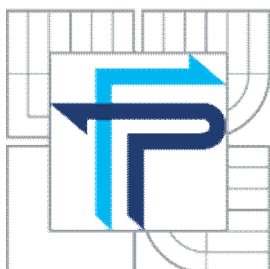


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUT OF MANAGEMENT

NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE OSTRAVA

SUGGESTIONS FOR REDUCTION OF UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT OF OSTRAVA

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. TOMÁŠ BENDA

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Benda Tomáš, Bc.

Řízení a ekonomika podniku (6208T097)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Ostrava

v anglickém jazyce:

Suggestion for Reduction of Unemployment in the District of Ostrava

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Vymezení problému a cíle práce
Teoretická východiska práce
Analýza problému a současné situace
Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení
Závěr
Seznam použité literatury
Přílohy

Seznam odborné literatury:

- BRADLEY, R. S., Makroekonomie dnes. Brno, Computer Press, 2004. 412s. ISBN 80-251-0169-X.
- BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8.
- HALÁSKOVÁ, R. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita. 2001. 93s. ISBN 80-7042-595-4.
- JÍROVÁ, H. Deformace na českém trhu práce. 1. vyd. Praha: ČVUT, 2002. 85s. ISBN 80-7079-635-9.
- NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Praha VŠE, 2002. 151s. ISBN 80-245-0350-6.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2009/2010.

L.S.

PhDr. Martina Rašticová, Ph.D.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA

V Brně, dne 24.05.2010

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena do problematiky nezaměstnanosti v okrese Ostrava. Analyzuje situace, které ovlivňují nezaměstnanost jednotlivých skupin uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Práce formuluje návrhy řešení a opatření, která by měla pomoci ke snížení míry nezaměstnanosti v okrese Ostrava.

Abstrakt

Master`s thesis is aimed at problems of unemployment in the district of Ostrava. There are analyzed situations which affect unemployment of individual groups of applicants for a job at the job market. The thesis proposed suggestions of solutions and precautions which should lead to reduction of the unemployment rate in the district of Ostrava.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, okres Ostrava, uchazeč o práci, rekvalifikace, úřad práce, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti

Keywords

Unemployment, district of Ostrava, applicant for a job, requalification, employment burely, job market, active employment politics

Bibliografická citace

BENDA, T. Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Ostrava. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2010. 85 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracoval jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušil autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským, ve znění pozdějších předpisů).

V Brně, dne 24. května 2010

.....

Poděkování

Tímto děkuji zaměstnancům úřadu práce v Ostravě, zejména pak panu Bc. Janu Poštulkovi, vedoucímu personálního oddělení a paní Ing. Zdence Navrátilové, vedoucí oddělení aktivní politiky zaměstnanosti za cenné podněty a připomínky. Dále děkuji panu Ing. Jakubovi Švrčkovi, Ph.D., vedoucímu oddělení strategických projektů magistrátu města Ostravy za maximálně vstřícnou spolupráci a cenné podněty. Velké děkuji patří také doc. Ing. Luděku Mikulcovi, CSs. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi pomohly ke zdárnému zpracování diplomové práce.

Obsah:

Úvod	10
1 Vymezení problému a cíle diplomové práce	15
2 Teoretická východiska práce.....	16
2.1 Trh práce	16
2.1.1 Nabídka práce	16
2.1.2 Poptávka po práci.....	17
2.1.3 Rovnováha na trhu práce.....	18
2.1.4 Problémy a poruchy na trhu práce	19
2.2 Nezaměstnanost	19
2.2.1 Měření nezaměstnanosti	20
2.2.2 Typy nezaměstnanosti	22
2.2.3 Dobrovolná a nedobrovolná zaměstnanost.....	24
2.2.4 Inflace a nezaměstnanost.....	25
2.2.5 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	27
2.2.6 Důsledky nezaměstnanosti.....	27
2.2.7 Přínosy nezaměstnanosti.....	29
3 Analýza problému a současné situace	30
3.1 Nezaměstnanost v Evropské unii.....	30
3.2 Nezaměstnanost v ČR.....	33
3.3 Nezaměstnanost v okrese Ostrava	36
3.3.1 Charakteristika okresu Ostrava-město.....	36
3.3.2 Vývoj míry nezaměstnanosti v období 2005 - 2009	37
3.3.3 Stav a vývoj počtu evidovaných uchazečů v letech 2005 – 2009	38
3.3.4 Mikroregion Ostrava	39
3.3.5 Struktura uchazečů podle pohlaví v letech 2005 – 2009	40
3.3.6 Struktura uchazečů podle věku v letech 2005 – 2009	40
3.3.7 Struktura uchazečů podle vzdělání v letech 2005 – 2009	42
3.3.8 Struktura uchazečů podle délky evidence v letech 2005 – 2009	44
3.3.8 Nezaměstnanost cizinců v letech 2005 – 2009	46
3.3.9 Analýza problémových skupin	46
3.4 Aktivní politika zaměstnanosti.....	50

3.5 SWOT analýza.....	56
4 Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení.....	58
4.1 Rozvoj okresu Ostrava.....	58
4.1.1 Strategické projekty a programovací plán.....	58
4.1.2 Investiční příležitosti.....	64
4.2 Návrhy na snížení nezaměstnanosti.....	64
4.2.1 Nezaměstnanost OZP.....	65
4.2.2 Nezaměstnanost osob starších 50 let a dlouhodobě nezaměstnaných.....	66
4.2.3 Nezaměstnanost osob se základním vzděláním.....	67
4.2.4 Nezaměstnanost absolventů a mladistvých.....	67
4.3 Aktivní politika zaměstnanosti v roce 2010.....	69
4.3.1 Společensky účelná místa.....	69
4.3.2 Veřejně prospěšné práce.....	70
4.3.3 Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa.....	71
4.3.4 Rekvalifikace.....	72
4.3.5 Programy ESF.....	72
4.5.6 Vyhodnocení návrhů.....	74
Závěr.....	77
Seznam použité literatury.....	80
Přílohy.....	83
Seznam příloh.....	83

Úvod

Úřad práce v Ostravě (dále jen „ÚPO“) byl zřízen dne 24. srpna 1990, a to základací listinou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen „MPSV“) na základě zákonného opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce.

ÚPO má vlastní právní subjektivitu, která nepodléhá zápisu do obchodního rejstříku. ÚPO sídlí na ulici 30. dubna 3130/2c, Ostrava, 701 60, IČ: 00560871. Statutárním orgánem ÚPO je ředitelka, kterou jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí České republiky. Nebylo tomu však tak od začátku.

V počátcích byla činnost ÚPO orientována pouze na zprostředkování zaměstnání evidovaným uchazečům o zaměstnání a styk se zaměstnavateli. Koncem roku 1990 došlo k rozšíření i na působnost v oblasti poradenství, informatiky a ekonomických činností. S nárůstem nezaměstnanosti v roce 1991 se ÚPO rozrůstá o útvar hmotného zabezpečení a trhu práce spolu s otevřením poboček v Porubě a Zábřehu. V roce 1995 ÚPO zahajuje provoz Informačního střediska pro zaměstnavatele. Se zvyšujícími se nároky na provoz se v roce 1996 ÚPO stěhuje do nové budovy, kde sídlí doposud. Díky novým prostorám je možno uplatňovat moderní přístup ve zprostředkování zaměstnání, především díky vstupní hale pro informační službu a evidenci nezaměstnaných, samoobslužnou volnu volných míst na informačním panelu (možno jen v pobočkách Poruba a Zábřeh) a jiné. Snaha zabezpečovat služby trhu práce co nejlépe vyvolala potřebu vybudovat novou pobočku v Ostravě – Vítkovicích. Ta byla uvedena do provozu 1. 8. 2000. Růst ÚPO lze také sledovat na počtu zaměstnanců. V srpnu 1990 zabezpečovalo chod ÚPO 16 zaměstnanců, na konci roku 1990 se počet zvýšil na 46. Postupné zvyšování stavu zaměstnanců se zastavilo na čísle 316 na konci roku 2009. Organizační struktura ÚPO viz. příloha 1.

V rámci územního rozčlenění do jednotlivých oblastí má úřad své pobočky – Ostrava (sídlo v hl. budově), Poruba, Vítkovice, Zábřeh. Spolu s pobočkami ve většině případů sídlí i kontaktní místo odboru Státní sociální podpory. Každý zaměstnanec má k dispozici vše, co k výkonu své práce potřebuje (od vybavení kanceláře po zajištění PC apod.). Možnosti nákupu jak vybavení tak i softwaru umožňuje a zároveň omezuje např. svým rozpočtem. Zaměstnanci ÚPO musí mít příslušnou kvalifikaci – toto upravuje

nejen vnitřní předpis, ale i nařízení vlády č. 564/2006 či zákoník práce paragraf č. 262/2006 Sb. Pro každou platovou třídu je různé rozpětí vzdělání. Do 4. platové třídy stačí vzdělání vyučen, 5. – 8. platová třída vzdělání středoškolské, 9. platová třída vzdělání vyšší odborné, 10. třída bakalářské vzdělání, 11. – 16. platová třída magisterské vzdělání.

ÚPO uplatňuje třístupňové řízení, které tvoří:

- Vedení úřadu - ředitelka a zástupkyně ředitelky
- Odbor, pobočka
- Oddělení

Hierarchie funkcí je stanovena organizačním řádem, viz. příloha 1. Ředitelka řídí personální oddělení odbor kanceláře úřadů, čtyři pobočky a dalších 9 odborů v přímé linii. Každý odbor a pobočka má svého vedoucího.

Jednotlivé útvary mají tyto kompetence a zajišťují následující činnosti:

Útvar ředitelky

- Ředitelka
 - Koordinuje a řídí činnost a práci podřízených útvarů a zaměstnanců.
- Sekretariát
 - Zabezpečuje veškeré administrativní, organizační, evidenční a písařské práce spojené s činností ředitelky.
- Personální oddělení
 - Zajišťuje komplexně personální agendu.

Odbor kanceláře úřadu

- Právník
 - Připravuje právní stanoviska a jiné právní materiály pro ředitelku ÚPO. Poskytuje právní poradenství vedoucím odborů ÚPO v oblasti jejich činnosti včetně vypracování písemných stanovisek a návrhů řešení.
- Tisková mluvčí

- Zajišťuje komunikace s veřejností prostřednictvím vydávaných tiskových zpráv, organizuje tiskové konference a internetové stránky ÚPO. Zabezpečuje styk se sdělovacími prostředky.

Odbor trhu práce

- Sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce včetně zpracovávání vývoje zaměstnanosti, navrhuje opatření k ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce.
- Provádí evidenci, přijímání, rušení a aktualizaci databáze volných pracovních míst pro úsek zahraniční zaměstnanosti.
- Vyjadřuje se k žádostem na zřízení a provoz chráněných pracovních dílen (dále jen „CHPD“) a chráněných pracovních míst (dále jen „CHPM“), posuzuje jejich ekonomickou část.

Odbor ekonomický

- Zajišťuje komplexní financování organizace.
- Zabezpečuje souhrnný rozpočet, jeho plnění, návrh a provádění rozpočtových opatření a finančně analytickou činnost.

Odbor poradenství

- Organizuje, zabezpečuje a usměrňuje rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, včetně účasti ÚPO na rekvalifikačních zaměstnanců, a dále občanů se zdravotním postižením.
- Zabezpečuje spolupráci s kurátory, sociálními pracovníky ve státních i nestátních institucích při řešení problémů občanů v krizových situacích.

Odbor informatiky

- Zajišťuje instalace síťového HW, SW, serverů, pracovních a obslužných stanic. Provádí kontrolu chodu počítačové sítě, zajišťuje údržbu, opravy a upgrade prvků sítě. Řeší dílčí havarijní situace HW i SW.

Odbor kontrolní a právní

- Kontroluje dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů o zaměstnanosti a ze zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů. Uděluje pokuty za nesplnění povinností.

- Zabezpečuje úkoly spojené s právem zaměstnance na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.

Odbor implementace ESF

- Komplexní příprava a tvorba krajských (vlastních) projektů realizovaných prostřednictvím výběrových řízení v souladu se zákonem o zadávání veřejných zakázek.
- Spolupráce s obcemi, státními orgány, zaměstnavateli, organizacemi z nevládního neziskového sektoru, vzdělávacími institucemi a dalšími partnery regionálního významu zabývajícími se přípravou projektů financovaných ze Strukturálních fondů EU.

Odbor státní sociální podpory

- Přijímá a eviduje žádosti o dávky státní sociální podpory včetně písemností týkajících se dávek státní sociální podpory, zahajuje a vede řízení, vyhodnocuje nárok na dávky, řeší a odstraňuje konflikty sehraných dat. Výsledkem je rozhodnutí nebo oznámení.
- Realizuje opatření, která vedou k nápravě zjištěných nedostatků a k zamezení ne hospodárných, neefektivních a neúčelných operací, které jsou v rozporu s právními předpisy.

Pobočka Ostrava zajišťuje správní obvody: Mor. Ostrava a Přívoz, Radvance a Bartovice, Michálkovice, Slezská Ostrava, Petřkovice, Hošťákovice, Lhotka, Šenov, Václavovice a osoby zdravotně postižené a mladistvé.

Pobočka Poruba zajišťuje správní obvody: Poruba, Svinov, Pustkovec, Krásné Pole, Třebovice, Martinov, Plesná, Polanka n. Odrou, Čavisov, Dolní Lhota, Velká Polom, Klímkovice, Olbramice, Vřesina a Zbyslavice.

Pobočka Vítkovice zajišťuje správní obvody: Vítkovice, Mariánské Hory a Hulváky, Nová Ves, Ostrava - Jih (obvody Výškovice, Starý Zábřeh, Pískové Doly).

Pobočka Zábřeh zajišťuje správní obvody: Ostrava-Jih (obvody mimo Výškovice, Starý Zábřeh, Pískové Doly).

V současné době se ÚPO zabývá celou řadou opatření, která by vedla ke zvýšení jeho kvality práce. Patří mezi ně:

- Současná nejpálčivější problematika, která trápí ÚPO, je nedostatečná kapacita budov. ÚPO s 316 zaměstnanci je jeden z největších úřadů práce v ČR. Přestože má ÚPO 4 pobočky, tak je neustále nutné zaměstnance „sestěhovávat“ do společných kanceláří podle aktuálních potřeb.
- Fluktuace zaměstnanců – psychicky náročná práce přispívá ke zvýšené fluktuaci zaměstnanců a k nutnosti zaučovat nováčky.
- Finanční ohodnocení zaměstnanců podle platových tříd a snížení platů o 4% v roce 2010, dle nařízení vlády ČR.
- Přestože je ÚPO umístěn ve čtyřech lokalitách, dochází nárazově k nechtěné kumulaci osob různých sociálních skupin, osob s pestrými kriminální minulostí či drogově závislých.
- Práce na „černo“ – nezaměstnaný si může legálně vydělat až 4 tisíce Kč měsíčně a zároveň být veden na úřadu práce. ÚPO si je vědom, že uchazeči toto pravidlo porušují, nemá však dostatečné zdroje, aby jim to prokázal.
- Odmítání nabízených rekvalifikačních kurzů – ÚPO nabízí nezaměstnaným rekvalifikační kurzy, které jim nejen celé hradí, ale také jim poskytuje finanční podporu za docházení do těchto kurzů. Přesto přibližně 20% uchazečů není schopno kurzy dokončit z důvodu neomluvené absence.

Z důvodu celkové situace v oblasti nezaměstnanosti jak v ČR, tak i v okrese Olomouc, a i v návaznosti na předešlé uvedené problémy, je do této problematiky zaměřena celá diplomová práce.

1 Vymezení problému a cíle diplomové práce

Nezaměstnanost je problém, který ovlivňuje nejen ekonomickou, ale také sociální a politickou oblast života. Aktuální celosvětová hospodářská krize, která se nevyhnula ani České republice, více vypíchla problematiku nezaměstnanosti a všechny neduhy s ní související. V roce 2009 i v aktuálním roce 2010 je stále velmi složité pro značnou část obyvatelstva najít své uplatnění na trhu práce.

Cílem mé diplomové práce bude navrhnout opatření, která přispějí ke snížení nezaměstnanosti v okrese Ostrava. Tyto opatření vypracuji na základě analýzy vývoje nezaměstnanosti v letech 2005 – 2009 provedené z mnoha úhlů pohledu. Zaměřím se především na problémové skupiny obyvatelstva, na které dopadla finanční krize nejvíce. Především se bude jednat o skupiny absolventů, mladistvých, dlouhodobě nezaměstnaných, osob se zdravotním postižením, či osob v předdůchodovém věku. Míra nezaměstnanosti v okrese Ostrava je dlouhodobě jedna z nejvyšších na území České republiky, proto je nutné se na danou problematiku zaměřit a dostat se k jádru problému, který bude následně řešen. Navrhnou takové opatření, které budou řešit nejen problematiku celkové nezaměstnanosti, ale také nezaměstnanosti jednotlivých rizikových skupin nezaměstnaných na regionálním trhu práce.

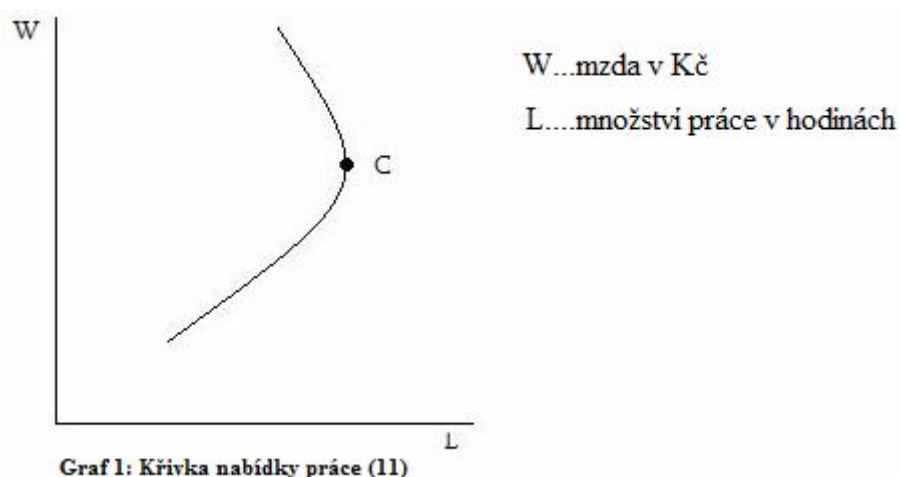
2 Teoretická východiska práce

2.1 Trh práce

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po ní. Výsledkem střetu je mzda – lépe řečeno reálná mzda, která reprezentuje kupní sílu hodinové práce.

Nabízejícím jsou domácnosti, pro které je primárně důležitá výška mzdy, pracovní podmínky a délka pracovní doby. Poptávající stranou jsou firmy. Konkurence existuje také na tomto trhu, a to jak na straně nabídky, tak i na straně poptávky. Je třeba si uvědomit, že práce nemá stejnou povahu jako statky či služby. Práce je spjata s lidmi, kteří mají své myšlení, své názory, svá práva. Také díky těmto zvláštnostem je tento trh častým kolbištěm politických střetů, státních zásahů, nebo střetů mezi zaměstnavateli.

Trh práce je velice důležitým rozměrem ve většině tržních ekonomik, neboť poskytuje zdroj příjmů více než 90% domácností a ve vyspělých zemích tvoří 75 – 80% národních důchodů. [12]



Přestože je trh práce v důsledku výše zmíněných skutečností odlišný od jiných trhů, stále na něj můžeme použít nástroje ekonomické analýzy, křivky nabídky a poptávky. V dalších podkapitolách podrobněji rozepíšu problematiku nabídky, poptávky a problémy trhu práce z širší perspektivy.

2.1.1 Nabídka práce

Nabídkou práce rozumíme množství hodin, které jsou lidé ochotni odpracovat za důchod. Množství hodin je ovlivněno třemi faktory. Těmi jsou odpracované hodiny, participace pracovní síly a imigrace. [11]

Pracovní doba. Na grafu 1 je zakreslena křivka nabídky. Až do bodu C se stoupající mzdou roste množství práce, které je ochoten člověk vykonat. Od bodu C množství práce klesá. Tento fakt je dán působením dvou sil.

Na jedné straně je tu substituční efekt. Každá hodina práce je lépe placena, každá hodina volna je dražší, proto mají lidé důvod více pracovat. Substituční efekt tedy spočívá v nahrazování volného času prací.

Na druhé straně proti substitučnímu efektu působí důchodový efekt. Nad kritickým bodem C se se zvyšující mzdou množství práce snižuje. S vyšším příjmem si je člověk schopen koupit více statků a služeb, navíc bude mít více volna. Bude také chtít více volna z důvodu dostatečné výše důchodu.

Problematika síly substitučního a důchodového efektu zaměstnává ekonomy po dlouhá léta a stále neexistuje jednoznačná odpověď. Vliv těchto efektů tak pravděpodobně závisí na preferencích domácností. [9]

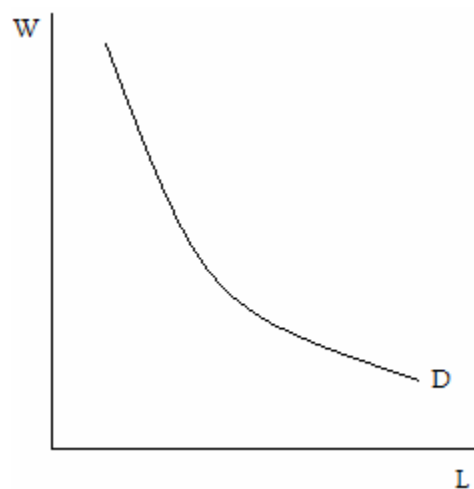
Participace pracovní síly. Dle Samuelsona se nejdramatičtěji v posledních desetiletích projevovала participace pracovní síly v přílivu žen do pracovní síly. Míra pracovní participace žen se zvýšila ze 34% v roce 1950 na 60% v roce 2002. Je to převážně dáno rostoucími reálnými mzdami, které učinily práci pro ženy atraktivnější.

Imigrace. Do České republiky proudí zahraniční dělníci z východu a nabízejí svůj čas zdejším firmám. Ať už jsou zde imigranti legálně či ne, z pohledu nabídky práce dochází k nárůstu nekvalifikovaných pracujících vzhledem ke kvalifikované pracovní síle. Dle Samuelsona imigrace přispívá k poklesu mezd méně kvalifikovaných skupin v poměru k vysokoškolsky vzdělanému obyvatelstvu. [11]

2.1.2 Poptávka po práci

Křivka poptávky po práci udává, kolik lidí je firma ochotna si najmout na určitých úrovních mzdové sazby. Firma poptává takové množství pracovníků – objemu práce, aby se příjem z mezního produktu rovnal mezním nákladům na práci – na mzdu. Graf 2 ukazuje průběh poptávkové křivky. Poptávka po práci je také dána vývojem zahraničních ekonomik, obzvláště pokud je naše ekonomika závislá na exportu. Česká republika vyváží víc než polovinu domácí produkce na zahraniční trhy a je proto závislá na výši zahraniční poptávky. Poklesne-li poptávka u obchodních partnerů po našem zboží, dojde k poklesu produkce v našich odvětvích, a to díky vzájemné provázanosti nejen

ve vývozních. To povede k propouštění zaměstnanců a ke snížení jejich životní úrovně. Tito nově nezaměstnaní omezí nákupy, což se promítne do spotřebních odvětví. [5]

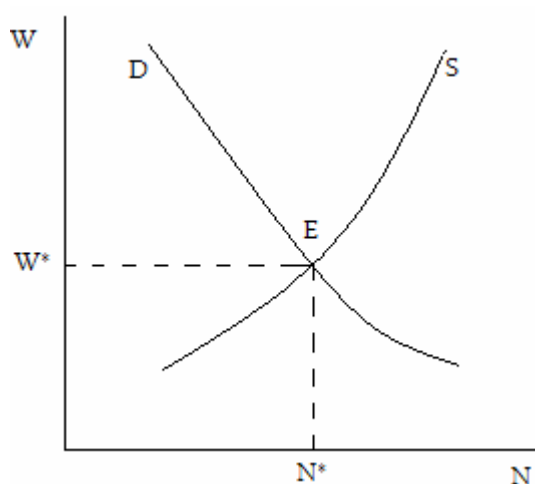


Graf 2: Křivka poptávky po práci (11)

W...mzda v Kč

L...množství práce v hodinách

2.1.3 Rovnováha na trhu práce



Graf 3: Rovnovážný stav na trhu práce v dokonalé konkurenci (9)

W...Mzda v Kč

N...nezaměstnanost v %

E...rovnovážný stav

N*...plná zaměstnanost

W*...výše reálné mzdy při
plné zaměstnanosti

V podmínkách dokonalé konkurence se na trhu práce tvoří rovnováha v bodě (v grafu 3 označeno bodem E - Equilibrium), kde se protínají křivky nabídky a poptávky. Velikost reálné mzdové sazby (W^*) je rovna příjmu z mezního produktu práce a zároveň meznímu užítku z reálné mzdy a meznímu užítku volného času. Křivka D reprezentuje poptávku firem po pracovní síle. Křivka klesá zleva doprava, tzn. že s klesáním reálné mzdy firmy poptávají více pracovních sil. Křivka S znázorňuje nabídku práce domácnostmi. Křivka S naopak roste zleva doprava, tedy se zvyšováním úrovně reálné mzdy se množství nabízené práce zvyšuje. Rovnováha představuje přirozenou míru nezaměstnanosti, která je v dokonalé konkurenci rovna stavu plné zaměstnanosti (N^*).

Firmy nakoupí tolik pracovní síly, kolik potřebují, a domácnosti prodají veškerý svůj nabízený čas. [9]

2.1.4 Problémy a poruchy na trhu práce

V nedokonalé konkurenci působí na trh práce několik faktorů, které jej významně ovlivňují. Mezi hlavní faktory se řadí strnulost mezd, odbory, diskriminace a politika vlády.

Strnulost mezd. Na trhu práce se nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou po práci vyrovnává velmi pomalu. Je to dáno například předem nastavenými mzdovými tarify, kolektivními smlouvami, přeplaceností jednotlivých pracovníků za účelem jejich udržení atd. [5]

Odbory. Prosazují tzv. ekonomické balíčky. V těch jsou například mzdové sazby, pravidla práce, počet zaměstnanců pro jednotlivé pracovní úkony, přecházení pracovníků, nemocenská, dovolené atd. [9]

Diskriminace. Rasová, etnická a generová diskriminace provází lidskou společnost po celou dobu její existence, kam až prameny sahají. Za diskriminaci označujeme situaci, kdy ekonomický rozdíl pochází z irelevantních osobních znaků jako je rasa, pohlaví atd. Ve Spojených státech Amerických byl nejpálčivější problém rasové diskriminace afroamerického obyvatelstva odstraněn až v 60. letech 20. století. V ČR se nejčastěji setkáváme s tzv. statistickou diskriminací, již můžeme spatřit ve stereotypním jednání jednotlivců na základě znaků dané skupiny. To zapříčiňuje snižování motivace jednotlivců investovat do vzdělání a praxe, což vede k dalšímu posílení původního stereotypu. Příkladem statistické diskriminace v ČR je problematika zaměstnanosti romské menšiny.

Politika vlády. Vláda stanovuje výši minimální mzdy, podniká legislativní kroky proti diskriminaci, podporuje či staví překážky odborům, určuje důchodový věk atd.

2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je stav, kdy nabídka práce je nižší než poptávka. Hodnotíme-li stav výkonnosti hospodářství, je potřeba vidět problematiku nejen z pohledu statku a služeb, ale také z pohledu nezaměstnanosti. Jedná se o jeden z nejsledovanějších problémů tržního hospodářství.

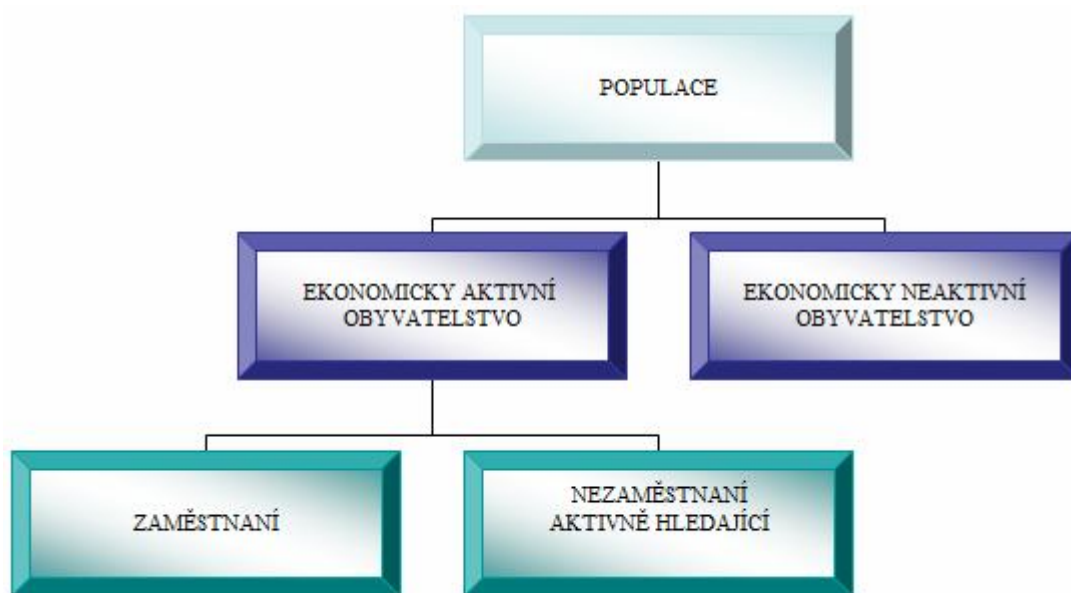
Před rokem 1989 komunistický režim kontroloval rozvržení pracovních sil a právo být zaměstnán byla povinnost. To přirozeně nevedlo ke snaze maximalizovat využití pracovních sil, ale pouze splnit stanovené plány. Levná a dostupná pracovní síla nenutila zaměstnavatele inovovat technologickou stránku výroby. Po roce 1989, s nástupem tržní ekonomiky, došlo ke zvyšování nezaměstnanosti a k potřebě zřídit úřady práce. Řešení vedoucí k dlouhodobému snížení nezaměstnanosti nespočívá v agresivní expanzivní politice státu, ale ve strukturální změně přístupu k práci. [5] Holman ve své knize *Ekonomie* upozorňuje, že především vláda a vládní politika má na nezaměstnanost podstatný vliv. Vláda by neměla jen řešit problémy, které „jsou vidět“ a mohou tak zapříčinit pád politikovy popularity, ale také problémy, které „nejsou vidět“. Pokud některým velkým podnikům hrozí krach, který by mohl připravit o práci tisíce lidí, vláda zakročí a pomůže podniku překonat krizové období. Finanční prostředky, které vláda vydá na záchranu pracovních míst, tak musí chybět někde jinde. Příkladem budiž záchrana Třineckých železáren, kdy železářny nebyly schopny získat úvěr od bank a proto, aby nedošlo k propuštění několika tisíc lidí, vláda uvolnila 1,2 mld. Kč a pomohla podniku krizi překonat. V konečném důsledku se zákony politiky dostávají do konfliktu se zákony trhu. Výsledkem bývá udržování neefektivních firem při životě a zpomalování ekonomického růstu, což ve finále opět vede ke zvyšování nezaměstnanosti.

2.2.1 Měření nezaměstnanosti

Vývoj nezaměstnanosti lze měřit pomocí *míry nezaměstnanosti*. Je to ukazatel vyjádřený v procentech, který se počítá jako podíl nezaměstnaných, kteří aktivně usilují o práci, na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Ekonomicky aktivním obyvatelstvem rozumíme lidi, kteří již zaměstnáni mají, či jsou nezaměstnaní, ale práci si aktivně hledají. Je vhodné doplnit tuto podkapitolu pojmem „ekonomicky neaktivní obyvatelstvo“. Jedná se o všechny lidi, kteří zaměstnáni nemají a také jej z jakýchkoliv důvodů nehledají. [12]

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = (\text{Ekonomicky aktivní obyvatelstvo} / \text{Populace}) * 100$$

Přehledně je toto rozdělení zakresleno na obrázku 1.



Obrázek 1: Rozdělení populace ve vztahu k nezaměstnanosti (5)

Zaměstnaní. Tuto skupinu lze definovat jako obyvatelstvo, které má placené zaměstnání, dále osoby, které nemohou dočasně vykonávat svou práci, a ženy na mateřské dovolené.

Nezaměstnaní. V České republice považujeme za nezaměstnané všechny osoby starší 16 let, které zároveň splňují 3 podmínky:

- Nemají zaměstnání
- Aktivně hledají práci – uchazeč o zaměstnání je registrován na úřadu práce, nebo u personální agentury. Sám si aktivně hledá zaměstnání.
- Jsou připraveny nastoupit do práce do 14 dnů

Údaje pro měření nezaměstnanosti lze získat ze dvou základních zdrojů, a to z evidence ekonomických subjektů, nebo z výběrového šetření pracovních sil. Při práci s první možností je nutné vycházet ze spolupráce s úřady práce, které evidují počet registrovaných nezaměstnaných a počet pracovních míst. Zjišťuje se, kolik nezaměstnaných připadá na jedno volné pracovní místo. [5] Druhá možnost měření je výběrové šetření na určeném vzorku domácností. Toto statistické šetření u domácností poskytuje údaje o celkové zaměstnanosti a nezaměstnanosti obyvatelstva. Metodika respektuje požadavky Eurostatu a doporučení Mezinárodní organizace práce. V České republice je měření prováděno nepřetržitě od roku 1992 a provádí se čtvrtletně. [6]

Oba způsoby výpočtu jsou uznávané, avšak poskytují rozdílné výsledky. Český statistický úřad užívá metodu výběrového šetření pracovních sil. Tato metoda se uvažuje za standard. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky užívá první metodu. Pro mezinárodní využití se využívá standardizovaná metoda z důvodu specifické práce úřadů práce v jednotlivých státech. [5]

Ostatní ukazatele

Mezi další ukazatele používané pro měření nezaměstnanosti patří **ukazatel míry participace** a **ukazatel míry zaměstnanosti**. Obě veličiny se udávají v procentech.

V kapitole 2.1.1 zmíněnou míru participace lze také vyjádřit statistickou veličinou. Vypočítá se jako podíl pracovní síly (skupina ekonomicky aktivní obyvatelstva) na populaci. Míru participace lze počítat pro jednotlivé skupiny.

$$\text{Míra participace} = (\text{Pracovní síla skupiny obyvatelstva} / \text{Populace}) * 100$$

Míra zaměstnanosti udává podíl zaměstnaného obyvatelstva v populaci. Pro hospodářství je výhodné udržovat míru zaměstnanosti na co nejvyšší úrovni.

$$\text{Míra zaměstnanosti} = (\text{Zaměstnané obyvatelstvo} / \text{Populace}) * 100$$

2.2.2 Typy nezaměstnanosti

Všeobecně jsou uznávány 3 typy nezaměstnanosti:

- Frikční
- Strukturální
- Cyklická

Frikční nezaměstnanost vzniká díky pohybu osob mezi regiony, mezi podniky a také díky přechodům mezi fázemi životního cyklu. Příkladem je propuštění zaměstnance pro nadbytečnost z důvodu zeštíhlení podniku, nebo nespokojenost zaměstnance s pracovním místem. Pokud bychom uvažovali dokonalou konkurenci, tak by přesto docházelo k frikční nezaměstnanosti. Například příchodem absolventů do praxe nebo příchodem žen z mateřské dovolené. Tento typ zaměstnanosti je též *považovaný za dobrovolnou nezaměstnanost* - pracovník se pohybuje mezi pracovními místy z důvodu získání lepší pracovní nabídky. [11]

Strukturální nezaměstnanost úzce souvisí s nabídkovou a poptávkovou křivkou po práci. Vzniká vždy, když roste poptávka po novém druhu práce a snižuje se po-

ptávka po starém druhu práce, přičemž nabídka se doposud nepřizpůsobila či se přizpůsobuje velmi pomalu. Útlum po jedné pracovní pozici je nahrazen rozkvetem jiné pracovní pozice. Příkladem budiž hornictví na Ostravsku a všeobecný rozvoj informačních technologií a s nimi spjatými pracovními pozicemi, nebo nedostatek sester v 80. letech 20. století ve Spojených státech Amerických tváří v tvář stárnutí zvyšování věku populace. [11] Strukturální nezaměstnanost může vznikat jako důsledek bariér mezi jednotlivými pracovními trhy. Patří sem také tzv. *indukovaná nezaměstnanost*. Tento typ se objevuje jako následek hospodářské politiky vlády. Například nastavení takových pracovních podmínek pro určité profese, že se nevyplatí zaměstnavateli pracovníky najmout. [4]

Cyklická nezaměstnanost vzniká při celkovém poklesu poptávky po práci. Objevuje se hlavně v hospodářské recesi, poklesem zaměstnanosti díky nerovnováze mezi agregátní nabídkou a agregátní poptávkou. [11] Typem cyklické nezaměstnanosti je *sezónní nezaměstnanost*. Vzniká díky přírodním cyklům. Například výkyvy v zemědělství, stavebnictví, prodej sezónního oblečení či provoz hotelů na horách. V letech 1993 – 1997 rostla česká ekonomika průměrným ročním tempem 3 procenta a nezaměstnanost se pohybovala v průměru 3,5 procenta. V roce 1998 se ČR dostala do fáze hospodářského poklesu a HDP se snížilo na 2,2 procenta. Nezaměstnanost koncem roku 1998 vystoupala až k 7,5 procentům. Je evidentní, že alespoň část této nezaměstnanosti byla cyklická nezaměstnanost, vyvolaná hospodářským poklesem. [5]

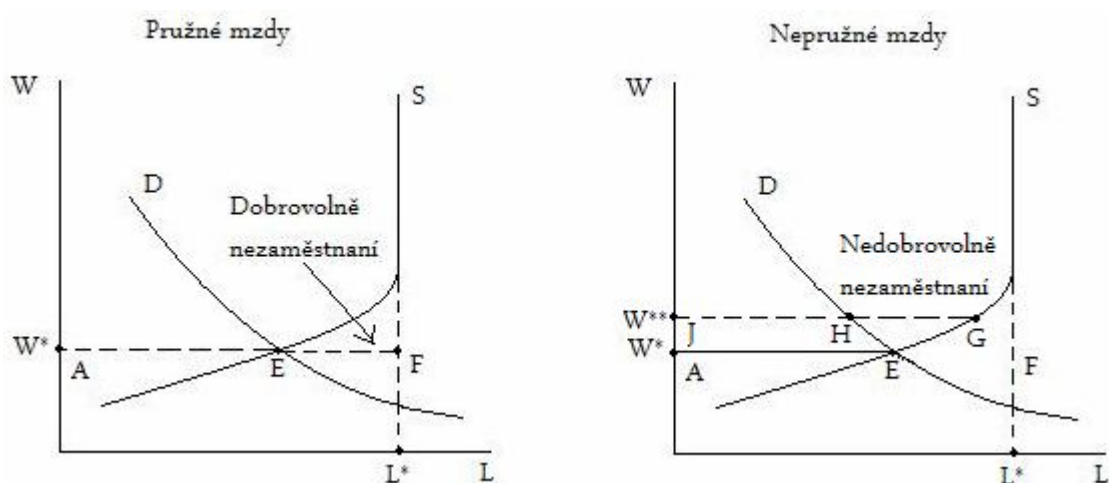
Posledním typem nezaměstnanosti, na který je potřeba také brát značný zřetel, je tzv. *skrytá nezaměstnanost*. Mluvíme zde o lidech, kteří nejsou vedeni jako nezaměstnaní a zároveň zaměstnaní nemají. Patří sem například rentiéri, ženy na mateřské, lidé pracující v domácnosti, nezaměstnaní účastníci se rekvalifikačních kurzů nebo osoby vykonávající veřejně prospěšné práce.

Nezaměstnanost se mění v závislosti na věku. Mladí lidé a absolventi škol mají nejvyšší nezaměstnanost ze všech demografických skupin. Mladí lidé však získávají pracovní místa rychle a také je rychle opouštějí. Průměrná doba nezaměstnanosti je ve srovnání s dospělými sotva poloviční. Na základě uvedeného se dá odvodit, že nezaměstnanost mladých má převážně frikční povahu, zahrnuje hledání práce a její opouštění za účelem zjištění osobních kvalit a pro získání pracovních návyků. [11] Schopnost najít si novou práci je také snížena u lidí, kteří vykonávali po dlouhé roky jednu profesi,

ze které byli propuštěni, a nyní jejich kvalifikace neodpovídá aktuálním požadavkům. Řešením zde mohou být rekvalifikační kurzy.

2.2.3 Dobrovolná a nedobrovolná zaměstnanost

Dobrovolná zaměstnanost vzniká, když subjekt chce pracovat, ale není schopen sehnat práci za požadovanou mzdu nebo při požadovaných podmínkách. Nezaměstnaný preferuje volný čas před prací. Oproti tomu existuje nezaměstnanost nedobrovolná - nezaměstnaný souhlasí s vyšší mzdy, ale není schopen práci sehnat. Neoklasičtí ekonomové pracovali s myšlenkou, že veškerá nezaměstnanost je dobrovolná. V 30. letech 20. století anglický ekonom Keynes upozornil na existenci nedobrovolné nezaměstnanosti, která vzniká jako následek nízké poptávky po práci. Příčiny tohoto stavu vyházejí z předpokladu pružných a nepružných mezd. [8]



Graf 4: Pružné a nepružné mzdy (11)

W....reálná mzda v Kč

L.....pracovní síla v osobách

V levém grafu, představující vývoj nezaměstnanosti při pružných mzdách, za předpokladu tržní rovnováhy v bodě E vzniká zaměstnanost, kterou popisuje úsečka AE. Dobrovolnou nezaměstnanost zachycuje úsečkou EF. Tito lidé jsou ochotni pracovat, ale jen za vyšší mzdu. Keynes spatřoval vznik nedobrovolné nezaměstnanosti v pomalém přizpůsobování výše mezd, tedy v nepružnosti mezd, která je zachycena v pravém grafu. Mzdy reagují jen zčásti a neúplně. Vzniká tak nesoulad mezi ochotou nezaměstnaných pracovat a dostupnými pracovními místy. Při mzdě W^{**} je zaměstnáno JH pracovníků a nedobrovolně nezaměstnané představuje úsečka HG. Je patrné, že nabídka práce značně převyšuje poptávku firem při dané výši reálných mezd. [11] Nedobrovolná

nezaměstnanost může postihovat lidi, kteří nemají dobré alternativní příležitosti, protože je pro ně rekvalifikace nebo nalezení jiné zdroje obživy velmi obtížné. [5]

Příčiny nesouladu výše tržní mzdy a reálné mzdy lze sledovat v několika úrovních: [8]

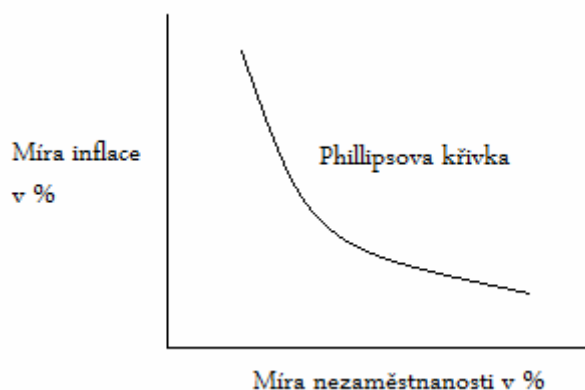
- Minimální mzda garantovaná zákonem – pokud je tato hranice stanovena nad úrovní tržní mzdy, kdy se vyrovnává nabídka s poptávkou, tak vzniká nezaměstnanost.
- Podniková politika – podniky se snaží udržet si pracovníky i za cenu vyšších mezd než je tržní úroveň.
- Odborářská činnost – odbory vyjednávají vyšší mzdy než jsou mzdy na rovnovážné úrovni.

Pokud by výše reálné mzdy W^{**} byla nižší, než výše tržní mzdy W^* , nastal by opačný případ a hospodářství by trpělo nedostatkem pracovních sil. Firmy by se musely intenzivně začít věnovat náboru pracovních sil, a bylo by nutné změnit politiku vlády k přilákání pracovní síly z okolních regionů. V České republice lze tuto situaci sledovat například v oboru stavebnictví, kdy je nutné najímat dělníky z východních trhů práce, neboť v České republice o práci za daných platových podmínek není dostatečný zájem. [11] Výše a délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti je ovlivněna mírou podpory v nezaměstnanosti. Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, neboť nezaměstnaní lidé jsou motivováni k tomu, aby si našli rychle nové zaměstnání. [5]

Z praktického hlediska je problém odlišit dobrovolně a nedobrovolně nezaměstnané, neboť na úřadech práce jsou registrovaní uchazeči o zaměstnání, kteří jsou započítáváni mezi nedobrovolně nezaměstnané, ale ve skutečnost pracovat nechtějí, a proto je vhodnější je řadit mezi dobrovolně nezaměstnané. Nezaměstnaní jsou registrováni jen proto, aby neztratili nárok na podpůrné dávky ze strany státu. [4]

2.2.4 Inflace a nezaměstnanost

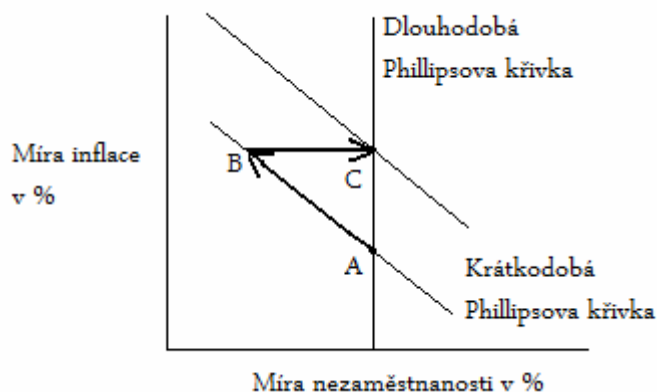
Nepřímo úměrnou závislost mezi mírou nezaměstnanosti a mírou inflace vyjadřuje Phillipsova křivka. V krátkodobém období Philips předpokládá, že se nemění míra inflace. Je-li tedy inflace stabilní, tak lze předpokládat zaměnitelnost mezi inflací a nezaměstnaností. [11]



Graf 5: Krátkodobá Phillipsova křivka (11)

Z grafu 5 je patrné, že při vyšší míře inflace je nízká míra nezaměstnanosti a naopak. Při snižující se míře nezaměstnanosti mají lidé více peněz, zvyšují se tak ceny a mzdy, což vede ke zvýšení inflace.

Uvažujeme-li Phillipsovu křivku z dlouhodobého hlediska, je nutno vzít v potaz zvyšující se míru inflace v závislosti na praktikované monetární politice.



Graf 6: Dlouhodobá Phillipsova křivka (11)

V bodě A grafu 6 je nezaměstnanost na své přirozené míře. Monetární politika centrální banky v krátkém období zvýší míru inflace na úroveň bodu B a sníží nezaměstnanost. Po skončení působení efektu monetární politiky se míra nezaměstnanosti vrátí na svou přirozenou míru při nové, vyšší úrovni inflace, kterou znázorňuje bod C. Z dlouhodobého hlediska je Phillipsova křivka nepružná a snižování nezaměstnanosti pouze způsobuje zvyšování inflace. [11] Friedman poukazuje na to, že peníze jsou z dlouhodobého hlediska neutrální a není zde možnost volby mezi inflací a nezaměstnaností. Friedman říká, že míru inflace určuje peněžní nabídka a míra inflace se vždy vrátí na svou přirozenou úroveň. Friedman také tvrdí, že neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost. Nezaměstnanost má dle něj jen dobrovolnou a frikční povahu. [12]

2.2.5 Přirozená míra nezaměstnanosti

Dle Friedmana se za přirozenou míru nezaměstnanosti bere taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou trhy práce v rovnováze a tlaky na hladinu cen a mezd jsou v národním hospodářství vyrovnané. Nejedná se o optimální míru nezaměstnanosti, ani o úroveň neměnnou. Jde o nejnižší udržitelnou míru nezaměstnanosti, kterou lze v tržní ekonomice dosáhnout, aniž přinese riziko akcelerační inflace. Míra nezaměstnanosti je určena krátkodobou nepružností mezd a nízkou mobilitou práce. [12] Přirozenou míru nezaměstnanosti může svou politikou významně ovlivnit vláda:

- Vysoká minimální mzda, vysoké sociální dávky, vysoké zdanění příjmů. Tyto parametry nastavené vládou mohou silně ovlivňovat potřebu lidí pracovat, a tudíž významnou mírou ovlivňují úroveň nezaměstnanosti. Minimální mzda také postihuje významně mladé lidi bez praxe. Zaměstnavatelé je obvykle zaměstnávají za velmi nízkou nástupní mzdu, kterou jim však po zapracování a získání minimálně nutné praxe brzy zvyšují. [5]
- Nízká adaptabilita propuštěných pracovníků z dlouholetého zaměstnání. Tito lidé mohou mít problém znovu získat práci, neboť jejich kvalifikace již neodpovídá požadavkům. Řešením jsou rekvalifikační kurzy.
- Rozložení práce pro regiony – zvyšování frikční nezaměstnanosti.
- Změna důchodového věku – zvyšování důchodového věku zapříčiňuje růst ekonomicky aktivního obyvatelstva.

2.2.6 Důsledky nezaměstnanosti

Vysoká nezaměstnanost je problém pro hospodářství i pro společnost. V hospodářství znamená ztrátu cenných zdrojů, nevyužití dostupné pracovní síly. Ze společenského hlediska reprezentuje pokles příjmů a s tím spojené problémy.

Hospodářský dopad. Zvýšení nezaměstnanosti lze chápat také z pohledu ztráty zboží a služeb, které by mohl nezaměstnaný vyrobit. Znamená to ztráty na HDP, které mnohonásobně překračují ztráty dané existencí monopolů, kvót a cel. Dohad, nakolik se odchýlila produkce od potenciálního HDP ve Spojených státech Amerických, dokládá tabulka 1. [11]

		Ušlá produkce	
		Ztráta HDP (miliardy dolarů, ceny roku 2003)	Ztráty v podílu HDP (%)
Velká hospodářská krize (1930 - 1939)	18,2	2560	27,6
Ropné šoky a inflační krize (1975 - 1984)	7,7	1570	3,0
Propad nové ekonomiky (2001-2003)	5,5	220	0,2

Tabulka 1: Hospodářské ztráty v období vysoké nezaměstnanosti (11)

Nejtypičtější a nejproblematictější symptom každé hospodářské recese je nárůst nezaměstnanosti. Firmy potřebují méně vstupů, nenajímají nové pracovníky a propouštějí staré. Arthur Okun si všimnul, že nezaměstnanost je přímo úměrná hospodářské aktivitě a zformuloval **Okunův zákon**. Ten uvádí, že pokles HDP o dvě procenta potenciálního produktu znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o jeden procentní bod. Pokud například HDP je na 100 procentech svého potenciálu a poklesne na 98 procent, tak míra nezaměstnanosti, která byla 6 procent, vyroste přibližně na 7. Z Okunova zákona plyne důležitý závěr. Nezaměstnanost se nemění, pokud skutečné HDP i potenciální HDP roste stejným tempem. [11]

Při stavu nezaměstnanosti dochází k znehodnocení lidského kapitálu. Znehodnocení je tím vyšší, čím delší je doba nezaměstnanosti. Nezaměstnanému se mění priority, jeho potřeby a jeho společenské postavení, a může dojít k tomu, že ztratí chuť se opět zařadit do společnosti zaměstnaných. Při nevyužívání nabytých znalostí, ať už z praxe či ze školy, dochází k jejich znehodnocení a zestárnutí.

Společenský dopad. Nezaměstnanost přináší především osobní krizi. Psychická zátěž může vyvolat problémy ve společenských vztazích, narušení etických hodnot, zvyšování kriminality, narkomani, snahu o získání zaměstnání nelegálním způsobem. [11] Ve Francii roku 2007 problém nezaměstnanosti u mladých přistěhovalců přerostl v brutální násilí, které se podařilo utlumit až za použití armády.

Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nepůsobí lidem vážnější problémy. Skutečným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. Trpí-li ekonomika dlouhodobou nezaměstnaností, kdy je mnoho lidí nezaměstnaných celé léta, je to signál, že není vše v optimálním pořádku. Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být dlouhotrvající hospodářský pokles, kolektivní mzdové dohody, štedrá podpora v nezaměstnanosti. U dlouhodobé nezaměstnanosti lze sledovat přechod z nedobrovolné nezaměstnanosti na dobrovolnou. Člověk dlouhodobě nezaměstnaný mění svůj způsob života a i své postoje k zaměstnání.

2.2.7 Přínosy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost nemá jen náklady, ale také určité přínosy. Nezaměstnanost pomáhá utvářet konkurenci na trhu práce a firmy si tak mají z čeho vybírat. Pracovní síla si hledá nejlepší možné uplatnění, tzn. snaží se co nejefektivněji umístit svůj výrobní faktor. Za předpokladu nulové nezaměstnanosti, by firmy musely nabírat jen mezi absolventy a míra konkurence na trhu nabídky práce by se tak značně zredukovala.

Rozvoj vědy a techniky klade větší důraz na zvyšování kvalifikace. Pracovníci, kteří již na svou práci nestačí, jsou propuštěni či posláni na rekvalifikační kurzy, které jejich vědomosti prohloubí a rozšíří. Proškolený zaměstnanec může také při změně zaměstnání přinést nové podněty ze starého zaměstnání, což v praxi znamená lepší alokaci zdrojů, a tedy i zlepšení efektivnosti ekonomiky.

Nezaměstnanost ovlivňuje výši mezd. Zaměstnanci s vysokými nároky nemohou práci získat a musí své nároky snížit. Nezaměstnanost tak silně ovlivňuje mzdové stropy.

3 Analýza problému a současné situace

3.1 Nezaměstnanost v Evropské unii

Působení finanční krize na trh práce umocnilo přetrvávající rozdíly mezi ekonomikami jednotlivých států Evropské unie (dále jen „EU“). V současné době se tak problematika nezaměstnanosti stává klíčovým problémem v celé EU. Problematika zaměstnanosti je primárně problém každého jednotlivého státu. Přesto EU podporuje mezinárodní spolupráci a pomáhá řídit národní politiky zaměstnanosti tak, aby bylo dosaženo společných, předem dohodnutých cílů.

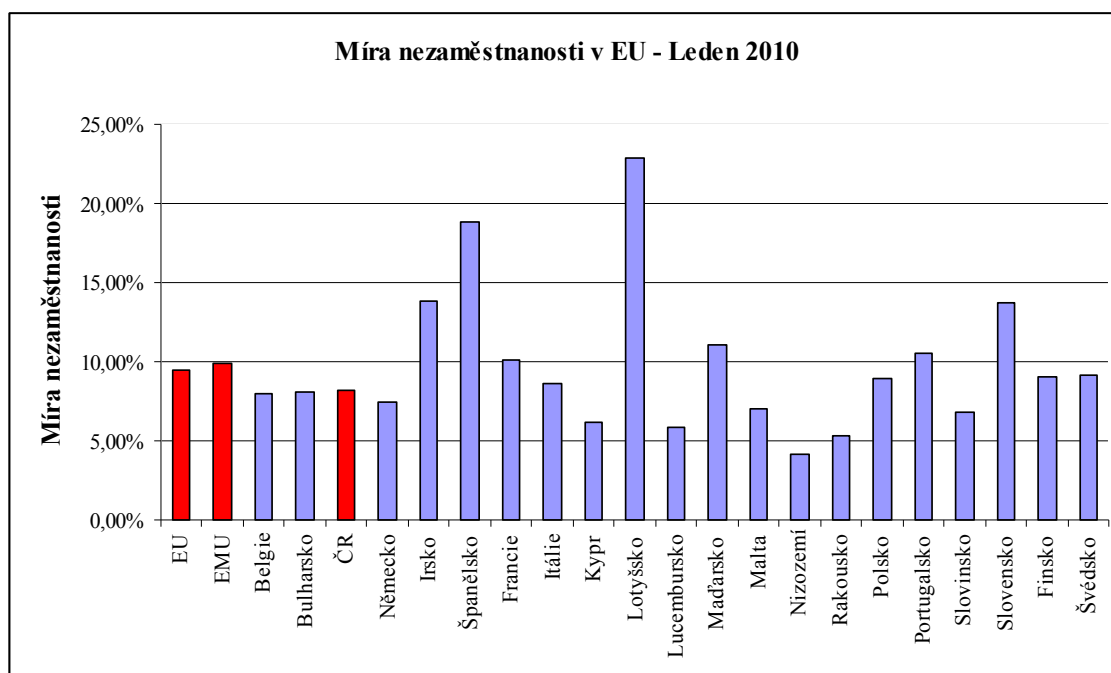
Země	Prosinec 2008	Prosinec 2009
Nizozemí	2,8	4,0
Rakousko	4,2	5,4
Kypr	4,0	6,1
Lucembursko	5,3	6,2
Slovinsko	4,2	6,8
Malta	6,0	7,2
Rumunsko	5,9	7,2
Dánsko	4,1	7,4
Německo	7,1	7,5
Velká Británie	6,5	7,8
Bulharsko	5,4	7,9
Belgie	7,1	8,2
Itálie	7,0	8,5
Finsko	6,9	8,8
Polsko	7,0	8,9
Švédsko	7,0	8,9
Česká republika	6,0	9,2
Řecko	7,9	9,7
Evropská unie	7,6	10,0
Francie	8,5	10,0
Portugalsko	8,1	10,4
Maďarsko	8,5	10,7
Irsko	8,3	13,3
Slovensko	9,3	13,6
Litva	8,2	14,6
Estonsko	7,7	15,2
Španělsko	14,8	19,5
Lotyšsko	11,3	22,8

Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti v EU v procentech (21)

Vývoj míry nezaměstnanosti měl v EU kolísající tendenci od roku 2000 do roku 2004, a od roku 2005 klesal postupně až k 6,8% na konci roku 2007. S pomalým nástupem finanční krize dochází od roku 2008 k zvyšování nezaměstnanosti. Na konci roku

2008 činila míra nezaměstnanosti v EU 7,6%, na konci roku 2009 to bylo 10%, což je suverénně nejvyšší nezaměstnanosti v EU od roku 2000. Pro srovnání uvádím míru nezaměstnanosti v USA a v Japonsku, jedná se o 10%, respektive 5,2%. Jak je patrné, nezaměstnanost v EU je přibližně stejně vysoká jako v USA, ale skoro 2x tak větší než v Japonsku.

Tabulka 2 zachycuje vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých státech EU na konci roku 2008 a 2009. V prosinci loňského roku byla nejnižší nezaměstnanost v Nizozemí, a to 4,0%, nejvyšší naopak v Lotyšsku – 22,8%. V ČR došlo k nárůstu o 3,3%. Z tabulky 2 lze vyčíst, že nejmenší nárůst nezaměstnanosti zaznamenalo Německo, a to jen o 0,4%. Následované Lucemburskem o 1,1% (z 5,3% na 6,2%) a Belgií také o 1,1% (z 7,1% na 8,2%). Aktivní německá politika na trhu práce, zavedení „kurzarbeitu“ (zkrácený pracovní týden) a další opatření jsou hlavním důvodem nejnižšího zvýšení míry nezaměstnanosti v členských zemích EU. Největší zvýšení nezaměstnanosti postihlo Pobaltské země. Nejvíce pak Lotyšsko, kde došlo k nárůstu nezaměstnanosti o astronomických 11,5%, Estonsku (z 6,5% na 15,2%) a Litvě (z 6,5% na 14,6%). [21]

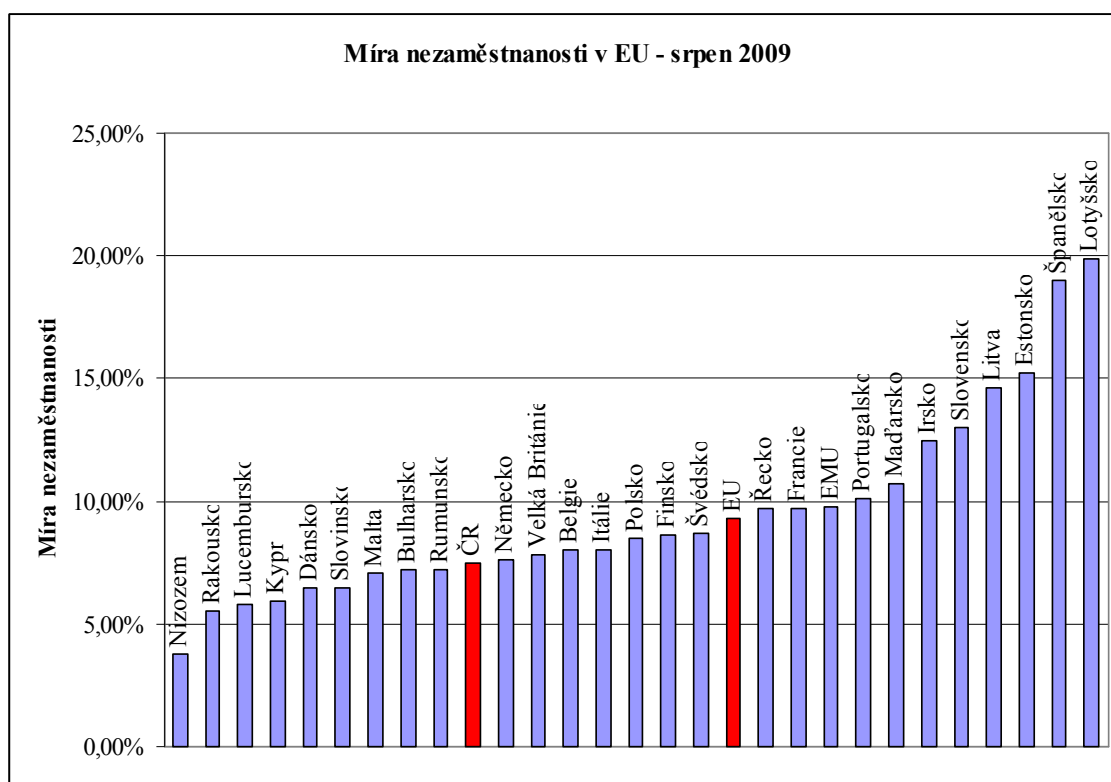


Graf 7: Míra nezaměstnanost v EU – Leden 2010 (20)

Graf 7 zachycuje nejnovější data z ledna 2010 vykazující stoupající míru nezaměstnanosti ve většině států EU, vyjma Nizozemska, Kypru, Malty, Bulharska a Irska. V těchto státech došlo k snížení nezaměstnanosti přibližně o jednu až dvě desetiny pro-

centních bodů. V Evropské měnové unii (dále jen EMU) je míra nezaměstnanosti vyšší než v EU o 0,4%.

V období mezi květnem 2008 a zářím 2009 rostla míra nezaměstnanost na úrovni EU rychleji u mužů (z 6,4% na 9,3%) než u žen (ze 7,4% na 9%). Příčinou je působení finanční krize na odvětví průmyslu a stavebnictví, v nichž mají muži početnější zastoupení. V posledních měsících roku 2009 se však míra nezaměstnanosti u mužů i žen zvyšuje stejným tempem, což je projev rozšíření se finanční krize i do ostatních odvětví se stejným zastoupením mužů a žen. Nutno dodat, že míra zaměstnanosti žen se v posledním desetiletí zvýšila o 7,1% a v roce 2008 dosáhla 59,1%, což se blíží lisabonskému cíli (60% v roce 2010). [20]



Graf 8: Míra nezaměstnanosti v EU – srpen 2009 (20)

Graf 8 zachycuje míru nezaměstnanosti v EU v srpnu 2008. Země jsou seřazeny vzestupně podle míry nezaměstnanosti. V ČR je osmá nejnižší nezaměstnanost v EU k srpnu 2009 a na základě dostupných dat z Eurostatu lze tvrdit, že v ČR je trvale nižší míra nezaměstnanosti než je průměrná míra nezaměstnanosti v EU.

3.2 Nezaměstnanost v ČR

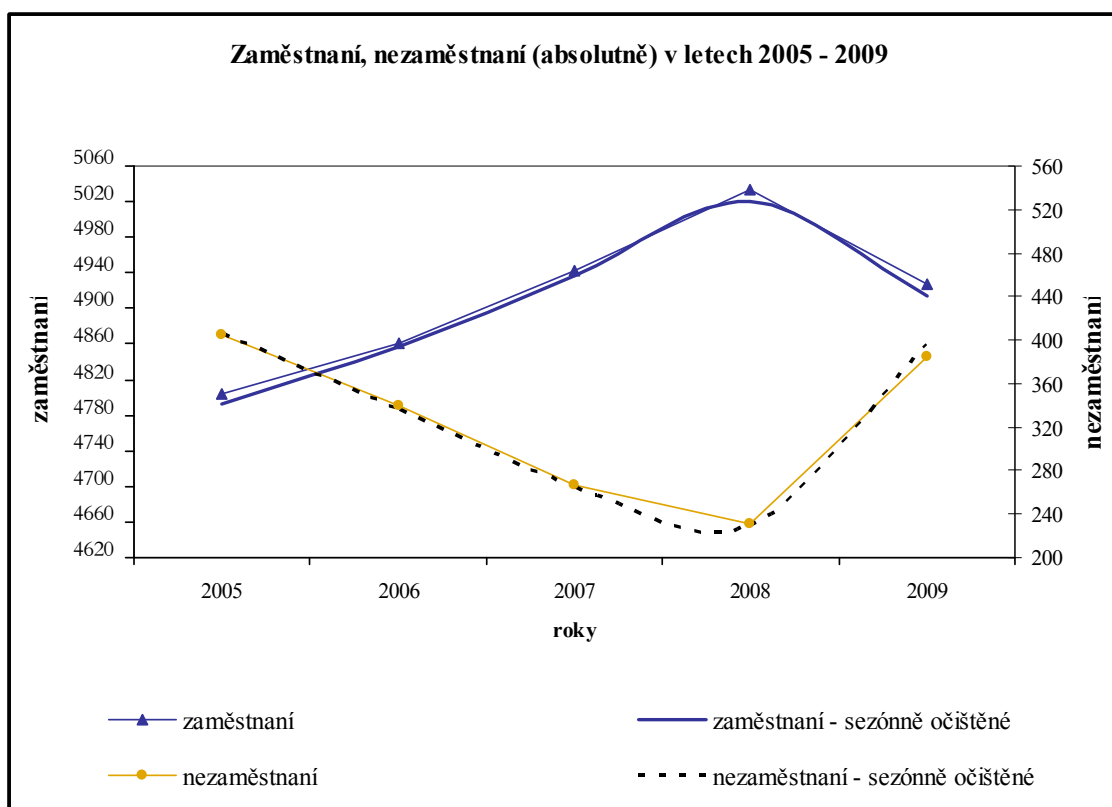
Od roku 2005 klesala nezaměstnanost v ČR od 8,9% až k 6,0% v roce 2008. S nástupem finanční krize v roce 2009 došlo k zvýšení míry nezaměstnanosti na 9,2% k 31.12. 2009. Pozitivním jevem je, že míra nezaměstnanosti je v ČR stále nižší, než v EU.

Vývoj nezaměstnanosti v České republice v letech 2005 - 2009					
Období	Celková nezaměstnanost	Ženy	Absolventi a mladiství	Míra nezaměstnanosti v%	Volná pracovní místa
2005	481071	265631	38545	8,9	52164
2006	448545	238713	31955	7,7	93425
2007	354878	191150	27852	6,0	141343
2008	352250	183639	24634	6,0	91189
2009	539136	258112	37560	9,2	30927

Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2005 – 2009 (27)

Tabulka 3 zachycuje vývoj míry nezaměstnanosti v ČR v letech 2005 – 2009. Sleduje nezaměstnanost nejen z pohledu procentuálního zastoupení nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, ale také míru zastoupení žen a absolventů a mladistvých. Od roku 2005 dochází ke každoročnímu snižování počtu nezaměstnaných. Míra registrované nezaměstnanosti v ČR ke konci roku 2006 činila 7,7%, z toho u žen byla 9,3%, u mužů dosáhla jen 6,4%. K datu 31.12. 2006 bylo evidováno 238 713 žen, tj. 53,2% z celkového počtu nezaměstnaných. K největšímu meziročnímu snížení míry nezaměstnanosti dochází v roce 2007, a to o 1,7%. Počet nezaměstnaných osob očištěný od sezónních vlivů dosáhl 311,2 tis., což je nejnižší úroveň od 3. čtvrtletí 1998. V porovnání s rokem 2006 se celkový počet nezaměstnaných snížil o 94 tisíc, a tento meziroční pokles o 21% byl největší za celé období od počátku devadesátých let. Pokles nezaměstnanosti se projevil více v mužské složce populace (o 53 tisíc), a to zvláště v pětileté věkové skupině 25 – 19 let (o 10,2 tisíce). Celkový počet nezaměstnaných žen se meziročně snížil o 49,9 tisíce, nejvíce ve skupině 20 – 24 let (o 12,5 tisíce). V roce 2008 byl největší nárůst zaměstnanosti ve skupině osob s druhým zaměstnáním a přírůstkem podnikatelů bez zaměstnání (o 52 tisíc osob). V roce 2009 v důsledku působící finanční krize dochází k masivnímu nárůstu nezaměstnaných ve všech okresech ČR. Meziroční nárůst nezaměstnanosti je 65%, v absolutních číslech je to o 187 tisíc nezaměstnaných více než v roce 2008, z toho podíl ženské populace činí 47%. Nízkou míru nezaměstnanosti, i přes vzestup nezaměstnanosti, mají trvale vysokoškoláci (3,0%) a osoby s úplným středním vzděláním s maturitou (5,2%). Vysoká míra nezaměstnanosti

přetrvává ve skupině osob se základním vzděláním (25,3%) a mírně nadprůměrná je v početné skupině osob se středním vzděláním bez maturity včetně vyučených (8,1%). Nejvíce volných pracovních míst úřady práce evidovaly v roce 2007, a to 141 343 míst. V roce 2009 došlo k meziročnímu úbytku volných pracovních míst nabízených úřady práce o 68,0%, což se podstatnou měrou podílelo na nárůstu míry nezaměstnanosti v ČR. [27]

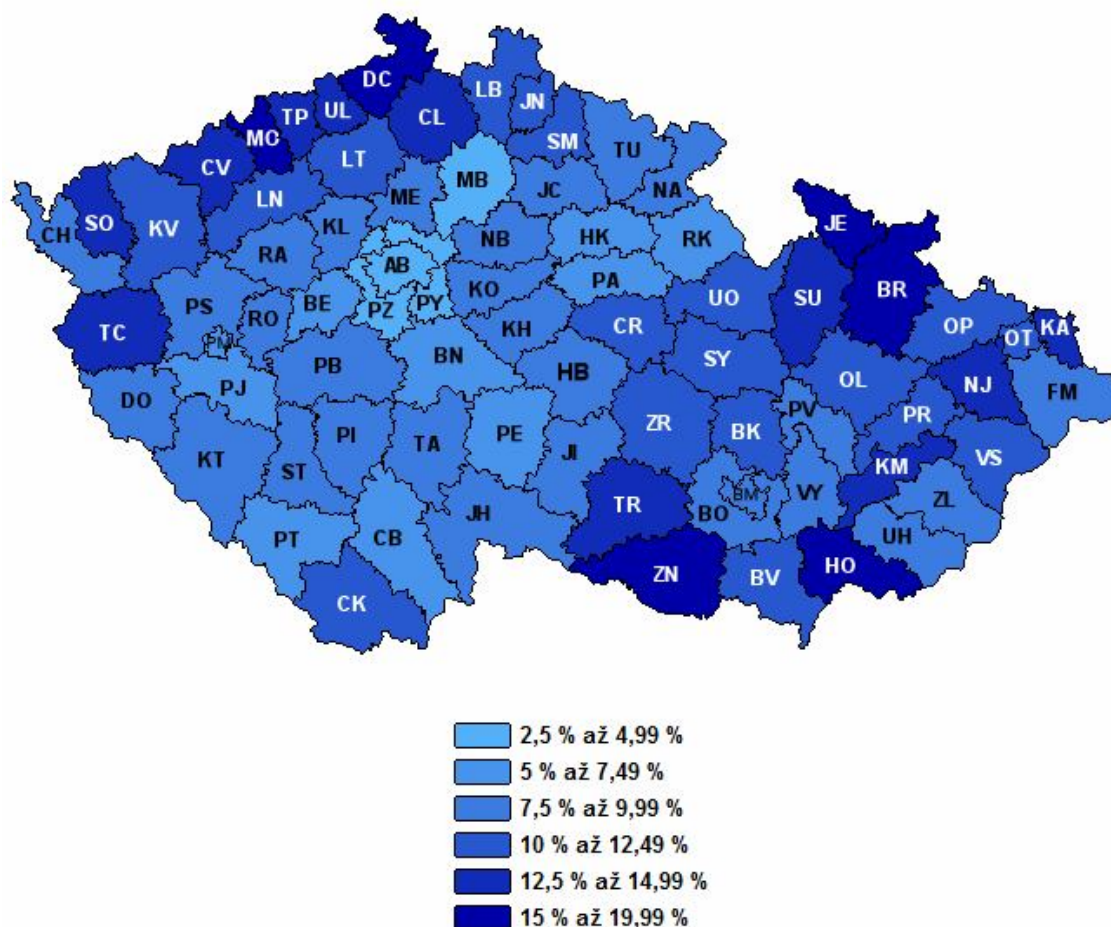


Graf 9: Zaměstnaní a nezaměstnaní v letech 2005 – 2009 (19)

Vývoj poměru zaměstnaných a nezaměstnaných v absolutních číslech představuje graf 9. [19]

Podstatné rozdíly v nezaměstnanosti jsou také mezi jednotlivými kraji. Pro účely této práce srovnám nezaměstnanost v krajích jen v letech 2008 a 2009. Ve srovnání jednotlivých krajů ČR dosáhl nejvyšší míry nezaměstnanosti v roce 2008 Ústecký kraj (10,3%, což představuje 45 657 uchazečů), dále potom kraj Moravskoslezský (8,5%, 57 455 uchazečů) a kraj Karlovarský (7,6%, 13 437 uchazečů). Nejnižší míry nezaměstnanosti zaznamenalo naopak Hlavní město Praha (2,1%, 17 433 uchazečů), Středočeský kraj (4,5%, 31 220 uchazečů), Královéhradecký kraj (4,8%, 14 728 uchazečů) a Jihočeský kraj (4,8%, 17 505 uchazečů). Mezi okresy s největší nezaměstnaností patří podle

údajů z 31. prosince 2009 okres Jeseník (16,9%, 3251 uchazečů), okres Most (16,4%, 9729 uchazečů) a okres Hodonín (15,9%, 12 550 uchazečů). [23] Názorný přehled o nezaměstnanosti v ČR z pohledu jednotlivých okresů viz. obrázek 2.

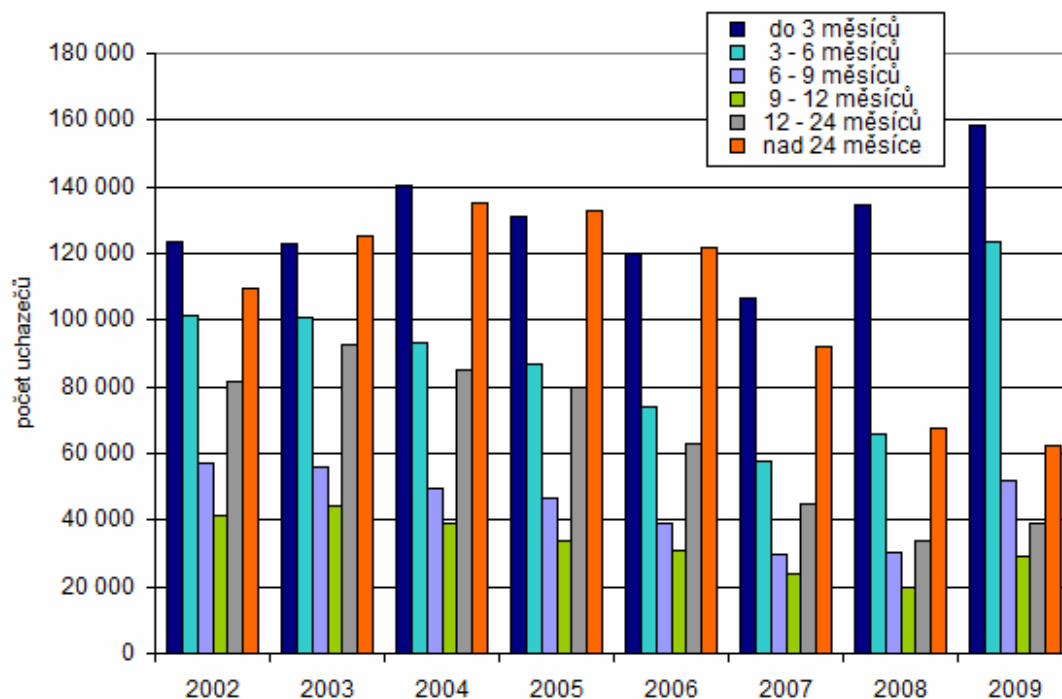


Obrázek 2: Nezaměstnanost v okresech k 31.12. 2009 (24)

V průběhu roku 2009 došlo k nárůstu počtu nezaměstnaných napříč všemi regiony ČR, kromě Zlínského a Karlovarského kraje, kde došlo k snížení míry nezaměstnanosti o 2,4%, respektive 0,6%. K největším nárůstům došlo v oblasti Hlavního města Prahy (nárůst o 8,7%), v Jihomoravském kraji (o 6,8%), a ve Středočeském kraji (o 6,6%). [24]

Významným ukazatelem je celková doba evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Graf 10 znázorňuje strukturu neumístěných uchazečů o zaměstnání v letech 2002 až 2009. Z grafu je patrné, že nejvíce uchazečů o zaměstnání patří do skupiny s délkou evidence do 3 měsíců. Ke konci pololetí roku 2009 bylo evidováno celkem 463 555 uchazečů o zaměstnání a z tohoto počtu bylo 158 338 uchazečů evidováno právě dobu kratší 3 měsíců (34,2%). V porovnání s rokem 2002, kdy tento podíl

činil 24,0%, došlo k nárůstu o 10,2 procentního bodu. Počet uchazečů o zaměstnání s dobou trvání evidence mezi 3 a 6 měsíci se obdobně zvýšil ze 101 138 (19,7%) v roce 2002 na 123 302 (26,6%) v červnu 2009, což představuje nárůst o 6,9 procentního bodu. Svou roli zde ovšem sehrálo výrazné navyšování celkového počtu uchazečů o zaměstnání v posledním období, jež se promítá právě do nárůstu krátkodobých kategorií.



Graf 10: Struktura neumístěných uchazečů o zaměstnání podle doby evidence v letech 2002 až 2009 (23)

Naopak výrazný pokles byl zaznamenán u skupiny uchazečů s délkou evidence mezi 12 až 24 měsíci a u skupiny nad 24 měsíců. V prvním případě se v roce 2002 jednalo o 81 663 osob (15,9%) a v pololetí 2009 potom o 38 827 osob (8,4%), což představuje pokles o 7,5%. Ve druhém případě bylo v roce 2002 zaznamenáno v dané kategorii celkem 109 664 uchazečů (21,3%) a v pololetí 2009 potom 62 470 (13,5%). Zde se jedná o pokles o 7,8%. [23]

3.3 Nezaměstnanost v okrese Ostrava

3.3.1 Charakteristika okresu Ostrava-město

Okres Ostrava – město je tvořeno statutárním městem, které má ve svých správních hranicích 23 městských obvodů. Celkovou rozlohou 21 423 hektarů se okres Ostrava řadí mezi nejmenší okresy v ČR. Jedinou obcí v okrese Ostrava-město je město Ostrava, které má 336 735 obyvatel, z toho je 51,5% žen. Na severozápadě sousedí

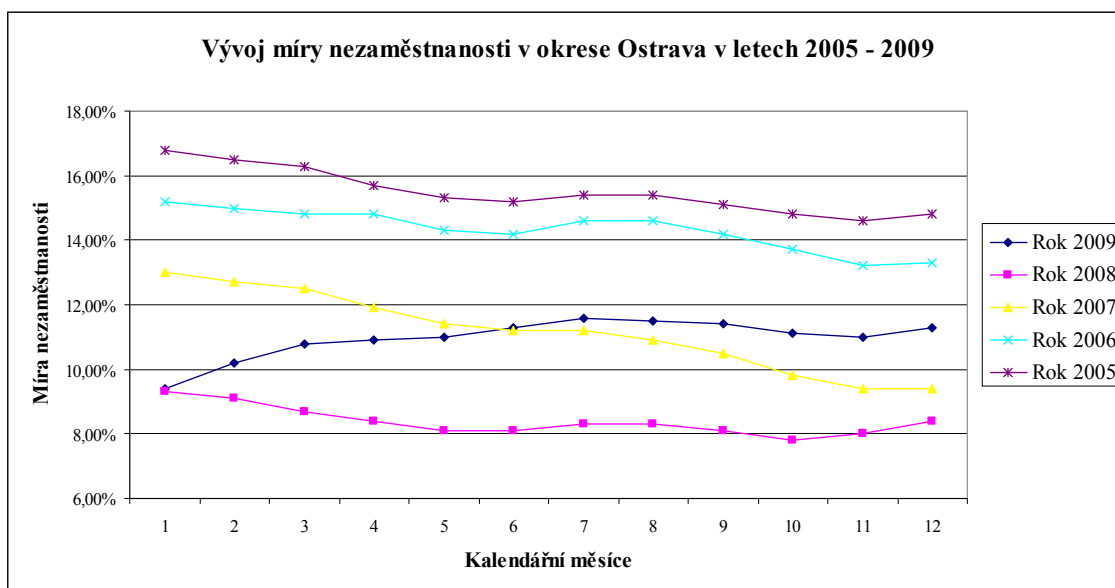
s okresem Opava, na východě s okresem Karviná, na jihovýchodě s okresem Frýdek-Místek a na jihozápadě s okresem Nový Jičín.

Hospodářství a zaměstnanost města Ostravy, jeho ekonomický potenciál a současná struktura je silně ovlivněna předchozím historickým vývojem. Hlavním momentem pro rozvoj města bylo objevení uhlí v 18. století a následný rozvoj těžkého průmyslu. Uvolněné pracovní síly byly v první polovině devadesátých let z části absorbovány přechodem do drobného podnikání, do služeb, drobné řemeslné výroby a obchodní sítě. V současné době s poklesem těžkého průmyslu na území města a s působící finanční krizí narůstá nezaměstnanost.

Z nejvýznamnějších firem se sídlem na území města Ostravy z hlediska počtu zaměstnanců patří: Nová huť, a.s., Vítkovice, a.s., České dráhy, a.s. - složky s ostravskými pracovišti, Vítkovice - Válcovna trub, a.s., BorsodChem MCHZ, s.r.o., Dalkia Morava, a.s., Vítkovice STEEL, a.s., Dopravní podnik Ostrava, a.s., Ostravsko-karvinské koksovny Ostrava, a.s., Vysoké pece Ostrava, a.s., OKD BASTRO, a.s.. [22]

3.3.2 Vývoj míry nezaměstnanosti v období 2005 - 2009

Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese Ostrava v roce 2005 činila 15,5% a byla skoro o 6% vyšší než celostátní průměr. V roce 2006 se průměrná míra nezaměstnanosti snížila o 1,2 procentního bodu na 14,3%, přesto byla stále přibližně dvakrát vyšší než byl celostátní průměr. Snižování průměrné míry nezaměstnanosti pokračovalo i v dalších letech, v roce 2007 byla hodnota 11,1%, tj. asi 5 procentních bodů nad celorepublikovým průměrem, v roce 2008 průměrná míra nezaměstnanosti klesla až k 8,4%, což je jeden z nejlepších výsledků od roku 1990. Rozdíl mezi průměrnou nezaměstnaností v okrese Ostrava a celorepublikovou se snížil na pouhé 2,4 procentního bodu. Vlivem finanční krize dochází v roce 2009 k přílivu nových uchazečů o práci a k nárůstu průměrné míry nezaměstnanosti o 1,6 procentního bodu na 11,0%, tj. 1,8 procentního bodu nad celorepublikovým průměrem. Během zimních měsíců ve všech měřených letech dochází ke stagnaci, nebo mírnému zvýšení nezaměstnanosti. Je to dáno vlivem sezónních prací ve stavebnictví a zemědělství. Ostrava je hutnický region, kde většina prací probíhá v uzavřených prostorách, proto není vliv zimního období na nezaměstnanost tak markantní, jako v regionech zaměřených více například právě na zemědělství.



Graf 11: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Ostrava v letech 2005 – 2009 (24)

3.3.3 Stav a vývoj počtu evidovaných uchazečů v letech 2005 – 2009

V prosinci 2005 ÚPO evidoval 25 901 uchazečů o zaměstnání, z toho 24 454 bylo dosažitelných (za dosažitelného uchazeče, považujeme uchazeče, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči, kteří jsou zařazení na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání či pobírají peněžitou pomoc v mateřství, nebo kterým je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené). To představuje 14,8% míry nezaměstnanosti. Na jedno volné pracovní místo (dále jen „VPM“) připadalo průměrně 24,8 uchazečů (viz tab. 4). [14] Ke konci roku 2006 ÚPO evidoval 22 750 uchazečů u zaměstnání, z toho 21 317 bylo dosažitelných. Meziroční změna vůči roku 2005 je 3 151 uchazečů, což představuje v procentech snížení počtu evidovaných uchazečů o 13,3% (viz. tab.4). Příčinou snížení nezaměstnanosti je nárůst poptávky v průmyslu. Na jedno VPM připadalo 6,5 uchazečů, což je mimořádně pozitivní vývoj vzhledem k roku 2005. Za tímto číslem stojí zvýšení počtu volných pracovních míst o 337% z 1044 v prosinci 2005, na 3523 v prosinci 2006. Nová pracovní místa produkoval především zpracovatelský průmysl a otevírání nových závodů zaměřených převážně na výrobu dopravních prostředků a zařízení. [15] Kladný vývoj v pohybu nezaměstnanosti snížil počet evidovaných uchazečů až k 17 853 v prosinci roku 2007, z toho 16 464 bylo dosažitelných. Jedná se o snížení počtu evidovaných uchazečů o 21,5% vůči roku 2006. Míra nezaměstnanosti byla na konci roku 2007 9,4% (viz. tab. 4). 4,2

uchazečů připadalo na jedno VPM, což je snížení o 35,4% vůči předešlému roku. Poprvé po několika letech byla míra nezaměstnanosti v okrese Ostrava nižší, než míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji (9,6%). [16] Na konci roku 2008 ÚPO evidoval 15 362, z toho 14 393 uchazečů bylo dosažitelných. Počet volných pracovních míst se držel na úrovni roku 2007 a počet uchazečů o jedno VPM se snížil na 3,6 uchazeče, tj. meziročně klesnul o 14,3%. Míra nezaměstnanosti k 31.12. 2008 činila 8,4%. Na pohyb nezaměstnanosti měli největší vliv bývalí zaměstnanci různých škol, dále zaměstnanci Oděvního podniku, a.s., který ukončil svou činnosti v okrese Ostrava a drobní živnostníci, kteří přerušili svou samostatně výdělečnou činnost. O největší snížení nezaměstnanosti se zasloužil zpracovatelský průmysl, především pak výroby motorových vozidel a firmy specializující se na administrativní a podpůrné činnosti. [17] Celosvětová finanční krize se nevyhnula ani okresu Ostrava. Počet evidovaných uchazečů se po osmi letech poprvé zvýšil na 20 400, z toho 19 945 bylo dosažitelných. Dramaticky se snížil počet volných pracovních míst, který klesl meziročně o 79,2 procenta. Na jedno VPM připadalo 22,9 uchazečů, což je meziroční nárůst o 636,1%. Míra nezaměstnanosti k 31.12. 2009 byla v okrese Ostrava 11,3%, což je o 0,8% méně než v Moravskoslezském kraji, ale o 2,1% více než byla průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Největší propad v zaměstnanosti nastal v zpracovatelském průmyslu, kde ztratilo práci 3 226 osob. Masivní propad zaznamenalo také stavebnictví, doprava a skladování, a firmy zabývající se administrativními a podpůrnými činnostmi. Mírné zvýšení zaměstnanosti lze sledovat v odvětví veřejné správy a peněžnictví a pojišťovnictví. [18]

Ukazatel (celkový počet)	Stav k				
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Evidovaní uchazeči o zaměstnání	25 901	22 750	17 853	15 362	20 400
z toho dosažitelní	24 454	21 317	16 464	14 393	19 945
Uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	4 393	3 932	3 430	3 801	5 388
Volná pracovní místa	1 044	3 523	4 247	4 272	889
Uchazeči připadající na 1 VPM	24,8	6,5	4,2	3,6	22,9
Míra nezaměstnanosti v%	14,8	13,3	9,4	8,4	11,3

Tabulka 4: Vývoj nezaměstnanosti v okrese Ostrava v letech 2005 – 2009 (14 - 18)

3.3.4 Mikroregion Ostrava

Okres Ostrava se skládá pouze z jednoho mikroregionu – mikroregionu Ostrava. K 31. prosinci 2009 žilo v okrese Ostrava celkem 336 735 trvale bydlících obyvatel,

z toho 173 555 jsou ženy. Průměrný věk obyvatelstva je 40,5 roku. Počet zaměstnaných osob je k prosinci 2009 roven 102 006 zaměstnanců, což představuje 30,3% z ekonomicky aktivního obyvatelstva mikroregionu. Dopravní obslužnost nekomplikuje pohyb pracovních sil ani negativně neovlivňuje umisťování evidovaných uchazečů o zaměstnání na volná pracovní místa. V mikroregionu se nachází 391 firem, které mají maximálně 49 zaměstnanců, 329 firem s maximálně 249 zaměstnanci a 140 firem s více než 250 zaměstnanci. Z pohledu zaměstnanců je největší poptávka po strojních profesích a obchodních zástupcích. V Ostravě je situováno 68 základních škol, 42 středních škol, gymnázií a odborných učilišť, 6 vyšších odborných škol a 3 vysoké školy. [18]

3.3.5 Struktura uchazečů podle pohlaví v letech 2005 – 2009

Tabulka 5 zachycuje strukturu uchazečů o zaměstnání podle pohlaví. V letech 2005 – 2008 se procentuální zastoupení jak mužů, tak žen na celkovém počtu nezaměstnaných příliš nemění a u mužů kolísá kolem hodnoty 49,5%, u žen pak okolo 51,0%. K podstatné změně dochází s působením finanční krize v roce 2009. Krize nejvíce zasáhla obory strojírenství, stavebnictví a dopravy, kde jsou zaměstnání především muži. Poměr zastoupení mužů a žen na celkové nezaměstnanosti se změnil na 53,8 : 46,2. U mužů se jedná o meziroční přírůstek 3,9%, u žen o meziroční úbytek 3,9%. Zastoupení žen v registru ÚPO je o 1,7 procentního bodu méně, než činí prosincový celorepublikový průměr (47,9%). Koncem prosince činila míra nezaměstnanosti žen 12,0% což je o 1,7% více, než je celorepublikový průměr.

Pohlaví	Stav k									
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007		31.12.2008		31.12.2009	
	počet	v	počet	v%	počet	v%	počet	v%	počet	v%
Muži	12889	49,76	11141	48,97	8703	48,75	7670	49,93	10984	53,84
Ženy	13012	50,24	11609	51,03	9150	51,25	7692	50,07	9416	46,16
Celkem	25901	100	22750	100	17853	100	15362	100	20400	100

Tabulka 5: Struktura uchazečů podle pohlaví v letech 2005 – 2009 (14 – 18)

3.3.6 Struktura uchazečů podle věku v letech 2005 – 2009

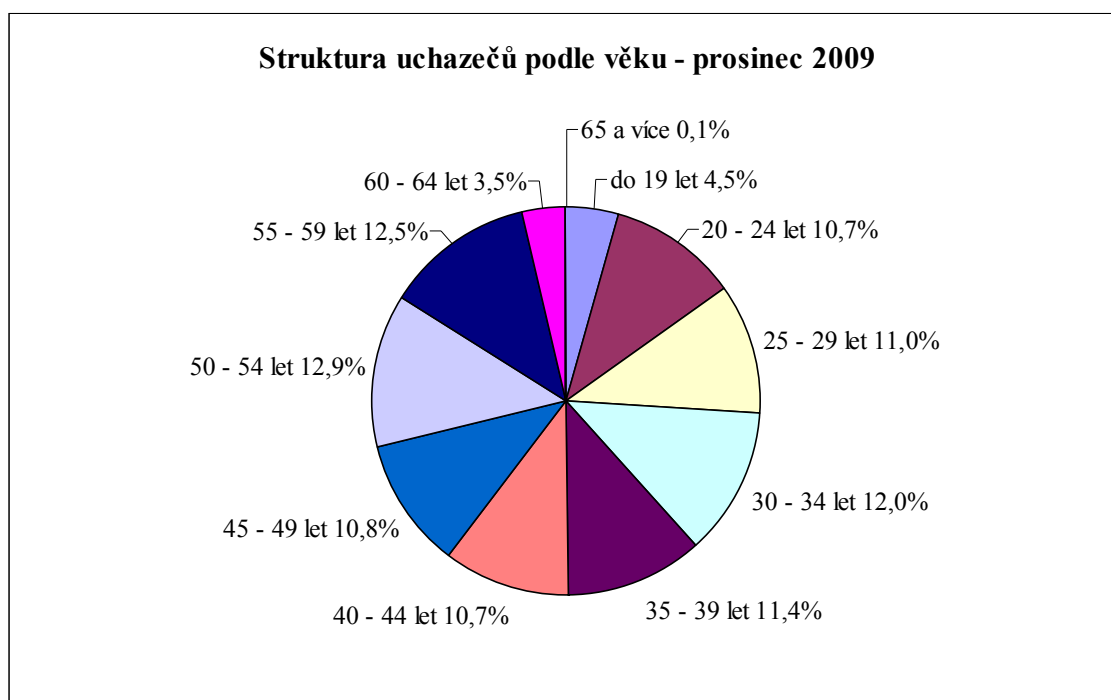
V návaznosti na celkový pokles počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání vůči roku 2004, došlo také k úbytku osob v jednotlivých skupinách v roce 2005. Výjimku tvoří pouze uchazeči ve věku nad 55 let, kde se počet zvýšil (viz. tab. 6). Průměrný věk uchazeče o zaměstnání se v roce 2005 zvýšil o 1,1 roku na 39,1 let ve srovnání s rokem 2004. [14] Vývoj struktury nezaměstnanosti v roce 2006 kopíroval pohyb v roce 2005.

Počet uchazečů nad 50 let věku se sice meziročně snížil, ale jejich podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů se zvýšil o 2,1% na 27,3 procentního bodu. Průměrný věk uchazeče o zaměstnání se meziročně zvýšil o 0,7 roku na 39,8 let. [15] V roce 2007 se úbytek celkového počtu evidovaných uchazečů promítl do úbytku v jednotlivých věkových skupinách. Výjimku tvoří uchazeči ve věku 60 – 64 let, jejichž počet se naopak zvýšil o 84 osob. Ve skupině nad 50 let věku se snížil počet osob o 423, ale podíl na celkovém počtu uchazečů se zvýšil meziročně o 5,1 procentního bodu až na 32,4%. Průměrný věk uchazeče se zvýšil meziročně o 1,5 roku a činil tak v prosinci 2007 41,3 let. [16] Rok 2008 byl zásadní pro skupinu nezaměstnaných starších 50 let, kde došlo po 8 letech k obratu. Podíl na celkovém počtu evidovaných se snížil o 1,2 procentního bodu na 31,2%. Meziročně se snížil i průměrný věk o 0,6 roku na 40,7 let. [17] V roce 2009 se zvýšení počtu evidovaných osob projevilo přírůstkem osob ve všech věkových skupinách. Největší přírůstky nezaměstnaných zaznamenaly skupiny do 39 let. Počet uchazečů nad 50 let věku se zvýšil o 1 118 osob, ale následkem růstu podílového zastoupení osob mladších 39 let, se podíl na celkovém počtu uchazečů snížil o 2,2 procentního bodu na 29,0% (viz. graf 12). Snížil se i průměrný věk uchazeče o 0,5 roku na 40,2 let. [18]

Věk	stav k									
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007		31.12.2008		31.12.2009	
	absolutně	v%	absolutně	v%	absolutně	v%	absolutně	v%	absolutně	v%
do 19 let	1324	5,1	1058	4,7	808	4,5	800	5,2	922	4,5
20 – 24 let	3026	11,7	2472	10,9	1550	8,7	1481	9,6	2174	10,7
25 – 29 let	3087	11,9	2543	11,2	1704	9,5	1556	10,1	2250	11,0
30 – 34 let	3175	12,3	2804	12,3	2099	11,8	1747	11,4	2456	12,0
35 – 39 let	2877	11,1	2537	11,2	1905	10,7	1649	10,7	2321	11,4
40 – 44 let	2861	11,0	2540	11,2	2040	11,4	1665	10,8	2173	10,7
45 – 49 let	3036	11,7	2585	11,4	1959	11,0	1671	10,9	2193	10,8
50 – 54 let	3517	13,6	3290	14,5	2923	16,4	2335	15,2	2632	12,9
55 – 59 let	2520	9,7	2378	10,5	2238	12,5	1878	12,2	2558	12,5
60 – 64 let	472	1,8	529	2,3	613	3,4	571	3,7	704	3,5
65 a více	6	0,0	14	0,1	14	0,1	9	0,1	17	0,1
Celkem	25901	100	22750	100	17853	100	15362	100	20400	100

Tabulka 6: Struktura uchazečů podle věku v letech 2005 – 2009 (14 – 18)

Nejtěživějším problémem tak z pohledu struktury uchazečů podle věku je skupina uchazečů nad 50 let, kde docházelo k pravidelnému meziročnímu růstu po 8 let, a v roce 2009 došlo jen k mírnému snížení. Trend postupného klesání počtu mladých lidí a zvyšování se podílu mezi osobami nad 55 let trvá již více než 10 let a je neklamným znakem signalizujícím stárnutí populace.



Graf 12: Struktura uchazečů podle věku – prosinec 2009 (18)

3.3.7 Struktura uchazečů podle vzdělání v letech 2005 – 2009

a) Vzdělanostní struktura napříč věkovými skupinami

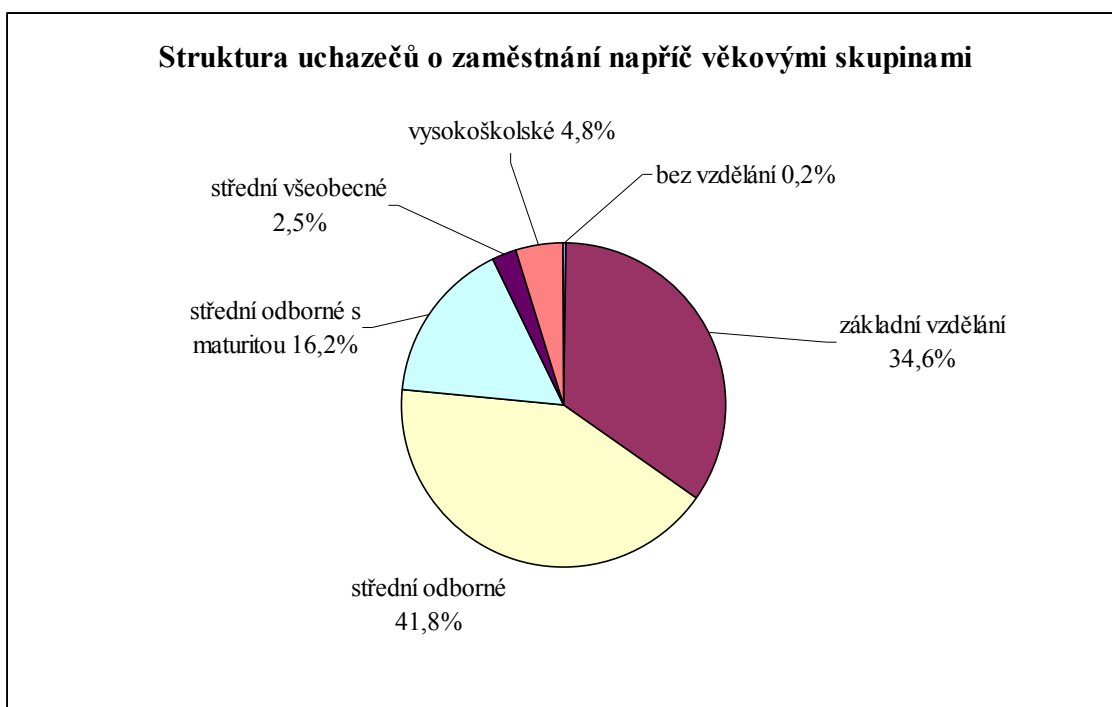
Stupeň vzdělání	stav k									
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007		31.12.2008		31.12.2009	
	Abs.	v%	Abs.	v%	Abs.	v%	Abs.	v%	Abs.	v%
bez vzdělání	56	0,2	57	0,3	36	0,2	32	0,2	35	0,2
základní vzdělání	9 530	36,8	8 750	38,5	6 901	38,7	5 953	38,8	7 056	34,6
Střední odborné	10 898	42,1	9 329	41,0	7 242	40,6	6 080	39,6	8 519	41,8
Střední odborné s maturitou	3 808	14,7	3 226	14,2	2 557	14,3	2 206	14,4	3 314	16,2
Střední všeobecné	727	2,8	620	2,7	446	2,5	385	2,5	501	2,5
vysokoškolské	882	3,4	768	3,4	671	3,8	706	4,6	975	4,8
Celkem	25 901	100	22 750	100	17 853	100	15 362	100	20 400	100

Tabulka 7: Struktura uchazečů o zaměstnání napříč věkovými skupinami v letech 2005 – 2009 (14 – 18)

Počet uchazečů se základním vzděláním se v letech 2005 – 2008 postupně snižoval z 9 530 v roce 2005 až na 5 953 v roce 2008. Podíl této skupiny na celkovém počtu nezaměstnaných se však zvyšoval. V roce 2005 činil podíl 36,8%, v roce 2008 to už bylo 38,8 procentního bodu. Což je nárůst o 2,2% na 4 roky. V roce 2009 se počet uchazečů se základním vzděláním zvýšil meziročně o 1 103 osob. Podíl skupiny se snížil o 4,2% na 34,6 procentního bodu. Z těchto údajů lze vydedukovat, že přestože se

počet uchazečů snižoval, tak jejich podíl rostl, tedy nezaměstnaní v této skupině si hledají práci hůře, než ostatní skupiny.

Nejpočetnější skupinou jsou uchazeči se středním odborným vzděláním bez maturity. Jejich počet se snižoval v letech 2005 až 2008 z 10 898 na 6 080. Podíl této skupiny na celkovém počtu uchazečů každý rok klesal ze 42,1% v roce 2005 až k 39,6% v roce 2008. V roce 2009 došlo jak k nárůstu počtu uchazečů, tak ke zvýšení podílu této skupiny na celkovém počtu nezaměstnaných. Z tabulky 7 lze odvodit, že největší podíl na nezaměstnanosti mají uchazeči se základním a středním odborným vzděláním bez maturity, jejichž podíl činí 76,4% z celkového počtu nezaměstnaných.



Graf 13: Struktura uchazečů napříč věkovými skupinami k 31.12.2009 (18)

b) Vzdělanostní struktura absolventů škol, učilišť a mladistvých

Pro účely diplomové práce považuji za absolventy uchazeče o zaměstnání, kteří si po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia (na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole) hledají zaměstnání. Situace v okrese Ostrava byla po sledované období pro uchazeče z výše uvedených skupin velmi složitá. Docházelo k odchodu do jiných regionů, či do zahraničí především z řad vzdělanějších uchazečů. V celkovém počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých koncem prosince 2009 zaujímal okres Ostrava v rámci celé ČR třetí pozici za okresem Karviná a Prahou.

K 31.12. 2009 bylo v evidenci ÚPO celkem 1 085 absolventů škol, učilišť a mladistvých, tj. o 186 (+20,7%) více než v prosinci 2008. Podílové zastoupení nezaměstnaných absolventů a mladistvých na celkovém stavu evidovaných uchazečů o zaměstnání v okrese Ostrava meziročně kleslo o 0,6 procentního bodu, a to na 5,3%. K 31.12.2009 byli v evidenci ÚPO nejvíce zastoupení absolventi orientovaní na gastronomii, hotelnictví a turismus, elektrotechniku, obchod, ekonomiku a pedagogiku a učitelství. [18]

Stupeň vzdělání	stav k									
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007		31.12.2008		31.12.2009	
	Abs.	v%	Abs.	v%	Abs.	v%	Abs.	v%	Abs.	v%
bez vzdělání	4	0,3	4	0,3	0	0,0	0	0,0	1	0,1
základní vzdělání	319	20,7	304	24,3	277	30,6	273	30,4	255	23,5
Střední odborné	583	37,8	419	33,5	266	29,4	237	26,4	339	31,2
Střední odborné s maturitou	484	31,3	393	31,5	236	26,0	250	27,8	343	31,6
Střední všeobecné	38	2,5	22	1,8	17	1,9	22	2,4	12	1,1
vysokoškolské	116	7,5	107	8,6	110	12,1	117	13,0	135	12,4
Celkem	1 544	100	1 249	100	906	100	899	100	1 085	100

Tabulka 8: Struktura uchazečů o zaměstnání ze skupiny abs. škol, učilišť a mladistvých v letech 2005 – 2009 (14 – 18)

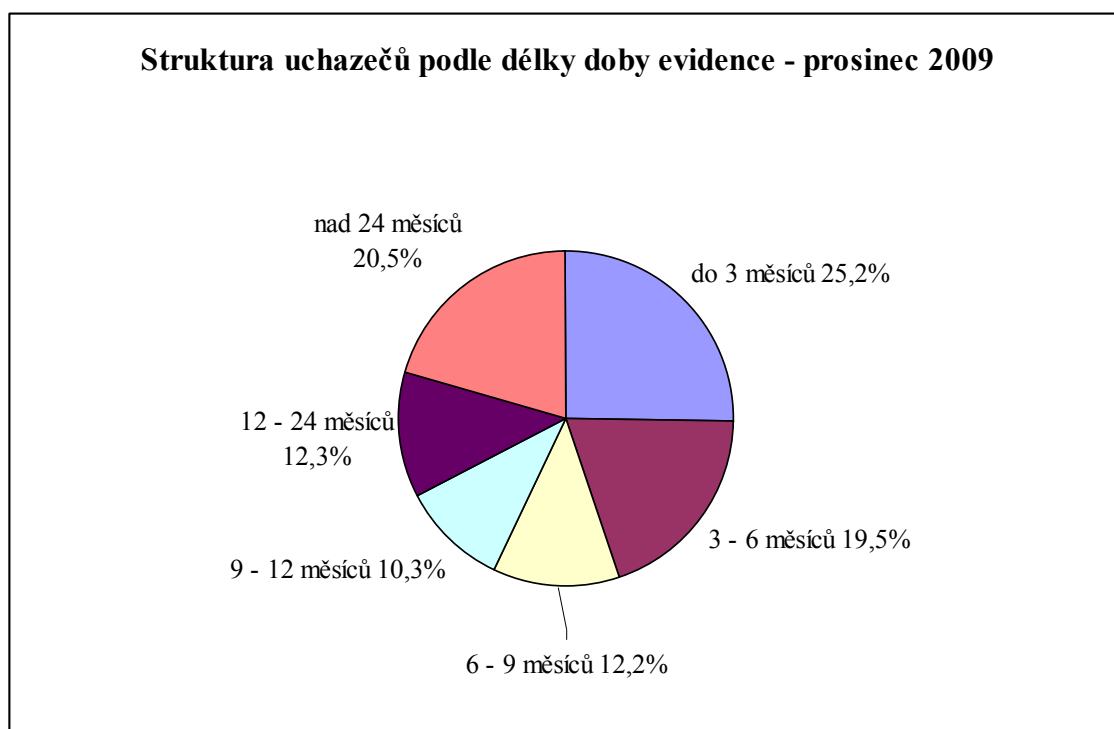
3.3.8 Struktura uchazečů podle délky evidence v letech 2005 – 2009

Značně negativním rysem nezaměstnanosti v okrese Ostrava je od roku 1998 rostoucí délka evidence uchazečů o zaměstnání. Průměrná doba setrvání všech uchazečů v registru ÚPO byla na konci roku 2005 892 dní a stoupala až do roku 2007 na 1 053 dne, tj. skoro 3 roky. V roce 2008 došlo k obratu a poprvé po deseti letech nastal pokles, a to až na 920 dní. V celorepublikovém srovnání je situace stále velmi špatná. V okrese Ostrava je tato doba třetí nejdelší. S masivním nástupem nových uchazečů o zaměstnání v roce 2009 došlo k razantnímu poklesu na 692 dní. [14 - 18]

Délka nezaměstnanosti	stav k									
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007		31.12.2008		31.12.2009	
	abs.	v%	abs.	v%	abs.	v%	abs.	v%	abs.	v%
do 3 měsíců	4 304	16,6	3 965	17,4	3 573	20,0	4 356	28,4	5 135	25,2
3 - 6 měsíců	3 572	13,8	3 149	13,8	2 399	13,4	2 514	16,4	3 970	19,5
6 - 9 měsíců	2 106	8,1	1 765	7,8	1 332	7,5	1 179	7,7	2 490	12,2
9 - 12 měsíců	1 530	5,9	1 523	6,7	1 153	6,5	810	5,3	2 109	10,3
12 – 24 měsíců	4 324	16,7	3 408	15,0	2 472	13,8	1 583	10,3	2 511	12,3
nad 24 měsíců	10 065	38,9	8 940	39,3	6 924	38,8	4 920	32,0	4 185	20,5
Celkem	25 901	100	22 750	100	17 853	100	15 362	100	20 400	100

Tabulka 9: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence ne ÚPO v letech 2005 – 2009 (14 – 18)

Déle než 6 měsíců bylo k prosinci 2005 registrováni 18 025 uchazečů, podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti byl 69,6% (viz. tabulka 9). Vliv fungující aktivní politiky zaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst podnikateli, především v oblasti zpracovatelského průmyslu a výroby dopravních prostředků, přispěl k snižování nezaměstnanosti v této skupině až na 8 492 uchazečů v roce 2008. Podílově tato skupina představuje 55,2% mezi celkovým počtem nezaměstnaných. V roce 2009 dochází k nárůstu na 11 295 uchazečů, což je o 2 803 více než ve stejném období minulého roku. Podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti se však meziročně nezměnil.



Graf 14: Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky doby evidence – prosinec 2009 (21)

Počet uchazečů v kategorii dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců) byl v roce 2005 v absolutních číslech 14 389 osob (55,6% osob z celkového evidenčního stavu uchazečů o zaměstnání). [14] Do roku 2008 počet každoročně klesal až k 6 503 osobám, tzn. že podíl se snížil až na 42,3%. Výrazný pokles byl způsoben úspěšnou politikou založenou na dostupných rekvalifikačních kurzech a změnou v přístupu úřadu práce k uchazečům o zaměstnání. ÚPO se přestal věnovat osobám v této kategorii skupinově, ale pokouší se o individuální jednání a nastavení podmínek rekvalifikací tak, aby maximálně vyhovovaly uchazečům a kladně ovlivnily úspěšnost uchazeče na trhu práce. Počet dlouhodobě nezaměstnaných se v roce 2009 zvýšil o 193 osob, ale jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se snížil o 9,5% na 32,8%. Příčinnou je velký počet

nově nezaměstnaných. Lze říci, že třetina nezaměstnaných v okrese Ostrava nemá práci déle než 1 rok k 31.12. 2009. Kategorii dlouhodobě evidovaných nezaměstnaných uchazečů tvoří především uchazeči se ZP, osoby starší 50 let, lidé bez vzdělání, nebo se základní školou a příslušníci národnostních menšin.

3.3.8 Nezaměstnanost cizinců v letech 2005 – 2009

Ukazatel (celkový počet)	stav k									
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007		31.12.2008		31.12.2009	
	abs.	v%	abs.	v%	abs.	v%	abs.	v%	abs.	v%
Platná povolení k zaměstnání pro cizince mimo EU	514	15,9	564	14,8	612	14,8	773	16,2	509	12,0
Evidovaní zaměstnaní občané z EU a Švýcarska	2 668	82,4	3 183	83,4	3 431	83,0	3 843	80,5	3 522	82,7
Evidovaní cizinci dle § 98 písm. a) až e), j), k) zákona o zaměstnanosti	55	1,7	69	1,8	92	2,2	157	3,3	227	5,3
Celkem	3 237	100	3 816	100	4 135	100	4 773	100	4 258	100

Tabulka 10: Nezaměstnanost cizinců v letech 2005 – 2009 (17 -21)

Masivní nárůst zaměstnanosti cizinců v roce 2005 byl způsoben změnou legislativy, podle níž cizinci, kteří plní běžné úkoly jako společníci pro obchodní společnosti nebo jako členové družstva, musí mít platné povolení k zaměstnávání cizinců. Většina povolení vydaná v roce 2005 byla určena ukrajinskému obyvatelstvu pracujícím převážně v oboru stavebnictví. Nejvíce zahraničních pracovníků z EU bylo v roce 2005 ze Slovenska (2 283 osob) a Polska (327 osob). V roce 2006 byl sledován podstatný nárůst jen u obyvatel EU, konkrétně Slováků, kterých přišlo za práci 417 osob. V roce 2007 a 2008 dochází k mírnému nárůstu zahraničních pracovníků, především pak v odvětví stavebnictví. V roce 2009 dochází k úbytku zahraničních pracovníků jak z EU, tak občanů mimo EU. Významně odcházeli slovenští pracovníci, jejich počet se snížil o 10,2 procentního bodu a ukrajinští (pokles o 25,2%). [14 - 18]

3.3.9 Analýza problémových skupin

Nezaměstnanost ohrožuje určité skupiny obyvatelstva daleko více než ostatní. Více ohrožené skupiny se vyznačují primárně dlouhodobou nezaměstnaností a malým procentem snižování nezaměstnanosti během sledovaných období. Vyskytují se napříč celým spektrem nezaměstnaných. Pro účely trhu práce je rozdělujeme na skupiny osob zdravotně postižených, osob starších 50 let, absolventy a uchazeče se základním vzděláním.

a) Analýzy uchazečů se zdravotním postižením

Skupina zdravotně postižených uchazečů o práci patří stabilně k nejvíce ohroženým a problematickým skupinám uchazečů o zaměstnání. K 31.12. 2005 bylo v evidenci ÚPO 3 105 uchazečů se zdravotním postižením, což je 12,0% z celkového počtu evidovaných nezaměstnaných uchazečů. Jedná se o nejvyšší hodnotu tohoto ukazatele od roku 1999. Přestože se počet uchazečů – OZP každoročně snižoval až k 2 320 osobám v roce 2009, jejich podíl až do roku 2008 rostl, a to až na 16,2% z celkovém počtu nezaměstnaných. V roce 2009 se podíl snížil na 11,4% (viz. tabulka 11). Tento stav je způsoben přílivem velkého počtu nových uchazečů, kteří nevlastní ZP. Z toho plyne, že zaměstnavatelé ochotněji dávali práci zdravým lidem, než aby zaměstnali OZP. Vliv na snižování počtu OZP má také novela Zákona o zaměstnanosti z roku 2009, kdy OZP musí uzavřít s úřadem práce povinný individuální akční plán, jehož cílem je lepší využití aktivit úřadu práce a tak i zlepšení uplatnění OZP na trhu práce. Uchazeči, kteří na akční individuální plán nepřistoupili, byli na vlastní žádost vyškrtnutí z evidence ÚPO. Negativním jevem této skupiny je fakt, že při ztrátě zaměstnání tito uchazeči přecházejí ihned do evidence ÚPO a stávají se typickými představiteli dlouhodobé nezaměstnanosti.

Nízké procento zaměstnanosti OZP je zapříčiněno několika faktory. Obvykle se jedná o střední až vyšší věk uchazečů, nízké vzdělání, vysoké sociální dávky a neochota zaměstnavatelů. [14] Velkou pomocí pro skupinu OZP jsou poradenské rozhovory, rekvalifikační kurzy, aktivity financované ze zdrojů Evropského sociálního fondu (dále jen „ESF“). Mezi OZP převládají osoby s základním a středním odborným vzděláním bez maturity (86,2% v prosinci 2009). Počet osob s dlouhodobou nezaměstnaností se od roku 2005 příliš nezměnil a stále kolísá kolem 75% z celkového počtu OZP. [18]

Ukazatel	stav k				
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Osoby se zdravotním postižením (OZP)	3 105	3 003	2 875	2 496	2 320
Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání	12,0%	13,2%	16,1%	16,2%	11,4%

Tabulka 11: Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením v letech 2005 – 2009 (14 – 18)

b) Problematika uchazečů ve věkové skupině nad 50 let

Ukazatel	stav k				
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Uchazeči nad 50 let	6515	6211	5788	4793	5911
Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů	25,2%	27,3%	32,4%	31,2%	29,0%

Tabulka 12: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání starších 50 let v letech 2005 – 2009 (14 – 18)

Počet uchazečů o zaměstnání starších 50 let se během sledovaného období 2005 – 2008 snižoval z 6 515 v prosinci 2005, až na 4 793 k 31.12. 2008. Jejich podíl měl naopak vzrůstovou tendenci a zvýšil se z 25,2% v roce 2005 na 31,2 v roce 2008. Problematika stárnutí populace a nedostatečné schopnosti uplatnit uchazeče, kteří ještě nemají nárok na starobní důchod, na trhu práce se tak stává každým rokem problematičtější. V roce 2009 došlo k vysokému nárůstu počtu uchazečů nad 50 let, a to o 1 118 osob, tj. o 23,3 procentního bodu. Podíl na celkovém počtu uchazečů se snížil o 2,2% na 29,0%. Tento stav je dán velkým přílivem nových uchazečů napříč všemi věkovými skupinami.

c) Problematika uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním

Problematika nízkého vzdělání mezi nezaměstnaným obyvatelstvem je dlouhodobý problém okresu Ostrava. V roce 2005 bylo bez práce 9 530 osob se základním vzděláním, což představuje podíl 36,8 procentního z celkového počtu uchazečů. [14] Se snižováním počtu nezaměstnaných evidovaných na ÚPO dochází i v následujících letech ke snižování uchazečů se základním vzděláním. Roční pokles dosahuje v průměru 15,3 procentního bodu až do roku 2008. V roce 2009 s velkým přírůstkem nových uchazečů o zaměstnání se počet osob se základním vzděláním zvyšuje na 7 056, procentuální zastoupení na celkovém počtu nezaměstnaných se snižuje na 34,6%. Podíl této skupiny se od roku 2005 každoročně zvyšuje až k 38,8% v roce 2008 (viz. tabulka 13). Z těchto dat je patrné, že přestože se počet uchazečů snižuje, tak podíl roste. Lze tedy vyvodit, že tato skupina má větší problém nalézt práci než ostatní skupiny, bráno dle kritéria vzdělanosti. V roce 2009 se podíl snížil na 34,6%, to znamená, že skoro 4 ze 10 uchazečů mají jen základní vzdělání, což je alarmující číslo.

Hlavním problémem této skupiny jsou starší obyvatelé se základním vzděláním, kteří nemají snahu ani chuť se účastnit rekvalifikačních kurzů, mají zdravotní a sociální

problémy a nechtějí dojíždět daleko za prací. Připravit rekvalifikační program, který by měl pro tuto skupinu obyvatelstva skutečný přínos, je tak leckdy velmi obtížné. Řešení spočívá v individuálním přístupu ke každému uchazeči.

Ukazatel	stav k				
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Uchazeč se základním vzděláním	9 530	8 750	6 901	5 953	7 056
Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání	36,8%	38,5%	38,7%	38,8%	34,6%

Tabulka 13: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání s základním vzděláním v letech 2005 – 2009 (14 – 18)

d) Problematika absolventů škol a mladistvých

Za absolventy považují uchazeče, kterým nevypršela podmínka dvou let po úspěšném ukončení školy. Do roku 2004 docházelo každoročně k nárůstu absolventů. Po úspěšné transformaci dokončené v roce 2004 se trend obrátil a počty absolventů se začaly snižovat. K 31.12. 2005 bylo v evidenci ÚPO 1 544 uchazečů – absolventů, jejichž podíl na celkovém počtu nezaměstnaných činil 6,0% (viz. tabulka 14). [14] Počet uchazečů se sledovaném období 2005 – 2009 snižoval až do roku 2008 na 899 osob, v roce 2009 došlo k nárůstu o 186 osob (tj. o 20,7%) na 1 085 uchazečů. Podíl této skupiny na celkovém počtu nezaměstnaných kolísal mezi 6,0% a 5,1%, v roce 2009 se ustálil na 5,3 procentního bodu. Z tabulky lze vysledovat, že přestože se počet uchazečů snižoval, jejich podíl zůstal stejný nebo se změnil jen mírně. Na základě pozorování lze říci, že tato skupina uchazečů má složitější uplatnění na trhu práce vzhledem k jiným věkovým skupinám.

Ukazatel	stav k				
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
Absolventi a mladiství v evidenci ÚPO	1 544	1 249	906	899	1 085
Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání	6,0%	5,5%	5,1%	5,9%	5,3%

Tabulka 14: Vývoj počtu absolventů škol a mladistvých vedených v evidenci ÚPO v letech 2005 – 2009 (14 – 18)

V roce 2009 ÚPO nabízel uchazečům do 20 let věku rekvalifikační kurzy zaměřené na práce ve sociálních službách. [18] Hlavním problémem této skupiny je nedostatečná či žádná praxe a nepřiměřené mzdové nároky. Pozitivem je malý odpor k cestování za prací. Šance nalézt zaměstnání po ukončení školy je v okrese Ostrava stále velice malá a mnoho absolventů odchází do jiných okresů. Je nutno vzít v potaz, že

mnoho z nich se na úřad práce ani nedostane, tudíž neřadí se do statistik. Tradičně nejvíce problémovými měsíci pro statistiky nezaměstnanosti v této skupině uchazečů jsou červenec a září, kdy absolventi ukončují studium, respektive nejsou přijati do navazujícího či nového. [15]

3.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. APZ je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito účelově určenými prostředky se řídí zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Čerpání příspěvků na APZ v jednotlivých letech je limitováno přiděleným rozpočtem ÚPO. Příspěvky nelze poskytovat organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. Na příspěvky z rozpočtu APZ není právní nárok. ÚPO je může zaměstnavateli poskytnout v přiznané výši jen na základě písemné dohody. [13]

Mezi nástroje, jimiž je APZ realizována, patří v ostravském okrese především:

- Společenský účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“)
- SÚPM k zahájení samostatné výdělečné činnosti (dále jen „SVC“)
- Veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“)
- Vytváření CHPM nebo CHPD zaměstnavateli pro OZP
- Zabezpečení a úhrada vhodných rekvalifikací a odborného poradenství

Skutečné výdaje uplatněné APZ v letech 2005 – 2009 jsou zobrazeny v tabulce 17. APZ využívá velkého počtu nástrojů. Pro účely této diplomové práce jsem si vybral ty, které jsou svým finančním objemem a schopností skutečně ovlivnit trh práce, nejvýznamnější.

V tabulce 17 jsou použity tyto zkratky:

- ESF – OP LZZ – Evropský sociální fond – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
- ESF – OP RZL – Evropský sociální fond – Operační program Rozvoj lidských zdrojů

- Ostatní programy rozvoje zaměstnanosti – zde se uvažuje převážně Operační program Rozvoje lidských zdrojů, který není financován z ESF

Tabulka 18 zobrazuje vývoj nově vytvořených pracovních míst pomocí nástrojů AZP v letech 2005 – 2009.

a) Společensky účelná pracovní místa

V letech 2005 – 2009 lze sledovat pokles výdajů na SÚPM z 77 miliónů Kč v roce 2005 na 30 miliónů Kč v roce 2009 (viz. tabulka 17). Pokles je důsledkem postupného přesouvání financování z národních zdrojů financování AZP na financování z fondů ESF.

Počet vytvořených míst pomocí SÚPM financovaných z národních zdrojů dosáhl v roce 2005 hodnoty 1 150 míst. V roce 2006 došlo k nárůstu na 1 258 míst. Od roku 2007 již dochází k významnému poklesu. V roce 2007 došlo k meziročnímu poklesu o 36%, v roce 2008 se meziročně snížil počet vytvořených pracovních míst o 32%, v roce 2009 pak o 72,1% na 160 pracovních míst. V roce 2008 se rozjelo financování SÚPM z ESF. Lehký start si na svůj vrub připsal 29 nových pracovních míst. V roce 2009 při ostrém provozu dochází k nárůstu na 641 nových pracovních míst (viz. tabulka 17).

b) Veřejně prospěšné práce

Tabulka 18 dokládá postupné snižování financování VPP z národních zdrojů z 33 745 tis. Kč v roce 2005 až na 3 636 tis. Kč v roce 2009. Počet vytvořených pracovních míst klesal z 376 v roce 2005 až na 5 v roce 2009.

V roce 2008 začalo financování VPP pomocí ESF-OP RLZ a ESF-OP LZZ. V prvním roce bylo takto vytvořeno 178 nových pracovních míst. V roce 2009 došlo k nárůstu o 88,76 procentního bodu na 336 nových pracovních míst (viz. tabulka 18). Tento typ pracovních příležitostí využívaly především osoby dlouhodobě nezaměstnané s nízkou kvalifikací a často i osoby společensky nepřizpůsobivé. Tento nástroj AZP je převážně využíván pro pomocné a úklidové práce. Najde využití i v různých charitativních a sociálních oblastech.

c) Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

Registrovaná nabídka pracovních míst pro nezaměstnané OZP je v okrese Ostrava velmi nízká, až žádná, proto je pro umístění OZP na trhu práce AZP často jedinou nadějí. Příspěvky, které AZP poskytuje zaměstnavatelům, mají zajistit vytvoření nových

pracovních míst pro OZP. Skutečné výdaje CHPD a CHPM se v roce 2006 snížily na 7 783 tis. Kč z 10 475 tis. Kč v minulém roce. V roce 2007 zůstávají výdaje na stejné úrovni jako v roce 2006. V roce 2008 se vracejí na hodnotu roku 2005. V roce 2009 opět dochází k propadu zapříčiněném finanční krizí, která nutila ke škrtnům v rozpočtu (viz. tabulka 17).

V roce 2005 bylo nově vytvořeno 63 pracovních míst. V dalších letech dochází k strmému snižování úspěšnosti zakládání nových pracovních míst. V roce 2009 to bylo jen 10 nových míst (viz. tabulka 18). Za tímto propadem stojí nedostatek projektů se specifickými programy, kde je práce fyzicky i psychicky nenáročná a je tak vhodná pro handicapované uchazeče se základním vzděláním. Přestože se každý rok zvyšuje příspěvek na jedno nové pracovní místo, zaměstnavatelé nemají zájem zaměstnávat OZP.

d) Ostatní programy podpory nezaměstnanosti

Na program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností podle usnesení vlády ČR č. 566/2004 Sb. cílené programy a OP RLZ bylo vynaloženo v roce 2005 23 962 tis. Kč. V roce 2006 došlo k meziročnímu nárůstu o 427% na 102 437 Kč. Finanční prostředky vyhrazené v roce 2006 na OP-RLZ byly vyčerpány jen 38,6%. V roce 2007 dochází k nárůstu o 87,3% na 191 070 tis. Kč. Podstatný podíl na tomto růstu má financování OP-RLZ. V rozpočtu pro rok 2007 nebyly přiřazeny tomuto projektu žádné peníze, dochází proto k čerpání z rezervních fondů. Končí projekt pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností. V roce 2008 se výdaje snižují na 151 392 Kč, většinu spotřebují výdaje na OP-RLZ (145 755 tis. Kč). V roce 2009 končí financování OP-RLZ z národních zdrojů a celkové výdaje se snižují na 700 tisíc. Kč (viz. tabulka 17).

Počet nových pracovních míst klesal ze 70 v roce 2005 až na 31 v roce 2007. V roce 2008 nebylo vytvořeno žádné nové pracovní místo (viz. tabulka 18). [18]

e) Rekvalifikace

Výdaje na rekvalifikace se od roku 2005 snižovaly z 20 634 tis. Kč až na 9 130 tis. Kč v roce 2008. V roce 2009 došlo k navýšení výdajů na 10 582 tis. Kč. [21] Počet účastníků rekvalifikací během sledovaného období kolísal. V roce 2006 došlo k nárůstu o 354 účastníků (tj. o 16,4%) vůči roku 2005. Rok 2007 již nebyl tak příznivý a počet rekvalifikací se vrátil na úroveň roku 2005, v roce 2008 došlo opět k nárůstu až na 2 356 osob a v roce 2009 k strmému propadu na 1 727 osob (tj. o 23,7%) účastnících se

rekvalifikačních kurzů. [14 - 18] Podíl počtu rekvalifikovaných uchazečů, kteří si po skončení rekvalifikace našli práci, nebo zahájili SVČ kolísal mezi 57,8% a 74,9%. Nejnížší, byl v roce 2008 a nejvyšší v roce 2009. V roce 2008 se ÚPO více zaměřil na rekvalifikace pro skupiny obyvatelstva, které patřily mezi nejhůře umístitelné. Z tohoto důvodu je procento podílu, tak nízké ve srovnání s jinými roky sledovaného období. S nárůstem ceny rekvalifikací je propojena schopnost ÚPO umísťovat uchazeče na připravené kurzy. Cena jedné hodiny rekvalifikace stoupla od roku 2005 o více než 100%, až na 35,0 Kč za hodinu v roce 2009. [18]

Ukazatel	stav k				
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
počet účastníků rekvalifikací	2155	2509	2122	2356	1727
z toho zaměstnáno nebo zahájilo SVČ	1493	1559	1526	1361	1293
podíl počtu zaměstnaných, nebo těch, co zahájili SVČ z celkového počtu účastníků rekvalifikací	69,3%	62,1%	71,9%	57,8%	74,9%
podíl počtu rekvalifikovaných z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v%	8,3%	11,0%	11,9%	15,3%	8,5%

Tabulka 15: Vývoj rekvalifikací v letech 2005 – 2009 (14 - 18)

Tabulka 16 sleduje vývoj v skupinách cílových profesí zařazených do rekvalifikací. Ve sledovaném období rostl podíl dělnických profesí na celkovém počtu rekvalifikací z 21,1% na 29,0% v roce 2009. K mírnému nárůstu podílu došlo také u dělnických profesí ve službách, kde se procentní podíl zvedl z 27,0% v roce 2005 na 31,4% v roce 2009. Až do roku 2008 docházelo k zvyšování počtu rekvalifikací pro technickohospodářské a administrativní profese. V roce 2009 dochází k masivnímu propadu o 53,2% (tj. o 607 osob), podíl skupiny se snížil na 30,4 procentního bodu. Stálý mírný propad zájmu o rekvalifikace zaměřující se na přípravu na SVČ byl zaznamenán již před rokem 2005 a ve stejném trendu se drží až do roku 2009. [14 - 18]

V roce 2009 byl největší počet účastníků rekvalifikací začleněn do svářečských kurzů (320 osob), do kurzů zaměřených na informační technologie (317 osob) a do kurzů zaměřených na SVČ (149 osob). Do kurzů obsluhy motorových vozíků se registrovalo 140 účastníků, 108 osob absolvovalo kurz ošetřovatel a sanitář, 96 osob bylo vysláno na kurzy účetnictví, 129 osob chodilo na kurzy řemeslných prací. [18] Jednotlivé údaje o efektu úspěšně dokončených rekvalifikací a nalezení práce uchazeče v rekvalifikovaném oboru nejsou k 7.5. 2010 dostupné.

skupiny cílových profesí zařazených do rekvalifikací	stav k									
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007		31.12.2008		31.12.2009	
	abs.	v%	abs.	v%	abs.	v%	abs.	v%	abs.	v%
dělnické profese v průmyslu	454	21,1	616	24,6	435	20,5	390	16,6	510	29,0
dělnické profese ve službách	582	27,0	635	25,3	590	27,8	653	27,7	552	31,4
technicko hospodářské a administrativní profese	828	38,4	969	38,6	870	41,0	1 141	48,4	534	30,4
příprava na SVČ	284	13,2	280	11,2	219	10,3	163	6,9	149	8,5
ostatní profese	7	0,3	9	0,4	8	0,4	9	0,4	12	0,7
Celkem	2 155	100	2 509	100	2 122	100	2 356	100	1 757	100

Tabulka 16: Vývoj ve skupinách cílových profesí zařazených do rekvalifikací v letech 2005 – 2009 (14 – 18)

Projekt Vzdělávejte se

23. dubna 2009 byl zahájen projekt Vzdělávejte se. Celonárodní projekt ESF je určen primárně zaměstnavatelům, kteří jsou v důsledku celosvětové hospodářské recese nuceni omezit výrobu či poskytování služeb ve svých provozech. Z projektu se uhrazují nejen náklady na rekvalifikace zaměstnanců, ale také na mzdy, které by jim zaměstnavatel musel vyplatit v průběhu rekvalifikace. Výše hrazené mzdy může dosáhnout maximálně 60% z celorepublikové průměrné mzdy. V roce 2009 bylo vyškolen 7 013 pracovníků a náklady projektu se vyšplhaly a 24 729 tis. Kč (viz. tabulka 17). Obsahově byly rekvalifikace zaměřeny hlavně na technickohospodářské pracovníky (29% typů kurzů), dělnické profese (28%), dále na výcvik „měkkých“ dovedností (19%) a na práci s počítačem (16%). Průměrná délka školení na jednu osobu činila 42 hodin, průměrná cena rekvalifikace člověka byla 98,5 Kč, což je asi 3x více než u rekvalifikací hrazených z projektů OP – RLP. Projekt Vzdělávejte se bude zakončen v okrese Ostrava v únoru roku 2011. [18]

	Roční rozpočet - skutečně vyčerpané výdaje v tis. Kč				
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
SÚPM - SVČ zřízená uchazeči o zaměstnání	12 268	12 971	9 156	7 116	6 800
SÚPM zřízená a vyhrazena zaměstnavateli	64 762	51 487	57 433	32 680	23 198
SÚPM vyhrazená - ESF - OP LZZ	-----	-----	-----	-----	25 990
VPP	33 745	24 474	14 647	10 846	3 636
VPP - ESF-OP RLZ a OP LZZ	-----	-----	-----	9 419	26 305
Rekvalifikace	20 634	15 725	9 474	9 130	10 582
CHPM - SVČ OZP	834	848	409	584	532
CHPD a CHPM vytvořena zaměstnavateli	6 259	1 965	1 382	807	430
Příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM-SVČ	3 382	4 970	5 812	8 921	7 279
ostatní programy podpory zaměstnanosti	23 962	102 437	191 070	151 392	700
cílené programy k řešení zaměstnanosti EF-OP LZZ	-----	-----	-----	-----	2 636
příspěvek na zapracování	62	192	197	254	530
ESF OP RLZ + OP LZZ (program Vzdělávejte se)	-----	-----	-----	-----	24 729
Celkem	165 908	215 069	289 580	231 149	132 177

Tabulka 17: Vývoj skutečných výdajů jednotlivých nástrojů APZ v letech 2005 – 2009 (14 – 18)

Nástroj APZ	Počet pracovních míst vytvořených nástroji APZ				
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009
SÚPM - SVČ zřízená uchazeči o zaměstnání	199	195	155	103	101
SÚPM zřízená a vyhrazena zaměstnavateli	951	1 063	654	449	59
SÚPM vyhrazená - ESF - OP LZZ	-----	-----	-----	29	641
VPP	376	433	335	98	5
VPP - ESF-OP RLZ a OP LZZ	-----	-----	-----	178	336
CHPM - SVČ OZP	10	8	5	4	5
CHPD a CHPM vytvořena zaměstnavateli	53	19	11	5	5
ostatní programy podpory zaměstnanosti	70	46	31	0	-----
Celkem	1 659	1 764	1 191	866	1 152

Tabulka 18: Vývoj nově vytvořených pracovních míst pomocí nástrojů APZ v letech 2005 – 2009 (14 – 18)

3.5 SWOT analýza

Silné stránky	Slabé stránky
• Rekvalifikační programy – 74,9% úspěšných uchazečů v rekvalifikaci si dokázalo najít práci nebo se stalo OSVČ • Zdroj financování ze státního rozpočtu • Program Vzdělávejte se • 57,7% vyřazených uchazečů (13 314 osob) začalo podnikat, nebo nastoupilo do zaměstnání i přes nepříznivý vývoj v roce 2009 • Individuální poradenská činnost	• Velký podíl osob starších 50 let věku na celkovém počtu nezaměstnaných (29,0%) • Nízké vzdělání - 76,4% nezaměstnaných tvoří osoby se základním nebo středním odborným vzděláním bez maturity • Problematické rekvalifikační kurzy pro starší osoby s nízkým vzděláním, zdravotními problémy a se špatným sociálním postavením • Malý počet volných pracovních míst • Práce „na černo“ • Nízké až žádné nové pracovní místa pro OZP
Příležitosti	Hrozby
• Investiční rozvoj v okrese Ostrava • Uplatňování APZ • Dotační programy ESF, program Vzdělávejte se • Hospodářské oživení • Rozšíření individuální poradenské činnosti • Rozvoj CHPD a CHPM pro OZP • Změna legislativy	• Propad hospodářství spojený s růstem nezaměstnanosti • Škrty ve státním rozpočtu a omezení rozpočtu ÚPO • Snížení či ukončení dotací z EU • Změna legislativy • Snižování počtu pracovníků s technickým vzděláním, hlavně strojírenských dělníků

Tabulka 19: SWOT analýza okresu Ostrava

Provedená analýza je shrnuta v tabulce 19. ÚPO se těší výborné úspěšnosti prováděných rekvalifikací, kdy v roce 2009 bylo schopno najít práci nebo se stát OSVČ 74,9% účastníků rekvalifikací. Zdroje z ESF, konkrétně program Vzdělávejte se nabízí podnikům postiženým hospodářskou recesí finanční pomoc v podobě proplácení mezd a rekvalifikací zaměstnanců. Mezi největší problémy ÚPO patří stárnoucí populace a s ní spojený nárůst nezaměstnaných osob starších 50 let věku, dále nízká vzdělanost uchazečů o zaměstnání a mnohaletý problém s uplatněním OZP na trhu práce. Na základě provedené analýzy je možné provést náhled do roku 2010. Hlavní příležitosti, podporující obranu vůči hospodářské recesi a snižování nezaměstnanosti, spatřuji v uplatňování investičního rozvoje v okrese Ostrava, a s tím spojené vytváření nových pracovních míst. Dále důsledné uplatňování politiky AZP a čerpání finančních prostředků z fondů EU. Naopak hrozby, které by vedly ke zvýšení nezaměstnanosti, dle mého názoru spočívají v dalším propadu hospodářství, ve škrtech ve státním rozpočtu a na to navazující omezení v rozpočtu ÚPO. Podstatnou část rozpočtu ÚPO tvoří fondy EU, snížení dotací či podpor z tohoto zdroje může také významně ovlivnit nezaměstnanost v okrese Ostrava.

4 Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Na základě provedené analýzy v této kapitole navrhu řešení zjištěných problémů, které by měly dle mého názoru přispět ke snížení nezaměstnanosti v okrese Ostrava. Problematika nezaměstnanosti je tak složitá a provázaná s dalšími oblastmi, že nelze s jistotou říci, zda budou daná řešení fungovat či se minou účinkem. Daná řešení jsem proto konzultoval s odborníky z magistrátu města Ostravy a z ÚPO s cílem, co nejvíce maximalizovat přínos. Je nutné si uvědomit, že konání a akce vyvolané pouze úřadem práce nemohou ovlivňovat nezaměstnanost v dostatečné míře. Je potřeba, aby se do úspěšného boje s nezaměstnaností zapojila i vláda ČR, magistrát města Ostravy, školské úřady, zaměstnavatelé, investoři a další instituce, které dokáží vytvořit nová volná pracovní místa. Vstup do EU mimo jiné přinesl pro ČR možnost čerpat finanční prostředky z ESF. Program APZ tak již nemusí být financován čistě z národních zdrojů, ale část prostředků je získána právě z ESF. Prostředky získané ze zdrojů ESF jsou primárně určeny pro rozvoj hůře rozvinutých regionů a jejich úkolem je přispět k podpoře vzdělanosti obyvatelstva.

4.1 Rozvoj okresu Ostrava

V předešlé kapitole zmiňuji, že akce konané pouze ÚPO lze podporovat také politikou magistrátu města Ostravy (dále jen „MMO“). Pro okres Ostrava existuje programový plán pro roky 2008 – 2013, který zahrnuje masivní investice do výstavby, renovací a jehož úkolem je zvýšit úroveň celého regionu. V roce 2010 navrhuji pomračovat v realizaci programového plánu. Na rozvoj okresu Ostrava bude v programovém plánu vyhrazeno 12 470 519 tis. Kč, z toho z fondů EU navrhuji vyčerpat 2 923 966 tis. Kč. Domnívám se, že vynaložené finanční prostředky přispějí k rozvoji okresu Ostrava a k vytvoření nových pracovních míst. Programový plán se skládá z programů NUTS II, Životního prostředí, Integrovaného operačního programu, programu Nadnárodní spolupráce, Přeshraniční spolupráce ČR – Polsko, programu Lidské zdroje a zaměstnanosti a programu Vzdělání pro konkurenceschopnost.

4.1.1 Strategické projekty a programovací plán

- **Integrovaný plán rozvoje města Ostrava – Magnet regionu**

Plán rozvoje byl poprvé realizován v roce 2008. Jelikož je nutné podporovat rozvoj regionu, navrhuji pokračovat v projektu také v roce 2010. Projekt je zaměřen na oblast životního prostředí, dostupnosti a mobility, cestovního ruchu, kulturního a společenského vyžití a infrastruktury pro vzdělanost. Cílem je zlepšit negativní tvář města způsobenou historickým vývojem. Mezi hlavní pilíře programu v roce 2010 by, dle mého názoru, měla patřit zejména revitalizace řeky Ostravice (ta by se měla stát součástí městského centra využívanou občany a turisty pro rekreační a volnočasové aktivity), dále navrhuji podpořit aktivitu ostravské ZOO a zlepšení dopravní dostupnosti centra města pomocí Městské hromadné dopravy (dále jen „MHD“). Za běh programu nese zodpovědnost Odbor ekonomického rozvoje MMO. Na základě již skutečných aktivit se domnívám, že projekt vytvoří asi 120 pracovních míst v roce 2010. (NUTS II)

- **Integrovaný plán rozvoje města Ostravy – Pól rozvoje**

Program má dva cíle. Pro rok 2010 navrhuji realizovat oba cíle. První cíl spočívá ve zlepšení dopravní dostupnosti a mobility v okrese Ostrava v návaznosti na dálnici D47, tak, aby nadále nedocházelo k dopravním kolapsům (nové parkovací plochy, rozvoj cyklostezek, pěších tras a dalších forem individuální dopravy, výstavba nových silnic). Druhý cíl bude mít za úkol podpořit ekonomický rozvoj oblasti podporou vědy, výzkumu a vývoje. Převážně se jedná o rozvoj a budování technologických parků, tvorbu a realizaci vzdělávacích programů a o výstavbu podnikatelských areálů. Projekt byl zahájen v roce 2009 a ukončení je naplánováno na rok 2015. Aby nedošlo k opoždění v plánech a byl podpořen rozvoj okresu Ostrava, navrhuji pokračovat v realizaci plánu také v roce 2010. Za běh programu nese zodpovědnost Odbor ekonomického rozvoje MMO. Na základě již skutečných aktivit se domnívám, že tento projekt vytvoří asi 180 pracovních míst v roce 2010. (NUTS II)

- **Revitalizace přednádražního prostoru Svinov, II. Etapa**

V roce 2010 navrhuji nezastavovat financování projektu revitalizace přednádražního prostoru. Cílem projektu je vytvořit z vlakového nádraží Ostrava-Svinov dopravní terminál nadnárodního významu, který bude propojovat vlakovou, individuální automobilovou, dálkovou autobusovou a městskou hromadnou autobusovou i tramvajovou dopravu, což dle mého názoru podpoří významně

rozvoj okresu Ostrava. Za dokončení zodpovídá odbor ekonomického rozvoje MMO. Domnívám se, že projekt vytvoří 50 pracovních míst. (NUTS II)

- **Revitalizace výstavních prostor Ostravského muzea**

Ostravské muzeum, jakožto jeden ze symbolů kultury, již mnoho let volá po investicích a zvelebení výstavních prostor. Proto navrhuji revitalizovat výstavní prostory Ostravského muzea v roce 2010. Cílem bude podpořit kulturní turistiku na Ostravsku. Navrhuji, aby projekt počítal s přemístěním a modernizací expozic a vybavením nových prostor v souladu se současnými standardy EU tak, aby byla zajištěna bezbariérovost objektu a expozic. Za průběh projektu bude zodpovídat Ostravské muzeum. Rozpočet projektu bude 56 mil. Kč a dle mého názoru vytvoří 10 pracovních míst. (NUTS II)

- **Renovace vozového parku drážních vozidel**

Neutěšený stav prostředků hromadné dopravy v Ostravě mě přinutil zamyslet se nad jejich renovací. Dopravní podnik města Ostravy má v plánu renovovat část drážních vozidel. Navrhuji proto, v souladu s předpřipraveným plánem dopravního podniku, renovovat vozový park drážních vozidel v letech 2010 – 2013. Jednalo by se o deset trolejbusů a 24 kusů tramvajových vozů. Snahou bude zvýšit komfort zákazníků při cestě v MHD a snížit ekologickou zátěž. Rozpočet projektu by neměl dle předpřipraveného plánu dopravního podniku přesáhnout 590 mil. Kč. Domnívám se, že renovace vytvoří 30 pracovních míst. (NUTS II)

- **Zateplení dětského pavilonu Městské nemocnice Ostrava**

Navrhuji zateplení dětského pavilonu, a tím snížení nákladů na vytápění objektu a navrácení hezkého vnějšího vzhledu objektu. Navrhuji realizovat projekt v letech 2010 – 2011 ze zdrojů OP Životního prostředí. Domnívám se, že zateplení přinese 20 nových pracovních míst.

- **Integrovaný plán rozvoje města „Budoucnost Vítkovic“**

V roce 2009 byl zahájen projekt zaměřený na prevenci sociálního úpadku, segregace a vzniku ghett vyloučených osob na sídlištích. Součástí projektu je zateplování domů, odstranění poruch nosných konstrukcí domů, opravy technického vybavení domů, opatření ke zvýšení energetické účinnosti, výstavba rekreačních ploch, pěších komunikací, cyklistických stezek apod. Projektový rozpočet je 305 262 tis. Kč, které mají být dle harmonogramu čerpány v letech 2009 –

2015. Podporuji pokračování realizace „Budoucnosti Vítkovic“ také v roce 2010. Dle mého názoru projekt přinese 200 pracovních míst. (Integrovaný operační program)

- **Transnational Action for Public Private Partnership**

Hlavní snahou projektu je najít způsob kombinace financování projektů formou soukromých investic a fondů EU aplikovaného na pilotní projekt Regenerace brownfield – rozvojová zóna Hrušov. Projekt je založen především na mezinárodní spolupráci a předávání zkušeností. Navrhuji financovat projekt také v roce 2010, čímž se vytvoří asi 50 pracovních míst. (OP Nadnárodní spolupráce – Střední Evropa)

Rozvoj okresu Ostrava podporuje MMO také z národních zdrojů bez příspěví EU. V roce 2010 navrhuji realizaci těchto projektů:

- **Revitalizace okolí Slezskostravského hradu**

Cílem projektu bude sanovat okolí hradu v souvislosti s odstraněním důlní činnosti a příprava území pro volnočasové aktivity. Rozpočet projektu je 64 753 tis. Kč a navrhované ukončení je naplánováno na rok 2011. Domnívám se, že projekt přinese 40 nových pracovních míst.

- **Sanace a rekonstrukce kanalizace**

Sanace a rekonstrukce budou prováděny dle potřeb na celém území okresu Ostrava. Převážně se budou opravovat škody způsobené důlní činností. Projekt navrhuji schválit na roky 2010 – 2013 a bylo třeba vyhradit 1 607 568 tis. Kč. Dle mého názoru projekt přinese 200 nových pracovních míst.

- **Revitalizace území a sanace škod v oblasti terminálu Hranečnick**

Cílem projektu bude sanovat okolí terminálu Hranečnick v souvislosti s odstraněním důlní činnosti. Ukončení projektu navrhuji na základě strategického plánu rozvoje na rok 2011. Domnívám se, že projekt přinese 30 nových pracovních míst.

- **Digitalizace kina LUNA**

Přestože lze nalézt v okrese Ostrava moderní multikino, podařilo se Státnímu fondu pro podporu kinematografie prosadit rekonstrukci kina LUNA, kde hlav-

ním cílem je digitalizace kina. Navrhuji s digitalizací začít již v roce 2010. Myslím si, že projekt přinese 10 nových pracovních míst.

- **Rekonstrukce sportovního hřiště Krásná Pole**

Z rozpočtu nadace ČEZ navrhuji financovat rekonstrukci sportovního hřiště pro zvýšení vyžití volnočasových aktivit. Rozpočet projektu bude 2 050 tis. Kč a bude celý uskutečněn v roce 2010. Dle mého názoru přinese 10 nových pracovních míst.

Pro udržení rozvoje i v následujících letech trvám na důsledné realizaci připraveného strategického plánu rozvoje okresu Ostrava. Součástí plánu jsou tyto projekty:

- **Dostavba plošné kanalizace**

Projekt řeší odkanalizování lokalit na území města Ostravy a převedení odpadních vod do stávající městské odtokové sítě s následnou likvidací znečištěných odpadních vod v čističkách odpadních vod. V současné době probíhá hodnocení projektu. Realizaci navrhuji započít až ve třetím kvartále roku 2010. Uskutečnění tohoto projektu dle mého názoru vytvoří 80 nových pracovních míst.

- **Nový městský fotbalový stadion**

Původní návrh přestavět stadion ve Vítkovicích byl zamítnut, a proto podporuji návrh výstavby nového fotbalového stadionu pro přibližně 30 tisíc lidí. Navrhované náklady by neměly přesáhnout 1,5 miliardy Kč a dle mého názoru tento projekt vytvoří 150 nových pracovních míst. Navrhuji start realizace projektu v polovině roku 2010.

- **Komunitní centrum Ostrava**

Výstavba centra přinese zajištění chybějících sociálních služeb, nová místa pro přechodné bydlení a denní stacionář pro 54 osob. Navrhuji vystavět komunitní centra v oblasti Mariánské Hory a Hulváky. Plánovaný rozpočet bude 65 mil. Kč a dle mého názoru realizace projektu vytvoří 50 nových pracovních míst.

- **Inteligentní dopravní systémy – pilotní část**

Okres Ostrava zaznamenal v posledních 20 letech prudký růst životní úrovně obyvatelstva, což se projevilo také zejména v individuální automobilové dopravě. Zvyšování hustoty automobilové dopravy má za následek problémy v dopravě, které způsobují ekonomické ztráty. Podporuji navržený projekt, jehož cílem je

v pilotní části řešit způsob navigace řidičů na volná parkovací místa, a tím ulehčit ucpaným komunikacím. Budu navrhovat zahájení v červnu 2010 a dle mého názoru to vytvoří 60 nových pracovních míst.

Projekt	Kdo je zodpovědný	Odhadovaný počet nových pracovních míst
Integrovaný plán rozvoje města Ostrava - Magnet regionu	Odbor ekonomického rozvoje MMO	120
Integrovaný plán rozvoje města Ostravy - Pól rozvoje	Odbor ekonomického rozvoje MMO	180
Revitalizace přednádražního prostoru Svinov, II. Etapa	Odbor ekonomického rozvoje MMO	50
Revitalizace výstavních prostor Ostravského muzea	Ostravské muzeum, p.o.	10
Renovace vozového parku drážních vozidel	Dopravní podnik Ostrava, a.s.	30
Zateplení dětského pavilónu Městské nemocnice Ostrava	Městská nemocnice Ostrava, p.o.	20
Integrovaný plán rozvoje města - Budoucnost Vítkovic	Odbor ekonomického rozvoje MMO	200
Transnational Action for Public Private Partnership	Odbor ekonomického rozvoje MMO	50
Revitalizace okolí Slezskoostravského hradu	Odbor ekonomického rozvoje MMO	40
Sanace a rekonstrukce kanalizace	Odbor ekonomického rozvoje MMO	200
Revitalizace území a sanace škod v oblasti terminálu Hranečník	Odbor ekonomického rozvoje MMO	30
Digitalizace kina LUNA	Městský obvod Ostrava Jih	10
Rekonstrukce sportovního hřiště Krásná Pole	Nadace ČEZ	10
Dostavba plošné kanalizace	Odbor ekonomického rozvoje MMO	80
Nový městský fotbalový stadion	Odbor ekonomického rozvoje MMO	150
Komunitní centrum Ostrava	Odbor ekonomického rozvoje MMO	50
Inteligentní dopravní systémy - pilotní část	Odbor ekonomického rozvoje MMO	60
Celkem		1290

Tabulka 20: Předpokládaná nově vytvořená pracovní místa na základě rozvoje regionu v roce 2010

Tabulka 20 poskytuje přehled o projektech, které probíhají v roce 2010, a o odhadovaném počtu pracovních míst, které budou muset být obsazeny, aby mohlo dojít k realizaci. Odhad pracovních míst byl udělán na základě konzultací s panem Přemkem

Světlíkem, vlastníkem stavební společnosti, která se věnuje rozsáhlejším stavebním projektům. Ve sloupci „Kdo je zodpovědný“ uvádím instituci, která má na starost výběr firem, které projekt realizují. Domnívám se, že realizované projekty v roce 2010 přinesou 1 290 pracovních míst.

4.1.2 Investiční příležitosti

Navrhuji podporovat investory na pozemcích *Brownfields*. Jedná se o lokality v oblasti Karolina, Vítkovice a Hrušov. Přibližně 85% plochy nebylo doposud vůbec zasaženo průmyslovou výstavbou. Oblast je výborně dostupná z dopravního hlediska. Samotná zástavba oblasti by jistě přinesla desítky, ne-li stovky pracovních míst. A poté poskytla pracovní místa tisícovkám uchazečů o zaměstnání. Dostavba oblasti je plánována na rok 2018.

Významnými průmyslovými, již zbudovanými zónami jsou oblasti Hrabová a Mošnov. V těchto zónách bylo od roku 1997 vytvořeno 5 000 nových pracovních míst a rozvoj pokračuje i letos. Bohužel není možné odhadnout, kolik pracovních míst bude vytvořeno v roce 2010.

4.2 Návrhy na snížení nezaměstnanosti

V analytické části jsem identifikoval jako hlavní problémové skupiny uchazeče se zdravotním postižením, uchazeče starší 50 let, uchazeče se základním vzděláním a absolventy škol a mladistvé. Při navrhování řešení snížení nezaměstnanosti je nutné si uvědomit, že řešení, která může využít ÚPO, nemusí být dostačující, a tudíž je i nutný zásah vlády ČR, která musí změnit některé podmínky pro nezaměstnané. Při sledování denního tisku se dočítám, že jsou zde návrhy zvýšit minimální mzdu. S tímto návrhem zásadně nesouhlasím, neboť se domnívám, že by to naopak znamenalo zvýšení nezaměstnanosti. Mnoho zaměstnavatelů by pracovníky propustilo, jelikož by je nedokázalo zaplatit. Navrhuji proto, aby se minimální mzda neměnila a zůstala na své aktuální hodnotě. Naopak navrhuji, aby se doba, která se nezaměstnaným osobám (nepobírajícím podporu v nezaměstnanosti, ani se neúčastnícím rekvalifikačních kurzů) počítá do důchodového pojištění snížila ze 3 let na 2 roky.

4.2.1 Nezaměstnanost OZP

V prosinci 2009 ÚPO evidoval 2 320 uchazečů o zaměstnání vlastníci ZP, tj. 11,4% podíl na celkovém počtu nezaměstnaných. ÚPO se snaží řešit nezaměstnanost této skupiny již několik let, avšak neúspěšně. Ani přes finanční podporu zaměstnavatelům není možné větší počet OZP umístit na trhu práce.

Pro snížení nezaměstnanosti v této skupině uchazečů navrhuji v roce 2010:

- Lépe využívat prostředků z APZ. Úřad práce by měl dle mého názoru podporovat generování více pracovních míst v CHPD a CHPM.
- Navrhuji, aby úřad práce v rámci rekvalifikací pro tuto skupinu zřídil speciální rekvalifikace, kde budou jen OZP, a nemísil tak OZP s uchazeči bez ZP.
- Navrhuji, aby úřad práce dbal individuálního přístupu k OZP a poskytoval jim takové rekvalifikační kurzy, na které mají schopnosti. Z vlastní zkušenosti vím, že úřady práce posílají OZP i na kurzy, které zcela neodpovídají jejich schopnostem a možnostem, a buď OZP kurz vůbec nedokončí, či jej dokončí neúspěšně.
- Navrhuji, aby ÚPO rozšířil svůj program HELP na 5 kurzů (asi 80 osob). Finanční náklady vynaložené v prvotní fázi se sice zvýší, ale budou sníženy v druhé fázi, kdy si nezaměstnaní v této skupině najdou práci.
- Navrhuji, aby vláda ČR zvýšila slevu na dani z příjmů právnických osob za zaměstnávání OZP. Jelikož se ale daň z příjmu právnických osob platí jen 1x ročně a tuto daň odvádějí jen firmy, které dosáhnout daňového zisku, tak je zřejmé, že část zaměstnavatelů tento bonus vůbec nevyužije. Proto také navrhuji, aby vláda ČR umožnila uplatňovat bonus za zaměstnávání osob se ZP již během hospodářského roku, například ve formě slev na sociálním pojištění. Díky tomuto návrhu by zaměstnavatel dostal zvýhodnění každý měsíc a bylo by daleko průhlednější než sleva na dani z příjmu právnických osob.
- Navrhuji, aby vláda ČR umožnila zaměstnavatelům zaměstnávat OZP na dohodu o provedení práce v delším hodinovém rozpětí než 150 hodin ročně. Toto navrhuji z důvodu, že se zaměstnavatelé bojí zaměstnat OZP na hlavní či vedlejší pracovní poměr, které by poté bylo problematické propustit.
- Navrhuji, aby vláda ČR umožnila zaměstnávat OZP vícekrát než 2x u stejné společnosti na dobu určitou. Tento návrh by umožnil zaměstnavatelům podepi-

sovat smlouvy s OZP jen na dobu, na kterou je potřebují, což dle mého názoru přispěje k snížení nezaměstnanosti této skupiny alespoň na krátké časové úseky.

- Navrhují podporovat neziskový sektor, konkrétně tzv. sociální organizace. V těchto organizacích by mohli OZP pracovat. Cílem by nebylo generovat zisk, ale poskytovat služby členům nebo místnímu společenství. Případné přebytky by se investovaly například do rozvoje podniku nebo do rozvoje místní komunity.

4.2.2 Nezaměstnanost osob starších 50 let a dlouhodobě nezaměstnaných

Z analýzy je patrné, že podstatným problémem je skupina obyvatel starší 50 let věku. K 31. 12. 2009 ÚPO evidoval 5 911 uchazečů starších 50 let, což představuje 29,0% ze všech evidovaných uchazečů. Tuto skupinu tvoří převážně uchazeči se základním nebo středním odborným vzděláním bez maturity a OZP. Velká část uchazečů, kteří ztratí zaměstnání v tomto věku, má problém najít si nové. Souvisí to s nechutí hledat novou práci, dělat něco jiného než doposud dělali častokrát za nižší mzdu. Dlouhodobě nezaměstnaní (nad 12 měsíců bez práce) jsou také nejčastěji rekrutováni právě ze skupiny osob starších 50 let. 6 696 osob evidoval ÚPO v prosinci 2009 jako dlouhodobě nezaměstnané, což představuje podíl 32,8% na celkově nezaměstnaných.

- Navrhují pořádat více odborných adaptačních a motivačních kurzů pro tuto skupinu. Převážně uchazečům vysvětlit, že stále mají co nabídnout a že je pro ně výhodnější pracovat než pobírat sociální dávky. Cílem těchto kurzů by také bylo naučit uchazeče jak komunikovat při pracovním pohovoru, jak si napsat životopis, aby splňoval základní kritéria. V dnešní době, kdy informace jsou díky možnostem internetu snadno dostupné, je důležité do této relativně nové technologie také zasvětit starší osoby. Proto navrhují, aby výuka práce s internetem, a například hledání si práce na něm, byla součástí odborných kurzů zaměřených na práci s počítačem.
- Navrhují individuální přístup a rekvalifikace vybrané podle schopností a možností jednotlivých uchazečů. Podstatný vliv na umisťování uchazečů z této skupiny na trh práce hraje AZP.
- Navrhují zvýšit finanční odměnu pro nezaměstnané, kteří se účastní VPP, a zvýšit postih pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří odmítají pracovat na VPP. Uvědomují si, že pokud mají nezaměstnaní pracovat na VPP, musí jim někdo práci

dát a organizovat ji. Proto navrhuji, aby se zvýšil příspěvek zaměstnavatelům, kteří nezaměstnané na VPP přijmou. Je to z toho důvodu, že zaměstnavatel musí zaměstnancům pořídit například ochranné pomůcky, musí zajistit člověka, který je bude kontrolovat, rozdávat práci, řešit problémy a jiné věci, což přinese dodatečné finanční náklady.

- Navrhuji, aby ÚPO rozšířil svůj program ELÁN na 10 kurzů (asi 150 osob). Finanční náklady vynaložené v prvotní fázi se sice zvýší, ale budou sníženy v druhé fázi, kdy si nezaměstnaní v této skupině najdou práci.

4.2.3 Nezaměstnanost osob se základním vzděláním

Podstatným problémem uplatnění se na trhu práce je nízká kvalifikace uchazečů o zaměstnání a z ní plynoucí malý zájem zaměstnavatelů. ÚPO evidoval v prosinci 2009 7 056 uchazečů o zaměstnání mající pouze základní vzdělání, což představuje podíl 34,6% na celkovém počtu uchazečů.

- Základním kamenem je dle mého názoru individuální přístup k nezaměstnaným, rekvalifikace vybírané dle schopností a možností uchazeče a také motivační kurzy, jejichž cílem bude zabránit demotivaci uchazeče hledat si zaměstnání či pracovat na černo. ÚPO může tyto uchazeče podporovat skrze SÚPM či VPP.
- Navrhuji, aby ÚPO rozšířil svou nabídku programu PRAKTIK a MIX na 20 programů PRAKTIK (asi 260 osob) a MIX na 15 programů (asi 200 osob). Dodatečné finanční náklady v první fázi budou vyváženy snížením nákladů v druhé fázi, kdy se nezaměstnaní v této skupině uchytí na trhu práce.

4.2.4 Nezaměstnanost absolventů a mladistvých

Menší šance uchytit se na trhu práce je způsobena u této skupiny uchazečů malými, či žádnými praktickými zkušenostmi a nízkými pracovními návyky. Neúspěšnost při hledání první pracovní pozice může vést k zvýšení nechuti pracovat, což z dlouhodobého hlediska vede k znehodnocení pracovní výkonnosti člověka. Jakožto budoucí absolvent a pracovník společnosti zabývající se pořádáním odborných rekvalifikačních kurzů si myslím, že hlavní problém této skupiny spočívá v nedostatku pracovních zkušeností, nedostatečné informovanosti, ve zkreslených představách o budoucí práci, pracovních podmínkách a finanční odměně. Dále vidím problémy v neochotě absolventů nastoupit na jiná místa, než pro které mají kvalifikaci, v nízké schopnosti komunikovat,

či v nedostatečné ochotě hledat si práci za malou mzdu, která je jen o trochu vyšší než sociální dávky.

Myslím si, že by absolventům a mladistvým s jejich uplatněním na trhu práce měly pomoci tyto opatření:

- Příprava na povolání již během studia. Zde mám na mysli především odborné praxe. Za odbornou praxi nepovažuji exkurzi do továrny, či víkendový pobyt ve firmě, ale delší časový úsek, kdy bude mít student možnost projít více stupni výroby, či poskytování služeb. Nesouhlasím s přístupem některých škol, které trvají na tom, aby si student sám zajistil praxi. Navrhuji proto, aby tato možnost byla jen jako naprosto okrajová a školy byly nuceny studentům praxe zajistit. Také by si školy měly umět zajistit zpětnou vazbu, aby bylo doložitelné, že se student něco skutečně dozvěděl.
- Úřady práce by měly komunikovat se zaměstnavateli a přistupovat k absolventům a mladistvým pokud možno individuálně. Navrhuji proto, aby každá škola měla pracovníka, který bude úzce spolupracovat s úřadem práce a studenty tak, aby se zvýšila informovanost studentů o pracovních příležitostech již během jejich studia.
- Navrhuji také, aby byli zaměstnavatelé finančně motivováni úřadem práce přijímat absolventy. Tato finanční motivace funguje už u OZP, kde bohužel v okrese Ostrava příliš nových pracovních míst nevytváří, což je však dané povahou skupiny OZP.
- Navrhuji, aby školy či úřady práce pořádaly více veletrhů pracovních příležitostí, které však budou ke studentům či absolventům přistupovat více individuálně než je tomu doposud.
- Velmi obtížnou situaci mají absolventi se základním vzděláním. Mezi zaměstnavateli o ně není zájem, případně jim je nabízená práce, jejíž mzda se blíží minimální. Aby nedošlo k demotivaci této skupiny hned z počátku vstupu do pracovní části života navrhuji pořádat specializované rekvalifikační kurzy pro absolventy se základním vzděláním, které by je učily novým dovednostem či rozšiřovaly ty stávající tak, aby bylo jejich umístění na trhu práce snadnější. Vhodné by bylo rozšířit portfolio skupinového poradenství, na kterém by bylo žákům

vysvětleno jak trh práce funguje a co je třeba udělat, aby byl uchazeč pro trh práce zajímavý.

4.3 Aktivní politika zaměstnanosti v roce 2010

Tak jako v minulých letech i v roce 2010 je APZ zaměřeno na pomoc nezaměstnaným, kteří si sami neumí najít uplatnění na trhu práce a snaží se zvýšit jejich šance. Především se pak snaží bojovat s dlouhodobou nezaměstnaností a nízkým uplatněním rizikových skupin. Celý rok 2009 byl významně ovlivněn hospodářskou recesí, která přispěla ke zvýšení evidovaných uchazečů na ÚPO a znamenala krácení schváleného rozpočtu. Ke konci roku 2009 bylo zřejmé, že největší problémy mají skupiny uchazečů se ZP, osoby starší 50 let, absolventi a mladiství a uchazeči s nízkým vzděláním. K nim se ještě připojují uchazeči, kteří ztratili místo v roce 2009 a doposud se řadili mezi krátkodobě nezaměstnané. Aktuální ekonomická situace je do značné míry ovlivněna řadou firem, které se soustřeďují na výrobu kovů, zpracování kovů a slévárenství, výrobu kovových konstrukcí, výrobu motorových vozidel a komponentů pro automobilový průmysl. Tato odvětví byla nejvíce poznamenána finanční krizí a proto bude záležet na tom, jak se podaří odvětví stabilizovat a postupně i zlepšit. Globalizace ovlivňuje i nezaměstnanost v okrese Ostrava. Bude tedy záležet významně na ekonomickém vývoji v okolních zemích, na schopnostech zahraničních investorů dostát svým závazkům či přijmout závazky nové.

4.3.1 Společensky účelná místa

Společensky účelná místa jsou jednou z forem řešení nezaměstnanosti. V roce 2009 se podařilo ÚPO vytvořit 801 nových pracovních míst. Jednalo se o příspěvky na zřízená a vyhrazená místa, a dále o místa zřízená OSVČ. Příspěvky z národních zdrojů se rok od roku snižují, neboť dochází k čerpání ze zdrojů ESF. Navrhují v tomto přístupu pokračovat a zaměřovat se primárně na zdroje financování z fondů EU. V prvním kvartále 2010 bylo využito 17 614 tis. Kč na příspěvky spojené se SÚPM, které vytvořily 252 nových pracovních míst a pomohly udržet již stávající zřízená pracovní místa. Pro začínající podnikatele, kteří budou provozovat SÚPM při SVČ, navrhují pořádat rekvalifikační kurzy, které jim zprostředkují pohled do problematiky vedení administrativy, účetnictví, daní drobných podnikatelů a zpracování podnikatelských záměrů. Jelikož zdroje v programech OP RLZ a OP LZZ jsou, navrhují zachovat míru financování

SÚPM v druhém kvartále a následně i zbytku roku 2010. Dle mého názoru přinese tato politika v roce 2010 celkem 1 025 nových pracovních míst, což je nárůst vůči roku 2009 o 27,9%. Náklady se vyšplhají v roce 2010 na 56 758 tis. Kč, což je nárůst o 770 tis. Kč (tj. o 1,3%) oproti roku 2009. Finanční rozpočet bude hrazen především z prostředků ESF (65,3%) a poté z národních zdrojů. V roce 2009 činil příspěvek maximálně 11 tis. Kč měsíčně, a to na dobu maximálně 12 měsíců. Navrhuji výši příspěvku zachovat i v roce 2010, případně ji nepatrně zvýšit. Po uskutečnění mých doposud sepsaných návrhů a vývoji v prvním kvartále 2010 věřím, že je možné dosáhnout stanoveného cíle nově vytvořených pracovních míst i s minimálním navýšením rozpočtu. Můj návrh více podporovat rozvoj SÚPM byl podpořen také faktem, že 116 pracovních míst (14,5%) vytvořených v roce 2009 bylo přiděleno OZP, což je vzhledem k pracovním možnostem OZP velmi vysoké číslo. V roce 2010 by tak dle mého návrhu mohlo najít uplatnění na trhu práce až 160 uchazečů se ZP. Dle stavu hospodářství a prognózám na rok 2010 navrhuji zachovat profesní strukturu zřizovaných pracovních míst. Tedy zaměřit se především na pozice administrativní pracovník, hlídač, uklízečka, skladník, pomocná dělník ve výrobě a řemeslné činnosti jako kadeřník, zahradník, zámečnick, svářeč a kuchař.

4.3.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní možnosti, které poskytují obce či zaměstnavatelé ke krátkodobému umístění uchazečů v evidenci úřadu práce, či na které posílá soud odsouzené jako formu trestu. Uchazeči se nejčastěji věnují úklidu komunikací, údržbě veřejného prostranství, údržbě obecní zeleně, což odpovídá jejich schopnostem a možnostem. V roce 2009 se podařilo pomocí nástroje VPP umístit 341 osob a náklady se vyšplhaly 29 941 tis. Kč. Většina prostředků (26 305 tis. Kč) byla čerpána z ESF. V prvním kvartále roku 2010 bylo na VPP uvolněno 7 564 tis. Kč, což přineslo 31 nových pracovních míst. Většina prostředků byla použita na financování VPP započatých v roce 2009. Jelikož VPP je pouze krátkodobé řešení nezaměstnanosti, navrhuji nezvyšovat rozpočet vůči roku 2009 a místo toho ušetřené peníze investovat například do rekvalifikací, či do poradenských kurzů pro osoby hůře umísitelné a nepřizpůsobivé. Na druhé straně si však uvědomuji, že řešení problémů s tímto typem nezaměstnanosti je nelehké, a je třeba tohoto specifického nástroje APZ nadále využívat. Domnívám se, že je lepší, když se uchazeči o zaměstnání alespoň z části věnují práci, a neztrácejí tak kontakty a pracovní návyky, jako tomu je v případě pobírání soc.dávek. Dle mého návr-

hu bude takto umístěno 340 osob, tj. přibližně stejně jako v roce 2009. Jak jsem již předeslal, rozpočet bych zachoval ve stejné výši jako v roce 2009, zvýšený pouze o inflaci, tedy hodnota bude 30 240 tis. Kč. Navrhuji však, aby došlo k vyššímu čerpání z ESF než z národních zdrojů. Maximální výše příspěvku na mzdu činila v roce 2009 jedenáct tis. Kč včetně pojistného. Navrhuji tuto částku navýšit v roce 2010 pouze o inflaci na 11 110 Kč včetně pojistného. Navrhuji vytvořit databázi každoročně se opakujících prací, které mají jen krátkého trvání tak, aby zaměstnavatele věděli, kde sehnat levnou pracovní sílu a zároveň se úřad práce mohl připravit na to, že bude potřeba vynaložit finanční prostředky.

4.3.3 Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele zřízené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Dále musí být dodržena podmínka minimálně 60% zaměstnanců vlastních ZP z průměrného ročního přepočteného celkového počtu zaměstnanců. CHPD nebo CHPM musí být provozováno minimálně po dobu 2 let ode dne dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Na základě písemné dohody může úřad práce poskytovat příspěvek na úhradu provozních nákladů. V roce 2009 poskytl ÚPO 8 241 tis. Kč na vytvoření nových pracovních míst a na provoz stávajících. Nově vytvořeno bylo 10 pracovních míst. Většina příspěvků šla na provoz již zřízených pracovních míst pro 374 osob. V 1. kvartále 2010 bylo na provoz CHPM a CHPD vynaloženo 2 055 tis. Kč, na zřízení nových pracovních míst nebyly vynaloženy žádné finanční prostředky. Ačkoli zaměstnavatelé se stavem nad 25 zaměstnanců plní své povinnosti a zaměstnávají 4% podíl OZP, stále upřednostňují odebírání výrobků či přímé zaměstnávání bez využití zřízení CHPD nebo CHPM. Zaměstnavatelé se především obávají, že nebudou mít práci na celé dva roky, nebo že klesne počet zaměstnáváných v CHPM s OZP pod 60% a oni tak ztratí nárok na příspěvky. Proto navrhuji, aby se snížila doba, po kterou bude nutno mít v provozu CHPD a zároveň aby se zpřísnily podmínky získání příspěvků z důvodu případného zneužívání ze strany zaměstnavatelů. Navrhuji nepokračovat v trendu zvyšování příspěvků zaměstnavatelům, neboť na základě vývoje z posledních let se tento přístup jevil naprosto neúčinným. Hlavní změnu spatřuji v snížení byrokracie spočívající ve zřízení CHPM nebo CHPD, snížení doby nutné mít chráněné místo v provozu a snížení procentuálního zastoupení OZP na celkovém počtu zaměstnanců. Na druhé straně navrhuji zvýšit kontro-

ly zaměstnavatelů z důvodu zneužívání prostředků. Navržené změny dle mého názoru přinesou 13 nových pracovních míst a pomohou udržet stávající pracovní místa na stejné hladině. Očekávaný rozpočet pro rok 2010 se vyšplhá na 8 828 tis. Kč, z toho 7 568 tis. Kč bude využito jako příspěvek na provoz a 1 260 tis. Kč na zřízení nových pracovních míst. V roce 2009 ÚPO poskytnul příspěvek průměrně 96,2 tis. Kč na zřízení jednoho volného pracovního místa. Výši příspěvku navrhuji zachovat i pro rok 2010 zvýšenou jen o inflaci (1%).

4.3.4 Rekvalifikace

Cílem rekvalifikace je zlepšování pracovních schopností, znalostí a dovedností, a především usnadnit uchycení uchazeče na trhu práce. V roce 2009 se rekvalifikací zúčastnilo 1 727 osob, z nichž 74,9% (1 294 osob) našlo po úspěšném ukončení rekvalifikace zaměstnání nebo se stalo SVČ. Mezi nejčastěji poskytované rekvalifikace patří svářečské kurzy, kurzy zaměřené na rozvoj schopností v IT sféře, kurzy zaměřené pro přípravu přechodu na SVČ, kurzy obsluhy motorových vozíků, ošetrovatelství, účetnictví a kurzy řemeslných prací. V prvním kvartále ÚPO poslal na rekvalifikace 734 osob a vynaložil 2 722 tis. Kč. Rekvalifikaci považuji za nejužitečnější nástroj APZ v boji s nezaměstnaností. Proto navrhuji změnit trend z let minulých, kdy bylo na rekvalifikace poskytováno každým rokem méně a méně finančních prostředků. Domnívám se, že rozšířením nabídky rekvalifikací uchazečům o zaměstnání, především pak rizikovým skupinám, na 4 000 míst přispěje významnou měrou k snížení nezaměstnanosti. Při zachování úspěšnosti nalezení práce 74,9% z roku 2009 by to znamenalo, že uplatnění najde 2 996 uchazečů o zaměstnání, především pak uchazeči z rizikových skupin. Tento návrh dle mého názoru bude stát 19 329 tis. Kč, což je meziroční nárůst o 8 747 tis. Kč (o 82,6%). Uvědomuji, že se jedná o dramatické zvýšení, ale v mých předešlých návrzích doporučuji více využívat peněz z ESF, čímž zůstane více finančních prostředků z národních zdrojů, které by tak pokryly náklady na rekvalifikace.

4.3.5 Programy ESF

V roce 2010 doporučuji realizovat tyto projekty:

- **Návrat +.** Základním principem tohoto projektu bude snaha o zvyšování teoretických i praktických dovedností jedince. V rámci projektu budou účastníkům poskytovány komplexní služby od motivačních, poradenských, vzdělávacích

cích a informačních aktivit až ke zprostředkování pracovního uplatnění a podpoře pracovních míst. Hlavním cílem je podpořit osoby obtížně umístitelné na trh práce.

- **Start.** Snahou projektu bude začlenit osoby obtížně umístitelné a osoby s nízkým vzděláním na trh práce. Cílem projektu je umožnit účastníkům osvojit si efektivní komunikace, naučit se týmové spolupráci, naučit se řešit problémy a zvládat zátěž, stát se samostatným a efektivně se naučit vyhledávat zaměstnání. Součástí projektů je jak individuální, tak skupinové poradenství.
- **Příprava +.** Primární snahou projektu bude pomoci uchazečům evidovaným na úřadu práce déle než 5 měsíců dostat se zpět na trh práce.
- **Změna včas.** Hlavním cílem projektu bude podpořit uchazeče o zaměstnání do 12 měsíců evidence na úřadech práce Moravskoslezského kraje při vstupu na trh práce. Základním principem projektu bude nabídnout uchazečům o zaměstnání vhodné pracovní místo, nebo zlepšit jejich uplatnitelnost na trhu práce formou účasti v poradenských a vzdělávacích aktivitách, zejména pak v rekvalifikacích.
- **Vzdělávejte se.** Projekt *Vzdělávejte se* je primárně určen zaměstnavatelům, kteří vinou hospodářské recese byli nuceni omezit výrobu či poskytování služeb ve svých provozech. V roce 2009 bylo vyškoleny 7 013 pracovníků a náklady činily 24 729 tis. Kč. Pro rok 2010 byl schválen rozpočet 54 579 tis. Kč. Jelikož tento projekt pomáhá výrazně zaměstnavatelům ve finančních potížích navrhuji, aby byl i nadále uplatňován na úřadu práce s cílem navyšovat rozpočet s ohledem na potřeby zaměstnavatelů.

Grantové projekty ESF

- **Posílení aktivních politik zaměstnanosti.** Cílem této oblasti podpory bude zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.
- **Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniku.** Hlavním cílem podpory bude prostřednictvím zvýšení kvalifikační úrovně, profesních dovedností a znalostí zaměstnanců a zaměstnavatelů přispět ke

zvýšení konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů ve vybraných CZ – NACE

- **Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků.** Specifické cíle budou zabezpečení požadované kvalifikační struktury zaměstnanců v restrukturalizovaných organizacích pro jejich pracovní mobilitu jak ve vlastní organizaci, tak pro trh práce; zvýšená péče zaměstnancům, kteří se z věkových a zdravotních důvodů obtížněji uplatňují na trhu práce; nové pracovní uplatnění a příprava na nová pracovní místa včetně poradenství, rekvalifikace a odborné praxe.
- **Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit.** Cílem podpory výzvy bude sociální začleňování sociálně vyloučených osob a osob ohrožených sociálním vyloučením, včetně odstraňování bariér v jejich přístupu k zaměstnání.

Programy ESF jsou velmi prospěšné a nabízejí uchazečům o práci rozvoj jejich vzdělání, schopností, možností a odbornou přípravu. Z tohoto důvodu doporučuji zachování výdajů minimálně na úrovni roku 2009. Konkrétní informace o rozpočtech jednotlivých projektů, vyjma Vzdělávejte se, nejsou pro rok 2010 prozatím k dispozici. Finanční rozpočet projektů je shrnut do jednoho řádku v tabulce 21 – Cílené programy z řešení zaměstnanosti EF - OP LZZ.

4.5.6 Vyhodnocení návrhů

Dle mého návrhu bude potřeba na realizaci APZ v roce 2010 celkem 245 628 tis. Kč (viz. tabulka 21). Do návrhu byly zahrnuty jako náklady spojené s SÚPM, tak s VPP, CHPM, CHPD, náklady na rekvalifikace a grantové projekty z ESF. Rozpočet pro rok 2009 nebyl zcela vyčerpán a bylo využito 132 117 tis. Kč. Nárůst o 85,3% je dán především zdroji z EU a grantovými projekty, které však nebývají zcela vyčerpány a podstatná část peněz zůstává nevyužita (až 90% z jednotlivých programů financovaných ze zdrojů ESF nebylo v roce 2009 vůbec využito). Pokud nezapočtu výdaje na cílené programy (programy ESF a grantové projekty. Viz. kapitola 4.3.5) a program „Vzdělávejte se“ v roce 2009 ani v roce 2010, tak skutečné výdaje v roce 2009 dosáhly 103 582 tis.

Kč, respektive 115 155 tis. Kč v roce 2010. To je navýšení o 11 573 tis. Kč (tj. o 11,1%).

Navrhuji, aby bylo vyčleněno více finančních prostředků na SÚPM a rekvalifikace. V těchto nástrojích spatřuji možnosti efektivní pomoci snižovat nezaměstnanost. Naopak navrhuji, aby nedocházelo k zvyšování finančních prostředků pro VPP. Význam VPP je jistě podstatný pro problémově umístitelné uchazeče, avšak efekt je jen krátkodobý a většina z nich se vrátí zpět do evidence úřadu práce. Navrhuji lepší a propracovanější informovanost zaměstnavatelů, co se týče OP LZZ. Vyšší snaha získat dotace z OP LZZ může významně pomoci bojovat s nezaměstnaností v okrese Ostrava.

Od zvýšení rozpočtu a zrealizování návrhů SÚPM si slibuji navýšení počtu nových pracovních míst v roce 2010 na 1 025 míst. Jsem přesvědčen, že rekvalifikace jsou nejučinnějším nástrojem APZ, proto mnou navržený rozpočet pro rok 2010 počítá s meziročním navýšením o 8 747 tis. Kč na 19 329 tis. Kč. To umožní ÚPO poskytnout rekvalifikační kurz až pro 4 000 osob. Při předpokladu, že úspěšnost nalezení práce po ukončení rekvalifikace zůstane na úrovni roku 2009 to znamená, že 2 996 rekvalifikovaných osob najde práci (viz. tabulka 22).

Při navrhování rozpočtu jsem vycházel z vývoje příspěvků a dotací v minulých letech, především pak v roce 2009, a ze skutečných dat za první kvartál 2010, které mi byly poskytnuty ÚPO.

Nástroj APZ	stav k 31.12.2009	Výdaje na APZ v roce 2010			
		Skutečné výdaje v tis. Kč.	Navrhované výdaje v tis. Kč		
		1. kvartál	2. kvartál	2. pololetí	Celkem
SÚPM - SVČ zřízená uchazeči o zaměstnání	6 800	1 400	1 666	3 044	8 302
SÚPM zřízená a vyhrazena zaměstnavateli	23 198	1 531	1 822	8 012	11 365
SÚPM vyhrazená - ESF - OP LZZ	25 990	11 401	7 250	18 440	37 091
VPP	3 636	240	358	1 652	2 250
VPP - ESF-OP RLZ a OP LZZ	26 305	7 324	8 547	12 119	27 990
Rekvalifikace	10 582	2 722	4 079	12 528	19 329
CHPM - SVČ OZP	532	100	200	268	568
CHPD a CHPM vytvořena zaměstnavateli	430	0	130	562	692
Příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM-SVČ	7 279	2 055	1 812	3 701	7 568
Celkem bez cíl. programů a Vzdělávejte se	103 582	26 773	27 077	60 326	115 155

Nástroj APZ	stav k 31.12.2009	Výdaje na APZ v roce 2010			
		Skutečné výdaje v tis. Kč.	Navrhované výdaje v tis. Kč		
		1. kvartál	2. kvartál	2. pololetí	Celkem
Cílené programy k řešení zaměstnanosti EF-OP LZZ	2 636	5 355	23 425	47 114	75 894
ESF OP RLZ + OP LZZ (program Vzdělávejte se)	24 729	7 324	13 295	33 960	54 579
Celkem s cíl. programy a Vzdělávejte se	132 117	39 452	62 584	141 400	245 628

Tabulka 21: Navrhované výdaje na APZ v roce 2010

Nástroj APZ	stav k 31.12.2009	Nově vytvořená pracovní místa	Počet navrhnutých nových pracovních míst		
		1. kvartál	2. kvartál	2. pololetí	Celkem
SÚPM	801	252	240	533	1 025
VPP	341	31	140	169	340
CHPM a CHPD	10	1	4	8	13
Celkem	1 152	284	384	710	1 378
Počet uchazečů účastnících se rekvalifikací					
Rekvalifikace	1 727	734	1 100	3 166	4 000

Tabulka 22: Navrhovaný počet nových pracovních míst a osob v rekvalifikaci v roce 2010 při uplatňování navržené APZ

Závěr

Nezaměstnanost, jakožto socio-ekonomický problém významně ovlivňující také politickou situaci, jsem si vybral, protože již několik let působím v rodinné firmě, která se věnuje pořádání odborných rekvalifikačních kurzů pro úřady práce. Jsem tak schopen nahlédnout do dané problematiky nejen z dostupných tabulek a oficiálních materiálů, ale také z vlastní zkušenosti a ze zkušeností firemních spolupracovníků.

Úvod práce je zaměřen na představení Úřadu práce v Ostravě. Popisují zde vývoj od samotného založení, přes rozšiřování se na další pobočky až po organizační strukturu. V této kapitole lze rovněž nalézt informace o jednotlivých odborech úřadu práce a jejich funkcích. Druhá část práce se věnuje souhrnu teoretických poznatků vázaných na danou problematiku za využití odborné literatury.

V třetí části jsem provedl analýzu vývoje nezaměstnanosti v Evropské unii v roce 2009, v celé ČR během let 2005 – 2009 a podrobnou analýzu vývoje nezaměstnanosti v okrese Ostrava v letech 2005 – 2009 zaměřenou na jednotlivé kategorie evidovaných uchazečů s důrazem na analýzu problémových skupin. Nemalou pozornost jsem také věnoval aktivní politice nezaměstnanosti. Závěrem třetí kapitoly je souhrn zjištěných informací formou swot analýzy, která poslouží jako podklad možných návrhů a opatření na snížení nezaměstnanosti, které jsou obsahem čtvrté kapitoly.

Česká republika si nestojí mezi státy Evropské unie nijak špatně. Nezaměstnanost v ČR byla v prosinci 2009 9,2%, to je o 0,8% nižší než byla prosincová nezaměstnanost v EU. V ČR se nezaměstnanost od roku 2005 každý rok snižovala až do roku 2008. S nástupem finanční krize v roce 2009 se tento trend obrátil a nezaměstnanost začala postupně stoupat až ke zmiňovaným 9,2% v prosinci 2009. Nejvíce rostla nezaměstnanost v oblasti hlavního města Prahy, v Jihomoravském kraji a ve Středočeském kraji. Aktuální situaci nelze považovat za dobrou a je nutné ji řešit způsobem takovým, aby došlo alespoň k zastavení růstu míry nezaměstnanosti.

Analýza současného stavu v okrese Ostrava odhalila postupné snižování míry nezaměstnanosti od roku 2005 až do roku 2008 a postupný nárůst v roce 2009, přes pozitivní vývoj v minulých letech se průměrná míra nezaměstnanosti stále drží nad celorepublikovým průměrem (rozdíl činí 2,0%). K 31. 12. 2009 úřad práce Ostrava evidoval 20 400 uchazečů o zaměstnání, z toho 19 945 dosažitelných. Dramatický propad vol-

ných pracovních míst v roce 2009 se zastavil na čísle 889 a způsobil výrazný nárůst na 22,9 uchazeče na jedno volné pracovní místo. Finanční krize nejvíce zasáhla obory strojírenství, stavebnictví a dopravy, kde jsou zaměstnaní především muži. Vyrovnané zastoupení mezi muži a ženami se obrátilo v roce 2009 v neprospěch mužů, 53,8% evidovaných uchazečů tvořili právě muži, což je v absolutních číslech 10 984 osob.

Nezaměstnanost z pohledu věkové struktury uchazečů nejvíce ohrožuje osoby starší 50 let věku a osoby do 24 let věku (absolventi včetně mladistvých). U starší věkové skupiny spočívá hlavní problém v dlouhé době v evidenci úřadu práce, špatná přizpůsobivost novým podmínkám na trhu práce, nízká kvalifikace, špatné sociální postavení, neochota cestovat a zhoršený zdravotní stav. U mladých lidí lze hlavní problém vysoké nezaměstnanosti spatřit v nedostatečné praxi a zkreslených představách o budoucím zaměstnání. K 31. 12. 2009 bylo registrováno 5 911 osob starších 50 let věku (tj. 29,0% z celkového počtu nezaměstnaných) a 3 096 osob do 24 let věku (tj. 15,2% z celkové nezaměstnaných). Analýza odhalila problém postupného stárnutí populace. Během sledovaného období se každý rok zvyšoval počet nezaměstnaných nad 55 let věku. Průměrný věk uchazeče o zaměstnání se během sledovaného období zvednul z 38,0 na 40,2 roku k 31. 12. 2009.

Nezaměstnanost z hlediska dosaženého vzdělání potvrdila všeobecné tvrzení, že čím vyšší dosažené vzdělání, tím je snadnější najít uplatnění na trhu práce. K 31. 12. 2009 úřad práce Ostrava evidoval 15 610 uchazečů (tj. 76,6% z celkového počtu nezaměstnaných) s nejvýše dosaženým vzděláním střední odborné bez maturity.

K 31. 12. 2009 bylo evidováno 1 085 absolventů a mladistvých. Jejich počet se ve sledovaném období 2005 – 2009 snižoval. Nejvyšší nezaměstnanosti dosahují uchazeči se základním či středním odborným vzděláním bez maturity.

Ke konci roku 2009 úřad práce evidoval 2 320 osob se zdravotním postižením, to je o 176 méně než v roce 2008. Podíl této skupiny na celkové nezaměstnaných je 11,4 procentního bodu.

Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo v roce 2009 vynaloženo 132 177 tis. Kč. Pro rok 2010 je v mém návrhu počítáno s částkou 245 628 tis. Kč, tj. nárůst o 85,3%. Z uvedené částky v návrhu je 130 473 tis. Kč vyhrazeno na grantové programy a program „Vzdělávejte se“, jež jsou hrazeny zcela ze zdrojů ESF. V roce 2009 byly granto-

vé programy čerpány jen nepatrně (použito asi 7% z vyhrazených finančních prostředků) a finance na program „Vzdělávejte se“ byly využity jen z 68,6%.

Společensky účelná pracovní místa si v roce 2009 vyžádala 55 988 tis. Kč a vytvořila 801 pracovních míst. Pro rok 2010 navrhuji zvýšit počet pracovních míst na 1 025. Předpokládám, že bude nutné vyčlenit 56 758 tis. Kč.

Na veřejně prospěšné práce bylo v roce 2009 vyhrazeno 29 941 tis. Kč, což vytvořilo 341 nových pracovních míst. Navrhuji ponechat stejný rozpočet jako v roce 2009 zvýšený jen o inflaci. To by mělo dle mého návrhu přinést 340 nových pracovních míst. Uvědomuji si, že veřejně prospěšné práce pomáhají hlavně osobám těžko umístitelným a nepřízpůsobivým udržet si pracovní návyky, přesto nepovažuji veřejně prospěšné práce za účinný prvek snižování nezaměstnanosti z dlouhodobého hlediska.

V chráněných pracovních dílnách a pracovištích bylo na provoz a vytvoření nových pracovních míst vyhrazeno v roce 2009 8 241 tis. Kč, což pomohlo vytvořit 10 nových pracovních míst. Jsem přesvědčen, že pracovní dílny a pracoviště jsou často jediným způsobem jak efektivně umístit uchazeče se zdravotním postižením, a proto navrhuji pokračovat ve financování a podpoře nových pracovních míst i v roce 2010. Navrhnuté opatření počítá s vytvořením 13. nových pracovních míst a tato akce bude společně s financováním již zřízených dílen a pracovišť stát 8 828 tis. Kč. Dle mého návrhu bude většina prostředků získána z ESF.

Rekvalifikace hodnotím jako nejúspěšnější nástroj aktivní politiky nezaměstnanosti a přiřazuji mu tudíž nejvyšší váhu. V roce 2009 bylo na rekvalifikaci vyhrazeno 10 582 tis. Kč, rekvalifikací se zúčastnilo 1 727 osob. Pro rok 2009 navrhuji zvýšení rozpočtu na 19 329 tis. Kč, tj. o 82,6%, což by dle mého názoru mělo umožnit poskytnout rekvalifikaci až 4 000 osobám. Za předpokladu, že po ukončení rekvalifikace najde práci 74,9% osob (úspěšnost v roce 2009), by tak mělo najít práci 2 996 osob.

Boj s nezaměstnaností neleží zcela na bedrech úřadu práce, ale je také hojně podporován magistrátem města Ostravy. Pro rok 2010 jsem navrhnul realizaci nových, či podpořil uskutečnění již započatých projektů, které přinesou nová pracovní místa. Na základě mého návrhu se domnívám, že v roce 2010 najde uplatnění v pracích při rozvoji regionu 1 290 osob. Okres Ostrava disponuje rozsáhlými průmyslovými zónami, které mají potenciál pro řadu investičních příležitostí. V souvislosti s dostatkem dostupné pracovní síly předpokládám postupný rozvoj regionu i v dalších letech.

Seznam použité literatury

Knižní zdroje

1. BRADLEY, R. S., *Makroekonomie dnes*. Brno: Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X.
2. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8.
3. HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita. 2001. 93s. ISBN 80-7042-595-4.
4. HELÍSEK, M. *Makroekonomie základní kurz*. 2. vyd. Praha: Melandrium, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-26-X.
5. HOLMAN, R. *Ekonomie*. 2. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2001. 705 s. ISBN 80-7179-387-6.
6. JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. 1. vyd. Praha: ČVUT, 2002. 85s. ISBN 80-7079-635-9.
7. KADERÁBKOVÁ, A. *Základy makroekonomické analýzy*. Praha: Linde nakladatelství, 2003. 175 s. ISBN 80-86131-36-X.
8. LIŠKA, V. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.
9. MACH, M. *Makroekonomie II - 1. a 2. část*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. 367s. ISBN 80-86175-18-9.
10. NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2002. 151s. ISBN 80-245-0350-6.
11. SAMUELSON, P. A. *Ekonomie*. Praha : NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
12. SOJKA, M. a KONEČNÝ, B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 2006. ISBN 978-80-7277-328-2.

Elektronické zdroje

13. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 2010 [cit. 2010-04-28]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/akt_pol_zam>.
14. *Analýzy stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava 2005* [online]. 2008 [cit. 2010-04-26]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/trh_prace_novy/okres_ostrava/analyzy_okres/an1205.pdf>.
15. *Analýzy stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava 2006* [online]. 2008 [cit. 2010-04-26]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/trh_prace_novy/okres_ostrava/analyzy_okres/an1206.pdf>.
16. *Analýzy stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava 2007* [online]. 2008 [cit. 2010-04-26]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/trh_prace_novy/okres_ostrava/analyzy_okres/an1207.pdf>.
17. *Analýzy stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava 2008* [online]. 2009 [cit. 2010-04-26]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/trh_prace_novy/okres_ostrava/analyzy_okres/an1208.pdf>.
18. *Analýzy stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava 2009* [online]. 2010 [cit. 2010-04-26]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/trh_prace_novy/okres_ostrava/analyzy_okres/otokres1209_internet.pdf>.
19. *Český statistický úřad* [online]. 2010 [cit. 2010-04-25]. Nezaměstnanost v ČR. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam050407.doc>
20. *EUR - lex* [online]. 2010 [cit. 2010-04-24]. Rovnost žen a mužů - 2010. Dostupné z WWW:

<<http://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0694:CS:NOT>>.

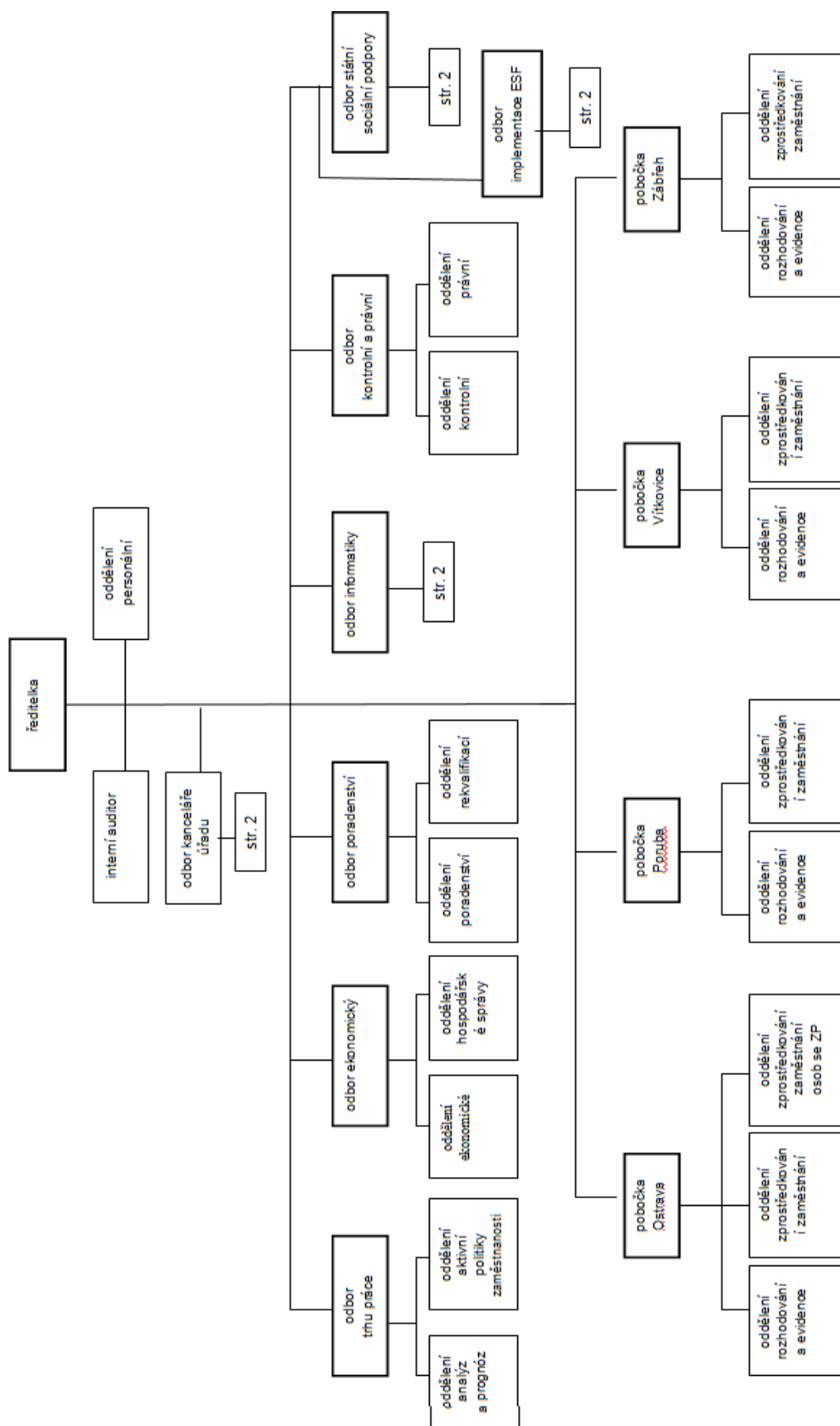
21. GOLLA, Petr. *FinExpert.cz* [online]. 2010 [cit. 2010-04-24]. FinExpert.cz. Dostupné z WWW: <http://www.finexpert.cz/Prace-studium/EU--23-milionu-nezamestnanych/sc-36-sr-1-a-25660/default.aspx>
22. *Charakteristika okresu Ostrava - město* [online]. 2010 [cit. 2010-04-25]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_ostrava_mesto>.
23. *Statistická ročenka 2009* [online]. 2010 [cit. 2010-04-25]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: < <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>>.
24. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska* [online]. 2010 [cit. 2010-04-25]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>>.
25. *Výběrové šetření pracovních sil* [online]. 2010 [cit. 2010-01-27]. Dostupný z WWW: http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/vyberove_setreni_pracovnich_sil_vsp
26. *Vývoj nezaměstnanosti v EU* [online]. 2010 [cit. 2010-04-24]. Vývoj nezaměstnanosti v EU. Dostupné z WWW: <http://www.csas.cz/banka/menu/cs/banka/nav20080_vyvoj_nezamestnanostieu>.
27. *Zaměstnanost* [online]. 2010 [cit. 2010-04-25]. Integrovaný portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004>.

Přílohy

Seznam příloh

Příloha 1: Organizační struktura úřadu práce v Ostravě

Příloha 1: Organizační struktura úřadu práce v Ostravě – část 1



Příloha 1: Organizační struktura úřadu práce v Ostravě - část 2

