

Analýza trhu práce a politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Bc. Petr Popelka

Diplomová práce
2010



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petr POPELKA**
Studijní program: **N 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

Téma práce: **Analýza trhu práce a politika zaměstnanosti
ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky, související s problematikou trhu práce a politiky zaměstnanosti v České republice.
- Uvedte dotčenou legislativu k tématu.

II. Praktická část

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

Závěr

Rozsah práce: cca 70
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

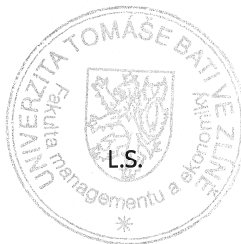
Seznam odborné literatury:

- [1] BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
[2] HALÁSKOVÁ, R. Politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. 146 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
[3] TVRDÝ, L. et al. Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. ISBN 978-80-248-1665-4.
[4] WOKOUN, R. Regionální rozvoj: Východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. 475 s. ISBN 978-80-7201-699-0.

Vedoucí diplomové práce: **RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: **29. března 2010**
Termín odevzdání diplomové práce: **3. května 2010**

Ve Zlíně dne 29. března 2010

doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




prof. RNDr. René Wokoun, CSc.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 9.5.2010.


.....

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

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

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě

pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

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

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

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

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Cílem mé diplomové práce je provést analýzu trhu práce ve Zlínském kraji, popsat politiku zaměstnanosti v tomto regionu a navrhnout strategická řešení, vedoucí k pozitivním změnám na trhu práce.

Práce je rozdělena na dvě části. V teoretické části jsou nejdříve definovány základní pojmy a teoretické poznatky, vztahující se k problematice trhu práce a politice zaměstnanosti. Poté je v ní zpracována dotčená legislativa. Druhá, praktická část, se nejdříve zabývá analýzou trhu práce ve Zlínském kraji především v letech 2008 a 2009 a v kontextu hospodářské krize. Následně popisuje politiku zaměstnanosti v řešeném území a nakonec v ní jsou navržena některá opatření, vedoucí k pozitivním změnám na trhu práce.

Klíčová slova:

trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, hospodářská krize, Zlínský kraj

ABSTRACT

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

The work is dividend into two parts. The theoretical part first defines the basic terms and theoretical knowledge concerning the labour market and employment policy. The legislature description follows. Practical part first analyses the labour market of Zlín region in years 2008 and 2009 and in the context of economic crisis. The description of employment policy in the region follows and in the end there are suggestions concerning some measures that would lead to positive changes in the labour market.

Keywords:

employment market, employment, unemployment, employment policy, economic cisis, Zlín Region

Zde chci poděkovat všem, kteří se podíleli jakýmkoliv způsobem na tvorbě mé diplomové práce.

Zvláštní poděkování patří zaměstnancům Krajského úřadu Zlínského kraje, především pak paní PhDr. Julii Zaydlové a paní Ing. Janě Vlkové.

V neposlední řadě patří velký dík vedoucímu mé diplomové práce, RNDr. Oldřichu Hájkovi, Ph.D. Velmi si cením jeho odborných připomínek a času, který mi věnoval.

Poděkování patří také rodičům a blízkým za trpělivost a podporu během studia.

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	13
1.1 TRH PRÁCE	13
1.2 NEZAMĚSTNANOST.....	14
1.3 VZDĚLÁNÍ	15
2 VYBRANÉ ORGANIZACE A INSTITUCE, VÝZNAMNĚ OVLIVŇUJÍCÍ REGIONÁLNÍ TRHY PRÁCE	17
2.1 EVROPSKÁ UNIE	17
2.1.1 ESF.....	17
2.1.2 EURES	18
2.2 CENTRÁLNÍ ORGÁNY	19
2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	19
2.2.2 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	20
2.2.3 Ministerstvo pro místní rozvoj.....	21
2.3 ORGANIZACE NA REGIONÁLNÍ ÚROVNI	22
2.3.1 Úřady práce	22
2.3.2 Agentury práce, personální agentury.....	23
2.3.3 Hospodářská komora ČR	23
2.3.4 Unie zaměstnavatelských svazů	25
2.3.5 Odborové svazy.....	25
2.3.6 Regionální rozvojové agentury	26
2.3.7 Orgány regionální a místní samosprávy	26
3 DOTČENÁ LEGISLATIVA	28
3.1 ZÁKON Č. 435/2004 SB. O ZAMĚSTNANOSTI	28
3.1.1 518/2004 Sb., Vyhláška ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti	30
3.2 ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE	30
3.3 DALŠÍ VYBRANÉ PRÁVNÍ PŘEDPISY, DOTÝKAJÍCÍ SE PROBLEMATIKY TRHU PRÁCE.....	33
3.3.1 Vybrané právní předpisy o zaměstnanosti.....	33
3.3.2 Vybrané mzdové a platové předpisy	33
3.3.3 Vybrané právní předpisy, týkající se bezpečnosti a ochrany zdrav při práci.....	36
II PRAKTICKÁ ČÁST	38
4 ANALÝZA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI	39
4.1 SWOT ANALÝZA.....	39
4.2 EKONOMICKÁ SITUACE ZLÍNSKÉHO KRAJE	42

4.3	VĚK A VZDĚLÁNÍ POPULACE	43
4.3.1	Věkové složení populace ve Zlínském kraji	43
4.3.2	Vzdělanostní struktura populace ve Zlínském kraji	46
4.3.3	Závěr.....	48
4.4	NEZAMĚSTNANOST A ZAMĚSTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	48
4.4.1	Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti.....	51
4.4.2	Dopad hospodářské krize	54
4.4.3	Uchazeči o zaměstnání.....	56
4.4.4	Volná pracovní místa	62
4.4.5	Struktura nezaměstnanosti v roce 2008.....	65
4.4.6	Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání v roce 2008	67
4.4.7	Nezaměstnanost a její ukazatele v jednotlivých okresech Zlínského kraje.....	71
4.4.8	Struktura zaměstnanců ve Zlínském kraji dle KZAM – R a její porovnání se strukturou České republiky.....	74
4.5	STATISTIKA CEN PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	78
4.5.1	Hodinový výdělek podle hlavních tříd zaměstnání KZAM – R.....	78
4.5.2	Hodinový výdělek podle věkových kategorií.....	81
4.5.3	Hodinový výdělek podle vzdělání.....	83
4.5.4	Závěr.....	84
5	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI	86
5.1	VÝDAJE NA POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	87
5.1.1	Projekty, realizované ve Zlínském kraji.....	88
5.2	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI	90
5.2.1	Rekvalifikace.....	94
5.3	ZÁVĚR.....	95
6	NAVRŽENÍ STRATEGICKÝCH OPATŘENÍ, VEDOUCÍCH K POZITIVNÍM ZMĚNÁM NA TRHU PRÁCE V ZK.....	97
	ZÁVĚR	100
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	103
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	110
	SEZNAM OBRÁZKŮ	111
	SEZNAM TABULEK.....	112

ÚVOD

Hospodářská situace se v posledních letech (od roku 2008) stala natolik specifickou, že mnohé státy jen stěží hledají funkční způsoby k alespoň mírnému omezení současného krizového poklesového trendu. Situace na trhu práce není výjimkou. Časově je oproti hospodářskému cyklu opožděna a i z tohoto lze usuzovat, že prohlubování negativních hodnot určujících ukazatelů (např. průměrná míra nezaměstnanosti) bude pokračovat i v dalším období (O délce tohoto období nepadá úplná shoda. Dle výsledků tzv. Kolokvia z listopadu roku 2009, pořádaného Ministerstvem financí, konsensuální názor předpokládá pokles nezaměstnanosti již od roku 2011, existují však i názory, které počítají s poklesem až od roku 2012 – např. analytici Raiffeisen). V této práci zanalyzuji trh práce ve Zlínském kraji a popíšu vývoj právě v posledních specifických letech (od roku 2008) ve Zlínském kraji právě v oblasti trhu práce a k oficiálním stanoviskům přidám také svoji úvahu.

Krizový vývoj je nevyhnutelný, a dotýká se všech sfér – soukromé i veřejné.

V soukromé sféře se opatření dějí především prostřednictvím propouštění zaměstnanců, snižováním mezd či zkracováním pracovního týdne. Toto jsme mohli (a stále můžeme) vidět také u zaměstnavatelů ve Zlínském kraji. Propouštělo se např. v Barum Continental, v Novostě, CE WOOD, WOCO STV, Sklárnách Karolínka, v Magnetonu či Slezanu a dalších. Tyto velké podniky mají prostor pro propouštění. Mnohé menší ale byly nuceny ukončit svůj provoz. Ve veřejné sféře se hospodářská krize promítá především do veřejných rozpočtů. Subjekty této sféry však mají nástroje, které mohou pomoci zploštit i sinusoidu nezaměstnanosti, která zaznamenává rekordně negativní výkyvy za několik posledních let. Tyto nástroje tvoří politiku zaměstnanosti. Ta bude v kontextu s řešením regionem také předmětem této práce. Popíšu, jak Zlínský kraj vynakládá prostředky na tuto politiku, a na jaké účely a jaké využívá nástroje. Budu se věnovat také některým projektům (např. projekt průmyslové zóny v Holešově aj.).

Cílem této práce bude nejen popsat teoreticky trh práce a jeho aspekty, ale především zanalyzovat jeho vývoj ve Zlínském kraji za poslední roky, zasažené hospodářskou krizí, popsat politiku zaměstnanosti v tomto regionu, a na základě toho navrhnout nějaká strategická řešení, která by mohla zlepšit současnou situaci.

Věřím, že můj pohled na danou problematiku rozšíří zájemcům o toto téma přehled a umožní dívat se na současnou situaci na trhu práce dalším pohledem.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

1.1 Trh práce

Trh práce můžeme definovat jako místo, kde dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci, přičemž prací se rozumí jakákoliv fyzická nebo duševní činnost člověka, jejíž výsledkem jsou výrobky nebo služby. Rovnováha na dokonale konkurenčním trhu práce vzniká při rovnovážné mzdě, která je dána průsečíkem křivky poptávky po práci a nabídky práce. Mzdu můžeme definovat jako odměnu za vykonanou práci, která je poskytnuta zaměstnanci zaměstnavatelem.

Poptávka po práci – Představuje množství práce (pracovních sil, resp. pracovního času) požadované zaměstnavateli, za které jsou ochotni zaplatit určitou mzdu. Dělí se na uspokojenou a neuspokojenou. Uspokojená poptávka po práci je představována obsazenými pracovními místy. Ta neuspokojená znamená volná pracovní místa, která mají zaměstnavatelé zájem obsadit (tuto lze dále dělit na evidovanou neuspokojenou poptávku po práci, což jsou volná pracovní místa, která mají zaměstnavatelé zájem obsadit a jsou evidovaná úřadem práce nebo jinou zaměstnavatelskou agenturou, a neevidovanou)

Nabídka práce – Nabídku práce představují osoby, které nabízejí na trhu práce svou pracovní sílu za určitou mzdu. Uspokojená nabídka práce je počet osob ekonomicky aktivních na pracovních ístech. Je tvořena osobami zaměstnanými v pracovním poměru, osobami samostatně výdělečně činnými a osobami spolupracujícími. Neuspokojená nabídka práce je tvořena osobami, které nabízejí pracovní sílu, avšak vzhledem k nedostatku pracovních míst z hlediska jejich kvantity či z důvodu rozdílné struktury nabízených pracovních míst a jiných důvodů nemohou zaměstnání získat.[3] ¹

¹ TVRDÝ, L. et al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava : Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. \nl{} ISBN 978-80-248-1665-4.

1.2 Nezaměstnanost

Pokud je tržní mzda na dokonale konkurenčním trhu vyšší než mzda rovnovážná, nastává na trhu práce právě přebytek pracovních sil (tzn. nezaměstnanost). Naopak v případě, že je tržní mzda nižší, než rovnovážná, na trhu práce vznikne nedostatek pracovních sil. [3]²

Nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti je dokonce atributem fungujícího trhu práce (pojem *přirozená míra nezaměstnanosti* začal používat Milton Friedman (úloha monetární politiky, 1968).) Nezaměstnanost lze vyjádřit buď absolutním číslem, které má omezenou vypovídací schopnost, neboť se těžko porovnává, nebo *mírou nezaměstnanosti*, která poměruje počet nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivních, tj. součtu počtu zaměstnaných a nezaměstnaných:
$$u = \frac{U}{L + U} \cdot 100,$$

kde u = míra nezaměstnanosti v %,

U = počet nezaměstnaných,

L = počet zaměstnaných.

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. **Nezaměstnaný** je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten do určité doby do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Podmínkou *registrované nezaměstnanosti* je zaregistrování na úřadu práce, jehož prostřednictvím pracovní místo hledá. Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří dohromady ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu). Mezi ekonomicky neaktivní náleží studenti, důchodci či ženy (muži) v domácnosti. Registrovaná nezaměstnanost také nezahrnuje pracovníky, kteří pracují na zkrácený úvazek, i když by raději pracovali na plný. [1]³

Druhy nezaměstnanosti

- a) frikční
- b) strukturální
- c) cyklická

² TVRDÝ, L. et al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava : Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. \n{ ISBN 978-80-248-1665-4.

³ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

Ad a) Do **frikční nezaměstnanosti** patří lidé, kteří se stávají dočasně nezaměstnanými, protože opustili pracovní místo a potřebují určitou dobu na vyhledání nového pracovního místa (vyhledávací nezaměstnanost). Nechtějí přijmout hned první nabídku, sbírají informace, mapují možnosti a chtějí si vybrat. Velký podíl v této kategorii náleží mladým lidem. Délka trvání této nezaměstnanosti závisí zejména na informovanosti účastníků trhu práce.

Ad b) Krátkodobá **strukturální nezaměstnanost** (s délkou trvání do 1 roku) je důsledkem strukturálních změn v ekonomice. Ty probíhají neustále, opak by vedl k její stagnaci a zao-
stávání. U nás byl na počátku 90. let velký počet pracovních míst v hornictví a hutnictví, ve strojír-
enství. Dnes jsou v automobilovém průmyslu, elektronice nebo v komunikacích. [1]⁴

Ad c) **Cyklická nezaměstnanost** je taková nezaměstnanost, jejíž příčinou jsou cyklické fluktuace ekonomiky. Představuje rozdíl mezi přirozenou mírou nezaměstnanosti a skutečnou mírou nezaměstnanosti. [20]⁵

Frikční a krátkodobá strukturální nezaměstnanost představují **nezaměstnanost dobrovolnou**. Dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která právě na trhu převládá.

Nedobrovolně nezaměstnaní na rozdíl od nich hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá, dokonce i někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší, nemohou však pracovní místo najít.

1.3 Vzdělání

Trh práce, zaměstnanost a nezaměstnanost úzce souvisejí se vzděláním populace.

Vzdělání můžeme charakterizovat jako soustavu vědeckých a technických vědomostí, intelektuálních a praktických dovedností vč. utváření morálních rysů a zájmů, je výsledkem procesu vzdělávání. Můžeme najít také další definice, jako např. „Vzdělání je proces získávání vědomostí ve formě poznatků i určitých schopností a dovedností, spojených s úsilím

⁴ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

⁵ Havít s.r.o.. Business center [online]. 1998-2010 [cit. 2010-02-18]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pojmy/p1659-cyklicka-nezamestnanost.aspx>>.

o integraci do dané kultury a společnosti a o aktivní přispění k jejich rozvoji“ (Čermák, 1996).

Ekonomie se zabývá problematikou vzdělání ze dvou hledisek, a to mikroekonomického a makroekonomického. Makroekonomie pohlíží na vzdělání prostřednictvím teorií růstu. Lidský kapitál je z mikroekonomického hlediska definován jako soubor znalostí a dovedností, kterými pracovník disponuje a jež mohou být pronajaty. Se vzděláním tedy úzce souvisí hodnota lidského kapitálu. Ta je určena na trhu práce vzájemným působením nabídky a poptávky po práci a vzdělání je jedním ze stěžejních faktorů této hodnoty. [3]⁶

⁶ TVRDÝ, L. et al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava : Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. \n{ ISBN 978-80-248-1665-4.

2 VYBRANÉ ORGANIZACE A INSTITUCE, VÝZNAMNĚ OVLIVŇUJÍCÍ REGIONÁLNÍ TRHY PRÁCE

2.1 Evropská unie

Evropská unie je důležitým faktorem, ovlivňujícím trh práce nejen ve v jednotlivých členských státech jako celcích, ale rozdílně také v jejich jednotlivých regionech – pro Zlínský kraj je Evropská unie důležitá tím více, že se jedná o příhraniční region.

2.1.1 ESF

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007-2013 činí 3,8 mld. EUR. Na programové období 2004-2006 bylo pro ČR přiděleno 456,98 mil.Eur.

Cíle Evropského sociálního fondu:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- 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

Programy pro programové období 2007-2013, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v České republice a hlavním městě Praze:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
 - Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
 - Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je víceletým tematickým programem v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR (MŠMT), v jehož rámci je možné v programovacím období 2007-2013 čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu (ESF), jednoho ze strukturálních fondů Evropské unie (EU).
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA) [23]⁷

2.1.2 EURES

Účelem sítě EURES je poskytovat informace, poradenství a služby v oblasti nábory a vyhledávání pracovních míst (zprostředkování) pracovníkům, zaměstnavatelům i všem občanům, kteří by chtěli využít výhod zásady volného pohybu osob.

EURES je mnohem více než jen portál pracovní mobility, na kterém se právě nacházíte.

EURES disponuje sítí více než 700 poradců EURES, kteří jsou v každodenním kontaktu s uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli po celé Evropě.

Důležitou roli sehraává EURES také *v přeshraničních regionech*, kde slouží k poskytování informací o nejrůznějších problémech souvisejících s přeshraničním dojížděním za prací, s nimiž se mohou potýkat pracovníci i zaměstnavatelé, a napomáhá jejich vyřešení.

Síť EURES, která vznikla v roce 1993, je výsledkem spolupráce Evropské Komise, veřejných služeb zaměstnanosti členských států EHP (zemí EU a Norska, Islandu a Lichten-

⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Evropský sociální fond v ČR [online]. 2008 [cit. 2010-02-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

štejska) a dalších partnerských organizací. Do spolupráce v rámci sítě EURES je zapojeno také Švýcarsko. Síť EURES čerpá ze společných zdrojů členů EURES a partnerských organizací, díky čemuž může pracovníkům i zaměstnavatelům poskytovat vysoce kvalitní služby. [19]⁸

2.2 Centrální orgány

2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) je centrálním orgánem. Řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) bylo zřízeno s účinností od 1. července 1990 zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev České republiky jako ústřední orgán státní správy České republiky. Jeho působnost je vymezena v § 9 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČSR, ve znění pozdějších předpisů, takto: MPSV je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky. [32]⁹

Zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce a zaujímá stanoviska k návrhům, ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy. Také sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. Zabezpečuje tvorbu národní soustavy povolání

⁸ EURES. EURES : Evropský portál pracovní mobility [online]. 2010 [cit. 2010-02-23]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures>< =cs>.>

⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ministerstvo práce a sociálních věcí : Důvod a způsob založení povinného subjektu [online]. 2007 [cit. 2010-02-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3359>>.

v souladu s vývojem trhu práce. Důležitou činností je také řízení úřadů práce. MPSV přijímá 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 dalšími skupinami, které mají ztížené postavení na trhu práce. Toto ministerstvo také spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a rozhoduje o jejich použití. Zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce. MPSV zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce. [3]¹⁰

Činnost ministerstva práce a sociálních věcí je ještě mnohem rozsáhlejší a zahrnuje také kontrolní činnosti, vedení evidencí apod. MPSV je jednou z klíčových institucí, ovlivňujících trh práce.

2.2.2 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) patří mezi ústřední orgány státní správy, v jejichž čele stojí člen(ka) vlády ČR. Působnost Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy vymezuje zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR v aktuálním znění.

Ministerstvo mimo jiné koordinuje činnost ministerstev, jiných ústředních orgánů státní správy a profesních komor v oblasti systému uznávání odborné kvalifikace podle zvláštního zákona a v oblasti získávání kvalifikací v systému dalšího vzdělávání podle zvláštního právního předpisu. [36]¹¹

MŠMT je také ústředním orgánem státní správy pro předškolní zařízení, školská zařízení, základní školy, střední školy a vysoké školy, pro vědní politiku, výzkum a vývoj, včetně

¹⁰ TVRDÝ, L. et al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava : Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. \n{ ISBN 978-80-248-1665-4.

¹¹ *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy*. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy : Ministerstvo [online]. 2009 [cit. 2010-02-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.msmt.cz/ministerstvo>>.

mezinárodní spolupráce v této oblasti. [3]¹², a jaké takové ovlivňuje kvalitu nabídky na trhu práce.

2.2.3 Ministerstvo pro místní rozvoj

Ministerstvo bylo zřízeno s účinností od 1. listopadu 1996 a je ústředním orgánem státní správy ve věcech: regionální politiky, politiky bydlení, rozvoje domovního a bytového fondu, nájmu bytů a nebytových prostor, územního plánování, stavebního řádu, vyvlastnění, investiční politiky, cestovního ruchu, pohřebnictví.

Kromě výkonu výše uvedených kompetencí ministerstvo pro místní rozvoj (MMR):

- spravuje finanční prostředky určené k zabezpečování politiky bydlení a regionální politiky státu, koordinuje činnosti ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy při zabezpečování politiky bydlení a regionální politiky státu.
- plní roli Národního koordinačního orgánu (NOK), který stanovuje jednotný rámec pro řízení a provádění pomoci poskytované ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti v České republice.
- zabezpečuje činnosti spojené s Kohezní politikou EU v ČR, která je zaměřena na snižování rozdílů mezi úrovní) rozvoje různých regionů ČR a na sblížení ekonomické úrovně ČR s EU.
- zabezpečuje účast ČR v Územní agendě EU, která vytváří strategický a akční rámec územního rozvoje Evropy s vazbou na národní koncepce územního rozvoje.
- poskytuje informační metodickou pomoc vyšším územním samosprávným celkům, městům, obcím a jejich sdružením a zajišťuje činnosti spojené s procesem zapojování územních samosprávných celků do evropských regionálních struktur. [35]¹³

Pro trh práce je v posledních letech důležitá především koordinace, řízení a provádění pomoci, poskytované ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti v ČR. Pro české regiony a

¹² TVRDÝ, L. et al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava : Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. \n{ ISBN 978-80-248-1665-4.

jejich pracovní trhy je zabezpečení evropských financí velmi důležité především z hlediska jejich konkurenceschopnosti a vyrovnávání regionálních disparit.

2.3 Organizace na regionální úrovni

2.3.1 Úřady práce

Úřad práce poskytuje všem občanům informační služby z oblasti zaměstnání a pracovních možností. Hlavně poskytuje informace o volných pracovních místech v České republice a zemích EU. Úřad práce informuje o situaci na trhu práce v ČR a zemích EU a zároveň o podmínkách zaměstnání v zahraničí a také možnostech dalšího vzdělání a rekvalifikací. Na těchto stránkách naleznete každý den aktualizované volná pracovní místa. [43]¹⁴

Úřady práce jsou správní úřady. V čele úřadu práce je ředitel. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů (Úřad práce hlavního města Prahy je území obvodů hlavního města Prahy). K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytvářejí úřady práce poradní sbory, složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků.

Vybrané úřady práce (s krajskou působností) zabezpečují pro svůj územní obvod, kromě činností, uvedených v zákoně č. 435/2005 Sb. o zaměstnanosti, také např.: Zpracování koncepce a strategie zaměstnanosti a zpracování statistik, rozborů a výhledů. Dále koordinaci činnosti úřadů práce při provádění aktivní politiky zaměstnanosti. Zabezpečují i činnost Evropských služeb zaměstnanosti či zřizování školících a rekvalifikačních středisek pro osoby se zdravotním postižením. V neposlední řadě také zpracovávají podklady pro udělování investičních pobídek. [3]¹⁵

¹³ Ministerstvo pro místní rozvoj. Ministerstvo pro místní rozvoj : Ministerstvo [online]. 1996 [cit. 2010-02-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.mmr.cz/Ministerstvo>>.

¹⁴ Úřady práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.urad-online.cz/>>.

¹⁵ TVRDÝ, L. et al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava : Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. \nl{} ISBN 978-80-248-1665-4.

2.3.2 Agentury práce, personální agentury

Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území ČR. Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost, zaměřenou na zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele. Úřady práce a agentury práce spolupracují při řešení situace na trhu práce. Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhrady. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává ministerstvo na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby (o povolení ke zprostředkování zaměstnání na území ČR, či cizinců na území ČR či zaměstnání do zahraničí). Podmínkou udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dosažení věku nejméně 23 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky. Povolení ke zprostředkování zaměstnání se vydává maximálně na dobu tří let a lze ho vydat opakovaně. V některých případech existují regionální zaměstnanecké agentury, které poskytují služby komplexnějšího charakteru, které jsou určeny zaměstnavatelům hledajícím vhodné pracovníky, zaměstnancům, uvolňovaným v rámci organizačních změn, lidem hledajícím uplatnění na trhu práce a institucím, působícím na trhu práce. Často spolupracují v rámci sítě zaměstnaneckých agentur spolu s podnikovými zaměstnaneckými agenturami. [3]¹⁶

2.3.3 Hospodářská komora ČR

Hospodářská komora České republiky je subjektem zastupujícím podnikatelskou veřejnost v České republice a neodmyslitelnou součástí hospodářského života v České republice. Chrání zájmy svých členů – malých, středních a velkých podniků, sdružujících se v regionální síti komor a v živnostenských společenstvech.

Hospodářská komora České republiky (HK ČR) je nejsilnější organizací zastupující podnikatele v ČR. Byla zřízena zákonem č. 301/1992 Sb., o Hospodářské komoře České republiky a Agrární komoře České republiky, a patří mezi nejvýznamnější zástupce podnikatelské sféry v České republice. HK ČR přímo sdružuje více než 13 000 členů (firem, OSVČ)

organizovaných v 65 regionálních a 83 oborových složkách HK ČR – viz schéma Struktura komorové sítě HK ČR. [21]¹⁷

Hlavním posláním Hospodářské komory České republiky je podpora podnikatelských aktivit mimo zemědělství, potravinářství a lesnictví, prosazování a ochrana zájmů a zajišťování potřeb členů komory. Hospodářská komora České republiky je samostatná organizace, která působí nezávisle na politických stranách, státních orgánech a orgánech územní samosprávy. Hospodářská komora České republiky zastupuje podnikatelskou veřejnost na základě zákona č. 301/1992 Sb. Od roku 2004 je povinným připomínkovým místem podnikatelské legislativy.

Šíří znalosti a informace o hospodářství, ekonomických podmínkách a právních předpisech, týkajících se podnikatelských aktivit, jakož i hospodářských styků se zahraničím. Poskytuje své členské základně i podnikatelské veřejnosti poradenské a konzultační služby v otázkách spojených s podnikatelskou činností, organizuje v rámci své působnosti vzdělávací činnost, spolupracuje s orgány státní správy a místních samospráv, zabezpečuje propagaci a šíření informací o podnikatelské činnosti svých členů, zřizuje v rámci své působnosti zařízení s institucemi na podporu rozvoje podnikání a vzdělanosti, profesního vzdělávání a forem rekvalifikace. Hospodářská komora České republiky se podílí na řešení problémů zaměstnanosti a na odborné přípravě k výkonu povolání, podporuje školská zařízení, zřízená k tomuto účelu.

HK ČR navazuje a rozvíjí styky s obdobnými institucemi v zahraničí, je členem sdružení evropských obchodních komor Eurochambres a UEAPME, evropské asociace živnostníků a malých a středních podnikatelů, a na základě dohod spolupracuje s podnikatelskými svazy, zaměstnavatelskými svazy a podobnými sdruženími. [21]

¹⁶ TVRDÝ, L. et al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava : Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. \n{ ISBN 978-80-248-1665-4.

¹⁷ *Hospodářská komora České republiky*. Hospodářská komora České republiky [online]. 2009 [cit. 2010-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.komora.cz/hospodarska-komora-ceske-republiky/o-nas-5/hospodarska-komora-ceske-republiky-hk-cr/hospodarska-komora-ceske-republiky-2/>>.

2.3.4 Unie zaměstnavatelských svazů

Unie zaměstnavatelských svazů ČR sdružuje ve svých sekcích zaměstnavatelské svazy z oblasti průmyslu, dopravy, stavebnictví, pojišťovnictví, finančních služeb, zdravotnictví, školství, kultury a sociálních služeb. Zastupuje tak obchodní společnosti, příspěvkové a rozpočtové organizace státu, krajů i obcí i nestátní neziskové organizace.

Již od roku 1990 se Unie podílí na tvorbě a realizaci hospodářské a sociální politiky ČR zejména tím, že formuluje společné zájmy svých členů a prosazuje je v dialogu s Parlamentem ČR, vládou ČR, Asociací krajů ČR, Svazem měst a obcí ČR, odborovými organizacemi a ostatními organizacemi zaměstnavatelů.

Unie je účastníkem legislativního procesu i tvorby rozvojových koncepcí, její představitelé pravidelně vystupují s aktuálními stanovisky na plénu Rady hospodářské a sociální dohody ČR i v jejích pracovních týmech. Unie je také zastoupena v řadě dalších poradních orgánů vlády i jednotlivých resortů. Svého zástupce má rovněž v Evropském hospodářském a sociálním výboru. [42]¹⁸

2.3.5 Odborové svazy

Odborové svazy na trhu práce hrají významnou úlohu nejen v oblasti kolektivního vyjednávání, ale také v dalších oblastech spojených např. s tvorbou a připomínkováním legislativních předpisů z oblasti práce. Odborových svazů je velký počet, ale společně např. považují za stěžejní společný cíl co nejdůstojnější pracovní podmínky zaměstnanců a svých členů. Při tom využívají všech možností, zákonných prostředků a oprávnění, kterými disponují, aby důsledně ochránily lidi v pozici odboráře, zaměstnance, rodiče, pojištěnce, spotřebitele, živnostníka či důchodce. Odborové svazy se zaměřují na usnadnění získání a udržení zaměstnání, ochranu před diskriminací v práci, na zabezpečení spravedlivých a rovných ekonomických a sociálních podmínek zaměstnanců v době, kdy jsou ekonomicky aktivní, plní svou rodičovskou roli, ztratí zaměstnání nebo se ocitnou v nepříznivých sociálních situacích či v období důchodců. Dále např. aktivně vystupují proti sociálnímu vy-

¹⁸ Unie zaměstnavatelských svazů ČR. Unie zaměstnavatelských svazů České republiky [online]. 2007 [cit. 2010-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.uzs.cz/index.php>>.

loučení či chudobě a také usilují, aby zaměstnanci dostávali svůj spravedlivý podíl na vytvořených hodnotách společnosti i na hospodářských výsledcích firem. [3]¹⁹

2.3.6 Regionální rozvojové agentury

Posláním regionálních rozvojových agentur je přispívat ke koordinaci projektů ekonomické a sociální transformace a k rozvoji regionu. Jsou tedy developerem vybraných regionálních projektů, podporují rozvoj různých forem podnikání a poskytují informační služby pro municipality a instituce. Zároveň jsou regionálním centrem pro zahraniční spolupráci a podílejí se na vytváření a rozvoji regionální politiky.

K zajištění těchto aktivit zpravidla využíváno prostředků fondů zahraniční pomoci, zejména Evropské unie, veřejné zdroje státu, okresů a obcí, případně zdrojů privátních.

Na regionálním trhu zpravidla regionální rozvojové agentury podporují efektivní spolupráci a koordinaci ekonomických rozvojových iniciativ, praktických činností a alokování investic do obcí, institucí a dalších organizací v rámci regionu, případně tam, kde je to možné i mimo region. Připravují a řídí projekty, případně poskytují finanční podporu pilotním projektům individuálního charakteru a projektům strategického významu v rámci regionu. Propagují region a jeho silné stránky a kapacity potenciálním investorům a obchodním partnerům a návštěvníkům v rámci ČR i v zahraničí. V neposlední řadě pak zvyšují podíl komerčních činností a snižují finanční závislost na akcionářích.

Regionální agentury plní v regionu zpravidla funkci regionálního informačního centra. Hlavní působení těchto agentur spočívá v oblasti podpory regionální infrastruktury, podpory místní infrastruktury a malých investičních projektů. Dále působí v oblasti informatiky a propagace, strategie regionálního rozvoje, regionálního operačního programu a strategických plánů rozvoje měst a mikroregionů. [3]

2.3.7 Orgány regionální a místní samosprávy

Orgány regionální a místní samosprávy hrají také důležitou roli na regionálním trhu práce.

¹⁹ TVRDÝ, L. et al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava : Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. \n{ ISBN 978-80-248-1665-4.

Na krajské úrovni jsou zpravidla formulovány dokumenty koncepčního charakteru, které na střednědobé až dlouhodobé období formulují vývoj území, a to nejen v oblasti lidských zdrojů. V této oblasti důležitou roli sehrává vazba struktury vzdělávací soustavy na regionální úrovni na konkrétní požadavky zaměstnavatelů na pracovní sílu (kraje jsou zřizovateli většiny středních škol). Konkrétní aktivity, které ve svém důsledku ovlivňují trh práce, mohou být velmi různorodé – od akcí informačního charakteru, přes přímou podporu vstupu investorů do regionu, až po účast v rozvojových projektech, které jsou orientovány na vznik nových pracovních míst, případně na změnu kvalifikační struktury pracovní síly.

Na úrovni obcí a měst se zpravidla jedná o obdobné aktivity na místní úrovni. Významnou roli města a obce sehrávají v oblasti vytváření veřejně prospěšných pracovních míst a jejich obsazování vhodnými uchazeči o zaměstnání, čímž mohou významnou měrou přispívat ke snižování místní nezaměstnanosti. Rostoucí důležitost má skutečnost, že obce a města jsou zřizovateli naprosté většiny základních škol. Tento stupeň škol sice nepřipravuje žáky přímo pro nástup do zaměstnání, nicméně je stále více zřejmé, že významným způsobem formuje nejen klíčové kompetence pro celoživotní vzdělávání a budoucí uplatnitelnost na trhu práce, ale zejména může ovlivnit volbu další vzdělávací dráhy na středoškolském stupni.

[3]²⁰

²⁰ TVRDÝ, L. et al. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. 1. vyd. Ostrava : Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. \nl{} ISBN 978-80-248-1665-4.

3 DOTČENÁ LEGISLATIVA

3.1 Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

V první části tento zákon uvádí státní politiku zaměstnanosti a oblast její působnosti. Dle tohoto předpisu je státní politika zaměstnanosti uvedena neúplným výčtem.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. [9]²¹

Zmiňovaný zákon se v jeho první části zabývá také zákazem diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Dále stanovuje působnost některých subjektů (účastnících se na státní politice zaměstnanosti), tedy Ministerstva vnitra (dle právního předpisu „Ministerstvo řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti“) a úřadů práce. V hlavě V. upravuje zákon č.435/2004 Sb. součinnost zdravotnických zařízení při posuzování zdravotního stavu fyzických osob, v další hlavě pak právo na zaměstnání.

Druhá část tohoto zákona se zabývá zprostředkováním zaměstnání. Zprostředkováním zaměstnání je pak tímto zákonem definováno.

Dále je rozepsáno zprostředkování zaměstnání úřady práce, evidence uchazečů, podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, její výše. Dále ve druhé části zákon popisuje zprostředkování práce agenturami práce a zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou či fyzickou osobu.

²¹ Česká republika. Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In Sbírka zákonů, Česká republika. 2004, 2004, 143, s. 2-49. Dostupný také z WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb04435&cd=76&typ=r>>.

Třetí část se věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Těm se na trhu práce ze zákona věnuje zvýšená ochrana. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou v zákoně č. 435/2004 Sb. přesně definovány.

Tento zákon zde také řeší pracovní rehabilitaci, zabezpečovanou Úřady práce. Dále zmiňuje a definuje také chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny (Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce.). Ve třetí části zákona č. 435/2004 Sb. je také definován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v souvislosti se zdravotně postiženými osobami také práva a povinnosti zaměstnavatelů.

Čtvrtá část zákona č. 435/2004 Sb. se zabývá další specifickou oblastí trhu práce, tedy zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. Upravuje informační povinnosti zaměstnavatele, povolení k zaměstnávání cizinců. Zvláště je zde potom specifikována evidence občanů Evropské unie a cizinců.

Pátá část zákona o zaměstnanosti se zabývá aktivní politikou zaměstnanosti. Uvádí opatření a nástroje, které slouží k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Dle řešeného zákona aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; a podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou zde: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Jednotlivé nástroje pak tento zákon v páté části blíže definuje. V hlavě IV jsou pak uvedeny další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců aj.). V hlavě V jsou řešeny cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Šestá část se věnuje tématu výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte (povolování výkonu činnosti dítěte, obsahu a časovému vymezení povolení aj.).

V **sedmé části** je řešena kontrolní činnost. Tu na úseku zaměstnanosti vykonávají úřady práce, ministerstvo a v zákonem stanoveném rozsahu i celní úřady. V této části zákona č.

435/2004 Sb. je také uveden výčet přestupků a správních deliktů, souvisejících s řešenou problematikou. [9]²²

Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti je jedním ze strategických právních dokumentů, ovlivňujících velmi významně trh práce a politiku zaměstnanosti v České republice.

3.1.1 518/2004 Sb., Vyhláška ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb. se provádí zákon č. 435/2004. Sb. o zaměstnanosti.

Tato prováděcí vyhláška k zákonu o zaměstnanosti specifikuje následující oblasti:

- pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením
- chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna,
- průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců,
- výpočet plnění povinného podílu,
- poradenská činnost,
- příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. [6]²³

3.2 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákoník práce je hlavním právním předpisem, upravujícím pracovně-právní vztahy. Tento zákon

- upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními,

²² Česká republika. Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů, ČR. 2004, 2004, 143, s. 2-49. Dostupný také z WWW: <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb04435&cd=76&typ=r>.

²³ Česká republika. Vyhláška ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. , o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů ČR. 2004, 178, s. 44-58. Dostupný také z WWW: <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?sn=y&hledany=518%2F2004&zdroj=sb04518&cd=166&typ=r>.

- upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními,
- zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství
- upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů podle písmene a).

Na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce se tento zákon vztahuje, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy. Jestliže je veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento pracovní poměr tímto zákonem. Dále, pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí tímto zákonem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

Co se dotčených osob týká, tak můžeme dle zákoníku práce hovořit o zaměstnavatelích a zaměstnancích. Zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku; zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Zákoník práce dále **v první části** uvádí základní zásady pracovněprávních vztahů, rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů a nakonec v této části upravuje právní úkony v pracovněprávních vztazích.

Druhá část zákoníku práce je zaměřena na pracovní poměr. Upravuje postup při zakládání pracovního poměru, jeho vznik, jeho smluvní zajištění (pracovní smlouvu) a změny pracovního poměru. V hlavě IV. pak upravuje ukončení pracovního poměru.

Třetí část popisuje dohody o pracích, konaných mimo pracovní poměr. V pojetí zákona č. 262/2006 Sb. se jedná o

- dohodu o provedení práce (*Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce.*)

- dohodu o pracovní činnosti (*Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.*)

Část čtvrtá upravuje pracovní dobu a dobu odpočinku. Zabývá se v jednotlivých hlavách rozvržením pracovní doby, přestávkami v práci a bezpečnostními přestávkami a dobou odpočinku, dále prací přesčas, noční prací a pracovní pohotovostí.

Část pátá popisuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů z pracovněprávního vztahu se pak řeší v **šesté části**. Zde je popsáno ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohod. Jsou zde popsány jednotlivé odměny za činnosti (také za činnosti mimo pracovní smlouvu).

Náhrady výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce jsou pak řešeny až v následující, **sedmé části**.

V dalších částech zákoníku práce jsou pak řešena ostatní témata k dané problematice: Překážky v práci na straně zaměstnance, dovolená, péče o zaměstnance, náhrady škody, informování, projednání v pracovněprávním vztahu a oprávnění odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [7]²⁴

Zákoník práce je důležitým právním dokumentem a jeho podoba výrazně ovlivňuje trh práce. V souladu s právem EU tvoří základ pracovně-právních vztahů a spolu se zákonem o zaměstnanosti je jedním z nejdůležitějších právních předpisů v oblasti politiky zaměstnanosti a trhu práce.

²⁴ Česká republika. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In Sbíрка zákonů ČR. 2006, 187, s. 1-78. Dostupný také z WWW: <<http://zakonik-prace.cz/>>.

3.3 Další vybrané právní předpisy, dotýkající se problematiky trhu práce

3.3.1 Vybrané právní předpisy o zaměstnanosti

Stěžejním právním předpisem v oblasti zaměstnanosti je výše zmíněný zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Mimo něj je toto téma řešeno i v dalších právních předpisech:

Nařízení vlády č. 515/2004 Sb.

ze dne 21. září 2004 o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek stanovuje některé výše podpor, podmínky těchto podpor. Dále definuje některé pojmy (jako např. nová pracovní místa apod.). [31]²⁵

Další předpisy, které se týkají zákona o zaměstnanosti, jsou **Sdělení o vyhlášení průměrné mzdy** v národním hospodářství za vybraná čtvrtletí pro účely zákona o zaměstnanosti

3.3.2 Vybrané mzdové a platové předpisy

Mzdy a platy jsou významně popsány ve výše zmíněném zákoníku práce. Ten však není jediným právním předpisem, který je upravuje a zmiňuje. Níže jsou zmíněny některé další právní předpisy, které se dotýkají mezd a platů:

Nařízení Vlády č. 567/2006 Sb.

ze dne 6. prosince 2006 o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb. a nařízení vlády č. 452/2009 Sb., je dalším z právních předpisů, upravujících mzdy.

Toto nařízení stanoví:

²⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Integrovaný portál MPSV [online]. 2009 [cit. 2010-03-04]. Nařízení vlády. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/nv_515_2004>.

- výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy,
- nejnižší úrovně zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat,
- vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování,
- výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. [33]²⁶

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

ze dne 6. prosince 2006, o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, stanoví pro zaměstnance, kterým zaměstnavatel poskytuje podle § 109 odst. 3 zákoníku práce za práci plat,

- kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd,
- způsob zařazování do platových tříd,
- podmínky pro určení započitatelné praxe,
- podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce,
- stupnice platových tarifů,
- výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí,

²⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nařízení vlády [online]. 2010 [cit. 2010-03-04]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV_567_2006_UZ-1_1_10.pdf>.

- rozdělení prací podle pracovních podmínek do skupin v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení života a zdraví a podle obtížnosti práce a výši zvláštního příplatku pro jednotlivé skupiny. [34]²⁷

Výčet některých dalších mzdových a platových právních předpisů:

Nařízení vlády č. 137/2009 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci [38]²⁸

²⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Práce a právo [online]. 2010 [cit. 2010-03-04]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv564_2006>.

²⁸ Sagit. ÚZ - úplná znění předpisů [online]. 1996-2010 [cit. 2010-03-04]. ÚZ - úplná znění předpisů. Dostupné z WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/pomucky.asp?cd=10&typ=r&det=1373>>.

3.3.3 Vybrané právní předpisy, týkající se bezpečnosti a ochrany zdrav při práci

Bezpečnost práce upravuje mimo jiné především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Jsou však i další významné právní předpisy, zabývající se touto problematikou:

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 (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).

Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství, upravuje v návaznosti na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy podle paragrafu 3 zákoníku práce. [8]²⁹

- **Nařízení vlády č.361/2007 Sb.,** kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, je prováděcím předpisem výše zmíněného zákona č. 309/2006 Sb.

Výčet některých dalších právních předpisů, týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví (vybraná ustanovení)

Zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce

Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí

²⁹ Česká republika. 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 (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). In Sbirka zákonů ČR. 2006, 96, s. 3789-3798. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2006/sb096-06.pdf>>. ISSN 1211-1244.

Nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasílání záznamů o úrazu, vzor záznamu o úrazu a okruh orgánů a institucí, kterým se ohlašuje pracovní úraz a zasílá záznam o úrazu [38]³⁰

³⁰ *Sagit*. *Sagit - nakladatelství ekonomické a právní literatury Ostrava [online]. 1996-2010 [cit. 2010-03-04]. ÚZ - úplná znění předpisů. Dostupné z WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/pomucky.asp?cd=10&typ=r&det=1373>>.*

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 ANALÝZA TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI

4.1 SWOT analýza

Zlínský kraj má mnoho silných stránek, které dokáže využít k jeho ekonomickému růstu ať díky podpoře inovací a začínajících podniků, tak díky cestovnímu ruchu aj. Zatím však tento region zdaleka nepatří z hlediska ekonomických ukazatelů mezi top regiony České republiky. Má však dobrou pozici pro „postupování v žebříčku“ krajů. Jsou zde nové zásadní příležitosti (budované dálniční propojení, vystavěná průmyslová zóny v Holešově aj.), které při správném využití můžou přinést do kraje velký, nejen ekonomický, efekt. S tím pracuje i Strategie rozvoje Zlínského kraje. Zde je výčet některých silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb Zlínského kraje:

Silné stránky

- silné podnikatelské zázemí regionu, opírající se o baťovskou tradici
- počet firem nově vzniklých nyní přesahuje počet firem zaniklých; možná známka vyššího stupně důvěry v ekonomický vývoj
- posilování velikosti a kapitálové síly středně velkých a větších firem
- silná základna v podobě struktury malých a středních podniků
- v kraji působí velké množství institucí podporujících podnikání a inovace, které jsou financovány z veřejných i soukromých zdrojů
- viditelně dynamicky rostoucí objem výdajů na výzkum, vývoj a inovace (téměř dvojnásobek za sledované tři roky), s rostoucím počtem pracovníků v tomto odvětví
- viditelně zvýšené využívání médií informačních a komunikačních technologií (osobních počítačů, internetu) pro pracovní i osobní účel
- snižování rozsahu strukturální nezaměstnanosti do konce roku 2008
- hustá dopravní síť a relativně významná dopr. lokalita spojující východ a západ EU
- poměrně rychlé tempo výstavby dálniční sítě a rychlostních komunikací v posledním období vedoucí k napojení regionu na celostátní a mezinárodní dálniční síť

Slabé stránky

- stále výrazně ekonomicky podrozvinutý region zaostávající za průměrem ČR i EU
- stále relativně nízký podíl terciárního sektoru na HDP

- absence skutečně velkého podniku a zaměstnavatele s více než 5.000 pracovníky
 - region ztratil svoji tradiční pozici v oblasti leteckého průmyslu, obuvnického a textilního průmyslu
 - dosud nevyužité funkční strategické průmyslové zóny
 - relativně nízká vnější otevřenost průmyslu ve Zlínském kraji (relativně nižší bezprostřední konfrontace s kritérii odbytu v zahraničí)
 - ne ideálně fungující přenos poznatků z akademické sféry do praxe a nedostatečná ochrana intelektuálního vlastnictví
 - stále relativně nízký podíl výdajů na výzkum, vývoj a inovace v celostát. měřítku
 - stále mírně podprůměrná vzdělanostní struktura obyvatelstva
 - stále značně poddimenzovaný rozsah terciární sféry v evropském srovnání, co se týče podílu na zaměstnanosti
 - poddimenzovaná zaměstnanost v činnostech výzkumu, vývoje a inovací
 - průměrná mzda se nachází hluboko pod celostátním průměrem a je relativně nízká i při meziregionálním srovnání bez započítání Prahy
 - velmi vysoká úroveň pracovní neschopnosti
 - negativní vývojové trendy v cestovním ruchu (nestabilní návštěvnost a klesající strávená doba, stagnace počtu kapacit, nerostoucí využitelnost)
 - nedostatečná marketingová propagace regionu jako zajímavé turistické destinace
- [47] ³¹

Příležitosti

- využití disponibilních zdrojů z EU pro podporu podnikání a inovací
- doplnění přirozeně klesajícího počtu populace migrací obyvatelstva z ostatních krajů České republiky či ze zahraničí
- udržení dynamiky ekonomického rozvoje ve směru reálné konvergence vůči EU, s reálnou možností přiblížení se průměrným hodnotám ekonomické vyspělosti EU
- posílení podnikatelského zázemí regionu jako dlouhodobého faktoru regionální hospodářské prosperity a stability

³¹ ZAHRADNÍK, Petr; JEDLIČKA, Jan. Strategie rozvoje Zlínského kraje 2009 - 2020. [s.l.] : [s.n.], 2009. 206 s. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/ViewFile.aspx?docid=128491>>.

- vytvoření a geneze silných středně velkých a větších firem regionálního původu
- existence a příznivé praktické fungování strategické průmyslové zóny
- mírné zvýšení podílu výstupu průmyslové výroby umístěného na zahraničních trzích
- zvýšení role výzkumu, vývoje a inovací v průmyslu a službách
- udržení tempa nárůstu osvojování prostředků informačních a komunikačních technologií
- pokračování růstu podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva v porovnání s poklesem podílu osob s nejnižším vzděláním
- upevnění role univerzity jako přirozeného centra regionální vzdělanosti
- potvrzení silné korelace mezi výší vzdělání a kvalitou profesního uplatnění
- zlepšení spolupráce mezi akademickou a podnikatelskou sférou, díky níž školy a vzdělávací instituce nebudou produkovat pracovní síly, o které není na trhu zájem
- úplné napojení regionu na dálniční síť České republiky a Slovenska
- zajištění kvalitní, bezpečné a rozmanité dopravní infrastruktury a obslužnosti pro kvalitu života, podnikání a turismu v regionu

Hrozby

- v případě nezvýšení atraktivity kraje hrozí silnější pokles počtu obyvatel způsobený dalším odchodem mladých vzdělaných občanů do ostatních regionů ČR či do zahraničí
- oslabení důvěryhodnosti podnikatelského sektoru v budoucnost
- klíčové průmyslové obory nezachytí evropský trend přechodu k sofistikovanější na inovacích založené výrobě a budou převálcovány levnější konkurencí z východu
- oslabení stabilizačního faktoru působení malých a středních podniků na regionální ekonomiku
- nevyužívání faktoru vzdělávání, výzkumu, vývoje a inovací v podnikatelských aktivitách
- zastavení růstu podílu vysokoškolsky vzdělané populace, případně její odliv do jiných regionů nebo do zahraničí
- nadměrná industrializace kraje neprojde zdravou korekcí ve prospěch služeb, v důsledku čehož se dále zvýší strukturální nezaměstnanost

- nepropojenost systému veřejné dopravy, výrazné rušení jejích spojů a zhoršení dopravní obslužnosti venkova
- stále zaostávající technická a občanská infrastruktura venkovských oblastí [47]³²

4.2 Ekonomická situace Zlínského kraje

Ekonomika v kraji byla a je založena především na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Export v kraji je negativně poznamenán polohou kraje v rámci ČR a jeho horší dopravní dostupností. Tato situace ale zlepšil po dokončení probíhající výstavby dálničního napojení.

Ve Zlínském kraji byla v 1. čtvrtletí 2009 průměrná hrubá měsíční mzda 18 576,- Kč (osoby přepočtené na plně zaměstnané), v České republice 22 328 Kč,- (na přepočtené osoby).

Poslední oficiální údaj zveřejněný Českým statistickým úřadem o HDP na 1 obyvatele ve Zlínském kraji za rok 2009 činil 286 172,- Kč, což představuje 80,9% úrovně HDP na jednoho obyvatele České republiky za rok 2008 a 64,8% úrovně HDP na jednoho obyvatele EU27 za rok 2008. Celkovým objemem HDP se pak Zlínský kraj podílel na HDP České republiky 4,6%. Největší hrubou přidanou hodnotu Zlínského kraje měl zpracovatelský průmysl, a to s procentním zastoupením 39,1% (zejména jde o podniky průmyslu kovodělného, dřevozpracovatelského, elektrotechnického a textilního. Jejich charakteristickou stránkou je však nízká úroveň modernizace výroby ve srovnání s ČR.).

Čistý disponibilní důchod domácností ve Zlínském kraji činil za rok 2008 102 413,- mil. Kč, což činí 5,4% ČDDD České republiky. Na jednoho obyvatele Zlínského kraje pak připadlo v roce 2008 173 263,- Kč, což je 95,3% průměru České republiky v tomtéž ukazateli za rok 2008. [11]³³ [46]³⁴

³² ZAHRADNÍK, Petr; JEDLIČKA, Jan. Strategie rozvoje Zlínského kraje 2009 - 2020. [s.l.] : [s.n.], 2009. 206 s. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/ViewFile.aspx?docid=128491>>.

³³ Český statistický úřad. Český statistický úřad [online]. 2010 [cit. 2010-03-05]. Základní makroekonomické ukazatele regionálních účtů. Dostupné z WWW: <<http://apl.czso.cz/pll/rocnka/rocnkavyber.volba?titul=Z%ED%20makroekonomick%ED%20ukazatele%20region%EDch%20FA%E8t%F9&mypriznak=RB&typ=2&proc=rocnka.presmsocas&mylang=CZ&jak=4>>.

4.3 Věk a vzdělání populace

Věk a vzdělání populace jsou jedny ze zásadních faktorů ekonomické prosperity regionu. Oba tyto faktory jsou však velmi problematické. Věkové průměry většiny evropských regionů se zvyšují, to souvisí se systémem vzdělávání, kdy konkurenční tlak nutí mladé lidi studovat jednu či více vysokých škol. Kdysi konkurenční výhoda tak přestává být výhodou, a stává se nutností pro možné uplatnění na trhu práce. Jak kdosi, dle mého názoru, trefně poznamenal, jde o „ztracenou generaci“, která se více vzdělává, ale o to méně reprodukuje, zároveň s tím efektem, že úroveň vysokého školství se snižuje zároveň s jeho výjimečností. Ubývá lidí, ochotných manuálně pracovat, a nemá tak kdo reálně vytvářet reálné hodnoty. Proto se domnívám, že je důležitá propopulační politika (zvýhodňování začínajících manželských párů, rodin s dětmi aj.), a tlak na zvýšení úrovně vysokého školství (např. zavedením určité výše školného). To jsou však otázky, které nemůže region vyřešit stoprocentně sám. Jedná se o nutnou celorepublikovou a celospolečenskou reformu přístupu ke školství i k rodinné politice. Zlínský kraj a jeho jednotlivé obce však mají nástroje, kterými můžou toto ovlivňovat.

4.3.1 Věkové složení populace ve Zlínském kraji

Věkové složení populace je problém nejen Zlínského kraje, ale také České republiky a většiny západních evropských zemí. Je to problém nejen demografický, ale také ekonomický. Problémem není počet obyvatel, byť během osmi let jich ubylo ve Zlínském kraji tři tisíce. Hlavním problémem je ale věková struktura. Celkově je (dle údajů ČSÚ) trend v České republice (a vyspělých evropských zemích) takový, že populace stárne. To činí větší nároky na veřejné rozpočty a také rozpočty domácností.

³⁴ *TOPOLÁNKOVÁ, Lucie. Komentář k vývoji trhu práce za 1. pololetí 2009 : Zlínský kraj. [s.l.] : [s.n.], 2009. 31 s.*

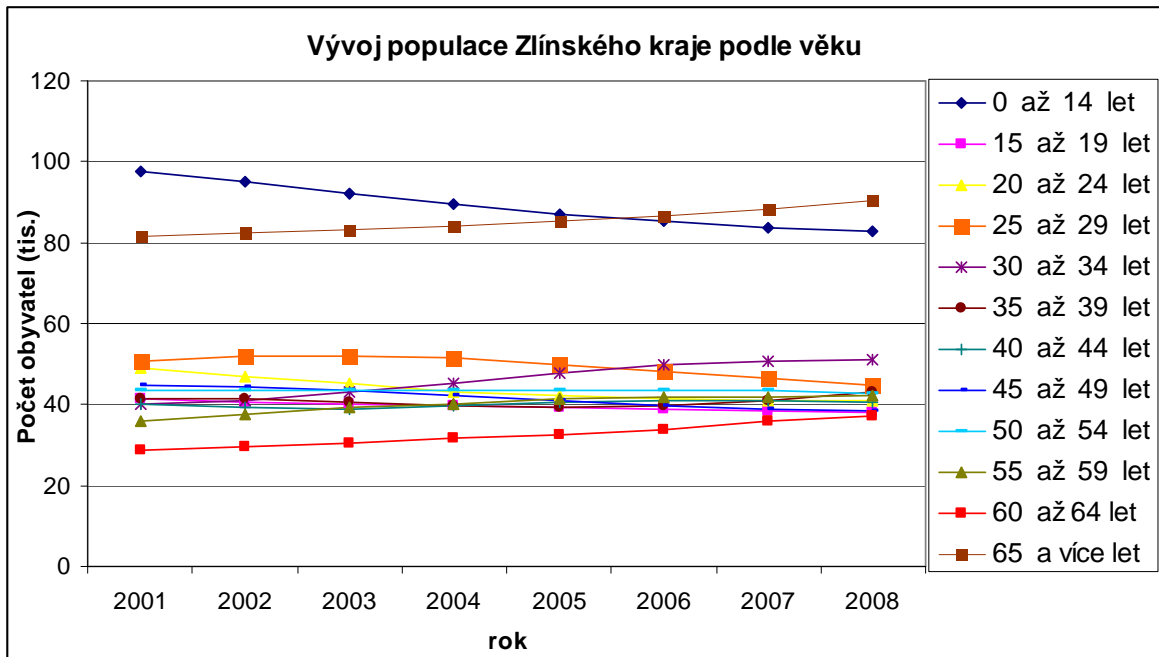
Tabulka 1 – Vývoj věkové struktury obyvatel Zlínského kraje v letech 2001–2008 v tisících obyvatel.

OBYVATELSTVO CELKEM		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Celkem		594.6	593.6	592.9	591.1	590.3	590.0	590.6	591.6
Věková skupina :	0 až 14 let	97.5	94.9	92.3	89.6	87.2	85.5	83.6	82.7
	15 až 19 let	41.4	40.7	40.3	39.9	39.3	38.9	38.6	38.0
	20 až 24 let	49.1	47.1	45.1	43.3	42.1	41.4	41.0	40.9
	25 až 29 let	50.6	51.8	52.1	51.5	50.0	48.1	46.3	44.6
	30 až 34 let	40.1	41.1	43.0	45.3	47.7	49.7	50.9	51.2
	35 až 39 let	41.3	41.2	40.7	39.8	39.4	39.8	41.0	42.9
	40 až 44 let	40.2	39.1	38.9	39.7	40.6	41.0	41.0	40.5
	45 až 49 let	44.7	44.3	43.6	42.3	40.8	39.6	38.7	38.6
	50 až 54 let	43.5	43.5	43.6	43.7	43.7	43.6	43.4	42.7
	55 až 59 let	35.8	37.8	39.3	40.2	41.3	41.9	42.0	42.1
	60 až 64 let	28.6	29.6	30.6	31.6	32.6	33.9	35.8	37.2
65 a více let	81.7	82.4	83.3	84.0	85.4	86.6	88.4	90.3	

Zdroj: www.czso.cz [17]³⁵

Ještě více patrný je nepříznivý vývoj v grafickém vyjádření (viz níže). Při porovnání dvou extrémních věkových skupin, tedy skupin 0 – 14 let a 65 a více let můžeme vidět, že si během posledních osmi let vyměňují pozice. To znamená ekonomický problém, protože potenciální přispivatelé do rozpočtů (především pomocí daní) budou muset vydělat na čím dál větší skupinu osob nad 65 let. Vzhledem k nízké porodnosti se dá očekávat prohlubování tohoto trendu. Od roku 2006 je se navyšuje čím dál více počet obyvatel Zlínského kraje nad 65 let nad počet obyvatel do 14 let. Ostatní kraje nejsou výjimkou a to znamená (na státní úrovni) nutnost důchodové a daňové reformy, které jsou ovšem politicky velmi těžko prosaditelné. Pro trh práce to pak znamená větší odvody státu, nutnost zvyšování mezd a tedy nákladů na zaměstnance a výrobu. Zvyšování mezd bude nutné také díky snižování počtu pracovních sil. Obyvatel v produktivním věku bude čím dál méně.

³⁵ Český statistický úřad. Trh práce v ČR 1993 až 2008 [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C45/\\$File/310309206.xls](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C45/$File/310309206.xls)>.



Obrázek 1 - Vývoj věkové struktury obyvatel Zlínského kraje v letech 2001–2008 v tisících obyvatel. Zdroj: www.czso.cz. [17]³⁶

Zde je také prostor pro vhodnou „prorodinnou“ politiku, podporu mladých rodin, přístupné stavební úvěry pro mladé apod. Tím by se dala do kraje přitáhnout požadovaná skupina obyvatel, která by mohla kraji ekonomicky pomoci. Je totiž faktem, že také obyvatel ve věku 20-24 let a 25-29 let ubývá a na jejich úkor přibývá obyvatel ve skupině 30 až 34 let a výše. To je ovšem také výzva pro státní politiku, která může ekonomice pomoci díky migraci především z východních zemí (která s sebou ovšem nese kulturní rizika). Finanční nároky budou stoupat nejen u státního rozpočtu, ale také u krajských rozpočtů. Náklady na sociální zařízení budou vzrůstat, a poptávka po těchto službách také. Opačným problémem může být problém udržitelnost některých základních škol (především „malotřídek“ na vesnicích). V tomto duchu se struktura pracovního trhu dle mého předpokladu bude klást důraz na sociální služby. K tomuto by také mohla směřovat politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji (např. nabídka rekvalifikačních kurzů). Vzniká zde také prostor pro uplatnění problematických věkových skupin (nad 50 let).

³⁶ Upraveno dle Český statistický úřad. Trh práce v ČR 1993 až 2008 [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicni-plan.nsf/t/FA00348C45/\\$File/310309206.xls](http://www.czso.cz/csu/2009edicni-plan.nsf/t/FA00348C45/$File/310309206.xls)>.

4.3.2 Vzdělanostní struktura populace ve Zlínském kraji

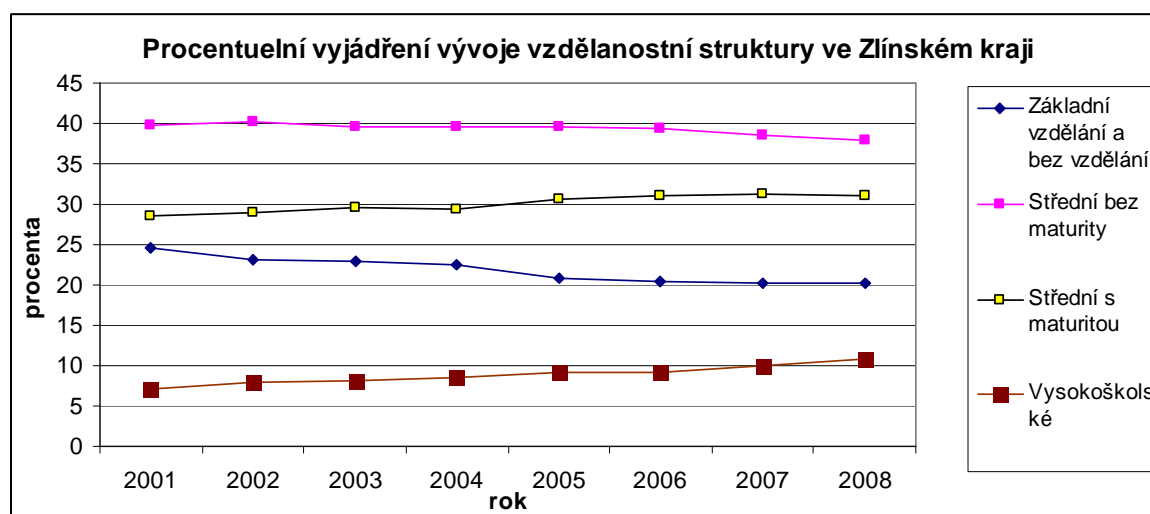
Vzdělanostní struktura obyvatel je jedním z klíčových ukazatelů konkurenceschopnosti regionu. Trendem poslední doby je zvyšování počtu vysokoškolsky vzdělaných. Ve Zlínském kraji činil tento rozdíl o 20,5 tis vysokoškolsky vzdělaných více v roce 2008 oproti roku 2001. Naopak úbytek zaznamenávají středoškolsky vzdělaní bez maturity (vyučení). Úbytek některých řemeslných profesí je znát také na pracovním trhu a domnívám se, že těchto profesí bude v budoucnu nedostatek. Také předpokládám, že vysokoškolské vzdělání bude mít postupem času podobnou hodnotu, jako dříve vzdělání, ukončené maturitou. Bude za to moci stále se zvyšující počet vysokoškolsky vzdělaných studentů. Už dnes absolventi některých oborů (např. ve Zlínském kraji absolventi ekonomických směrů) hůře nacházejí uplatnění, protože každoroční produkce těchto profesí především Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně stoupá.

Tabulka 2 – Vzdělanostní struktura populace ve Zlínském kraji (tis.)

Vybrané kódy ISCED 97	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Základní vzdělání a bez vzdělání	122.3	115	114.1	112.8	104.4	103	102	102.6
Střední bez maturity	197.5	199.9	197.4	198.1	198.8	199.1	195.9	192.5
Střední s maturitou	142.2	144.1	147.8	147.7	153.7	156.3	158.5	158.3
Vysokoškolské	35	39.1	40.7	42.5	46.2	46.2	50.6	55.5

Zdroj: www.czso.cz [17]³⁷

V procentuelním vyjádření jsou pak patrné jednotlivé trendy vývoje jednotlivých vzdělanostních skupin.



Obrázek 2 – Procentuelní vyjádření vzdělanostní struktury obyvatel ve Zlínském kraji (tis.). Zdroj: www.czso.cz [17]³⁸

V procentuelním vyjádření můžeme ve Zlínském kraji vidět převahu středoškolsky vzdělaných. V roce 2008 činila tato skupina 38%. Naopak nejméně je vysokoškolsky vzdělaných (v roce 2008 11%). Dobrý je pokles skupiny lidí pouze se základním vzděláním. Celkově lze konstatovat, že vzdělanostní struktura ve Zlínském kraji má pozitivní vývoj v tom smyslu, že obyvatelé dosahují čím dál vyššího vzdělání. Zvyšuje se počet středoškolsky

³⁷ Český statistický úřad. Trh práce v ČR 1993 až 2008 [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C3A/\\$File/310309019.xls](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C3A/$File/310309019.xls)>.

³⁸ Upraveno dle Český statistický úřad. Trh práce v ČR 1993 až 2008 [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C3A/\\$File/310309019.xls](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C3A/$File/310309019.xls)>.

vzdělaných s maturitou a vysokoškolsky vzdělaných. Tento trend ovšem může vyvolat některé problémy, jako např. některé chybějící dělnické profese na trhu práce.

4.3.3 Závěr

Je třeba si uvědomit, že statistické kvantitativní hodnoty plně neodráží skutečnou situaci. Domnívám se, že mnohem důležitější je kvalitativní posouzení vzdělání v kontextu s uplatněním v praxi na trhu práce. Také je třeba produkovat žádané profese a uplatnitelné profese. Velké množství absolventů některých oborů (ve Zlínském kraji jde například o ekonomické obory) těžko shání práci přes nadprůměrnost jejich vzdělání. To souvisí s úpadkem hodnoty maturity a zvyšováním počtu vysokoškolsky vzdělaných osob. Je tedy třeba dbát na kvalitu vzdělávání, ve Zlínském kraji především na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, a na propojení s praxí.

Další výzvou pro kraj je přilákání mladých lidí. To se může dít několika způsoby. Jedním z nich je přístupnost úvěrů na bydlení a podpora mladých rodin s dětmi. Dalším může být právě propojení vysokého školství s praxí, kde budou fungovat nabídky v kraji pro absolventy škol. K tomu je však třeba také vyrovnat platové a mzdové podmínky (v těchto ukazatelích Zlínský kraj zaostává). Další možností je přilákání zahraniční pracovní síly (a s tím částečně související rozvoj turismu a propagace regionu).

4.4 Nezaměstnanost a zaměstnanost ve Zlínském kraji

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji neustále roste. Především díky finanční a hospodářské krizi roste už téměř rok a dle mého názoru lze očekávat její další růst i nadále.

Nezaměstnanost lze ale posuzovat různou metodikou. Základními ukazateli jsou obecná a registrovaná míra nezaměstnanosti. Tyto pojmy však nejsou totožné. Dle metodiky Českého statistického úřadu *obecná míra nezaměstnanosti* vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde čítel i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS (výběrového šetření pracovních sil). Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO). *Registrovaná míra nezaměstnanosti* je podíl, kde v čitateli je počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli součet zaměstnaných z VŠPS, počtu pracujících cizinců podle evidence MPSV a

MPO a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání. Údaje o počtu zaměstnaných jsou počítány jako klouzavé průměry za posledních 12 měsíců. [18]³⁹

31. 12. 2008 byla dle údajů statistického úřadu míra registrované nezaměstnanosti v ČR 5,96% [13]⁴⁰. Když s touto hodnotou porovnáme Zlínský kraj jako celek, zjistíme, že Zlínský kraj s hodnotou registrované míry nezaměstnanosti 6,13% [13], patřil k mírně podprůměrným krajům České republiky. To je patrné i z pořadí v žebříčku krajů. Zlínský kraj zde v roce 2008 zaujal 7. místo ze 14 krajů (kdy nejlepší je Praha a Středočeský kraj, a nejhůře jsou na tom Moravskoslezský a Ústecký kraj).

Rozložení jednotlivých okresů Zlínského kraje bylo ale různé. V rámci ZK měl dobré umístění má okres Zlín, který s hodnotou registrované míry nezaměstnanosti v roce 2008 5,09 % (s počtem uchazečů 5465) zaujímal 22 místo a měl tedy hodnoty nadprůměrné. Okres Uherské Hradiště byl v roce 2008 na 30 pozici mezi českými okresy a také se udržel v nadprůměrné části okresů České republiky v tomto ukazateli. Hodnota registrované míry nezaměstnanosti zde činila 5,81% (počet uchazečů o zaměstnání zde byl v roce 2008 4628). Jako problematické se v roce 2008 jevíly zbývající dva okresy – okres Kroměříž a okres Vsetín. Okres Kroměříž s hodnotou registrované míry nezaměstnanosti 6,84 [14]⁴¹ a počtem uchazečů 4123 byl téměř 9 desetin za republikovým průměrem roku 2008 a 7 desetin za krajským průměrem a byl v hodnocení okresů až na 50. místě. Ještě o pět příček níže byl okres Vsetín. 5832 uchazečů o zaměstnání tvořilo 7,31% registrovanou míru nezaměstnanosti. Okres Vsetín s horší dopravní dostupností byl v tomto ohledu nejproblematictější

³⁹ Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost dle výsledků VŠPS* [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: < http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>.

⁴⁰ Český statistický úřad. *Míra registrované nezaměstnanosti podle krajů* [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: < http://www.czso.cz/csu/dyngrafy.nsf/graf/cr_od_roku_1989_nezamestnanost_2008>.

⁴¹ Český statistický úřad. *Okres Kroměříž* [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: <http://www2.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres_kromeriz>.

oblastí Zlínského kraje a zřejmě i to byl jeden z důvodů, že byl také nejvíce problematický také v oblastech nezaměstnanosti. [15]⁴²

⁴² Český statistický úřad. Statistický bulletin - Zlínský kraj za 1. pololetí 2009 : Meziokresní srovnání vybraných ukazatelů [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: <[http://www.zlin.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/t/41002E5CAB/\\$File/w72130209q2c1.xls](http://www.zlin.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/t/41002E5CAB/$File/w72130209q2c1.xls)>.

Tabulka 3 – Pozice Zlínského kraje v porovnání ukazatele míry nezaměstnanosti k 30.6.2009.

Kraje ČR	míra nezaměstnanosti k 30. 6. 2009
Ústecký kraj	12,4
Moravskoslezský kraj	11,5
Liberecký kraj	10,4
Olomoucký kraj	10,2
Karlovarský kraj	10,2
Zlínský kraj	9,2
Jihomoravský kraj	8,7
Vysočina	8,6
Pardubický kraj	7,8
Plzeňský kraj	6,9
Královéhradecký kraj	6,8
Jihočeský kraj	6,4
Středočeský kraj	5,7
Praha	3
Česká republika	8,0

Zdroj: Úřad práce ve Zlíně

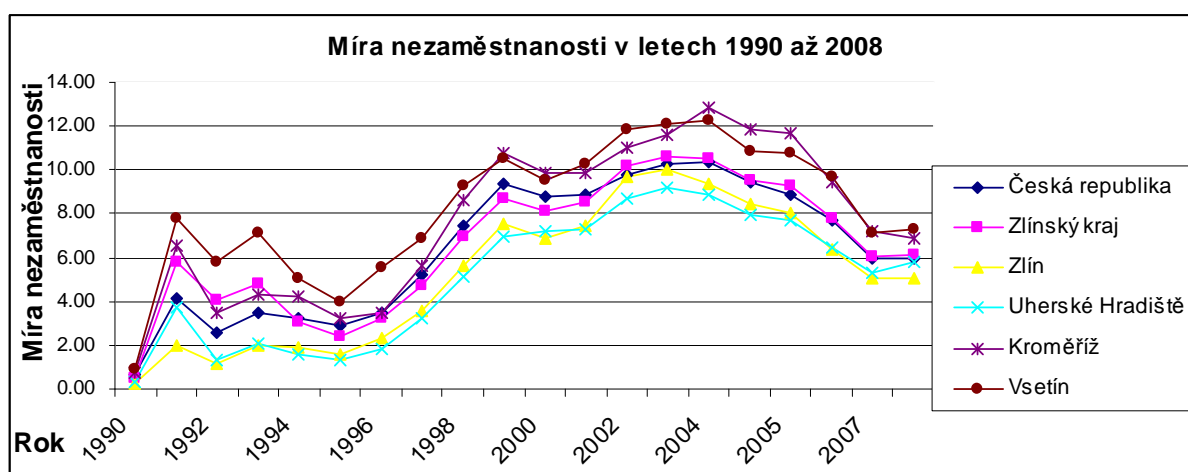
K 30.6.2009 se v rámci srovnání míry nezaměstnanosti jednotlivých krajů České republiky Zlínský kraj umístil na 6. místě s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji je nad úrovní průměrné míry nezaměstnanosti ČR, která k 30.6.2009 činila 8%. V roce 2009 pak došlo k dalšímu prohloubení negativních dopadů hospodářské krize na trh práce. Míra registrované nezaměstnanosti ve Zlínském kraji se k datu 31. 12. 2009 dostala až na hodnotu 10,83%. Neumístěných uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji přibýlo v roce 2009 oproti roku 2008 více než o 13000 až na 33836 osob. [10]⁴³

4.4.1 Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti

Průměrná míra nezaměstnanosti v letech 1997 – 2008 měla podobný vývoj u všech okresů Zlínského kraje. Společným prvkem byl prudký nárůst míry nezaměstnanosti v letech 1997 až 1999, kdy např. v okrese Kroměříž tato hodnota vzrostla z 4,5% v roce 1997 až na 9,6%

⁴³ Český statistický úřad. Český statistický úřad : Zlínský kraj [online]. 2010 [cit. 2010-02-23]. Zlínský kraj - Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/nezamestnanost-xz>>.

o dva roky později. Podobně tomu bylo i u zbylých třech okresů. Lepší výchozí pozici v tomto období měl okres Zlín, u něhož hodnota míry nezaměstnanosti nakonec nevystoupala tak vysoko a dostala se na relativně malou úroveň 6,9%. Až do roku 2006 hodnota míry nezaměstnanosti v rámci kraje mírně rostla, ale už mnohem pomalejším tempem. Od roku 2006 do roku 2008 jde vidět pozitivní trend nejen u Zlínského kraje, ale také u celé České republiky. Hospodářský růst v těchto letech zaznamenal prudký vývoj a s tímto je spojen i pokles nezaměstnaných a vytváření nových pracovních míst. Nejlépe si v rámci Zlínského kraje vedl tradičně okres Zlín, který se v roce 2008 dostal až na úroveň 4,6%.



Obrázek 3 - Míra nezaměstnanosti v letech 1990 až 2008. Zdroj: www.czso.cz [30]⁴⁴

V grafu výše můžeme vidět vývoj nezaměstnanosti ve Zlínském kraji pomocí spojnicových křivek. Nejvyšší hodnoty nezaměstnanosti zaznamenával okres Vsetín až do roku 2004, kdy ho v tomto ukazateli předstihl okres Kroměříž. Okres Vsetín se zpět na před okres Kroměříž vrátil v roce 2008. Zlínský kraj se pohyboval v posledních letech podobně jako Česká republika jen s mírným předstihem v míře nezaměstnanosti před republikovým průměrem v roce 2008. Okresy Uherské Hradiště a Zlín pak byly pod průměrem republiky v procentním vyjádření míry nezaměstnanosti, tj. měly pozitivnější hodnoty tohoto ukazatele.

⁴⁴ Upraveno dle Ministerstvo práce a sociálních věcí. Integrovaný portál MPSV : Zaměstnanost [online]. 2009 [cit. 2009-11-05]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady/prumer_mn_od_97_portal.xls>.

Tabulka 4 - Průměrná míra nezaměstnanosti v letech 1997 – 2008

	Původní metodika							
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Kroměříž	4.5	6.8	9.6	10.3	9.9	10.2	11.2	12.2
Uherské Hradiště	2.5	3.7	6.3	7.1	7.1	8.0	8.8	8.9
Vsetín	6.0	7.6	10.1	9.9	9.5	10.9	11.7	11.9
Zlín	2.9	4.5	6.9	7.2	7.0	8.4	9.9	9.7
Zlínský kraj	3.9	5.5	8.0	8.4	8.1	9.2	10.3	10.5
Celkem ČR	4.3	6.0	8.5	9.0	8.5	9.2	9.9	10.2
	Nová metodika							
	2004	2005	2006	2007	2008			
Kroměříž	10.9	11.5	10.3	7.9	6.3			
Uherské Hradiště	7.8	7.7	7.0	5.6	5.1			
Vsetín	10.6	10.6	10.2	8.0	6.6			
Zlín	8.8	8.1	7.1	5.6	4.6			
Zlínský kraj	9.4	9.2	8.4	6.6	5.5			
Celkem ČR	9.2	9.0	8.1	6.6	5.4			

Zdroj: www.mpsv.cz [31]⁴⁵

Nová definice výpočtu registrované míry nezaměstnanosti, platná od roku 2004:

$$\frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{pracovní síla}} * 100 [25]^{46}$$

Čítatel: přesná evidence registrovaných - dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU(EHP), vedená úřady práce podle bydliště uchazeče ke konci sledovaného měsíce.

Jmenovatel: pracovní síla, tj. počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrových šetření pracovních sil - VŠPS

⁴⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Integrovaný portál MPSV : Zaměstnanost* [online]. 2009 [cit. 2009-11-05]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady/prumer_mn_od_97_portal.xls>.

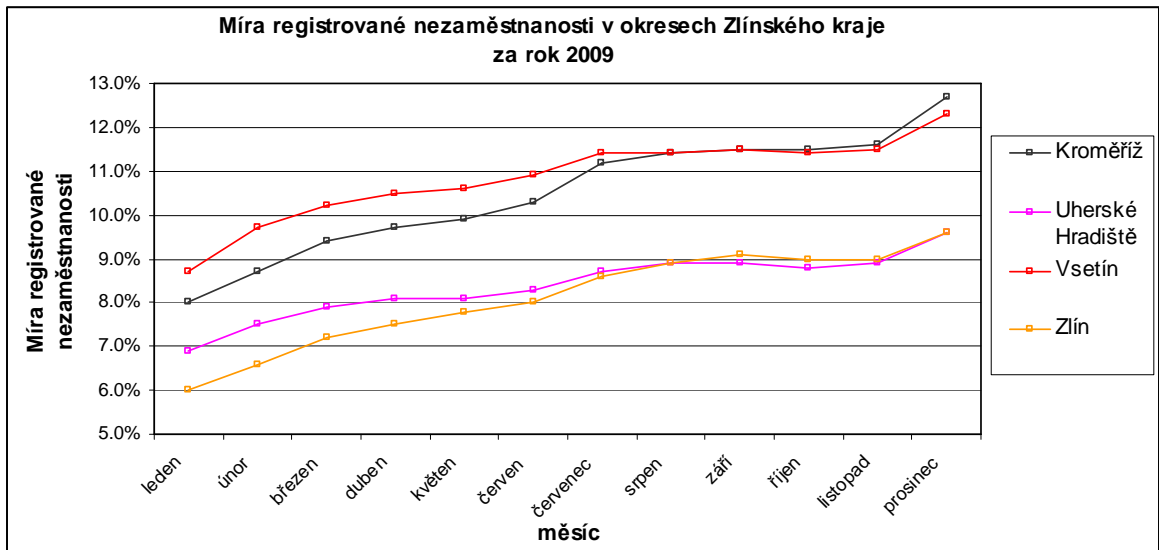
⁴⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informace o počtu nezaměstnaných v České republice v roce 2004* [online]. 2004 [cit. 2009-06-12]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/portalsz/download/getfile.do?filename=stat-2004-07.zip&_lang=cs_CZ,>>.

(klouzávy průměr posledních čtyř čtvrtletí) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaných občanů EU registrovaných ÚP (klouzávy průměr posledních 12-ti měsíců) a cizinců s platným živnostenským oprávněním (klouzávy průměr za poslední 2 pololetí) + přesná evidence registrovaných - dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU(EHP), vedená úřady práce podle bydliště uchazeče (klouzávy průměr posledních 12-ti měsíců). [25]⁴⁷

4.4.2 Dopad hospodářské krize

Negativní vývoj zaznamenala nejen Česká republika, ale také Zlínský kraj a jeho jednotlivé okresy po nástupu finanční a hospodářské krize v roce 2008, která se na trhu práce projevila především v roce 2009 (a pokračuje i v roce 2010). Míra nezaměstnanosti se začala zvyšovat a nezaměstnaných začalo přibývat také díky zmenšené poptávce především v oblasti průmyslové výroby a služeb, a krachu mnoha firem. Míra registrované nezaměstnanosti v roce 2009 začala stoupat až na hodnoty, podobné roku 2005. Vývoj roku 2009 lze vidět na následujícím grafu:

⁴⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informace o počtu nezaměstnaných v České republice v roce 2004* [online]. 2004 [cit. 2009-06-12]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2004-07.zip&_lang=cs_CZ>.



Obrázek 4 – Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje za rok 2009.
Zdroj: upraveno dle www.mpsv.cz.

Jde vidět jasný vzestupný trend míry registrované nezaměstnanosti, který se v roce 2010 dále prohlubuje. Některých okresů se projevuje více. U okresu Kroměříž je situace nejhorší. V prosinci roku 2009 byla u tohoto okresu míra registrované nezaměstnanosti už na 12,7%, kdy v průběhu konce roku 2009 předběhl okres Vsetín, který ukončil rok 2009 na 12,3% (přitom okres Kroměříž začínal rok 2009 s mírou registrované nezaměstnanosti na 8% a okres Vsetín na 8,7%). Okres Zlín za rok 2010 „dohnal“ okres Uherské Hradiště. Oba okresy skončily rok 2009 s mírou registrované nezaměstnanosti na 9,6% (okres Zlín měl v lednu 2009 tento ukazatel 6% a okres Uherské Hradiště 6,9%). Průměrné hodnoty míry registrované nezaměstnanosti pro jednotlivé okresy Zlínského kraje za rok 2009 byly: Okres Kroměříž 10,5%, okres Uherské Hradiště 8,4%, okres Vsetín 10,8%, a okres Zlín 8,1%.

Rok 2009 patřil z ekonomického hlediska mezi nejhorší v české historii. Přestože v současném roce 2010 hospodářství dle předpokladů mírně poroste, podle ekonomů nejhorší teprve přijde. A to právě také díky nezaměstnanosti, která nadále roste i v roce 2010 a poroste i dále. Nezaměstnanost totiž tvoří zpozdující se proměnou vůči hospodářskému cyklu. První měsíce roku 2010 tento trend potvrzují v celé České republice (dle statistik MPSV). V ČR odborníci očekávají za rok 2010 růst přes 10% (podle metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí) a Zlínský kraj, jako jeden z průměrných krajů na tom bude zřejmě obdobně. Pavel Mertlík, hlavní ekonom Raiffeisenbank, uvedl, že vrchol nezaměst-

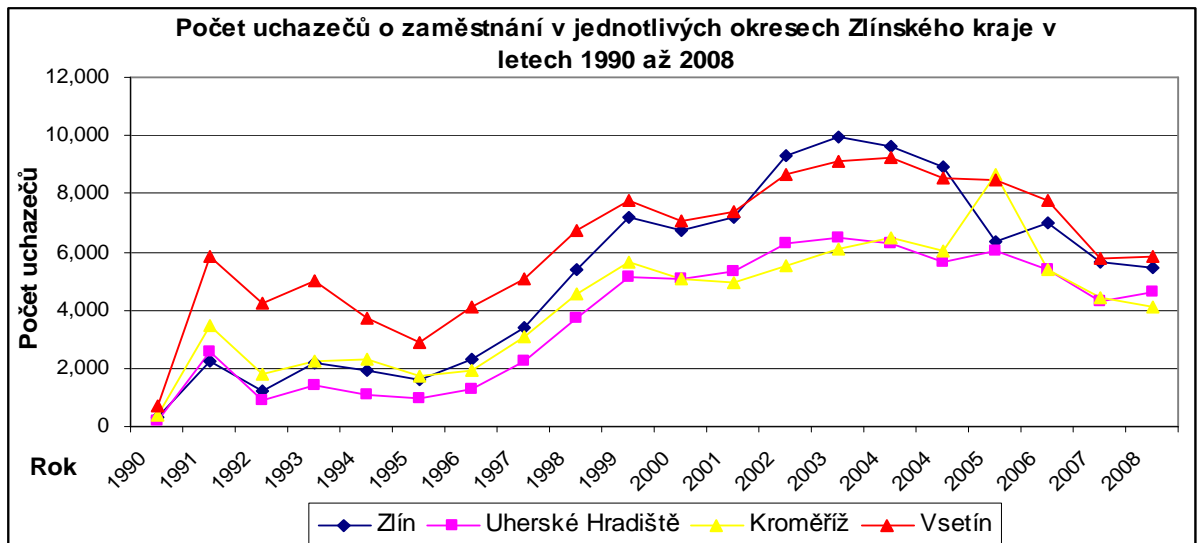
nanosti očekává ve třetím čtvrtletí roku 2010, kdy navíc přibude vlna absolventů škol. Dle tohoto ekonomů může míra nezaměstnanosti v roce 2010 vyvrcholit až na 11%. Tuto hranici očekává také Česká národní banka, ovšem na rozdíl od analytiků až o rok později, tedy v roce 2011 (za rok 2010 je ČNB očekávána míra nezaměstnanosti 9,6%).[37]⁴⁸

4.4.3 Uchazeči o zaměstnání

Počet uchazečů o zaměstnání v absolutních číslech kopíroval v roce 2008 vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Zlínského kraje. Okres Vsetín, byť nemá nejvyšší počet obyvatel (Dle údajů ČSÚ k 1. 1. 2009: okres Vsetín: 145.850 obyv., okres Zlín 193.154 obyv., okres Uherské Hradiště 144.533 obyv., okres Kroměříž 107.875 obyv.), tak v počtu uchazečů o zaměstnání předstihl už v roce 2005 nejlidnatější okres Zlínského kraje – okres Zlín. [12]⁴⁹

⁴⁸ MORÁVEK, Daniel. Podnikatel.cz [online]. 2009-12-13 [cit. 2010-02-25]. Milan Zelený: Rok 2010 bude v mnoha směrech ještě těžší. Dostupné z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/rok-2010-bude-v-mnoha-smerech-jeste-tezsi/>>.

⁴⁹ Český statistický úřad. Český statistický úřad Zlínský kraj : Vybrané údaje za okresy [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.zlin.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/obyvatelstvo-xz>>.



Obrázek 5 - Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Zlínského kraje v letech 1990 až 2008. Zdroj: www.czso.cz. [16]⁵⁰

Ženy tvořily v roce 2008 větší část uchazečů o práci. V posledním měsíci roku 2008 tvořili absolventi škol a mladiství zhruba 7% (1340). V září (tj. začátek školního roku) 2008 bylo žadatelů tohoto typu (mladiství a absolventi) nejvíce (1783). Problematickou a hůře umístitelnou skupinou jsou žadatelé o zaměstnání se zdravotním postižením (ZP). Ti tvořili např. v prvním měsíci 2008 zhruba 25% všech evidovaných uchazečů o zaměstnání.

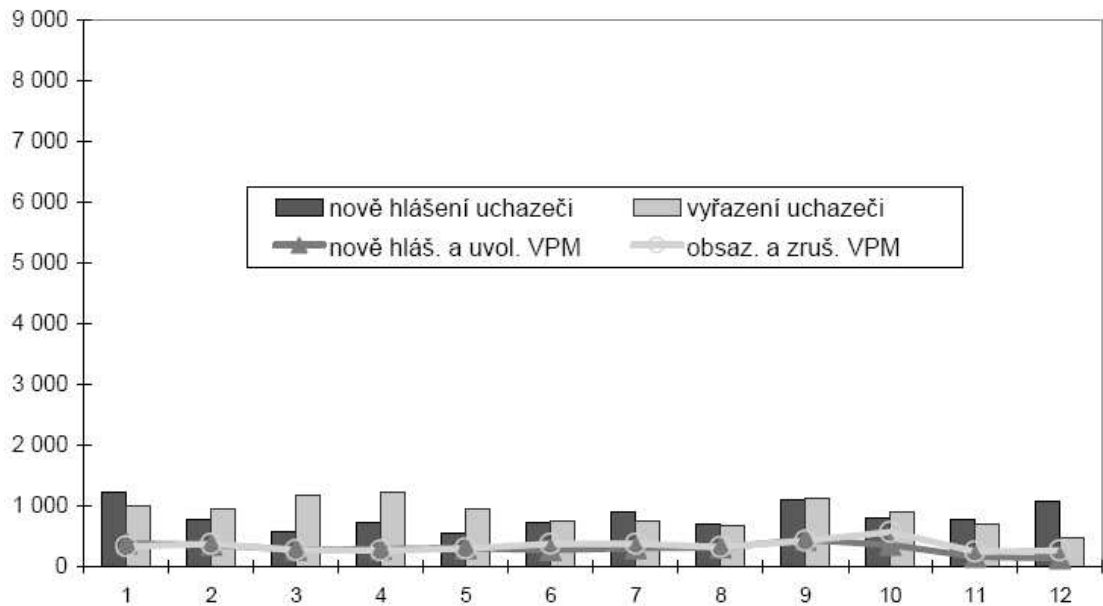
Zajímavým poznatkem je, že počet uchazečů o zaměstnání se ke konci roku zvyšoval. Domnívám se, že se jedná o jev, založený na několika faktorech. Hlavním faktorem je dle mého názoru začínající ekonomická krize, s níž je spojená vyšší nezaměstnanost a úbytek pracovních míst. Dalším důvodem může být bilancování podniků na konci roku, kdy mohou být nuceny propouštět. Tomu by napovídala i údaj z ledna 2008, kdy je počet uchazečů o zaměstnání nejvyšší za celý rok (předpokládám, že právě jedním z důvodů je zjištění hospodářské situace podniků na konci roku 2007.)

Zhruba 7% část z celkového počtu evidovaných uchazečů v průběhu roku 2008 zůstávala přibližně stejná, jen s mírnými odchylkami mezi letními měsíci (hodnota v červnu 2008

⁵⁰ Upraveno dle Český statistický úřad. Statistický bulletin - Zlínský kraj za rok 2008 [online]. 2009 [cit. 2009-11-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/p/13-7202-08>>.

864 evidovaných absolventů škol a mladistvých) a posledními 4 měsíci v roce (září 2008 1783 evidovaných absolventů škol a mladistvých, prosinec 2008 1533 evidovaných absolventů škol a mladistvých). Jinak se tyto hodnoty pohybovaly mezi 1000 a 1400 evidovaných absolventů škol a mladistvých. Větší kolísání v počtu evidovaných uchazečů za rok 2008 bylo zaznamenáno u mužů. Počet evidovaných žen byl v průběhu roku na hodnotě 9590 (červen 2008) – 11260 (leden 2008) evidovaných žadatelek o práci. Naopak u mužů byl rozptyl mnohem větší. 7201 (červen 2008) 9498 (prosinec 2008), což při procentuelním vyjádření dělá rozdíl cca 25% (u žen je tento rozdíl jen cca 15%). Z toho nepřímo usuzuji, že volná pracovní místa jsou více zaplňována muži, než ženami (pohyb u evidovaných uchazečů zaznamenává větší kolísavost) a také lze usuzovat na určitou sezónnost prací, která se také více týká mužů (příkladem můžou být stavební práce v letních měsících vs. zimních měsících).

Na dalším grafu můžeme vidět nově přihlášené a vyřazené uchazeče o práci v roce 2008. Situace odpovídá grafu výše. V letních měsících lze zaznamenat největší počet vyřazených uchazečů o práci. Opačný trend je v zimních měsících, kdy se situace obrací a přibývá žadatelů o práci.



Obrázek 6 – Nově hlášení a vyřazení uchazeči v roce 2008. Zdroj: [45]⁵¹

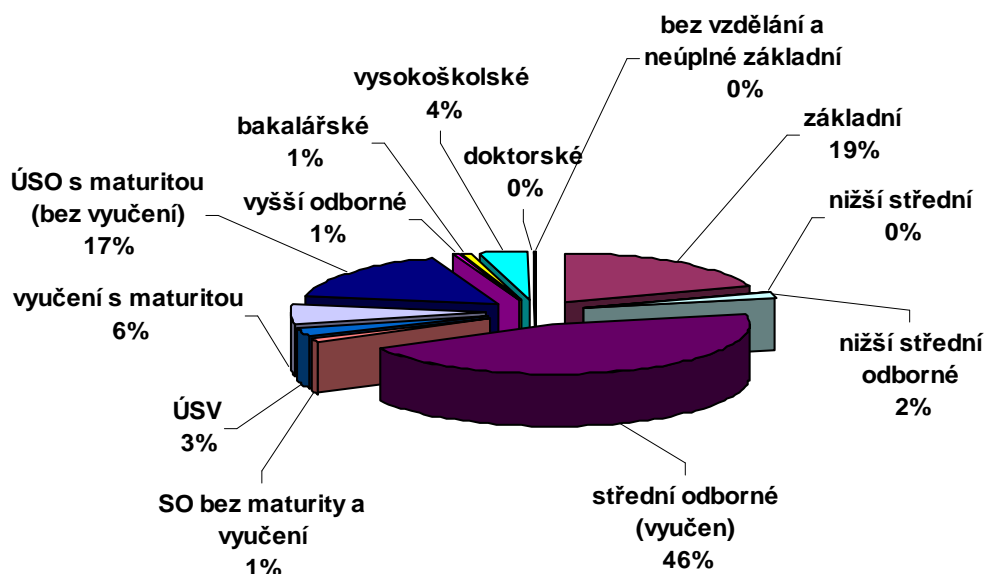
Ve srovnání s 1. pololetím 2008 došlo k 30.6.2009 ve věkové struktuře uchazečů o zaměstnání k nárůstu podílu na celkové nezaměstnanosti u mladších věkových kategorií, zatímco u věkové kategorie nad 50 let došlo naopak k poklesu podílu těchto uchazečů na celkové nezaměstnanosti.

Vzdělanostní struktura zaměstnanců

Nejvíce uchazečů o práci bylo v prvním pololetí roku 2009 se středním odborným vzděláním (s vyučením). Druhá největší skupina uchazečů k 30. 6. 2009 byla se základním vzděláním. Za ní pak následovala vzdělanostní skupina osob se středoškolským vzděláním s maturitou (bez vyučení). Přesnou strukturu můžeme vidět na následujícím grafu:

⁵¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008. [s.l.] : [s.n.], 2009. 260 s. ISBN 978-80-86878-95-9.

Vzdělanostní struktura uchazečů k 30. 6. 2009



Obrázek 7 – Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji k 30. 6. 2009. Zdroj: Úřad práce ve Zlíně.

Absolventi: K příčinám nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvích stále patří chybějící odborná praxe, nedostatečné pracovní návyky, profese neodpovídající potřebám trhu práce, ale také velmi malá informovanost.

U absolventů se k vystudovanému oboru váží další odborné způsobilosti, které zaměstnavatelé požadují a na které nejsou v rámci studia dostatečně připraveni. Tyto problémy jsou výraznější u vybraných oborů, jako je např. elektrotechnika či strojírenství - např. chybí vyhláška 50/1978 Sb. či svářečský průkaz. Dále je to např. nedostatečná znalost cizích jazyků či znalost práce na počítači, chybějící řidičský průkaz atd.

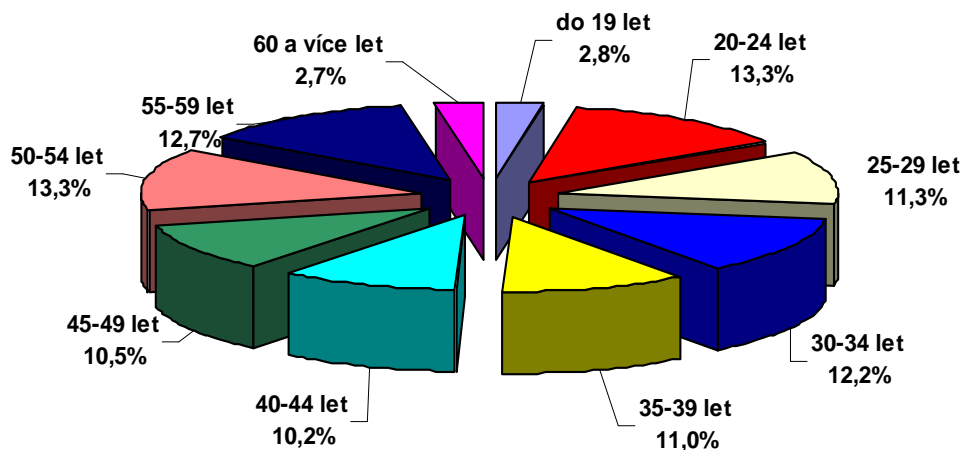
Mladiství uchazeči, kteří přicházejí do evidence ÚP většinou nemají absolvováno žádné odborné vzdělání. Rovněž jim chybí jakákoliv praxe na pracovišti, motivace pracovat a získat nějakou odbornou způsobilost. Je třeba, aby nejdříve prošli speciálními poradenskými programy, které je vhodnou formou motivují pro vstup do speciálních praktických rekvalifikačních realizovaných v rámci realizace APZ nebo projektů z ESF. Práce s uvedenou skupinou uchazečů vyžaduje individuální přístup poradců s využitím odborných pracovišť a jejich programů.

Za největší problém je možné označit umístitelnost nekvalifikovaných a mladistvých uchazečů, kteří na trhu práce představují rizikovou skupinu ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností. Volná pracovní místa, kde by se mohli uplatnit tito uchazeči, se objevují minimálně nebo se jedná pouze o sezónní práci. U mladistvých uchazečů o zaměstnání se setkáváme s neochotou dalšího vzdělávání jak v rámci soustavné přípravy na povolání tak v rámci možností úřadu práce (rekvalifikační kurzy). [46]⁵²

Věková struktura zaměstnanců

Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo ve Zlínském kraji v prvním pololetí roku 2009 ve věku od 50-54 let. Tato věková skupina těžko nachází práci a patří k ohroženým skupinám na trhu práce. Tato skupina tvořila stejně jako věková skupina 20-24 let 13,3% celkových uchazečů o zaměstnání. Věková skupina 20-24 let (tedy nejčastěji absolventi škol) je další problematickou skupinou, které často chybějící praxe znemožňuje najít kvalitní zaměstnání (viz následující graf).

Věková struktura uchazečů k 30.6.2009



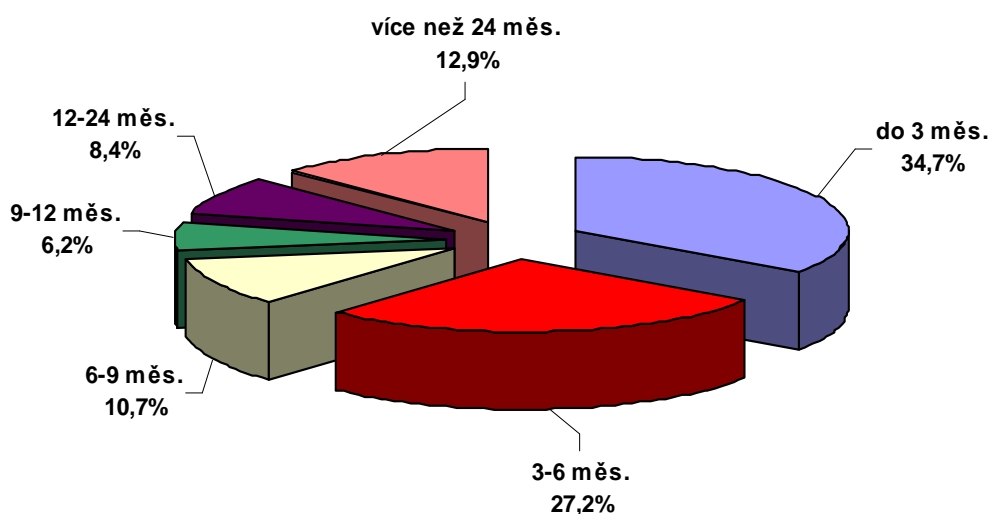
Obrázek 8 – Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji k 30.6.2009. Zdroj: Úřad práce ve Zlíně.

⁵² TOPOLÁNKOVÁ, Lucie. Komentář k vývoji trhu práce za 1. pololetí 2009 : Zlínský kraj. [s.l.] : [s.n.], 2009. 31 s. [kniha]

Struktura uchazečů podle délky evidence

Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence se ve srovnání s 1. pololetím 2008 změnila. Navýšil se procentuelní podíl uchazečů s nižší délkou evidence. Nejpočetnější skupinou uchazečů byli k 30.6.2009 uchazeči s délkou evidence do 3 měsíců (podíl na celkové nezaměstnanosti 34,6 %). Druhou nejpočetnější skupinou byli uchazeči s délkou evidence 3-6 měsíců (27,2 %). Zatímco ve stejném období loňského roku byly 24,9% zastoupeni uchazeči s délkou evidence nad 24 měsíců, k 30.6.2009 tento podíl dosahuje 12,9%. Tato změna je způsobena příchodem většího počtu nových uchazečů do evidence od začátku roku. V následujícím grafu můžeme vidět strukturu uchazečů o zaměstnání podle délky evidence těchto uchazečů k 30. 6. 2009.

Délka evidence uchazečů k 30.6.2009



Obrázek 9 – Délka evidence uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji k 30.6.2009. Zdroj: Úřad práce ve Zlíně.

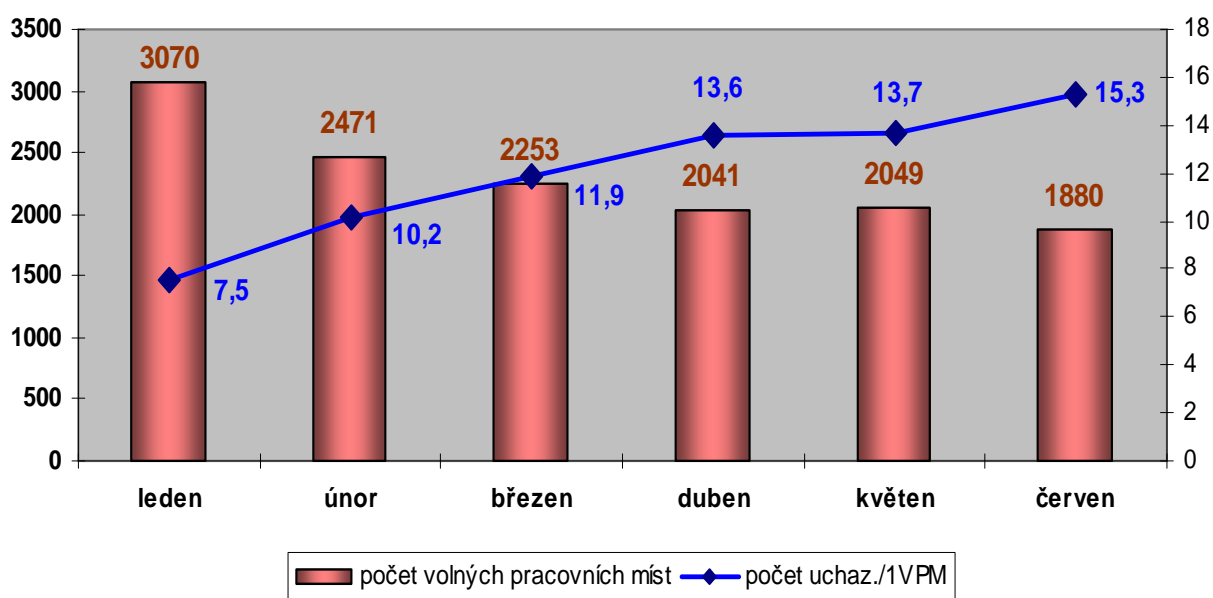
4.4.4 Volná pracovní místa

Ve srovnání pololetím roku 2008 došlo v pololetí roku 2009 k výraznému poklesu počtu volných pracovních míst hlášených na úřadech práce celého Zlínského kraje. K 30.6.2009 bylo evidováno na úřadech práce Zlínského kraje 1 880 volných pracovních míst. V meziročním srovnání, kdy bylo k 30.6.2008 evidováno 7 428 volných pracovních míst, došlo

k poklesu o 74,7%. K 30.6.2009 nejvíce nahlášených volných pracovních míst vykazoval okres Kroměříž (541 volných pracovních míst), nejméně volných pracovních míst vykazoval okres Vsetín (385 volných pracovních míst).

Ukazatel, na kterém se změny počtu volných pracovních míst nejvíce odráží, je počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo. K 30.6.2009 připadalo na jedno volné pracovní místo ve Zlínském kraji 15,3 uchazeče o zaměstnání. V meziročním srovnání došlo k výraznému navýšení ukazatele, k 30.6.2008 připadalo na jedno volné pracovní místo 2,3 uchazeče o zaměstnání.

Volná pracovní místa a počet uchazečů na 1 volné místo ve Zlínském kraji (1. pololetí 2009)



Obrázek 10 – Volná pracovní místa a počet uchazečů na 1 volné místo ve Zlínském kraji za první pololetí roku 2009. Zdroj: Úřad práce ve Zlíně

Struktura nejžádanějších profesí ze strany zaměstnavatelů se v jednotlivých okresech liší. Profese, které úřady práce v 1. pololetí 2009 evidovaly nejčastěji jsou následující:

- **okres Kroměříž** - kuchař, číšník, servírka, elektromontér síť. rozvodu, řidič nákladního automobilu, zdravotní sestra, šička, švadlena oděv. konfekce, prodavač

- **okres Uherské Hradiště** - zedník, kamenář, omítkář, umělecký truhlář, řezbář a výrobce výrobků ze dřeva vč. opravářů, instalatér, potrubář, stavební zámečník, tesař a truhlář
- **okres Vsetín** - prodavač, kuchař, číšník, servírka, obchodní zástupce, stavební profese (především zedníci)
- **okres Zlín** - kuchař, svářeč, zedník, kamenář, omítkář, telefonista, obsluha strojů na výrobu a dokončovací úpravy obuvi, obchodní zástupce

Tabulka 5 – Počet hlášených volných míst ve Zlínském kraji podle požadavků na vzdělání

ISCED97	30. 6. 2008			30. 6. 2009		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
bez vzdělání a neúplné základní	23	50	0,5	23	21	1,1
základní vzdělání	3 721	2 931	1,3	5 591	635	8,8
nižší střední vzdělání	13	36	0,4	27	6	4,5
nižší střední odborné	304	4	76	595	1	595
střední odborné s výuč.listem	7 130	3 245	2,2	13 108	771	17
stř. nebo stř.odb. bez mat. i výuč. listu	189	50	3,8	270	3	90
ÚSV	586	58	10,1	883	24	36,8
ÚSO s vyučením i maturitou	909	236	3,9	1 820	94	19,4
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	2 896	569	5,1	4 816	208	23,2
vyšší odborné vzdělání	106	23	4,6	160	13	12,3
bakalářské vzdělání	145	2	72,5	264	6	44
vysokoškolské	732	223	3,3	1 114	95	11,7
doktorské	37	1	37	51	3	17
celkem	16 791	7 428	2,3	28 722	1 880	15,3

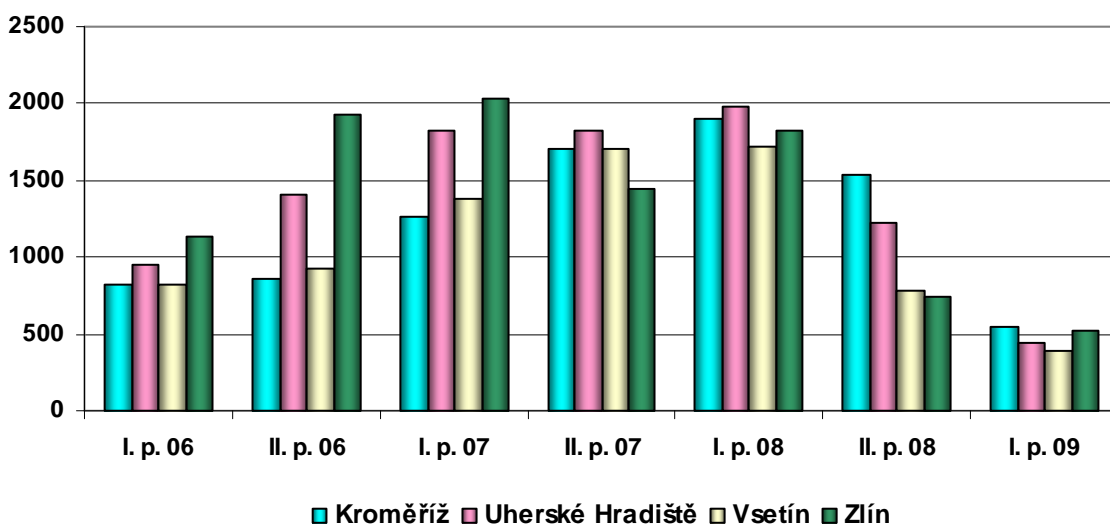
Zdroj: Úřad práce ve Zlíně [46]⁵³

Z tabulky můžeme vidět, že hospodářská krize se v oblasti zaměstnanosti dotkla všech vzdělanostních skupin. Počet uchazečů o práci vzrostl jak u osob se základním vzděláním, tak u osob s vysokoškolským vzděláním. Stejně potom poklesl počet volných pracovních

⁵³ *TOPOLÁNKOVÁ, Lucie. Komentář k vývoji trhu práce za 1. pololetí 2009 : Zlínský kraj. [s.l.] : [s.n.], 2009. 31 s. [kniha]*

míst pro všechny vzdělanostní skupiny (s výjimkou minimálního navýšení volných pracovních míst pro uchazeče s doktorským vzděláním z 1 pracovního místa v pololetí roku 2008 na 3 volná pracovní místa v pololetí roku 2009).

Počet volných míst v jednotlivých okresech Zlínského kraje



Obrázek 11 – Počet volných míst v jednotlivých okresech Zlínského kraje v prvním pololetí roku 2009. Zdroj: Úřad práce ve Zlíně

Počet volných míst v jednotlivých okresech Zlínského kraje od prvního pololetí roku 2008 klesal u všech okresů. Nejméně postiženým okresem v 1.pololetí roku 2009 byl v tomto směru okres Zlín. Tam byl patrný pokles volných pracovních míst už v předchozím pololetí, a také proto zaznamenal nejmenší propad. Nejhuře se situace na trhu práce v počtu volných pracovních míst v 1. pololetí roku 2009 dotkla okresu Kroměříž, kde byl zaznamenán pokles přibližně o 1000 pracovních míst.

4.4.5 Struktura nezaměstnanosti v roce 2008

Počet evidovaných uchazečů o práci ve Zlínském kraji v roce 2008 dle mého názoru již zaznamenává tendenci nástupu finanční a hospodářské krize. Ve čtvrtém čtvrtletí je vidět nárůst evidovaných uchazečů o práci nejen oproti druhému a třetímu čtvrtletí (což je pochopitelné vzhledem k sezónním možnostem získání pracovních míst), ale také ve srovnání s prvním čtvrtletím. Tento nárůst je zřejmý u všech evidovaných věkových skupin.

Tabulka 6 – Věková struktura nezaměstnaných v roce 2008.

Stav na konci čtvrtletí	Celkový počet evidovaných uchazečů	Věková struktura nezaměstnaných			
		do 19 let	20 - 34 let	35 - 49 let	nad 50 let
I.	27 729	1 346	9 409	8 199	8 775
II.	25 265	1 197	8 674	7 414	7 980
III.	27 757	2 096	10 137	7 634	7 890
IV.	31 220	1 760	11 204	9 203	9 053

Zdroj: www.mpsv.cz [45]⁵⁴

Největší nárůst evidovaných uchazečů je vidět ve skupině 20 – 34 let. Tuto následuje věková skupina uchazečů 35 – 49 let. Zde je tedy největší pohyb pracovních sil ve Zlínském kraji. Problematickou skupinou na trhu práce, dle věku, jsou nezaměstnaní žadatelé o práci ve věkové skupině nad 50 let. Pro většinu z nich je velký problém získat v tomto věku novou práci, pokud nedosahují dostatečně vysoké kvalifikace. Uchazečů této věkové skupiny je ve Zlínském kraji cca 30%. Tento problém je nutno řešit např. formou rekvalifikačních kurzů. Zvýšením kvalifikace se zvýší také možnost získání práce. I tak však zůstává problémem zaostávání této skupiny v oblasti jazyků a práce s informačními technologiemi. Věková skupina nad 50 let je také nejvíce ohrožená při propouštění, které provází průběh hospodářské krize, která má začátek právě v roce 2008, a jejíž dozvuky v podobě propouštění a zvyšující se nezaměstnanosti předpokládám až do roku 2011 (především na základě vyjádření vysokých představitelů podniků – např. ředitele automobilky Škoda v pořadu Události komentáře, či Slováckých strojů v rámci přednášky, ale také ekonomů – např. Tomáše Sedláčka v pořadu Události komentáře). Krátkodobým opatřením může být zřizování pracovních pozic krajem či obcemi, jak se tomu už v některých lokalitách děje. Nezaměstnané lze využít např. na technické práce a údržbu veřejných prostorů. Toto opatření lze využít u všech věkových skupin. Další ohroženou skupinou jsou absolventi a mladiství, kteří díky absenci praxe mají problém získat práci. Zlínský kraj disponuje vysokoškolskou vzdělávací institucí (Univerzita Tomáše Bati). Bylo by vhodné více propojit tuto univerzitu s podnikatelskou sférou (či veřejnou správou). V současné době jsou započaty další projekty, které rozvíjí spolupráci studentů a potenciálních zaměstnavatelů. Toto se však stále týká

⁵⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008. [s.l.] : [s.n.], 2009. 260 s. ISBN 978-80-86878-95-9.

jen užší skupiny studujících. Mělo by být zájmem podniků, aby si již dopředu vychovávaly formou spolupráce své budoucí zaměstnance.

Tabulka 7 – Délka nezaměstnanosti v roce 2008.

Stav na konci čtvrtletí	Celkový počet evidovaných uchazečů	Věková struktura nezaměstnaných				
		do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6 - 9 měsíců	nad 12 měsíců	nad 12 měsíců
I.	27 729	9 803	5 264	2 860	1 637	8 165
II.	25 265	9 016	4 882	2 463	1 604	7 300
III.	27 757	11 539	4 993	2 697	1 565	6 963
IV.	31 220	13 259	6 454	2 877	1 746	6 884

Zdroj: www.mpsv.cz [45]

Při analýze délky nezaměstnanosti lze vidět jedno pozitivum, a to, že více než 39% evidovaných uchazečů o práci získá místo do 3 měsíců. Krátkodobá nezaměstnanost tedy činí největší podíl. Cca 19% získá práci od 3 do 6 měsíců po jejich zaevidování. Lze tedy říci, že do půl roku od zaevidování získá práci cca 58% uchazečů o zaměstnání (tedy nadpoloviční většina). Malou skupinu (10%, resp. 6%) tvoří skupiny s délkou nezaměstnanosti 6 – 9 měsíců a a 9 – 12 měsíců. Problémem je poslední, dost početná, skupina nezaměstnaných, kteří žádají o práci déle jež jeden rok. Ta má podíl na nezaměstnanosti 26%. V této skupině jsou nejčastěji osoby s nižším vzděláním a vyšším věkem (nad 50 let).

4.4.6 Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání v roce 2008

Největší podíl nezaměstnaných ve Zlínském kraji tvoří vyučení bez maturity (cca 40%). Zaměstnavatelé dávají často přednost uchazečům s vyšším dosaženým vzděláním. Téměř stejný počet uchazečů o zaměstnání mají dvě skupiny: vyučení s maturitou, a vysokoškolsky vzdělání (Bc.a výše). Z toho lze usoudit, že Zlínský kraj skýtá podobné možnosti pro obě skupiny. Otázkou je, zda je to vyšší potřebou vyučených (tedy např. řemeslníků, odborných dělníků) či nižší kvalitou vysokého školství (tedy UTB) s nižší uplatnitelností ve Zlínském kraji. O méně, než polovinu vyučených, je žadatelů ÚSO (úplné středoškolské vzdělání s maturitou). Ti tvoří skupinu cca 16% z celkového počtu uchazečů o práci v roce 2008.

Tabulka 8 – Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2008.

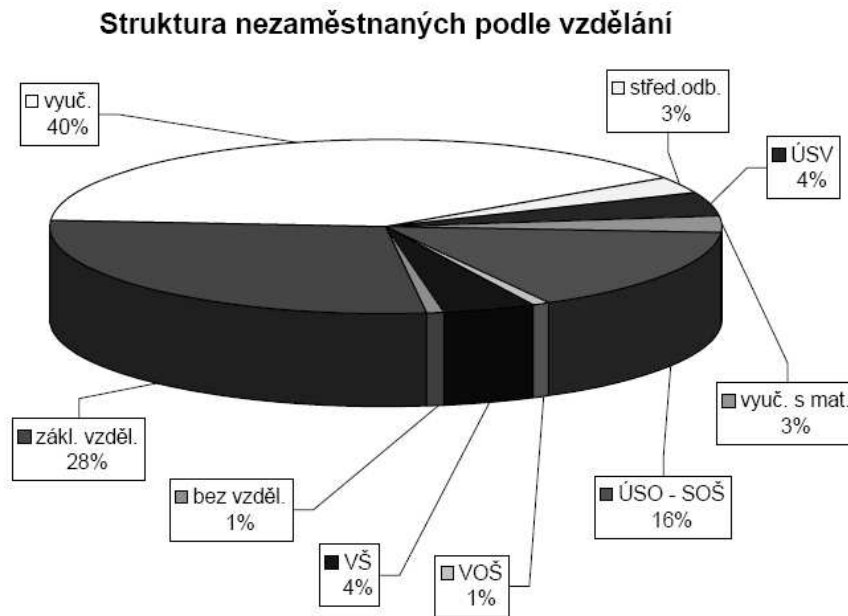
Stav na konci čtvrtletí	Struktura nezaměstnaných podle vzdělání									
	Uchazeči celkem	bez vzděl.+ neúpl.zák.vz.	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal.+ VŠ
I.	27 729	341	8 348	10 627	839	1 078	837	4 407	166	1 089
II.	25 265	309	7 476	9 422	729	1 054	823	4 176	148	1 128
III.	27 757	293	7 639	10 253	913	1 389	855	4 856	240	1 319
IV.	31 220	288	8 742	12 267	1 007	1 369	914	5 027	237	1 369

Zdroj: www.mpsv.cz [45]⁵⁵

Zlínský kraj má výhodu přítomnosti univerzity. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně vychovává ekonomy, technology, chemiky a další specialisty, kteří poté často zůstávají v místě svého studia. Proto je nutné této výhody co nejvíce využít a ještě více spolupracovat s podnikatelskou sférou či subjekty veřejné správy, aby si dokázali uvázat kvalifikované pracovníky a tím zvýšili ekonomickou kvalitu a potenciál kraje. Bohužel Zlínský kraj nepatří mezi kraje s nejvyššími mzdovými podmínkami. Ve Zlínském kraji a v kraji Vysočina byl navíc (dle údajů českého statistického úřadu) jako v jediných krajích v prvním pololetí roku 2009 zaznamenán pokles průměrné mzdy a Zlínský kraj se zařadil dokonce na předposlední místo mezi kraje v ukazateli průměrné mzdy. Vysokoškoláci (a nejen oni) tedy nejsou dostatečně finančně motivováni k tomu, aby zůstali v kraji. Druhým důvodem odchodu vysokoškolsky vzdělaných je přetlak absolventů některých studovaných oborů (např. ekonomie). Přetlak v některých oborech je také důvodem nezaměstnanosti některých absolventů vysokých škol.

Strukturu nezaměstnaných podle vzdělání můžeme vidět také na grafu níže. Ten potvrzuje, že nejvyšší podíl nezaměstnaných tvoří se 40% vyučení, dále 28% osoby se základním vzděláním a 16% osoby se středním odborným vzděláním. Absolventi vysokých škol tvoří asi 4% nezaměstnaných (VOŠ cca 1%).

⁵⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008. [s.l.] : [s.n.], 2009. 260 s. ISBN 978-80-86878-95-9.



Obrázek 12 – Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2008.

Zdroj: www.mpsv.cz [45]⁵⁶

Největší počet volných pracovních míst podle vzdělání byl v roce 2008 určen pro základní vzdělání. Toto si vysvětluji tím, že tato místa díky nízkým požadavkům na vzdělání budou zřejmě také málo finančně ohodnocená, a hůře se tedy dosazují. To potvrzují také čísla u volných pracovních míst s požadavky na vyučení (u této skupiny je zároveň největší množství nezaměstnaných ve Zlínském kraji). Domnívám se tedy, že mnozí nezaměstnaní s tímto vzděláním můžou být nezaměstnaní dobrovolně či z důvodu finanční neatraktivnosti nabízených pracovních míst. Nejmenší počet volných pracovních míst je u míst s vysokými požadavky na vzdělání – tedy u pracovních míst s požadavky vyššího odborného či vysokoškolského vzdělání. To lze vysvětlit i vysokým počtem vysokoškolsky vzdělaných ve ZK díky přítomnosti Univerzity Tomáše Bati.

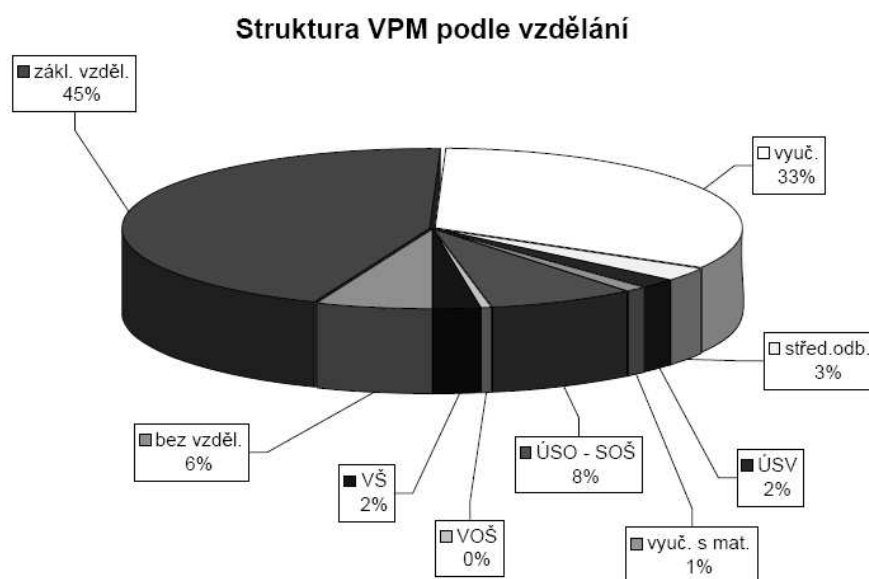
⁵⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008. [s.l.] : [s.n.], 2009. 260 s. ISBN 978-80-86878-95-9.

Tabulka 9 – Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v roce 2008.

Stav na konci čtvrtletí	Struktura volných pracovních míst podle vzdělání									
	VPM celkem	bez vzděl.+ neúpl.zák. vzdělání	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal.+ VŠ
I.	20 496	901	9 452	7 351	513	309	196	1 347	67	360
II.	19 549	827	8 856	7 033	470	334	188	1 375	68	398
III.	17 487	655	7 658	6 533	511	333	175	1 199	56	367
IV.	11 399	689	5 085	3 710	324	232	134	887	54	284

Zdroj: www.mpsv.cz [45]⁵⁷

Dle grafu níže je tedy nejvyšší podíl volných pracovních míst 45% u základního vzdělání a 33% u vyučených. Tyto dvě skupiny tvořily nejvyšší počet volných pracovních míst v roce 2008 ve Zlínském kraji (celkem 78%). Naopak nejméně volných pracovních míst je pro vysokoškoláky, osoby s vystudovanou VOŠ, osoby vyučené s maturitou a osoby s úplným středním vzděláním (ÚSV).



Obrázek 13 – Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v roce 2008.

Zdroj: www.mpsv.cz [3]

⁵⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008. [s.l.] : [s.n.], 2009. 260 s. ISBN 978-80-86878-95-9.

4.4.7 Nezaměstnanost a její ukazatele v jednotlivých okresech Zlínského kraje

Situaci nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Zlínského kraje až po září roku 2009 můžeme vidět na následujících tabulkách a grafech:

Okres Zlín

Okres Zlín je okres s nejlepšími ekonomickými hodnotami v rámci Zlínského kraje. Stejně je tomu i u nezaměstnanosti. Ekonomická krize se však nevyhnula ani tomuto okresu. Jak je vidět v tabulce níže, v roce 2009 se počet uchazečů o práci zvýšil o více než třetinu. Naopak volných pracovních míst ubylo. Míra nezaměstnanosti tedy stoupla – v září roku 2009 až na hodnotu 9,1%.

Tabulka 10 – Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Zlín za období 12/2004 - 09/2009.

Období	Uchazeči	Volná místa	Míra nezam.
09/2009	9 346	421	9,1 %
12/2008	5 465	736	5,1 %
12/2007	5 620	1 447	5,1 %
12/2006	7 022	1 925	6,3 %
12/2005	8 496	523	8,0 %
12/2004	9 622	565	8,4 %

Zdroj: www.mpsv.cz [28]⁵⁸

Velké množství podniků bylo nuceno v roce 2009 propustit zaměstnance a zrušit některá pracovní místa. To vedlo k nárůstu nezaměstnanosti. Mnoho vrcholových manažerů a ekonomů se domnívá (*ředitel Škody auto, Prof. Zelený, také předpověď ČNB*), že trend růstu nezaměstnanosti bude doznívat ještě po odražení od pomyslného dna recese. Já jsem stejného názoru a proto se také domnívám, že nezaměstnanost bude ještě dále růst a podle prognóz odborníků odhaduji, že by se tento růst mohl zastavit v roce 2011 (předpokládám, že

⁵⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Integrovaný portál MPSV : Vývoj nezaměstnanosti od července 2004 [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&piref37_240420_37_240419_240419.statsk=2000000000017&piref37_240420_37_240419_240419.send=send&piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&pir

podniky, které jsou zasaženy ekonomickou krizí, musí činit opatření, která často vedou ke snižování personálních stavů a musí přejít k nižší výrobě. Tato přeměna trvá určitý čas a není možné ji zpětně vrátit do normálu během několika dní. Dalším důvodem, proč se domnívám, že bude nezaměstnanost ještě dále růst, je stále neskončená adaptace některých podniků na ekonomickou krizi.).

Okres Kroměříž

Na okres Kroměříž dopadla hospodářská krize ještě více, než je tomu u okresu Zlín. Je tomu tak už proto, že okres Kroměříž měl horší výchozí pozici. Míra nezaměstnanosti se v okrese Kroměříž zastavila v září roku 2009 na 11,5%, což je hodnota roku 2005. Počet uchazečů ale v reálných číslech nestoupl tak masivně jako tomu bylo u okresu Zlín.

Tabulka 11 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Kroměříž za období 12/2004 - 09/2009.

Období	Uchazeči	Volná místa	Míra nezam.
09/2009	6 332	367	11,5 %
12/2008	4 123	1 535	6,8 %
12/2007	4 417	1 711	7,2 %
12/2006	5 420	853	9,5 %
12/2005	6 358	376	11,7 %
12/2004	6 493	358	11,9 %

Zdroj: www.mpsv.cz⁵⁹

Okres Kroměříž je spolu s okresem Vsetín ekonomicky nejslabším okresem Zlínského kraje. Stejně je tomu u ukazatelů nezaměstnanosti. Trend růstu nezaměstnanosti se v okrese Kroměříž zastavil v září roku 2009 až na hodnotě 11,5%.

ef37_240420_37_240419_240419.obdobi=J&piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=174000&ok=Vybrat>.

⁵⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Integrovaný portál MPSV : Vývoj nezaměstnanosti od července 2004* [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&piref37_240420_37_240419_240419.statk=2000000000017&piref37_240420_37_240419_240419.send=send&piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=J&piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=129000&ok=Vybrat>.

Okres Uherské Hradiště

Okres Uherské Hradiště zaujímal před začátkem hospodářské krize z okresů ve Zlínském kraji druhou pozici. Krize se tohoto okresu ale nedotkla tak hluboce jako okresu Zlín a v září r. 2009 v ukazateli míry nezaměstnanosti měl okres Uherské Hradiště dokonce lepší hodnoty než tradiční leader Zlínského kraje.

Tabulka 12- Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště za období 12/2004 - 09/2009.

Období	Uchazeči	Volná místa	Míra nezam.
09/2009	6 928	387	8,9 %
12/2008	4 628	1 225	5,8 %
12/2007	4 329	1 820	5,3 %
12/2006	5 386	1 406	6,5 %
12/2005	6 001	693	7,7 %
12/2004	6 262	432	8,0 %

Zdroj: www.mpsv.cz [26]⁶⁰

Okresy mají jiný počet obyvatel a jinou rozlohu i ekonomickou strukturu. Struktura uchazečů a volných pracovních míst zaznamenala po pozitivním trendu do roku 2008 začala negativně měnit. Toto je patrné u všech okresů Zlínského kraje a u celé České republiky. Uherské Hradiště však nebylo postiženo v takové míře jako okres Zlín a s hodnotou míry nezaměstnanosti 8,9% se dostala v tomto ukazateli na první místo mezi okresy Zlínského kraje.

⁶⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Integrovaný portál MPSV : Vývoj nezaměstnanosti od července 2004* [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=J&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=169000&ok=Vybrat.

Okres Vsetín

Okres Vsetín má nejvyšší hodnoty nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti nevzrostla tolik, jako u druhého nejslabšího okresu Kroměříže. Vzrostla však více, než u okresů Uherské Hradiště a Zlín. Ve spojení se špatnou výchozí pozicí pak čísla vypadají tak, že s 11,5% mírou nezaměstnanosti je okres Vsetín nejslabším okresem Zlínského kraje.

Tabulka 13 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okresu Vsetín za období 12/2004 - 09/2009.

Období	Uchazeči	Volná místa	Míra nezam.
09/2009	8 977	349	11,5 %
12/2008	5 832	776	7,3 %
12/2007	5 805	1 705	7,1 %
12/2006	7 773	927	9,7 %
12/2005	8 650	475	10,8 %
12/2004	9 229	407	10,9 %

Zdroj: www.mpsv.cz. [27]⁶¹

Okres Vsetín měl a má v absolutních číslech nejmenší počet volných pracovních míst. Tento fakt odráží ekonomické postavení v rámci Zlínského kraje. Otázkou zůstává další postup ekonomické krize a její dopad a dopad jejích následků na tento region v dalších letech.

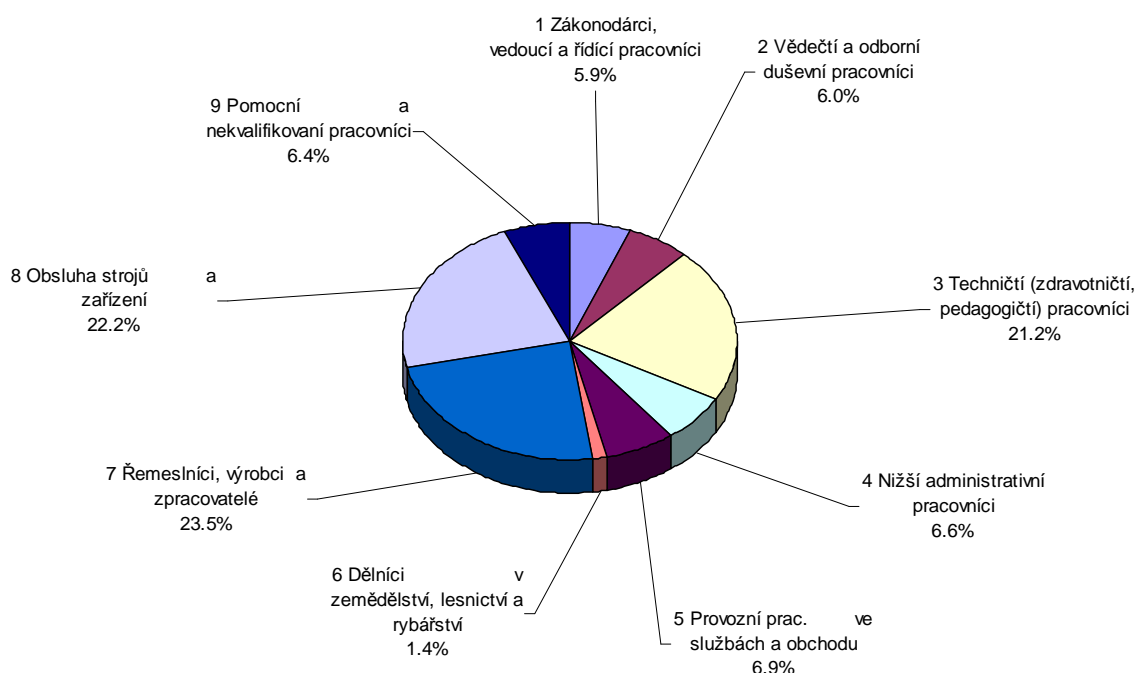
4.4.8 Struktura zaměstnanců ve Zlínském kraji dle KZAM – R a její porovnání se strukturou České republiky

PODNIKATELSKÁ SFÉRA

Na následujícím grafu můžeme vidět strukturu zaměstnanců (v %) v podnikatelské sféře ve Zlínském kraji za druhé čtvrtletí roku 2009.

⁶¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Integrovaný portál MPSV : Vývoj nezaměstnanosti od července 2004 [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=J&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=172000&ok=Vybrat>.

Struktura zaměstnanců dle hlavních tříd KZAM - R



Obrázek 14 - Struktura zaměstnanců v podnikatelské sféře dle hlavních tříd KZAM – R ve Zlínském kraji za IIQ/2009. Zdroj: www.ispv.cz. [41]⁶²

Největší zastoupení má v podnikatelské sféře ve Zlínském kraji třída 7 – řemeslníci, výrobci a zpracovatelé s podílem 23,5. Další dvě skupiny s podílem nad 20% jsou třídy 8 (obsluha strojů a zařízení) s podílem 22,2% a 3 (techničtí, zdravotníci a pedagogičtí pracovníci) s podílem 21,2%. Naopak nejmenším podílem jsou ve Zlínském kraji zastoupeny třídy 6 (dělníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství – 1,4%), a pak třídy 1 (zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci 5, 9%) a 2 (vědečtí a odborní duševní pracovníci 6%).

⁶² Trexima. Informační systém o průměrném výdělku [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.ispv.cz/getattachment/1c943503-f3f6-4fa8-8f9a-c62bb511601f/Vysledky-ve-formatu-XLS.aspx?disposition=attachment>>.

Tabulka 14 – porovnání struktury zaměstnanců v podnikatelském sektoru v ZK a v ČR dle hlavních tříd KZAM – R ve IIQ/2009.

Hlavní třída zaměstnání KZAM-R	Struktura zaměstnanců v ZK	Struktura zaměstnanců v ČR
	%	%
1 Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	5.9	7.0
2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci	6.0	9.6
3 Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	21.2	20.0
4 Nižší administrativní pracovníci	6.6	8.2
5 Provozní pracovníci ve službách a obchodu	6.9	8.2
6 Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1.4	1.3
7 Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	23.5	19.7
8 Obsluha strojů a zařízení	22.2	19.2
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6.4	6.7

Zdroj: www.mspv.cz. [41]⁶³

Při porovnání struktury dle KZAM – R u Zlínského kraje a České republiky zjistíme, že struktura Zlínského kraje se nijak zásadně neliší od republikového průměru. Rozdíl (ne však nijak markantní) je zaznamenán u několika tříd. V tabulce jsou červeně označeny třídy Zlínského kraje, které mají nižší procentní zastoupení ve Zlínském kraji, než je tomu u republikového průměru. Zeleně jsou pak označeny třídy, které mají větší zastoupení než je tomu u republikového průměru. Ve Zlínském kraji je vyšší podíl především u tříd 7 a 8, tedy u zaměstnání, vyžadujících manuální činnost. U třídy 7 (řemeslníci, výrobci a zpracovatelé) je to o 3,8% více než u republikového průměru, a u třídy 8 o 3% více než je tomu u republikového průměru. Naopak Zlínský kraj má méně vědeckých a odborných duševních pracovníků, méně zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků či nižších administrativních pracovníků. Se strukturou zaměstnání je pak úzce spojeno ekonomické postavení regionu (Zlínský kraj je dle Českého statistického úřadu podprůměrným regionem dle ekonomické výkonnosti). Zlínský kraj se oproti republikovému průměru více zaměřuje na odvětví a obory, které jsou méně náročné na kvalifikaci a technologickou náročnost. Zde se také netvoří tak velká přidaná hodnota.

NEPODNIKATELSKÁ SFÉRA

⁶³ Upraveno dle Trexima. Informační systém o průměrném výdělku [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.ispv.cz/getattachment/1c943503-f3f6-4fa8-8f9a-c62bb511601f/Vysledky-ve-formatu-XLS.aspx?disposition=attachment>>.

Největší zastoupení v nepodnikatelském sektoru Zlínského kraje mají třídy 2 (vědečtí a odborní duševní pracovníci – 33,4%) a 3 (Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci – 28,2%). Naopak nejméně jsou zastoupeni příslušníci armády (Třída 0 - 0,2%) dělníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství (třída 6 – 0,5% podíl) a řemeslníci, výrobci a zpracovatelé (1,2%). Struktura nepodnikatelského sektoru se nijak zásadně neodlišuje od republikového průměru.

Tabulka 15 - porovnání struktury zaměstnanců v nepodnikatelské sféře v ZK a v ČR dle hlavních tříd KZAM – R ve IIQ/2009.

Hlavní třída zaměstnání KZAM-R	Struktura zaměstnanců v ZK	Struktura zaměstnanců v ČR
	%	%
0 Příslušníci armády	0.2	3.6
1 Zákonnodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	6.6	5.8
2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci	33.4	30.7
3 Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	28.2	32.9
4 Nižší administrativní pracovníci	4.2	3.7
5 Provozní prac. ve službách a obchodu	12.1	10.6
6 Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství	0.5	0.3
7 Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	1.2	1.2
8 Obsluha strojů a zařízení	1.5	1.9
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	12.1	9.4

Zdroj: www.ispv.cz. [40]⁶⁴

V nepodnikatelské sféře je mnohem více tříd, ve kterých Zlínský kraj převyšuje svým podílem průměrný podíl České republiky, než je tomu u podnikatelské sféry.

Větší procentní rozdíl podílu tříd ve Zlínském kraji a průměrných podílů tříd v České republice nepřevyšuje 5%. U třídy 0 (příslušníci armády) má Zlínský kraj o 3,4 % menší hodnotu (0,2%) než je tomu u průměru ČR. Podobný rozdíl můžeme vidět také u třídy 3 (o 4,7% nižší podíl ve Zlínském kraji). Ve Zlínském kraji převyšuje podíly tříd průměr České republiky ve třídách 1, 2, 4, 5, 6, 7 a 9. Zde jsou však procentní rozdíly menší než u výše

⁶⁴ Upraveno dle Trexima. *Informační systém o průměrném výděлку* [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: < <http://www.ispv.cz/getattachment/09a1eadd-e717-4269-9b9a-11f03ef80383/Vysledky-ve-formatu-XLS.aspx?disposition=attachment>>.

zmíněných tříd 0 a 3. V nepodnikatelské sektoru má tedy Zlínský kraj podobnější strukturu průměru české republiky než je tomu u podnikatelského sektoru.

4.5 Statistika cen práce ve Zlínském kraji

Trh práce ve Zlínském kraji má oproti většině krajů České republiky velkou nevýhodu, spočívající v podprůměrné výši platů. Tyto se různě liší podle zvoleného typu srovnání.

Rozdílné mzdy jsou v podnikatelské a rozdílné v nepodnikatelské sféře. V následných podkapitolách se zaměřím na mzdové porovnání (hodinové výděly) podle hlavních tříd zaměstnání KZAM, a dále podle věkových kategorií a vzdělání (následující data jsou z období druhého čtvrtletí roku 2009).

4.5.1 Hodinový výdělek podle hlavních tříd zaměstnání KZAM – R

PODNIKATELSKÁ SFÉRA

Lze říci, že v podnikatelské sféře jsou v vyšší platy než je tomu u nepodnikatelské sféry, a to až na výjimky téměř u všech hlavních tříd. Lidé jsou tedy více finančně motivováni podmínkami v podnikatelském sektoru. Nejvyšší platy jsou ve třídě 1 (Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci), naopak nejmenší hodinová mzda je ve třídě 5 (Provozní pracovníci ve službách a maloobchodu).

Tabulka 16 – Hodinový výdělek podle hlavních tříd zaměstnání KZAM – R v podnikatelské sféře ve Zlínském kraji za IIQ/2009.

Hlavní třída zaměstnání KZAM-R	Struktura zaměstnanců	Medián	Diferenciace		Průměr
	%		1. decil	9. decil	
		Kč/hod	Kč/hod	Kč/hod	Kč/hod
1 Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	5.9	181.27	86.54	405.89	243.28
2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci	6.0	179.71	116.89	292.61	199.95
3 Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci	21.2	125.79	85.92	198.23	137.07
4 Nižší administrativní pracovníci	6.6	101.14	68.65	150.32	107.49
5 Provozní pracovníci ve službách a obchodu	6.9	70.48	53.01	102.46	75.05
6 Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1.4	80.88	57.21	117.04	84.63
7 Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	23.5	103.82	74.01	147.58	108.43
8 Obsluha strojů a zařízení	22.2	105.13	73.33	156.19	110.73
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6.4	68.10	50.07	107.90	76.36
C E L K E M Z K - podnikatelská sféra	100	107.86	67.58	183.67	123.64
C E L K E M Č R - podnikatelská sféra	100	118.16	68.16	227.22	144.86

Zdroj: www.mpsv.cz. [41]⁶⁵

Ve Zlínském kraji jsou tři významné třídy (dle klasifikace KZAM – R), činící dohromady cca 2/3 všech zaměstnanců. Jedná se o třídu 3 (Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci), třídu 7 (řemeslníci, výrobci a zpracovatelé) a třídu 8 (obsluha strojů a zařízení). Poslední dvě jmenované (tzn. cca 45% zaměstnanců) má podprůměrnou mzdu v porovnání s Českou republikou. Když sečteme procentní podíly všech odvětví, která jsou za republikovým průměrem, dostaneme se na 67%. Tedy 67% oborů má nižší hodinovou mzdu, než je národní průměr. Při srovnání průměrných hodnot mezi obory ve Zlínském kraji a v České republice dospějeme bohužel k tomu, že 100% oborů má v rámci kraje nižší mzdové ohodnocení, než je tomu u průměru české republiky, tzn. v každém odvětví dle KZAM-R je ve Zlínském kraji nižší hodinová mzda, než jaká je průměrná hodnota ČR.

NEPODNIKATELSKÁ SFÉRA

Tabulka 17 - Hodinový výdělek podle hlavních tříd zaměstnání KZAM – R

v nepodnikatelské sféře ve Zlínském kraji za IIQ/2009.

Hlavní třída zaměstnání KZAM-R	Struktura zaměstnanců %	Medián Kč/hod	Diferenciace		Průměr Kč/hod
			1. decil Kč/hod	9. decil Kč/hod	
0 Příslušníci armády	0.2	*	*	*	*
1 Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	6.6	191.20	103.79	291.11	199.67
2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci	33.4	137.73	103.37	177.62	140.56
3 Techničtí, zdravotničtí a pedagog. pracovníci	28.2	130.55	95.51	193.78	138.33
4 Nižší administrativní pracovníci	4.2	102.38	73.19	139.67	105.25
5 Provozní prac. ve službách a obchodu	12.1	84.17	64.55	149.83	94.07
6 Dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0.5	83.08	65.85	115.35	87.58
7 Řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	1.2	94.67	70.40	119.75	94.55
8 Obsluha strojů a zařízení	1.5	102.47	67.28	146.97	105.06
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	12.1	65.57	54.48	92.62	69.78
C E L K E M Z K - nepodnikatelská sféra	100	122.03	68.27	186.14	126.83
C E L K E M Č R - nepodnikatelská sféra	100	130.68	74.33	205.06	138.01

Zdroj: www.mpsv.cz. [41]⁶⁶

⁶⁵ Trexima. Informační systém o průměrném výdělku [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.ispv.cz/getattachment/1c943503-f3f6-4fa8-8f9a-c62bb511601f/Vysledky-ve-formatu-XLS.aspx?disposition=attachment>>.

Pokud se zaměříme na hodinové ohodnocení ve Zlínském kraji v jednotlivých třídách neziskové sféry, můžeme vidět dva extrémny. Ve třídě 1 (zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci) je velmi nadprůměrný plat (průměr 199,67 Kč, medián 191,20 Kč). Oproti ostatním třídám i průměru České republiky je to extrémní hodnota. Tato skupina má ale podíl pouze 6,6%. U této skupiny můžeme také vidět velký rozptyl mzdových hodnot. 1. decil zaznamenává hodnotu 103,79 Kč, naopak 9. decil 291,11 Kč, což už je oproti republikovému průměru v neziskovém sektoru více než dvojnásobek. Naopak velmi nízké hodinové mzdové ohodnocení má skupina 9 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci), a to především díky nízkým nárokům na kvalifikaci na těchto postech. Dobře hodnocenou skupinou (pokud budeme porovnávat neziskový sektor) jsou ještě vědecktí a odborní duševní pracovníci (skupina 2).

⁶⁶ Trexima. *Informační systém o průměrném výdělku* [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.ispv.cz/getattachment/09a1eadd-e717-4269-9b9a-11f03ef80383/Vysledky-ve-formatu-XLS.aspx?disposition=attachment>>.

4.5.2 Hodinový výdělek podle věkových kategorií

PODNIKATELSKÁ SFÉRA

Hodinový výdělek v nepodnikatelském sektoru dle věkových kategorií má (pro mě) logickou strukturu. Tu můžeme vidět v následující tabulce:

Tabulka 18 - Hodinový výdělek podle věkových kategorií v podnikatelské sféře ve Zlínském kraji za IIQ/2009.

Věková kategorie	Struktura zaměstnanců	Medián	Diferenciace		Průměr
			1. decil	9. decil	
	%	Kč/hod	Kč/hod	Kč/hod	Kč/hod
do 20 let	0.4	73.72	55.25	105.77	78.98
20 - 29 let	16.9	103.99	69.97	155.92	109.63
30 - 39 let	27.7	112.18	68.81	190.85	128.80
40 - 49 let	25.7	109.86	68.33	195.86	129.72
50 - 59 let	24.6	106.00	66.27	179.48	120.11
60 a více let	4.7	103.74	59.36	211.85	132.92
C E L K E M Z K - podnikatelská sféra	100	107.86	67.58	183.67	123.64
C E L K E M Č R - podnikatelská sféra	100	118.16	68.16	227.22	144.86

Zdroj: www.mpsv.cz. [41]⁶⁷

Ve věku do 20 let jsou zaměstnání často lidé s nízkým vzděláním či bez vzdělání. Hodinové ohodnocení je zde také velmi nízké. Věková skupina 20 - 29 let zahrnuje převážně čerstvé absolventy škol a zaměstnance s malou praxí. Ohodnocení je zde ale mnohem větší (o cca 30 Kč/hod), než u skupiny do 20 let. Věková skupina 30 - 39 let je nejvíce produktivní skupinou a tomu odpovídá i mzdové ohodnocení. Zaměstnanci v této skupině mají již dostatečně dlouhou praxi, případně dodělané i nadprůměrné vzdělání. Spolu s další skupinou (40 – 49 let) se jedná o nejvíce produktivní věk. Ve skupině 60 a více let se projevuje vysoký rozdíl 1. a 9. decilu. Tato skupina je, co se týká věku, extrémní skupinou. Někteří pracovníci ale již mají vytvořenou pozici, která je dobře placena a uplatňují své zkušenosti.

⁶⁷ Trexima. Informační systém o průměrném výdělku [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.ispv.cz/getattachment/1c943503-f3f6-4fa8-8f9a-c62bb511601f/Vysledky-ve-formatu-XLS.aspx?disposition=attachment>>.

NEPODNIKATELSKÁ SFÉRA

U nepodnikatelské sféry můžeme vidět, že mzdové ohodnocení je opět nižší, než je tomu u podnikatelské sféry.

Tabulka 19 – Hodinový výdělek podle věkových kategorií v nepodnikatelské sféře ve Zlínském kraji za IIQ/2009.

Věková kategorie	Struktura za- městnanců	Medián	Diferenciace		Průměr
	%		1. decil	9. decil	
		Kč/hod	Kč/hod	Kč/hod	Kč/hod
do 20 let	0.1	59.33	51.00	84.07	62.47
20 - 29 let	9.9	104.52	71.34	152.20	108.91
30 - 39 let	22.5	119.81	69.45	184.59	124.75
40 - 49 let	31.8	125.94	68.52	191.24	129.44
50 - 59 let	30.1	127.39	67.16	191.15	130.95
60 a více let	5.6	130.31	63.60	196.27	130.53
C E L K E M Z K - nepodnikatelská sféra	100	122.03	68.27	186.14	126.83
C E L K E M Č R - nepodnikatelská sféra	100	130.68	74.33	205.06	138.01

Zdroj: www.mpsv.cz. [41]⁶⁸

Oproti podnikatelské sféře je zde vidět trend „kariérního růstu“. Mzdové ohodnocení zde roste s věkem, a nebere tolik do úvahy (jako je tomu u podnikatelské sféry) fyzickou produktivitu. To je dáno také tím, že v nepodnikatelské sféře se častěji jedná o duševní, nikoliv fyzickou činnost. Hodinové ohodnocení zde tedy roste s postupem věku, a největší ohodnocení (ovšem také s největším hodnotovým rozptylem 1. a 9. decilu) má skupina 60 a více let. Já to vidím jako jeden z důvodů nižší produktivity neziskového sektoru (např. mimo absenci osobního vlastnictví). [41]

⁶⁸ Trexima. Informační systém o průměrném výdělku [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: < <http://www.ispv.cz/getattachment/09a1eadd-e717-4269-9b9a-11f03ef80383/Vysledky-ve-formatu-XLS.aspx?disposition=attachment>>.

4.5.3 Hodinový výdělek podle vzdělání

PODNIKATELSKÁ SFÉRA

Vývoj u podnikatelské sféry podle dosaženého vzdělání popisuje známou věc, tedy čím vyšší vzdělání, tím vyšší mzdové ohodnocení. To můžeme vidět i v následující tabulce.

Tabulka 20 - Hodinový výdělek podle vzdělání v podnikatelské sféře ve Zlínském kraji za druhé čtvrtletí roku /2009.

Vzdělání	Struktura zaměstnanců %	Medián Kč/hod	Diferenciace		Průměr Kč/hod
			1. decil Kč/hod	9. decil Kč/hod	
Základní a nedokončené	7.9	84.34	56.78	135.22	91.23
Střední bez maturity	47.4	100.00	65.00	150.46	106.29
Střední s maturitou	30.7	116.68	74.96	189.16	128.73
Vyšší odborné a bakalářské	2.6	127.47	90.11	215.99	144.66
Vysokoškolské	9.0	180.42	115.29	343.97	221.12
<i>neuveđeno</i>	2.4	89.21	54.27	186.00	117.19
C E L K E M Z K - podnikatelská sféra	100	107.86	67.58	183.67	123.64
C E L K E M Č R - podnikatelská sféra	100	118.16	68.16	227.22	144.86

Zdroj: www.mpsv.cz. [40]⁶⁹

Mzdové ohodnocení ve Zlínském kraji bohužel koresponduje s ekonomickým postavením tohoto kraje. Hodinový výdělek je u všech kategorií vzdělání ve Zlínském kraji nižší, než je tomu u republikového průměru. Snad nejvíce je to patrné u vysokoškolského vzdělání, kde tento rozdíl činí cca 33 Kč/hod u mediánu a přes 60 Kč u průměru. Čím vyšší dosažené vzdělání, tím vyšší hodinový výdělek a tím vyšší rozdíl oproti republikovému průměru. Tento fakt vede k odlivu pracovních sil a ztrátě konkurenceschopnosti kraje. Zlínský kraj přitom nezaostává za republikovým průměrem jen v mzdovém ohodnocení, ale např. má také nižší procentní zastoupení vysokoškolsky vzdělaných (o 3%).[40]

⁶⁹ Trexima. Informační systém o průměrném výdělku [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.ispv.cz/getattachment/1c943503-f3f6-4fa8-8f9a-c62bb511601f/Vysledky-ve-formatu-XLS.aspx?disposition=attachment>>.

NEPODNIKATELSKÁ SFÉRA

Vzdělání je mzdově ohodnoceno také v nepodnikatelské sféře. Lépe vzdělaní zaměstnanci mohou vykonávat lépe ohodnocené práce a mají tedy vyšší hodinový výdělek. I zde platí, že čím vyšší dosažené vzdělání, tím vyšší hodinový výdělek.

Tabulka 21 - Hodinový výdělek podle vzdělání v nepodnikatelské sféře ve Zlínském kraji za druhé čtvrtletí roku 2009

Vzdělání	Struktura zaměstnanců	Medián	Diferenciace		Průměr
	%		1. decil	9. decil	
		Kč/hod	Kč/hod	Kč/hod	Kč/hod
Základní a nedokončené	5.5	68.38	56.04	94.68	71.89
Střední bez maturity	17.7	77.40	58.56	115.57	83.57
Střední s maturitou	39.7	122.33	86.10	176.43	127.44
Vyšší odborné a bakalářské	5.8	135.08	90.75	210.75	144.13
Vysokoškolské	28.6	149.15	115.01	226.55	161.97
<i>neuveдено</i>	2.8	97.82	72.33	140.63	103.73
C E L K E M - nepodnikatelská sféra	100	122.03	68.27	186.14	126.83
C E L K E M Č R - nepodnikatelská sféra	100	130.68	74.33	205.06	138.01

Zdroj: www.mpsv.cz. [41]⁷⁰

Bohužel i zde platí, že ve mzdovém ohodnocení Zlínský kraj zaostává za republikovým průměrem a neziskový sektor není výjimkou. Největší rozdíl je opět u vysokoškolsky vzdělaných, tedy se zvyšujícím se vzděláním roste i rozdíl mezi ohodnocením ve Zlínském kraji a republikovým průměrem. Rozdíly zde však nejsou zdaleka tak velké jako v podnikatelském sektoru (zřejmě také díky tabulkovým ohodnocením ve veřejné správě).

4.5.4 Závěr

Trh práce je v posledních dvou letech zásadně ovlivněn hospodářskou krizí, na kterou nepasují ekonomické teorie. Jedná se specifickou situaci, na kterou nemusí platit jindy úspěšné kroky. Trh práce a jeho ukazatele (nezaměstnanost aj.) jsou oproti hospodářskému cyklu v časovém zpoždění. Je tedy nutno počítat ještě se zhoršováním situace. Bude se zvyšovat

míra nezaměstnanosti (dle odhadů ČNB ze začátku roku 2010 až do roku 2011). Tento trend nejde zastavit, lze ho ale omezit a je nutno ho omezit. Bez aktivních kroků by ekonomická krize dopadla na pracovní trh mnohem větší silou. Je však nutné zvážit míru podpory a bezhlavě nepodporovat všechny upadající podniky. Svým způsobem je totiž krize pro ekonomiku ozdravná. Je ale důležité zachovat strategické zaměstnavatele, podporovat inovativní podniky, podporovat příchod nových zaměstnavatelů (to se děje např. prostřednictvím průmyslové zóny v Holešově, kam už přicházejí první podniky) a snažit se toto všechno propojit se vzdělávacím systémem v kraji (Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, střední školství). V současné době je vhodné využít přebytek pracovních sil na jeho rekvalifikaci a tuto pracovní sílu pak využít při opětovném ekonomickém růstu. Ekonomická krize se dotýká všech regionů, včetně těch zahraničních, a je třeba z ní učinit co největší konkurenční výhodu, byť v reálu znamená zvyšování nezaměstnanosti a krach podniků.

⁷⁰ *Trexima*. Informační systém o průměrném výdělku [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: < <http://www.ispv.cz/getattachment/09a1eadd-e717-4269-9b9a-11f03ef80383/Vysledky-ve-formatu-XLS.aspx?disposition=attachment>>.

5 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Politika zaměstnanosti v České republice dostala v posledních letech (tj. v letech 2008, 2009, 2010) nový rozměr. Přestala být tolik orientovaná na tvorbu nových pracovních míst (či také na umísťování uchazečů o práci), ale dalším zásadním bodem politiky zaměstnanosti se stala snaha o zachování stávajících pracovních míst.

U Zlínského kraje tomu nebylo jinak, byť jedno specifikum je u tohoto regionu výjimečné. Jedná se o průmyslovou zónu v Holešově, která je strategickým projektem Zlínského kraje v oblasti podnikání. Tato průmyslová zóna by měla dle předních představitelů (Jakub Černoch, výkonný ředitel PZ, Jiří Němec, předseda představenstva PZ) vygenerovat (přímo či nepřímo) až 5000 pracovních míst. Problémem ovšem je, odkud budou pracovní síly, nebo zda nepůjde jen o přesun pracovních sil. Proces obsazování této zóny již započal. Zlínský kraj již např. sepsal základní smluvní dokument s firmou POKART. Ta by měla využít přibližně 70 pracovních míst. Dle regionálního tisku (Naše adresa) však tento podnik pouze přesune své zaměstnance z Otrokovic, takže nepůjde o vytvoření nových pracovních míst (nebo jen několika málo). Nelze se tedy na průmyslovou zónu dívat jako na samospásný projekt. Zatím také chybí strategický investor, který by obsadil největší připravené plochy. Zde je prostor pro vhodnou politiku kraje. Ta by mohla vést k výraznému navýšení pracovních míst.

Tvorba nových pracovních míst ale i u Zlínského kraje musí ustoupit před nutností zachování těch současných. Jak uvádí např. web zlin.cz, v souvislosti s poklesem volných pracovních míst se mění také jejich struktura. Nejčastěji byla v roce 2008 nabízena místa zedníků, číšníků či svářečů. Velké podniky současnou situaci také tím, že nechávají část zaměstnanců doma. Především ty menší ale musí propouštět, což se ale nevyhne i významným zaměstnavatelům. Jmenovat můžu např. Barum Continental, zlínský CE Wood či Novesta, sklárny v Karolínce, Fatru Napajedla či pobočka Slezanu ve Starém Městě. Nedostatek zakázek je hlavní problém většiny firem. Zde je pak prostor pro politiku státu i kraje, která může pomoci rozpohybovat některé sektory vhodnými zakázkami. K 30. lednu roku 2009 se propouštělo takto:

<u>PODNIK</u>	<u>Počet propuštěných zaměstnanců</u>
Barum Continental	100
Novesta	170
Avex	80
CE Wood	2000
WOCO STV	100
Indet Safety Systems	70
Sklárny Karolinka	260
AVX Czech Republic	100
Slezan	140
Magneton	250 [22] ⁷¹

Domnívám se, že velké podniky (jako některé výše uvedené) by měly být podporovány, protože představují hlavní ekonomický motor kraje. Je ovšem nutné zvážit druh podpory a její případnou výši.

5.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti byly v roce 2008 i 2009 ve Zlínském kraji několikanásobně nižší, než tomu bylo u pasivní politiky zaměstnanosti. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ) i aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) v pololetí roku 2009 vzrostly oproti stejnému období roku 2008 u PPZ více než o 100% a u APZ o téměř 20%. Mírně klesla podpora zaměstnávání OZP.

⁷¹ *Lesnické práce s.r.o.* Lesnicko-dřevařský server [online]. 2009 [cit. 2010-03-23]. Firmy ve velkém propouštějí. Dostupné z WWW: <<http://www.silvarium.cz/content/view/14407/0/>>.

Tabulka 22 – Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji (v tis. Kč) v 1 pololetí let 2008 a 2009

Výdaje na PZ	I. pol. 2008	I. pol. 2009
výdaje na politiku zaměstnanosti celkem (PZ)	356 574	603 435
z toho na pasivní politiku (PPZ)	198 463	439 137
<i>podíl PPZ na PZ v %</i>	55,7	72,8
na aktivní politiku (APZ) (včetně ESF)	78 261	95 303
<i>podíl APZ na PZ v %</i>	21,9	15,8
Podpora zaměstnávání OZP - příspěvek dle §78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	70 340	66 456
<i>podíl podpory zaměstnávání OZP na PZ v %</i>	19,7	11
Insolvence	9 510	2 539
<i>podíl insolvence na PZ v %</i>	2,7	0,4

Zdroj: Úřad práce ve Zlíně

Úřady práce Zlínského kraje se při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti řídily vlastními programy APZ. Tyto programy stanovují opatření APZ s ohledem na situaci na trhu práce a objem finančních prostředků přidělených jednotlivým okresům. Aktivní politika zaměstnanosti byla v 1. pololetí 2009 financována ze dvou zdrojů - z národních zdrojů (tedy ze státního rozpočtu) a také z Evropského sociálního fondu (ESF). [46]⁷²

5.1.1 Projekty, realizované ve Zlínském kraji

V současnosti probíhá několik projektů ve Zlínském kraji, které zlepšují situaci na trhu práce. Níže jsou popsány některé z nich:

Spolupráce krajů na rozvoji zaměstnanců

Financování: Evropská unie (ERDF): 85 %

Zlínský kraj: 15 %

Projekt je zaměřen na spolupráci v oblasti rozvoje zaměstnanců organizací zřizovaných Zlínským krajem a Trenčínským samosprávným krajem. Rozvíjeny budou zejména typové

⁷² TOPOLÁNKOVÁ, Lucie. Komentář k vývoji trhu práce za 1. pololetí 2009 : Zlínský kraj. [s.l.] : [s.n.], 2009. 31 s. [kniha]

pozice:ekonom/účetní, personalista, ředitel, projektový manažer, právník, zaměstnanci v přímém kontaktu s klienty.

Vzdělávání sociálních pracovníků ve Zlínském kraji

Financování: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (ESF) - 85 %

Státní rozpočet ČR - 15 %

Projekt je zaměřen na rozšíření a prohloubení odborných znalostí a praktických dovedností sociálních pracovníků působících na území Zlínského kraje. Bude se jednat o sociální pracovníky krajského úřadu, obecních úřadů a sociální pracovníky poskytovatelů sociálních služeb. Kraj tímto projektem systematicky řeší jak doplnění kvalifikace nezbytné pro výkon povolání sociálního pracovníka, tak celoživotní vzdělávání sociálních pracovníků

Zvyšování absorpční kapacity Zlínského kraje 2007-2013 – I. etapa

Financování: Celkový rozpočet projektu:	19 580 100,- Kč	(100 %)
Dotace z rozpočtu Regionální rady:	17 622 090,- Kč	(90 %)
Zlínský kraj:	1 958 010,- Kč	(10 %)

Hlavním cílem projektu je realizovat takové aktivity, které podpoří a zefektivní pomoc při čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů prostřednictvím Regionálního operačního programu NUTS II Střední Morava a napomohou tak celkovému rozvoji regionu Zlínského kraje.

Zvyšování kompetencí řídicích pracovníků v sociálních kompetencích

Financování: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (ESF) – 85 %

Státní rozpočet ČR – 15 %

Projekt je zaměřen na prohloubení a rozšíření manažerských znalostí a dovedností řídicích pracovníků působících v zařízeních sociálních služeb ve Zlínském kraji. Hlavním cílem projektu je zvýšení úrovně personálního řízení v zařízeních sociálních služeb za účelem zvýšení kvality a zajištění dostupnosti sociálních služeb ve Zlínském kraji.

Vzdělávání pedagogických pracovníků, zaměřené na kariérové poradenství

Financování: Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (ESF) - 85 %

Státní rozpočet ČR - 15 %

Hlavním cílem projektu je zvýšit kvalitu kariérového poradenství ve Zlínském kraji. Projektem bude vytvořen a pilotně ověřen vzdělávací kurz zaměřený na kariérové poradenství žáků základních a středních škol.

Zavádění evaluačních nástrojů pro zlepšování kvality vzdělávání ve Zlínském kraji

Financování: Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (ESF) - 85 %

Státní rozpočet ČR - 15 %

Hlavním cílem projektu je zavedení systému hodnocení škol ve Zlínském kraji zřizovatelem. Klíčovou aktivitou je provedení hodnocení 57 středních škol Zlínského kraje, do kterého se zapojí 3 420 žáků. [44]⁷³

Výše uvedené projekty jsou zaměřeny především na zvyšování konkurenceschopnosti pracovní síly ve Zlínském kraji. Pomocí nich se zvyšuje kvalifikace zaměstnanců. Z převážné části jsou tyto projekty hrazeny z Evropského sociálního fondu (resp. ERDF).

5.2 Aktivní politika zaměstnanosti ve Zlínském kraji

Politika zaměstnanosti je ve Zlínském kraji realizována také mnoha jinými způsoby. Přehled aktivní politiky zaměstnanosti za první pololetí let 2008 a 2009 můžete vidět v následující tabulce:

⁷³ Zlínský kraj. Informační portál [online]. 2010 [cit. 2010-03-08]. Zlínský kraj. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/lstDoc.aspx?nid=6327>>.

Tabulka 23 – Výdaje na APZ ve Zlínském kraji za 1. pololetí let 2008 a 2009 (v tis. Kč)

Nástroj APZ	I. pol. 2008	I. pol.2009
VPP	6 157	2 931
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	12 872	4 239
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	1 684	2 192
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	7 563	1 210
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	470	70
Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVČ vytvořené pro OZP	4 835	11 285
Rekvalifikace, poradenské aktivity	9 748	5 073
překlenovací příspěvek	266	0
příspěvek na dopravu zaměstnanců	141	0
příspěvek na zapracování	52	0
příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0
cílené programy k podpoře zaměstnanosti § 120	0	0
programy tvorby nových pracovních míst	0	0
projekty ESF – OP RLZ	x	44 795
projekty ESF – OP LZZ – VPP	x	10 953
projekty ESF – OP LZZ - SÚPM	x	12 149
projekty ESF – OP LZZ - rekvalifikace	x	393
<i>převody do rezervních fondů ÚP</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>převody do fondů organizačních složek státu (OSS)</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>ostatní (semináře, expertízy apod.)</i>	<i>11</i>	<i>13</i>
celkem	77 703	95 303

Zdroj: Úřad práce ve Zlíně [46]⁷⁴

Při srovnání obou let (2008 a 2009) můžeme vidět velký nárůst prostředků, daných na aktivní politiku zaměstnanosti, spolufinancovaných z ESF.

Z Evropského sociálního fondu bylo možné v 1.pololetí roku 2009 financovat Veřejně prospěšné práce, Společensky účelná pracovní místa, Rekvalifikace a projekt „Vzdělávejte se!“. Při realizaci APZ se úřady práce ve Zlínském kraji zaměřily na uchazeče ohrožené na

⁷⁴ TOPOLÁNKOVÁ, Lucie. Komentář k vývoji trhu práce za 1. pololetí 2009 : Zlínský kraj. [s.l.] : [s.n.], 2009. 31 s. [kniha]

trhu práce, jako jsou zdravotně postižení, osoby vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené, osoby nad 50 let věku či dlouhodobě nezaměstnané – evidence delší jak 5 měsíců.

V 1. pololetí 2009 byla úřady práce realizována I. fáze projektu „Vzdělávejte se!“ (spolufinancovaná z prostředků ESF v rámci OP RLZ). Tento projekt, nový nástroj APZ, je určen zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti s probíhající hospodářskou recesí nachází v obtížné ekonomické situaci a nejsou přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci. Umožní jim pro své zaměstnance získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů (včetně doprovodných opatření) a zároveň finanční prostředky na úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd zaměstnanců – účastníků vzdělávání. Ve Zlínském kraji byl na projekt „Vzdělávejte se!“ - I. fáze schválen rozpočet ve výši 41 833 tis. Kč. Celkové schválené náklady k 30.6.2009 činily 41 333 373 Kč (k 30.6.2009 byly uhrazeny náklady ve výši 35 564 467 Kč). Celkem bylo schváleno 282 žádostí od 88 zaměstnavatelů. Projektu se ve Zlínském kraji zúčastnilo 6 868 osob. [46]⁷⁵

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji byla vytvořena také pracovní místa. Zde je srovnání prvních pololetí let 2008 a 2009:

⁷⁵ *TOPOLÁNKOVÁ, Lucie. Komentář k vývoji trhu práce za 1. pololetí 2009 : Zlínský kraj. [s.l.] : [s.n.], 2009. 31 s. [kniha]*

Tabulka 24 – Nově vytvořená pracovní místa a osoby, podpořené v rámci jednotlivých nástrojů APZ ve Zlínském kraji

Nástroj APZ (celkový počet nových pracovních míst)	I. pol. 2008	I. pol. 2009
VPP	446	142
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	441	79
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	37	39
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	29	16
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	6	1
cílené programy I. (počet míst)	0	0
cílené programy II. (počet dohod)	0	0
Projekty ESF - OP LZZ - VPP	-	509
Projekty ESF - OP LZZ - SÚPM	-	478
celkem	959	1 264

Zdroj: Úřad práce ve Zlíně

V rámci projektů ESF bylo 1. pololetí roku 2009 oproti stejnému období roku 2008 vytvořeno téměř 1000 pracovních míst. Evropský sociální fond byl jedním z hlavních zdrojů při aktivní politice zaměstnanosti, na rozdíl od roku 2008. Z toho můžeme vidět, jak je Evropská unie a financování z „evropských“ peněz pro Zlínský kraj důležité.

Tabulka 25 – Příspěvky, poskytované v rámci APZ ve ZK v pol. let 2008 a 2009

Nástroj APZ (celkový počet podpořených osob)	I. pol. 2008	I. pol. 2009
osoby s příspěvkem		
překlenovací příspěvek	35	0
příspěvek na zapracování	0	0
příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0
příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVČ vytvořené pro OZP	672	572
projekty ESF – OP RLZ (včetně „Vzdělávejte se!“)	517	7 277
příspěvek na dopravu		
počet zaměstnavatelů	2	0
počet zaměstnanců	176	0

Zdroj: Trh práce ve Zlíně

V prvním pololetí roku 2009 nebyly poskytovány překlenovací příspěvky, příspěvky na zapracování, ani příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program. Také nebyly poskytovány příspěvky na dopravu Klesly také příspěvky na provozní náklady. Naopak vzrostly příspěvky na projekty ESF, na operační program Rozvoj lidských zdrojů (projekt „Vzdělávejte se!“). [46]⁷⁶

5.2.1 Rekvalifikace

V 1. pololetí 2009 byly na úřadech práce Zlínského kraje realizovány rekvalifikace financované z rozpočtu APZ a také rekvalifikace financované z Evropského sociálního fondu (ESF). Někteří uchazeči a zájemci absolvovali během roku více rekvalifikací, proto jsou započítáni v konečném výsledku vícekrát. V průběhu 1. pololetí 2009 bylo do rekvalifikací zařazeno 943 uchazečů o zaměstnání a 23 zájemců o zaměstnání. V okrese Kroměříž byly realizovány zaměstnanecké rekvalifikace pro 7 zaměstnanců (v rámci jedné společnosti).

Profesní zaměření nejčastěji poskytovaných rekvalifikací jednotlivých okresech:

okres Kroměříž - Obsluha osobního počítače, Pracovník v sociálních službách, Svářeč, Pracovník pro řízení činnosti v elektrotechnice

okres Uherské Hradiště - Pracovnice (pracovník) v sociálních službách – přímá obslužná činnost, Prodavačské práce, Účetní a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky), Svářeč

okres Vsetín - Základy podnikání, Obsluha PC, Účetnictví a daňová evidence, Manikúra, pedikúra, nehtová modeláž, Kurz k získání řidičského průkazu, Pracovník v sociálních službách přímá obslužná péče

okres Zlín – Účetní a daňová evidence, Řidič sk. C, Základy podnikání, Svářeč, Pracovník v sociálních službách – přímá obslužná činnost, Správce počítačové sítě [46].

⁷⁶ *TOPOLÁNKOVÁ, Lucie. Komentář k vývoji trhu práce za 1. pololetí 2009 : Zlínský kraj. [s.l.] : [s.n.], 2009. 31 s. [kniha]*

Tabulka 26 – Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, rekvalifikace zaměstnanců ve Zlínském kraji 1. pololetí let 2008 a 2009

Ukazatel	I. pol. 2008	I. pol. 2009
<i>rekvalifikace uchazečů o zaměstnání</i>		
počet uchazečů zařazených do rekvalifikací	1 417	943
z toho: ženy	906	497
absolventi škol a mladiství	87	37
OZP	168	83
rekvalifikaci ukončilo celkem	1 244	811
z toho úspěšně	1 051	729
počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci ¹⁾	310	344
<i>rekvalifikace zájemců o zaměstnání</i>		
počet zájemců zařazených do rekvalifikací	97	23
rekvalifikaci ukončilo celkem	77	29
z toho úspěšně	72	26
počet zájemců umístěných po rekvalifikaci	68	26
<i>rekvalifikace zaměstnanců</i>		
počet zaměstnavatelů	5	1
počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	31	7
rekvalifikaci ukončilo celkem	31	7
z toho úspěšně	31	7

Zdroj: Úřad práce ve Zlíně [46]

Více rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání bylo žen – v pololetí roku 2008 to bylo přibližně o 1/3 více žen, než mužů, v 1. polovině roku 2009 to bylo již o polovinu více žen, než mužů. Může za to také zvyšující se nezaměstnanost a propouštění. To na druhou stranu nekorresponduje se snižujícím se počtem rekvalifikantů. Počet rekvalifikovaných se meziročně (od pol. 2008 do pol. 2009) snížil o přibližně 500 osob.

5.3 Závěr

Politika zaměstnanosti je jednou z klíčových aktivit v boji proti hospodářské krizi. Překonání této krize vede cestou obnovené produkce, inovací, zvyšování produktivity práce, vzdělané společnosti, a propojení praxe se systémem školství. Aktivní politika zaměstnanosti je velmi důležitá i vzhledem ke stávající situaci Zlínského kraje. Měla by být využita především v kontextu nutného propouštění mnoha významnými zaměstnavateli (viz výše) a připraveností průmyslové zóny v Holešově. Je třeba podporovat podniky s tradicí a

s dobrými strategiemi výroby. Důležitá je také podpora malého a středního podnikání, podnikání, založeného na inovacích a výzkumu. Také investiční pobídky a překlenovací příspěvky pro začínající podnikatele mohou napomoci k lepší zaměstnanosti. Specifickou oblastí politiky zaměstnanosti by měly být osoby těžko uplatnitelné na trhu práce – tedy absolventi škol, starší obyvatelstvo, zdravotně postižení aj. Nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je mnoho a ne všechny jsou v dnešní době plně funkční. O to důležitější je však jejich výběr a nastavení správné míry podpor.

6 NAVRŽENÍ STRATEGICKÝCH OPATŘENÍ, VEDOUCÍCH K POZITIVNÍM ZMĚNÁM NA TRHU PRÁCE V ZK

Mnohé opatření, která za „normálních“ okolností fungovala, se stávají v době ekonomické krize a její mírně časově opožděné krize trhu práce nefunkčními. Přesto se v této kapitole pokusím navrhnout některá opatření, která by mohla pomoci ke zlepšení situace na trhu práce ve Zlínském kraji či jeho části. Také rozšířím některá opatření, která jsou již aplikována a jsou rozjeta Zlínským krajem a doplnit je.

Pro uskutečnění strategických změn je třeba definovat hlavní problémy Zlínského kraje, související s trhem práce a na základě nich a silných stránek regionu provést opatření:

Zaostávání v ekonomických ukazatelích (HDP/obyvatele, průměrná hrubá měsíční mzda, nezaměstnanost) za republikovým průměrem.

Opatření:	<i>Využití potenciálu průmyslové zóny v Holešově</i>
Garant:	Zlínský kraj
Finanční zdroje:	Zlínský kraj, město Holešov
Záměr:	Zvýšení ekonomické aktivity Zlínského kraje a zlepšení ekonomických ukazatelů.
Cíl:	Snížení nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a zvýšení ekonomické produkce, založené na znalostech a inovacích s nadprůměrným mzdovým ohodnocením
Výstupy:	Vytvoření odpovídající dopravní a volnočasové (a sociální) infrastruktury. Propagace průmyslové zóny – vytvoření propagačních materiálů. Společné projekty a spolupráce s krajskými vzdělávacími institucemi.
Aktivita:	Vybudování stravovacích zařízení pro osoby, zaměstnané v PZ Dobudování stávající sítě cyklostezek a její rozšíření do dalších obcí.

Navýšení počtu dopravních spojů do Holešova především v čase před začátkem a na konci směn.

Zajištění dostupné a včasné lékařské péče pro zaměstnance PZ.

Zajištění ochrany a pořádku ve spolupráci s městskou policií.

Vytvoření propagačních materiálů pro tisk, vytvoření reklamních spotů pro televize a informačních letáků pro obyvatele regionu.

Navázání kontaktu s Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně a spolupráce podniků, umístěných v PZ Holešov, s tímto subjektem.

Umístování studentů UTB na praxe a stáže v podnicích, umístěných v PZ Holešov.

Zvyšování míry nezaměstnanosti v kontextu hospodářské krize a nedostatek pracovních míst, založených na inovacích a znalostech.

Opatření: *Podpora malého a středního podnikání a tvorby pracovních míst v těchto podnicích.*

Garant: Zlínský kraj

Finanční zdroje: ESF, Zlínský kraj, město Zlín

Záměr: Zvýšení počtu zaměstnavatelů v regionu - konkurenceschopných malých a středních podniků.

Cíl: Zvýšení počtu kvalitních (založených na vysoké kvalifikaci) a dobře placených pracovních míst v oblasti malého a středního podnikání.

Výstupy: Využití inovační centrum TIC Zlín.

Využívání nově vytvořených i dosavadních podpor podnikání.

Spolupráce s Evropskou unií prostřednictvím projektů ESF.

Aktivity: Intenzivní oslovování potenciálních podnikatelů prostřednictvím společných projektů - spolupráce se studenty Univerzity Tomáše Bati).

Pomoc a konzultace při získávání financí z evropských fondů ze strany Zlínského kraje i technologického centra TIC Zlín – v kontextu se snižováním nezaměstnanosti především z ESF

Rozšíření sítě podpor Zlínského kraje a navýšení prostředků fondů Zlínského kraje

Problematické udržení úrovně vysokého školství v regionu a propojení vzdělávacího systému s praxí

Opatření: *Prohloubení spolupráce Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně se strategickými podniky Zlínského kraje.*

Garant: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Finanční zdroje: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně ve spolupráci se sponzory (podniky Zlínského kraje) a za využití čerpání evropských fondů

Záměr: Zvýšení úrovně vysokého školství v regionu.

Cíl: Zvýšení uplatnitelnosti absolventů Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně na trhu práce a propojení podnikatelské sféry se vzdělávacím systémem v regionu.

Výstupy: Vytvoření nových projektů vzájemné spolupráce UTB a podniků Zlínského kraje a rozšiřování těch stávajících.

Aktivity: Pravidelné přednášení lidí z praxe z jednotlivých oborů na příslušných fakultách.

Umísťování studentů na praxích a stážích a podnicích Zlínského kraje.

ZÁVĚR

Problematika trhu práce je velmi rozsáhlá i v kontextu s menšími územími, než jsou kraje. To platí v teoretické i praktické rovině.

V teoretické části jsem nejprve popsal základní pojmy, vztahující se k tématu trhu práce, nezaměstnanosti a vzdělání (které úzce s trhem práce souvisí).

Trh práce ovlivňuje řada subjektů, ať veřejnosprávních či soukromých. Ať už jde o Evropskou unii, která má velký vliv díky fondům (především jde o sociální fond a ERDF), či o orgány státní správy a samospráv. Důležitá jsou v této oblasti ministerstva (především Ministerstvo práce a sociálních věcí, ale i Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy či Ministerstvo pro místní rozvoj), ale i orgány na místní úrovni – úřady práce, , agentury práce, Hospodářská komora, regionální rozvojové agentury či odborové svazy. Domnívám se, že je důležité se s těmito všemi subjekty alespoň rámcově seznámit. Popsal jsem proto v mojí práci základní informace o vybraných subjektech, ovlivňujících trh práce na státní i regionální úrovni.

Trh práce má ale své zákonitosti a i v rámci politiky zaměstnanosti a v zaměstnávání vůbec je nutno postupovat v rámci platné legislativy. Popsal jsem tedy dotčenou legislativu k danému tématu. Podrobněji jsem pak rozepsal především Zákon o zaměstnanosti a Zákoník práce. Méně podrobně jsem pak zmínil i další vybrané právní předpisy, týkající se bezpečnosti práce, mezd a platů a zaměstnanosti.

Každý okres i mikroregion má svá specifika a v každém může být stěžejní jiný problém (někde to může být nižší zaměstnanost, někde krach či propouštění strategických podniků aj.). Obecně však tyto problémy v posledních letech ústí ve stejný problém – zvyšování počtu uchazečů o práci, snižování volných pracovních míst a zvyšování nezaměstnanosti. Téma hospodářské krize a s ní spojené nezaměstnanosti se prolínalo celou mojí prací. Provedl jsem analýzu především let 2008 a 2009 (v některých ukazatelích byla dostupná i data za část roku 2010). Popsal jsem vývoj trhu práce a trend, kam se ubírá (dle mého názoru i dle názorů odborníků z řad např. České národní banky či privátních bankovních subjektů).

Současné předpovědi predikují prohlubování krize na trhu práce, která je časově opožděná za vývojem hospodářského cyklu. Situace v posledních letech je ale natolik specifická, že odhady se můžou každým okamžikem měnit. Současná hospodářská krize je těžko postih-

nutelná (makro) ekonomickými teoriemi a mnohé kroky a opatření nemusí platit. Proto i na trhu práce je obtížné dělat jasné závěry. Přesto jsem ve své práci nastínil i svůj pohled na věc.

Ve své práci jsem v praktické části čerpal především ze statistický dat Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí, dále z výročních zpráv Úřadů práce. Důležitým zdrojem informací a poznatků byly také rozhovory s vedoucím práce a se zaměstnanci Krajského úřadu Zlínského kraje a Úřadů práce. V teoretické části jsem čerpal především z odborné literatury a ze svého dosavadního vzdělání.

Z mé práce vyplynulo několik zásadních problematických oblastí.

Jednou z nich jsou těžko umístitelné skupiny osob, jako jsou absolventi škol, starší občané a zdravotně postižení. Zde by měla být cílováno velké úsilí ze stran subjektů veřejné správy, ať už na státní či regionální úrovni, s cílem začlenění těchto skupin do pracovního procesu. Jako prioritní zde vidím uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti (např. příspěvky na pracovní místo, příspěvky na zaměstnání zdravotně postižené osoby aj.). To je důležité, protože parafrázováno: „Řetěz je tak silný, jako jeho nejslabší článek“.

Dalším významným problémem je úroveň vysokého školství a jeho propojení s praxí. Ve Zlínském kraji se nachází Univerzita Tomáše Bati, která se neustále rozrůstá. Je ale nutné zachovat či zvyšovat kvalitu a nenechat se strhnout kvantitativním růstem. S tím souvisí také uplatnitelnost absolventů této univerzity na trhu práce. Jako zásadní vidím maximální možnou spolupráci s významnými zaměstnavateli ve Zlínském kraji a se subjekty veřejné správy. Dobrým směrem jistě míří např. partnerství na projektu Technologického parku v průmyslové zóně v Holešově.

Průmyslová zóna je také jednou z největších příležitostí Zlínského kraje ke zlepšení situace na trhu práce. S tím související výstavba dálničního propojení by mohla přilákat větší investory a to by mohlo vést k vytvoření nových pracovních míst a ke snížení nezaměstnanosti.

Ve své práci jsem se zabýval těmito a i některými dalšími problémy na trhu práce ve Zlínském kraji a také na základě předchozí analýzy navrhl jsem některá strategická řešení, která by mohla situaci zlepšit.

Cíl, který jsem si stanovil na začátku své diplomové práce jsem splnil a získal jsem mnoho nových zajímavých poznatků. Věřím, že moje práce poslouží i dalším zájemcům o problematiku trhu práce a jsem rád, že jsem se alespoň touto malou měrou mohl podílet na regionálním rozvoji a rozvoji trhu práce ve Zlínském kraji. Jsem také rád, že jsem se prostřednictvím této práce mohl setkat se zajímavými lidmi, kteří do ní přinesli velkou přidanou hodnotu v podobě rad a vlastních životních zkušeností a názorů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

- [1] BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha : Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- [2] HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. [s.l.] : [s.n.], 2008. 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [3] TVRDÝ, L. et al. Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu. 1. vyd. Ostrava : Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. \nl{ } ISBN 978-80-248-1665-4.
- [4] WOKOUN, René, et al. *Regionální rozvoj : Východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování*. [s.l.] : [s.n.], 2008. 480 s. ISBN 978-80-7201-699-0.
- [5] ZELENKA, Martin. *Přechod absolventů škol ze vzdělávání na pracovní trh*. [s.l.] : [s.n.], 2008. 99 s. ISBN 978-80-7290-372-6.

Zákony, vyhlášky:

- [6] Česká republika. Vyhláška ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. , o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů ČR*. 2004, 178, s. 44-58. Dostupný také z WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?sn=y&hledany=518%2F2004&zdroj=sb04518&cd=166&typ=r>>.
- [7] Česká republika. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In *Sbírka zákonů ČR*. 2006, 187, s. 1-78. Dostupný také z WWW: <<http://zakonik-prace.cz/>>.
- [8] Česká republika. 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 (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). In *Sbírka zákonů ČR*. 2006, 96, s. 3789-3798. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2006/sb096-06.pdf>>. ISSN 1211-1244.

- [9] Česká republika. Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2004, 2004, 143, s. 2-49. Dostupný také z WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb04435&cd=76&typ=r>>.

Internetové zdroje:

- [10] Český statistický úřad. *Český statistický úřad : Zlínský kraj* [online]. 2010 [cit. 2010-02-23]. Zlínský kraj - Nezaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/nezamestnanost-xz>>.
- [11] Český statistický úřad. *Český statistický úřad* [online]. 2010 [cit. 2010-03-05]. Základní makroekonomické ukazatele regionálních účtů. Dostupné z WWW: <<http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocnkavyber.volba?titul=Z%E1kladn%ED%20makroekonomick%E9%20ukazatele%20region%E1ln%EDch%20%FA%E8t%F9&mypriznak=RB&typ=2&proc=rocenka.presmsocas&mylang=CZ&jak=4>>.
- [12] Český statistický úřad. *Český statistický úřad Zlínský kraj : Vybrané údaje za okresy* [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.zlin.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/obyvatelstvo-xz>>.
- [13] Český statistický úřad. Míra registrované nezaměstnanosti podle krajů [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/dyngrafy.nsf/graf/cr_od_roku_1989_nezamestnanost_2008>
- [14] Český statistický úřad. *Okres Kroměříž* [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: <http://www2.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/okres_kromeriz>.
- [15] Český statistický úřad. *Statistický bulletin - Zlínský kraj za 1. pololetí 2009 : Meziokresní srovnání vybraných ukazatelů* [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: <[http://www.zlin.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/t/41002E5CAB/\\$File/w72130209q2c1.xls](http://www.zlin.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/t/41002E5CAB/$File/w72130209q2c1.xls)>.
- [16] Český statistický úřad. *Statistický bulletin - Zlínský kraj za rok 2008* [online]. 2009 [cit. 2009-11-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/p/13-7202-08>>.

- [17] Český statistický úřad. *Trh práce v ČR 1993 až 2008* [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C45/\\$File/310309206.xls](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/FA00348C45/$File/310309206.xls)>.
- [18] Český statistický úřad. Zaměstnanost a nezaměstnanost dle výsledků VŠPS [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>.
- [19] EURES. *EURES : Evropský portál pracovní mobility* [online]. 2010 [cit. 2010-02-23]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures>< =cs>.>
- [20] Havit s.r.o.. *Business center* [online]. 1998-2010 [cit. 2010-02-18]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pojmy/p1659-cyklicka-nezamestnanost.aspx>>.
- [21] Hospodářská komora České republiky. *Hospodářská komora České republiky* [online]. 2009 [cit. 2010-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.komora.cz/hospodarska-komora-ceske-republiky/o-nas-5/hospodarska-komora-ceske-republiky-hk-cr/hospodarska-komora-ceske-republiky-2/>>.
- [22] Lesnické práce s.r.o. Lesnicko-dřevařský server [online]. 2009 [cit. 2010-03-23]. *Firmy ve velkém propouštějí*. Dostupné z WWW: <<http://www.silvarium.cz/content/view/14407/0/>>.
- [23] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2010-02-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.
- [24] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informace o počtu nezaměstnaných v České republice v roce 2004* [online]. 2004 [cit. 2009-06-12]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2004-07.zip&_lang=cs_CZ>.

- [25] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Informace o počtu nezaměstnaných v České republice v roce 2004* [online]. 2004 [cit. 2009-06-12]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2004-07.zip&_lang=cs_CZ>.
- [26] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Integrovaný portál MPSV : Vývoj nezaměstnanosti od července 2004* [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.stask=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=J&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=169000&ok=Vybrat>.
- [27] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Integrovaný portál MPSV : Vývoj nezaměstnanosti od července 2004* [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.stask=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=J&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=172000&ok=Vybrat>.
- [28] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Integrovaný portál MPSV : Vývoj nezaměstnanosti od července 2004* [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.stask=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=J&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=174000&ok=Vybrat>.

- [29] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Integrovaný portál MPSV : Zaměstnanost* [online]. 2009 [cit. 2009-11-05]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady/prumer_mn_od_97_portal.xls>.
- [30] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Integrovaný portál MPSV : Zaměstnanost* [online]. 2009 [cit. 2009-11-05]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady/prumer_mn_od_97_portal.xls>.
- [31] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2009 [cit. 2010-03-04]. Nařízení vlády. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/nv_515_2004>.
- [32] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí : Důvod a způsob založení povinného subjektu* [online]. 2007 [cit. 2010-02-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3359>>.
- [33] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Nařízení vlády* [online]. 2010 [cit. 2010-03-04]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV_567_2006_UZ-1_1_10.pdf>.
- [34] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Práce a právo* [online]. 2010 [cit. 2010-03-04]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv564_2006>.
- [35] Ministerstvo pro místní rozvoj. *Ministerstvo pro místní rozvoj : Ministerstvo* [online]. 1996 [cit. 2010-02-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.mmr.cz/Ministerstvo>>.
- [36] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy : Ministerstvo* [online]. 2009 [cit. 2010-02-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.msmt.cz/ministerstvo>>.
- [37] MORÁVEK, Daniel. *Podnikatel.cz* [online]. 2009-12-13 [cit. 2010-02-25]. Milan Zelený: Rok 2010 bude v mnoha směrech ještě těžší. Dostupné z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/rok-2010-bude-v-mnoha-smerech-jeste-tezsi/>>.

- [38] Sagit. *ÚZ - úplná znění předpisů* [online]. 1996-2010 [cit. 2010-03-04]. ÚZ - úplná znění předpisů. Dostupné z WWW: <<http://www.sagit.cz/pages/pomucky.asp?cd=10&typ=r&det=1373>>.
- [39] Trexima. Informační systém o průměrném výdělku [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.ispv.cz/getattachment/09a1eadd-e717-4269-9b9a-11f03ef80383/Vysledky-ve-formatu-XLS.aspx?disposition=attachment>>.
- [40] Trexima. *Informační systém o průměrném výdělku* [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.ispv.cz/getattachment/1c943503-f3f6-4fa8-8f9a-c62bb511601f/Vysledky-ve-formatu-XLS.aspx?disposition=attachment>>.
- [41] Trexima. *Informační systém o průměrném výdělku* [online]. 2009 [cit. 2009-11-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.ispv.cz/getattachment/1c943503-f3f6-4fa8-8f9a-c62bb511601f/Vysledky-ve-formatu-XLS.aspx?disposition=attachment>>.
- [42] Unie zaměstnavatelských svazů ČR. *Unie zaměstnavatelských svazů České republiky* [online]. 2007 [cit. 2010-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.uzs.cz/index.php>>.
- [43] *Úřady práce* [online]. 2010 [cit. 2010-02-20]. Dostupný z WWW: <<http://www.urad-online.cz/>>.
- [44] Zlínský kraj. *Informační portál* [online]. 2010 [cit. 2010-03-08]. Zlínský kraj. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/lstDoc.aspx?nid=6327>>.

Ostatní:

- [45] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008*. [s.l.] : [s.n.], 2009. 260 s. ISBN 978-80-86878-95-9.
- [46] TOPOLÁNKOVÁ, Lucie. *Komentář k vývoji trhu práce za 1. pololetí 2009 : Zlínský kraj*. [s.l.] : [s.n.], 2009. 31 s.

- [47] ZAHRADNÍK, Petr; JEDLIČKA, Jan. *Strategie rozvoje Zlínského kraje 2009 - 2020*. [s.l.] : [s.n.], 2009. 206 s. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-zlinsky.cz/ViewFile.aspx?docid=128491>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Bc.	Vysokoškolský titul „bakalář“
ČDDD	Čistý disponibilní důchod
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
HK ČR	Hospodářská komora České republiky
ILO	Mezinárodní organizace práce
ISCED	Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání
KZAM	Klasifikace zaměstnání
KZAM - R	Klasifikace zaměstnání- rozšířená
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Q	Kvartál (čtvrtletí)
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou
ÚSV	Úplné střední vzdělání
UTB	Univerzita Tomáše Bati
VPM	Volná pracovní místa
VOŠ	Vyšší odborná škola
VS	Veřejná správa
VŠ	Vysoká škola
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil)
ZK	Zlínský kraj
ZP	Zdravotní postižení

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 - Vývoj věkové struktury obyvatel Zlínského kraje v letech 2001–2008 v tisících obyvatel.....	45
Obrázek 2 – Procentuelní vyjádření vzdělanostní struktury obyvatel ve Zlínském kraji (tis.).....	47
Obrázek 3 - Míra nezaměstnanosti v letech 1990 až 2008.	52
Obrázek 4 – Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Zlínského kraje za rok 2009.....	55
Obrázek 5 - Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Zlínského kraje v letech 1990 až 2008.....	57
Obrázek 6 – Nově hlášení a vyřazení uchazeči v roce 2008.....	59
Obrázek 7 – Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji k 30. 6. 2009.....	60
Obrázek 8 – Věková struktura uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji k 30.6.2009. Zdroj: Úřad práce ve Zlíně.	61
Obrázek 9 – Délka evidence uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji k 30.6.2009..	62
Obrázek 10 – Volná pracovní místa a počet uchazečů na 1 volné místo ve Zlínském kraji za první pololetí roku 2009.	63
Obrázek 11 – Počet volných míst v jednotlivých okresech Zlínského kraje v prvním pololetí roku 2009.	65
Obrázek 12 – Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2008.	69
Obrázek 13 – Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v roce 2008.	70
Obrázek 14 - Struktura zaměstnanců v podnikatelské sféře dle hlavních tříd KZAM-R ve Zlínském kraji za IIQ/2009.....	75

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Vývoj věkové struktury obyvatel Zlínského kraje v letech 2001–2008 v tisících obyvatel.....	44
Tabulka 2 – Vzdělanostní struktura populace ve Zlínském kraji (tis.).....	47
Tabulka 3 – Pozice Zlínského kraje v porovnání ukazatele míry nezaměstnanosti k 30.6.2009.....	51
Tabulka 4 - Průměrná míra nezaměstnanosti v letech 1997 – 2008.....	53
Tabulka 5 – Počet hlášených volných míst ve Zlínském kraji podle požadavků na vzdělání.....	64
Tabulka 6 – Věková struktura nezaměstnaných v roce 2008.....	66
Tabulka 7 – Délka nezaměstnanosti v roce 2008.....	67
Tabulka 8 – Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2008.....	68
Tabulka 9 – Struktura volných pracovních míst podle vzdělání v roce 2008.....	70
Tabulka 10 – Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Zlín za období 12/2004 - 09/2009.....	71
Tabulka 11 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Kroměříž za období 12/2004 - 09/2009.....	72
Tabulka 12- Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Uherské Hradiště za období 12/2004 - 09/2009.....	73
Tabulka 13 - Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okrese Vsetín za období 12/2004 - 09/2009.....	74
Tabulka 14 – porovnání struktury zaměstnanců v podnikatelském sektoru v ZK a v ČR dle hlavních tříd KZAM – R ve IIQ/2009.....	76
Tabulka 15 - porovnání struktury zaměstnanců v nepodnikatelské sféře v ZK a v ČR dle hlavních tříd KZAM – R ve IIQ/2009.....	77
Tabulka 16 – Hodinový výdělek podle hlavních tříd zaměstnání KZAM – R v podnikatelské sféře ve Zlínském kraji za IIQ/2009.....	78
Tabulka 17 - Hodinový výdělek podle hlavních tříd zaměstnání KZAM – R v nepodnikatelské sféře ve Zlínském kraji za IIQ/2009.....	79
Tabulka 18 - Hodinový výdělek podle věkových kategorií v podnikatelské sféře ve Zlínském kraji za IIQ/2009.....	81

Tabulka 19 – Hodinový výdělek podle věkových kategorií v nepodnikatelské sféře ve Zlínském kraji za IIQ/2009.....	82
Tabulka 20 - Hodinový výdělek podle vzdělání v podnikatelské sféře ve Zlínském kraji za druhé čtvrtletí roku /2009.	83
Tabulka 21 - Hodinový výdělek podle vzdělání v nepodnikatelské sféře ve Zlínském kraji za druhé čtvrtletí roku 2009	84
Tabulka 1 – Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Zlínském kraji (v tis. Kč) v 1 pololetí let 2008 a 2009	88
Tabulka 2 – Výdaje na APZ ve Zlínském kraji za 1. pololetí let 2008 a 2009 (v tis. Kč).....	91
Tabulka 3 – Nově vytvořená pracovní místa a osoby, podpořené v rámci jednotlivých nástrojů APZ ve Zlínském kraji	93
Tabulka 4 – Příspěvky, poskytované v rámci APZ ve Zlínském kraji v pol. let 2008 a 2009	93
Tabulka 5 – Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, rekvalifikace zaměstnanců ve Zlínském kraji 1. pololetí let 2008 a 2009	95