online]. [cit.2008-02-18]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres_uherske_hradiste>.
- [9] *Článek makroekonomie nezaměstnanost*. [online]. [cit.2008-02-08]. Dostupný z WWW: <<http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie08-nezamestnanost.php>>.

- [10] *Evropský portál pracovní mobility*. [online]. [cit.2008-03-22]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=1&parentId=0>.
- [11] *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. [cit.2008-03-25]. Dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=8>.
- [12] *Evropský sociální fond v ČR, Operační program Rozvoj lidských zdrojů*. [online]. [cit.2008-03-25]. Dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=403>.
- [13] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, informace z Úřadu práce v Uherském Hradišti, Evropský sociální fond*. [online]. [cit.2008-03-25]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/uh_info/esf.
- [14] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Institut trhu práce podpůrný systém služeb zaměstnanosti*. [online]. [cit.2008-03-12]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/uh_info/itp.
- [15] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, projekty Evropského sociálního fondu*. [online]. [cit.2008-03-23]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/novinky_esf/projekty_esf#najdi.
- [16] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru*. [online]. [cit.2008-03-22]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures.
- [17] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, statistiky nezaměstnanost měsíční*. [online]. [cit.2008-04-17]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.
- [18] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska*. [online]. [cit.2008-04-17]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>.
- [19] *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, právní předpisy z oblasti zaměstnanosti*. [online]. [cit.2008-03-02]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch/pravo.

- [20] *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, právní předpisy.* [online]. [cit.2008-02-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/45>>.
- [21] *Obchodní hospodářská komora Uherské Hradiště.* [online]. [cit.2008-03-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.ohkuh.cz/index.php?co=reginfo#charakteristika>>.
- [22] *Obchodní hospodářská komora České republiky, Institut trh práce.* [online]. [cit.2008-03-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.komora.cz/catid3509/default.aspx>>.
- [23] *Oficiální portál pro podnikání a obchod.* [online]. [cit.2008-02-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>>.
- [24] *Okres Uherské Hradiště.* [online]. [cit.2008-02-19]. Dostupný z WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Okres_Uhersk%C3%A9_Hradi%C5%A1t%C4%9B>.
- [25] *Okres Uherské Hradiště.* [online]. [cit.2008-02-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.hradiste.cz/IC/MAIN1.PHP3?AA=3&BB=4>>.
- [26] *Referát činnost úřadu práce v ČR, státní politika zaměstnanosti.* [online]. [cit.2008-02-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.maturita.cz/referaty/referat.asp?id=6958>>.
- [27] *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.* [online]. [cit.2008-02-07]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.
- [28] *Zlínský kraj.* [online]. [cit.2008-03-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.zlinsky.kraj.cz/encyklopedie/objekty1.phtml?id=48930&kraj=14>>.

Ostatní:

- [29] Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce v Uherském Hradišti na rok 2007.
- [30] Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce v Uherském Hradišti na rok 2008.

- [31] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2003.
- [32] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2004.
- [33] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2005.
- [34] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2006.
- [35] Roční zpráva Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce k 31. 12. 2007.
- [36] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006 ve Zlínském kraji.
- [37] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007 ve Zlínském kraji.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

&	A
apod.	A podobně
APZ	Aktivní politiky zaměstnanosti
a.s.	Akciová společnost
atd.	A tak dále
X	Krát
cca	Cirka
Cit.	Citace
CNC	Computer Numerical Control – stroje řízené počítačem
Č.	Číslo
ČR	Česká republika
DPH	Daň z přidané hodnoty
HDP	Hrubý domácí produkt
ITP	Institut trhu práce
I/50	Státní silnice první třídy
I/55	Státní silnice první třídy
JZD	Jednotné zemědělské družstvo
Kč.	Koruna česká
EAO	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
E50	Silnice mezinárodního významu
ECDL start	European Computer Driving Licence počítačové gramotnosti
EU	Evropská unie
EURES	European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond

km ²	Kilometr čtvereční
m	Metr
m n. m.	Metr nad mořem
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Ob.	obyvatel
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
§	Paragraf
%	Procento
s.	Strana
Sb.	Sbírky
s.r.o.	Společnost s ručením omezeným
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
Tis.	Tisíc
Tj.	To je
Uh. Brod	Uherský Brod
Uh. Hradiště	Uherské Hradiště
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou
ÚSV	Úplné střední vzdělání
VPM	Volná pracovní místa
VPP	Veřejně prospěšné práce
Vyd.	Vydání
Zák.	Zákon
ZK	Zlínský kraj
ZPS	Změněná pracovní schopnost

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Vznik nezaměstnanosti na trhu práce	12
Obr. 2. Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje v letech 1998 – 2007 v %.....	47
Obr. 3. Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionech v období let 2003 – 2007.....	57
Obr. 4. Volná místa dle mikroregionů v okrese Uh. Hradiště v r. 2007 v %	58
Obr. 5. Umístění uchazečů v rámci veřejně prospěšných prací podle mikroregionů v okrese Uh. Hradiště v r. 2007 v %	71
Obr. 6. Počty osob v jednotlivých národních projektech v okrese Uh. Hradiště.....	88

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje, Zlínském kraji a v ČR k 31. 12. v letech 1998 – 2007 v %.....	46
Tab. 2. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání.....	49
Tab. 3. Vývoj počtu uchazečů osob se zdravotním postižením v okrese Uh. Hradiště.....	50
Tab. 4. Průměrný počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	52
Tab. 5. Počty a struktura nahlášených volných míst v letech 2006 – 2007	52
Tab. 6. Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionech v letech 2003 – 2007 v %.....	56
Tab. 7. Počty evidovaných volných míst v letech 2005 - 2007 v mikroregionech.....	58
Tab. 8. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti (v tis. Kč).....	63
Tab. 9. Výdaje APZ dle jednotlivých nástrojů (v tis. Kč)	64
Tab. 10. Rozčlenění uchazečů do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti	65
Tab. 11. Počet vytvořených pracovních míst jednotlivými nástroji APZ.....	66
Tab. 12. Plnění cílů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2007 [35]	67
Tab. 13. Složení a vývoj počtu rekvalifikovaných uchazečů	68
Tab. 14. Umístění uchazečů v rámci veřejně prospěšných prací podle mikroregionů v okrese Uh. Hradiště v letech 2005 – 2007	71
Tab. 15. Výsledky projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji.....	81
Tab. 16. Výsledky projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji II	82
Tab. 17. Výsledky projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji III.....	84
Tab. 18. Výsledky projektu Najdi si práci ve Zlínském kraji IV	85
Tab. 19. Výsledky projektu Návrat do práce ve Zlínském kraji.....	86

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Odvětvová struktura pracovníků v okrese Uh Hradiště.
- P II Přehled pracovních povolení cizinců
- P III Průmyslové zóny v okrese Uherské Hradiště
- P IV Národní projekty podporované z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů
- P V Míra nezaměstnanosti v okresech ČR
- P VI Míra nezaměstnanosti v mikroregionech Zlínského kraje
- P VII Míra nezaměstnanosti obcí okresu Uh. Hradiště

**PŘÍLOHA P I: ODVĚTVOVÁ STRUKTURA PRACOVNÍKŮ V
OKRESE UH HRADIŠTĚ.**

Odvětví	Celkem	v %	Z toho ženy	
			Počet	v %
Zemědělství, myslivost a lesní hospodářství	3 230	3,32	1 032	32,0
Rybolov, chov ryb, přidružené činnosti	12	0,03	1	8,3
Průmysl celkem	27 966	40,42	12 083	43,2
Stavebnictví	7 880	11,10	586	7,4
Obchod, opravy motorových vozidel a spotřebního zboží	6 809	9,62	3 771	55,4
Pohostinství a ubytování	2 148	3,02	1 241	57,8
Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	3 725	5,24	927	24,9
Peněžnictví a pojišťovnictví	988	1,39	651	65,9
Činnosti v oblasti nemovitostí, pronajímání movi- tostí, služby pro podniky, výzkum a vývoj	2 533	3,56	1 168	46,1
Veřejná správa, obrana, soc. zabezpečení	3 346	4,71	1 332	39,8
Školství	3 634	5,20	2 852	78,5
Zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti	3 358	4,73	2 830	84,3
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	2 861	4,03	1 561	54,6
Nezjištěno	2 578	3,63	1 256	48,7
Celkem	71 068	100,00	31 291	44,0

Zdroj: zpracovala Markéta Tománková na základě Českého statistického úřadu Zlín, *ekonomicky aktivní podle pohlaví, věkových skupin a odvětví ekonomické činnosti*. Dostupný z WWW: http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/ekonomicky_aktivni_podle_pohlavi_vekovych_skupin_a_odvetvi_ekonomicke_cinnosti_uh. [7]

PŘÍLOHA P II: PŘEHLED PRACOVNÍCH POVOLENÍ CIZINCŮ

Země	Stav k 31.12. 2005	Stav k 31.12. 2006	Stav k 31.12. 2007
Albánie	-	-	1
Bělorusko	15	10	43
Bulharsko	-	9	22
Čína	2	2	1
Estonsko	-	-	1
Filipíny	-	-	2
Francie	2	2	1
Chorvatsko	1	1	1
Írán	-	1	1
Itálie	1	1	2
Izrael	-	-	1
Jemen	1	-	-
Jugoslávie	1	-	-
Kanada	1	-	-
Litva	-	-	1
Makedonie	4	2	3
Moldavsko	13	13	29
Mongolsko	2	-	19
Nizozemsko	1	1	1
Německo	6	12	14
Pákistán	1	-	-
Polsko	37	12	35
Rakousko	-	-	1
Rumunsko	13	11	36
Rusko	6	1	3
Slovensko	874	987	1 061
Španělsko	2	2	3
Ukrajina	133	107	113
USA	-	-	1
Velká Británie	1	1	5
Vietnam	3	1	27
Celkem	1 120	1 176	1 427

Zdroj: zpracovala Markéta Tománková na základě ročních zpráv Úřadu práce v Uherském Hradišti o situaci na trhu práce 2006 - 2007.

**PŘÍLOHA P III: PRŮMYSLOVÉ ZÓNY V OKRESE UHERSKÉ
HRADIŠTĚ**

název průmyslové zóny	NÁZEV ZAMĚSTNAVA TELE	převažující předmět činnosti (OKEČ)	předpo- kládaná kapacita PM	počet obsa- zených PM k 31.12.2007	výhled - přírůstek počtu VPM k 30.6.2008
Nivnice Kráčina	IMTRADEX, a.s.	Výroba kovových konstrukcí a pre- fabrikátů	95	84	6
	VALVE CONTROL, s.r.o.	Velkoobchod se stroji	13	12	1
	Adria Gold, s.r.o	Výroba ostatních potravin. výrobků	22	22	0
	IMOPRA, s.r.o.	Všeobecné strojí- renské činnosti	60	54	6
Nivnice Kráčina	Niveko, s.r.o.	Výroba plastových výrobků pro sta- vebnictví	44	44	0
	Synot Gastro, s.r.o.	Restaurace, provoz ubytovacích zaří- zení	26	26	0
	Synot Service 2000, s.r.o.	výroba, instalace a opravy elektro- nických zařízení	25	25	0

Uh. Hradiš- tě - Jaktáře	Synot Lotto, a.s.	Činnosti heren, kasin a sázkových kanceláří, ostatní zábavní činnosti	35	35	0
	SGS, a.s.	Činnosti v oblasti informačních tech- nologii	52	52	0
	SYNOT w, a.s. - servis	Výroba her a hra- ček, elektromoto- rů, generátorů, transformátorů	60	60	0
	Schlote Auto- motive Czech, s.r.o.	Obrábění kovo- vých odlitků	Přemístě- ní provo- zu 90	0	15
Uh. Hradiš- tě	OSFER MORAVA UH. HRADIŠTĚ	Výstavba komuni- kací	-	12	-
Uherský Brod – U Slováckých strojíren	Slovácké stro- jírny a.s.	Výroba a opravy zvedacích a manipulačních zařízení	800	679	63
	Daniferra s.r.o.	Velkoobchod s kovy	36	36	0
	B.D.I. s.r.o.	Výroba nábytku	40 – 45	35	5
Staré Město - Špilov	MEGASTRO CZ s.r.o.	Ostatní velkoob- chod	-	-	-

Staré Město - Špilov	TRADIX UH, a.s.	Velkoobchod se dřevem, staveb. materiály,	62	42	20
	Ing. Jiří Křen	Stavební činnost	72	70	2
	FIAT CENTRUM s.r.o.	Maloobchod v nespecializovaných prodejnách	-	-	-
	AGAMA a.s.	Výroba a opravy zvedacích a manipul. zařízení	60	35	0
	RAY SERVICE, s.r.o.	Výroba izolovaných vodičů a kabelů	107	107	0
Staré Město – bývalý cukrovar	Hamé, a.s. -centrální distribuční sklad	Výroba masných výrobků	-	-	-
	KOVOSTEEL, s.r. o.	Velkoobchod s odpadem a šrotem	107	94	10
	KAMEX, spol. s r.o.	Ostatní činnosti související s dopravou	36	36	0
Staré Město – Pro střední kruhy	PLASTMONT BUREŠ, s.r.o.	Velkoobchod s železářským zbožím, instalatér. a topenář. potřeb.	-	-	-
	OTR, s.r.o.	Čištění města, sanační a podobné činnosti	6	6	0

PZ Zlechovská	SLEZAN Frýdek – Místek, s.r.o.	Konečná úprava textilií	242	242	0
	METALŠROT Tlumačov a.s.	Recyklace kovového odpadu	-	-	-
Kunovice – Hlucká cesta	DVS MARKET s.r.o.	Velkoobchod se dřevem, staveb. mater., nátěrovými hmotami a sanitár. zařiz.	7	6	1
	Metalliset CZ, s.r.o.	Všeobecné strojírenské činnosti	60	38	10
Kunovice - Let (starý závod)	LETASOL SPOL. S R.O.	Všeobecné strojírenské činnosti	111	106	5
	RAMET C.H.M. a.s.	Výroba měřicích, kontrolních, zkušebních, navigačních aj. přístr. a zařiz.	251	240	10
Kunovice - Let (starý závod)	Evektor – Aero-technik, a.s.	Výroba a opravy letadel a kosmických lodí	260	256	2 - 4
	CZECH AIRCRAFT WORKS, s.r.o.	Výroba a opravy ostatních účelových strojů	?	?	-
	Aircraft Industries, a.s.	Výroba a opravy ostatních účelových strojů	495	481	14

Kunovice - Let (nový závod)	Meister Moravia s.r.o.	Všeobecné strojírenské činnosti	137	125	12
	Zedníček a.s.	Velkoobchod s masem	54	54	0
	KOVOKON Popovice s.r.o.	Všeobecné strojírenské činnosti	195	183	12
	KOVOKON AUTO, a.s.	Všeobecné strojírenské činnosti	60	55	5

Zdroj: [37] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007 ve Zlínském kraji.

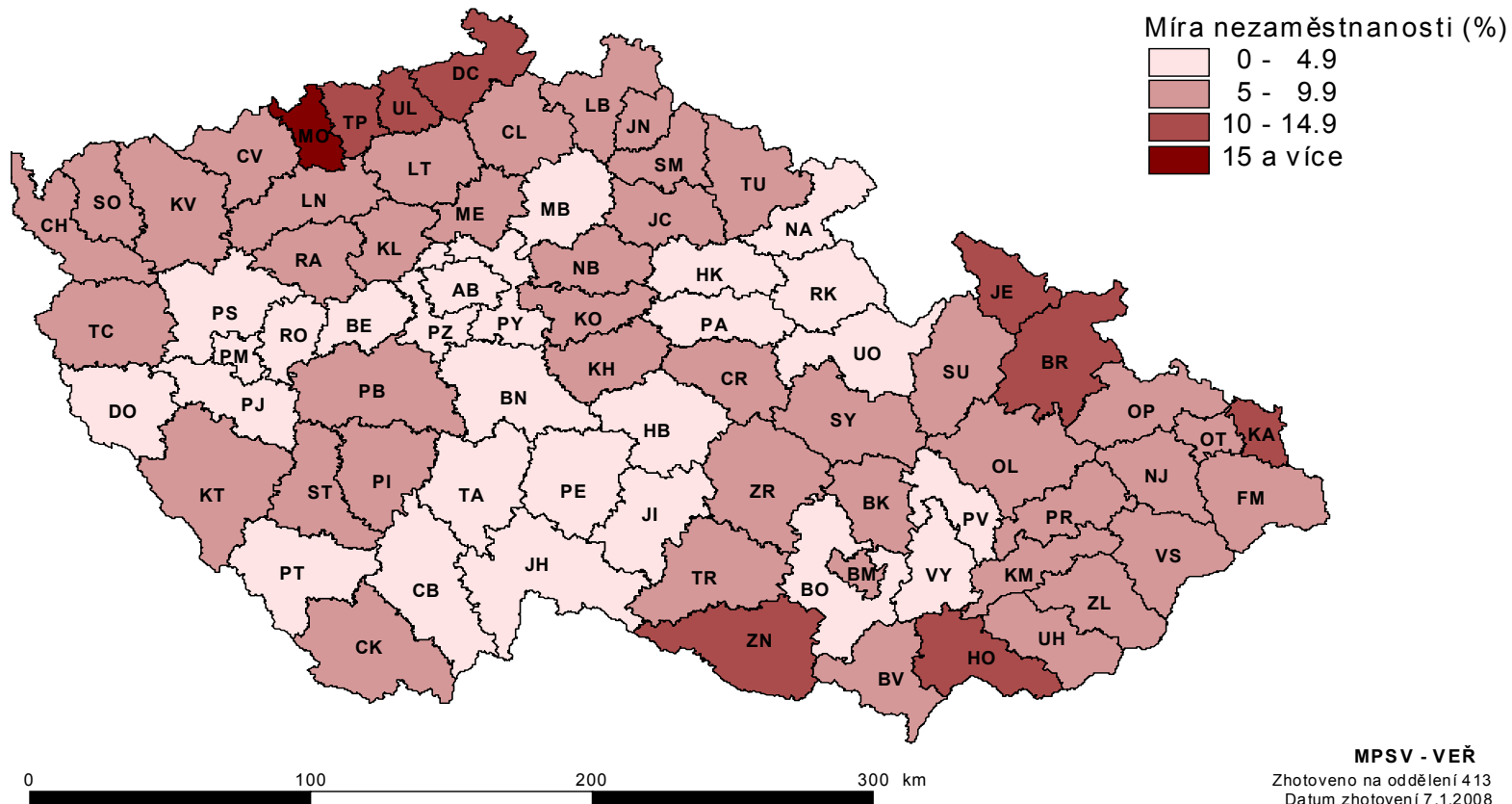
**PŘÍLOHA P IV: NÁRODNÍ PROJEKTY PODPOROVANÉ
Z OPERAČNÍHO PROGRAMU ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ**

Název národního projektu	Opatře- ní OP RLZ	Částka na pro- jekt v Kč	Počet osob ze Zlín- ského kra- je	Předpokládaný počet zaměst- naných osob	Počet na- stoupených osob z okre- su Uh. Hra- diště
Najdi si práci ve Zlínském kraji	1.1	26,5 mil.	800	292	57
Najdi si práci ve Zlínském kraji II	1.1	51,5 mil.	322	289	32
Najdi si práci ve Zlínském kraji III	1.1	13,7 mil.	90	75	15
Najdi si práci ve Zlínském kraji IV	1.1	8,2 mil	200	100	48
Návrat do práce ve Zlínském kraji	1.1	52,9 mil.	360	360	39
Příprava na práci ve Zlínském kraji	2.1	15,8 mil.	312	160	16
Příprava na práci ve Zlínském kraji II	2.1	3 mil.	60	20	20

Zdroj: zpracovala Markéta Tománková na základě Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2007 ve Zlínském kraji. [37]

P V: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESECH ČR [17]

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESECH ČESKÉ REPUBLIKY k 31. prosinci 2007



P VI: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V MIKROREGIONECH ZLÍNSKÉHO KRAJE [37]

Mikroregiony Zlínského kraje

k 31.12.2007

