

Projekt na podporu zaměstnanosti v regionu Přerov

Bc. Petra Jemelková

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: **Bc. Petra JEMELKOVÁ**
Osobní číslo: **M080716**
Studijní program: **N 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

Téma práce: **Projekt na podporu zaměstnanosti v regionu Přerov**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Vyhodnoťte získanou literaturu a podklady.
- Charakterizujte problematiku trhu práce.

II. Praktická část

- Analyzujte region Přerov po stránce hospodářské, ekonomické, zemědělské a sociální.
- Navrhněte vlastní opatření pro zlepšení trhu práce v regionu Přerov.

Závěr

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

Seznam odborné literatury:

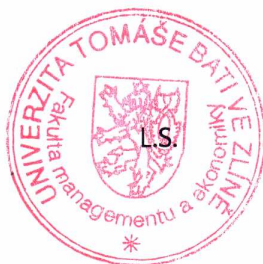
- [1] BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 238 s. ISBN 80-864-2916-4.
[2] JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
[3] SIROVÁTKA, T. Politika pracovního trhu. 1. vyd. Brno: Vydavatelství MU Brno, 1997. 138 s. ISBN 80-2101-716-3.

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Libor Šnédar, Ph.D.
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: 7. června 2010
Termín odevzdání diplomové práce: 20. srpna 2010

Ve Zlíně dne 7. června 2010



prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



prof. RNDr. René Wokoun, CSc.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 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 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 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 práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 24. 8. 2010

.....
Jemalová

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 nahlédnutí 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 přihlédá k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Cílem diplomové práce na téma „Projekt na podporu zaměstnanosti v regionu Přerov“ je vypracovat po provedené analýze stavu nezaměstnanosti ve vybraném regionu návrh na projekt pro cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání. Teoretická část se zabývá teorií trhu práce a státní politikou zaměstnanosti. Praktická část popisuje region Přerov po vymezených stránkách, analyzuje stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti v regionu Přerov a rozebírá činnost Úřadu práce v Přerově v oblasti státní politiky zaměstnanosti letech 2007 - 2009. V poslední kapitole praktické části je vypracován návrh na projekt pro cílovou skupinu uchazečů s nejvýše dosaženým základním vzděláním.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, region Přerov, projekt, uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním.

ABSTRACT

The topic of the dissertation is called Project for support of employment rate in Prerov region. It works on the scheme for the project for the target group of jobs applicants after unemployment in the selected region was analysed. Theoretical part deals with the theory of the employment market and government policy of employment rate. Practical part describes the Prerov region in determined sides, analyses status of employment and unemployment in the Prerov region and takes to pieces activity of Bureau of Labour in Prerov in the Government policy of employment rate's part in the years 2007-2009. The proposal for the project for the target group of job applicants with the highest achieved education is elaborated in the closing section of the practical part.

Key words: employment market, unemployment, Government policy of employment rate, Active policy of employment rate, The Prerov region, project, job applicants with the basic education

Poděkování

Chtěla bych touto cestou poděkovat JUDr. Liboru Šnédarovi, Ph.D. za odborné vedení této práce. Dále bych chtěla poděkovat PhDr. Jaroslavu Karlíkovi z Úřadu práce v Přerově za poskytnuté rady a informace.

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 TRH PRÁCE	13
1.1 VYMEZENÍ POJMU TRH PRÁCE.....	13
1.1.1 Poptávka po práci	13
1.1.2 Nabídka práce.....	14
1.1.3 Rovnováha na trhu práce	14
1.2 CHARAKTERISTIKA A MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	15
1.2.1 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	17
1.2.2 Typy nezaměstnanosti	18
1.2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných	20
1.2.4 Důsledky nezaměstnanosti	22
2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	24
2.1 CHARAKTERISTIKA POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	24
2.2 INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	24
2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	25
2.2.2 Úřady práce	25
2.3 FINANCOVÁNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	27
2.3.1 Evropský sociální fond.....	27
2.4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE.....	28
2.4.1 Nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti	29
2.4.2 Další opatření politiky zaměstnanosti	31
2.5 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	33
II PRAKTICKÁ ČÁST	34
3 CHARAKTERISTIKA OKRESU PŘEROV	35
3.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA OKRESU PŘEROV	35
3.2 OKRES PO STRÁNCE DEMOGRAFICKÉ	36
3.3 OKRES PO STRÁNCE HOSPODÁŘSKÉ A SOCIÁLNÍ.....	39
3.3.1 Hospodářství	39
3.3.2 Vzdělanost.....	40
3.3.3 SWOT analýza okresu Přerov	41
4 STAV A VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE PŘEROV	43
4.1 ZAMĚSTNANOST	43
4.1.1 Struktura zaměstnaných a volných pracovních míst	43
4.2 NEZAMĚSTNANOST.....	44
4.2.1 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a průměrné míry nezaměstnanosti v okrese Přerov od roku 2000	44
4.2.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle specifických skupin	47

4.2.3	Shrnutí stavu nezaměstnanosti v okrese Přerov	50
5	ČINNOST ÚŘADU PRÁCE V PŘEROVĚ V OBLASTI STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI.....	52
5.1	ZAMĚŘENÍ APZ A VÝDAJE NA SPZ A APZ V LETECH 2007 – 2009.....	52
5.1.1	Zaměření APZ.....	52
5.1.2	Výdaje na SPZ a APZ v letech 2007 - 2009.....	52
5.2	NÁSTROJE A OPATŘENÍ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI V OKRESE PŘEROV KONANÉ V LETECH 2007 - 2009.....	54
5.2.1	Realizace nástrojů APZ.....	54
5.2.2	Realizace opatření APZ.....	55
5.2.3	Realizace APZ financované z ESF.....	57
6	PROJEKT NA PODPORU ZAMĚŠTNANOSTI NA TRHU PRÁCE V OKRESE PŘEROV.....	59
6.1	ZADÁVACÍ DOKUMENTACE PROJEKTU	59
6.2	VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ NA DODAVATELE PROJEKTU	59
6.3	CHARAKTERISTIKA A CÍLE PROJEKTU.....	60
6.4	ZDŮVODNĚNÍ POTŘEBNOSTI PROJEKTU	61
6.5	RIZIKA A PROTIRIZIKOVÁ OPATŘENÍ PROJEKTU	62
6.6	AKTIVITY PROJEKTU	63
6.6.1	Výběr a vstupní pohovory účastníků projektu.....	63
6.6.2	Neprofesní školení.....	63
6.6.3	Kurz Základy obsluhy osobního počítače	64
6.6.4	Profesní školení	64
6.6.5	Individuální podpora a poradenství.....	66
6.6.6	Monitoring trhu práce.....	66
6.6.7	Zprostředkování zaměstnání	67
6.6.8	Doprovodná opatření.....	67
6.6.9	Publicita projektu	67
6.6.10	Monitorování realizace a hodnocení projektu.....	68
6.7	FINANČNÍ RÁMEC PROJEKTU	68
6.8	ČASOVÝ HARMONOGRAM PROJEKTU	69
6.9	VÝSLEDKY PROJEKTU	70
	ZÁVĚR	71
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	72
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	75
	SEZNAM OBRÁZKŮ	77
	SEZNAM TABULEK.....	78

ÚVOD

Otázkou zaměstnanosti a nezaměstnanosti se zabývá mnoho různých teorií a je rozebírána v médiích i lidmi samotnými. Skoro každý se ve svém životě setkal se stavem nezaměstnanosti u sebe nebo v nejbližším okolí. Je to obvyklý stav, že část práceschopného obyvatelstva nemá zaměstnání a někteří si ho aktivně hledají a jiní zase spoléhají na podporu ze strany státu.

Nezaměstnanost je součástí tržní ekonomiky a v poslední době patří k nejvýznamnějším ekonomickým a sociálním problémům. Přináší s sebou množství dalších negativních důsledků jak pro člověka, který se stane nezaměstnaný, tak pro jeho rodinu a také pro region, ve kterém žije. Až doposud prakticky všechny pokusy dlouhodobě nebo dokonce natrvalo nezaměstnanost odstranit byly neúspěšné. Až v posledních letech se rozmáhá oblast státní politiky zaměstnanosti a velmi se rozšiřuje činnost aktivní politiky zaměstnanosti, která do ní spadá. Aktivní politika zaměstnanosti podporuje uchazeče o zaměstnání v hledání nového zaměstnání formou zvyšování jejich vzdělání a kvalifikace pomocí jejich opatření a nástrojů. Činnost aktivní politiky zaměstnanosti je v České republice také podporována ze strany Evropské unie, která formou dotací ze strukturálních fondů na ni finančně přispívá a tím zvyšuje její kvalitu. Dokud je tato možnost čerpání, tak je ji třeba využívat a reagovat na vypsání výzvy z těchto fondů.

Cílem diplomové práce je analyzovat stav nezaměstnanosti v okrese Přerov v letech 2007 – 2009 a vytvořit na základě analýzy návrh na projekt, který by podpořil zaměstnanost cílové skupiny uchazečů o zaměstnání v okrese Přerov.

Práce je členěna do šesti kapitol a místo pojmu v názvu diplomové práce region Přerov bude v práci používán pojem okres Přerov z důvodu častějšího používání v odborných publikacích. V první kapitole je vymezen pojem trh práce a nejvíce je zaměřeno na charakteristiku nezaměstnanosti a jevy s ní související. Další kapitola se zabývá státní politikou zaměstnanosti, ve které je popsána její funkce, činnost Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadu práce, finanční zajištění politiky zaměstnanosti a hlavně jsou zde rozebrány nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Ve třetí kapitole je vymezen okres Přerov po stránce demografické, ekonomické a sociální a zpracována SWOT analýza okresu Přerov. Následující kapitola je zaměřena na vývoj a stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti v okrese Přerov. Pátá kapitola se zabývá činností Úřadu práce v Přerově

v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Šestou kapitolu tvoří vypracovaný návrh na projekt pro vybranou cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání.

V diplomové práci byla použita metoda deskripce, analýzy a zobecnění. Při zpracování diplomové práce je nejvíce vycházeno z odborných publikací, platné legislativy o zaměstnanosti a v praktické části práce především z publikovaných materiálů Úřadu práce v Přerově.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

1.1 Vymezení pojmu trh práce

Práce je něčím víc než jen nějakým abstraktním výrobním faktorem. Pracující je člověk, který touží po dobrém pracovním místě s vysokým platem, za který by si koupil, co chce a co potřebuje. Pracující se potřebují najít, ale mají též city, proto mají přirozeně obavy jak o dostupnost práce, tak o její úroveň.¹

V tržních ekonomikách vedle sebe souběžně fungují trhy zboží a služeb a trhy výrobních faktorů, tedy i trh práce jako jeden z nich. Trh práce musí zabezpečit ekonomiku potřebnými pracovními silami, navíc v požadované struktuře (profesní, věkové oborové, vzdělanostní atd.), aby umožnil produkci statků a služeb a na druhé straně zabezpečit pracovní sílu odpovídajícími finančními prostředky. Trh práce je však trhem specifickým. Stejně jako na jiných trzích stojí zde proti sobě nabídka a poptávka, ale na tomto trhu nefungují zcela tržní mechanismy vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce (mzdy). To může být vysvětleno následujícími fakty. Práce je neoddělitelná od osobnosti člověka, člověk nerozhoduje jen na základě mzdy, ale zohledňuje i jiné faktory. Mzdy reagují na změnu nabídky a poptávky méně citlivě, jelikož zaměstnavatelé mají zájem na zachování určitého počtu svých pracovníků, stejně tak zaměstnanci mají snahu setrvávat u svého zaměstnavatele. Trh práce může být ovlivněn i kolektivním vyjednáváním u některých profesí a i stát ovlivňuje pracovní trh prostřednictvím zákonodárstvím (např. stanovení minimální mzdy atd.). Tyto okolnosti způsobují ztuhlost na pracovním trhu, např. nepružnost mezd, která souvisí s nedobrovolnou nezaměstnaností (růst mezd snižuje poptávku po práci a zvyšuje nezaměstnanost).²

1.1.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci je reprezentována podniky (zaměstnavateli), jejichž hlavní snahou je maximalizace zisku. Poptávka po práci je poptávkou odvozenou. Závisí na poptávce

¹ SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3. s. 243.

² WINKLER, J. WILDMANNOVA, H. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

spotřebitelů po statcích finální produkce, která se pomocí práce vyrábí. Je vysvětlována pomocí teorie mezní produktivity a zákona klesajících výnosů. Podle zákona klesajících výnosů přináší každá další jednotka práce menší množství výstupu, neboli její mezní produkt klesá. Podniky tedy poptávají práci do chvíle, kdy se mezní produkt práce rovná mzdové sazbě. Hlavními faktory poptávky po práci jsou cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou, poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce, produktivita práce, ceny kapitálu a půdy.³

1.1.2 Nabídka práce

Nabídka práce představuje volbu jednotlivce respektive domácností. Jednotlivec porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. Nabídka pracovních sil je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času. S výší mzdové sazby se mění volba mezi užitekem, který plyne spotřebiteli z výrobků a služeb, a užitekem z volného času. Hlavními rozhodujícími faktory nabídky práce jsou reálné mzdy, majetek, mimopracovní příjmy, demografický vývoj, míra ekonomické aktivity obyvatelstva, úroková míra a společenská tradice.⁴

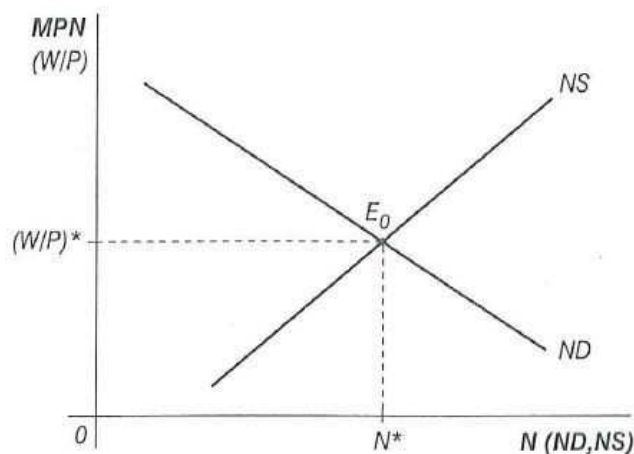
1.1.3 Rovnováha na trhu práce

Cílovým stavem ve vztahu nabídky a poptávky je rovnováha na trhu práce. Dochází k ní, pokud souhrnná nabídka se rovná souhrnné poptávce. Jedná se o stav, kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout.⁵

³ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999. 95 s. ISBN 807079-635-9. s. 9-10.

⁴ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999. 95 s. ISBN 807079-635-9. s. 9-10.

⁵ KUCHAR, P. *Trh práce, sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3. s. 14

Obr. č. 1 Rovnováha na trhu práce⁶

Rovnováha nastává v bodě E_0 , který je při odpovídající úrovni zaměstnanosti (N^*) a mzdové sazbě (W/P^*), bodem rovnováhy. N^* je úroveň plné zaměstnanosti. Při vychýlení mzdové sazby z rovnovážné úrovně vzniká na trhu práce nerovnovážný stav a to nedostatek nebo přebytek pracovních sil. Trh práce tím, jak je nastaven, inklinuje spíše k nerovnováze a tudíž ke vzniku nezaměstnanosti.⁷

1.2 Charakteristika a měření nezaměstnanosti

Autoři zabývající se charakteristikou nezaměstnanosti ji popisují různě. Dle Mareše (2002) není nezaměstnanost považována za vážný ekonomický, ale ani sociální problém, pokud se nestává masovou.⁸ Obvykle se vychází z faktu, že samotná existence nezaměstnanosti je vlastně přirozeným jevem a atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii. Její existence primárně vyplývá a je ospravedlněna potřebami:

- pohybu ekonomiky, který vyžaduje i odpovídající pohyb pracovníků, což je spojeno s určitým časem, ve kterém se oba pohyby vzájemně přizpůsobují;

⁶ MACH, M. *Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) studium*. 3. vyd. Slaný: Vydavatelství a nakladatelství MELANDRIUM, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.

⁷ PAŘÍZKOVÁ, I. *Finance územní samosprávy*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 238 s. ISBN 978-80-210-4511-8.

⁸ Masová nezaměstnanost – stav, kdy nezaměstnanost zasahuje výrazný počet ekonomicky aktivních lidí (obvykle se uvádí hranice kolem 10% z ekonomicky aktivního obyvatelstva).

- svobodné volby osob, jejich svobodného rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání, nebo zda budou existenčně závislé na jiných příjmech než na příjmech realizovaných na trhu práce.

Vyrovnat se s přirozenou frikční nezaměstnaností (pojem vysvětlen níže) není pro společnost tak obtížné. Pokud se však nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje, dostává se nezaměstnanost do centra pozornosti nejen těch, kdo ztrácejí práci, ale i do centra pozornosti celé společnosti a jejich státních a politických institucí. Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost i pro vládu vážné problémy finančního (náklady na nezbytnou podporu vzrůstajícího počtu osob bez příjmu ze zaměstnání), organizačního (potřeba rozsáhlého a byrokratizovaného aparátu služeb zaměstnanosti) a politického charakteru (ohrožení sociálního smíru).⁹

Pro získání přehledu o stavu zaměstnanosti je třeba vymezit, kdo je nezaměstnaný. Obyvatelstvo v produktivním věku (obvykle od 15 až 65-i let) je proto rozdělováno do tří skupin:

- a) Zaměstnaní – jsou to lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci, včetně lidí v práci dočasně nepřítomných z důvodu čerpání dovolené, nemoci atd.
- b) Nezaměstnaní - zde patří lidé, kteří nejsou zaměstnaní, ale aktivně práci hledají a jsou ochotni během krátké doby nastoupit do zaměstnání. Jde o osoby schopné a ochotné pracovat.

Všichni zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří tzv. pracovní sílu dané země a představují ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

- c) Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo – jsou všichni ostatní, kteří nemají zaměstnání a ani ho nehledají, např. studenti, starobní důchodci, ženy v domácnosti.¹⁰

Kvantifikovat nezaměstnanost lze obecně dvěma způsoby. Buď absolutním počtem ekonomicky aktivních lidí bez práce nebo pojmem označovaným míra nezaměstnanosti. V praxi se při měření a srovnávání více používá ukazatel míry nezaměstnanosti, který se

⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3. s. 16.

¹⁰ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999. 95 s. ISBN 807079-635-9. s. 12.

vyjadřuje v procentech. Oficiální měření nezaměstnanosti v České republice (ČR) provádí Český statistický úřad (ČSÚ) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Každá z uvedených institucí využívá jinou metodiku. ČSÚ provádí deskripci nezaměstnanosti přímo pomocí terénních výzkumů rozsáhlých výběrových souborů obyvatelstva na území celé ČR. Zatímco MPSV využívá metodiky vycházející z dosažitelných uchazečů o zaměstnání a výběrového šetření pracovních sil. Dle metodiky měření MPSV ve vzorci k výpočtu míry nezaměstnanosti je v čitateli použit počet dosažitelných nezaměstnaných. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Ve jmenovateli vzorce pro výpočet míry nezaměstnanosti je pracovní síla, která je definována jako součet klouzavých průměrů zaměstnaných, dosažitelných nezaměstnaných osob a cizinců pracujících v ČR s platným povolením k zaměstnání nebo živnostenským listem.

1.2.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Jedná se o úroveň nezaměstnanosti, při níž jsou jednotlivé části trhu práce v průměru v rovnováze, tj. některé převažují převahu poptávky a volných pracovních míst, jiné naopak převahu nabídky a tudíž nezaměstnanost. Výše přirozené míry nezaměstnanosti je závislá na řadě pro ni specifických faktorů na trhu práce, jako jsou např. možnosti utváření nových pracovních míst, mobilita a adaptabilita pracovníků, možnosti rekvalifikace, délka trvání nezaměstnanosti a jiné. Nepříznivým jevem posledních let je, že přirozená míra nezaměstnanosti má vzestupný charakter.

Příčiny tohoto trendu jsou různé. Jedna z příčin je relativně dobré sociální jištění nezaměstnaných, které může způsobovat, že nezaměstnaní liknavěji vyhledávají práci a ne každou přijímají. Další příčiny jsou spatřovány v rostoucí míře strukturální nezaměstnanosti spojené s dynamikou technologického pokroku a v demografických změnách souvisejících zejména s věkovým složením obyvatelstva a s růstem míry

ekonomické aktivity. Růst nezaměstnanosti i růst její přirozené míry ještě více aktualizuje závažnost důsledků nezaměstnanosti.¹¹

1.2.2 Typy nezaměstnanosti

Existuje různé dělení nezaměstnanosti. Typy nezaměstnanosti rozlišené podle příčin, které ji vyvolávají, se dělí na frikční, strukturální a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost

Nezaměstnanost, která vzniká díky neustálému pohybu osob mezi regiony, pracovními místy a díky přechodům mezi fázemi životního cyklu. I kdyby bylo hospodářství ve stavu plné zaměstnanosti, stále by existoval určitý pohyb na pracovním trhu, daný příchodem absolventů či žen po rodičovské dovolené. Protože se pracovníci většinou pohybují mezi pracovními místy z toho důvodu, že získali lepší nabídky, bývá frikční nezaměstnanost chápána jako dobrovolná nezaměstnanost (pojem vysvětlen níže).¹²

Strukturální nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost odhaluje zásadní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Nastává pokaždé, když roste poptávka po novém druhu práce a zároveň klesá poptávka po stávající práci, přičemž nabídka se dosud nepřizpůsobila. Strukturální nerovnováhu pozorujeme mezi povoláními nebo regiony, a to díky růstu jednoho odvětví na úkor druhého.¹³ Strukturální nezaměstnanost znamená větší zásah do života člověka, protože není snadné změnit povolání, absolvovat rekvalifikační kurzy a následně si zvyknout na nové zaměstnání. Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, protože se neustále mění struktura poptávky a snaha o potlačování strukturálních změn by ekonomiku vyřadila ze světové soutěže a vedla by k jejímu zaostávání. Jedná se tedy o přirozenou a nevyhnutelnou součást každé ekonomiky.¹⁴

¹¹ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5. s. 290- 291

¹² SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3. s. 654 - 655

¹³ SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3. s. 654

¹⁴ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. vyd. Praha: C.H.Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6. s. 289

Cyklická nezaměstnanost

Nezaměstnanost, která vzniká tehdy, když ekonomika prochází fází celkového hospodářského poklesu a poklesne celková poptávka po pracovní síle. S nižšími celkovými výdaji a celkovou produkcí naroste nezaměstnanost prakticky všude.¹⁵ Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti.¹⁶

Rozlišení mezi cyklickou, frikční a strukturální nezaměstnaností pomáhá ekonomům při odhadech kondice a stavu pracovního trhu. Vysoká úroveň frikční, případně strukturální nezaměstnanosti, nastává navzdory rovnováze na pracovním trhu, například když je obrat na trhu vysoký nebo když vysoké minimální mzdy vytlačují řadu lidí mimo pracovní trh. Cyklická nezaměstnanost se naopak objevuje v hospodářské recesi, s poklesem zaměstnanosti díky nerovnováze mezi agregátní nabídkou a poptávkou.¹⁷

Dále můžeme nezaměstnanost vymezit jako dobrovolnou a nedobrovolnou.

Dobrovolná nezaměstnanost

Je to taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu převládá. Výše a průměrná délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti je tím větší, čím větší jsou podpory v nezaměstnanosti a další sociální dávky, z nichž mohou nezaměstnaní žít.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Typ nezaměstnanosti, kdy nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu převládá, avšak nemohou ji najít. Příčinami nedobrovolné nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. K nim např. patří odpor odborů proti snižování mezd, uzákoněná minimální mzda a to zejména u málo kvalifikovaných profesí, kde bývají nízké mzdy.¹⁸

¹⁵SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3. s. 655.

¹⁶MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3. s. 21.

¹⁷SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3. s. 655.

¹⁸HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. vyd. Praha: C.H.Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6. s. 657.

Z hlediska délky trvání nezaměstnanosti je problémem zejména **dlouhodobá nezaměstnanost**, kterou většina autorů chápe jako nezaměstnanost delší než jeden rok. Jednou z příčin může být dlouhotrvající hospodářská recese, kdy oživení ekonomiky dlouho nepřichází, nevytvářejí se nová pracovní místa a nezaměstnaní nemohou pracovní místo najít, protože těch je méně, než je pracovníků nabízejících práci. Další příčinou mohou být dlouhodobé mzdové strnulosti na pracovních trzích, kdy mzdy ani v době velké nezaměstnanosti neklesají. Poklesu mezd brání dlouhodobé mzdové dohody, které jsou kolektivním vyjednáváním odborů se zaměstnavateli. Odbory nechtějí žádný pokles mezd. Dále na dlouhodobou nezaměstnanost působí i vysoké podpory v nezaměstnanosti, které oslabují motivaci nezaměstnaným hledat si novou práci a přizpůsobovat se požadavkům pracovního trhu.¹⁹

1.2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Je známo, že nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně. K rizikovým skupinám patří zejména: ženy a osoby pečující o dítě do 15-i let věku, mladiství a absolventi škol, osoby se zdravotním postižením, osoby bez kvalifikace a s nízkou kvalifikací, osoby starší padesáti let a osoby nepřizpůsobivé. Následuje podrobnější popis těchto rizikových skupin nezaměstnaných.²⁰

Absolventi škol a mladiství

Absolventem je občan, který je evidován na úřadě práce dle jeho trvalého bydliště jako uchazeč o zaměstnání, a u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky.²¹ Mladistvým je osoba, která nepřesáhla 18 let věku. Absolventi škol a mladiství jsou na trhu práce obtížně umístitelnou skupinou a to dokazuje i vysoké procento těchto uchazečů z celkového počtu nezaměstnaných evidovaných na úřadech práce. Tato skupina patří k problémovým z důvodu chybějící praxe absolventů škol a nedostatečné kvalifikace nezaměstnaných.

¹⁹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 238 s. ISBN 80-864-2916-4. s.87

²⁰ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5. s. 287

²¹ Integrovaný portál MPSV [online]. [cit. 2010-06-15]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>>

Osoby bez kvalifikace a s nízkou kvalifikací

Za osoby bez kvalifikace a s nízkou kvalifikací jsou považovány osoby bez ukončeného základního vzdělání nebo jen se základním vzděláním či speciální školou, lidé s nedostatkem pracovních zkušeností a s malou sebedůvěrou. Osoby patřící do této rizikové skupiny osob mají malou pravděpodobnost získat zaměstnání. Jsou umísťovány na sekundární trh práce, který je dostatečně nemotivuje ke vstupu a setrvání v pracovním poměru. Jsou proto častými uchazeči o zaměstnání vedených na úradech práce a délka trvání je obvykle zařazuje mezi dlouhodobě nezaměstnané.

Osoby se zdravotním postižením

Do skupiny osob se zdravotním postižením se zahrnují občané, u kterých klasifikace zdravotního postižení ovlivňuje jejich pracovní schopnosti. Osoby se zdravotním postižením mají pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění. U této rizikové skupiny pracovníků se jako hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti udává zdravotní postižení, nízká kvalifikace, snížená mobilita, nízká motivace, dlouholeté vyřazení z pracovního procesu a malý počet vhodných pracovních míst.

Osoby společensky nepřizpůsobivé

V této rizikové skupině jsou osoby vracející se z léčeben (protialkoholní, protitoxikomanické), po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody apod. Dále se do této skupiny řadí i uchazeči o zaměstnání, kteří mají problémy s dojížděnkou do zaměstnání (nerozhoduje pouze vzdálenost, ale také čas, peníze, děti), osoby, které mají problémy s bydlením, v rodinném životě apod. O tyto osoby zaměstnavatelé většinou nejeví zájem a proto se obtížně na trhu práce umísťují a přispívají k dlouhodobé nezaměstnanosti.

Osoby starší padesáti let

Uchazeči o zaměstnání starší padesáti let mají zhoršené postavení na trhu práce, neboť pro svůj vyšší věk se často setkávají s nezájmem zaměstnavatelů je umístit na volná pracovní místa. Tito uchazeči ovšem disponují pracovními zkušenostmi a dostatkem praxe, z toho důvodu by neměli být zaměstnavateli odmítáni a měli by být bráni jako cenná pracovní síla. Zaměstnavatelé se na tyto osoby často dívají jako na málo flexibilní, málo přizpůsobivé a jejich nevýhodou bývá slabá nebo vůbec žádná znalost světového jazyka a horší znalost práce s osobním počítačem.

Ženy a osoby pečující o dítě do 15-i let věku

Především ženy s malými dětmi patří mezi skupinu znevýhodněnou na trhu práce. Ženy musí při volbě vhodného zaměstnání zvažovat, zda jim např. práce na směny nezpůsobí komplikace při organizování rodinného života. Z důvodu péče o domácnost a výchovy dítěte odmítají např. služební cesty, práci v noci atd. Zaměstnavateli jsou považovány za osoby s vyšší absencí (např. z důvodu péče o nemocné dítě) než muži. Tato skutečnost vede k tomu, pokud může určité zaměstnání vykonávat muž nebo žena, tak zaměstnavatelé přijmou většinou muže.²²

1.2.4 Důsledky nezaměstnanosti

Z hlediska dopadu na jednotlivce se dlouhodobě nezaměstnaní lidé mohou dostat do ekonomických potíží začínající propadem životní úrovně a vedoucí někdy až k existenčním problémům celé rodiny.²³

Ekonomické důsledky

Ekonomické důsledky jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna a dochází k mrhání společenské práce. Hrubý domácí produkt (HDP) je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HDP. Ztráty lze ekonomicky vyjádřit jako náklady stagnace.

Sociální důsledky

Sociální důsledky jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost má různý charakter a každým jedincem je různě prožívána. Pro někoho je ztráta zaměstnání osobní tragédie, po jiného znamená větší či menší negativní následky projevující se v různých oblastech života.

Je třeba zmínit některé negativní vlivy nezaměstnanosti na člověka, které jsou mezi sebou úzce podmíněny a propojeny. Například vliv na fyzické a psychické zdraví, kdy vinou ztráty zaměstnání se zhoršuje míra onemocnění imunitního, cévního, kardiovaskulárního

²² HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4. s. 23-24.

²³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 238 s. ISBN 80-864-2916-4. s. 87.

systemu a rovněž míra psychických potíží. Další negativní vlivy jsou na rodinu a životní úroveň nezaměstnaného. Nezaměstnanost působí na rodinu nejen poklesem životní úrovně rodiny, ale vede i k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině apod.

I přes tyto negativní vlivy na člověka, nezaměstnanost nevylučuje pozitivní a aktivní životní styl, vyrovnané rodinné vztahy a zachování přirozené strukturace času. Všeobecně platí, že lépe se s handicapem nezaměstnanosti vyrovnávají ti, co jsou nezaměstnaní kratší dobu, s předchozí prací byli nespokojeni, mají určité zázemí i úspory a jsou adaptabilnější. Ale průzkumy ukazují, že ti, co jsou dlouhodobě nezaměstnaní, nejsou schopni se negativním sociálním důsledkům vyhýbat.²⁴

²⁴ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5. s. 290-291.

2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

2.1 Charakteristika politiky zaměstnanosti

Základní právní norma státní politiky zaměstnanosti je obsažena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl činnosti dne 1.10.2004. Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti (SPZ) je soubor opatření, který upravuje konkrétní situaci a je vyhlášen vládou. Posláním SPZ je přispívat podpoře rovnováhy na trhu práce a ke snižování nezaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti zabezpečuje tyto cíle:

- průběžně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce;
- zajišťuje právo na zaměstnání;
- zpracovává prognózy a koncepce zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů;
- uplatňuje aktivní politiku zaměstnanosti (APZ);
- poskytuje podporu v nezaměstnanosti;
- hospodaří s prostředky na politiku zaměstnanosti;
- usměrňuje zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí.²⁵

2.2 Institucionální zajištění politiky zaměstnanosti

Státní správu v oblasti SPZ v ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

²⁵ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. 156 s. ISBN 978-86878-92-8.

2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí kromě kontroly a řízení politiky zaměstnanosti má v působnosti tyto záležitosti:

- zpracovává celostátní koncepce a programy SPZ;
- sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce;
- zabezpečuje tvorbu a aktualizaci Národní soustavy povolání;
- řídí úřady práce;
- usiluje o odstranění všech forem diskriminace na trhu práce;
- spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečení SPZ;
- bezplatně poskytuje informační, poradenské a zprostředkovatelské služby;
- organizuje rekvalifikaci nezaměstnaných;
- vede centrální evidenci uchazečů o zaměstnání;
- zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce;
- spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie (EU) a další.²⁶

2.2.2 Úřady práce

Úřady práce (ÚP) jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejichž nadřízeným orgánem je MPSV. Správu služeb zaměstnanosti řídí v ČR 77 úřadů práce a pro lepší dostupnost služeb občanům jsou zřizovány pobočky ÚP a stálá detašovaná pracoviště.

Úřady práce mají tyto funkce:

²⁶ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. 156 s. ISBN 978-86878-92-8.

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, zajišťují výplaty hmotného zabezpečení a rozhodují o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst; podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany ČR a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky;
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracují s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů;

- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení SPZ a provoz úřadů práce.²⁷

2.3 Financování politiky zaměstnanosti

Financování politiky zaměstnanosti lze rozdělit do dvou skupin podle původu zdrojů, a to na vlastní a cizí.

Vlastní zdroje státu tvoří jednak účelově vytvářené fondy na bázi pojištění – v rámci ČR se jedná o příspěvek na SPZ a dále daně. Tyto vlastní zdroje státu tvoří příjmy státního rozpočtu, které zabezpečují financování politiky zaměstnanosti, kde příspěvek na SPZ je využíván především na financování peněžité podpory v nezaměstnanosti a APZ. Zbývající výdaje na politiku zaměstnanosti jsou čerpány z daní. Cizí zdroje státu tvoří především finanční dotace z Evropského sociálního fondu (ESF), který je jedním ze tří strukturálních fondů EU.

2.3.1 Evropský sociální fond

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Z ESF jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením a další znevýhodněné skupiny obyvatel, vzdělávací programy pro zaměstnance, podpora začínajícím osobám samostatně výdělečně činným, vzdělávací programy včetně distančních forem vzdělávání atd.²⁸

V rámci programového období 2007 – 2013 jsou ČR poskytovány finanční dotace mimo jiné i z ESF, který je v oblasti cizích zdrojů klíčovým nástrojem pro realizování politiky zaměstnanosti. V uvedeném období může ČR čerpat finanční prostředky ve výši 3,8 mld. EUR, a to z následujících operačních programů:

²⁷ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. 156 s. ISBN 978-86878-92-8.

²⁸ *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2010-06-02]. Dostupný WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>

- Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- Praha – Adaptabilita (OPPA)

Každý z výše uvedených operačních programů obsahuje věcné prioritní osy, které jednotlivý operační program člení na tématicky zaměřené celky. Prioritní osy jsou pak konkretizovány pomocí tzv. oblastí podpor, které určují, jaké druhy činností lze podpořit a pro které cílové skupiny je určena.²⁹

Pro finanční zajištění podpory zaměstnanosti jsou nejvíce využívány tyto oblasti podpory:

Oblast podpory 1.2. Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků³⁰

Oblast podpory 2.1. Posílení aktivních politik zaměstnanosti³¹

Oblast podpory 3.3. Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce³²

Zprostředkujícím článkem mezi ESF a žadateli z těchto oblastí podpor je Sekce politiky a trhu práce MPSV.

2.4 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice³³

Provádění aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) se od 1.10.2004 řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vyhláškou č. 518/2004 Sb. a Metodickým pokynem SSZ MPSV č. 8/2004.³⁴

Pod pojmem APZ se rozumí souhrn opatření a nástrojů, jejichž cílem je zabezpečit maximální možnou zaměstnanost souběžně se snahou zajistit individuální přístup k uchazečům o zaměstnání. Tyto činnosti jsou zabezpečovány zejména nástroji APZ, ale součástí APZ je také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a

²⁹ *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2010-06-02]. Dostupný z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013>

³⁰ OP LZZ, prioritní osa 1 - Adaptabilita

³¹ OP LZZ, prioritní osa 2 – Aktivní politika trhu práce

³² OP LZZ, prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti

³³ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. 156 s. ISBN 978-86878-92-8.

³⁴ *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2010-06-05]. Dostupný z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/akt_pol_zam>

cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

2.4.1 Nástroje Aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditovaný vzdělávací program.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí příslušný úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Uchazeč o zaměstnání má po dobu rekvalifikace nárok na podporu v rekvalifikaci. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Rekvalifikace může být prováděna nejen pro uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, ale také na základě dohody s úřadem práce i pro zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců. Rekvalifikace se uskutečňuje v pracovní době a je proto překážkou v práci na straně zaměstnance, za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje jen pokud je to nezbytně nutné.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem, který u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikací nebo školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst je poskytována zaměstnavateli v případě, že vytvoří nová pracovní místa v oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti dosahuje vyšší nebo stejnou míru nezaměstnanosti, jako je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců mohou být poskytnuty

zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou zaměstnavatelem vynaloženy. Také zde platí podmínka míry nezaměstnanosti v územní oblasti. Nařízení vlády č. 515/2004 Sb. o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo státu. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatel je vytváří nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl uchazečem o zaměstnání, na takto vytvořené místo může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně zdravotního a sociálního pojištění.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jsou to i taková místa, která po dohodě s ÚP zřídí uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na SÚPM může úřad práce poskytnout příspěvek. Výše příspěvku na jedno pracovní místo je závislá na míře nezaměstnanosti v daném regionu.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování poskytuje ÚP zaměstnavateli na základě dohody, kdy zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou pozornost. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu tří měsíců a výše měsíčního příspěvku na zapracování jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program ÚP poskytuje tomu zaměstnavateli, který na nový podnikatelský program přechází a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze

poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovně právních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy a je poskytován maximálně šest měsíců.

2.4.2 Další opatření politiky zaměstnanosti

Cílené programy k řešení nezaměstnanosti

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Jsou využívány při řešení vyskytujících se překážek v oblasti zaměstnanosti a to zejména z pohledu obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru, včetně programů mezinárodního charakteru financovaných ze strukturálních fondů Evropského společenství.

Poradenství

Poradenství provádějí a zabezpečují příslušné úřady práce. Účelem poradenství je zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Zaměstnávání osob se zdravotních postižením

Na základě platných pravidel na poli zaměstnanosti je věnována osobám se zdravotním postižením komplexní péče. Za osoby se zdravotním postižením (OZP) jsou považovány:

- osoby invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením);
- osoby invalidní v prvním a druhém stupni;
- osoby zdravotně znevýhodněné.

Úřad práce vede evidenci OZP a je jim poskytována zvýšená ochrana na trhu práce dle zákona o zaměstnanosti. Jedná se o tyto typy ochran:

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je činnost, která je zaměřena na získání a udržení vhodného zaměstnání OZP. Zabezpečují ji ÚP na základě žádosti osoby se zdravotním postižením a hradí také náklady, které jsou s ní spojené. Absolvent rehabilitace získá osvědčení. Do pracovní rehabilitace patří poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, volba zaměstnání a jiné výdělečné činnosti, teoretická a praktická příprava pro zaměstnání,

zprostředkování, udržení a změna zaměstnání a změna povolání vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání.

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání OZP zahrnuje přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava k práci OZP se provádí na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených stavu této osoby, v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, ve vzdělávacích zařízení státu, územích samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a další.

Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro OZP na základě písemné dohody s ÚP. Na vytvoření CHPM může poskytnout ÚP příspěvek. ÚP může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s OZP, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. CHPM musí zaměstnavatel provozovat nejméně dva roky. Na základě písemné dohody může úřad práce na takto vytvořená místa poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů.

Chráněná pracovní dílna

Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s ÚP a přizpůsobené pro zaměstnávání OZP, kde je v průměrném ročním přepočteném stavu zaměstnáno nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením. CHPD musí být provozována nejméně dva roky. Na vytvoření CHPD poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50% OZP z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Všechny příspěvky se poskytují pouze za předpokladu, že zaměstnavatel nemá daňové nebo jiné nedoplatky vůči státu.

Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé s více než 25-i zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Povinný podíl činí 4%.

Způsoby plnění povinnosti:

- zaměstnáváním OZP v pracovním poměru;
- odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávající více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením;
- odebíráním výrobků od CHPD a zadáváním zakázek CHPD nebo zaměstnavatelům zaměstnávající více než 50% OZP;
- odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými (OSVČ) a zadáváním zakázek OSVČ se zdravotním postižením;
- odvodem do státního rozpočtu a vzájemnou kombinací těchto způsobů.

2.5 Pasivní politika zaměstnanosti³⁵

Významnou oblastí, která je realizována SPZ je pasivní politika zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje vyplácení podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci. Podpory slouží k tomu, aby poskytly nezaměstnanému jistou podporu a současně ho motivovaly k novému a včasnému uplatnění. Jsou vypláceny po určitou dobu a v určité výši v závislosti na předchozím výdělku a věku uchazeče při splnění zákonem stanovených podmínek. Nárok na zvýšenou podporu má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce.

³⁵ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. 156 s. ISBN 978-86878-92-8.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 CHARAKTERISTIKA OKRESU PŘEROV

V této kapitole je popsán okres Přerov, pro jehož obyvatele je zpracován projekt na podporu zaměstnanosti. Je zde popsána základní charakteristika okresu a dále je zaměřeno na stránku demografickou, ekonomickou a sociální, které v případě nezaměstnanosti hrají největší roli. Na konci kapitoly je zpracována SWOT analýza okresu Přerov.

3.1 Základní charakteristika okresu Přerov

Okres Přerov se rozprostírá na území Střední Moravy a od roku 2001 náleží do nově zřízeného Olomouckého kraje, kde leží v jeho jihovýchodní části a zaujímá 18% z celkové plochy kraje. Okres Přerov sousedí s okresem Olomouc na severozápadě, s okresem Prostějov na západě, s okresem Kroměříž na jihu, s okresem Nový Jičín na severovýchodě a s okresem Vsetín na jihovýchodě. Celková rozloha okresu činí 845 km² a průměrná hustota osídlení činí 159 obyvatel na 1 km². Okres Přerov je důležitou železniční a silniční křižovatkou a celá oblast je protkána množstvím značených turistických a cykloturistických tras.

V okresu Přerov jsou vymezeny 3 správní obvody obcí s rozšířenou působností (ORP). Konkrétně se jedná o ORP Přerov zahrnující 61 obcí, ORP Lipník nad Bečvou zahrnující 14 obcí a ORP Hranice zahrnující 31 obcí. Statut statutárního města má obec Přerov, statut města mají obce Kojetín, Lipník nad Bečvou, Tovačov, Hranice a Potštát a městysem jsou Dřevohostice, Hustopeče nad Bečvou a Brodek u Přerova.³⁶

³⁶ Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009. Přerov: Úřad práce v Přerově.

Obrázek č. 2 Administrativní rozdělení okresu Přerov – stav k 1.1.2008 ³⁷

ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU PŘEROV - STAV K 1.1.2008

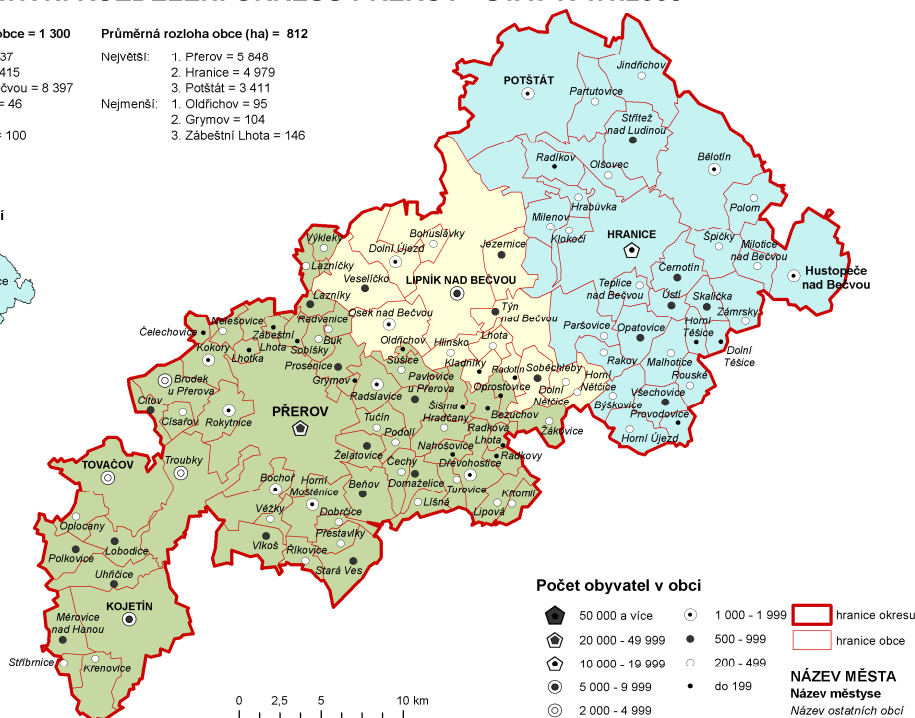
Průměrný počet obyvatel obce = 1 300

- Největší: 1. Přerov = 47 037
2. Hranice = 19 415
3. Lipník nad Bečvou = 8 397
- Nejmenší: 1. Dolní Těšice = 46
2. Lhotka = 54
3. Oprostovice = 100

Průměrná rozloha obce (ha) = 812

- Největší: 1. Přerov = 5 848
2. Hranice = 4 979
3. Potštát = 3 411
- Nejmenší: 1. Oldřichov = 95
2. Grymov = 104
3. Zámeštní Lhota = 146

Správní obvod obce s rozšířenou působností



3.2 Okres po stránce demografické

K 1.1.2009 bylo v okrese Přerov 134 722 obyvatel, kdy z celkového počtu tvořily ženy 51,1% stejně jako v roce 2008. Počtem a hustotou obyvatel se řadí na konec první třetiny nejlidnatějších okresů ČR. V Olomouckém kraji je počtem obyvatel na druhém místě a rozlohou třetí. Oproti dřívějším předpokladům se zejména v důsledku silné populační vlny na začátku 70. let, posunem hranice do důchodu, utlumením poklesu celkového počtu obyvatel a nárůstem migrace ze zahraničí, se dosud neprojevovalo výraznější snížení obyvatelstva v produktivním věku.

Důležitým aspektem, který ovlivňuje stav zaměstnanosti a nezaměstnanosti, je pohyb obyvatelstva na daném území. V níže uvedené tabulce lze vidět vývoj pohybu obyvatelstva na území okresu Přerov od roku 1991. Největší přirozený přírůstek obyvatelstva v okrese byl v letech 1991 až 1994 a kladné údaje se znovu objevily až v roce 2006 a v roce 2008,

³⁷ Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009. Přerov: Úřad práce v Přerově.

kdy živě narození převyšovali zemřelé. V ostatních letech je přirozený přírůstek záporný. Co se týká migračního salda, tak na území okresu Přerov převyšovali přistěhovaní nad vystěhovanými v letech 1992, 1994, 1996 a 2005 až 2007. Z těchto údajů vyplývá, že na území okresu Přerov se přírůstky snižují i zvyšují, ale většinou převládá záporná salda přírůstků a počet obyvatel se postupně snižuje.

Tab. č. 1 Pohyb obyvatelstva v okrese Přerov v letech 1991 – 2009³⁸

Rok	Celkový přírůstek obyvatel	Přirozený přírůstek obyvatel	Migrační saldo	Živě narození	Zemřelí	Přistěhovaní	Vystěhovaní
1991	-155	183	-338	1 809	1 626	1 537	1 875
1992	196	109	87	1 657	1 548	1 759	1 672
1993	-32	139	-171	1 692	1 553	1 458	1 629
1994	151	90	61	1 505	1 415	1 217	1 156
1995	-407	-353	-54	1 300	1 653	1 087	1 141
1996	-184	-218	34	1 244	1 462	1 046	1 012
1997	-519	-348	-171	1 191	1 539	985	1 156
1998	-494	-316	-178	1 175	1 491	937	1 115
1999	-352	-195	-157	1 210	1 405	1 015	1 172
2000	-373	-300	-73	1 146	1 446	1 087	1 160
2001	-657	-267	-390	1 174	1 441	1 006	1 396
2002	-480	-236	-244	1 201	1 437	1 218	1 462
2003	-296	-180	-116	1 212	1 392	1 251	1 367
2004	-418	-168	-250	1 217	1 385	1 223	1 473
2005	84	-63	147	1 288	1 351	1 512	1365
2006	403	44	359	1 350	1 306	1 806	1 447
2007	497	-27	524	1 398	1 425	2 481	1 957
2008	-443	20	-463	1 422	1 402	1 415	1 878
2009	-398	-29	-369	1 405	1 434	1 126	1 495

Dalším aspektem, který z demografického hlediska ovlivňuje zaměstnanost, je počet obyvatel v daném regionu a jejich věkové zařazení. V okrese Přerov je situace nepříznivá,

³⁸ Veřejná databáze ČSÚ [online]. [cit. 2010-06-15]. Dostupný z WWW:

<http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=3&cislotab=DEM1010CU&kapitola_id=19&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=3&pro_4982910=CZ0714&aktualizuj=Aktualizovat>

jelikož zde klesá počet obyvatel v předproduktivním věku a zvyšuje se počet obyvatel ve věku vyšším než 65 let, ale tento aspekt se objevuje ve většině okresů ČR. Zmíněný jev se dá charakterizovat veličinou, která se nazývá index stáří, což je počet obyvatel starších 65-i let na 100 obyvatel mladších 15-i let. Tato hodnota se neustále zvyšuje a k 31.12.2009 dosáhla hodnoty 113,8. Hodnota indexu stáří okresu Přerov převyšuje hodnotu stáří v ČR, která k 31.12.2009 činila 107 a také převyšuje hodnotu v Olomouckém kraji, která k 31.12.2009 činila 109,4.

Tab. č. 2 Stav obyvatelstva v okrese Přerov k 31.12. v letech 1991 – 2009 ³⁹

Rok	Počet obyvatel	z toho ve věku			Index stáří
		0 - 14 let	15 - 64 let	65 let a více	
1991	138 308	28 875	92 326	17 107	59,2
1992	138 504	28 263	92 925	17 316	61,3
1993	138 472	27 575	93 435	17 462	63,3
1994	138 623	26 881	94 045	17 697	65,8
1995	138 216	26 180	94 242	17 794	68
1996	138 032	25 511	94 535	17 986	70,5
1997	137 513	24 820	94 565	18 128	73
1998	137 019	24 105	94 631	18 283	75,8
1999	136 667	23 469	94 767	18 431	78,5
2000	136 294	22 840	95 005	18 449	80,8
2001	135 375	22 217	94 672	18 486	83,2
2002	134 895	21 647	94 646	18 602	85,9
2003	134 599	21 016	94 740	18 843	89,7
2004	134 181	20 445	94 671	19 065	93,3
2005	134 265	19 907	94 963	19 395	97,4
2006	134 668	19 499	95 417	19 752	101,3
2007	135 165	19 198	95 778	20 189	105,2
2008	134 722	18 923	95 024	20 775	109,8
2009	134 324	18 748	94 238	21 338	113,8

Z hlediska velikosti a hustoty převažují obce s 200 - 700 obyvateli, vzájemně vzdálené přibližně 2 až 4 km. Nej hustší sídelní síť se nachází v nížině podél komunikační linie

³⁹ Veřejná databáze ČSÚ [online]. [cit. 2010-06-15]. Dostupný z WWW:

<http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=3&cislotab=DEM1030CU&kapitola_id=19&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=3&pro_4982950=CZ0714&aktualizuj=Aktualizovat>

Moravské brány. Složitější je situace v severovýchodní části okresu (podhůří Oderských vrchů) ležící na hranici s vojenským výcvikovým prostorem a s rozptylem obyvatelstva do více menších sídel. Přes některé problémové faktory v těchto oblastech, např. omezené dopravní spojení, zhoršené klimatické podmínky, lokálně snížená možnost zaměstnání i způsobů trávení volného času, převládá nezaměstnanost nižší než okresní průměr.

3.3 Okres po stránce hospodářské a sociální

3.3.1 Hospodářství

Hospodářský charakter regionu je průmyslově - zemědělský s rozvinutými službami. Přebírajícím odvětvím je průmysl, a to jak objemem produkce, tak i počtem pracovníků (tvoří cca 44% počtu zaměstnaných osob v civilním sektoru národního hospodářství). Průmyslová výroba, veřejné služby a administrativa jsou koncentrovány do několika větších obcí okresu, konkrétně se jedná o Přerov, Lipník n/B, Hranice a Kojetín.

V následující tabulce jsou udány počty registrovaných ekonomických subjektů (RES), které jsou rozděleny dle převažujících činností OKEČ (Odvětвовá klasifikace ekonomických činností) v okrese Přerov. Největší počet ekonomických subjektů je v odvětví ostatní obchodní služby, dále následuje průmysl a stavebnictví. Nejmenší počet registrovaných ekonomických subjektů je v odvětví finančním a veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení.

Tab. č. 3 Ekonomické subjekty v okrese Přerov podle převažujících činností OKEČ k 31.12.2008⁴⁰

druh činnosti	zemědělství, myslivost, rybolov	průmysl	stavebnictví	obchod	ubytování, stravování	doprava, skladování, spoje
počet RES	1 719	3 593	3 028	464	1 235	831
druh činnosti	finanční oblast	ostatní obchod. služby	VS, obrana, sociální zabezpečení	vzdělávání	zdravotnictví, sociální služby	ostatní
počet RES	14	4 486	234	419	404	2 308

Z dostupných údajů ČSÚ (SLDB v roce 2001) vyplývá, že v okrese Přerov je podíl zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích národního hospodářství vymezen takto: průmysl 45,5%, doprava a telekomunikace 10,4%, školství 8,7%, zdravotnictví a sociální činnost 6,9%. Z toho z hlediska klasifikace ekonomických činností zaujímá největší podíl výroba kovů a kovových konstrukcí (cca 13%).

3.3.2 Vzdělanost

Vzdělání obyvatelstva se považuje nejen za jeho kulturní charakteristiku, ale stále častěji i za ukazatel ekonomický. Úroveň vzdělání trvale bydlících obyvatel v daném území do určité míry i ovlivňuje požadavky na vzdělání zaměstnavatelských organizací. Dle dostupných údajů ČSÚ (SLDB v roce 2001) z počtu 113 149 obyvatel okrese Přerov starších 15-i let mělo 23,5% obyvatel základní nebo neukončené vzdělání, 38,9% obyvatel mělo výuční list nebo střední odborné vzdělání bez maturity, 25,6% mělo úplné střední vzdělání s maturitou, 2,9% mělo vyšší nebo nadstavbové vzdělání a 7,6% spadalo do vzdělání vysokoškolského včetně vědecké přípravy. Tyto údaje nejsou úplně aktuální, ale lze na nich vidět poměr rozdělení obyvatelstva a největší počet obyvatel spadá do skupiny vyučených a se středním odborným vzděláním. Lze se i pozastavit nad tím, kolik obyvatel má

⁴⁰ Český statistický úřad [online]. [cit. 2010-06-12]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/A5003AD26D/\\$File/1303098k03.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/A5003AD26D/$File/1303098k03.pdf)>

ukončené pouze základní vzdělání, kdy se jedná o téměř čtvrtinu obyvatel okresu starších 15-i let.

3.3.3 SWOT analýza okresu Přerov

<p>Silné stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> • Výhodná vnitrozemská poloha s rozvinutou a postupně se rozšiřující dopravní infrastrukturou. • Široká průmyslová základna především ve strojírenském, optickém a chemickém průmyslu. • Příznivé přírodní podmínky pro zemědělskou výrobu ve větší části okresu. • Rozvinutá síť středních škol a učilišť včetně vysoké školy. • Dostupná zdravotní péče. • Významný železniční uzel. • Dobré podmínky pro organizované trávení volného času dětí a mládeže. 	<p>Slabé stránky</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omezená mobilita, adaptabilita, profesní a věková struktura pracovní síly. • Málo rozvinuté okrajové části okresu. • Regionální rozdíly na trhu práce. • Existence dlouhodobé nezaměstnanosti. • Chybějící vazba mezi nabídkou studijních oborů a trhem práce. • Nadprůměrné znečištění ovzduší srovnatelné v některých parametrech s Ostravskem a Severními Čechami. • Výrazná sezónnost cestovního ruchu a nízká průměrná doba pobytu hostů.
<p>Příležitosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Čerpání finančních prostředků ze zdrojů EU pro regionální a ekonomický rozvoj. • Rozvoj institucí a struktur zajišťujících vazby mezi sférou zaměstnanosti, vzdělávání, kvalifikace a podpory podnikání. • Rozvoj vysokoškolského školství. • Spolupráce podpora ze strany 	<p>Hrozby</p> <ul style="list-style-type: none"> • Odchod vzdělaných obyvatel okresu z důvodu absence kvalifikovaných pracovních míst. • Nedostatečná podpora mobility pracovní síly. • Pokračující stárnutí obyvatelstva a s ním spojené rostoucí náklady na zdravotní a sociální péči.

<p>zahraničních firem a investorů při řešení otázky hospodářského, kulturního a sociálního rozvoje.</p> <ul style="list-style-type: none">• Využití cestovního ruchu jako podnikatelské oblasti s výrazným multiplikačním efektem pro rozvoj ekonomiky.• Budováním cyklistických stezek se zvýší rekreační atraktivita oblasti i bezpečnost místních obyvatel.	<ul style="list-style-type: none">• Pozastavení stavby dálnice D1.• Nedostatek finančních prostředků pro údržbu a zlepšení stavu silnic v okrese.• Snižování konkurenceschopnosti cestovního ruchu v okrese se zahraničím i jinými okresy ČR.
---	---

4 STAV A VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE PŘEROV⁴¹

V této kapitole je zpracována analýza vývoje a stavu zaměstnanosti a nezaměstnanosti v okrese Přerov a to především za období let 2007 až 2009. V první podkapitole je srovnána struktura zaměstnaných obyvatel okresu Přerov a porovnán vývoj počtu volných pracovních míst v jednotlivých letech. V další podkapitole je popsán stav nezaměstnanosti v okrese Přerov. Nejprve lze srovnána průměrná míra nezaměstnanosti České republiky, Olomouckého kraje a okresu Přerov a vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Přerov od roku 2000 až do roku 2009. Dále je popsána struktura uchazečů o zaměstnání rozdělených podle dosaženého stupně vzdělání, pohlaví, věku, délky evidence a rizikovosti na trhu práce v letech 2007 až 2009.

4.1 Zaměstnanost

Stav zaměstnanosti v okrese je sledován Úřadem práce v Přerově (ÚPP), který provádí dotazníkové šetření u vybraných zaměstnavatelů. Z důvodu komptability s krajskou zprávou jsou do zpracování zahrnuty jen organizace zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců. Z tohoto důvodu tyto údaje neodpovídají úplné skutečnosti stavu zaměstnaných v okrese Přerov.

4.1.1 Struktura zaměstnaných a volných pracovních míst

Výsledek z prováděných šetření v letech 2007 až 2009 lze vidět v následující tabulce, kde je celkový počet zaměstnaných v jednotlivých letech. Zaměstnaní jsou rozděleni do dvou skupin a to na dělnické pracovníky a technicky hospodářské pracovníky a ostatní. Ze sledovaných údajů vyplývá, že zaměstnanost se snižuje a potvrzuje se přítomnost hospodářské krize, která ve sledovaném období velmi ovlivnila pracovní trh.

⁴¹ Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2007, 2008, 2009. Přerov: Úřad práce v Přerově.

Tab. č. 4 Struktura zaměstnanosti dle šetření ÚP Přerov v letech 2007 – 2009

stav k datu	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
dělníků	18 020	17 507	15 980
THP a ostatní	10 596	10 723	10 419
celkem	28 616	28 230	26 399

Následující tabulka zobrazuje vývoj počtu hlášených volných pracovních míst na ÚPP. Je zřejmé, že počet volných pracovních míst se snižuje a ve sledovaných letech došlo k velmi strmému snižování, kdy v roce 2009 bylo celkem pouze 153 volných pracovních míst.

Tab. č. 5 Vývoj počtu hlášených volných míst v okrese Přerov v letech 2007 – 2009

stav k datu	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
dělníci	1 069	482	75
THP	220	163	78
celkem	1 289	645	153

4.2 Nezaměstnanost

V okrese Přerov bylo k 31.12.2009 evidováno 8 710 uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti činila 12,4%. Ve srovnání s registrovanou mírou nezaměstnanosti v ČR byl okres Přerov na 19. místě.

4.2.1 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a průměrné míry nezaměstnanosti v okrese Přerov od roku 2000

Srovnáme-li počty uchazečů v jednotlivých letech, tak jsou údaje proměnlivé a mají i stoupající, ale spíše klesající charakter. V roce 2000 bylo evidováno 9 203 uchazečů o zaměstnání a poté docházelo k mírnému snižování počtu. V roce 2003 nastal obrat a došlo ke zvýšení na 9 575 uchazečů o zaměstnání. Pak nastalo další snižování, které se zastavilo až v roce 2009, kdy meziroční přírůstek byl 58,8% a v evidenci ÚPP bylo 8 710 uchazečů o zaměstnání.

Tab. č. 6 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2000 – 2009

k datu 31.12.	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
počet uchazečů	9 203	8 247	8 724	9 575	9154	8 214	7 741	6 067	5 484	8 710
meziroční přírůstek v %		-10,4	5,8	9,7	-4,4	-10,3	-5,7	-21,6	-9,6	58,8

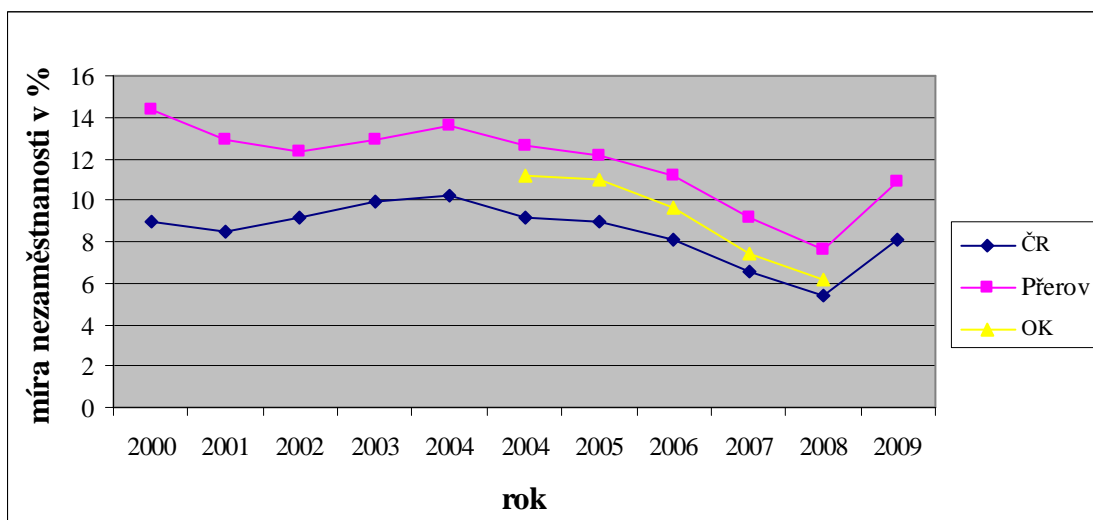
V roce 2000 dosahovala průměrná míra nezaměstnanosti (PMN) v okrese Přerov 14,4% a v ČR dosahovala 8%, což bylo o 5,4% méně než v okrese Přerov. Takový markantní rozdíl už v následujících sledovaných letech nikdy nenastal, ale vždy byla průměrná míra nezaměstnanosti v okrese větší než v celé republice. Pokud srovnáme PMN v okrese Přerov a Olomouckém kraji, tak rozdíl v procentech, není tak velký jako u ČR, ale PMN je v okrese v průměru vyšší než u kraje. Do roku 2004 se míra nezaměstnanosti počítala dle staré metodiky, od roku 2004 se počítá dle nové metodiky (v tabulce jsou údaje dle nové metodiky vyznačeny barevně). Pro výpočet míry registrované nezaměstnanosti je od 1.7. 2004 používán údaj o zaměstnanosti dle doporučení ILO⁴² (počítá se z dosažitelných uchazečů, tj. evidovaných uchazeči, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání a z pracovní síly, zahrnující i cizince s platným povolením k zaměstnání nebo živnostenským listem a zaměstnané občany EU v místě působnosti příslušného úřadu práce; do dosažitelných nejsou zahrnuti uchazeči zařazení do rekvalifikačních kurzů v pracovní neschopnosti, při ošetřování člena rodiny, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání nebo kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství, ve vazbě, ve výkonu trestu apod.).

Tab. č. 7 Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v letech 2000 – 2009

	2000	2001	2002	2003	2004	2004	2005	2006	2007	2008	2009
PMN Přerov	14,4	12,9	12,3	12,9	13,6	12,6	12,1	11,2	9,2	7,6	10,7
PMN ČR	9	8,5	9,2	9,9	10,2	9,2	9	8,1	6,6	5,4	8
PMN OK						11	11,2	9,6	7,4	6,2	10,4

⁴² ILO – International Labour Organization

Obr. č.3 Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v letech 2000 – 2009



Pohyb uchazečů o zaměstnání v letech 2007 - 2009

V roce 2007 a v roce 2008 byl počet nově hlášených nezaměstnaných podobný, mírně se v těchto letech lišil počet vyřazených, v roce 2008 byl počet o 1 058 nižší než v předešlém roce. Rok 2009 je i v těchto údajích specifický, neboť bylo 11 588 nově hlášených nezaměstnaných a počet vyřazených se blížil počtu jako v roce 2008.

Tab. č. 8 Fluktuace nezaměstnaných v letech 2007 - 2009

	2007		2008		2009	
	abs.počet	prům.	abs.počet	prům.	abs.počet	prům.
nově hlášení	7 813	651	7 862	656	11 588	966
vyřazení celkem	9 457	788	8 399	700	8 310	693
z toho						
umístění celkem	6 393	533	5 532	461	5 424	452
- umístění ÚP	1 113	93	1 074	90	796	66
- umístění jinak	5 280	440	4 458	372	4 628	386
vyřazení, vč. sankčně	3 064	255	2 867	239	2 886	241
- pro nespolutřáci	1 269	106	1 295	108	976	81
- ostatní	1 795	150	1 572	131	1 910	159

4.2.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle specifických skupin

Uchazeči o zaměstnání jsou rozdělení podle dosaženého stupně vzdělání, pohlaví a věku, délky evidence a podle účasti v rizikových skupinách. Všechny uvedené údaje v tabulkách jsou k datu 31.12. sledovaného roku.

Struktura uchazečů podle dosaženého stupně vzdělání

V letech 2007 a 2008 bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání ve vzdělanostní skupině vyučení a uchazeči se základním vzděláním a nejméně uchazečů ve vzdělanostní skupině s vyšším odborným vzděláním. Rok 2009 byl příznačný tím, že ve všech sledovaných skupinách se zvýšil počet uchazečů a nejvyšší počet byl znovu u uchazečů s výučním listem a se základním vzděláním. Uchazeči vyučení a se základním vzděláním dohromady tvořili průměrně 70% ze celkového počtu uchazečů ve všech sledovaných letech.

Tab. č. 9 Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPP dle stupně vzdělání v letech 2007 - 2009

	2007		2008		2009	
	abs.počet	%	abs.počet	%	abs.počet	%
bez vzdělání	9	0,1	7	0,1	7	0,1
základní	1788	29,5	1633	29,8	2111	24,2
vyučen	2540	41,9	2247	41	4041	46,4
středoškolské (bez matur.)	61	1	57	1	68	0,8
vyučen s maturitou	264	4,4	241	4,4	475	5,5
ÚSV	152	2,5	137	2,5	199	2,3
ÚSO (SOŠ s maturitou)	983	16,2	894	16,3	1381	15,9
vyšší odborné vzdělání	32	0,5	25	0,5	45	0,5
vysokoškolské	238	3,9	243	4,4	383	4,4
celkem	6067	100	5484	100	8710	100

Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví a věku

V roce 2007 a 2008 nadpoloviční většinu počtu uchazečů tvořily ženy. V roce 2009 se situace změnila a počet uchazečů mužského pohlaví dosahovala 53,4% z celkového počtu uchazečů.

Tab. č. 10 Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPP dle pohlaví v letech 2007 - 2009

	2007		2008		2009	
	abs.počet	%	abs.počet	%	abs.počet	%
muži	2 856	47,1	2 639	48,1	4 654	53,4
ženy	3 211	52,9	2 845	51,9	4 056	46,6
celkem	6 067	100	5 484	100	8 710	100

Porovnáme-li rok 2007 a 2008 počty uchazečů ve věkových skupinách, tak v roce 2008 došlo ve všech skupinách ke snížení, výjimku tvořila skupina ve věku 20-24 let, kde došlo k mírnému zvýšení. V roce 2009 došlo ke zvýšení ve všech věkových skupinách. Věková skupina 50-54 let je ve všech sledovaných letech nejpočetnější a na konci roku 2009 ji tvořilo 1 123 uchazečů o zaměstnání. Nejméně početná je ve sledovaných letech skupina nad 60 let.

Tab. č. 11 Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPP podle věku v letech 2007 - 2009

	2007		2008		2009	
	abs.počet	%	abs.počet	%	abs.počet	%
do 19 let	283	4,7	284	5,2	417	4,8
20-24 let	576	9,5	598	10,9	1 105	12,7
25-29 let	619	10,2	540	9,8	984	11,3
30-34 let	777	12,8	656	12	1 069	12,3
35-39 let	649	10,7	581	10,6	982	11,3
40-44 let	667	11	577	10,5	913	10,5
45-49 let	690	11,4	619	11,3	938	10,8
50-54 let	913	15	796	14,5	1 123	12,9
55-59 let	763	12,6	710	12,9	997	11,4
nad 60 let	130	2,1	123	2,2	182	2,1
celkem	6 067	100	5 484	100	8 710	100

Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence na ÚP

V roce 2007 byl vysoký počet uchazečů ve skupině nad 12 měsíců a nejpočetnější v tom roce byli dlouhodobě nezaměstnaní, kterých bylo 3 662 uchazečů a tvořili 60,4% z celkového počtu uchazečů (CPU). Rok 2008 byl příznačný tím, že počet uchazečů ve všech skupinách se snížil vyjma skupina uchazečů do 3 měsíců. V roce 2009 se počet uchazečů ve všech skupinách zvýšil a dlouhodobě nezaměstnaní v tomto roce přesáhli polovinu z CPU.

Tab. č. 12 Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPP podle délky evidence v letech 2007 - 2009

délka evidence	2007		2008		2009	
	abs.počet	%	abs.počet	%	abs.počet	%
do 3 měsíců	1 579	26	1 751	31,9	2 317	26,6
3-6 měsíců	826	13,6	924	16,8	1 852	21,3
6-9 měsíců	472	7,8	451	8,2	1 269	14,6
9-12 měsíců	385	6,3	333	6,1	933	10,7
nad 12 měsíců	2 805	46,2	2 025	36,9	2 339	26,9
dlouhodobá nezam.	3 662	60,4	2 809	51,2	4 541	52,1
celkem	6 067	100	5 484	100	8 710	100

Struktura uchazečů o zaměstnání rozdělených do skupin ohrožených nezaměstnaností

Tyto skupiny můžeme ve smyslu zákona o zaměstnanosti rozdělit na rizikové skupiny uchazečů a na uchazeče potřebující zvýšenou péči. Mezi rizikové skupiny uchazečů lze zařadit občany sociálně obtížně přizpůsobivé s přetrvávajícími špatnými návyky vyplývající ze způsobu života, trestané, často měnící zaměstnání po krátké době a občany hůře umístitelné pro špatnou pracovní morálku. Do skupiny uchazečů, jímž je věnována zvýšená péče, patří zejména fyzické osoby do 20 let, těhotné ženy, dlouhodobě nezaměstnaní – v evidenci déle než 6 měsíců, občané pečující o děti do 15 let nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny. Dále sem patří uchazeči ve věku 50 let a více a osoby se zdravotním postižením. Zvláštní skupiny tvoří mladiství po skončení povinné školní docházky, absolventi do dvou let po úspěšném ukončení přípravy na povolání a uchazeči bez kvalifikace.

V následující části je proveden podrobnější rozbor u vybraných rizikových skupin uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPP ve sledovaných letech – osoby se zdravotním postižením, absolventi a mladiství, uchazeči bez kvalifikace a uchazeči nad 50 let.

Tab. č. 13 *Struktura uchazečů o zaměstnání rozdělených do rizikových skupin v letech 2007 - 2009*

	2007	v % z CPU	2008	v % z CPU	2009	v % z CPU
OZP	836	13,8	821	15	900	10,3
absolventi a mladiství	383	6,3	363	6,6	592	6,8
uchazeči bez kvalifikace	1797	29,6	1640	30	2118	24,3
uchazeči nad 50 let	1806	29,8	1629	29,7	2302	26,4
celkový počet uchazečů	6067		5484		8710	

OZP – počet uchazečů v této skupině v průběhu tří let spíše stagnoval. V roce 2007 bylo evidovaných 836 OZP, v roce 2008 bylo evidovaných 821 OZP a v roce 2009 bylo evidovaných 900 OZP, což je největší počet ze sledovaných let, ale procentuálně ve sledovaných letech zabírá nejmenší část z celkového počtu uchazečů.

Absolventi a mladiství – skupina s nejmenším počtem uchazečů o zaměstnání. V letech 2007 a 2008 se počet uchazečů mnoho nelišil, v 2007 bylo 383 uchazečů a v roce 2008 bylo 363 uchazečů. V roce 2009 se počet zvýšil na 592 uchazečů, ale i toto se dá přičítat recesi na pracovním trhu, protože procentuálně se zvýšil pouze o 0,2%.

Uchazeči bez kvalifikace – tato skupina tvoří velkou část uchazečů o zaměstnání. V roce 2007 bylo 1797 uchazečů, v roce 2008 se počet mírně snížil na 1640 uchazečů a v roce 2009 došlo k prudkému zvýšení na 2 118 (24,3% z CPU), ale toto lze znovu přičíst k rapidnímu zvýšení ve všech sledovaných skupinách.

Uchazeči nad 50 let – tato riziková skupina patří k nejpočetnější skupině. V roce 2007 počet uchazečů byl na 1806, v roce 2008 se mírně snížil na 1 629 uchazečů a v roce 2009 se početně zvýšil na 2 302 uchazečů, ale procentuálně z celkového počtu uchazečů snížil ze 29,7% na 26,4%.

4.2.3 Shrnutí stavu nezaměstnanosti v okrese Přerov

Z celkové analýzy pracovního trhu v okrese Přerov vyplývá následující. Podle pohlaví jsou více ohroženy ženy než muži. Podle věku je nejvíce ohrožena skupina 50-54 let. Podle

dosaženého stupně vzděláním patří nejvíce k ohroženým uchazeči s nejvýše dosaženým základním vzděláním a vyučení a dle délky evidence na ÚPP je největší počet uchazečů nad 12 měsíců.

5 ČINNOST ÚŘADU PRÁCE V PŘEROVĚ V OBLASTI STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI⁴³

V této kapitole je podrobně rozebrána činnost ÚPP v oblasti SPZ. Nejprve je popsáno na jaké skupiny se nejvíce ÚPP v oblasti APZ zaměřuje a pak jsou znázorněny celkové výdaje na SPZ a jednotlivé výdaje na APZ. Dále je podrobně popsána realizace jednotlivých nástrojů a opatření realizovaných ÚPP v letech 2007 - 2009.

5.1 Zaměření APZ a výdaje na SPZ a APZ v letech 2007 – 2009

5.1.1 Zaměření APZ

Úřad práce v Přerově rozvíjí a realizuje především aktivní opatření zaměřené na skupin nejvíce postižené na trhu práce. Záměrem je podpora a integrace znevýhodněných cílových skupin formou poradenství, individuálních akčních plánů a nástrojů uplatňovaných jak z národních zdrojů tak z ESF a snižování regionálních rozdílů na trhu práce. ÚPP při realizaci APZ podporuje zejména tyto cílové skupiny uchazečů o zaměstnání: osoby se zdravotním postižením a osoby dotčené změnou kritérií pro posuzování invalidity, dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči (déle než 5 měsíců), osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a spadající do některé z kategorií dle § 33 zákona o zaměstnanosti a absolventi škol a uchazeči propuštěni v důsledku ekonomické krize. Při uplatňování cílů a záměrů APZ ÚPP vychází z individuálního posouzení situace a potřeb jednotlivých kategorií uchazečů a dopadů na zaměstnanost v regionu.

5.1.2 Výdaje na SPZ a APZ v letech 2007 - 2009

Výdaje na SPZ v letech 2007 a 2008 jsou podobné, pouze v roce 2007 jsou nepatrně vyšší výdaje na PPZ než v roce 2008. V roce 2009 se oproti minulým letům dvojnásobně navýšily výdaje na PPZ z důvodu navýšení uchazečů o zaměstnání, kteří pobírali podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. V roce 2009 se snížily procentuálně výdaje na APZ na 23,8% z celkových nákladů na SPZ.

⁴³ Zprávy o situaci na trhu práce v roce 2007, 2008, 2009. Přerov: Úřad práce v Přerově.

Tab. č. 14 Přehled čerpání finančních prostředků na SPZ v letech 2007 - 2009

	2007	2008	2009
APZ v Kč	37 799 543	36 797 323	65 519 814
PPZ v Kč	99 105 945	97 853 266	210 158 577
celkem SPZ v Kč	136 905 488	134 650 589	275 678 391
Podíl APZ na celkových nákladech v %	27,6	27,3	23,8

Z celkové částky připadající na činnost APZ je nejvíce finančních prostředků využíváno na SÚMP a rekvalifikaci.

Tab. č. 15 Přehled čerpání finančních prostředků na APZ v letech 2007 – 2009

Výdaje za činnosti APZ v Kč	2007	2008	2009
Výdaje z ÚP celkem	37 799 543	28 841 927	24 060 639
z toho na:			
SÚMP u zaměstnavatelů	15 064 609	9 010 240	1 986 521
SÚMP u OSVČ	1 415 000	1 303 000	1 769 000
VPP	6 981 935	6 727 468	8 005 664
CHPD a CHPM (zřízení)	361 000	524 000	335 000
CHPD a CHPM (provoz)	711 918	770 556	1 027 861
Rekvalifikace	12 352 768	9 879 750	10 861 505
Ostatní	912 313	626 913	75 088
Výdaje z ESF celkem	nezjištěno	7 955 396	39 396 008
z toho na:			
SÚMP u zaměstnavatelů		790 790	12 302 279
Rekvalifikace			6 494 275
Poradenství			1 892 062
VPP		7 164 606	20 770 559
Ostatní			2 063 167
CELKEM	37 799 543	36 797 323	65 519 814

5.2 Nástroje a opatření Aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Přerov konané v letech 2007 - 2009

5.2.1 Realizace nástrojů APZ

Rekvalifikace

V průběhu roku 2007 bylo uzavřeno 948 dohod o rekvalifikaci (včetně 486 dohod o rekvalifikaci v rámci ESF) a k datu 31.12.2007 bylo ukončeno 988 dohod o rekvalifikaci. V průběhu roku bylo do 12-i měsíců po úspěšné rekvalifikaci vyřazeno z evidence ÚPP 661 uchazečů, z toho umístěno samotným ÚPP 564 osob. Na činnost rekvalifikace ÚPP bylo vyplaceno 12 352 768,- Kč a průměrné náklady na 1 rekvalifikovaného uchazeče činily 17 423,- Kč.

Během roku 2008 bylo uzavřeno 488 dohod o rekvalifikaci (včetně 83 dohod v rámci ESF). K datu 31.12.2008 bylo úspěšně ukončeno 579 dohod. Do 12-i měsíců po úspěšné rekvalifikaci bylo vyřazeno z evidence ÚPP 468 osob, z toho umístěno ÚPP 370 uchazečů. ÚPP celkem vyplatil 9 879 750,- Kč a průměrné náklady na 1 rekvalifikovaného uchazeče činily 18 606,- Kč.

V roce 2009 bylo uzavřeno 514 dohod o rekvalifikaci, (včetně 385 dohod o rekvalifikaci v rámci podpory z ESF). K datu 31.12. toho roku bylo úspěšně ukončeno 481 dohod o rekvalifikaci. Do 12-i měsíců po úspěšné rekvalifikaci bylo vyřazeno z evidence ÚPP 194 uchazečů, z toho 152 uchazečů samotným ÚPP. Celkem bylo vyplaceno 10 861 505,- Kč a průměrné náklady na 1 rekvalifikovaného činily 15 229,- Kč. V tomto roce byly nejfrekventovaněji navštěvovány tyto rekvalifikační kurzy: obsluha osobního počítače, účetnictví a daňová evidence a pracovník v sociálních službách se zaměřením pro přímou obslužnou službu.

Společensky účelná pracovní místa

K 31.12.2007 bylo evidováno 257 SÚPM, z toho obsazeno 244 míst a nově vytvořeno 251 míst. Na SÚMP vytvořená zaměstnavatelem bylo vyplaceno 15 064 609,- Kč a podepsáno 201 dohod na 241 pracovních míst. Na SÚMP vytvořená uchazeči bylo vyplaceno 1 415 000,- Kč a podepsáno 37 dohod.

K 31.12.2008 bylo evidováno 195 SÚMP, z toho obsazeno 187, což je menší počet než v minulém roce a nově bylo vytvořeno 179 míst. Na SÚMP vyplaceno celkem 10 313 240,-

Kč. Na SÚMP vytvořená zaměstnavateli vyplaceno 9 010 240,- Kč a podepsáno 147 dohod na 150 míst. Na SÚMP vytvořená uchazeči bylo vyplaceno 1 303 000,- Kč a podepsáno 29 dohod.

K 31.12.2009 bylo evidováno 90 SÚMP, obsazeny všechny a z toho nově vytvořeno 44 míst. Na SÚMP vytvořená zaměstnavatelem vyplaceno 1 986 521,- Kč a podepsány 2 dohody na 4 místa. Na SÚMP vytvořená uchazečem vyplaceno 1 769 000,- Kč a podepsáno 40 dohod, z toho 2 lidé příspěvek vrátili a ukončili podnikání.

Veřejně prospěšné práce

V roce 2007 uzavřeno 81 dohod na zřízení 137 pracovních míst a vyplaceno 6 981 935,- Kč. Průměrné náklady na 1 pracovní místo činily 6 100,- Kč měsíčně. V roce 2008 bylo uzavřeno 60 dohod a vytvořeno 103 míst. Vyplaceno 6 727 468,- Kč a průměrné náklady na 1 pracovní místo činily 9 600,- Kč měsíčně. V roce 2009 bylo uzavřeno 58 dohod na vytvoření 93 pracovních míst. Celkově vyplaceno 8 005 664,- Kč a průměrné náklady na 1 pracovní místo byly 11 250,- Kč měsíčně.

Překlenovací příspěvek

V roce 2007 byly uzavřeny dohody s 38-i osobami samostatně výdělečně činnými, výše příspěvku na 1 dohodu činila 7 069,- Kč. Celkem bylo vyplaceno 268 622,- Kč. V roce 2008 byly uzavřeny dohody s 26-i OSVČ, výše příspěvku na 1 dohodu činila 7 603,- Kč a celkem bylo vyplaceno 197 678,- Kč. V roce 2009 se překlenovací příspěvek neposkytoval z důvodu jeho zrušení.

Příspěvek na zapracování

V roce 2007 bylo uzavřeno 79 dohod na uchazeče o zaměstnání znevýhodněné na trhu práce a vyplaceno celkem 603 351,- Kč. V roce 2008 bylo uzavřeno 28 dohod na uchazeče o zaměstnání obtížně umístitelné na trhu práce na dobu 3 měsíců a vyplaceno celkem 383 817,- Kč. V roce 2009 byly uzavřeny pouze 3 dohody a vyplaceno celkem 75 088,- Kč.

5.2.2 Realizace opatření APZ

Poradenství

V roce 2007 využilo služeb informačního poradenského střediska ÚPP 2 637 klientů z řad školských zařízení, veřejnosti a individuálních zájemců. Služeb psychologického poradenství ÚPP využilo celkem 980 uchazečů a zájemců o zaměstnání. V roce 2008 poradenských služeb informačního poradenského střediska využilo 1 869 klientů a služeb

psychologického poradenství ÚPP využilo 810 uchazečů a zájemců o zaměstnání. V roce 2009 využilo služeb informačního poradenského střediska ÚPP 1 447 klientů.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

Chráněnou pracovní dílnu v okrese provozují Oblastní Charita Přerov a Sdružení Most k životu.

V roce 2007 bylo uzavřeno 5 dohod na zřízení 7-i CHPM a výše příspěvku činila 361 000,- Kč. V CHPD Charity bylo zaměstnáno 4 OZP a příspěvek na provoz činil 281 224,- Kč. V CHPD Mostu k životu bylo zaměstnáno 10 OZP a příspěvek na provoz činil 430 694,- Kč.

V roce 2008 nebyla zřízena žádná nová pracovní místa formou CHPD. Uzavřeno 8 dohod na zřízení CHPM, umístěno 10 uchazečů a příspěvek činil 524 000,- Kč. CHPD Charity zaměstnávala stejný počet OZP jako v minulém roce a příspěvek na provoz činil 337 089,- Kč. CHPD Mostu k životu zaměstnávala 9 OZP a příspěvek na provoz činil 433 467,- Kč.

V roce 2009 nebyla zřízena žádná nová pracovní místa formou CHPD. Uzavřeno 5 dohod na zřízení CHPM, umístěno 5 uchazečů a výše příspěvku činila 335 000,- Kč. Příspěvek na provoz CHPD Oblastní charity činil 378 543,- Kč a pro CHPD Mostu k životu činil 619 434,- Kč (+ doplatek ve výši 29 884,- Kč z roku 2008).

Pracovní rehabilitace

V roce 2007 byly podány 3 žádosti na pracovní rehabilitaci, dvě žadatelky pracovní rehabilitaci úspěšně ukončily a získaly osvědčení, třetí žadatel skončil předčasně. V roce 2008 ani 2009 nebyla podána žádná žádost na pracovní rehabilitaci.

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP dle § 78 zákona o zaměstnanosti

V roce 2007 byl výše uvedený příspěvek poskytnut 18-i zaměstnavatelům v celkové výši 11 196 016,- Kč. V následujícím roce se počet zaměstnavatelů zvýšil na 19 a celková částka se zvýšila na 11 407 704,- Kč. V roce 2009 byl příspěvek poskytnut 21 zaměstnavatelům v celkové výši 14 217 319,- Kč.

5.2.3 Realizace APZ financované z ESF

V roce 2007 v rámci projektů podporovaných z ESF bylo zařazeno 481 uchazečů o zaměstnání, úspěšně ukončilo 323 účastníků. Jednalo se o grantové projekty, kdy byly nositelé projektů především neziskové organizace. Z předchozího programového období 2004 – 2006 byly v tomto roce dokončovány projekty „Návrat do práce“ a „Najdi si práci v Olomouckém kraji“, které byly financovány prostřednictvím Úřadu práce v Olomouci a měly nadokresní charakter. Projekt „Návrat do práce“ podporoval uchazeče o zaměstnání s délkou evidence delší než 12 měsíců a se stupněm vzdělání – vyučen. Tímto projektem bylo v okrese Přerov vytvořeno 56 pracovních míst. Projekt „Najdi si práci v Olomouckém kraji“ podporoval uchazeče o zaměstnání s evidencí do 6-i měsíců a cílem tohoto projektu bylo poskytnout nové možnosti krátkodobě nezaměstnaným, jak se lépe uplatnit na trhu práce. V tomto projektu bylo vytvořeno 90 pracovních míst.

V roce 2008 v rámci projektů podporovaných z ESF bylo celkem zařazeno 230 uchazečů a vyplaceno celkem 7 955 396,- Kč. Konkrétně do SÚPM v rámci ESF bylo zařazeno 64 uchazečů, vyplaceno 790 790,- Kč a měsíční náklady na 1 pracovní místo činily 8 700,- Kč. Do VPP v rámci ESF zařazeno 166 uchazečů, celkem vyplaceno 7 164 606,- Kč a měsíční náklady na 1 pracovní místo 10 950,- Kč.

V roce 2009 v rámci projektů podporovaných z ESF bylo celkem zařazeno 1 965 uchazečů o zaměstnání a celkem bylo vyplaceno 39 396 008,- Kč. Tyto údaje byly největší na sledované roky a pomohly bojovat s narůstající nezaměstnaností. V rámci podpory z ESF byly v okrese Přerov realizovány následující projekty. Projekt Rekvalifikace, do kterého bylo zařazeno 385 uchazečů a čerpáno 6 494 275,- Kč. Dále projekt Poradenský program JOB CLUB, v kterém bylo zařazeno 1 043 uchazečů a čerpáno 1 892 062,- Kč. Projekt VPP, kde bylo zařazeno 307 uchazečů, vyplaceno 20 770 559,- Kč a náklady na 1 pracovní místo 11 500,- Kč. Projekt SÚMP, ve kterém bylo zařazeno 230 uchazečů, vyplaceno 10 239 112,- Kč a měsíční náklady na 1 pracovní místo činily 9 100,- Kč. Dalšími významnými projekty, které začaly v roce 2009, byly projekty „**Vzdělávejte se**“ a „**Školení je šance**“.

Projekt „**Vzdělávejte se**“ je určen zaměstnavatelům, kteří v souvislosti s hospodářskou recesí se dostali do obtížné situace a nejsou přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu stanovené pracovní doby. Současně chtějí využít období, kdy

dochází k omezení odbytu po jejich výrobcích nebo poptávky po poskytovaných službách pro vzdělávání zaměstnanců a zvyšování jejich znalostí a dovedností. O příspěvek na úhradu nákladů na odborný rozvoj zaměstnanců mohou zaměstnavatelé požádat na příslušném úřadě práce. V rámci tohoto projektu bylo od 23.3.2009 do 31.12.2009 proškoleno 901 zaměstnanců v celkem 30-ti firmách sídlících v okrese Přerov. Zaměstnanci byli zařazeni do 133 vzdělávacích aktivit. V rámci projektu bylo vyplaceno 10 438 554,- Kč. Jednalo se především o rozšíření a prohloubení kvalifikace pro dělnické i technicko-hospodářské profese (svářečské kurzy, IT kurzy, zvýšení obchodních a manažerských dovedností apod.). Vedle udržení zaměstnanosti v postižených podnicích je dalším významným efektem rozšíření a zvýšení odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců v různých oborech a na různých pozicích a tím je také posílen jejich uplatnění na trhu práce.

Projekt „**Školení je šance**“ je obsahem podobný jako výše popsany projekt. Jedná o podporu formou grantových projektů a zaměstnavatelé – podnikatelské subjekty mohou předkládat projektové žádosti přímo na MPSV. Předložit projektovou žádost mohou ti zaměstnavatelé, kteří nepodali na úřadu práce žádost o příspěvek v rámci projektu „Vzdělávejte se!“.⁴⁴

⁴⁴ *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2010-07-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/6542/17032009.pdf>>

6 PROJEKT NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI NA TRHU PRÁCE V OKRESE PŘEROV

V poslední kapitole je zpracován návrh pro projekt na podporu zaměstnanosti v okrese Přerov. Samotný návrh projektu vznikl na základě analýzy publikované v podkapitole 4.2 této práce, která popisuje vývoj struktury a stav nezaměstnanosti v okrese Přerov za období let 2007 až 2009.

6.1 Zadávací dokumentace projektu

V této zadávací dokumentaci se vyhláší veřejná zakázka na dodavatele služeb na realizaci projektu „Pokračovat dále“. Tato veřejná zakázka je realizována jako součást regionálního individuálního projektu v rámci oblasti podpory 2.1 Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Zadavatel: Úřad práce v Přerově

Žerotínovo náměstí 168/21

750 02 Přerov

zastoupený ředitelem ÚP Přerov

Předmět plnění: Předmětem veřejné zakázky je poskytování činnosti služeb, které jsou rozděleny na vzájemně svázané a na sebe navazující dílčí aktivity. Souhrn těchto aktivit tvoří projekt nazvaný „Pokračovat dále“.

Doba plnění: 1.7.2010 – 31.12.2012

Místo plnění: okres Přerov

Předpokládaná cena: 11 470 000,- Kč

6.2 Výběrové řízení na dodavatele projektu

Zakázka je realizována dle zákona č. 137/2006 Sb. o veřejných zakázkách jako nadlimitní zakázka na služby dle přílohy č.2 tohoto zákona v otevřeném řízení.

Zájemci o plnění služeb pro zadavatele musí podat nabídky na realizaci dílčích aktivit této veřejné zakázky. Jeden uchazeč může podat nabídky i na všechny dílčí aktivity, avšak i na každou část samostatně. V rámci plnění veřejné zakázky je každý dodavatel na úrovni okresu povinen zajišťovat též přípravné práce pro zajištění realizace samotných vzdělávacích a podpůrných aktivit (prostory, vybavení, příprava materiálu a osnov, zajištění pomůcek), průběžně spolupracovat se zaměstnavateli v souvislosti s přípravou

aktivit projektu, do nichž jsou zaměstnavatelé zapojeni, a s dodavateli dalších služeb, především s centry odborné přípravy při zajišťování rekvalifikačních kurzů v rámci profesního školení. Informace a údaje uvedené v jednotlivých částech této zadávací dokumentace vymezují závazné požadavky zadavatele na plnění veřejné zakázky. Tyto požadavky jsou dodavatelé povinni plně a bezvýjimečně respektovat při zpracování svých nabídek a ve svých nabídkách je akceptovat.

6.3 Charakteristika a cíle projektu

Název projektu: „Pokračovat dále“ – tento projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti s možností zařazení inovativních a doplňkových aktivit pro účastníky projektu.

Cílová skupina: Uchazeči o zaměstnání s nejvýše dosaženým základním vzděláním evidovaní déle než 6 měsíců nebo opakovaně evidovaní na Úřadu práce v Přerově.

Počet účastníků v projektu: 140 uchazečů o zaměstnání

Hlavním záměrem projektu je motivovat, proškolit, poskytnout poradenství, dle individuálních potřeb nabídnout doplnění znalostí a dovedností osobám spadajícím do cílové skupiny projektu, zprostředkovat jim vhodné zaměstnání a podporovat účastníky při jeho udržení.

Specifické cíle projektu

- Podpořit motivaci účastníků k uplatnění se na trhu práce pomocí motivačních aktivit vedoucích k vytváření či obnově pracovních i profesních návyků.
- V rámci individuálního přístupu k účastníkovi projektu zjistit a následně eliminovat objektivně diagnostikované překážky na cestě k zaměstnání.
- Rozvíjet osobní a profesní kompetence účastníků prostřednictvím vzdělávacích a rekvalifikačních aktivit s maximálním využitím individuální, cílené a dlouhodobé poradenské činnosti.
- Zajistit doprovodné opatření na odstraňování bariér vstupu cílové skupiny na trh práce.
- Zprostředkovat zaměstnání a podpořit účastníky při vyhledávání zaměstnání a zprostředkování kontaktu se zaměstnavateli.

- Realizovat publicitu projektu.

Klíčové aktivity zadavatele projektu

- Zpracování projektové dokumentace.
- Zajištění publicity projektu.
- Vyhlášení výběrového řízení na dodavatele projektu.
- Výběr účastníků projektu.
- Průběžné monitorování projektu.
- Vyhodnocení projektu.

Klíčové aktivity dodavatele

- Administrace projektu.
- Zajištění studijních prostorů pro účastníky projektu.
- Výběr účastníků projektu.
- Zajištění vzdělávacích a rekvalifikačních aktivit projektu.
- Zajištění individuální podpory účastníků a monitoringu trhu práce.
- Pomoc při zprostředkovávání zaměstnání.
- Podávání průběžných zpráv o projektu.
- Zajištění publicity projektu.

6.4 Zdůvodnění potřeby projektu

Okres Přerov patří v poslední době k okresům se stoupající mírou nezaměstnanosti. V roce 2007 byla průměrná míra 9,2% a v roce 2009 už dosahovala 10,7 %. V podkapitole 4.2 této práce byla zpracována analýza vývoje nezaměstnanosti a dle této analýzy byla vybrána cílová skupina, která patří k nejpočetnějším rizikovým skupinám uchazečů o zaměstnání. K tomu nahrává i fakt, že pro vybranou cílovou skupinu nebyl v okrese Přerov zpracován, tak obsáhlý projekt, který by zajišťoval i zprostředkování zaměstnání. Proto je třeba účinně pracovat na rozšíření možností uplatnit se na trhu práce a zvyšovat pracovní a osobní potenciál cílové skupiny.

Reálnost projektu podporuje i skutečnost, že na trhu je velký počet subjektů poskytujících vzdělávací aktivity v různých směrech, ať se jedná o poradenství profesní, osobnostní nebo psychologické. Samotný široký záběr projektu je nezbytné zohlednit při vyhlášení výběrového řízení na dodavatele jednotlivých aktivit, s důrazem na výběr skutečně profesionálních a také potřebně profesně zaměřených subjektů.

6.5 Rizika a protiriziková opatření projektu

Samotný projekt ohrožují určitá rizika, která mohou úspěšnost projektu ovlivnit v různých fázích projektu. Mohou to být tyto rizika:

- Podcenění přípravy projektu.
- Příliš vysoké cíle stanovené pro projekt.
- Existence nezkušeného týmu realizátorů.
- Finanční rizika na počátku projektu.
- Nedostatečná informovanost a propagace projektu.
- Nedodržení časového harmonogramu projektu.
- Nízká ochota zaměstnavatelů přijímat účastníky projektu na pracovní praxi a do pracovního poměru.
- Nejisté finanční prostředky aktivní politiky zaměstnanosti jako hlavního zdroje pro pokračování projektu v budoucnosti.

Uvedená rizika mohou být potlačena těmito opatřeními:

- Odpovědně odvedená přípravná fáze projektu.
- Reálné naplánování časového harmonogramu projektu.
- Logická návaznost aktivit projektu.
- Kontaktování co nejvyššího počtu zaměstnavatelů za účelem umístění uchazeče na naplánovanou praxi nebo do pracovního poměru.
- Informování zaměstnavatelů o záměrech projektu.
- Výběr kandidátů na přijetí do pracovního poměru dle požadavku zaměstnavatele.
- Provedení osobní diagnostiky účastníků projektu.
- Informování zaměstnavatelů o přednostech účastníků, které získali v rámci aktivit projektu.
- Motivování cílových skupin při vstupu do projektu
- Trvalé poradenské služby poskytované účastníkům projektu.
- Plošná propagace aktivit projektu.

6.6 Aktivity projektu

6.6.1 Výběr a vstupní pohovory účastníků projektu

Výběr vhodných účastníků provádí dodavatel společně s ÚPP. ÚPP společně s dodavatelem projektu osloví potenciální a vhodné účastníky cílových skupin ke vstupu do projektu a to formou motivačních setkání, na kterých zástupcům cílových skupin jsou představeny klíčové aktivity projektu a hlavní výhody pro účastníky v projektu.

Po výběru uchazečů probíhají vstupní pohovory účastníků, které se uskuteční s pomocí odborného poradce. Účastník projektu po vyplnění vstupního dotazníku projde individuální konzultací s odborným poradcem s cílem zajištění optimálního doporučení dalšího postupu účastníka projektu v diagnostických, vzdělávacích a poradenských aktivitách. Výstupem vstupních pohovorů jsou jednak záznamy o něm a jednak individuální projektové plány. Součástí vstupního pohovoru je standardní program/školení (bezpečnost a ochrana zdraví při práci, kázeňská a všeobecná pravidla chování), které je určeno všem účastníkům projektu.

Výstupy z aktivity: Dokumentace pro vstup cílové skupiny do projektu.

140 dohod o účasti klienta v projektu.

140 evidenčních listů klientů.

140 záznamů vstupních pohovorech.

140 individuálních projektových plánů.

6.6.2 Neprofesní školení

Cílem této aktivity je připravit a motivovat účastníky projektu. Absolvování této aktivity by mělo přispět k potřebnému posílení sebevědomí účastníků projektu a k obnově základních vzdělávacích návyků. Neprofesní školení se skládá z těchto činností: pracovní diagnostiky, bilanční diagnostiky a motivačního programu.

Pracovní diagnostika je povinná pro všechny účastníky projektu. Jejím smyslem je podrobně identifikovat kvalifikaci, vzdělání a schopnosti účastníka projektu a na jejich základě mu hledat zaměstnání, které této jeho kvalifikaci co nejvíce odpovídá. Zároveň může dát pracovní diagnostika informaci o tom, že kvalifikace účastníka není ideální vzhledem k současným požadavkům trhu práce a může mu být doporučena vhodná rekvalifikace.

Bilanční diagnostika je zaměřena na popis osobnosti účastníka a směřuje k tomu, aby bylo pro něj hledáno nejvhodnější zaměstnání. Zúčastní se jí nejméně 60% účastníků projektu. Motivační program je povinný pro všechny účastníky projektu a obsahuje tyto činnosti zaměřené na:

- sebepoznání, sebezprezentace, analýzu individuálního potenciálu;
- informační zdroje o volných pracovních místech;
- inzeráty, tvorbu vlastního inzerátu, odpovědi na inzerát, spekulativní dopis;
- tvorbu životopisu;
- verbální a neverbální komunikaci a rozvoj komunikačních dovedností, telefonování, kontaktování zaměstnavatelů;
- principy výběrového řízení;
- nácvik vyhledávání nabídek práce na internetu.

Výstupy z aktivity: 140 absolventů pracovní diagnostiky.

90 absolventů bilanční diagnostiky.

140 absolventů motivačního kurzu.

6.6.3 Kurz Základy obsluhy osobního počítače

Cílem této aktivity je získání základních znalostí práce s osobním počítačem anebo znovu aktivizování či doplnění těchto základních znalostí o další dovednosti.

Stručný obsah kurzu: získání základních znalostí prostředí Windows, Word, Excel, Internet.

Výstupy: 100 absolventů kurzu Základy obsluhy osobního počítače.

6.6.4 Profesní školení

Tato aktivita je realizována formou akreditovaných rekvalifikačních kurzů. Do těchto rekvalifikačních kurzů jsou účastníci směřováni v průběhu projektu - s ohledem na výsledky jejich profesní diagnostiky a plánu osobního rozvoje. Součástí této aktivity je i praxe u vybraného zaměstnavatele, která přispěje k obnovení pracovních návyků. Rekvalifikačních kurzů se zúčastní minimálně 100 účastníků a praxe u zaměstnavatele minimálně 80 účastníků.

Doporučené rekvalifikační kurzy

- Asistentka

Obsah: základy komunikace, psychologie prodeje, administrativa, prezenční techniky, základy typografie a tvorba dokumentů, obsluha osobního počítače, služby sítě internet, hodinová dotace 120 hodin.

- Skladník

Obsah: obsluha vysokozdvizného vozíku, základy obsluhy PC, logistika skladování, skladová evidence v praxi, praxe v podniku, hodinová dotace 150 hodin

- Pracovník v sociálních službách se zaměřením na přímou obslužnou péči

Obsah: somatologie, základy psychologie, komunikace, hygieny, první pomoc, choroby a poruchy ve stáří, životospráva, legislativní a právní minimum, metody sociální práce, etika pracovníka, pečovatelsví a ošetřovatelsví. Nutný dobrý zdravotní stav a bezúhonnost, hodinová dotace 290 hodin.

- Všeobecný sanitář

Obsah: základy veřejného zdravotnictví, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, somatologie, poskytování první pomoci, ošetřovatelská péče, péče o nemocné s klinickým onemocněním, radiační ochrana. Nutný dobrý zdravotní stav, bezúhonnost, hodinová dotace 120 hodin.

- Zahradnické práce – údržba zeleně

Obsah: význam zeleně, zahradní technika pro údržbu zeleně, výsadba a dosadba, příprava půdy a následná celoroční údržba, choroby a škůdci rostlin, praxe, hodinová dotace 300 hodin.

- Řidičské oprávnění „C“

Vstupní předpoklad: řidičské oprávnění skupiny B

Obsah: související legislativa, BOZP a zdravotní příprava, nauka o konstrukci motorových vozidel, teorie zásad bezpečné jízdy, údržba motorových vozidel, praktické jízdy, závěrečný test a praktická zkouška z jízd, hodinová dotace 66 hodin.

Výstupy z aktivity: 100 dohod o rekvalifikaci účastníků.

100 osvědčení o úspěšném ukončení rekvalifikačních kurzů.

60 dohod o praxi u zaměstnavatelů.

6.6.5 Individuální podpora a poradenství

Do Centra individuální podpory má vstup každý účastník projektu v zásadě neomezený. Hlavní náplní Centra individuální podpory je umožnit přístup k osobnímu počítači a internetu, především těm klientům, kteří tuto možnost nemají a zároveň podpořit ty účastníky, kteří nemají příliš veliké zkušenosti s používáním osobního počítače a internetu při vyhledávání vhodné práce. Provoz Centra individuální podpory je nepřetržitý v průběhu projektu a je zajištěn v počítačové učebně dle provozního řádu a to v pracovních dnech minimálně 40 hodin týdně.

V rámci projektu je jeho účastníkům poskytnuto individuální i skupinové poradenství. V prostorách vybudovaného Centra individuální podpory se poskytuje účastníkům projektu na základě jejich potřeby doplňkové poradenství v těchto oblastech: psychologie, sociální a rodinné tématiky, pracovní a právní problematiky, domácích financí a případně dalších oblastí dle zájmu účastníků projektu. V rámci této aktivity se realizuje i skupinové poradenství s cílem výměny zkušeností na trhu práce. Tato aktivita je zajištěna odborně vyškolenými poradci dodavatele. Poskytované poradenství a komunikace jsou jednak zaměřeny na zpětné vazby účastníků, ale zároveň i na předání aktuálních informací o volných pracovních místech a dalších možnostech projektu, a to s cílem zajistit maximální úspěšnost projektu.

Výstupy z aktivity: 1 pracující informačně-poradenské centrum.

3 pracovní smlouvy s osobními poradci.

1 kniha docházky klientů.

6.6.6 Monitoring trhu práce

Náplní této aktivity je provádění monitoringu trhu práce, zejména informování zaměstnavatelů na území okresu Přerov o možnostech rekvalifikace uchazečů podle jejich potřeb, možnostech získat příspěvky ke mzdám v případě umístění účastníků projektu na volné pracovní místo, vedení evidence volných pracovních míst, evidence účastníků projektu a kvalifikované zařazování účastníků na pracovní místa. V rámci této činnosti se vytvoří na základě osobních jednání s nimi seznam potencionálních zaměstnavatelů a vytvoří se pro ně informační letáky. Na základě znalosti potřeb a nároků zaměstnavatelů na nové pracovníky a schopností, dovedností, možností a ambicí účastníků se zprostředkuje vzájemný kontakt účastníků s vhodnými zaměstnavateli. Klade se velký důraz na osobní,

individuální a neanonymní kontakt a komunikaci se zaměstnavateli a usiluje se o vybudování úzkého profesionálního vztahu se zaměstnavateli založeného na vzájemné důvěře a korektnosti. Zaměstnavatel, který má zájem na užití pravidelnou spolupráci se zařadí do databáze spolupracujících zaměstnavatelů.

Výstupy z aktivity: Databáze spolupracujících zaměstnavatelů.

Záznamy z uskutečněných setkání se zaměstnavateli.

6.6.7 Zprostředkování zaměstnání

System zprostředkování zaměstnání navazuje na neprofesní a profesní školení. Cílem této aktivity je zabezpečení odpovídajících pracovních míst pro 60 účastníků projektu. Z těchto pracovních míst vznikne 20 dotovaných pracovních míst nově vytvořených, 20 dotovaných pracovních míst udržovaných a 20 pracovních míst nedotovaných. Poskytování příspěvku na dotovaná pracovní místa je v souladu s pravidly veřejné podpory. Délka dotace na nově vytvořená pracovní místa je max. 12 měsíců.

Výstupy z aktivity: 40 kopií pracovních smluv u zajištěného dotovaného zaměstnání.

20 kopií pracovních smluv u zajištěného nedotovaného zaměstnání.

40 dohod o poskytování mzdových příspěvků zaměstnavatelům.

6.6.8 Doprovodná opatření

Po celou dobu realizace jednotlivých aktivit projektu je uplatňován vůči účastníkům individuální přístup. Součástí tohoto přístupu je směřování pozornosti k individuálním potřebám účastníků a s tím spojeného odstraňování bariér bránících vstupu na trh práce. Pro účastníky jsou poskytnuty konkrétní formy doprovodných opatření. Jedná se zejména o úhradu jízdného do a z místa konání projektové aktivity a účastníkovi se proplatí náklady na péči o závislou osobu. Dalšími doprovodnými opatřeními je proplácení případných nákladů na vstupní lékařské prohlídky, potvrzení o zdravotní způsobilosti, výpisy z rejstříku trestu apod.

Výstupy z aktivity: Měsíční výkazy o poskytnutí přímé podpory jako příloha ve zprávě o činnosti v projektu.

6.6.9 Publicita projektu

Vytvoří se webové stránky o projektu a na nástěnkách ÚP se zpřístupní informace o projektu a popíše možnosti, jak se do něj zapojit. Vyrobí se propagační materiály jako např.

plakáty, letáky, samolepky a informace o projektu vyjdou i v Přerovském deníku. Pracovníci ÚPP obdrží informace o projektu, které budou rozšiřovat mezi své klienty.

Výstupy z aktivity: Příprava a distribuce letáků, plakátů a samolepek.

Inzerce v médiích a webová stránka informující o projektu.

Propagační materiály a předměty.

6.6.10 Monitorování realizace a hodnocení projektu

Cílem monitorování je prověření plnění jednotlivých aktivit podle stanoveného harmonogramu a v požadované kvalitě, a sledování míry účasti zařazených osob v jednotlivých aktivitách. Zadavatel tuto činnost provádí formou monitorovacích návštěv a zároveň vyžaduje zasílání pravidelných měsíčních monitorovacích zpráv v předepsané formě a termínu. Dodavatel v průběhu projektu předkládá tyto monitorovací zprávy - vstupní zprávu, průběžnou monitorovací zprávu a závěrečnou zprávu.

Na konci projektu zadavatel vyhodnotí, zda-li byly splněny všechny kritéria zadávací dokumentace.

Výstupy z aktivity: Zpracované monitorovací zprávy.

Zpracovaná závěrečná zpráva.

Prezentace výsledku projektu na závěrečné konferenci.

6.7 Finanční rámec projektu

Struktura uvedených cen je orientační a dodavatel může změnit proporcionalitu rozpočtu, avšak nesmí překročit v úhrnu částku alokovanou na dílčí část projektu. Nepřípustné je měnit jakkoliv položky určené pro přímou podporu účastníka.

Tab. č. 16 Rozpočet projektu „Pokračovat dále“

Aktivita	Maximální cena včetně DPH v Kč
Výběr účastníků	40 000,-
Vstupní pohovory	100 000,-
Neprofesní školení – PD, BD, MK	830 000,-
Kurz Základy obsluhy PC	900 000,-
Profesní školení - rekvalifikace	2 100 000,-
Individuální podpora a poradenství	1 900 000,-
Monitoring trhu práce	300 000,-
Zprostředkování zaměstnání	3 700 000,-
Doprovodné aktivity	1 600 000,-
Celkem	11 470 000

6.9 Výsledky projektu

- Počet podpořených osob v rámci konaného projektu - 140 osob.
- Počet účastníků projektu -140 účastníků.
- Počet absolventů pracovní diagnostiky – 140 absolventů.
- Počet absolventů bilanční diagnostiky – 90 absolventů.
- Počet absolventů motivačního kurzu – 140 absolventů.
- Počet úspěšných absolventů kurzu Základy obsluhy osobního počítače – 100 absolventů.
- Počet úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů – 100 absolventů.
- Počet účastníků absolvující praxi u zaměstnavatele – 60 účastníků.
- Počet osob vstupující na trh práce – 60 osob.
- Počet nově vzniklých pracovních míst – 20 pracovních míst.
- Počet dotovaných pracovních míst – 40 pracovních míst.
- Počet nedotovaných pracovních míst – 20 pracovních míst.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo po provedené analýze stavu nezaměstnanosti v okrese Přerov v letech 2007 – 2009 zpracovat návrh na projekt pro vybranou cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání.

Po provedené analýze stavu nezaměstnanosti v letech 2007 – 2009 bylo zjištěno, že k nejpočetnějším rizikovým skupinám uchazečů o zaměstnání v okrese Přerov patří uchazeči nad 50 let a uchazeči vyučení a se základním vzděláním. Podle dostupných údajů o vzdělanosti obyvatel okresu vyplývá, že téměř čtvrtina obyvatel má pouze základní vzdělání a dále ve studium nepokračovala. Tyto skutečnosti společně s faktem, že projekt výhradně pro tuto cílovou skupinu v okrese Přerov zpracován nebyl, byly rozhodující pro vymezení skupiny, pro kterou byl projekt zpracován.

Samotný návrh na projekt je zpracován jako veřejná zakázka na dodavatele realizace aktivit projektu pro cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání s nejvýše dosaženým základním vzděláním. Zpracovaný návrh na projekt je složen z klíčových aktivit, které na sebe navazují a jsou logicky uspořádány, zdůvodnění potřebnosti projektu, rizik a opatření projektu, finančního a časového rámce a konečných výsledků projektu. Výsledné indikátory jsou tvořeny počty uchazečů o zaměstnání, kteří se zúčastnili projektu, počty absolventů realizovaných kurzů a počty zprostředkovaných pracovních míst. Tento návrh na projekt je možno v praxi použít a cíl diplomové práce byl splněn.

Bojovat s nezaměstnaností lze různými způsoby, ale ne všechny jsou efektivní a mají kladné dopady. Je proto důležité si přesně vymezit, co chceme při prováděných aktivitách podporujících zaměstnanost dosáhnout, aby se zbytečně neplýtvalo energií, časem a financemi. Také je potřeba, aby si uchazeči o zaměstnání uvědomili, že stát je sice podpoří, když jsou nezaměstnaní, ale najít si své zaměstnání a udržet si ho, musejí chtít a zvládnout také sami.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**Monografie:**

- [1] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 238 s. ISBN 80-864-2916-4.
- [2] HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [3] HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3.vyd. Praha: C.H.Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.
- [4] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Ediční oddělení VŠE Praha, 1999. 95 s. ISBN 807079-635-9.
- [5] KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.
- [6] KUCHAR, P. *Trh práce, sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [7] MACH, M. *Makroekonomie II pro magisterské (inženýrské) stadium*. 3. vyd. Slaný: Vydavatelství a nakladatelství MELANDRIUM, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.
- [8] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [9] PAŘÍZKOVÁ, I. *Finance územní samosprávy*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 238 s. ISBN 978-80-210-4511-8.
- [10] SAMUELSON, P.A., NORDHAUS, W.D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [11] SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství MU Brno, 1997. 138 s. ISBN 80-2101-716-3.
- [12] WINKLER, J. WILDMANNOVA, H. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Legislativa

- [13] *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. 156 s. ISBN 978-86878-92-8.

Internetové zdroje

- [14] *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2010-06-12]. Dostupný z WWW:
<[http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/A5003AD26D/\\$File/1303098k03.pdf](http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/A5003AD26D/$File/1303098k03.pdf)>
- [15] *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: OKsystem s.r.o. [cit. 2010-06-02]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>
- [16] *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: OKsystem s.r.o. [cit. 2010-06-02]. Dostupný z WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013>
- [17] *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: OKsystem s.r.o. [cit. 2010-06-05]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/akt_pol_zam>
- [18] *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: Praha OKsystem s.r.o. [cit. 2010-06-15]. Dostupný z WWW:
<<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>>
- [19] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2010-07-03]. Dostupný z WWW:
<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/6542/17032009.pdf>>
- [20] *Veřejná databáze ČSÚ* [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2010-06-15]. Dostupný z WWW:
<http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=3&cislotab=DEM1010CU&kapitola_id=19&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=3&pro_4982910=CZ0714&aktualizuj=Aktualizovat>
- [21] *Veřejná databáze ČSÚ* [online]. [cit. 2010-06-15]. Praha: Český statistický úřad. Dostupný z WWW:

<http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=3&cislatab=DEM1030CU&kapitola_id=19&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=3&pro_4982950=CZ0714&aktualizuj=Aktualizovat>

Jiné zdroje

- [22] *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009*. Přerov: Úřad práce v Přerově, 2010, 40 s.
- [23] *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008*. Přerov: Úřad práce v Přerově, 2009, 40 s.
- [24] *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007*. Přerov: Úřad práce v Přerově, 2008, 39 s.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
BD	Bilanční diagnostika
CPU	Celkový počet uchazečů
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
HDP	Hrubý domácí produkt
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo
IP	Individuální podpory
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MK	Motivační kurz
OK	Olomoucký kraj
OKEČ	Odvětвовá klasifikace ekonomických činností
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP PA	Operační program Praha-Adaptabilita
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
ORP	Obec s rozšířenou působností
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PD	Pracovní diagnostika
PMN	Průměrná míra nezaměstnanosti
RES	Registrovaný ekonomický subjekt

SLDP	Sčítání lidu, domů a bytů
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
SOŠ	Střední odborná škola
SÚMP	Společensky účelová pracovní místa
ÚP	Úřad práce
ÚPP	Úřad práce v Přerově
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou
ÚSV	Úplné střední vzdělání
VPP	Veřejně prospěšné práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr.1	Rovnováha na trhu práce.....	12
Obr.2	Administrativní rozdělení okresu Přerov – stav k 1.1.2008.....	36
Obr.3	Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v letech 2000 – 2009.....	44

SEZNAM TABULEK

Tab.1 Pohyb obyvatelstva v okrese Přerov v letech 1991 – 2009.....	37
Tab.2 Stav obyvatelstva k 31.12. v okrese Přerov v letech 1991 – 2009.....	38
Tab.3 Ekonomické subjekty v okrese Přerov podle převažujících činností OKEČ k 31.12.2008.....	40
Tab.4 Struktura zaměstnanosti dle šetření ÚP Přerov v letech 2007 – 2009.....	44
Tab.5 Vývoj počtu hlášených volných míst v okrese Přerov v letech 2007 – 2009.....	44
Tab.6 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPP v letech 2000 – 2009...	45
Tab.7 Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti (PMN) v letech 2000 – 2009.....	45
Tab.8 Fluktuace nezaměstnaných evidovaných na ÚPP v letech 2007 - 2009.....	46
Tab. 9 Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPP dle stupně vzdělání v letech 2007 – 2009.....	47
Tab.10 Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPP dle pohlaví v letech 2007-2009.....	48
Tab.11 Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPP dle věku v letech 2007 - 2009	48
Tab.12 Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPP dle délky evidence v letech 2007 -2009.....	49
Tab.13 Struktura uchazečů o zaměstnání rozdělených dle problémových skupin v letech 2007-2009.....	50
Tab.14 Přehled čerpání finančních prostředků na SPZ v letech 2007 – 2009.....	53
Tab.15 Přehled čerpání finančních prostředků na APZ v letech 2007 – 2009.....	53
Tab.16 Rozpočet projektu „Pokračovat dále”	68
Tab.17 Časový harmonogram projektu „Pokračovat dále”.....	69

