

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

**Činnost úřadu práce a nezaměstnanost na
Kutnohorsku**

Kristýna Štočková

Bakalářská práce

2010

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav ekonomie
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kristýna ŠTOČKOVÁ**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management podniku - Management malých a středních podniků**
Název tématu: **Činnost úřadu práce a nezaměstnanost na Kutnohorsku**

Zásady pro vypracování:

Práce se zaměří na analýzu současného vývoje nezaměstnanosti na Kutnohorsku s ohledem na strukturu nezaměstnaných. Na základě zjištěného stavu a potřeb budou navržena opatření v oblasti aktivní politiky nezaměstnanosti.

Práce bude obsahovat:

- vymezení pojmu nezaměstnanost
- socioekonomická charakteristika regionu
- státní politika zaměstnanosti
- evropský sociální fond
- činnost úřadu práce
- doporučení a návrhy řešení

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost : Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha : Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
LIŠKA, Václav. Makroekonomie. 1. vyd. Praha : Professional Publishing, 2002. 524 s. ISBN 80-86419-27-4.
PARKIN, Michael. Economics. [s.l.] : Addison-Wesley Publishing Company, 1990. 1020 s. ISBN 0-201-05931-2.
SEKERKA, Bohuslav. Makroekonomie. Praha : Profess Consulting, 2007. 488 s. ISBN 80-7259-050-2.
SCHILLER, Bradley R. Makroekonomie dnes. 1. vyd. Brno : Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X.
VOJTĚCH, Krebs, et al. Sociální politika. František Větrovský. Praha : CODEX Bohemia, s.r.o., 1997. ISBN 80-85963-33-7.
Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz> >.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Tomáš Lelek
Ústav ekonomie

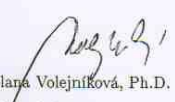
Datum zadání bakalářské práce: 30. června 2009

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2010


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.

děkanka

L.S.


doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.

vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 24. července 2009

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 31. 3. 2010

Kristýna Štočková

Poděkování:

Ráda bych poděkovala panu Ing. Tomášovi Lelkovi, vedoucímu mé práce, za ochotu, odborné vedení a cenné rady po dobu psaní této práce.

SOUHRN

Bakalářská práce je zaměřena na činnost Úřadu práce v Kutné Hoře a nezaměstnanost na Kutnohorsku. V kapitolách je uvedeno vysvětlení základních pojmů, socioekonomická charakteristika okresu, politika zaměstnanosti, evropský sociální fond, činnost úřadu práce a doporučení a návrhy na snížení nezaměstnanosti. Bakalářská práce se zabývá analýzou stavu nezaměstnanosti s ohledem na strukturu nezaměstnaných a navržením opatření v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.

KLÍČOVÁ SLOVA

nezaměstnanost, činnost úřadu práce, politika zaměstnanosti, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, okres Kutná Hora

TITLE

WORK OF THE JOB CENTRE AND UNEMPLOYMENT IN KUTNOHORSKO

SUMMARY

Bachelor thesis focuses on the Job Centre in Kutná Hora and unemployment. The chapters contain an explanation of basic concepts, socio-economic characteristics of the district, employment policy, the European Social Fund, work of the Job Centre and recommendations and proposals for reducing unemployment. The bachelor thesis deals with analysis of the unemployment situation with regard to the structure of the unemployed to propose measures for active employment policy.

KEY WORDS

Unemployment, work of the Job centre, employment policy, labour market, active policy of employment, district of Kutná Hora

Obsah

Seznam tabulek	9
Seznam grafů.....	10
Seznam obrázků.....	10
Úvod	11
1 Vymezení pojmu nezaměstnanost	13
1.1 Definice nezaměstnanosti.....	13
1.2 Měření nezaměstnanosti.....	14
1.3 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	15
1.4 Typy nezaměstnanosti.....	15
1.5 Okunův zákon	16
1.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	17
1.7 Trh práce	17
1.8 Náklady na nezaměstnanost	18
1.9 Přínosy nezaměstnanosti	19
2 Socioekonomická charakteristika regionu	20
2.1 Základní informace o okrese Kutná Hora.....	20
2.2 Demografický vývoj.....	20
2.3 Vzdělanostní struktura	23
2.4 Cizinci	23
2.5 Zastoupení významných podniků na okrese Kutná Hora	24
3 Politika zaměstnanosti.....	26
3.1 Státní politika zaměstnanosti.....	26
3.2 Pasivní politika zaměstnanosti	27
3.3 Aktivní politika zaměstnanosti.....	29
3.4 Cíle politiky zaměstnanosti	30
4 Evropský sociální fond	31

4.1	Význam Evropského sociálního fondu	31
4.2	Evropský sociální fond v letech 2007 – 2013	32
5	Činnost Úřadu práce Kutná Hora	34
5.1	Vývoj nezaměstnanosti	35
5.2	Politika zaměstnanosti.....	50
5.2.1	Rekvalifikace	53
5.3	Projekty Úřadu práce.....	55
5.3.1	Projekt „Vzdělávejte se!“	55
5.3.2	Projekt „Počítačová gramotnost pro nové zaměstnání uchazečů a zájemců nad 40 let“	56
5.3.3	Projekt „Praxe je začátek“	56
5.4	Kontrolní činnost úřadu práce	57
6	Doporučení a návrhy řešení.....	59
	Závěr	62
	Použitá literatura	65
	Seznam příloh.....	67

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj stavu obyvatelstva na okrese v letech 1999 – 2008.....	21
Tabulka 2: Průměrný věk obyvatel okresu Kutná Hora	21
Tabulka 3: Stav živě narozených a zemřelých na okrese Kutná Hora.....	22
Tabulka 4: Stav přistěhovalých a vystěhovalých na okrese Kutná Hora.....	22
Tabulka 5: Počet cizinců v jednotlivých letech v rámci České republiky, kraje a okresu...	24
Tabulka 6: Rozložení cizinců podle národnosti.....	24
Tabulka 7: Srovnání výše podpory v nezaměstnanosti v letech 2008 a 2009	28
Tabulka 8: Vývoj nezaměstnanosti v období červen 2009 až leden 2010.....	36
Tabulka 9: Nezaměstnanost v jednotlivých oblastech okresu Kutná Hora	36
Tabulka 10: Struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2009	39
Tabulka 11: Uchazeči o zaměstnání k 31. 12. 2009	42
Tabulka 12: Vývoj volných pracovních míst v období prosinec 2009	42
Tabulka 13: Věková struktura uchazečů.....	43
Tabulka 14: Délka evidované nezaměstnanosti a nárok na podporu v nezaměstnanosti v prosinci roku 2009	47
Tabulka 15: Výše měsíční dávky v nezaměstnanosti	47
Tabulka 16: Struktura uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání (KZAM).....	48
Tabulka 17: Zaměstnávání cizinců	49
Tabulka 18: Výdaje na politiku zaměstnanosti.....	50
Tabulka 19: Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ s finančním příspěvkem úřadu práce	51
Tabulka 20: Výdaje aktivní politiky zaměstnanosti v tis. Kč	52
Tabulka 21: Profesní zaměření nejčastěji poskytovaných rekvalifikací.....	54
Tabulka 22: Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, rekvalifikace zaměstnanců v roce 2009.....	55

Seznam grafů

Graf 1: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých letech	35
Graf 2: Procentuální vyjádření věkové struktury uchazečů	44
Graf 3: Věková struktura uchazečů v letech 2008 - 2009.....	45
Graf 4: Vzdělanostní struktura uchazečů	46

Seznam obrázků

Obrázek 1: Grafické znázornění míry nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Kutná Hora.....	38
--	----

Úvod

Na nezaměstnanost lze nahlížet z pohledu ekonoma či obyčejného člověka, zjistíme však, že výsledky zkoumání se příliš neliší. Nacházíme se v období, kdy trh práce je silně ovlivněn hospodářskou recesí, a tedy stagnuje. Dochází k hromadnému propouštění zaměstnaných lidí nebo také k uzavírání provozů či celých podniků. Problém s nezaměstnaností se momentálně stává jedním z hlavních témat řešených odbornou veřejností.

Česká republika se dříve s tímto problémem nemusela potýkat. V období vlády komunistického režimu byla na trhu práce plná zaměstnanost. Každý občan musel mít zaměstnání, neexistovala možnost umístění na úřadě práce a pobírání podpory v nezaměstnanosti. Člověk, který nebyl zaměstnán, mohl nést status příživníka.

Situace se změnila po roce 1989, kdy u nás začala fungovat tržní ekonomika namísto centrální plánované. Tato situace s sebou přinesla i další změny, jako bylo uzavírání neúspěšných podniků, které do té doby mohly fungovat. To s sebou přineslo také propouštění zaměstnanců a tím vznik nezaměstnanosti. Začaly vznikat úřady práce, které dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se starají o nezaměstnané, snaží se zprostředkovávat nové pracovní příležitosti, provádějí politiku zaměstnanosti a další činnosti.

Téma bakalářské práce Činnost úřadu práce a nezaměstnanost na Kutnohorsku jsem si zvolila především z toho důvodu, že okres Kutná Hora je mým domovem. A proto je pro mě velmi důležité vědět, co se v okrese děje. Dalším důvodem, který mě vedl k výběru tohoto tématu, bylo přesvědčení, že nezaměstnanost je velmi aktuálním tématem, které může potkat každého z nás.

Bakalářská práce je rozčleněna do šesti kapitol, které přinášejí celkový pohled na stav nezaměstnanosti v okrese Kutná Hora. První kapitola se zabývá definováním pojmu nezaměstnanost. V této kapitole jsou vysvětleny pojmy, jako je měření nezaměstnanosti a přirozená míra nezaměstnanosti. Následně je uvedeno rozdělení nezaměstnanosti na frikční, strukturální, cyklickou a sezonní, a také na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. V kapitole jsou zohledněny náklady a přínosy, které s sebou tento stav přináší.

Druhá kapitola zahrnuje socioekonomickou charakteristiku okresu Kutná Hora, kde jsou nejprve uvedeny základní informace o okresu Kutná Hora, poté je stručně znázorněn demografický vývoj okresu, vzdělanostní struktura obyvatel a jsou zde představeny i nejvýznamnější zaměstnavatelé, kteří na okrese působí.

Třetí kapitola se zabývá politikou zaměstnanosti, kde je nejprve rozebrán pojem státní politiky zaměstnanosti a také nástroje politiky zaměstnanosti. Dále je zde vysvětlen rozdíl mezi pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti a také cíle politiky zaměstnanosti.

Ve čtvrté kapitole je vysvětlena problematika Evropského sociálního fondu, ze kterého díky vstupu do Evropské unie může Česká republika čerpat. V úvodu je představen význam Evropského sociálního fondu, představení Evropského sociálního fondu v roce 2007 – 2013 a získání podpory z operačních programů.

Pátá kapitola je zaměřena na praktickou část, je v ní vystižena narůstající nezaměstnanost v okrese Kutná Hora. Je zde znázorněn vývoj nezaměstnanosti, vzdělanostní a věková struktura uchazečů, také výše pobírané podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikace a jednotlivé projekty, které Úřad práce v Kutné Hoře zajišťuje.

Šestá kapitola je závěrečnou kapitolou, ve které jsou uvedena osobní doporučení a návrhy, jak by bylo možné do budoucna bojovat s neustále se zvyšující nezaměstnaností.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat současný vývoj nezaměstnanosti na okrese Kutná Hora s ohledem na strukturu nezaměstnaných. Na základě zjištěného stavu a potřeb navrhnout opatření v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Při psaní bakalářské práce byla využita analýza a komparace nezaměstnaných občanů dle jednotlivých struktur.

1 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Nezaměstnanost se v současné době stala velmi aktuálním tématem, jelikož se svět potýká s důsledky celosvětové hospodářské recese. Ovšem recese byla znatelná již v druhé polovině roku 2008, nabízí se tedy otázka, zda se některým následkům dalo předejít. Jen s těžkostí to můžeme nyní posoudit. Je však patrné, že veškeré problémy a obtíže, které tato situace přinesla, budou muset být vyřešeny, a to především z důvodu „znovu nastartování ekonomiky“.

První kapitola se věnuje definování základních pojmů, které s nezaměstnaností souvisejí. Jejich vymezení je důležité především z důvodu návaznosti v dalších kapitolách. Jsou zde uvedeny pojmy jako je definice ekonomicky aktivního a ekonomicky neaktivního obyvatelstva, dále způsob, kterým se dá měřit nezaměstnanost. Dalšími vysvětlenými pojmy jsou přirozená míra nezaměstnanosti, rozdělení na jednotlivé typy nezaměstnanosti a problematika Okunova zákona, který popisuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu. Vymezením trhu práce se lze dozvědět, že se jedná o místo, kde se setkává uchazeč o zaměstnání se subjektem, který zaměstnání nabízí za určitou mzdovou sazbu. V samém závěru kapitoly jsou uvedeny náklady na nezaměstnanost a také přínosy, které může přinést.

1.1 Definice nezaměstnanosti

Obyvatelstvo může být rozděleno na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní.

Ekonomicky aktivní jsou obyvatelé, kteří byli zaměstnáni nebo jsou nezaměstnaní. Zaměstnaní jsou osoby, které mají placené zaměstnání nebo jsou sebezaměstnaní (tzn., pracují ve svém podniku). Zjednodušeně lze říci, že nezaměstnaná je osoba, která je schopna pracovat, soustavně hledá práci, ale přesto ji nenachází. Dle definice Eurostatu se za nezaměstnaného považují všechny osoby 15tileté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly uvedené tři základní podmínky:

- Byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání, ani nebyly sebezaměstnané.
- Hledaly aktivně práci. Aktivním hledáním práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelný práce, hledání práce přímo

v podnicích, využití inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem.

- Byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.¹

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní.²

Sečtením počtu zaměstnaných a nezaměstnaných dostáváme veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo nebo také pracovní sílu.

Za ekonomicky neaktivní obyvatelstvo považujeme osoby ve starobním důchodu, děti, studenty, ženy na mateřské dovolené, ženy pečující o děti v domácnosti, osoby v domácnosti, dlouhodobě nemocné osoby nebo také osoby, které se vzdaly další možnosti hledání práce.

1.2 Měření nezaměstnanosti

Měření nezaměstnanosti provádíme pomocí míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je jedním z nejsledovanějších ukazatelů. Můžeme ji určit jako procentuální podíl nezaměstnaných vůči ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Tento podíl je možné vyjádřit:

$$\text{Nezaměstnanost} = \frac{\text{nezaměstnaní}}{\text{ekonomicko aktivní (nezaměstnaní + zaměstnaní)}} \times 100$$

Měření nezaměstnanosti nemusí být přesné, a to z prostého důvodu. Nezaměstnanost je určena pomocí údajů, které poskytují úřady práce. Jak už bylo zmíněno, ne všichni nezaměstnaní jsou registrováni na úřadě práce, z tohoto důvodu skutečná míra nezaměstnanosti může být odlišná od zjištěné míry nezaměstnanosti.

1 SEKERKA, Bohuslav. Makroekonomie. Praha : Profess Consulting, s. r. o., 2007. ISBN 80-7259-050-2. Nezaměstnanost a její charakteristiky, s. 280-280.

2 SEKERKA, Bohuslav. Makroekonomie. Praha : Profess Consulting, s. r. o., 2007. ISBN 80-7259-050-2. Nezaměstnanost a její charakteristiky, s. 280-280.

Odlíšnosti při měření nezaměstnanosti:

- Lidé, kteří jsou zaměstnání na částečný úvazek, jsou počítáni jako zaměstnání, ale řada z nich by možná ráda pracovala na plný úvazek.
- Lidé, kteří nenašli práci ani po jejím usilovném hledání a nabyli tak přesvědčení, že pro ně vhodná práce není.
- Lidé, kteří jsou ochotni pracovat pouze při mnohem vyšší mzdě, než je mzda v danou chvíli pro dané zaměstnání běžná.³

1.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Je úroveň nezaměstnanosti, při níž jsou jednotlivé segmenty trhu práce v průměru v rovnováze. Některé vykazují převahu poptávky a volných pracovních míst, jiné naopak převahu nabídky a tudíž nezaměstnanosti. Je to míra, při níž síly působící na mzdy a ceny jsou ve svém celku v rovnováze. Její výše je v každé ekonomice závislá na řadě pro ni specifických faktorů na trhu práce, jako jsou např. možnosti utváření nových pracovních míst, mobilita a adaptabilita pracovníků, možnosti rekvalifikací, motivace k přijímání nových pracovních míst, poměry ve frikční a sezónní nezaměstnanosti, délka trvání nezaměstnanosti.⁴

1.4 Typy nezaměstnanosti

Rozlišujeme tři typy nezaměstnanosti:

- ***Frikční nezaměstnanost***

Frikční nezaměstnanost můžeme označit za nezaměstnanost dobrovolnou a z jistého pohledu také žádoucí. Zpravidla dosahuje výše 1 - 2 %. Je způsobena neustálým pohybem trhu práce. Vzniká, pokud lidé z nějakého důvodu opouštějí své dosavadní zaměstnání a hledají nové. Po dobu procesu nalézání nového pracovního místa jsou lidé nezaměstnání. Toto překlenovací období nebývá příliš dlouhé, odhadem jen několik týdnů až měsíců. Odstranění frikční nezaměstnanosti by bylo možné jen tehdy, pokud by uchazeči o zaměstnání přijali první nabízené zaměstnání.

3 LIŠKA, Václav, et al. Makroekonomie. 1. vyd. [s.l.] : Professional Publishing, 2002. ISBN 80-86419-27-4. Nezaměstnanost, s. 392-392.

4 KREBS, Vojtěch, et al. Sociální politika. 1. vyd. Praha : CODEX Bohemia, s. r. o., 1997. ISBN 80-85963-33-7. Politika zaměstnanosti, s. 277-277.

- **Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost vzniká tehdy, jestliže v daném období existuje v dané zemi nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy prací a volnými pracovními místy v daném místě na straně jedné a existující kvalifikací pracovních sil a územní alokací pracovních sil na straně druhé. Strukturální nezaměstnanost je důsledkem toho, že některé firmy, respektive některá odvětví v oblastech expandují, zatímco jiné firmy, respektive jiná odvětví v oblastech upadají. Dochází tak ke změnám skladby poptávky po práci mezi odvětvími a oblastmi. Strukturální nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti a vzniká z popudu zaměstnavatelů.⁵

Strukturální nezaměstnanost obvykle trvá déle než frikční nezaměstnanost, a to především z toho důvodu, že získání nového pracovního místa vyžaduje absolvování rekvalifikace nebo také přestěhování za novým pracovním místem.⁶

- **Cyklická nezaměstnanost**

S cyklickou nezaměstnaností se můžeme setkat v období hospodářské recese, kdy dochází k poklesu hospodářského cyklu. V době trvání recese se snižuje celková poptávka, a tím i poptávka po práci je nižší. Z tohoto důvodu bývá cyklická nezaměstnanost označována jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky. Počet nezaměstnaných je v tomto období vyšší, než počet volných pracovních míst. Velikost cyklické nezaměstnanosti je vyjádřena Okunovým zákonem.

- **Sezónní nezaměstnanost**

Odborná literatura se obvykle zmiňuje jen o třech typech nezaměstnanosti, avšak i sezónní nezaměstnanost se dá mezi tyto typy zařadit. Sezónní nezaměstnanost je závislá na charakteru práce v jednotlivých odvětvích, kde je produkce podřízena změnám počasí. Týká se např. poptávky po práci ve stavebnictví, zemědělství, rybolovu, lesnictví a v některých dalších odvětvích.

1.5 Okunův zákon

Okunův zákon zachycuje negativní vzájemný vztah mezi koeficientem poměru produktu a mírou nezaměstnanosti. Popisuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti

5 SEKERKA, Bohuslav. Makroekonomie. Praha : Profess Consulting, s. r. o., 2007. ISBN 80-7259-050-2. Nezaměstnanost a její charakteristiky, s. 281-281.

6 LIŠKA, Václav, et al. Makroekonomie. 1. vyd. [s.l.] : Professional Publishing, 2002. ISBN 80-86419-27-4. Nezaměstnanost, s. 393-393.

a tempem ekonomického růstu. Dle tohoto zákona působí pokles skutečně dosaženého reálného produktu o 2,5 až 3 procentní body pod úroveň potencionálního produktu zvýšení míry nezaměstnanosti o 1 procentní bod.⁷

Modernější studie navrhují, že zvýšení o jedno procento míry nezaměstnanosti způsobí pokles produkce o 2 procentní body. Jestliže jsou čísla v tomto rozmezí správná, pak ztráta produkce vyplývající z vysoké nezaměstnanosti je enormní.⁸

1.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

V ekonomické teorii rozlišujeme mezi nezaměstnaností dobrovolnou a nedobrovolnou.

- ***Dobrovolná nezaměstnanost***

O dobrovolné nezaměstnanosti hovoříme, pokud na trhu práce existují volná pracovní místa, ale lidé nechtějí z nějakých důvodů pracovat. Jedním z důvodů může být například neochota pracovat při stávajících mzdových sazbách nebo nemají potřebu pracovat z důvodu hmotného zajištění.

- ***Nedobrovolná nezaměstnanost***

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká, pokud při určitých mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří jsou ochotni pracovat, ale neexistuje dostatek pracovních příležitostí. Můžeme tedy říci, že celková poptávka po práci je nižší než celková nabídka, a část pracovníků je tedy nedobrovolně nezaměstnaná.

1.7 Trh práce

Trh práce je místo, na němž se setkává uchazeč o zaměstnání se subjektem hledajícím vhodného pracovníka a nabízející určitou cenu, tedy mzdovou sazbu a určité podmínky, za nichž by mohl potencionální zaměstnanec pracovat. Dojde-li k dohodě, uskuteční se akt koupě a prodeje. Předmětem koupě a prodeje je pracovní síla. Vzhledem k tomu, že pracovní síla, je od svého nositele neoddělitelná, jsou najímány osoby, pro něž musí zaměstnavatel vytvořit podmínky, např. uzavřít pracovní smlouvu, kde je stanovena výše mzdy, délka pracovní doby, délka dovolené a další sociální podmínky. Mezi specifika trhu práce patří, že je nepružný, což je způsobeno nepružností ceny, tedy

7 SEKERKA, Bohuslav. Makroekonomie. Praha : Profess Consulting, s. r. o., 2007. ISBN 80-7259-050-2. Nezaměstnanost a její charakteristiky, s. 282-282.

8 PARKIN, Michael. Economics. 1st edition. United States of America : [s.n.], 1990. ISBN 0-201-05931-2. Inflation, Unemployment, Cycles, and Deficits, s. 574-575.

mzdové sazby. Mzdové sazby mají v delším časovém období vzestupnou tendenci vývoje. Trh práce je ve vysoké míře institucionalizován, což způsobuje, že je nekonkurenční. Institucionalizace trhu práce znamená, že jsou přijímána administrativní opatření k jeho ovlivňování. Další příčinou nepružnosti trhu práce je segmentace trhu, což znamená, že různé profese jsou ve značné míře navzájem nekonkurenční ve smyslu substituce jedné práce jinou.⁹

1.8 Náklady na nezaměstnanost

Dle Zwickera mění ztráta práce duševní a společenský život nezaměstnaného. Svými účinky postihuje nezaměstnanost celou psychičnost nezaměstnaného člověka, jeho intelektuálnost, citovost i oblast vůle.¹⁰

Mezi náklady, které významně ovlivňují nezaměstnanost, se řadí:

- ***Náklady na ztrátu produkce a příjmu***

Nejzřetelnější náklady v nezaměstnanosti jsou náklady na ztrátu produkce a příjmu, který nezaměstnaný mohl produkovat, kdyby pracoval.

- ***Lidský kapitál***

Lidský kapitál představuje hodnotu osobního vzdělání a získání schopností. To je měřeno jako množství peněz, které investujete do průměrné úrokové míry, která může vynášet ten samý příjem vytvořený od osoby, která získává schopnosti. Tyto schopnosti zahrnují mechanické a duševní schopnosti, které jsou získány ve škole stejně jako ty, které se projeví při práci. Dlouhodobě nezaměstnaní svůj lidský kapitál ztrácejí.¹¹

- ***Kriminalita***

Nezaměstnanost obvykle způsobuje zvýšení kriminality. Pokud lidé nemohou získávat svůj příjem legální cestou, často se pokoušejí získat peníze prostřednictvím trestného činu.

9 ŽÁK, Milan, et al. Velká ekonomická encyklopedie. Praha : Linde Praha, a. s. - Právnícké a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 1999. ISBN 80-7201-172-3. s. 719.

10 BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha : Grada Publishing, a. s., 2002. ISBN 80-247-9006-8. s. 77.

11 PARKIN, Michael. Economics. 1st edition. United States of America : [s.n.], 1990. ISBN 0-201-05931-2. Inflation, Unemployment, Cycles, and Deficits, s. 574-575.

- ***Lidská důstojnost***

Posledním nákladem, který je obtížné kvantifikovat, je ztráta sebeúcty, která postihuje mnoho lidí, kteří trpí dlouhodobou nezaměstnaností. Je to pravděpodobně jeden z aspektů nezaměstnanosti, který vysoce souvisí s politickým a sociálním významem.¹²

1.9 Přínosy nezaměstnanosti

Ačkoliv to může znít neuvěřitelně i nezaměstnanost přináší jistá pozitiva. Jen stěží si lze představit svět, ve kterém není žádná nezaměstnanost. Mezi přínosy je zařazena možnost, že lidé nemusejí přijímat první nabízené zaměstnání. Namísto toho tráví čas hledáním práce, o které vědí, že je pro ně dostupnější, a to z hlediska pracovního uspokojení a výdělku. Mladí lidé ve věku od 16 do 19 let, kteří vstoupili na trh práce, mají mnohem více času na výběr vhodného zaměstnání než jejich starší pracovníci. Tím dochází k tomu, že mladí pracovníci mění opakovaně zaměstnání v procesu snahy najít si nejlepší dostupné zaměstnání.

Také současný svět je velmi dynamický a rychle se rozvíjející. Produkce a spotřeba se mění s novými technologiemi v rozvinuté a využívané. Firmy vznikají a zanikají, zaměstnání mizí a nová se vytvářejí. Následkem je, že pracovníci všech věkových skupin neustále čelí ztrátě běžného zaměstnání a prozkoumávají potenciálně lepší zaměstnání. Rapidní expanze zaměstnání v high-technologiích a počítačově orientovaných sektorech a ztráta zaměstnání v tradičních sektorech jako jsou automobilový průmysl a ocelářství, má za výsledek velký převrat na trhu.¹³

12 PARKIN, Michael. Economics. 1st edition. United States of America : [s.n.], 1990. ISBN 0-201-05931-2. Inflation, Unemployment, Cycles, and Deficits, s. 574-575.

13 PARKIN, Michael. Economics. 1st edition. United States of America : [s.n.], 1990. ISBN 0-201-05931-2. Inflation, Unemployment, Cycles, and Deficits.

2 Socioekonomická charakteristika regionu

Druhá kapitola bakalářské práce je zaměřena na socioekonomickou charakteristiku okresu Kutná Hora, kde jsou v úvodu uvedeny základní informace o okresu Kutná Hora. Následovně je zde zaznamenán demografický vývoj a také vzdělanostní struktura obyvatel. Druhá kapitola dále charakterizuje i stav cizinců na okrese Kutná Hora vzhledem k počtu cizinců ve Středočeském kraji a v České republice. Je zde uvedeno také jejich rozložení z hlediska národnosti. V závěru kapitoly se nachází stručná identifikace nejvýznamnějších zaměstnavatelů v rámci okresu Kutná Hora.

2.1 Základní informace o okresu Kutná Hora

Území okresu Kutná Hora se nachází v jihovýchodní části Středočeského kraje. Na severu sousedí s okresem Kolín, na západě s okresem Benešov, na jihu s okresem Havlíčkův Brod a na západě s okresy Chrudim a Pardubice. Hlavní město Praha leží severozápadním směrem a je vzdáleno přibližně 75 km od města Kutná Hora.

Svojí rozlohou 917 km² zaujímá 5. místo ve Středočeském kraji, tj. 8,3 % z celkové rozlohy kraje. V ose západ-východ měří 49 km a v ose sever-jih 38 km. Zemědělská půda zaujímá 65,6 % rozlohy okresu a lesy 23,7 %. Kutnohorský okres je nejméně osídleným územím Středočeského kraje, na 1 km² připadá 81 obyvatel.

K 1. lednu 2009 bylo v okrese Kutná Hora evidováno 88 obcí, z toho 4 města (Čáslav, Kutná Hora, Uhlířské Janovice a Zruč nad Sázavou) a 5 městysů. Obce do 500 obyvatel tvoří 69,3 % z celkového počtu obcí a žije v nich 19,1 % populace. Město Kutná Hora k 31. 12. 2008 mělo 21 646 obyvatel, což tvoří 29,02 % z celkové populace.

2.2 Demografický vývoj

Středočeský kraj je tvořen 12 okresy. Z hlediska počtu obyvatel se okres Kutná Hora řadí na předposlední místo v rámci kraje.

Tabulka 1: Vývoj stavu obyvatelstva na okrese Kutná Hora v letech 1999 – 2008

Stav obyvatel k 31.12.	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	73 871	73 582	73 374	73 337	73 452	73 295	73 602	74 389	74 585	74 850
Z toho ženy	37 822	37 632	37 358	37 347	37 340	37 205	37 251	37 492	37 577	37 724

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Českého statistického úřadu¹⁴

Tabulka 1 zaznamenává vývoj stavu obyvatelstva na okrese Kutná Hora v letech 1999 – 2008. Počáteční hodnota a konečná hodnota se mění zhruba o tisíc obyvatel. Příčinou bude zřejmě migrace obyvatel. Jak lze vidět, zastoupení žen na okrese Kutná Hora dosahuje zhruba polovičního podílu na celkovém stavu obyvatel.

Tabulka 2: Průměrný věk obyvatel okresu Kutná Hora

Průměrný věk	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Muži	37,2	37,6	37,9	38,2	38,5	38,8	39,0	39,2	39,5	39,7
Ženy	40,6	40,9	41,1	41,3	41,5	41,8	42,1	42,3	42,4	42,6

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Českého statistického úřadu¹⁵

Tabulka 2 vykazuje, že v okrese Kutná Hora je zaznamenán regresivní typ věkové struktury obyvatel, což znamená, že populace neustále stárne a zvyšuje se její průměrný věk. Stejně jako v celé České republice se i zde drží trend, že ženy mají vyšší průměrný věk než muži.

14 Český statistický úřad: Demografická ročenka okresů 1999 až 2008 [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <http://notes2.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/4034-09-1999_az_2008-002>.

15 Český statistický úřad: Demografická ročenka okresů 1999 až 2008 [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <http://notes2.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/4034-09-1999_az_2008-002>.

Tabulka 3: Stav živě narozených a zemřelých na okrese Kutná Hora

Okres Kutná Hora	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Živě narození	619	618	609	588	610	624	682	685	793	768
Zemřelí	910	881	885	821	800	785	809	808	835	815

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Českého statistického úřadu¹⁶

Problém stárnoucí populace se prolíná i v tabulce 3. Dochází k tomu, že v posledních letech je zemřelých více než narozených. Toto není problémem jen na Kutnohorsku, ale v celé České republice. Avšak v posledních dvou letech se tento poměr zmenšuje, počet zemřelých a živě narozených se přibližuje ke stejné hodnotě.

Tabulka 4: Stav přistěhovalých a vystěhovalých na okrese Kutná Hora

Okres Kutná Hora	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Přistěhovalí	890	724	853	1089	1260	1087	1502	2083	1862	1547
Vystěhovalí	730	750	842	893	955	1083	1068	1173	1624	1235
Rozdíl	160	-26	11	196	305	4	434	910	238	312

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Českého statistického úřadu¹⁷

Příliv a odliv obyvatel, který je zaznamenán v tabulce 4, je možné zdůvodnit strategickým umístěním v rámci Středočeského kraje. Strategické umístění spočívá v zázemí významných průmyslových podniků a poměrně malé vzdálenosti do ostatních měst mimo okres Kutná Hora.

¹⁶ Český statistický úřad: Demografická ročenka okresů 1999 až 2008 [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <http://notes2.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/4034-09-1999_az_2008-002>.

¹⁷ Český statistický úřad: Demografická ročenka okresů 1999 až 2008 [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <http://notes2.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/4034-09-1999_az_2008-002>.

Tyto hodnoty uvádějí rozdíl mezi přistěhovalým a vystěhovalým obyvatelstvem. Rok 2000 je jediným obdobím, kdy vystěhovalí převyšují nad přistěhovalým obyvatelstvem. V ostatních letech je zaznamenána opačná situace, kdy přistěhovalí převyšují nad vystěhovalým obyvatelstvem. Největší hodnota je zaznamenána v roce 2006, kdy rozdíl činí 910 obyvatel. Lze tedy říci, že okres Kutná Hora je otevřen nově přichozímu obyvatelstvu.

2.3 Vzdelanostní struktura

V okrese Kutná Hora je rozvinutá síť vzdělávacích institucí, které poskytují svým studentům vzdělání. Nachází se zde 37 základních škol, 9 středních škol a z toho 3 gymnázia. Jsou zde i vyšší odborné školy. Bohužel se na okrese Kutná Hora nenachází žádná vzdělávací instituce univerzitního typu. Do budoucna se však uvažuje o výstavbě Středočeské univerzity, která by měla mít sídlo právě v Kutné Hoře. Výstavba by měla začít během 2 až 4 let.

Téměř pravidelně bývají pořádány akce pod záštitou Úřadu práce v Kutné Hoře, které se týkají informací pro budoucí absolventy, možností dalšího vzdělávání a informací o situaci na trhu.

2.4 Cizinci

Z informací, které vyplývají ze statistik vedených Českým statistickým úřadem, nepatří okres Kutná Hora mezi místa s početným zahraničním obyvatelstvem. V rámci Středočeského kraje okres Kutná Hora zaujímá až 9. místo z celkového počtu okresů.

Přesto se v průběhu let situace v okrese měnila. Nyní je zaznamenána spíše zvyšující se tendence počtu cizinců v okrese. Lze to zdůvodnit atraktivitou umístění, nebo také nalezením uplatnění v pracovních příležitostech. Údaje, které jsou uvedeny v tabulkách, zahrnují jak cizince, kteří mají na okrese trvalý pobyt, tak i cizince, kteří jsou zde pouze na sezónní práci.

Tabulka 5: Počet cizinců v jednotlivých letech v rámci České republiky, kraje a okresu

Oblast	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Česká republika	199 151	240 421	254 294	278 312	321 456	392 315	437 565
Středočeský kraj	22 413	29 847	31 127	35 304	42 588	50 273	60 123
Okres Kutná Hora	725	1146	1104	1365	1942	1973	1925

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Českého statistického úřadu¹⁸

Z tabulky 5 lze vyvodit takový závěr, že počet cizinců na okrese Kutná Hora je vzhledem k celé České republice zanedbatelný. Nejinak tomu je také v rámci Středočeského kraje, např. v roce 2008 nedosahuje počet cizinců v okrese Kutná Hora ani 0,5 % podílu.

Tabulka 6: Rozložení cizinců podle národnosti

	Ukrajina	Slovensko	Vietnam	Rusko	Polsko
Kutná Hora	702	381	253	43	68

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Českého statistického úřadu¹⁹

V tabulce 6 je ukázáno rozložení počtu cizinců podle národnosti. Mezi nejvíce zastoupené patří Ukrajina a také Slovensko, jak už bylo zmíněno v úvodu podkapitoly.

2.5 Zastoupení významných podniků na okrese Kutná Hora

Kutnohorský okres v minulých letech nepatřil k průmyslovým oblastem, převládalo zde spíše zemědělství. Ovšem postupně docházelo k rozšiřování průmyslu, pro který jsou

18 Český statistický úřad : Cizinci v ČR 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-03-23]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1414-09-2009-0900>>.

19 Český statistický úřad: Statistická ročenka středočeského kraje 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-03-23]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/xs/edicniplan.nsf/kapitola/201011-09-2009-03>>.

zde příhodné podmínky. Průmyslové podniky byly umístěny převážně do center s vyšším uskupením obyvatelstva. Výroba se soustředila především na strojírenství, potravinářství, tabákový, textilní a obuvnický průmysl.

V následujících odstavcích jsou uvedeny významné podniky na okrese Kutná Hora.

- **LESS & TIMBER, s. r. o.**

Společnost LESS & TIMBER, s. r. o. se řadí do holdingu LESS. Předmětem jejich činnosti je komplexní zpracování dřeva. Provoz této pily byl spuštěn 30. ledna 2009. Jedná se tedy o nový podnik, který může poskytnout mnoho pracovních příležitostí pro občany.²⁰

- **FOXCONN Technology CZ, s. r. o.**

FOXCONN Technology CZ, s. r. o. uvádí jako svůj předmět činnosti montáž výpočetní techniky. Podnik zahájil svoji činnost v červnu 2008, tedy se jedná o méně zaběhnutý podnik, který je z hlediska historie mladý. Proto je velmi složité hodnotit jeho dosavadní činnost. Tento podnik i tak přispívá k vytváření nových pracovních míst.²¹

- **ČKD Kutná Hora, a. s.**

ČKD Kutná Hora, a. s. je vlastněna českými investory. Svůj předmět činnosti definuje jako výrobce odlitků z oceli a tvárné litiny, výrobce svařovaných komponentů a železničních podvozků. Svoji činnost podnik zahájil již v roce 1967, jedná se tedy již o zaběhnutý kolos, který už po desetiletí poskytuje pracovní příležitosti pro občany z okolí.²²

- **ASMO CZECH, s. r. o.**

Společnost ASMO CZECH, s. r. o. se nachází ve Zruči nad Sázavou. Jako svůj předmět činnosti uvádí výrobu elektrických pohonů pro ovládání stahování oken, elektromotorů ventilátorů pro klimatizační jednotky automobilů a v neposlední řadě také montáž stěračových systémů. Podnik poskytuje nalezení pracovního uplatnění zhruba 235 pracovníkům. Tímto se řadí mezi střední podniky.²³

20 LESS, a. s. [online]. 2008 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: <www.less.cz>.

21 FOXCONN [online]. 2009 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: <www.foxconn.cz>.

22 ČKD Kutná Hora, a. s. [online]. 2009 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: <www.ckdkh.cz>.

23 ASMO Czech Republic [online]. 2004 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: <www.asmo.cz>.

3 Politika zaměstnanosti

Třetí kapitola se věnuje problematice politiky zaměstnanosti, kdy nejprve jsou zmíněny jednotlivé aspekty, které zahrnuje státní politika zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je ustanovena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jelikož cílem práce je analyzovat současný vývoj nezaměstnanosti na okrese Kutná Hora a na základě zjištěných skutečností navrhnout opatření v důsledku aktivní politiky zaměstnanosti, musí být také v této kapitole uvedena stručná charakteristika a vymezení rozdílu v oblasti pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. V závěru kapitoly jsou vymezeny cíle politiky zaměstnanosti.

Je nutné si uvědomit, že politika zaměstnanosti ve svém vývoji prošla určitými etapami. Nejdříve byla rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti a až později aktivní politika zaměstnanosti.

Jelikož nezaměstnanost není jen ekonomickým problémem, ale také hospodářským a sociálním problémem, je sledování jejího vývoje důležité pro celou veřejnost. Lze ji vnímat jako nástroj, který napomáhá utvářet rovnováhu na trhu práce nebo také jako nástroj, který pomáhá snižovat nezaměstnanost v jednotlivých zemích.

3.1 Státní politika zaměstnanosti

Dle § 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zahrnuje státní politika zaměstnanosti v České republice zejména:

- zabezpečování práva na zaměstnání;
- koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu;
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce;
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti;
- tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce;

- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti;
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce;
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci;
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob;
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce;
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.²⁴

Statní politiku zaměstnanosti, jak už vyplývá z názvů, vytváří stát. Samozřejmě se na ní také podílejí další subjekty, které vystupují na trhu práce, a to zejména zaměstnavatelé a odborové organizace.

3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Přístup pasivní politiky zaměstnanosti byl z historického hlediska ve společnosti utvářen jako první. Již ve 30. letech 20. století lze vysledovat vyplácení podpor a dávek v nezaměstnanosti. Tento způsob také vedl k utváření myšlení lidí, kdy si nezaměstnanost už nevysvětlovali jako odpovědnost za to, že nejsou zaměstnání, ale že nezaměstnanost má své zakotvení v ekonomických příčinách.

Pasivní přístup je orientován především na vyplácení podpor a dávek v nezaměstnanosti, které pomáhají zlepšit živobytí osob hledajících zaměstnání.

²⁴ Businesscenter.cz : Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2004 [cit. 2009-11-23]. Zákon o zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>>.

Formy podpory příjmu v nezaměstnanosti:

- pojištění v nezaměstnanosti, vyjádřené systémem podpor v nezaměstnanosti;
- státní podpora v nezaměstnanosti, vyjádřena systémem sociálních dávek.

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je založeno na příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců a na finanční podpoře státu. Vyplácení podpor má časově omezené trvání a je poskytováno bez ohledu na jiné příjmy, jako je majetek či úspory.²⁵

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je velmi diskutovaným tématem a její výše nebývá stálá.

Tabulka 7: Srovnání výše podpory v nezaměstnanosti v letech 2008 a 2009

<i>Výše podpory v nezaměstnanosti v roce 2008</i>		<i>Výše podpory v nezaměstnanosti v roce 2009</i>	
1.-3. měsíc	50 % z průměrného čistého výdělku	1.-2. měsíc	65 % z průměrného čistého výdělku
Od 4. měsíce	45 % z průměrného čistého výdělku	3.-4. měsíc	50 % z průměrného čistého výdělku
	Strop pro výplatu je 12 250 Kč	Od 5. měsíce	45 % z průměrného čistého výdělku
			Strop pro výplatu je 13 307 Kč

Zdroj: Podnikatel.cz²⁶

Tabulka 7 udává srovnání výše podpory v nezaměstnanosti v letech 2008 a 2009, kde jsou na první pohled patrné rozdíly především v procentuální výši průměrného čistého výdělku a také ve změně podpůrní doby. Dále také dochází ke změně stropu pro výplatu podpory v nezaměstnanosti. Pro rok 2010, platí stejná opatření jako v roce 2009.

25 HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Repronis Ostrava., 2008. ISBN 978-80-7368-522-5. Charakteristika, vymezení a pojetí politiky zaměstnanosti, s. 10-10.

26 Podnikatel.cz [online]. 19.1.2009 [cit. 2009-11-15]. I podpora v nezaměstnanosti od ledna 2009 v novém kabátě. Dostupné z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-od-ledna-2009/>>.

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Hlavní rozdíl v aktivním a pasivním přístupu spočívá v tom, že aktivní přístup hledá východiska, jak pomoci nalézt nové pracovní uplatnění, k motivování nezaměstnaných lidí a také k vytváření nových pracovních míst.

Podpora vytváření pracovních míst je prováděna finančními subwencemi, podporou lokálních podnikatelských iniciativ a přístupem k finančním zdrojům.²⁷

Financování aktivní politiky práce je prováděno:

- z fondů na bázi pojištění v nezaměstnanosti;
- ze státního rozpočtu.

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- na rozvoj infrastruktury trhu práce. Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří tak dokonalejší informovanost o volných pracovních místech;
- podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům a podporuje veřejně prospěšné práce.²⁸

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- rekvalifikace;
- investiční pobídky;
- veřejně prospěšné práce;
- společensky účelná pracovní místa;
- příspěvek na zapracování;

²⁷ HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Repronis Ostrava., 2008. ISBN 978-80-7368-522-5. Charakteristika, vymezení a pojetí politiky zaměstnanosti, s. 11-11.

²⁸ KREBS, Vojtěch, et al. Sociální politika. František Větrovský. Praha : CODEX Bohemia, s.r.o., 1997. ISBN 80-85963-33-7. Politika zaměstnanosti, s. 280-281.

- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.²⁹

Dle § 5 odst. 1 zákona č. 435/2002 Sb., o zaměstnanosti, jsou součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti také rovněž:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti;
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená, s výjimkou příspěvku;
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.³⁰

3.4 Cíle politiky zaměstnanosti

Mezi jednoznačné cíle, kterých chce státní politika zaměstnanosti dosáhnout, patří především dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

29 Businesscenter.cz : Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2004 [cit. 2009-11-23]. Zákon o zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>>.

30 Businesscenter.cz : Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2004 [cit. 2009-11-23]. Zákon o zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>.

4 Evropský sociální fond

Problematika Evropského sociálního fondu (ESF) je v bakalářské práci uvedena z důvodu návaznosti informací v následující kapitole, která se týká Činnosti Úřadu práce Kutná Hora, konkrétně v návaznosti na jednotlivé projekty, které jsou z tohoto fondu financovány. V úvodu kapitoly je popsána možnost financování z Evropského sociálního fondu a také význam ESF. Evropský sociální fond vyhláší pro určitá období možnost čerpání finančních prostředků pro určité schválené projekty. Období, kdy Česká republika čerpá finanční prostředky, je stanoveno pro léta 2007 až 2013. Evropský sociální fond má především napomáhat ve snižování rozdílů v životní úrovni obyvatel a regionů v jednotlivých členských zemích.

Evropský sociální fond poskytuje finanční prostředky na realizaci neinvestičních projektů zvyšujících životní úroveň prostřednictvím zlepšení příležitostí pro zaměstnávání pracovníků na společném trhu.

Evropský sociální fond financuje:

- aktivní politiku na trhu práce, rovné příležitosti na trhu práce, celoživotní vzdělávání;
- politiky zaměřené na kvalifikovanou a adaptabilní pracovní sílu včetně podpory podnikání.

Hlavní záměr, který měl dříve Evropský sociální fond splňovat, bylo zvýšení zaměstnanosti. V dnešní době svoji působnost zaměřuje i na řešení aktuálních problémů. Podporuje tedy růst zaměstnanosti a pomáhá v otázce zvýšení kvalifikace, vzdělání a tvorby nových pracovních míst.

4.1 Význam Evropského sociálního fondu

Činnosti, kterým se ESF věnuje, jsou součástí národních a regionálních operačních programů (ROP). Důležitost ROP je spatřována především v pohotovější reakci na národní situaci a skutečné problémy, jimž v praxi čelí pracovníci a uchazeči o zaměstnání. Členské státy a regiony si operační programy ESF konstruují sami, a to především z důvodu reakce na skutečné potřeby.

Pro současné desetiletí se hlavním bodem programu ESF stala zaměstnanost žen, mladých lidí, starších pracovníků, přizpůsobivost pracovníků, podpora malého a středního podnikání, kvalifikace a poradenství pro oblast výběru zaměstnání. Novou prioritou je také celoživotní vzdělávání, jelikož znalosti získané ve škole již pro pracovní život nestačí. Z tohoto důvodu ESF podporuje nové vzdělávací systémy a způsoby učení.³¹

4.2 Evropský sociální fond v letech 2007 – 2013

Příjemci u projektů řízených ESF mohou být nevládní organizace, veřejná správa, sociální partneři působící v oblasti zaměstnanosti a sociálního začlenění. Naopak účastníci projektů ESF jsou lidé, kteří jsou do projektů zapojeni a mají z nich užitek. Účastníci projektů mohou být i organizace a podniky.³²

Financování z Evropského sociálního fondu se děje prostřednictvím států, které jsou členy Evropské unie. Pro období roku 2007 – 2013 je regionální politika Evropské unie zaměřena na 3 cíle, kdy se Evropský sociální fond podílí na financování prvních dvou cílů. Česká republika má možnost v tomto období z rozpočtu Evropské unie získat 26,7 miliard Eur.

Stanovené cíle pro období 2007 – 2013:

- 1. Cíl – Konvergence
- 2. Cíl – Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost
- 3. Cíl – Evropská územní spolupráce

Evropský sociální fond v cíli Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost podporuje pět klíčových oblastí:

- zvýšení adaptability pracovníků a podniků;
- zlepšení přístupu k zaměstnání a zapojení do trhu práce;

31 Evropská komise [online]. 2009 [cit. 2009-12-30]. Evropský sociální fond. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_cs.htm>.

32 Evropská komise [online]. 2009 [cit. 2010-03-23]. Evropský sociální fond. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/participate_cs.htm>.

- posílení sociálního začlenění prostřednictvím boje s diskriminací, a usnadnění přístupu k trhu práce pro lidi s postižením;
- podpora partnerství pro reformu v oblastech zaměstnanosti a začlenění;
- navýšení a zkvalitnění investic do lidského kapitálu, a to zejména zlepšením vzdělávacích a přípravných systémů.

Získání podpory z operačních programů

Z fondů Evropské unie se podporují projekty veřejně prospěšné, které přispějí ke zlepšení sociálního a ekonomického prostředí v členských zemích a jejich regionech. Z podpory nejsou vyloučeny ani soukromé sektory, které nejčastěji žádají o příspěvky na zvýšení podpory zaměstnanosti v regionu.

Operační programy jsou dokumenty schválené Evropskou komisí, díky nimž může Česká republika získávat v určitém období z evropského rozpočtu finanční prostředky. Dělí se na prioritní osy, které konkrétně vymezují, na co mohou být finanční prostředky přidělené operačnímu programu vynaloženy. Prioritní osy se skládají z oblastí podpory, případně i z podoblastí podpory.

Každý subjekt, který chce požádat o finanční podporu z fondů Evropské unie, musí předložit projekt řídicímu orgánu operačního programu. Řídicími orgány operačních programů jsou ministerstva nebo regionální rady regionů soudržnosti, což jsou územní celky odpovídající jednomu nebo více krajům zřízené za účelem přijímání dotací z evropských fondů.

Pro období let 2007 – 2013 je připraveno pro čerpání 814,8 mld. Kč. Počátkem ledna 2010 bylo řídicím orgánům 17 operačních programů prvního a druhého cíle předloženo 30 776 žádostí o podporu v celkové výši 763,6 mld. Kč. Řídicí orgány dosud schválily 14071 projektů. Tyto projekty tak získají podporu, která činí 255,3 mld. Kč. Dosud bylo na projekty vyplaceno 70,3 mld. Kč.³³

³³ Strukturální fondy [online]. 2009 [cit. 2009-12-14]. Fondy Evropské unie. Dostupné z WWW: <www.strukturalni-fondy.cz>.

5 Činnost Úřadu práce Kutná Hora

Kapitola Činnost Úřadu práce Kutná Hora je rozdělena do dvou částí. První část se především zabývá vývojem nezaměstnanosti na okrese Kutná Hora a definováním jednotlivých skupin stoupajícího počtu uchazečů o zaměstnání. Je zde uveden detailnější pohled na nezaměstnanost jednotlivých oblastí, ze kterých se okres Kutná Hora skládá. Posléze jsou definovány jednotlivé skupiny, které ve většině případů mají problém s umístěním na trhu práce. Mezi uchazeči o zaměstnání byla dále provedena analýza z hlediska věkové a vzdělanostní struktury, která má vypovídající schopnost o charakteru uchazečů o zaměstnání. První část je zakončena sledováním délky evidence uchazečů o zaměstnání, kdy někteří mají nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti a také výši vyplácených podpor v nezaměstnanosti.

Druhá část se soustřeďuje na politiku zaměstnanosti a také na možnost poskytnutí rekvalifikační úřadem práce. Z hlediska politiky nezaměstnanosti jsou uvedeny výdaje na politiku zaměstnanosti a také počty vytvořených pracovních míst, k jejichž vytvoření přispívá politika zaměstnanosti a také Evropský sociální fond. Poté je práce zaměřena na možnosti rekvalifikace uchazečů a také na jednotlivé projekty, které vznikají za pomoci financování Evropského sociálního fondu a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. V závěru je uvedena zmínka i o kontrolní činnosti Úřadu práce v Kutné Hoře, kdy tato činnost spočívá v kontrole jednotlivých zaměstnavatelů.

Úřad práce v Kutné Hoře je centrálním úřadem práce na okrese Kutná Hora, dále pod tento úřad spadají dislokovaná pracoviště, jako je Úřad práce v Čáslavi, Úřad práce v Uhlířských Janovicích a také Úřad práce ve Zruči nad Sázavou.

V České republice se nachází 77 úřadů práce, v porovnání jejich výše míry nezaměstnanosti se Úřad práce v Kutné Hoře řadí na 30. pozici v rámci celé ČR.

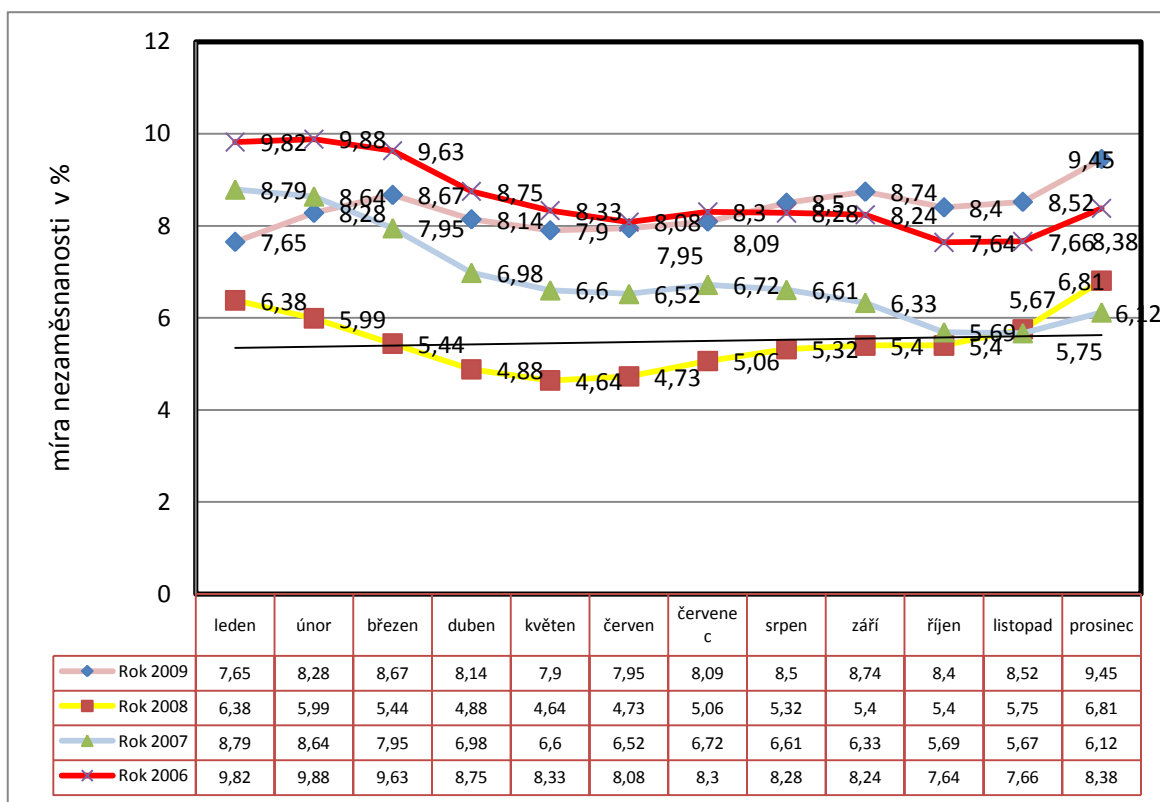
Úřad práce podává informace osobám hledajícím zaměstnání, zaměstnavatelům, cizincům a dalším úřadům, se kterými spolupracuje.

Hlavní činnosti, kterými se úřady práce zabývají, jsou vymezeny v § 8 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Přesné znění těchto činností lze nalézt v příloze A.

5.1 Vývoj nezaměstnanosti

Nezaměstnanost v roce 2009 dosáhla vyšších hodnot než v předchozích letech, především z důvodu hospodářské recese. Nejinak tomu bylo v okrese Kutná Hora, což dokazuje následující zhodnocení nezaměstnanosti v tomto okrese.

Graf 1: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých letech v okrese Kutná Hora



Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora³⁴

V grafu 1 je zobrazen vývoj nezaměstnanosti v letech 2006 – 2009. Rok 2009 nebyl úspěšný z hlediska vývoje nezaměstnanosti. V prvních dvou měsících se nezaměstnanost pohybovala pod úrovní roku 2006 i 2007. V následujících měsících byly zaznamenány vzrůstající hodnoty, což neplatí pro období měsíce dubna, května a října. V měsíci srpnu se úroveň nezaměstnanosti dostává také nad úroveň nezaměstnanosti v roce 2006. Nejvyšší hodnoty dosahuje v měsíci prosinec, což je zhruba o 1 % více než v přecházejícím měsíci. Z grafu 1 je patrná narůstající nezaměstnanost v každém roce vzhledem ke konci období. Předpokladem je stále vzrůstající nezaměstnanost i pro další období.

³⁴ Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

Tabulka 8: Vývoj nezaměstnanosti v období červen 2009 až leden 2010 v okrese Kutná Hora

	Červen 2009	Červenec 2009	Srpen 2009	Září 2009	Říjen 2009	Listopad 2009	Prosinec 2009	Leden 2010
Počet uchazečů	3147	3291	3406	3496	3443	3518	3800	4060
Z toho ženy	1687	1801	1844	1858	1820	1837	1890	1947

Zdroj: Úřad práce Kutná Hora³⁵

Tabulka 8 uvádí detailnější pohled na vývoj nezaměstnanosti v období června 2009 až ledna 2010 z pohledu počtu uchazečů. Růst uchazečů lze přisoudit hospodářské recesi, tak i snížení počtu sezonních prací. Pouze v měsíci říjnu došlo ke snížení počtu uchazečů oproti předcházejícímu měsíci. V lednu roku 2010 dosahuje prozatím rekordní hodnoty 4060 uchazečů. Srovnáním počáteční a konečné hodnoty lze zjistit rozdíl v nárůstu zhruba jednoho tisíce počtu uchazečů.

Tabulka 9: Nezaměstnanost v jednotlivých oblastech okresu Kutná Hora

	Ekonomicky aktivní	Počet uchazečů	Míra nezaměstnanosti
Kutná Hora	17488	1721	9,84%
Čáslav	11738	1211	10,32 %
Uhliřské Janovice	3627	355	9,79%
Zruč nad Sázavou	3700	336	9,08%

Zdroj: Úřad práce Kutná Hora³⁶

³⁵ Integrovaný portál MPSV : Regionální statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/statistika/2010>.

³⁶ Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

Nejvyšší nezaměstnanosti v jednotlivých oblastech okresu Kutná Hora je dosaženo v oblasti Čáslav. Naopak nejnižší nezaměstnanosti je dosaženo v oblasti Zruč nad Sázavou, což dokazuje tabulka 9. Lze říci, že mezi jednotlivými oblastmi však nejsou nijak rapidní rozdíly. Jednotlivé rozdíly se pohybují v mezích 0,5 – 0,75 %.

- ***Oblast Kutná Hora***

Oblast Kutné Hory ke konci roku 2009 dosáhla 9,84 % míry nezaměstnanosti. Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání činil 1721 osob z celkových 1757 osob. Z hlediska zaměstnání se situace v této oblasti nemění, největšími zaměstnavateli jsou stále ČKD Kutná Hora, a.s, PHILIP MORRIS ČR, a.s., Unikom, a. s. a nyní i firmy Foxconn Technology CZ.

Dá se říci, že převládajícím problémem v tomto mikroregionu je nízká vzdělanost uchazečů, nedostatek kvalifikovaných profesí pro hutní a strojírenský průmysl. Uchazeči o tyto profese nemají zájem vzhledem k nízkému mzdovému ohodnocení, fyzické zátěži a také směnného provozu.³⁷

- ***Oblast Čáslav***

Jak už bylo zmíněno ve 2. kapitole, okres Kutná Hora se vyznačuje průmyslově-zemědělským charakterem, nejinak je tomu i v oblasti města Čáslav. Z hlediska nezaměstnanosti je v této oblasti problémem absence velkých podniků, které by poskytly dostatečný počet nových pracovních míst.³⁸ Mezi největší zaměstnavatele lze zařadit Silnice Čáslav, a.s., Zenit, s. r. o. a nyní také Ljunghall, s. r. o. V roce 2009 zde byl spuštěn nový provoz pily, která spadá pod podnik LESS, s. r. o.

- ***Oblast Uhlířské Janovice***

Ke konci roku 2009 se míra nezaměstnanosti vyšplhala na 9,79 %. Problémem v této oblasti je velmi malý počet ekonomicko aktivních obyvatel v porovnání s oblastmi Kutné Hory a Čáslavi. Z hlediska sektoru hospodářství je zde více uplatňováno zemědělství než průmysl. Mezi největší zaměstnavatele v této oblasti se řadí

37 Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

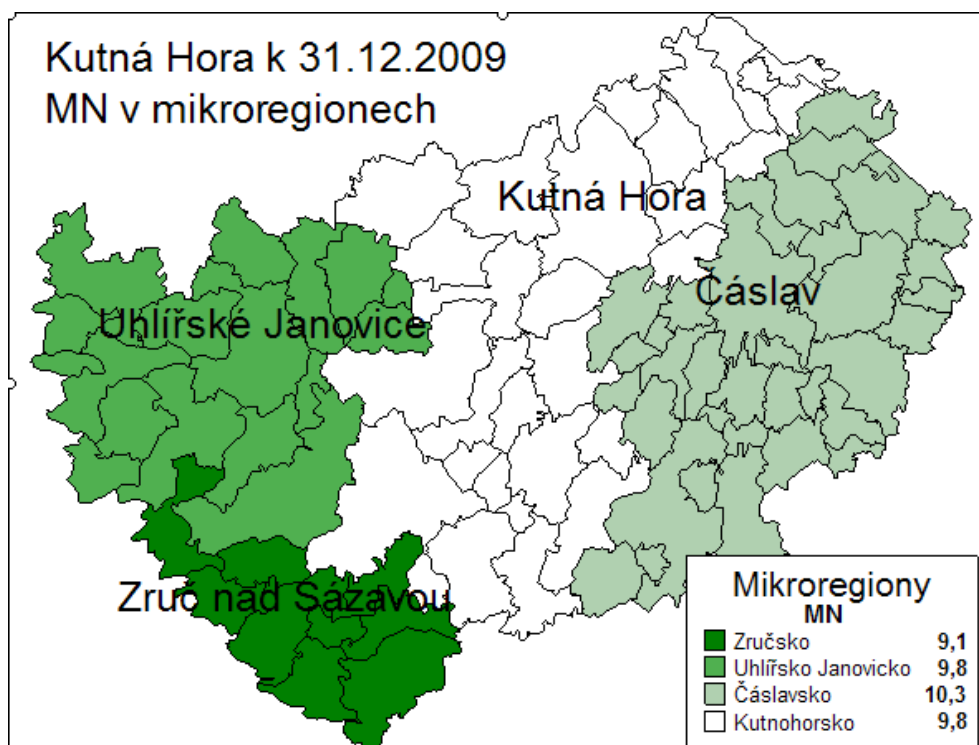
38 Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

zemědělské podniky jako je např. ZOD Onomyšl, ZAS Zbizuby, GREIF-akustika, s. r. o., a V.O.D. Kooperativa Uhlířské Janovice.³⁹

- **Oblast Zruč nad Sázavou**

Míra nezaměstnanosti v této oblasti ke konci roku dosáhla hodnoty 9,08 %, kdy tato hodnota patří mezi nejnižší v celém okrese Kutná Hora. Stejně jako v oblasti Uhlířských Janovic je problémem nízký počet ekonomicky aktivního obyvatelstva. Ve Zručí nad Sázavou se přímo nacházejí podniky, které vždy zaměstnávají kolem 100 zaměstnanců, tudíž je opětovně vidět i absence velkých podniků, které by mohly přilákat nové pracovníky. Mezi největší zaměstnavatele se řadí Sázavan strojírna, s. r. o., Variel, a. s., Pulomix Slavošov a Puloplastix, s. r.o. Slavošov a také již zmíněné ASMO CZECH, s. r. o.

Obrázek 1: Grafické znázornění míry nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Kutná Hora



Zdroj: Úřad práce Kutná Hora⁴⁰

³⁹ Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

⁴⁰ Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

Jednotlivá statistika měst a obcí z hlediska počtu nezaměstnaných je uvedena v příloze B. V této statistice se nacházejí údaje o oblasti, ve které se dané obce nachází, dále informace o ekonomicko aktivním obyvatelstvu, o počtu uchazečů, kteří byli evidováni ke dni 31. 3. 2010 a také míra nezaměstnanosti.

Tabulka 10: Struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2009 v okrese Kutná Hora

	Celkový počet uchazečů	Ženy	Absolventi a mladiství		Osoby se ZP
			Absolventi	Do 18 let	
<i>Uchazeči</i>	3800	1890	166	30	661
<i>Počet uchazečů s podporou v nezaměstnanosti</i>	1549	668	9	0	258

Zdroj: Úřad práce Kutná Hora⁴¹

Z tabulky 10 vyplývá, že počet uchazečů je vysoký, avšak absolventi a osoby do 18 let se na tomto počtu nijak značně nepodílejí. Skupina mladistvých a absolventů se ale i nadále, zařazuje do skupiny s obtížnějším umístěním na trhu práce. Problémovou skupinou jsou také starší osoby, ale i osoby se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením tvoří dosti značnou položku s ohledem na počet uchazečů. Je tedy patrné, že jejich zařazení do pracovní činnosti je problematické. Počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti tvoří vzhledem k celkovému počtu uchazečů zhruba 40 % podíl. Z toho absolventů, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti, je 9, což je vzhledem k celkovému počtu absolventů nepatrný podíl.

- **Mladiství**

Skupina mladistvých je definována jako skupina osob, které ještě nedosáhly věku 18 let, tedy plnoletosti. Na Úřadě práce v Kutné Hoře bylo ke konci roku 2009 evidováno 30 mladistvých uchazečů. Tato skupina na trhu práce nachází menší uplatnění především z legislativních důvodů, které vyplývají z pracovněprávních předpisů. Důležitým aspektem je v tomto případě velmi nízký věk uchazeče o zaměstnání a samozřejmě

41 Integrovaný portál MPSV : Statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

i nízká kvalifikace. Skupina mladistvých je tvořena osobami, které přerušily svá studia nebo je předčasně ukončily. Problémem však zůstává jejich další uplatnění na trhu práce, poněvadž vzhledem k nízkému vzdělání mohou vykonávat povětšinou manuální nebo pomocné práce. Tím vzniká i problém ze strany zaměstnavatelů, kteří nemají dostatečný zájem o tuto skupinu. Východiskem z této situace je pouze další vzdělávání a rekvalifikace mladistvých, z důvodu zvýšení jejich atraktivnosti pro trh práce.

- **Absolventi**

Jak vyplývá z tabulky č 10, byla skupina absolventů z hlediska struktury uchazečů, tvořena 166 osobami. Přestože absolventi, na rozdíl od skupiny mladistvých, mají ukončené vzdělání i dostatečný věk, který nebrání pracovnímu uplatnění z hlediska pracovněprávních předpisů, nastává i u této skupiny problém s dalším uplatněním na trhu práce. Největším problémem u této skupiny jsou bohužel nedostatečné pracovní zkušenosti, které většina zaměstnavatelů striktně vyžaduje. Této skupině jsou tedy často nabízena tzv. absolventská místa, kde absolventi mohou získávat praxi. Avšak problémem je nízká nabídka těchto míst. Ze statistik, které jsou uváděny Ministerstvem práce a sociálních věcí, vyplývá, že čím vyššího vzdělání uchazeči dosahují, tím je jejich umístění na trhu práce snadnější.

- **Osoby se zdravotním postižením**

Osoby se zdravotním postižením tvoří dosti značnou položku ve struktuře nezaměstnaných evidovaných na Úřadě práce Kutná Hora. Přestože jejich zaměstnávání je podporováno, zaměstnavatelé stále nemají o tuto skupinu dostatečný zájem. Úřadem práce je vyplácen příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením. Pro rok 2009 byl tento příspěvek nejvíce 8000 Kč měsíčně na vynaložené mzdové náklady na zaměstnance. Tento příspěvek byl vyplácen zaměstnavatelům, kteří zaměstnávali osoby se zdravotním postižením nebo i osoby s těžkým zdravotním postižením.⁴²

Jen stěží jsou však zaměstnavateli vytvářena pracovní místa, která by byla vhodná pro osoby zdravotně postižené. Komplikace nastává také v sektoru hospodářství, ve kterém okres Kutná Hora působí. Jak již bylo několikrát zmiňováno, v okrese Kutná Hora

42 Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

převládá průmyslově-zemědělský charakter. V tomto sektoru hospodářství je tedy velmi obtížné vytvářet pracovní místa, kde by se tato skupina osob mohla nadále uplatnit. Nalezení uplatnění pro osoby zdravotně postižené je především v sektoru služeb. Často však bývá problém i na straně zdravotně postižených osob, kdy někteří mají zábrany vůči nabízenému pracovnímu místu.

- ***Dlouhodobě nezaměstnaní***

Do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných spadají osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než jeden rok. V případě Úřadu práce Kutná Hora je v evidenci 826 osob, což představuje značný podíl na veškerých uchazečích o zaměstnání. Úřad práce se snaží těmto osobám co nejvíce pomáhat a podporovat je v hledání nového pracovního uplatnění. Jejich snaha je k vidění především v případech individuálního poradenství, motivací k aktivnímu přístupu v hledání zaměstnání, vytvoření osobní dokumentace, přípravou na pracovní pohovor a také samozřejmě nabídkou rekvalifikace. Ovšem často se setkávají s dosti laxním přístupem ze strany uchazečů, kteří mají utkvělou představu o tom, že úřad práce je zodpovědný za jejich dosavadní neúspěch v hledání nového pracovního uplatnění.

Tato skupina je dosti různorodá, není zaměřena jen na určitý segment, jako např. na mladistvé či absolventy. Nacházejí se v ní např. ženy, které mají děti ve věku do 15 let, dále také starší osoby, které dosáhly věku 50 let nebo také osoby s nedostatečnou kvalifikací. U žen, které mají děti ve věku do 15 let, je značným problémem uzpůsobení pracovní doby. V nabídce zaměstnání se velmi často vyskytují pracovní místa, která mají směnný provoz. Toto pracovní uplatnění je bohužel pro matky s malými dětmi nereálné.⁴³

V následující tabulce 11 je ukázáno, že neumístění uchazeči o zaměstnání se na pracovní síle podílejí zhruba 8,5 %. Za měsíc prosinec se zvýšil počet uchazečů na úřadě práce o 625 osob, a vyřazeno bylo 343 osob. To znamená, že ke konci sledovaného období se počet uchazečů evidovaných úřadem práce zvýšil o 282 osob. Dále tabulka 11 dokládá, že z vyřazených uchazečů z evidence bylo celkem umístěno 196 osob a z toho úřadem práce bylo umístěno 56 osob.

43 Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

Tabulka 11: Uchazeči o zaměstnání k 31. 12. 2009

	Pracovní síla	Neumístění ke konci měsíce	Nově hlášení	Uchazeči s ukončenou evidencí a uchazeči vyřazení z evidence					Stav ke konci měsíce
				Celkem	Z toho				
					Umístění celkem	Z toho ÚP	vyřazení	Ostatní	
Kutná Hora	39547	3518	625	343	196	56	57	90	3800

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora⁴⁴

Tabulka 12: Vývoj volných pracovních míst v období prosinec 2009

	Stav volných míst na začátku sledovaného období	Prosinec 2009				Stav volných míst ke konci sledovaného období
		Nově hlášená místa	Obsazená místa	Zrušená místa	Uvolněná místa	
Kutná Hora	261	57	16	69	0	233

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora⁴⁵

Tabulka 12 dokumentuje vývoj volných pracovních míst v období prosince 2009. Vzhledem ke zjištěným údajům v tabulce 11, která vypovídá o struktuře uchazečů v prosinci 2009, lze říci, že počet volných pracovních míst je značně nedostatečný. Uchazečů na jedno volné pracovní místo je přibližně 17, což dokazuje vysokou míru nezaměstnanosti, která v okrese panuje.

44 Integrovaný portál MPSV : Statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

45 Integrovaný portál MPSV : Regionální statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/statistika/2009>.

Tabulka 13: Věková struktura uchazečů

Věková struktura	Do 19 let	20-24 let	25-29 let	30-34 let	35-39 let	40-44 let	45-49 let	50-54 let	55-59 let	60-64 let
Uchazeči	173	466	379	469	442	370	401	522	466	112
Z toho uchazečky	71	206	175	280	260	195	200	295	199	90

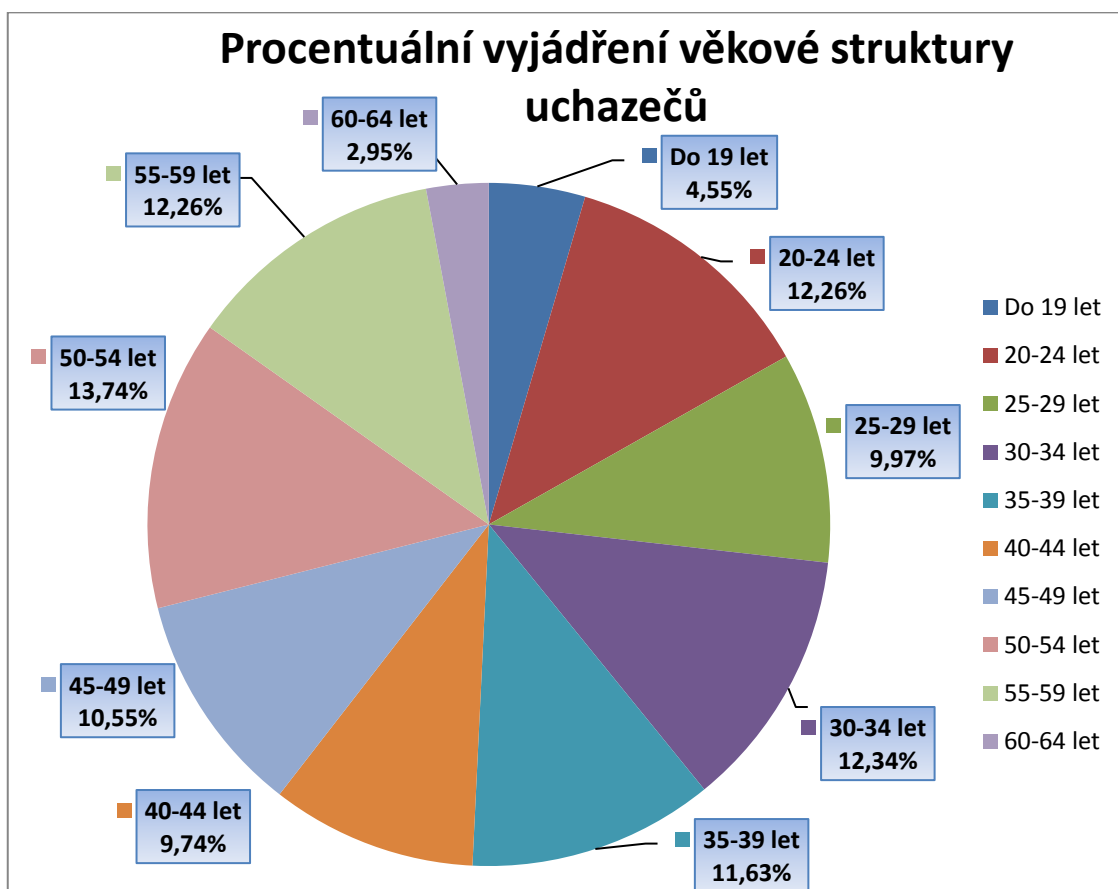
Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora⁴⁶

Tabulka 13 uvádí strukturu uchazečů seřazenou dle věku. Nejvyšší položka je zastoupena uchazeči ve věku 50 – 54 let, kterou tvoří 522 osob. To vyjadřuje, že nejvíce rizikovou skupinou, která nejhůře nachází uplatnění na trhu práce, je právě skupina uchazečů, která dosáhla 50 let. Z této tabulky také lze zjistit průměrný věk uchazečů o zaměstnání, který je 39,9 let. U uchazečů ženského pohlaví se také nejvíce osob nachází ve skupině mezi 50 – 54 roky. Jako další rizikovou skupinou se jeví ženy v rozmezí mezi 30 – 40 lety. Průměrný věk u nezaměstnaných žen je 39,5 let.

Následující Graf 2 vyjadřuje procentuální vyjádření věkové struktury uchazečů, která vychází z tabulky 13. Dle procentuálního podílu vidíme, že nejvíce zastoupenou skupinou jsou osoby ve věku 50 – 54 let, která je tvořena 13,74 %. Uchazeči ve věku 30 – 34 let jsou také rizikovou skupinou, což můžeme dokázat tím, že se jedná o osoby, které upevňují své postavení na trhu práce, a jedná se také o ženy, které se navrací do pracovního procesu z mateřské dovolené nebo ženy s malými dětmi. Často ženy s malými dětmi nebývají na trhu práce příliš žádanou skupinou. Dále velmi vysoký procentuální podíl na celku mají osoby ve věku 20 – 24 let, která je tvořena 12,26 %. Tyto osoby teprve hledají své místo a uplatnění na trhu práce. Stejně zastoupena je i skupina ve věku 55 – 59 let, která se řadí mezi rizikové skupiny z hlediska vysokého věku. Naopak nejnižší skupinou jsou uchazeči ve věku 60 – 64 let, kdy důvodem jejich nízkého zastoupení je jejich předčasný odchod do důchodu.

⁴⁶ Integrovaný portál MPSV : Statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Graf 2: Procentuální vyjádření věkové struktury uchazečů

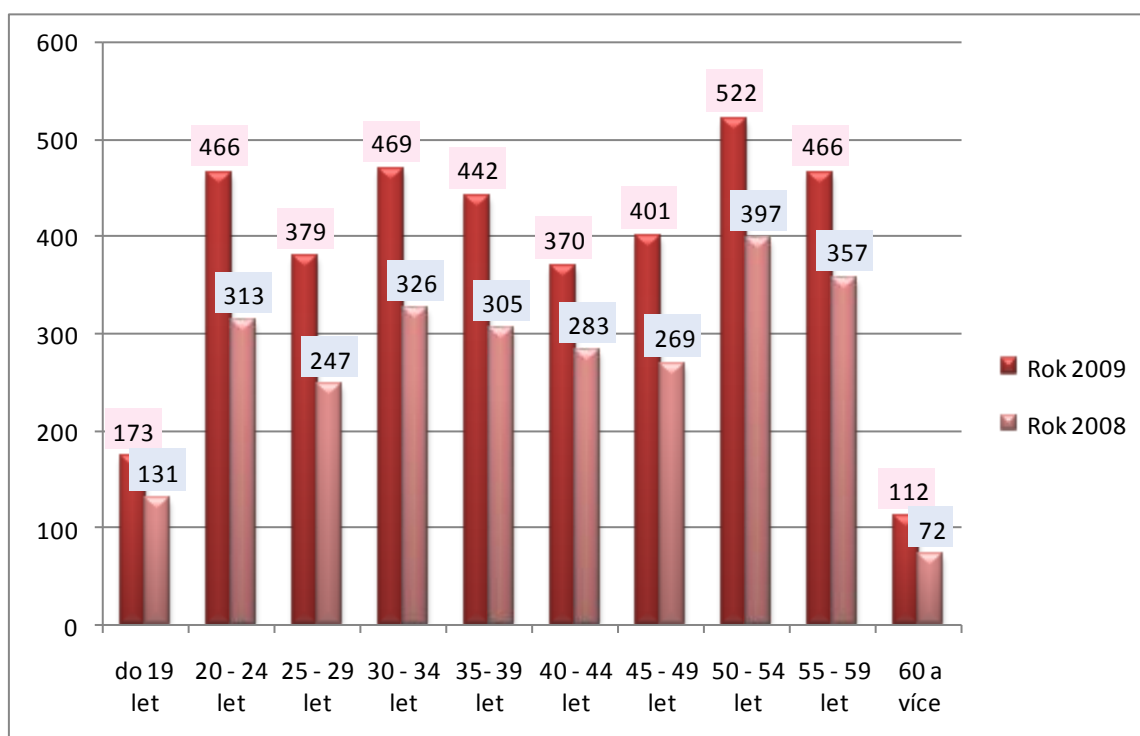


Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora⁴⁷

Graf 3 porovnává hodnoty roku 2008 a 2009, z grafu je patrné, že hodnoty roku 2009 ve všech případech převyšují hodnoty předchozího roku. Největší nárůst je zaznamenán ve věku 20 - 29 let. Naopak nejmenších hodnot je dosaženo ve věku do 19 let a ve věku 60 a více let. Věková skupina uchazečů dosahujících 60 a více let, jak už bylo zmíněno, je nejméně zastoupena z důvodu předčasného odchodu do důchodu.

47 Integrovaný portál MPSV : Statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Graf 3: Věková struktura uchazečů v letech 2008 - 2009

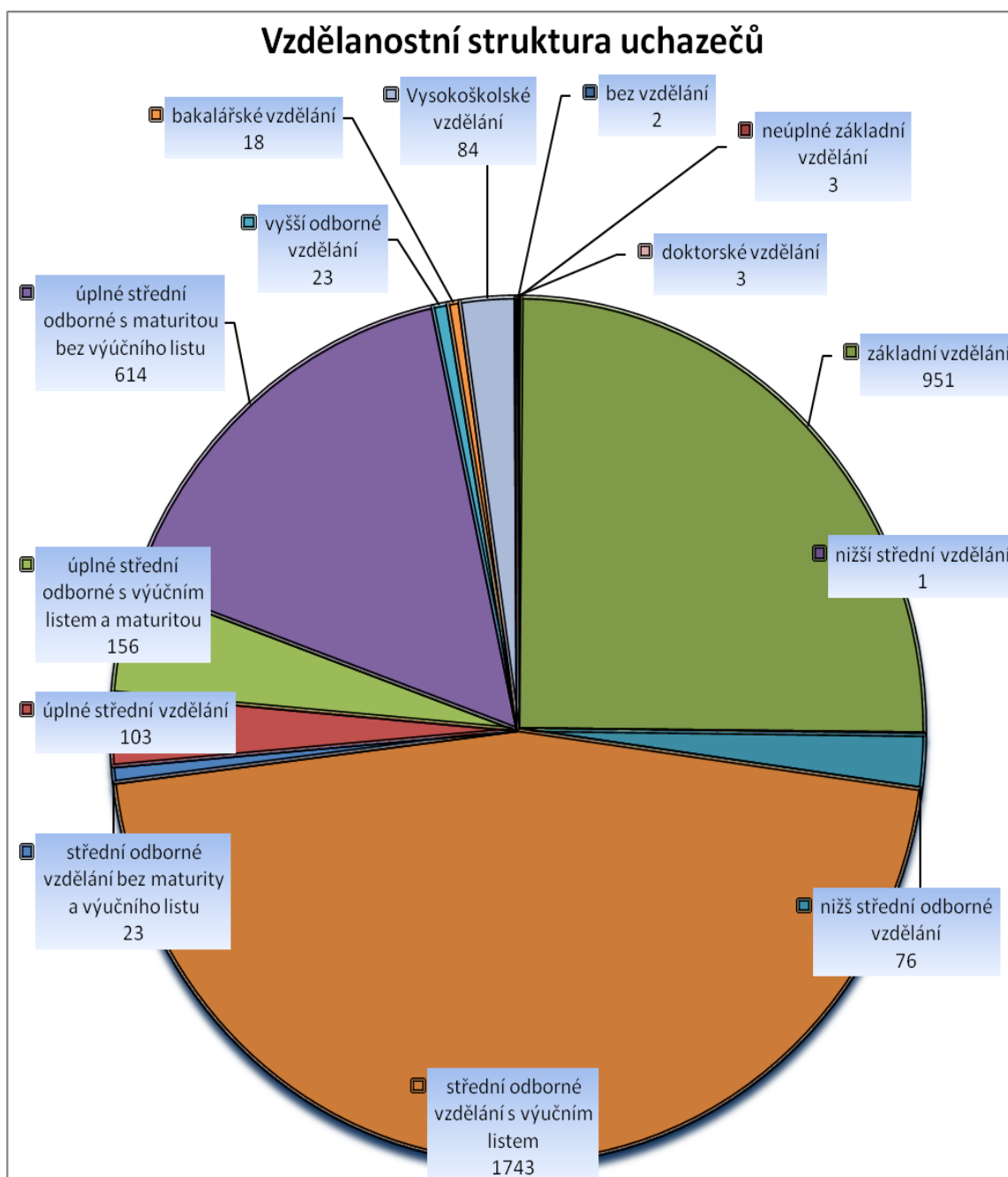


Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora⁴⁸

V následujícím grafu 4 je znázorněna vzdělanostní struktura uchazečů. V grafu lze zjistit, že nejvíce zastoupenou skupinou z hlediska vzdělání jsou uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem, což je hodnota 1743 osob. Dalšími významnými skupinami jsou skupiny se základním vzděláním (951 osob) a osoby s úplným středním odborným vzděláním s maturitou bez výučního listu (614 osob). Nejméně zastoupené jsou naopak osoby bez vzdělání, s neukončeným vzděláním, s nižším středním vzděláním a osoby s doktorským a bakalářským vzděláním.

⁴⁸ Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

Graf 4: Vzdelanostní struktura uchazečů



Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora⁴⁹

49 Integrovaný portál MPSV : Statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Tabulka 14: Délka evidované nezaměstnanosti a nárok na podporu v nezaměstnanosti v prosinci roku 2009

<i>Délka nezaměstnanosti</i>	<i>Do 3 měsíců</i>	<i>3-6 měsíců</i>	<i>6-9 měsíců</i>	<i>9-12 měsíců</i>	<i>12-24 měsíců</i>	<i>Nad 24 měsíců</i>
<i>Kutná Hora k 31. 12. 2009</i>	1286	884	452	352	479	347
<i>S nárokem na podporu v nezaměstnanosti</i>	943	468	92	44	2	0

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora⁵⁰

Největší skupinou zaznamenanou v tabulce 14 tvoří uchazeči, kteří jsou evidováni na úřadě práce do 3 měsíců, což je hodnota 1286 osob, z toho nárok na podporu v nezaměstnanosti má 943 osob. Délka nezaměstnanosti mezi 3 – 6 měsíci je zastoupena hodnotou 884 osob, což vyjadřuje, že uchazeči o zaměstnání se snížili o 402 osob. K dalšímu snížení uchazečů také dochází mezi 6 – 9 měsícem a 9 – 12 měsícem. Dosti velkou položku ale tvoří i osoby, které jsou na úřadě práce evidovány déle než 12 měsíců. Tyto osoby už nemají až na malé výjimky nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Tabulka 15: Výše měsíční dávky v nezaměstnanosti

	<i>Do 1500 Kč</i>	<i>1501-2500 Kč</i>	<i>2501-3500 Kč</i>	<i>3501-4500 Kč</i>	<i>4501-5500 Kč</i>	<i>5501-6500 Kč</i>	<i>6501-7500 Kč</i>	<i>7501-8500 Kč</i>	<i>8501-9500 Kč</i>	<i>9501-10500 Kč</i>	<i>10 501-11 500 Kč</i>	<i>11 501 a více Kč</i>
Osoby	6	21	347	298	234	199	166	106	72	35	24	41

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora⁵¹

50 Integrovaný portál MPSV : Statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

51 Integrovaný portál MPSV : Statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Tabulka 15 se věnuje vynakládání měsíčních dávek v nezaměstnanosti, kde se částky pohybují od částky nižší než 1500 Kč do částky 11 501 a výše. Nejvíce uchazečů o zaměstnání pobírá dávky v nezaměstnanosti ve výši 3501 – 4500 Kč a dále ve výši 4501 – 5500 Kč. Výpočtem lze zjistit, že průměrná výše podpory v nezaměstnanosti, vyplácená uchazečům o zaměstnání v okrese Kutná Hora činí 5405 Kč.

Tabulka 16: Struktura uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání (KZAM)

Uchazeči	stav k	
	31. 12. 2009	30. 6. 2009
Tř. 1 Zákonnodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	23	20
Tř. 2 Vědečtí a odborní duševní pracovníci	77	102
Tř. 3 Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	272	263
Tř. 4 Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	378	329
Tř. 5 Provozní pracovníci ve službách a obchodě	436	381
Tř. 6 Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	51	27
Tř. 7 Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	528	372
Tř. 8 Obsluha strojů a zařízení	261	196
Tř. 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1025	919
Tř. 0 Příslušníci armády	2	0
neuvedeno	747	536
Celkem	3800	3147

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora⁵²

⁵² Integrovaný portál MPSV : Statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

Tabulka 16 uvádí strukturu uchazečů o zaměstnání dle klasifikace zaměstnání, která srovnává hodnoty ve dvou obdobích a to 30. 6. 2009 a 31. 12. 2009. Uchazečů registrovaných k 31. 12. 2009 je celkem o 653 více než v k 30. 6. 2009. Je zaznamenán nárůst především u třídy 7 (Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři), třídy 9 (Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) a také mezi skupinou, která nemá bližší určení. Naopak pokles je zaznamenán ve třídě 2 (Vědečtí a techničtí pracovníci). Největší problém o zařazení do pracovního procesu mají především pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, kteří výrazně překračují ostatní skupiny. Nejmenší problémy naopak mají příslušníci armády nebo zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci. Z tohoto tvrzení lze vydedukovat, že osoby s vyšším stupněm vzdělání mají menší problém s umístěním do pracovního procesu.

Tabulka 17: Zaměstnávání cizinců

Zaměstnaní cizinci	stav k	
	31. 12. 2008	31. 12. 2009
Zaměstnaní s pracovním povolením	1457	261
Informace o zaměstnání podle § 98 písm. a) až e), j), k)	110	128
Občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejska a Švýcarska	690	883

Zdroj: Úřad práce Kutná Hora⁵³

V tabulce 17 se projevuje zaměstnávání cizinců v okrese Kutná Hora. Ve srovnání roku 2008 a 2009 se výrazně snížili cizinci zaměstnaní s pracovním povolením, a to o 1196 osob. Důvodem je především opět hospodářská recese, díky níž došlo ke snižování počtu zaměstnanců a také volných pracovních míst. Dále došlo ke zvýšení osob, které mohou pracovat bez povolení, pouze podléhají evidenci prostřednictvím informačních karet a také občanů Evropské unie, Norska, Islandu, Lichtenštejska a Švýcarska.

⁵³ Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

5.2 Politika zaměstnanosti

Mezi činnostmi, kterými se úřady práce zabývají, je také řízení příspěvků politiky zaměstnanosti a jejich účelné vynakládání. Jak již bylo zmíněno ve 3. kapitole, je politika zaměstnanosti členěna na aktivní a pasivní politiku. Úřad práce v Kutné Hoře měl pro rok 2009 k dispozici příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti ve výši 43 805 tis. Kč. Tato částka je složena z rozpočtu aktivní politiky zaměstnanosti (9000 tis. Kč), národních projektů (15157 tis. Kč), nespotřebovaných nároků na národní projekty z roku 2008 (8413 tis. Kč) a projekt „Vzdělávejte se!“ (11 235 tis. Kč). Ve skutečnosti bylo na aktivní politiku zaměstnanosti spotřebováno 34 547 tis. Kč.

Tabulka 18: Výdaje na politiku zaměstnanosti

<i>Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)</i>	<i>k 31. 12. 2008</i>	<i>k 31. 12. 2009</i>
Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti	75 199	144 302
• Z toho pasivní politika	54 239	109 755
• Z toho aktivní politika	20 959	34 547

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora⁵⁴

Tabulka 18 zobrazuje výdaje na politiku zaměstnanosti, kde je patrný nárůst celkových výdajů na politiku zaměstnanosti. Rozdíl výdajů na politiku zaměstnanosti v roce 2009 oproti předchozímu roku činí 69 103 tis. Kč. Největší nárůst je v oblasti pasivní politiky zaměstnanosti, kdy se stav oproti roku 2008 zvýšil zhruba jedenkrát. Toto rapidní navýšení lze přisoudit růstu počtu evidovaných uchazečů na úřadě práce a tím také vyplácení podpor v nezaměstnanosti, které má na pasivní politiku největší vliv. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti jsou značně vysoké a do budoucna by bylo jistě lepší jejich přesunutí do skupin, které podporují aktivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti má za hlavní cíl především předcházení nezaměstnanosti formou rekvalifikací a projektů, které mají motivovat uchazeče o zaměstnání. Další přínosy aktivní politiky zaměstnanosti jsou zaznamenány v tvorbě nových pracovních míst.

⁵⁴ Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

Tabulka 19: Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ s finančním příspěvkem úřadu práce

<i>Celkový počet vytvořených pracovních míst</i>	<i>2008</i>	<i>2009</i>
Veřejně prospěšné práce	49	26
Společensky účelná pracovní místa zřízená a vyhrazená zaměstnavateli	99	13
Společensky účelná pracovní místa zřízená uchazeči o zaměstnání – samostatně výdělečná činnost	0	13
Chráněné pracovní dílny a Chráněná pracovní místa vytvořená pro osoby zdravotně postižené	0	7
Projekty ESF – veřejně prospěšné práce	155	205
Projekty ESF – společensky účelná pracovní místa	-	106
<i>Celkem</i>	<i>303</i>	<i>370</i>

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora⁵⁵

V tabulce 19 jsou určeny počty vytvořených pracovních míst v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s finančními příspěvky Úřadu práce Kutná Hora. Z tabulky lze vyčíst vytvoření nových 67 pracovních míst. Velmi významně k tomuto zvýšení přispěly příspěvky z Evropského sociálního fondu.

⁵⁵ Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravvytp>.

Tabulka 20: Výdaje aktivní politiky zaměstnanosti v tis. Kč

Výdaje aktivní politiky zaměstnanosti	31. 12. 2008	31. 12. 2009
Veřejně prospěšné práce	2920	2014
Společensky účelná pracovní místa – zřízená a vyhrazené zaměstnavateli	5938	2882
Společensky účelná pracovní místa – zřízená uchazeči o zaměstnání – SVČ	190	421
Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa vytvořená pro OZP	0	890
Chráněná pracovní místa – SVČ vytvořená pro OZP	60	0
Příspěvek na provozní náklady Chráněných pracovních dílen, Chráněných pracovních míst a CHPM – SVČ vytvořená pro OZP	30	67
Rekvalifikace a poradenské služby	1880	435
Projekty ESF – Rekvalifikace a poradenství	7252	2573
Projekty ESF – OP LZZ - VPP	2661	14364
Projekty ESF – Vzdělávejte se	-	3472
Převody do rezervních fondů úřadu práce		7348
Semináře, expertízy	28	81
Celkem	20 959	34547

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora⁵⁶

⁵⁶ Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravyp>.

- ***Veřejně prospěšné práce (VPP)***

Na VPP bylo v roce 2009 umístěno 231 uchazečů, především se jedná o uchazeče dlouhodobě evidované na úřadě práce a uchazeče, kteří dosáhli věku nad 50 let. Dle tabulky č. 21 bylo na financování VPP vydáno 2014 tis. Kč, což je méně než v předchozím roce.

- ***Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)***

Na SÚPM bylo během roku umístěno 117 uchazečů. Ve 2. pololetí roku 2009 se projevil pokles umístování uchazečů a zaměstnavatelé začali opět projevovat zájem o vytváření pracovních míst. Což se také projevilo i ve výdajích na SÚPM, které jsou odhadem o polovinu nižší než v roce 2008.

- ***Společensky účelná pracovní místa – samostatná výdělečná činnost***

Příspěvky, které jsou vyhrazeny pro společensky účelná pracovní místa, byly schváleny pro 13 uchazečů, kteří se rozhodli zahájit samostatnou výdělečnou činnost. Jedná se především o činnosti z oblasti zemědělství, zahradnictví, tesařství, pokrývačství, kadeřnictví, kosmetiku, masérské služby, maloobchod a technické služby. Na společensky účelná pracovní místa bylo vydáno 421 tis. Kč. K nárůstu samostatné výdělečné činnosti přispívá fakt, že uchazeči, kteří jsou evidováni na úřadu práce, hledají jiné možnosti získání pracovního uplatnění.

- ***Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa (CHPD, CHPM)***

V roce 2009 byla s příspěvkem úřadu práce zřízena 1 chráněná dílna zabývající se zpracováním odpadů. Příspěvek byl pořízen na nákup horizontálního lisu s pásovým dopravníkem. Podpořen tak byl vznik 7 pracovních míst pro OZP.

5.2.1 Rekvalifikace

V tabulce 20 bylo zjištěno, že výdaje na rekvalifikace a poradenské služby se oproti roku 2008 snížily. Během roku bylo uzavřeno 80 dohod o rekvalifikaci, kdy zajištění rekvalifikačních kurzů bylo prostřednictvím veřejných zakázek. Mezi nejčastější poskytované rekvalifikace patří kurzy svařování, obsluha motovozíku, základy obsluhy osobního PC, řidičské oprávnění a kurzy pracovníků sociálních služeb.

V roce 2009 proběhla významná změna v rámci rekvalifikací. Úřad práce v Kutné Hoře zadal veřejné zakázky na služby, které spočívají v zajištění rekvalifikačních kurzů pro uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pokud nebyly ve stanovené lhůtě nabídky podány vůbec, bylo zadávací řízení zrušeno a byly zadány formou jednacího řízení bez uveřejnění. Tam kde byly podány pouze neúplné nabídky, nebo nabídky, u kterých uchazeč neprokázal splnění kvalifikace, bylo zadávací řízení zrušeno a uvedené části veřejné zakázky ÚP zadal formou jednacího řízení s uveřejněním. Zadávání konkrétních veřejných zakázek – rekvalifikací probíhal v režimu jednotlivých rámcových smluv postupem stanoveným v zákoně o veřejných zakázkách. Pokud nebyly uzavřeny rámcové smlouvy na jednotlivé typy požadovaných rekvalifikací, probíhala jednotlivá řízení v rámci veřejných zakázek malého rozsahu na konkrétní požadované rekvalifikační kurzy. Z tohoto důvodu došlo k určitému prodlužení v uzavírání jednotlivých dohod o rekvalifikaci.⁵⁷

Tabulka 21: Profesionální zaměření nejčastěji poskytovaných rekvalifikací:

Rekvalifikace	Počet uzavřených dohod	Počet zařazených uchazečů
Svařování	10	19
Pracovník v sociálních službách	5	39
Řidičská oprávnění	14	50
Obsluha motovozíku	6	40
Základy obsluhy osobního PC	8	95

Zdroj: Vlastní zpracování na základě podkladů Úřadu práce Kutná Hora⁵⁸

Z tabulky 21 vyplývá, že mezi nejčastěji poskytované rekvalifikace se řadí rekvalifikace v rámci rozšíření znalostí souvisejících s prací na PC – konkrétně tedy Základy obsluhy osobního PC. V roce 2009 bylo uzavřeno 8 dohod a do této rekvalifikace bylo zařazeno 95 osob. Mezi další nejčastěji zařazované rekvalifikace se řadí získání řidičského

⁵⁷ Integrovaný portál MPSV : Zprávy z trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-03-18]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <portal.mpsv.cz>.

⁵⁸ Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

oprávnění nebo také obsluha motovozíku. Avšak mezi poskytovanými rekvalifikace, které úřad práce nabízí, je bohužel absence jazykových kurzů, které by mnoho uchazečů o zaměstnání jistě přivítalo.

Tabulka 22: Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, rekvalifikace zaměstnanců v roce 2009

	Počet uzavřených dohod o rekvalifikaci	Počet zařazených osob
Počet uzavřených dohod o provedení rekvalifikace celkem	80	359
Z toho: Aktivní politika zaměstnanosti	3	7
Evropský sociální fond	70	321
Zaměstnanecké rekvalifikace	7	31

Zdroj: Úřad práce Kutná Hora⁵⁹

Tabulka 22 zdůrazňuje zájem o rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, ale také i rekvalifikace zaměstnanců. Celkový počet zařazených uchazečů o různé rekvalifikace činil 359 osob. V rámci zaměstnaneckých rekvalifikací bylo evidováno 31 osob. Zájemci, kteří tvořili položku 328 osob, byli z řad uchazečů o zaměstnání.

5.3 Projekty Úřadu práce

V následujících odstavcích jsou uvedeny projekty Úřadu práce v Kutné Hoře.

5.3.1 Projekt „Vzdělávejte se!“

Projekt „Vzdělávejte se!“ je provozován prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Jedná se o nový nástroj APZ, který byl spuštěn v březnu 2009, především má pomoci zaměstnavatelům, kteří se potýkají s důsledky hospodářské recese. Projekt pomáhá zaměstnavatelům získat finanční prostředky pro spuštění vzdělávacích kurzů, úhradu

⁵⁹ Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

mzdových nákladů nebo jako náhradu mezd zaměstnancům po dobu, po kterou se budou účastnit vzdělávacích aktivit. Maximálně bývá poskytována částka 24 000 Kč na jednoho zaměstnance, a to včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Prozatím bylo tímto způsobem proškoleno 931 zaměstnanců od 24 zaměstnavatelů. Školení bylo rozděleno do 2 fází. V první fázi, která probíhala v 1. pololetí roku 2009, bylo proškoleno 576 zaměstnanců od 13 zaměstnavatelů. Druhá fáze byla započata ve 2. pololetí roku 2009, a její ukončení je datováno k 31. 12. 2010. Prozatím došlo k proškolení 355 zaměstnanců od 11 zaměstnavatelů. Vzdělávání probíhalo např. v oblastech kvality výroby, nových technologií, obsluhy CNC strojů, svaření, personální a mzdové agendě, obchodních jednání, marketingu, archivačních systémů, obchodní a technické angličtiny, účetnictví a dalších oblastí. Celkem bylo na projekt „Vzdělávejte se!“ vyčerpáno 7348 tis. Kč.

V rámci Operačních programů zřizovaných Evropskou unií, byly spuštěny 2 projekty v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

5.3.2 Projekt „Počítačová gramotnost pro nové zaměstnání uchazečů a zájemců nad 40 let“

První projekt se nazývá „Počítačová gramotnost pro nové zaměstnání uchazečů a zájemců nad 40 let“. Tento projekt organizuje firma S-COMP Centre CZ, s. r. o. a týká se především zvýšení počítačové gramotnosti pro zájemce nad 40 let, kteří musejí mít minimálně výuční list. Do projektu se během roku 2009 zařadilo 34 uchazečů evidovaných na Úřadě práce v Kutné Hoře. Jako součást projektu je i rekvalifikační kurz dovednosti IT. Dle zprávy vydané Úřadem práce v Kutné Hoře je tento projekt velmi dobře hodnocen absolventy, kteří především oceňují aktivity zaměřené na osobní rozvoj a možnost vyhledání a jednání s případnými zaměstnavateli.

5.3.3 Projekt „Praxe je začátek“

Druhý projekt s názvem „Praxe je začátek“ je určen naopak uchazečům, kteří nedosahují 25 let a mají minimální nebo nulovou praxi. Podmínkou pro účast v tomto projektu je dosažení úplného středního vzdělání s maturitou nebo dosažení vzdělání vyššího. Projekt obsahuje především aktivity složené ze vstupního modulu, rekvalifikace zvýšení znalosti v oblasti IT, pracovní praxe. Do projektu bylo zařazeno prozatím 15 uchazečů. Jelikož absolventi jsou jednou z nejohroženějších skupin na trhu

práce, je tedy určitě tento projekt přínosem. Uchazeči o zaměstnání zde mohou získat především pracovní praxi, která je pro jejich další uplatnění nezbytná.⁶⁰

Pro absolventy Úřad práce v Kutné Hoře také pořádá skupinové poradenství, kde se mohou zúčastnit „Vstupních pohovorů pro nové uchazeče o zaměstnání“. Mohou také využívat pořádaných seminářů jako je: „Životopis, žádost o zaměstnání“ a také „Příprava na pohovor se zaměstnavatelem“. Dále je absolventům umožněno sestavit si životopis, motivační dopis a shlédnout film „Než zaklepete u zaměstnavatele“, který připravuje uchazeče na setkání s potencionálním zaměstnavatelem a dokáže je také upozornit na možné situace, které mohou během přijímacího pohovoru nastat. Bohužel tyto semináře absolventi příliš nenavštěvují i přesto, že v jejich prezentaci často chybí samostatnost, rozhodnost a komunikativnost a semináře by pro ně z hlediska dalšího uplatnění mohly být přínosem.

Úřad práce samozřejmě neposkytuje poradenství jen absolventům, ale i dalším skupinám. Jednou z dalších ohrožených skupin na trhu práce jsou mladiství. Pokud tato skupina projeví zájem, může se účastnit individuálního poradenství. Poradce se snaží najít pro mladistvé uplatnění na trhu práce, naučit je, jak oslovovat a komunikovat se svými budoucími zaměstnavateli, vytvořit si svoji osobní dokumentaci a především motivovat je dále k dalšímu vzdělání, a tím také zvýšit jejich možnost uplatnění na trhu práce.

5.4 Kontrolní činnost úřadu práce

Úřad práce Kutná Hora provedl 47 kontrol u zaměstnavatelů a ostatních právnických a fyzických osob. Bohužel poslední zjištěné údaje pocházejí z období června roku 2009. Tyto kontroly byly založeny nejčastěji na základě podnětů ke kontrole, ale i na náhodném výběru. Často se také jednalo o kontroly, ke kterým docházelo na základě hlášení ze státních orgánů, jako jsou např. celní úřady či živnostenské úřady.

Veškeré kontrolní činnosti byly zaměřeny především na plnění povinného podílu, diskriminaci a veřejnoprávní kontroly. Dále také kontroly dle Zákoníku práce, jako je například kontrola průměrných měsíčních výdělků a kontrola uchazečů o zaměstnání. Kontroly byly ještě zaměřeny na vyplácení příspěvků na podporu zaměstnávání osob se

60 Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

zdravotním postižením a na činnosti agentur práce a na nelegální zaměstnávání cizích státních příslušníků.

Z výsledků kontrol vyplynulo, že u zaměstnávání cizinců došlo k nelegálnímu zaměstnávání v 10 případech a jednalo se především o pracovníky pocházející z Ukrajiny, Kazachstánu a také z Rumunska.

Za první pololetí roku 2009 tak byly uloženy 2 pokuty v celkové výši 50 000 Kč za zprostředkování zaměstnání bez povolení.

Individuální akční plán

Úřad práce má v současné době za úkol vypracování individuálního akčního plánu, který slouží k možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Tento plán je řízen podle zákona o zaměstnanosti. Individuální akční plán eviduje osoby o zaměstnání, které jsou v evidenci déle než 5 měsíců. Individuální akční plán tak pomáhá uchazečům ve znovuzískání zaměstnání. Během roku 2009 se díky němu podařilo získat zaměstnání desítkám osob. Individuální akční plán spočívá z krátkodobého hlediska v sepsání životopisu a motivačního dopisu, také v přípravě na pohovor či výběrové řízení. Všechny tyto aspekty mají podpořit uchazeče při žádosti o zaměstnání. Další pomoc spočívá také v možnosti vyhledání vhodného pracovního uplatnění pro uchazeče.

6 Doporučení a návrhy řešení

Vzhledem k tomu, že Česká republika se řadí mezi země, které byly značně zasaženy hospodářskou recesí, odpovídá tomu také i stav nezaměstnanosti. Jak již bylo zmíněno, okres Kutná Hora se vyznačuje svým průmyslově-zemědělským charakterem, z hlediska průmyslu je však pro něj typický především obor strojírenství. Strojírenství je jedním z oborů, které dosáhlo největšího poklesu v rámci hospodářství.

V grafu 1, který je uveden v 5. kapitole, je zaznamenána míra nezaměstnanosti v období od roku 2006 – 2009. Tento graf ukazuje, jak se v jednotlivých obdobích měnila nezaměstnanost. Na začátku roku 2009 nebyla míra nezaměstnanosti nijak rapidní, avšak během roku postupně narůstala.

Situace je taková, že podniky přistupují k řešení, která nejvíce poznamenávají jednotlivé osoby. Přijímají se opatření jako např. hromadné propouštění zaměstnanců, zkracování pracovního týdne a snižování platů. Z těchto důvodů neustále na Úřadě práce v Kutné Hoře přibývá uchazečů o zaměstnání. Úřad práce v Kutné Hoře se snaží proti jednotlivým důsledkům bojovat. Některé problémy lze přisoudit hospodářské recesi, která právě probíhá, bohužel ne všechny problémy, které jsou na trhu práce, vychází z recese.

Osobně mě nejvíce zaujala možnost projektu „Vzdělávejte se!“, který čerpá finance z Evropského sociálního fondu. Tento projekt byl zahájen v březnu roku 2009 a bude podporován až do konce roku 2010. Projekt jednoznačně řeší potřeby zaměstnavatelů, kteří byli hospodářskou recesí značně zasaženi. Tito zaměstnavatelé nejsou schopni svým zaměstnancům zprostředkovávat práci v plném rozsahu. Z tohoto důvodu projekt „Vzdělávejte se!“ funguje, dokáže shromáždit prostředky, které jsou poskytovány na vzdělávací kurzy zaměstnanců a zároveň za ně hradit mzdové náklady.

Dle mého názoru by se do tohoto projektu mělo zapojit více zaměstnavatelů z okresu Kutná Hora, jelikož přináší novou možnost realizace zvýšení kvalifikace jejich zaměstnanců a zároveň snížení povinnosti hradit zaměstnancům mzdu a také náklady spojené se zdravotním a sociálním pojištěním.

Jednotlivé příspěvky, které jsou dávány na aktivní politiku zaměstnanosti, nebývají ve stejných letech čerpány. Tím se nabízí další možnost rozšíření působnosti projektů. Do

budoucná by se příspěvky nemusely omezovat pouze na vkládání příspěvků do veřejně prospěšných prací, chráněných dílen a společensky účelných míst. Mohlo by dojít k rozšíření projektů, které by byly zaměřeny na starší občany ve věku od 50 let výše, kteří bohužel tvoří dosti značnou položku mezi osobami hledajícími zaměstnání. Neustále dochází k tomu, že česká populace stárne a proto se problémem starších osob budeme muset zabývat.

U současné starší populace v rozmezí 50 – 60 let nastává problém v tom, že má někdy zábrany v přístupu k dalšímu vzdělání. Je proto potřeba především změnit jejich myšlení. Starší osoby nedosahují značné počítačové gramotnosti nebo také jazykové vybavenosti, kdy bez uspokojení těchto požadavků se bohužel pracovní trh neobejde. Z příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti by měl být dle mého názoru vytvořen program, který bude podporovat především tuto skupinu uchazečů. Tím by mohlo dojít k vyrovnání znalostí u osob starších a mladších. Zaměstnavatelé by tak nemuseli dávat přednost v zaměstnání mladšímu účastníkovi, ale mohli by zvážit možnost zaměstnání stejně vzdělaného staršího občana, který má navíc značné zkušenosti.

Jako další problém může být spatřován v nadměrném zaměstnávání cizinců. Bohužel stále více se u většiny podniků projevuje zaměstnávání cizinců, kteří jsou levnou pracovní silou. Přestože v roce 2009 došlo ke snížení počtu zaměstnaných cizinců na okrese Kutná Hora, míra nezaměstnanosti se tím nesnížila, naopak došlo k jejímu zvýšení. Nabízí se však otázka, zda by se takto vyvíjela i situace, kdyby se Česká republika nepotýkala s recesí.

Podle struktury klasifikace zaměstnání (KZAM) je nejvíce uchazečů o zaměstnání z oblasti pomocní a nekvalifikovaní dělníci. Problém lze tedy spatřit v nedostatečném vzdělání uchazečů. Většina uchazečů má vzdělání ukončené výučním listem nebo pouze základní vzdělání. Problém je tedy nejspíše v nedostatečném motivování už v období školní docházky. Jelikož většina uchazečů, kteří dosáhli pouze základního vzdělání nebo nemají vůbec žádné vzdělání, pochází ze sociálně slabších rodin, které ve většině případů nedokáží zajistit dostatečnou motivaci pro další vzdělání. Již školní instituce by tedy měly zajistit možnou motivaci, čímž by mohli některé účastníky „nalákat“ k dalšímu zvyšování kvalifikace. V tomto ohledu se domnívám, že by měla být nastolena mnohem bližší spolupráce školních institucí s úřady práce. Jelikož je potřeba,

aby již osoby, které se teprve účastní školní docházky, získávaly správné pracovní návyky.

Jako další možnost, jak snižovat míru nezaměstnanosti a pomoci mladým lidem v lepším uplatnění se na trhu práce, vidím v rozšíření počtu absolventských míst. Jednalo by se o pracovní místa, která by byla určena pouze absolventům škol, a která by byla z větší části dotována ze státního rozpočtu. Tím by došlo ke zvýšení atraktivnosti nejen pro uchazeče, ale také pro zaměstnavatele. Získali by tím nového pracovníka, kterého by si mohli vychovat dle svých požadavků a jejich mzdové náklady by se tím značně snížily. Jelikož mnoho zaměstnavatelů dnes upřednostňuje uchazeče o zaměstnání, kteří již mají značné zkušenosti. Bohužel bez možnosti absolventského uplatnění jen stěží mladí absolventi získávají dostatečné pracovní zkušenosti.

Samozřejmě nadále by měla být podporována možnost rekvalifikací pracovníků, která také pomáhá v boji proti rostoucí míře nezaměstnanosti. Mezi rekvalifikacemi se nejvíce uplatňují rekvalifikace ve svařování, v obsluze motovozíku a také v obsluze PC. Avšak v rekvalifikacích by také měla být možnost jazykového vzdělání nebo vzdělání pro osoby zdravotně postižené. Jelikož v budoucnu se z důvodu neustále větší propojenosti České republiky se zahraničními trhy neobejde bez dostatečné jazykové vybavenosti žádný subjekt na trhu práce.

V rámci této kapitoly byla zmíněna některá možná doporučení, jak do budoucna snižovat míru nezaměstnanosti. Mezi hlavní skupiny nezaměstnaných se řadí osoby, které jsou starší 50 let, osoby, které nejsou dostatečně vzdělány nebo také osoby, které mohou mít dostatečné vzdělání, avšak jim chybí možnost získání pracovních zkušeností. Trh práce by měl vzít tedy v úvahu tyto problémové skupiny a začít řešit jejich specifické problémy.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat současný stav nezaměstnanosti v okrese Kutná Hora s ohledem na strukturu nezaměstnaných. Ze zjištěné analýzy dále navrhnout opatření, která by se stala nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a dokázala tedy předcházet narůstající nezaměstnanosti.

Výzkum byl zaměřen přímo na okres Kutná Hora, který se nachází ve Středočeském kraji. Z bakalářské práce vyplývá, že nezaměstnanost v okrese Kutná Hora neustále narůstá a je stále těžší se vyrovnávat s jejími důsledky. Jak bylo uvedeno již v úvodu, okres Kutná Hora je znám svým průmyslově-zemědělským charakterem. Bohužel hospodářská recese, která vypukla v roce 2008, zasáhla nejvíce právě sektor průmyslu. To je jedna z příčin, proč nezaměstnanost v okrese Kutná Hora roste stále rychlejším tempem a Úřad práce v Kutné Hoře tak zaznamenává nejhorší hodnoty ve své historii.

Během roku 2009 docházelo k hromadnému propouštění, zániku pracovních míst či uzavírání provozů. Tyto aspekty se podepsaly na zvyšujícím se počtu uchazečů o zaměstnání, kteří se registrovali právě na úřadu práce. Úřad práce v Kutné Hoře se tak tedy musel vyrovnat s nárůstem 1000 osob během jediného roku. Prozatím však nedošlo k umístění uchazečů, kteří jsou v evidenci úřadu práce. Situace se i nadále zhoršuje, jelikož česká ekonomika se nedokázala prozatím dostat ze stavu hospodářské recese. Prognózy odborníků hlásají i další hromadná propouštění, která mohou opět nastat. V současné době se nezaměstnanost v okrese Kutná Hora pohybuje přes 10 %, pokud by došlo i k dalšímu propuštění, nastaly by v okrese Kutná Hora enormní problémy v důsledku hledání nového pracovního uplatnění.

Úřad práce v Kutné Hoře tedy přijímá opatření, kterými chce bojovat proti současné situaci. Jejich prvotním záměrem je poskytnout pomoc zaměstnavatelům, kteří mají v důsledku hospodářské recese značné problémy s udržení svých zaměstnanců. Úřad práce se tedy snaží prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu, poskytovat peněžní prostředky na rekvalifikace zaměstnanců. Pokud se zaměstnavatelé dostanou do situace, která je pro ně neúnosnou a nejsou schopni svým zaměstnancům hradit mzdy, mohou požádat Úřad práce v Kutné Hoře o zapojení se do programu „Vzdělávejte se!“, který přijímá zaměstnance do vzdělávacích kurzů. Čímž dochází

k tomu, že Úřad práce v Kutné Hoře přispívá zaměstnavatelům na úhradu mezd svým zaměstnancům. Což zaměstnavatelé vítají, protože tím snižují své mzdové náklady, kdy tyto uspořené peníze mohou vynaložit jiným směrem. Bohužel výhody tohoto projektu prozatím nevyužívá dostatek zaměstnavatelů. Lze se jen domýšlet, jaké jsou příčiny toho, že zaměstnavatelé prozatím váhají. Jednou z možností může být malá informovanost ze strany Úřadu práce v Kutné Hoře.

Jak vyplývá z analýzy nezaměstnanosti v okrese Kutná Hora, mezi uchazeči o zaměstnání je největší skupina zastoupena osobami starší generace, tedy v rozmezí 50 – 59 let. Je to především z toho důvodu, že tato skupina se stává pro zaměstnavatele málo efektivní. Většinou i přes své zkušenosti z praxe, nedokáží podávat takové výkony, jako jejich spolupracovníci o generaci mladší.

Mezi další problémovou skupinu se také řadí mladí lidé, především absolventi. To není samozřejmě problémem pouze okresu Kutná Hora, ale celé České republiky. Největším argumentem zaměstnavatelů je, že absolventi mají minimální nebo nulovou praxi. Avšak právě zaměstnavatelé by si měli uvědomit, že absolvent, může být i přínosem. Jelikož stále má ochotu učit se novým věcem, dokáže se rychleji přizpůsobovat svému okolí a zaměstnavatel si ho doslova může vychovat dle svých požadavků a nároků.

Dalším problémem, který vyplývá z analýzy nezaměstnanosti v okrese Kutná Hora, je také nedostatečné vzdělání uchazečů. Většina osob, které jsou evidovány u Úřadu práce v Kutné Hoře, má pouze střední odborné vzdělání s výučním listem nebo dokonce základní vzdělání. Je proto samozřejmé, že nemohou vykonávat každou práci a je pro ně těžší získání dalšího pracovního uplatnění. Ze statistik Úřadu práce v Kutné Hoře vyplývá, že osoby s vyšším vzděláním se dokáží lépe adaptovat v procesu hledání nového zaměstnání a využívají tak méně poradenství, které úřad práce nabízí. Je pro ně tedy mnohem méně náročné zorganizovat si hledání nového zaměstnání, než pro lidi s nižším vzděláním.

Možná doporučení a návrhy řešení byly uvedeny již v předchozí kapitole. Bylo navrženo především rozšíření působnosti dalších programů, které by umožnily zapojení většího počtu osob, které se řadí mezi problémové skupiny, do pracovního uplatnění.

Další z možností je také zvýšení motivace žáků na základních školách a bližší spolupráce úřadu práce se vzdělávacími institucemi. Mezi další návrhy, jak bojovat s neustále rostoucí mírou nezaměstnanosti, se řadí i rozšíření možnosti vytváření absolventských míst, jelikož i absolventi se řadí mezi rizikové skupiny, které nepříliš efektivněji nacházejí pracovní uplatnění.

Použitá literatura

[1]BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada Publishing, a. s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

[2]HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Repronis Ostrava., 2008. ISBN 978-80-7368-522-5. Charakteristika, vymezení a pojetí politiky zaměstnanosti.

[3]KREBS, Vojtěch, et al. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha : CODEX Bohemia, s. r. o., 1997. ISBN 80-85963-33-7. Politika zaměstnanosti.

[4]LIŠKA, Václav, et al. *Makroekonomie*. 1. vyd. [s.l.] : Professional Publishing, 2002. ISBN 80-86419-27-4. Nezaměstnanost.

[5]PARKIN, Michael. *Economics*. 1st edition. United States of America : [s.n.], 1990. ISBN 0-201-05931-2. Inflation, Unemployment, Cycles, and Deficits.

[6]SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Praha : Profess Consulting, s. r. o., 2007. ISBN 80-7259-050-2. Nezaměstnanost a její charakteristiky.

[7]ŽÁK, Milan, et al. *Velká ekonomická encyklopedie*. Praha : Linde Praha, a. s. - Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 1999. ISBN 80-7201-172-3.

Internetové zdroje

[8]Český statistický úřad: *Demografická ročenka okresů 1999 až 2008* [online]. 2009 [cit. 2009-11-15]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <http://notes2.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/4034-09-1999_az_2008-002>.

[9]Český statistický úřad : *Cizinci v ČR 2009* [online]. 2009 [cit. 2010-03-23]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1414-09-2009-0900>>.

[10]Český statistický úřad: *Statistická ročenka středočeského kraje 2009* [online]. 2009 [cit. 2010-03-23]. Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/xs/edicniplan.nsf/kapitola/201011-09-2009-03>>.

[11]LESS, a. s. [online]. 2008 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: <www.less.cz>.

[12]FOXCONN [online]. 2009 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: <www.foxconn.cz>.

[13]ČKD Kutná Hora, a. s. [online]. 2009 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: <www.ckdkh.cz>.

[14]ASMO Czech Republic [online]. 2004 [cit. 2009-11-21]. Dostupný z WWW: <www.asmo.cz>.

[15]Businesscenter.cz : *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2004 [cit. 2009-11-23]. Zákon o zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://businesscenter.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>>.

[16]Podnikatel.cz [online]. 19.1.2009 [cit. 2009-11-15]. I podpora v nezaměstnanosti od ledna 2009 v novém kabátě. Dostupné z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-od-ledna-2009/>>.

[17]Evropská komise [online]. 2009 [cit. 2009-12-30]. Evropský sociální fond. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_cs.htm>.

[18]Evropská komise [online]. 2009 [cit. 2010-03-23]. Evropský sociální fond. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/participate_cs.htm>.

[19]Strukturalni fondy [online]. 2009 [cit. 2009-12-14]. Fondy Evropské unie. Dostupné z WWW: <www.strukturalni-fondy.cz>.

[20]Integrovaný portál MPSV : Zprávy trhu práce [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/zpravytp>.

[21]Integrovaný portál MPSV : Regionální statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/statistika/2010>.

[22]Integrovaný portál MPSV : Statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.

[23]Integrovaný portál MPSV : Regionální statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/statistika/2009>.

Seznam příloh

Příloha A – Hlavní činnosti úřadu práce dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Příloha B – Statistika měst a obcí

Příloha A

Hlavní činnosti úřadu práce dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- a) Zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce: za tím účelem spolupracuje s koordinačními úřady práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,
- b) Spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavatel a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
- c) Přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- d) Zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- e) Provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,
- f) Poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti.
- g) Zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,

- h) Poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- i) Vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí, údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem
- j) Poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje:
1. O vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, včetně důvodu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání
 2. O tom, zda je uchazeči o zaměstnání poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci a o její výši
 3. O tom, zda jde o osobu, která vyžaduje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání,
 4. O tom, zda osoba nastoupila k výkonu krátkodobého zaměstnání nebo odmítla vykonávat krátkodobé zaměstnání zprostředkované úřadem práce nebo účastnit se v cíleném programu k řešení zaměstnanosti
 5. O tom, zda bylo zahájeno řízení o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání,
 6. O tom, že uchazeč o zaměstnání vykonává činnost uvedenou v § 25 odst. 3, a údaj o ukončení této činnosti,
 7. O tom, zda uchazeči o zaměstnání byl úřadem práce vypracován individuální akční plán,
- k) Potvrzuje občanovi Evropské unie, jeho rodinnému příslušníkovi a rodinnému příslušníkovi občana České republiky uvedeném v § 3 odst. 3 pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezonnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce
- l) Vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut

- m) Rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou, jestliže se nepodrobila vyšetření zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření a byla na tuto možnost upozorněna,
- n) Poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje zaměstnanců vyslaných k výkonu práce na území České republiky a identifikační údaje právnických a fyzických osob, k nimž byli vysláni, potřebné k provádění kontroly dodržování pracovních podmínek těchto zaměstnanců stanovených jinými právními předpisy upravujícími pracovní podmínky,
- o) Zveřejňuje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup písemné materiály vztahující se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s výjimkou materiálů obsahujících osobní údaje fyzických osob, které nejsou přímými příjemci těchto prostředků,
- p) Plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů⁶¹

61 Businesscenter.cz : Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2004 [cit. 2009-11-23]. Zákon o zaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://businesscenter.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>>.

Příloha B

Statistika měst a obcí

OBEC	OBLAST	Ekonomicky aktivní obyv.	Počet uchazečů k 31. 3. 2010		Míra nezaměstnanosti
			celkem	dosažitelní	
Adamov	2	46	5	5	10,87%
Bernardov	1	83	6	6	7,23%
Bíle Podolí	2	246	36	36	14,63%
Bludov	1	16	2	2	12,50%
Bohdaneč	1	187	19	19	10,16%
Brambory	2	50	11	11	22,00%
Bratčice	2	180	14	13	7,22%
Církvice	1	572	51	51	8,92%
Čáslav	2	4914	501	499	10,15%
Čejkovice	2	16	3	3	18,75%
Černíny	1	172	30	29	16,86%
Červené Janovice	1	375	34	33	8,80%
Čestín	3	193	22	22	11,40%
Dobrovítov	2	49	6	6	12,24%
Dolní Pohled'	4	47	7	7	14,89%
Drobovice	2	204	19	19	9,31%
Hlízov	1	204	20	20	9,80%
Horka I	2	215	17	16	7,44%
Horka II	4	190	24	23	12,11%
Horky	2	193	22	21	10,88%
Horušice	2	90	11	11	12,22%
Hostovlice	2	113	19	19	16,81%
Hraběšín	2	61	10	10	16,39%
Chabeřice	4	104	13	13	12,50%
Chlístovice	1	368	53	52	14,13%
Chotusice	2	333	38	38	11,41%
Kácov	4	419	40	40	9,55%
Kluky	2	196	21	19	9,69%
Kobylnice	1	86	9	9	10,47%
Košice	3	19	5	5	26,32%
Krchleby	2	185	27	26	14,05%
Křesetice	1	304	38	38	12,50%
Kutná Hora	1	11060	1118	1097	9,92%
Ledečko	3	72	5	5	6,94%
Malešov	1	393	55	54	13,74%
Miskovice	1	396	64	62	15,66%
Močovice	2	163	14	13	7,98%
Nepoměřice	3	94	8	8	8,51%

Nové Dvory	1	415	44	43	10,36%
Okřesaneč	2	89	17	17	19,10%
Onomyšl	3	125	15	15	12,00%
Opatovice I	1	49	1	1	2,04%
Paběnice	1	73	17	17	23,29%
Pertoltice	4	68	10	10	14,71%
Petrovice I	1	145	26	25	17,24%
Petrovice II	3	35	7	7	20,00%
Podveky	3	103	17	17	16,50%
Potěhy	2	356	31	30	8,43%
Rašovice	3	154	26	26	16,88%
Rataje	3	247	25	25	10,12%
Rohozec	1	116	10	10	8,62%
Řendějov	4	105	17	17	16,19%
Samopše	3	44	7	7	15,91%
Semtěš	2	134	13	13	9,70%
Schořov	2	31	7	7	22,58%
Slavošov	4	68	11	10	14,71%
Soběšín	3	81	13	13	16,05%
Souňouv	2	50	4	4	8,00%
Staňkovice	3	121	12	12	9,92%
Starkoč	2	46	4	4	8,70%
Sudějov	3	24	3	3	12,50%
Suchdol	1	539	58	58	10,76%
Svatý Mikuláš	1	351	34	34	9,69%
Šebestnice	2	46	5	5	10,87%
Štipoklasy	1	64	9	9	14,06%
Třebešice	1	101	22	21	20,79%
Třebětín	1	67	5	5	7,46%
Třebonín	2	53	10	10	18,87%
Tupadly	2	262	36	35	13,36%
Uhl. Janovice	3	1601	159	157	9,81%
Úmonín	1	189	22	21	11,11%
Úžice	3	311	32	30	9,65%
Vavřinec	3	230	31	30	13,04%
Vidice	1	97	19	19	19,59%
Vinaře	2	89	12	12	13,48%
Vlačice	2	135	26	26	19,26%
Vlastějovice	4	226	22	21	9,29%
Vlkaneč	2	296	33	33	11,15%
Vodranty	2	35	4	3	8,57%
Vrdy	2	1508	194	190	12,60%
Záboří	1	386	52	51	13,21%
Zbizuby	3	173	31	31	17,92%
Zbraslavice	1	680	92	91	13,38%

Zbýšov	2	296	34	34	11,49%
Zruč	4	2473	220	219	8,86%
Žáky	2	165	24	24	14,55%
Žehušice	2	281	30	30	10,68%
Žleby	2	612	88	85	13,89%
Uchazeči mimo definované obce			117	115	

Zdroj: Úřad práce Kutná Hora⁶²

62 Integrovaný portál MPSV : Regionální statistiky [online]. 2010 [cit. 2010-02-04]. Zaměstnanost. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kh_info/statistika/2010>.