

Analýza vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Přerov

Martina Rakovská, DiS.

Bakalářská práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Vyšší odborná škola ekonomická

akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Martina RAKOVSKÁ, DiS.**
Osobní číslo: **M100589**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Finanční řízení podniku**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Analýza vybraných nástrojů aktivní politiky
zaměstnanosti v okrese Přerov**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Prostudujte literaturu týkající se dané problematiky.

II. Praktická část

- Charakterizujte strukturu nezaměstnanosti v okrese Přerov.
- Provedte analýzu vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Přerov.
- Vyhodnoťte efektivnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
- Vyslovte závěry a doporučení ke zkvalitnění využívání vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Závěr

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

Active employment policy. European social fund in the czech republic [online]. 2008 [cit. 2014-06-16]. Dostupné z:

<http://esfcr.eu/04-06-en/spd3/priority-axis-1-active-employment-policy>.

Aktivní politika zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV. [online]. 2012 [cit.

2014-06-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

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

KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Jaroslav Karlík**
EXT.

Datum zadání bakalářské práce: **16. června 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **22. srpna 2014**

Ve Zlíně dne 20. června 2014

Mgr. Pavel Hýl
zast. děkanka



Bc. Ing. Šárka Vránová, Ph.D.
zast. ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

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

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

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

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

³zákon 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.

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

Prohlašuji, že:

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

Ve Zlíně 22. 8. 2014

Kubista

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

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

ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na analýzu vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Přerov. Teoretická část obsahuje obecné poznatky z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti.

V praktické části je analyzována struktura nezaměstnanosti v okrese Přerov a zkoumána účinnost vynaložených prostředků vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem bakalářské práce je shrnout efektivnost vynakládaných prostředků aktivní politiky zaměstnanosti.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, Úřad práce, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

ABSTRACT

The bachelor thesis is focused on the analysis of selected instruments of active employment policy in the district Přerov. The theoretical part contains general knowledge of the labour market, unemployment and employment policy.

The practical part consists of the analysis of unemployment structure in the district Přerov and the research concerning cost-effectiveness of selected instruments of active employment policy. The aim of this bachelor thesis is to summarize effectiveness of expended funds of active employment policy.

Keywords: labour market, unemployment, active employment policy, labour office, active employment policy instruments

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Jaroslavu Karlíkovi za odborné vedení, poskytování rad a materiálových podkladů k práci.

Dále bych ráda poděkovala paní Ing. Janě Šilhánové za její připomínky a čas, který mi při konzultacích věnovala.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 TRH PRÁCE	11
1.1 TRŽNÍ NABÍDKA	11
1.2 TRŽNÍ POPTÁVKA.....	11
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	12
2 NEZAMĚŠTNANOST	14
2.1 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	14
2.2 DRUHY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	15
2.3 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	16
3 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	18
3.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	18
3.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	21
3.3 ZÁKLADNÍ PRÁVNÍ NORMY O ZAMĚŠTNANOSTI.....	21
II PRAKTICKÁ ČÁST	23
4 CHARAKTERISTIKA OKRESU PŘEROV	24
4.1 HOSPODÁŘSKÝ CHARAKTER	25
4.2 DEMOGRAFICKÝ VÝVOJ	25
4.3 VÝVOJ ZAMĚŠTNANOSTI V OKRESE PŘEROV	26
4.3.1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé.....	26
4.3.2 Volná pracovní místa.....	27
4.4 NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ VÝVOJ V OKRESE PŘEROV	29
4.4.1 Nezaměstnanost podle vzdělání	32
4.4.2 Nezaměstnanost podle věku	33
4.4.3 Nezaměstnanost podle délky evidence.....	34
5 SWOT ANALÝZA Z HLEDISKA SOCIÁLNĚ-EKONOMICKÉ STRUKTURY OKRESU PŘEROV	36
6 REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI ÚŘADEM PRÁCE ČR V PŘEROVĚ	37
6.1 REKVALIFIKACE	38
6.2 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA - VYHRAZENÁ	41
6.3 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA – ZŘÍZENÁ UCHAZEČEM O ZAMĚŠTNÁNÍ ZA ÚČELEM PODNIKÁNÍ	42
7 NÁKLADY ÚŘADU PRÁCE	44
8 VYHODNOCENÍ EFEKTIVNOSTI VYBRANÝCH NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI	45
ZÁVĚR	48
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	50
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	52
SEZNAM OBRÁZKŮ	54
SEZNAM TABULEK	55

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je analýza vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Přerov.

Důvodem výběru tohoto tématu je mé podílení na projektech Evropské unie. Pracuji na Úřadu práce ČR, Kontaktním pracovišti v Přerově, na referátu Evropské unie. Součástí projektů jsou vzdělávací aktivity, které pomáhají uchazečům o zaměstnání se lépe připravit na umístění na trhu práce.

V teoretické části jsou uvedeny základní pojmy z oblasti trhu práce a nezaměstnanosti. Teorie nezaměstnanosti je věnována měření, druhům a důsledkům nezaměstnanosti. Dále je zde definována politika zaměstnanosti a přehled jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Poslední část je věnována základním právním normám v oblasti zaměstnanosti.

Praktická část nejprve obsahuje celkovou charakteristiku okresu Přerov z hlediska hospodářského a demografického vývoje. Dále je charakterizována zaměstnanost a navazující vývoj nezaměstnanosti z hlediska vzdělání, věku a délky evidence za poslední tři roky. Tato část je zakončena SWOT analýzou okresu Přerov z hlediska sociálně-ekonomické struktury. Druhá část je věnována rozpočtu aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce ČR, Kontaktního pracoviště Přerov. Po ní následuje analýza vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kterými jsou společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace. V poslední části jsou prezentovány výsledky a závěry vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti doplněné tabulkami a komentáři k podpořeným uchazečům o zaměstnání za období 2010-2012.

Hlavním cílem bakalářské práce je vyhodnocení efektivnosti, dle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole, vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z hlediska ověření účelu a hospodárnosti použití prostředků APZ Úřadu práce ČR, Kontaktního pracoviště Přerov.

Při zpracování bakalářské práce byla použita odborná literatura a dostupné statistiky a interní materiály Úřadu práce ČR.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je, podobně jako jakýkoliv jiný trh, založen na vztahu dvou subjektů – ten, kdo něco nabízí (v tomto případě svoji práci), a ten, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit. Základním principem chování na trhu je svobodné rozhodnutí nabízejícího, že svoje zboží (práci) na trhu nabídne, a svobodné rozhodnutí kupujícího o tom, zda toto zboží koupí či nikoliv. (Kuchař, 2007, s. 11)

Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat (pracovní síly). (Buchtová, 2002, s. 59)

1.1 Tržní nabídka

Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. (Holman, 2001, s. 275)

Efektem vynakládání práce je mzda, resp. peněžní ocenění vynaložené práce. Výhodiskem porovnávání, o které se opírá rozhodnutí o tom, zda práce bude nabídnuta, není suma peněžních prostředků, tedy nominální mzda, ale tzv. reálná mzda. Ta vyjadřuje koupěschopnost nominální mzdy, kolik zboží a služeb si může její příjemce nakoupit. Každá nabídka je v ekonomii chápána jako funkční vztah mezi cenou a nabízeným množstvím, přičemž obecně platí, že s rostoucí cenou se zvyšuje nabízené množství. V případě nabídky práce jde o ochotu pracovat. Neplatí však pro ni obecně, působí zde další proměnné. (Buchtová, 2002, str. 63)

Nabídka práce je pod vlivem tzv. substitučního efektu. Domácnosti jsou rostoucím důchodem motivovány a zvyšují nabízené množství práce. (Buchtová, 2002, str. 63)

1.2 Tržní poptávka

Tržní poptávka po práci je poptávka firem v dané ekonomice po pracovní síle. Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce. (Holman, str. 275)

Poptávkovou stranu reprezentují podniky (zaměstnavatelé), jejichž hlavní snahou je maximalizace zisku.

Přijetím nových sil se zvýší:

- celková produkce,
- optimální mzdové náklady. (Kuchař, 2007, s. 14)

Podnikatel je ochoten a má zájem najímat práci, jestliže příjem z mezního produktu⁴ bude větší než náklady na její získání. Dojde-li k rovnosti, nemá zájem o dodatečné jednotky práce. (Buchtová, 2002, s. 63)

Chování podniků v reálných situacích je ovšem ovlivňováno řadou (podobně jako chování domácností) faktorů, dílem makroekonomických či makrosociálních (státní intervence do ekonomiky, úroveň konkurenčního a legislativního prostředí, míra inflace ad.), dílem těch, které vyplývají ze situace na místním trhu práce, z úrovně jejich zařízení a organizační kultury atd. Obecně platí, že vše co narušuje svobodné chování podniků, snižuje jejich efektivitu. (Kuchař, 2007, s. 15)

1.3 Rovnováha na trhu práce

Cílovým stavem ve vztahu nabídky a poptávky je rovnováha na trhu práce. K té dochází, když se agregátní, tj. souhrnná nabídka rovná agregátní, tj. 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 (Kuchař, 2007, s. 15).

Rovnováha na trhu práce je však provázána existencí nezaměstnanosti, která je od trhu práce neoddelitelná. Je produktem protichůdných tendencí nabídky a poptávky. (Buchtová, 2002, s. 64) Výše reálné mzdy je tak určena chováním klíčových aktérů volného trhu práce.

Optimální variantou (pro obě strany) je dosažení určitého stupně rovnováhy na trhu pracovních sil při současném omezeném růstu mezd. Tento cíl je podle Kuchaře (2007, s. 15-16) dosažitelný při splnění především tří předpokladů. Prvním je ekonomická prosperita, podmíněná růstem produktivity práce a zajišťující jak pracovní příležitosti, tak

⁴ Příjem z mezního produktu práce je přírůstek celkové tržby, který vznikne realizací dodatečné produkce, která byla vytvořena zapojením dodatečné jednotky práce do výroby (obsluhy kapitálu). (Buchtová, 2002, s. 63)

zvyšování mzdové úrovně. Druhým předpokladem je alokace nabídky pracovních míst odpovídající alokaci pracovních sil, tj. zajištění poptávky po pracovních silách tam, kde dosud existuje převis jejich nabídky (operativní cestování za výhodnou nabídkou práce), tak flexibilitou kvalifikační struktury (přizpůsobováním kvalifikace požadavkům trhu). Třetí faktor ovlivňující rovnováhu na trhu práce na makrospolečenské úrovni je systém sociální politiky, nastavující mantinely jak ve sféře zaměstnanosti, tak v mzdové oblasti. Konstrukcí záchranné sociální sítě by měl tento systém na jedné straně ochraňovat ty, kteří se nikoliv vlastní vinou ocitli bez zaměstnání, na straně druhé by je měl motivovat k hledání nového zaměstnání.

2 NEZAMĚSTNANOST

Jak uvádí Kotýnková (2003, s. 121) podstatnou kvalitativní charakteristikou, spjatou s existencí tržního prostředí, je setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu nabídky, tj. nezaměstnanost.

Za nezaměstnaného se považuje osoba, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který:

- není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání,
- požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště.

V evidenci úřadu práce se jako nezaměstnaní uvádějí všechny osoby, které splňují výše uvedené předpoklady, přičemž se implicitně předpokládá, že jsou to osoby, které mohou a chtějí pracovat, ale nenašly (samy nebo prostřednictvím úřadu práce) vhodné pracovní místo. Na druhé straně nezahrnuje osoby, které nepracují, protože nemohou sehnat práci, ale nepožádaly úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání. (Kotýnková, 2003, s. 121)

2.1 Měření nezaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) na základě dohody s Českým statistickým úřadem (ČSÚ) přešel na nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel od ledna roku 2013 nahradil míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

Ukazatel Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. V čitateli je uveden pouze počet tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let. Jsou to všichni uchazeči o zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 §24, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání. Ve jmenovateli je uveden celkový počet všech obyvatel ve věku 15 - 64 let. (Český statistický úřad, 2013)

Důvody pro změnu ukazatele registrované nezaměstnanosti:

- odstranění nesrovnalostí v podkladových číslech,

- snadnější interpretace,
- odstranění možnosti záměny s mezinárodně sledovanou obecnou mírou nezaměstnanosti, kterou zveřejňuje ČSÚ. (Integrovaný portál MPSV, 2013)

2.2 Druhy nezaměstnanosti

Kotýnková (2003, s. 122) uvádí druhy nezaměstnanosti, jež je nutné přesně rozlišit a definovat příčiny jejich vzniku. Jde o nezaměstnanost frikční, strukturální nebo cyklickou. Dále nezaměstnanost můžeme analyzovat podle jiného kritéria dobrovolnosti či nedobrovolnosti.

Frikční nezaměstnanost

Je také označována jako normální nezaměstnanost (1–2 %) a bývá poměrně krátká (do 3 měsíců). Vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba se vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. Není přitom rozhodující, jestli se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami – vyšší mzda, lepší podnikové klima, větší šance na pracovní postup, vyšší stupeň uspokojení s nově vykonávanou prací, lepší bytové nebo životní podmínky – nebo že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému propouštění v důsledku racionalizačních opatření na pracovišti, snížení produkce atd. (Kotýnková, 2003, s. 122)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost představuje složitější problém na trhu práce a trvá déle než frikční nezaměstnanost. Postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolána nedostatečnou (klesající) poptávkou po určité produkci statků. Důsledkem je klesající poptávka po práci v odvětví produkujícím výše uvedené statky a útlum těchto výrob. Útlum jedněch odvětví či výrob je doprovázen růstem výrob v jiných odvětvích či oborech. Strukturální nezaměstnanost je charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění jen na pracovních místech vyžadujících jinou kvalifikaci a vzdělání. Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem volných míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. (Buchtová, 2002, s. 67)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s výkyvy hospodářské aktivity, s hospodářským cyklem. Pokud ekonomika prochází fází celkového hospodářského poklesu, klesá vyrobený produkt ve všech odvětvích a nezaměstnanost postihuje víceméně všechna odvětví. Proto pracovníci propuštění v jednom odvětví nemohou najít pracovní místo ani v jiných odvětvích a oborech. (Brožová, 2003, s. 84)

Vedle uvedených vlivů je možno vymezit i některé další, např. sezónní práce působící na vývoj nezaměstnanosti a růst nabídky práce v určitých časových obdobích. (Buchtová, 2002, s. 67)

Nezaměstnanost dobrovolná

Dobrovolná zaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na tom, jaké alternativní příležitosti mají nezaměstnaní. Mezi jejich alternativní příležitosti patří podpory v nezaměstnanosti a sociální dávky. Jsou-li tyto nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost relativně nízká, protože jsou nezaměstnaní lidé motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání. (Holman, 2001, s. 294-295)

Nezaměstnanost nedobrovolná

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká, když nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří z nich by akceptovali dokonce mzdu nižší), avšak nemohou ji najít. (Holman, 2001, s. 296-297) Nedobrovolná nezaměstnanost má pro člověka horší důsledky než dobrovolná nezaměstnanost, neboť se stává se pro člověka nejen zdrojem ekonomických a sociálních problémů, ale nezřídka i psychických a somatických potíží.

2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Jak uvádí Brožová (2003, s. 106) nezaměstnanost vyřazuje člověka z participace na ekonomickém, společenském i politickém životě. Znamená ztrátu společenských kontaktů, ztrátu sociálního statutu, sociální důstojnosti a prestiže, která přirozeně vyplývá z jeho postavení ve společnosti.

Ztráta sociálního statusu

Sociální status plyne jednak ze skutečnosti mít pracovní místo a jednak z charakteristik tohoto pracovního místa, které zařazuje člověka do společnosti. Pracovním místem člověk potvrzuje a demonstrovuje svoji pozici ve společnosti, a vyjadřuje tak svoji identitu.

Jeho nová situace mu přisuzuje dehonestující, inferiorní sociální status nezaměstnaného a přivádí ho do nepříznivé situace nejen ekonomické, ale i obecně společenské.

Snížení životní úrovně

Nezaměstnanost, zejména pak dlouhodobá, jednoznačně znamená zhoršení finanční situace a následně snížení životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny. Příjem rodiny z podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávkách nedovoluje obvyklou míru uspokojení jejich potřeb.

Změna vnímání času

Se ztrátou zaměstnání se hroutí časová struktura dne determinovaná výkonem zaměstnání. Člověk je zvyklý volit mezi časem pracovním a časem volným a hledat jejich optimální kombinaci přinášející mu nejvyšší užitek. Samotná hodnota volného času je odvozována od obětované mzdy, kterou by mohl člověk reálně získat na trhu práce, kdyby v tom čase pracoval. Pokud není schopen mzdu získat, je hodnota jeho volného času nulová.

V takovém případě volný čas ztrácí svoji důležitost, člověk vnímá jeho tok pomaleji a je pro něj stále obtížnější vyplnit ho aktivní smysluplnou činností.

Sociální izolace

Nezaměstnaní lidé podléhají přesvědčení, že běh událostí nemohou ovlivnit, a podléhají pocitu bezmocnosti a odevzdanosti osudu. Ztráty kontaktů s lidmi na pracovišti i v širším prostředí je vedou k pocitu vlastního vyloučení ze společnosti. Mizí společný prostor a sdílené prožitky s ostatními zaměstnanými. Vyhýbají se ale i nezaměstnaným, protože se podvědomě brání se s nimi ztotožnit a odmítají přijmout označení sebe sama jako společenského outsidera. (Brožová, 2003, s. 107-109)

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti, stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným,
- aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), tj. podporou zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podporou zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikacemi a dalšími nástroji APZ
- hospodářsko-politickými opatřeními, která nejsou bezprostředně orientována na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd.). (Kotýnková, 2003, s. 131)

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR.

K naplnění cílů politiky zaměstnanosti podle Kuchaře (2007, s. 163) má každá vyspělá země k dispozici dva základní nástroje, kterými jsou aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je založena na upřednostnění preventivních a aktivních opatření před pasivním přístupem, kdy uchazečům o zaměstnání jsou pouze vypláceny dávky hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti. Snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti a podněcuje hledání nových forem a metod využívání lidských zdrojů. Také podporuje sledovaný směr hospodářského rozvoje a umožňuje zapojení jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání. (Active employment policy, 2008)

APZ je financována z prostředků státního rozpočtu, příp. z prostředků ESF – Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním

právním předpisem (zákon č.218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů). (Integrovaný portál MPSV, 2012)

Opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti:

Rekvalifikace

Cílem rekvalifikací je změnit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zvýšit tak jejich šance nalézt nové zaměstnání. Rekvalifikace mohou mít formu krátkodobějších odborných kurzů v případě, že je třeba kvalifikaci uchazeče pouze doplnit a rozšířit, nebo relativně dlouhé přípravy, pokud je nezbytné kvalifikaci uchazeče zásadně změnit. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. (Kotýnková, 2003, s. 194)

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (stravné, jízdné, nocležné, pojištění).

Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.

Investiční pobídky jsou hmotnou podporou tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Jsou poskytnuty zaměstnavatelům, kteří vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí (k předcházejícímu datu předložení žádosti) nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. (Integrovaný portál MPSV, 2012)

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti, vytvořené za specifickým účelem. Jejich cílem je nalézt na přechodnou dobu pracovní uplatnění především pro obtížně čistitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. Záměrem je pomoci jim zbavit se výlučné závislosti na podpoře v nezaměstnanosti nebo sociálních dávkách a zachovali si pracovní návyky. V rámci veřejně prospěšných prací vznikají pracovní místa především v obcích a neziskových organizacích při úpravě zeleně, veřejných prostranství,

úklidu obce či města, výstavbě infrastruktury nebo v sociální oblasti. (Kotýnková, 2003, s. 193)

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je umístění uchazečů o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně příspěvku na zahájení samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek na vyhrazení SÚPM lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnance (včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl za základu pojistného tohoto zaměstnance). Příspěvek SÚPM za účelem zahájení samostatné výdělečné činnosti je určen na nákup vybavení souvisejícího se zřízením pracovního místa.

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (dle § 33 výše zákona o zaměstnanosti).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí takové změny výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, resp. změně předmětu podnikání zapsané v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Aktivizační pracovní příležitost (APP)

Tímto příspěvkem jsou podporováni uchazeči o zaměstnání vedeni v evidenci déle než 12 měsíců nebo ti, kteří se ocitnou v hmotné nouzi. APP je ze strany zaměstnavatele sjednána s uchazečem o zaměstnání na základě uzavření dohody o provedení práce.

Chráněná pracovní místa (CHPM)

Příspěvek je určen na zřízení či vybavení nového pracovního místa pouze pro osoby zdravotně postižené. Také je možnost získání příspěvku na pokrytí provozních nákladů tohoto zřízeného CHPM.

Příprava k práci na chráněných pracovních místech

CHPM jsou určena výhradně pro přípravu k práci osob se zdravotním postižením. Jedná se o zapracování na konkrétní pracovní místo ještě před uzavřením pracovního poměru. Úřad práce hradí zaměstnavateli zejména mzdové náklady na zapracovávajícího zaměstnance. (Integrovaný portál MPSV, 2014)

3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní formy politiky zaměstnanosti mají podobu:

- systému pojištění v nezaměstnanosti, tzv. podpor v nezaměstnanosti, které mají přispívat k vytváření sociálně přijatelných podmínek pro dočasně nezaměstnané,
- systému státní pomoci v nezaměstnanosti, zahrnutého do systému dávek sociální pomoci.

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je časově omezeno a výše je vázána na výši poslední vyplácené mzdy. Dávky sociální pomoci jsou vázány na tzv. sociální potřebnost, jejich výše nezávisí na dřívějším výdělku, nýbrž garantuje určitou minimální úroveň příjmu, doba poskytování bývá rovněž omezená. (Brožová, 2003, s. 131)

Podpory v nezaměstnanosti pomáhají lidem, kteří ztratili pracovní místo, překlenout toto období a vyhledat si nové zaměstnání. Podpora by měla umožnit nezaměstnaným najít si takové pracovní místo, které jim umožní co nejlépe využít jejich schopnosti a kvalifikace. Na druhé straně ovšem zejména vyšší a déle poskytované podpory v nezaměstnanosti vedou ke zvýšení počtu nezaměstnaných. (Brožová, 2003, s. 133)

3.3 Základní právní normy o zaměstnanosti

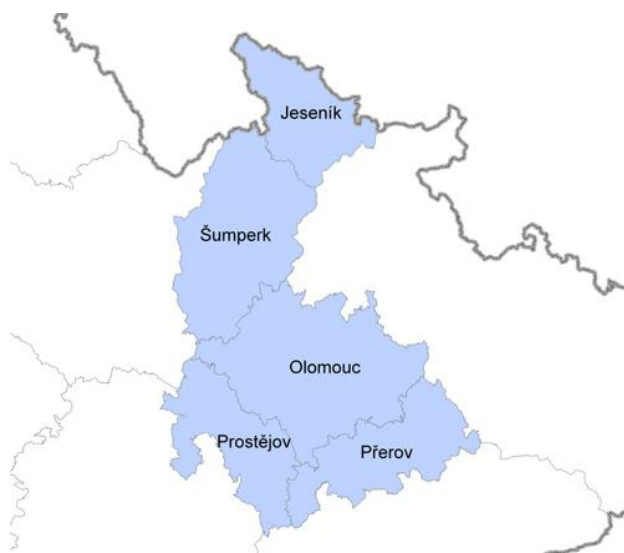
- Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Zákon č. 73/2014 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů,
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,

- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. (Integrovaný portál MPSV, 2012)

II PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA OKRESU PŘEROV

Okres Přerov se rozkládá v centru Moravy a náleží do Olomouckého kraje od roku 2001. Na východě má okres Přerov společnou hranici s okresem Nový Jičín z Moravskoslezského kraje a s okresy Vsetín a Kroměříž z kraje Zlínského. Na severu hraničí s okresem Olomouc a na západě s okresem Prostějov. [6]



Zdroj: [12]

Obr. 1. Olomoucký kraj

Okres se rozkládá na území o celkové rozloze 845 km², a tou se řadí na třetí místo mezi všemi pěti okresy Olomouckého kraje. Z celkové rozlohy zaujímá zemědělská půda 69,6 %, z toho lesní pozemky tvoří 16,1 %. [7]

Okres Přerov zahrnuje v rámci Olomouckého kraje nejvyšší počet obcí - 104, z toho má 6 statut města (Hranice, Kojetín, Lipník nad Bečvou, Potštát, Přerov a Tovačov) a 3 městyse (Brodek u Přerova, Dřevohostice, Hustopeče nad Bečvou). Začátkem roku 2003 zanikly okresní úřady a samosprávné kraje se od té doby pro účely státní správy dělí na správní obvody obcí s rozšířenou působností (Hranice, Lipník nad Bečvou, Přerov), ty dále na správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem (Hranice, Kojetín, Lipník nad Bečvou, Přerov). [7]

Sídlem okresu je druhé největší město Olomouckého kraje, statutární město Přerov, které je dosud jedním z důležitých železničních uzlů v zemi. [7]

4.1 Hospodářský charakter

Hospodářský charakter okresu je průmyslově-zemědělský s rozvinutými službami. Průmysl je převládajícím odvětvím, 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 je koncentrována do okresního města a do větších městských center (Hranice, Lipník n/B, Kojetín). [7]

4.2 Demografický vývoj

V okrese Přerov bylo evidováno podle Českého statistického úřadu (ČSÚ) ke konci roku 2013 celkem 132 014 obyvatel, z celkového počtu tvoří ženy 50,9 %. Průměrná hustota osídlení představuje 159 obyvatel na 1 km² a věkový průměr obyvatel dosáhl 42 let. Z celkového počtu obyvatelstva okresu bylo v produktivním věku (od 15 do 64 let) 89 109 obyvatel (tj. 67,5 %), z toho 43 761 žen. [7] Počtem a hustotou obyvatel se okres Přerov řadí na konec první třetiny nejlidnatějších okresů ČR.

Počet ekonomicky aktivního obyvatelstva (EAO) klesl a podle konečných výsledků sčítání lidu, domů a bytů (SLDB) 2011 činil 62 577 (48,1 % z celkového počtu obyvatel), z toho ženy 30 866.

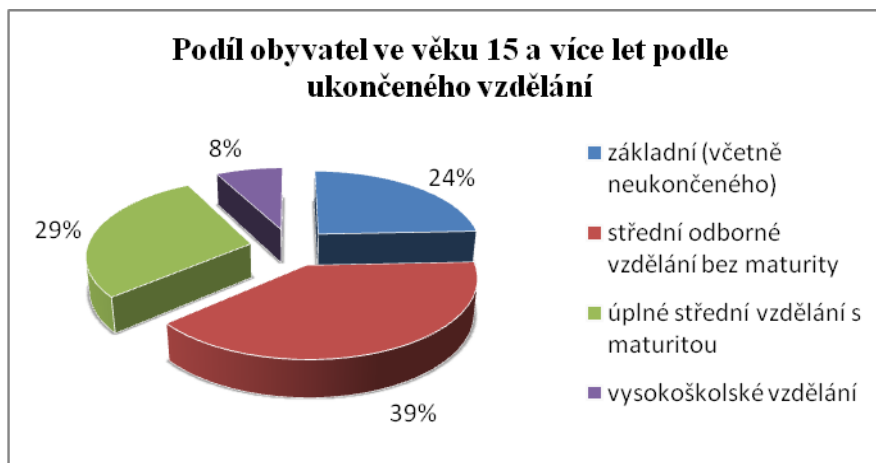
Tabulka č. 1 ukazuje, že počet obyvatel okresu Přerov neustále mírně klesá, což je způsobeno především migrací, při které dochází převážně k odlivu mladších skupin obyvatelstva především do větších měst (Olomouc, Brno). Pozvolným přírůstkem starších osob nad 65 let můžeme pozorovat, že dochází ke stárnutí obyvatelstva okresu. Tento vývoj je možné očekávat i do budoucna.

Období	2011	2012	2013
Počet obyvatel celkem	133 023	132 662	132 014
- z toho ženy	67 936	67 694	67 322
Obyvatelé ve věku 0 -14 let	18 889	18 838	17 609
- 15 – 64 let	91 520	90 475	90 378
- 65 a více let	22 614	23 349	24 027

Zdroj: ČSÚ

Tab. 1. Počet obyvatel v okrese Přerov ve věkových kategoriích k 31. 12.

K posouzení vzdělanostní struktury obyvatel byla využita data z SLDB z roku 2011. Okres Přerov měl největší zastoupení obyvatel starších 15 let s ukončeným středním vzděláním bez maturity (43 972 obyvatel, tj. 39 %). Další skupinu tvořili obyvatelé se středním vzděláním s maturitou (31 075 obyvatel, tj. 29 %). Zastoupení vysokoškoláků je podprůměrné, pouhých 8 % (8 634 obyvatel).



Zdroj: ČSÚ

Obr. 2. Podíl obyvatel ve věku 15 a více let podle ukončeného vzdělání v okrese Přerov v roce 2011

4.3 Vývoj zaměstnanosti v okrese Přerov

Podle registru ekonomických subjektů ČSÚ bylo v okrese Přerov k 31. 12. 2013 zapsáno celkem 26 458 ekonomických subjektů, z toho 21 547 fyzických osob. Oproti stejnému období loňského roku se zvýšil jejich počet o 286, tj. meziročně o 1 %.

4.3.1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé

Podle vlastního monitoringu Úřadu práce ČR (ÚP), krajské pobočky v Olomouci, Kontaktního pracoviště Přerov, je vůbec největším zaměstnavatelem okresu výrobce volné optiky a optických přístrojů Meopta - optika, s.r.o. Tato firma zaměstnává 2 257 zaměstnanců. Do tohoto monitoringu ÚP zahrnuje pouze organizace zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců.

Dalšími zaměstnavateli, kteří se výrazně podílí na celkové zaměstnanosti okresu, jsou firmy Gambro Czech Republic s.r.o. (ostatní zpracovatelský průmysl) - 754 zaměstnanců, SSI Schäfer s.r.o. (strojírenský průmysl) - 1 162 zaměstnanců a PRECHEZA a.s. (chemická výroba) - 622 zaměstnanců.

V tabulce č. 2 můžeme porovnat nárůst nebo úbytek počtu zaměstnanců u větších zaměstnavatelů okresu Přerov. Výrazný meziroční pokles zaměstnanosti v r. 2011 o více než 200 zaměstnanců vykazala firma Gambro Czech Republic s.r.o., v důsledku zefektivnění provozu a přechodu na pásovou výrobu. K 31. 12. 2010 firma zaměstnávala 1 184 zaměstnanců. Pokles pokračoval i v roce 2012 – počet zaměstnanců se snížil o 140 osob. K dalšímu propadu zaměstnanosti došlo i v roce 2013.

Oproti tomu pokračoval nábor nových zaměstnanců z roku 2011 o více než stovku zaměstnanců (meziročně o 112 osob) v hranickém závodu strojírenské společnosti SSI Schäfer s.r.o. (k 31. 12. 2010 zaměstnávala 862 zaměstnanců). K dalšímu nárůstu během roku 2011 (téměř o dvě stovky zaměstnanců) došlo i u firmy Meopta - optika, s. r. o. V průběhu roku 2012 se však zaměstnanost opět snížila o 150 zaměstnanců. K 31. 12. 2013 zaměstnávala 2 257 zaměstnanců.

Organizace s počtem zaměstnanců	2011	2012	2013
1 000 a více	1	2	2
500 - 999	6	5	3
100 - 499	57	52	54
50 - 99	86	77	74
26 - 49	142	136	137
Celkem nad 25	292	272	270

Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Tab. 2. Počet větších zaměstnavatelů v okrese Přerov k 31. 12.

4.3.2 Volná pracovní místa

ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Přerov evidoval za rok 2013 celkem 3 231 volných pracovních míst (VPM). Jejich počet byl s porovnáním s rokem 2012 o 623 VPM nižší. Hlášená VPM od roku 2011 trvale klesala, jak ukazuje tabulka č. 3.

Dokladem zhoršené situace na trhu práce je také nárůst počtu uchazečů o zaměstnání (UoZ) na jedno volné pracovní místo (46 uchazečů). Oproti předchozímu roku 2012 se počet uchazečů o zaměstnání na 1 VM zvýšil o 5. Ve srovnání s okresem Šumperk dosáhl okres Přerov dokonce vyšších hodnot.

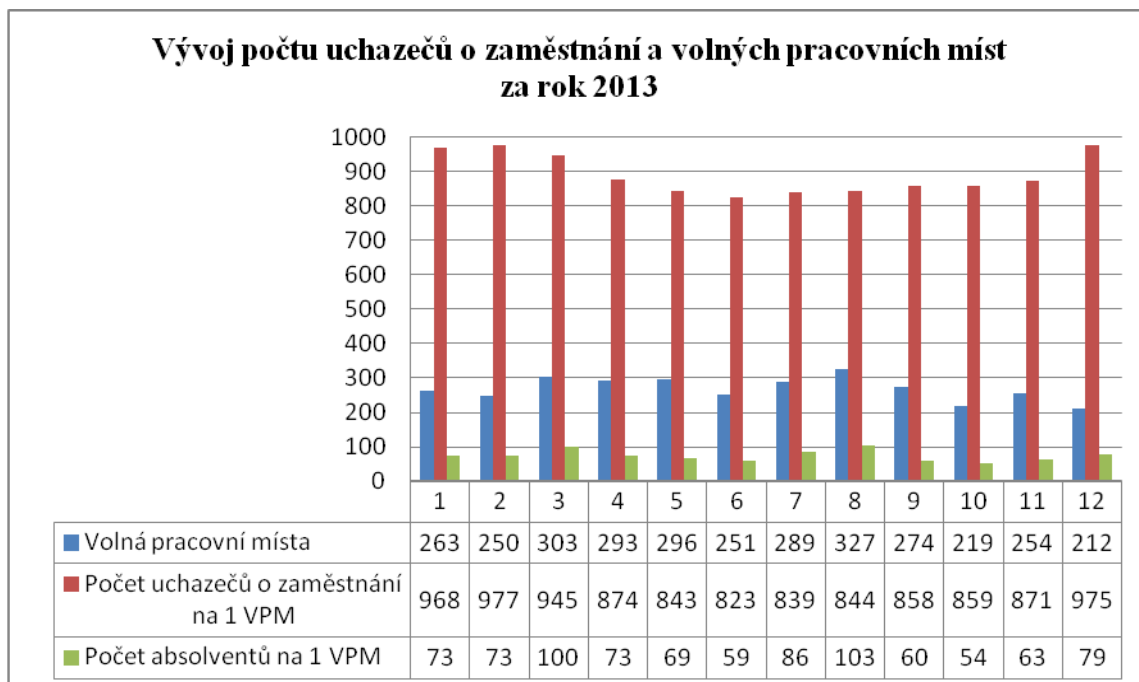
Vedle nepříznivé situace na trhu práce se však na tomto jevu může projevit i nová IT aplikace pro registraci volných míst (VM), na kterou v roce 2012 přešel ÚP ČR nebo zvýšení frekvence hlášení VM (některá VM zaměstnavatel ruší hned po několika málo dnech).

Oblast	2011	2012	2013
VPM okres Přerov	315	218	212
- počet uchazečů o zaměstnání na 1VPM	27	41	46
VPM okres Jeseník	71	37	70
- počet uchazečů o zaměstnání na 1VPM	49	95	50
VPM okres Olomouc	265	151	305
- počet uchazečů o zaměstnání na 1VPM	47	89	49
VPM okres Prostějov	162	186	298
- počet uchazečů o zaměstnání na 1VPM	36	34	22
VPM okres Šumperk	252	217	218
- počet uchazečů o zaměstnání na 1VPM	32	39	41

Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Tab. 3. Volná pracovní místa v okresech Olomouckého kraje k 31. 12.

Následující graf nám přiblíží poměr volných pracovních míst k počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání ÚP ČR, Kontaktního pracoviště Přerov. Během roku 2013 se opakuje klasický průběh. V měsíci březnu dochází na trhu práce ke zlepšení, které je způsobeno zejména sezónními pracemi ve stavebnictví a zemědělství. Tato situace se promítá i do evidence, kdy se na ÚP hlásí nejméně uchazečů o zaměstnání. Koncem roku, vlivem ukončení sezónních prací, nabídka VM klesá. Nejvíce VPM bylo hlášeno v měsíci srpnu (327) a nejméně v měsíci prosinci (212).



Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Obr. 3. Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst za rok 2013

Absolventi škol a mladiství tvořili k 31. 12. 2013 v okrese Přerov podíl 7,5 % uchazečů o zaměstnání (735 osob). Jejich počet se meziročně zvýšil o 11 % (ke konci roku 2012 bylo evidováno 662 absolventů). Na trhu pracovních sil mají mnohem větší konkurenci a v mnoha případech dává zaměstnavatel přednost zaměstnanci s praktickými zkušenostmi. Pozorujeme také zvýšené nároky zaměstnavatelů na pracovní sílu – kromě vyučení v oboru či maturity, požadují další znalosti a dovednosti (cizí jazyky, počítačové programy, komunikační dovednosti). Tato cílová skupina je podporována použitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a specifických projektů.

4.4 Nezaměstnanost a její vývoj v okrese Přerov

Okres Přerov patří mezi ty regiony v Olomouckém kraji, které jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností. K 31. 12. 2013 bylo na ÚP ČR, Kontaktním pracovišti v Přerově evidováno 9 752 uchazečů o zaměstnání, z toho 4 572 žen, tj. 48,7 % (ke konci roku 2012 45,7 %). Počet nezaměstnaných osob ve srovnání s rokem 2012 narostl o 564 uchazečů.

Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo 9 507 dosažitelných⁵. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2012 je jejich počet vyšší o 786 osob.

Během roku 2013 bylo nově evidováno 8 257 uchazečů o zaměstnání. Oproti předchozímu roku je evidováno o 422 nových uchazečů o zaměstnání víc. Nejvíce uchazečů o zaměstnání se hlásilo v měsíci září (1 223) a nejméně v měsíci březnu (462). Během roku bylo z evidence vyřazeno 7 398 uchazečů o zaměstnání, tj. o 127 více než v roce 2012. Nejvíce vyřazených uchazečů v tomto roce bylo v měsíci dubnu (1 118), z toho 706 uchazečů ukončilo evidenci z důvodu nástupu do zaměstnání a 122 uchazečů bylo umístěno ÚP Kontaktním pracovištěm Přerov na podpořené pracovní místo.

Kategorie	Sledovaný rok		
	2011	2012	2013
Evidovaní uchazeči o zaměstnání k 31. 12.	8 710	9 188	9 752
-počet dosažitelných UoZ k 31. 12.	8 117	8 721	9 507
Nově evidovaní uchazeči o zaměstnání	8 652	7 835	8 257
Uchazeči s ukončenou evidencí a vyřazení	9 456	7 271	7 398

Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Tab. 4. Tok nezaměstnanosti v okrese Přerov v letech 2011 - 2013

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 3 680 uchazečů o zaměstnání, tedy 44,5 % z celkového počtu. Průměrná výše dávky dosáhla 12 441 Kč. ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Přerov vyplatil na podpory v nezaměstnanosti celkem 45 786 070 Kč.

Nezaměstnanost k 31. 12. 2013 na jednotlivých území pověřeného obecního úřadu (POÚ) okresu Přerov znázorňuje následující tabulka. Razantní zvýšení nezaměstnanosti se promítlo ve městě Kojetín, ve kterém se nezaměstnanost meziročně zvýšila o 105 UoZ (nárůst o 12 %). Ve městě Lipníku nad Bečvou se nezaměstnanost meziročně zvýšila mírně o 16 UoZ (tj. o 2 %) a ve městě Přerov, které je největším a nejpočetnějším mikroregionem nezaměstnanost meziročně výrazně vzrostla o 428 UoZ, tj. o 5 %.

⁵Jedná 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.

Název pověřeného obecního úřadu	Obyvatelé 15-64	Počet dosažitelných UoZ	Meziroční změna počtu dosažit. UoZ	PNO v %
Hranice	23 852	2 223	237	9,3
Kojetín	8 366	1 099	105	13,1
Lipník nad Bečvou	10 591	1 152	16	10,9
Přerov	47 569	5 033	428	10,7

Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Tab. 5. Nezaměstnanost na území POÚ okresu Přerov k 31. 12. 2013

K 31. 12. 2013 podíl nezaměstnaných osob (PNO) vzrostl na 10,7 % (z toho 9,3 % ženy, 10,3 % muži). Jedná se o meziroční zvýšení o 1,1 % p. b. V pořadí podle PNO mezi okresy ČR se okres Přerov nachází na 13. místě.

Srovnání okresů Olomouckého kraje a průměru za ČR ukazuje následující tabulka. Přes vyšší roční hodnoty jsou meziroční rozdíly růstu téměř shodné.

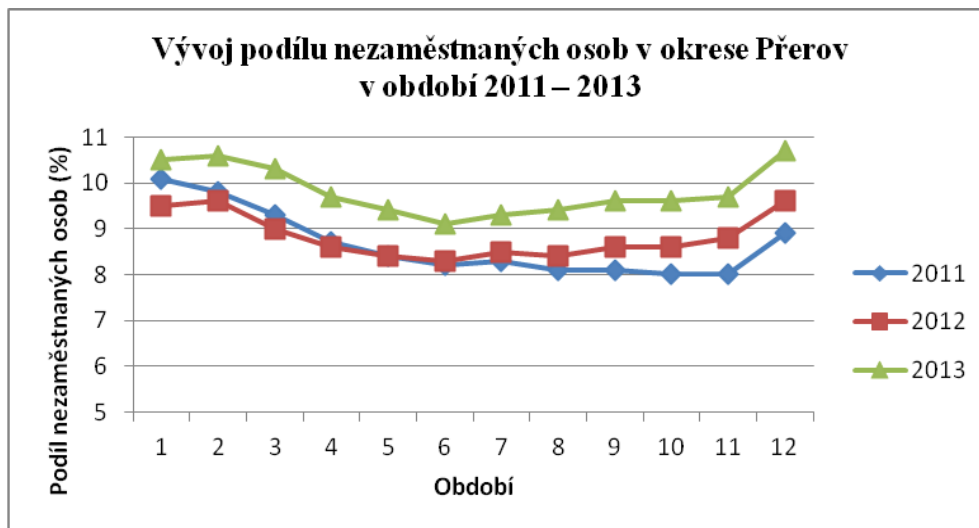
Ukazatel	2011	2012	2013
Okres Přerov	8,9	9,6	10,7
Okres Jeseník	11,4	11,7	11,9
Okres Olomouc	7,6	8,1	9,2
Okres Prostějov	7,3	7,8	8,3
Okres Šumperk	9,1	9,8	10,4
Olomoucký kraj	8,3	8,9	9,8
Česká republika	6,8	7,4	8,2

Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Tab. 6. Podíl nezaměstnaných osob v okresech Olomouckého kraje k 31. 12. (v %)

Graf č. 4 zachycuje vývoj PNO v okrese Přerov během jednotlivých měsíců ve sledovaném období 2011 – 2013. Je zřejmé, že i přes celkové zvýšení nezaměstnanosti, PNO roste vždy na začátku roku a na konci roku a během roku především z důvodu větší nabídky sezónních prací kolísá. PNO negativně ovlivňuje i pravidelně se hlásící čerství absolventi, v letních měsících (červenec, srpen, září). Z grafu je patrné, že PNO se v okrese Přerov meziročně zvýšil 1,1 % p. b.

Vyšší PNO je ovlivněn celou řadou faktorů, např. silným zastoupením průmyslu, jež je více závislé na krizi než oblast služeb a dále a dále relativně početnými sociálně znevýhodněnými skupinami obyvatel.



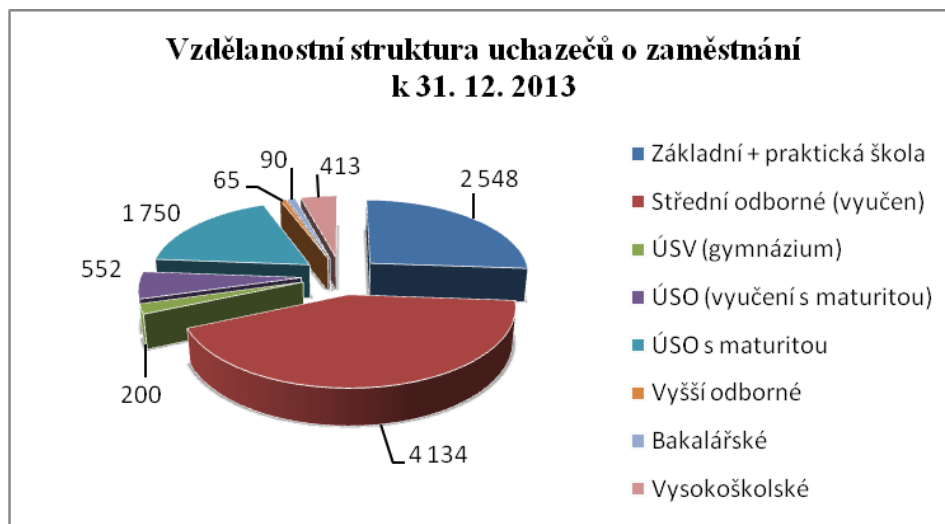
Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Obr. 4. Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Přerov v období 2011 – 2013

4.4.1 Nezaměstnanost podle vzdělání

Ve struktuře uchazečů o zaměstnání dle vzdělání bylo v roce 2013 zaznamenáno zvýšení počtu uchazečů ve všech vzdělanostních kategoriích vyjma uchazečů bez vzdělání.

Dlouhodobě největší skupinu nezaměstnaných k 31. 12. 2013 tvoří uchazeči o zaměstnání se středním odborným vzděláním bez maturity (4 134 uchazečů) a se základním vzděláním (2 548 uchazečů). Dohromady tvoří 68,5 % z celkového stavu. Uchazeči o zaměstnání, kteří ukončili úplné střední odborné vzdělání s maturitou (ÚSO) je podle vzdělanostní struktury třetí nejpočetnější skupinou (1 750 uchazečů).



Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

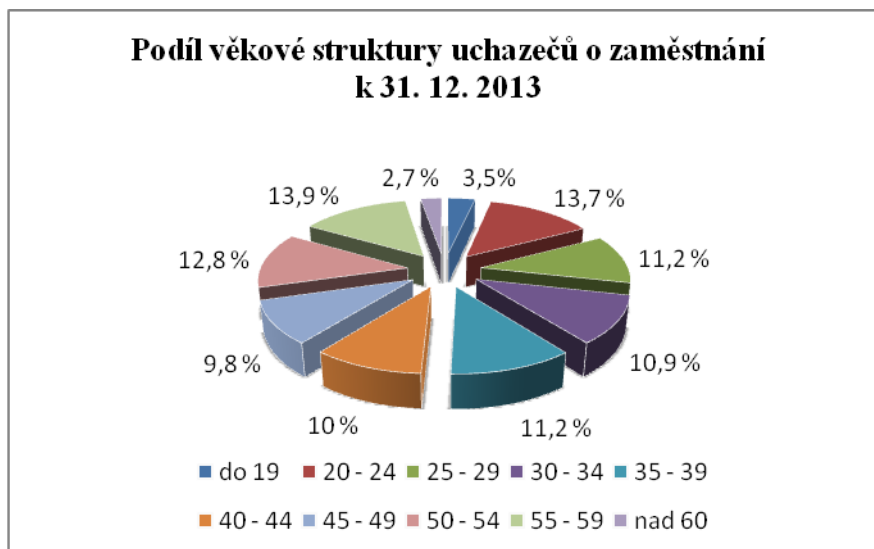
Obr. 5. Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání k 31. 12. 2013

4.4.2 Nezaměstnanost podle věku

K 31. 12. 2013 se nejpočetnějšími skupinou stala kategorie od 55 do 59 let (1 358 uchazečů). Od roku 2012 tato skupina vykazuje meziroční zvýšení o 1,1 %.

Ke změně došlo u věkové kategorie od 45 – 49 let, jejichž podíl v roce 2013 snížil na 958 uchazečů, tj. 9,8 %. Početnější skupinu zaujímá i kategorie od 20 – 24 let (1 340 uchazečů) a věková kategorie 35 – 39 let (1 242 uchazečů). Nejméně vykazují kategorie nad 60 let (268) a do 19 let (344).

Za nejproblémovější skupinu pokládá ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Přerov nejmladší věkové skupiny (zejména do 24 let) a dále nejvyšší věkové skupiny (nad 50 let).



Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

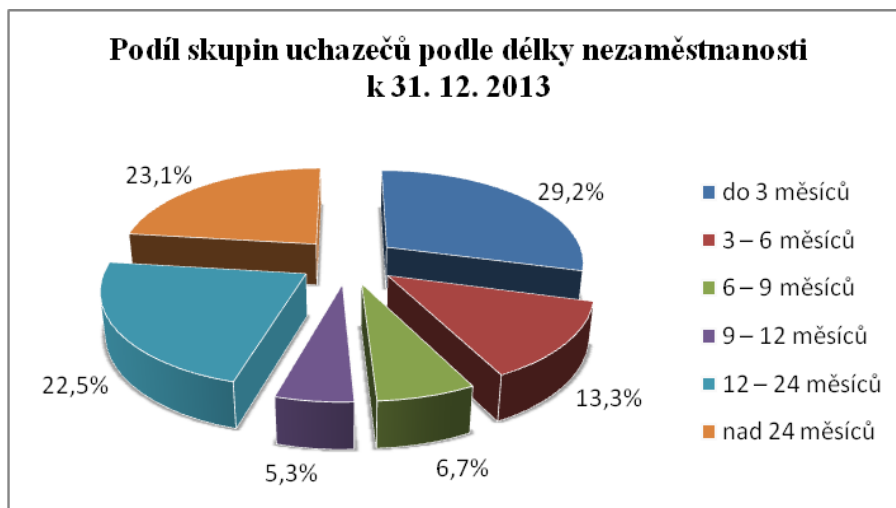
Obr. 6. Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2013

4.4.3 Nezaměstnanost podle délky evidence

Výrazně negativním rysem na trhu práce je dlouhodobá nezaměstnanost⁶. Mezi dlouhodobě nezaměstnanými tvoří vysoký podíl zejména uchazeči o zaměstnání nad 50 let. Důvodem dlouhodobé evidence je zejména kumulace handicapů jako nízká kvalifikace, zdravotní omezení a nečíslné nepříznivé možnosti dojíždění do zaměstnání. Problémem dlouhodobé nezaměstnanosti je i změna životního stylu, k níž dochází zhruba po jednom roce nezaměstnanosti. Část dlouhodobé nezaměstnanosti může být záměrná a dobrovolná, ať už kvůli rozhodnutí uchazeče o zaměstnání pobírat sociální dávky, přivydělávat si práci „na černo“ nebo kvůli tomu, že ztratil šanci uplatnit se na trhu práce a rezignoval.

Struktura podle délky evidence v následujícím grafu č. 7 znázorňuje počty uchazečů o zaměstnání v jednotlivých kategoriích. K 31. 12. 2013 byla nejpočetnější skupinou kategorie s délkou evidence do 3 měsíců (2 850) a nad 24 měsíců (2 248). Nejméně uchazečů o zaměstnání spadá do kategorie v délce evidence 9 – 12 měsíců (512).

⁶tj. nezaměstnanost delší než 12 měsíců



Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

*Obr. 7. Podíl skupin uchazečů o zaměstnání podle délky evidence
k 31. 12. 2013*

5 SWOT ANALÝZA Z HLEDISKA SOCIÁLNĚ-EKONOMICKÉ STRUKTURY OKRESU PŘEROV

SILNÉ SRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
<ul style="list-style-type: none"> vnitrozemská poloha s rozvinutou a postupně se rozšiřující dopravní infrastrukturou 	<ul style="list-style-type: none"> vyšší podíl nekvalifikované a motivované pracovní síly, odchod mladých a kvalifikovaných obyvatel
<ul style="list-style-type: none"> příznivé přírodní podmínky pro zemědělskou produkci 	<ul style="list-style-type: none"> méně rozvinuté okrajové územní oblasti
<ul style="list-style-type: none"> průmyslové zóny pro investory 	<ul style="list-style-type: none"> dlouhodobě nadprůměrná nezaměstnanost
<ul style="list-style-type: none"> síť středních škol 	<ul style="list-style-type: none"> snižující se nabídka vhodných pracovních míst nejen v mikroregionech s menším zastoupením významnějších firem
<ul style="list-style-type: none"> levná pracovní síla 	<ul style="list-style-type: none"> chybějící technické profese a současně nabídka převyšující poptávku po odborných (technických) studijních oborech
<ul style="list-style-type: none"> nízká průměrná mzda jako konkurenční výhoda pro investory či nové podnikatelské subjekty 	<ul style="list-style-type: none"> nízká podpora a motivace začínajících firem
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
<ul style="list-style-type: none"> příchod nového významného investora 	<ul style="list-style-type: none"> pokračující migrace kvalifikované pracovní síly, nezájem nebo neschopnost requalifikace nezaměstnaných osob
<ul style="list-style-type: none"> lepší provázanost vzdělávacího systému s požadavky trhu práce, dostatek mladých kvalifikovaných pracovních sil 	<ul style="list-style-type: none"> zvyšující se celkové náklady podnikatelských subjektů
<ul style="list-style-type: none"> udržení a přilákání absolventů VŠ a kvalifikované pracovní síly z jiných částí ČR, popř. ze zahraničí 	<ul style="list-style-type: none"> nedostatek regionálních individuálních projektů Úřadu práce ČR
<ul style="list-style-type: none"> využití nezaměstnaných pro veřejně prospěšné práce ve městech 	<ul style="list-style-type: none"> odchod investorů, přesunutí jejich výroby do zemí s nižšími náklady na pracovní sílu
<ul style="list-style-type: none"> využívání stávajících a zavádění nových dotačních titulů, programů pro podporu podnikání 	<ul style="list-style-type: none"> změny v legislativě vytvářející bariéry pro rozvoj podnikání a znevýhodňující jednotlivé podnikatelské subjekty
<ul style="list-style-type: none"> podpora začínajících firem, např. ve formě zlevněného nájmu, zvýhodněných úvěrových podmínek 	<ul style="list-style-type: none"> demografické stárnutí populace s rostoucím podílem ekonomicky neaktivního obyvatelstva

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 7. SWOT analýza z hlediska sociálně-ekonomické struktury okresu Přerov

6 REALIZACE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI ÚŘADEM PRÁCE ČR V PŘEROVĚ

Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR. APZ je financována z prostředků státního rozpočtu ČR. Z těchto zdrojů je také financován národní podíl na opatření realizované v rámci Evropského sociálního fondu (ESF). Při jejich uplatňování platí metodika vztahující se k Operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Jedná se o projekty regionálního a celostátního charakteru tzv. Národní individuální programy (NIP) a Regionální individuální projekty (RIP), které jsou zaměřeny na konkrétní cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání. Kromě umístění na trh práce, uchazeč o zaměstnání může obdržet další formy podpor resp. Pobídek (na rekvalifikaci, dojíždění, hlídání dětí). K 31. 12. 2013 bylo realizováno celkem 12 regionálních individuálních projektů.

V rámci APZ byly v roce 2013 využívány tyto nástroje: rekvalifikace, veřejně prospěšné práce (VPP) a společensky účelná pracovní místa (SÚPM).

Uvedenými nástroji ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Přerov přednostně podporuje uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální charakteristiky sjednat zaměstnání jiným způsobem. Jedná se zejména o:

- dlouhodobě nezaměstnané (UoZ vedeni v evidenci ÚP déle než 5 měsíců),
- uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením, ve věku nad 55 let nebo absolventi do 25 let bez praxe,
- uchazeči o zaměstnání pečující o dítě do 15 let věku.

APZ byla v roce 2013 financována jak z národních zdrojů, tak z prostředků ESF OP LZZ, přičemž prostředky ESF OP LZZ převažovaly (86,7 %). Platí to zejména o nástrojích VPP a SÚPM - projekt Vzdělávejte se pro růst!, č. f. CZ.1.04/2.1.00/03.0015. V rámci všech nástrojů APZ za rok 2013 vyčerpal ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Přerov celkem 62 854 393 Kč. Ve srovnání s předchozím rokem se výdaje zvýšily o 37 004 602 Kč.

Z hlediska objemu vynaložených prostředků dle jednotlivých nástrojů APZ představují největší podíl Veřejně prospěšné práce (VPP). Tento nástroj podporuje uchazeče o zaměstnání s nízkou kvalifikací, s vyšším věkem a dlouhodobější evidencí. Uvedená skupina uchazečů o zaměstnání má v evidenci ÚP ČR, Kontaktního pracoviště Přerov nejpočetnější zastoupení. V roce 2013 zájem ze strany žadatelů o VPP vzrostl a na tuto

formu APZ bylo z projektu ESF OP LZZ čerpáno oproti roku 2012 o 28 656 539 Kč více tj. o 65,6 %. Dalším nejvyužívanějším nástrojem byly zejména SÚPM vyhrazená a to v celkové výši 22 818 709 Kč (36,3 %). Větší podíl APZ tvořily i příspěvky pro osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), v celkové částce 2 409 800 Kč

O příspěvek na zřízení Chráněného pracovního místa (CHPM) v roce 2013 projevíli zaměstnavatelé menší zájem, a to především z důvodu povinnosti udržet pracovní místo obsazené po dobu 3 let. Vzhledem k tomu, že se jedná o osoby se zdravotním postižením je tato podmínka pro zaměstnavatele velice svazující.

Nástroj APZ	2012	2013
VPP	6 035 885	1 415 575
Rekvalifikace	2 326 776	1 345 038
SÚPM vyhrazená	5 073 766	2949 854
SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání	2 177 000	2 409 800
SÚPM zřízená zaměstnavatelem	710 000	325 000
CHPM	1 962 297	1 250 000
Celkem národní APZ	18 285 724	8 350 229
Projekt VSPR-VPP	6 358 460	34 635 309
Projekt VSPR- SÚPM	1 205 607	19 868 855
Celkem ESF OP LZZ	7 564 067	54 504 165
Celkem národní APZ + ESF OP LZZ	25 849 791	62 854 393

Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Tab. 8. Přehled o nákladech na APZ v období 2012-2013

6.1 Rekvalifikace

V roce 2013 bylo do rekvalifikací zařazeno 486 uchazečů o zaměstnání (včetně hrazených z ESF OP LZZ), z toho o zvolenou rekvalifikaci⁷ mělo zájem 11 uchazečů o zaměstnání. Rekvalifikační kurzy úspěšně dokončilo 362 uchazečů o zaměstnání, což činí 78 % ze zařazených uchazečů o zaměstnání. Ve zvýšené míře využívaly rekvalifikaci ženy a uchazeči nad 5 měsíců v evidenci. Dle vzdělanostní struktury byli nejpočetnější skupinou

⁷ UoZ si může vybrat a následně zabezpečit rekvalifikaci sám (druh pracovní činnosti a rekvalifikační zařízení) a následně mu ji může ÚP za stanovených podmínek uhradit

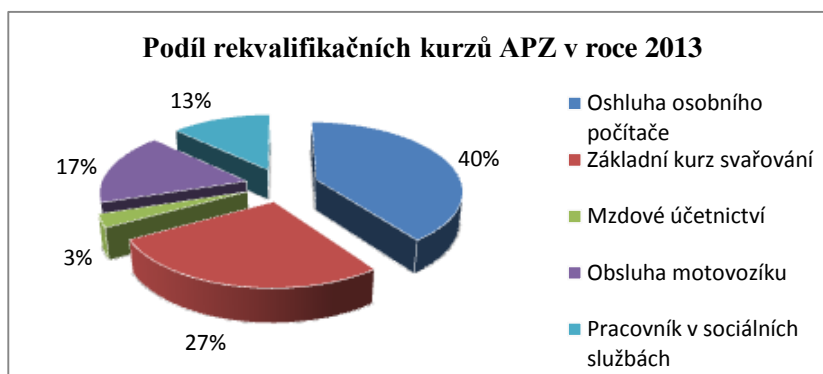
uchazeči se středním odborným vzděláním ukončeným s maturitou a po nich následovali uchazeči s výučním listem.

Ukazatel	2011	2012	2013
Počet uchazečů rekvalifikace – hrazeno z APZ	151	245	99
- z toho ženy	83	124	54
Počet uchazečů rekvalifikace – hrazeno z ESF OP LZZ	626	290	387
- z toho ženy	380	159	218
Rekvalifikaci ukončilo celkem	721	517	459
- z toho úspěšně	641	466	362

Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Tab. 9. Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání v období 2011 – 2013

Mezi nejčastěji realizované rekvalifikační kurzy ÚP ČR, Kontaktního pracoviště Přerov patřily v roce 2013 kurzy obsluhy PC (od základů přes pokročilé až k práci s grafickými programy) a kurzy zaměřené na získání svářečských průkazů. Další realizované kurzy byly kurzy účetnictví, obsluhy vysokozdvížných vozíků a pro pracovníky v sociálních službách. Průměrná délka rekvalifikačního kurzu je 9 týdnů.



Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Obr. 8. Podíl rekvalifikačních kurzů APZ v roce 2013

Financování rekvalifikace

Náklady na rekvalifikace byly realizovány jak ze zdrojů národní APZ, tak i z finančních prostředků ESF OP LZZ prostřednictvím Národních individuálních projektů (NIP) v rámci Olomouckého kraje. Vyplacená částka z národní APZ na zabezpečení rekvalifikačních

programů v roce 2013 činila 1 345 038 Kč (63,75 %). Z prostředků ESF OP LZZ bylo uhrazeno 764 823 Kč (36,25 %).

Stanovení průměrné ceny rekvalifikace nelze jednoznačně uvést, protože se jedná o značné rozdíly jak v nákladech, tak i podle druhů rekvalifikace, i pracovní činnosti, na které jsou rekvalifikace zaměřeny. Průměrnou jednotkovou cenu jedné zvolené rekvalifikace za rok 2013 lze stanovit na 9 tisíc Kč.

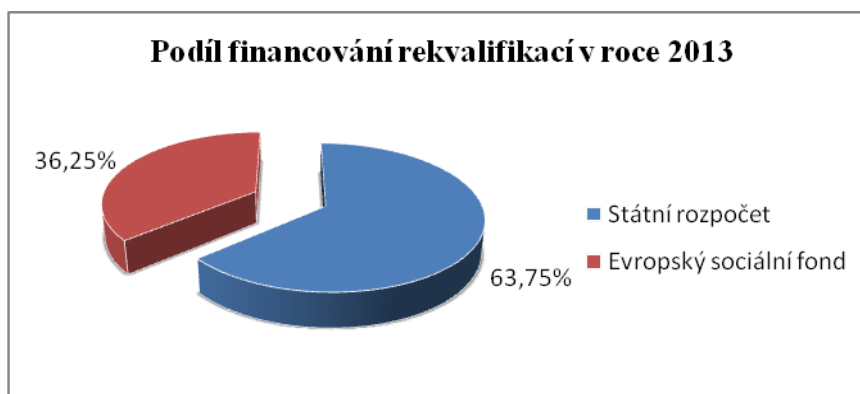
Při účasti uchazeče v rekvalifikaci ÚP hradí i související náklady. Patří mezi ně jízdné, stravné a v případě potřeby i ubytování. V roce 2013 ÚP proplatil z národních i evropských zdrojů uchazečům o zaměstnání, kteří dojížděli ze svého trvalého bydliště do rekvalifikačního zařízení celkem 193 006 Kč. Ze zdrojů ESF OP LZZ vyplatil ÚP celkem 19 210 Kč za lékařské prohlídky. Tyto prohlídky byly podmínkou před vstupem do rekvalifikačních kurzů, např. školení na profesní kurz řidiče, obsluha motovozíku, základní kurz svařování, všeobecný sanitář, nebo pracovník v sociálních službách.

Zdroj financování	Rozpočet
Státní rozpočet	1 345 038
- z toho cestovné	137 513
Projekt VSPR - rekvalifikace	300 325
- z toho cestovné	17 209
- z toho lékaři	3 823
Projekt VDTP	464 498
- z toho cestovné	38 284
- z toho lékaři	15 387
Celkem	2 109 861

Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Tab. 10. Náklady rekvalifikace APZ za rok 2013

Větší část nákladů na rekvalifikace byla v roce 2013 hrazena z národní APZ.



Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Obr. 9. Podíl financování rekvalifikací v roce 2013

6.2 Společensky účelná pracovní místa - vyhrazená

K 31. 12. 2013 bylo celkem vytvořeno 445 společensky účelných pracovních míst (SÚPM) pro 441 uchazečů o zaměstnání. Menší část vytvořených SÚPM vyhrazených byla vyplacena ze státního rozpočtu (125 míst). Větší podíl z celkového počtu, tj. 72,5 % bylo hrazeno z finančních prostředků ESF OP LZZ (320 míst). Od roku 2011 dochází ke zvýšení zájmu ze strany zaměstnavatelů o pracovní místa financovaná z regionálních individuálních projektů ESF OP LZZ. Oproti roku 2012 se jedná v r. 2013 o zvýšení o 25 %.

Ukazatel	2011	2012	2013
Počet vytvořených míst	88	130	125
Počet umístěných uchazečů o zaměstnání	88	118	121
Počet vytvořených míst ESF OP LZZ	47	80	320
Počet umístěných uchazečů o zaměstnání	47	78	320

Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Tab. 11. Přehled SÚPM – vyhrazená v období 2011-2013

Financování SÚPM

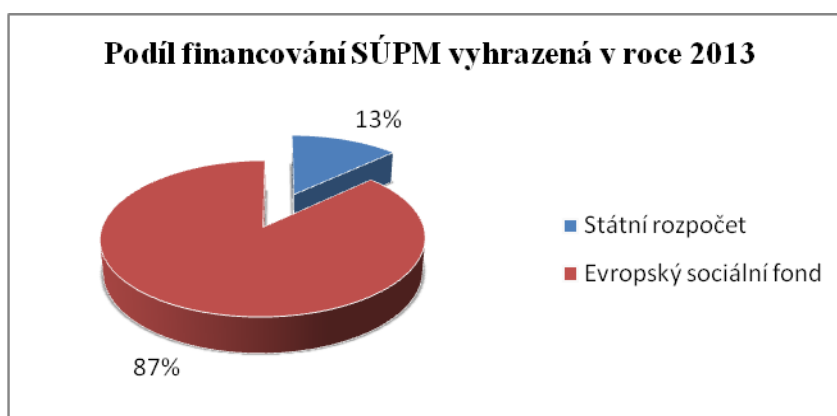
Nejčastějšími žadateli byli právnické osoby – obchodní společnosti. Ve větší míře o příspěvky v posledních letech i malé firmy, zaměstnávající do 25 zaměstnanců. Často se jedná o začínající podnikatele. Příspěvky se poskytují na základě dohody uzavřené mezi

ÚP a žadatelem. V rámci jedné dohody může být poskytnuto maximálně 12 měsíčních plateb.

Zaměstnavatelé, kteří se rozhodli taková místa vytvořit, mohli od ÚP ČR, Kontaktního pracoviště Přerov získat příspěvek na mzdové náklady zaměstnance až do výše 24 tisíc Kč měsíčně (včetně zákonných odvodů sociálního a zdravotního pojištění) u absolventů do 25 let bez praxe nebo 15 tisíc Kč (včetně zákonných odvodů sociálního a zdravotního pojištění), u všech ostatních uchazečů a to po dobu čerpání od 6 až 12 měsíců.

V roce 2013 bylo vyplaceno formou příspěvku na mzdové náklady celkem 22 818 709 Kč. Příspěvek byl vyplácen v průměrné výši 15 tisíc Kč měsíčně na 1 pracovní místo, po dobu čerpání 9 měsíců.

Nízké čerpání ze státního rozpočtu je způsobeno přednostním čerpáním prostředků z ESF OP LZZ.



Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Obr. 10. Podíl financování SÚPM vyhrazená v roce 2013

6.3 Společensky účelná pracovní místa – zřízena uchazečem o zaměstnání za účelem podnikání

Příspěvek na vybavení pracovního místa byl v roce 2013 poskytnut 78 UoZ. Od r. 2011 se počet podpořených zájemců o podnikání téměř nemění, jak ukazuje následující tabulka. Spektrum činností začínajících OSVČ je široké a směřuje zejména do služeb různého charakteru.

Ukazatel	2011	2012	2013
Počet dohod celkem	78	75	78

Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Tab. 12. Tvorba míst SÚPM - SVČ v období 2011 – 2013

Financování SÚPM zřízených za účelem SVČ

Příspěvek na SÚPM – SVČ je financován pouze ze státního rozpočtu. Na nově zřízená pracovní místa bylo v roce 2013 vyplaceno celkem 2 409 800 Kč. Průměrná výše činila 50 tisíc Kč na 1 místo s podmínkou udržitelnosti místa minimálně 12 měsíců. V roce 2012 bylo z finančních prostředků národní APZ vyplaceno 2 177 000 Kč.

Při vyřizování SÚPM zřízeného za účelem výkonu SVČ žadatel předkládá spolu s Žádostí podnikatelský záměr a výčet nákladů spojených se zřízením pracovního místa. Z těchto dokladů ÚP vychází při určování nákladových položek, které si žadatel může pořídit dle dohody o poskytnutí příspěvku.

7 NÁKLADY ÚŘADU PRÁCE

Náklady spojené s evidencí uchazeče o zaměstnání jsou různého druhu. Podle porovnání příspěvků státu MPSV na tvorbu jednoho pracovního místa s náklady státu na jednoho nezaměstnaného činní v průměru 10 tisíc Kč měsíčně. Jeden rok na podpoře v nezaměstnanosti a sociálních dávkách vychází v průměru na 118 tisíc Kč. Součástí nákladů je např. mzda zaměstnance a režijní náklady. Uchazeči o zaměstnání, kterým lze dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti poskytnout podporu jsou:

- UoZ, kteří získali zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v délce alespoň 12 měsíců dobu důchodového pojištění,
- UoZ, kteří požádali o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti ÚP a ke dni poskytnutí nejsou poživateli starobního důchodu.

Výše podpory se stanoví procentuální sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn v jeho posledním zaměstnání (první 2 měsíce 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 %).

V případě, že uchazeč o zaměstnání nastoupí na rekvalifikační kurz, podpora se po dobu rekvalifikace zvyšuje na 60 % průměrného měsíčního výdělku z posledního zaměstnání. Uchazečům o zaměstnání, kterým nelze stanovit vyměřovací základ byla v roce 2013 stanovená podpora ve výši 3 418 Kč

Pokud zaměstnavatel využije příspěvků dle jednotlivých nástrojů APZ na konkrétního uchazeče o zaměstnání ÚP ČR, Kontaktní pracoviště Přerov vyplácí výši příspěvku dle doložených mzdových nákladů umístěného uchazeče. Ve většině případů dochází k úhradě veškerých mzdových nákladů zaměstnavatele. V současnosti je sjednána maximální výše příspěvku 15 tisíc Kč (včetně zákonných odvodů sociálního a zdravotního pojištění) a poskytována po dobu 6 měsíců. Tzn., že zaměstnavateli je při realizaci APZ prostřednictvím ÚP vyplaceno celkem 90 tisíc Kč za jednoho umístěného uchazeče.

8 VYHODNOCENÍ EFEKTIVNOSTI VYBRANÝCH NÁSTROJŮ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Pro zjištění efektivity vybraných nástrojů APZ byla využita data ÚP z informačního systému OK Práce. Jako reprezentativní vzorek bylo vyhodnoceno 60 uzavřených dohod s příjemci vybraných příspěvků APZ vždy z období 1. pololetí a to v letech 2010 - 2012. Za sledované období 2010-2012 se jednalo celkem o 180 uzavřených a ukončených dohod. Dohody uzavřené v roce 2013 do šetření zařazené nebyly vzhledem k tomu, že nejsou dosud ukončeny a nelze jejich efektivitu vyhodnotit.

Pro analýzu byly vybrány nejvyužívanější nástroje APZ, které mají trvalý charakter a lze je považovat za nejúčelnější pro začleňování uchazečů o zaměstnání na trh práce. Jedná se o SÚPM vyhrazená, rekvalifikace a SÚPM zřízená za účelem výkonu SVČ. U SÚPM vyhrazená jsou sledovány dohody uzavřené s podmínkou uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. Nástroj Veřejně prospěšné práce do vybraných forem APZ zahrnut není, neboť se jedná o časově omezené pracovní příležitosti. U rekvalifikací bylo sledováno, zda byli uchazeči o zaměstnání po úspěšném ukončení rekvalifikace umístěni do 12 měsíců na trh práce. U nástroje SÚPM zřízená za účelem SVČ bylo sledováno, zda v podnikání pokračují.

V následujících tabulkách č. 13 - 15 jsou uchazeči o zaměstnání umístění na vybrané nástroje APZ rozdělení podle věkových skupin a délky evidence.

Nástroje APZ SÚPM vyhrazená a rekvalifikace jsou zastoupeny ve shodném poměru 40 %, nástroj SÚPM zřízené za účelem SVČ je v poměru nižším (20 %), z důvodu menší váhy ve vybraném vzorku v důsledku nižšího počtu uzavřených dohod.

V roce 2010 na SÚPM vyhrazená nastupovali ve větší míře uchazeči o zaměstnání s evidencí od 3 – 9 měsíců (62,5 %). Velkou skupinu tvořili také UoZ ve věku nad 45 let. Z uzavřených dohod SÚPM vyhrazená z roku 2010 se do evidence ÚP ČR, Kontaktního pracoviště Přerov vrátilo 7 UoZ po vyčerpání příspěvku, tj. 71% úspěšnost udržitelnosti podpořených pracovních míst.

Uchazeči o zaměstnání umístění na SÚPM zřízené za účelem SVČ byli ve větší míře ve věku od 31 – 45 let (66 %), s délkou evidence od 3 – 9 měsíců. Z podpořených uchazečů dle uzavřených dohod se vrátili zpět do evidence ÚP 3 UoZ, tj. 25 % uchazečů o zaměstnání, kteří obdrželi o příspěvek.

Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání, která byla v roce 2010 rekvalifikována, tvořila skupina UoZ ve věku nad 46 let, s délkou evidence nad 10 měsíců. Z počtu 24 rekvalifikovaných UoZ zůstali po evidenci 12 měsíců 3 rekvalifikovaní uchazeči, tj. 87,5% úspěšnost uplatnění na trhu práce po ukončení rekvalifikačního kurzu.

Nástroj APZ	Počet uchazečů	Do 30 let	Věk 31 - 45	Nad 46 let	Evidence od 3 – 9 měsíců	Evidence nad 10 měsíců	Návratnost do evidence
Rekvalifikace	24	4	9	11	6	18	3
SÚPM vyhrazená	24	6	7	11	15	9	7
SÚPM zřízená - SVČ	12	3	8	1	8	4	3

Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Tab. 13. UoZ umístění na vybrané příspěvky APZ v 1. pololetí za rok 2010

Z uzavřených dohod v roce 2011 se zpět do evidence ÚP vrátilo 12 podpořených uchazečů o zaměstnání, z toho:

- 9 UoZ umístěných nástrojem SÚPM vyhrazená, tj. 62,5% úspěšnost udržitelnosti podpořených pracovních míst.
- 3 UoZ podpořených nástrojem SÚPM zřízené za účelem SVČ, tj. 25 % uchazečů o zaměstnání, kteří obdrželi o příspěvek.

Z hlediska umístěných UoZ na nástroj SÚPM vyhrazená byli umístěni UoZ s dobou evidencí od 3 – 9 měsíců. Nejvíce UoZ bylo podpořeno ve věku 31 – 45 let.

Nejpočetnější skupinu uchazečů tvořila skupina UoZ ve věku od 31 – 45 let, s délkou evidence od 3 – 9 měsíců. Tato kategorie podle délky evidence se oproti dřívějšímu roku 2010 snížila.

Z uchazečů o zaměstnání, kteří byli v roce 2011 rekvalifikováni, nadále zůstalo v evidenci ÚP déle než 12 měsíců celkem 5 rekvalifikovaných osob, tj. 79% úspěšnost UoZ po dokončení rekvalifikačního kurzu.

Nástroj APZ	Počet uchazečů	Do 30 let	Věk 31 - 45	Nad 46 let	Evidence od 3 – 9 měsíců	Evidence nad 12 měsíců	Návratnost do evidence
Rekvalifikace	24	6	14	4	7	17	5
SÚPM vyhrazená	24	7	10	7	19	5	9
SÚPM zřízená - SVČ	12	3	6	3	10	2	3

Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Tab. 14. UoZ umístění na vybrané příspěvky APZ v 1. pololetí za rok 2011

Z uzavřených dohod v roce 2012 se do evidence ÚP vrátilo 8 UoZ, kteří byli umístěni nástrojem SÚPM vyhrazená, tj. 66 % umístěných UoZ tímto nástrojem.

U nástroje SÚPM zřízené za účelem SVČ zůstává nejpočetnější podpořenou věkovou skupinou kategorie od 31 – 45 let. V tomto sledovaném období byl stejný zájem UoZ s věkem nad 46 let o uváděný nástroj APZ jako předchozí rok (3 UoZ). Nejpočetnější skupinou dle délky evidence tvoří skupina UoZ v evidenci od 3 – 9 měsíců. V tomto roce se ze sledovaného vzorku UoZ po vyčerpání nástroje SÚPM zřízené za účelem podnikání nevrátil do evidence ÚP žádný z podpořených uchazečů o zaměstnání.

Do jednoho roku po dokončení rekvalifikačního kurzu v roce 2012 se umístilo jen 9 rekvalifikovaných UoZ, tj. úspěšnost 37,5 % umístěných uchazečů po dokončení rekvalifikačního kurzu. Skupina umístěných rekvalifikovaných UoZ tvořila ve věku 31 - 45 let, s délkou evidencí v rozmezí od 3 – 9 měsíců.

Nástroj APZ	Počet uchazečů	Do 30 let	Věk 31 - 45	Nad 46 let	Evidence od 3 – 9 měsíců	Evidence nad 12 měsíců	Návratnost do evidence
Rekvalifikace	24	5	15	4	11	13	15
SÚPM vyhrazená	24	11	5	8	15	9	8
SÚPM zřízená - SVČ	12	1	8	3	7	5	0

Zdroj: vlastní zpracování z interních materiálů ÚP

Tab. 15. UoZ umístění na vybrané příspěvky APZ v 1. pololetí za rok 2012

ZÁVĚR

Nezaměstnanost v okrese Přerov k prosinci 2013 dosáhla 10,7 % a je druhá nejvyšší v Olomouckém kraji, hned za okresem Jeseník. Využití nástrojů APZ je způsob, kterým lze dosáhnout snížení nezaměstnanosti. Na APZ byly v roce 2013 vynaloženy prostředky v celkové výši 62 854 tis. Kč. Z hlediska meziročního srovnání roku 2012 a 2013 je patrné zvýšení finančních prostředků, z důvodů zvýšení nezaměstnanosti v okrese.

Jako významný rys znevýhodněné kategorie o zaměstnání, která má značné problémy s umístěním na trhu práce je hledisko věku. Podíly uchazečů ve věku nad 55 let, kteří tvoří 26,7 % a do 24 let, kteří tvoří 13,7 % z celkového počtu, to potvrzují. Právě na tyto rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání se ÚP snaží použít jednotlivé nástroje APZ tak, aby byly prostředky APZ vynakládány co nejefektivněji, nejchopárněji a nejúčelněji. Snaží se minimalizovat případy, kdy je podpořen uchazeč o zaměstnání, který by našel pracovní uplatnění i bez použití nástroje APZ.

Z dat OK Práce jsme sledovali strukturu uchazečů o zaměstnání, kteří byli v průběhu prvního pololetí v letech 2010 – 2012 podpořeni a nastoupili do zaměstnání. Z hlediska efektivnosti umístěných uchazečů o zaměstnání z uzavřených dohod SÚPM vyhrazená se do evidence ÚP po vyčerpání příspěvku APZ vrátilo 24 uchazečů o zaměstnání, tj. 66 % podpořených uchazečů o zaměstnání zůstalo zaměstnaných i po skončení čerpání příspěvku zaměstnavatele. Tento nástroj považují za velmi účinný prostředek APZ, protože uchazeč získá pracovní poměr na dobu neurčitou a malé procento z umístěných uchazečů se vrací zpět do evidence ÚP. Navrhují, aby byly příspěvky z Evropského fondu čerpány ve větší míře. Součástí projektů EU jsou i vzdělávací aktivity, které pomáhají uchazečům se lépe připravit na umístění na trhu práce. Zaměřila bych se cílovou skupinu uchazečů ve věku 55 -64 let a 20 – 30 let. Nevýhodou pro firmy je značná administrativa při čerpání příspěvků přes jednotlivé projekty EU.

Dalším nejvyužívanějším nástrojem APZ byly rekvalifikace. Ze sledovaných uchazečů o zaměstnání, kteří úspěšně ukončili rekvalifikační kurz, se do 12 měsíců podařilo po změně nebo rozšíření rekvalifikace nalézt zaměstnání 49 rekvalifikovaným UoZ, tj. 68 % zaměstnaných uchazečů po ukončené rekvalifikaci. Navrhují pečlivě vybírat jednotlivce zařazované do rekvalifikačních kurzů, aby zvyšoval podíl umístěných uchazečů po rekvalifikačním kurzu a aby měl uchazeč větší volbu při výběru rekvalifikačního kurzu.

Pokud se jedná o SÚPM zřízená za účelem SVČ, tak se do evidence vrátilo 6 uchazečů o zaměstnání (tj. 17 % z podpořených UoZ). Z celkového počtu uchazečů, tj. 83 % udržitelnosti podpořených uchazečů, kteří zahájili samostatnou výdělečnou činnost.

Analýza vybraných nástrojů APZ ukázala, že ÚP podporoval převážně UoZ v evidenci od 3 – 9 měsíců (55 %). Dle věkové skupiny prioritně podporoval uchazeče o zaměstnání ve věku od 31 – 45 let. Podstatným problémem jsou UoZ ve věku nad 50 let, kteří tvoří 40,9 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Umístění této skupiny uchazečů o zaměstnání nástroji APZ do zaměstnání se stále nezlepšilo.

Podle Odborných studií výzkumného ústavu práce a sociálních věcí se za prioritní skupinu, které je třeba věnovat zvláštní péči, je považována na prvním místě kategorie uchazečů o zaměstnání s evidencí delší než 12 měsíců, dále uchazeči o zaměstnání nad 50 let, dále o uchazeče o zaměstnání do 25 let bez praxe. Ze zkoumaného vzorku vyplynulo, že tyto cílové skupiny uchazečů o zaměstnání jsou bez velkých rozdílů zapojeny a zařazeny do opatření APZ ÚP ČR, Kontaktního pracoviště Přerov.

Výše příspěvků je pro zaměstnavatele, vedle délky poskytování, hlavním stimulem. To vede, v souladu se stěžejním zaměřením APZ, k jejich ochotě přijímat uchazeče, kteří jsou nejvíce znevýhodněni na trhu práce např. věkem, absencí pracovní zkušenosti apod.

Celkově lze hodnotit efektivnost sledovaných nástrojů APZ jako dobrou, zejména u SÚPM zřízených za účelem podnikání. Využití posledně jmenovaného nástroje lze doporučit k širšímu uplatnění. Přínosná je zejména kombinace s účelnou rekvalifikací připravující zájemce na samostatnou výdělečnou činnost.

V roce 2013 a následujícím lze sledovat navýšení finančních prostředků čerpaných z ESF OP LZZ a v důsledku toho lze předpokládat i zvýšení počtu uchazečů zařazených na vybrané nástroje APZ. Sledování efektivnosti by mělo být jedním z hlavních kritérií alokace těchto zdrojů.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. Active employment policy.2008. *European social fund in the czech republic* [online]. [cit. 2014-06-16]. Dostupný z WWW: <<http://esfcr.eu/04-06-en/spd3/priority-axis-1-active-employment-policy>>.
2. Aktivní politika zaměstnanosti. 2012. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2014-06-16]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.
3. BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. 140 s. ISBN 80–86429–16–4.
4. BUCHTOVÁ, B., a kol., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
5. ČESKO. Zákon č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. *Sbírka zákonů České republiky*. [online]. 2014 [cit. 2014-08-01]. Dostupný z WWW: <https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_24._cervna_2014.pdf>.
6. ČESKO. Zákon č. 320/2001 Sb., Zákon o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů. 2014. [online]. [cit. 2014-08-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-320>>.
7. *Český statistický úřad*. 2014 [online]. [cit. 2014-07-31]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/okres_prerov>.
8. HOLMAN, Robert, 2001. *Ekonomie. 2. Přepracované a doplněné vydání*. Praha: C. H. Beck. 714 s. ISBN: 80-7179-387-6
9. *Integrovaný portál MPSV*. 2014 [online]. [cit. 2014-07-31]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/okres_prerov>.
10. KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing. 199 s. ISBN 80–86419–48–7.
11. KUCHARŤ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Nakladatelství Karolinum. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3
12. Olomoucký kraj. 2014. *Regionální informační servis*. [online]. [cit. 2014-07-31]. Dostupný z WWW: <<http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/olomoucky-kraj/verejna-sprava/spravni-cleneni/uzemni-cleneni-mapy/>>.

13. SIROVÁTKA, Tomáš a ŠIMÍČKOVÁ, Ivana, 2013. *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2014-08-15].
Dostupný z WWW: <<http://www.vupsv.cz/index.php?p=publications&site=default&kateg=vupsv>>.
14. Statistiky nezaměstnanosti. 2012. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit. 2014-07-31]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>.
15. Úřad práce ČR, Kontaktní pracoviště Přerov, 2010. *Interní materiály*
16. Úřad práce ČR, Kontaktní pracoviště Přerov, 2011. *Interní materiály*
17. Úřad práce ČR, Kontaktní pracoviště Přerov, 2012. *Interní materiály*
18. Úřad práce ČR, Kontaktní pracoviště Přerov, 2013. *Interní materiály*
19. Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Olomouci. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji. 2011*. Interní materiál.
20. Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Olomouci. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji. 2012*. Interní materiál.
21. Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Olomouci. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji. 2013*. Interní materiál.
22. Úřad práce ČR, *Směrnice generálního ředitele č.5/2012*. 2012. Interní dokument.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APP	Aktivizační pracovní příležitost
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EAO	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
CHPM	Chráněná pracovní místa
MNO	Míra nezaměstnaných osob
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP	Národní individuální projekt
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
POÚ	Pověřený obecní úřad
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
RIP	Regionální individuální projekt
SLDB	Sčítání lidu, domů a bytů
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
ÚSO	Úplné střední odborné
ÚSV	Úplné střední všeobecné
VPM	Volné pracovní místo

VPP Veřejně prospěšné práce

VSPR Vzdělávejte se pro růst

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Olomoucký kraj	24
Obr. 2. Podíl obyvatel ve věku 15 a více let podle ukončeného vzdělání v okrese Přerov v roce 2011	26
Obr. 3. Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst za rok 2013	29
Obr. 4. Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okrese Přerov v období 2011 – 2013.....	32
Obr. 5. Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání k 31. 12. 2013	33
Obr. 6. Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12.2013.....	34
Obr. 7. Podíl skupin uchazečů o zaměstnání podle délky evidence k 31. 12. 2013	35
Obr. 8. Podíl rekvalifikačních kurzů APZ v roce 2013	39
Obr. 9. Podíl financování rekvalifikací v roce 2013.....	41
Obr. 10. Podíl financování SÚPM vyhrazená v roce 2013.....	42

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Počet obyvatel v okrese Přerov ve věkových kategoriích k 31. 12.	25
Tab. 2. Počet větších zaměstnavatelů v okrese Přerov k 31. 12.	27
Tab. 3. Volná pracovní místa v okresech Olomouckého kraje k 31. 12.	28
Tab. 4. Tok nezaměstnanosti v okrese Přerov v letech 2011 - 2013	30
Tab. 5. Nezaměstnanost na území POÚ okresu Přerov k 31. 12. 2013	31
Tab. 6. Podíl nezaměstnaných osob v okresech Olomouckého kraje k 31. 12. (v %).....	31
Tab. 7. SWOT analýza z hlediska sociálně-ekonomické struktury okresu Přerov.....	36
Tab. 8. Přehled o nákladech na APZ v období 2012-2013.....	38
Tab. 9. Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání v období 2011 – 2013	39
Tab. 10. Náklady rekvalifikace APZ za rok 2013	40
Tab. 11. Přehled SÚPM – vyhrazená v období 2011-2013	41
Tab. 12. Tvorba míst SÚPM - SVČ v období 2011 – 2013.....	43
Tab. 13. UoZ umístění na vybrané příspěvky APZ v 1. pololetí za rok 2010.....	46
Tab. 14. UoZ umístění na vybrané příspěvky APZ v 1. pololetí za rok 2011	47
Tab. 15. UoZ umístění na vybrané příspěvky APZ v 1. pololetí za rok 2012.....	47