

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA EKONOMICKO - SPRÁVNÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2010

Bc. Erika KALAŠOVÁ

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

**Situace na trhu práce a vývoj nezaměstnanosti
v okrese Chrudim**

Bc. Erika Kalašová

Diplomová práce

2010

University of Pardubice

Faculty of Economics and Administration

**Labour market situation and unemployment
development in region Chrudim**

Bc. Erika Kalašová

Diploma thesis

2010

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav veřejné správy a práva
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Erika KALAŠOVÁ
Studijní program: N6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Ekonomika veřejného sektoru
Název tématu: Situace na trhu práce a vývoj nezaměstnanosti v okrese
Chrudim

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Trh práce. Nabídka a poptávka na trhu práce
Nezaměstnanost a její měření
Situace na trhu práce, nabídka a poptávka pracovních sil v okrese Chrudim
Míra nezaměstnanosti v okrese Chrudim dle statistik Úřadu práce v Chrudimi
Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 v okrese Chrudim
Přehled nabízených a absolvovaných poradenských programů v roce 2009 v okrese Chrudim

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam odborné literatury:


- HOLÁ, H. Metodický pokyn č.1/2008 oddělení poradenství ÚP Chrudim. [s.l.] : [s.n.], 2008. 13 s.
- JIROUDEK, P. Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009. [s.l.] : [s.n.], 2009. 15 s.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013. [s.l.] : [s.n.], [2007]. 184 s. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=9d2ee975-29fd-4a3a-a6ae-198e880027f8>>.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Normativní instrukce č. 13/2009 : realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009. [s.l.] : [s.n.], 2009. 5 s.
- Portal MPSV ČR. Příspěvky APZ [online]. c2002-2009 [cit. 2009-06-26]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr.info/sz/prispapz>>.
- Portal MPSV ČR. Analýzy trhu práce [online]. c2002-2009 [cit. 2009-06-26]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr.info/analyza>>.
- Portal MPSV ČR. Statistiky [online]. c2002-2009 [cit. 2009-06-26]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr.info/statistiky>>.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. arch. Vladimíra Šilhánková, Ph.D.
Ústav veřejné správy a práva


Konzultant diplomové práce: Ing. Táňa Karlíková
Ústav veřejné správy a práva

Datum zadání diplomové práce: 30. června 2009

Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2010


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


Ing. Robert Baťa, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 15. 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 Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 11. 6. 2010

Erika Kalašová

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala konzultantce Ing. Táně Karlíkové za cenné rady a připomínky, které mi pomohly při zpracování této diplomové práce.

Poděkování patří též pracovníkům Úřadu práce v Chrudimi za jejich ochotu a poskytnuté informace k vypracování této práce.

Anotace a klíčová slova:

V diplomové práci jsem se zabývala situací na trhu práce v okrese Chrudim v roce 2009. Zároveň jsem zjišťovala, jakými prostředky Úřad práce v Chrudimi disponoval, aby snížil narůstající nezaměstnanost.

Teoretická část se věnuje vysvětlení základních pojmů jako je trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, nezaměstnanost a míra nezaměstnanosti. Praktická část je zaměřena na analýzu trhu práce v okrese Chrudim, charakteristiku nezaměstnanosti a míru nezaměstnanosti v okrese Chrudim. Popisuji zde nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a poradenské programy, pomocí nichž se Úřad práce v Chrudimi snažil snížit narůstající nezaměstnanost. V neposlední řadě se zmiňuji o projektu „Vzdělávejte se!“, který je určen zaměstnavatelům, jež se dostaly do dočasných problémů se zakázkovou náplní, a kteří mají zájem vzdělávat své zaměstnance.

Klíčová slova: trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, struktura nezaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, poradenské programy, rekvalifikace, projekt „Vzdělávejte se!“.

Annotations and keywords:

In my work I dealt with the labour market situation in the district of Chrudim in 2009. At the same time I discovered what means the Labour Office in Chrudim possessed, to reduce the growing unemployment.

The theoretical part is devoted to explaining basic concepts such as the labour market, supply, labor demand, unemployment, unemployment rate. The practical part of it focused on the analysis of labour market in the district of Chrudim, characteristic of unemployment and underemployment in the district of Chrudim. I describe active employment policy instruments and counseling programs through which the Labour Office in Chrudim trying to reduce the growing unemployment. Finally, I mention the project "Educate yourself", which is designed for employers who get into problems with temporary job orders, and who are interested in educating their employees.

Keywords: labour market, supply, labour demand, unemployment, unemployment rate, the structure of unemployment, active employment policy, programs, counselling, retraining, the project "Educate yourself".

Obsah

Úvod.....	13
1 Trh práce, nabídka a poptávka na trhu práce	14
1.1 Charakteristika trhu práce	14
1.1.1 Rovnováha na trhu práce	15
1.1.2 Trh práce v podmínkách nedokonalé konkurence	16
1.2 Nabídka na trhu práce	18
1.3 Poptávka na trhu práce.....	19
1.4 Shrnutí.....	21
2 Nezaměstnanost a její měření	22
2.1 Měření nezaměstnanosti	22
2.1.1 Míra nezaměstnanosti	23
2.1.2 Míra ekonomické aktivity	23
2.1.3 Struktura nezaměstnanosti	23
2.2 Druhy nezaměstnanosti.....	23
2.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	24
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost	24
2.2.3 Cyklická nezaměstnanost.....	24
2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	25
2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti	25
2.4 Shrnutí.....	26
3. Situace na trhu práce, nabídka a poptávka pracovních sil v okrese Chrudim	27
3.1 Celkový vývoj zaměstnanosti	27
3.2 Vývoj volných pracovních míst.....	30
3.3 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání	32
3.4 Shrnutí.....	33
4. Míra nezaměstnanosti v okrese Chrudim dle statistik Úřadu práce v Chrudimi	34
4.1 Vývoj míry nezaměstnanosti	34
4.2 Struktura nezaměstnaných	35
4.2.1 Věková struktura uchazečů o zaměstnání	35
4.2.2 Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání	36
4.2.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání (KZAM)	37
4.3 Dlouhodobá nezaměstnanost	39
4.4 Shrnutí.....	41

5 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009.....	42
5.1 Realizace APZ v roce 2009 dle Normativní instrukce č. 13/2009 MPSV ČR	43
5.1.1 Zaměření aktivní politiky zaměstnanosti	43
5.1.2 Evropský sociální fond	44
5.1.3 Další podporované aktivity	46
5.2 Realizace APZ v roce 2009 dle Úřadu práce v Chrudimi.....	46
5.2.1 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti	46
5.2.2 Operační programy OP LZZ a OP RLZ	48
5.2.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	49
5.2.4 Aktivní politika zaměstnanosti a projekty Úřadu práce v Chrudimi	53
5.3 Shrnutí.....	53
6 Přehled nabízených a absolvovaných poradenských programů v roce 2009.....	55
6.1 Individuální poradenství	55
6.2 Skupinové poradenství – motivační kurzy.....	56
6.3 Job club	56
6.4 Pracovní rehabilitace.....	57
6.5 Skupinové poradenství pro klienty vyžadující zvláštní pomoc	57
6.6 Individuální poradenská činnost s osobní asistencí	58
6.7 Rekvalifikace	58
6.8 Projekt „Vzdělávejte se!“	61
6.9 Shrnutí.....	63
Závěr	64
Literatura.....	67
Příloha č. 1 Firmy nad 100 zaměstnanců v okrese Chrudim	69

Seznam tabulek:

Tabulka 1 Vývoj počtu zaměstnavatelů v okrese Chrudim	28
Tabulka 2 Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ v okrese Chrudim.....	28
Tabulka 3 Charakteristika vývoje počtu zaměstnanců u firem s nejvýraznějším personálním pohybem v okrese Chrudim.....	29
Tabulka 4 Počet hlášených volných míst podle požadavku na vzdělání v okrese Chrudim	30
Tabulka 5 Struktura volných pracovních míst dle profesí k 31. 12. 2009 v okrese Chrudim ..	31
Tabulka 6 Charakteristika nezaměstnanosti v okrese Chrudim.....	32
Tabulka 7 Tok nezaměstnanosti v okrese Chrudim.....	33
Tabulka 8 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Chrudim	35
Tabulka 9 Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Chrudim.....	36
Tabulka 10 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Chrudim podle KZAM	38
Tabulka 11 Délka evidence uchazečů o zaměstnání v okrese Chrudim	39
Tabulka 12 Dlouhodobá nezaměstnanost v okrese Chrudim.....	39
Tabulka 13 Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání v okrese Chrudim	40
Tabulka 14 Výdaje na politiku zaměstnanosti.....	42
Tabulka 15 Cíle APZ stanovené Normativní instrukcí č. 13/2009 MPSV ČR.....	47
Tabulka 16 Rozpočet Úřadu práce v Chrudimi na rok 2009	49
Tabulka 17 Výdaje Úřadu práce v Chrudimi na APZ dle jednotlivých nástrojů.....	51
Tabulka 18 Vytvořená pracovní místa v rámci jednotlivých nástrojů APZ	52
Tabulka 19 Rekvalifikace	60
Tabulka 20 Absolvované rekvalifikace v okrese Chrudim, které byly financovány prostřednictvím projektů ESF	61

Seznam grafů:

Graf 1 Rovnováha na trhu práce	15
Graf 2 Monopson	17
Graf 3 Nabídka na trhu práce.....	19
Graf 4 Poptávka na trhu práce	20
Graf 5 Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2008 a 2009 v okrese Chrudim.....	34

Úvod

Cílem této práce bylo zmapovat situaci na trhu práce v okrese Chrudim v roce 2009, kdy došlo k hospodářské recesi, zjistit kolik firem muselo omezit či úplně ukončit svoji výrobu a z jakých důvodů, jak se vyvíjela míra nezaměstnanosti a jak se Úřad práce v Chrudimi vypořádal s touto nezaměstnaností. Zároveň jsem zkoumala, na jaké skupiny uchazečů o zaměstnání se Úřad práce v Chrudimi v rámci aktivní politiky zaměstnanosti zaměřil, zda umožnil uchazečům o zaměstnání absolvovat požadované rekvalifikační kurzy a poradenské programy a z jakých finančních prostředků čerpal na tyto aktivity. Snažila jsem si odpovědět na otázku, zda Úřad práce v Chrudimi využil veškeré dostupné prostředky, nejen finanční prostředky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, ale i poradenské programy pro uchazeče o zaměstnání, pomocí nichž by snížil nezaměstnanost v roce 2009. Pro srovnání jsem využila data z roku 2008.

První dvě kapitoly jsou teoreticky zaměřené. Pro lepší pochopení celé problematiky jsem nejdříve popsala trh práce, co je nabídka a poptávka po práci, jak se měří nezaměstnanost a druhy nezaměstnanosti. V další kapitole jsem analyzovala situaci na trhu práce, nabídku a poptávku pracovních sil v okrese Chrudim. Kromě míry nezaměstnanosti v okrese Chrudim, jsem charakterizovala věkovou a kvalifikační strukturu uchazečů o zaměstnání a jejich délku evidence na Úřadě práce v Chrudimi. Protože se míra nezaměstnanosti v roce 2009 oproti roku 2008 rapidně zvýšila, zjišťovala jsem, do jaké míry Úřad práce v Chrudimi využil prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, dle Normativní instrukce č. 13/2009 Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a jaké poradenské programy uchazečům o zaměstnání nabízel. V poslední kapitole jsem se zaměřila na projekt „Vzdělávejte se!“, který začal Úřad práce v Chrudimi realizovat z důvodu toho, že se v roce 2009 vlivem hospodářské recese dostalo několik zaměstnavatelů do dočasných problémů se zakázkovou náplní.

1 Trh práce, nabídka a poptávka na trhu práce

Trh práce je součástí tržní ekonomiky. Kromě obecných atributů trhu jako je hospodářská soutěž, fungování nabídky a poptávky, peněžní vyjádření ceny práce, soukromé vlastnictví, volný vnitrostátní pohyb pracovních sil, má svá specifika. Práce je výrobním faktorem svého druhu, pracovní síla je souhrn fyzických a duševních sil, je neoddělitelná od člověka, ale neztotožňuje se s ním.¹

Trh práce je místem, na němž jsou utvářeny podmínky zaměstnanosti včetně mezd a platů prostřednictvím nabídky a poptávky po práci. Podstatou trhu práce je alokace práce mezi zaměstnavatelem, případně mezi odvětvími nebo regiony. Na trhu práce dochází k interakci mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a státem.²

1.1 Charakteristika trhu práce

Na trhu práce mohou nastat situace, jako je rovnost nabídky a poptávky, převis poptávky a převis nabídky. Rovnost nabídky a poptávky nastává při rovnovážné mzdě a je charakterizována tím, že všichni, kdo chtějí za danou mzdu pracovat, získají práci, firmy nakoupí přesně tolik práce, kolik při dané mzdě poptávají. Je dána průsečíkem tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce.³

Převisem poptávky se rozumí poptávka, kterou představují firmy, které by koupily více práce, ale za tak nízké mzdy ji nemohou sehnat. Tento stav nastává v ekonomice, kde je nižší reálná mzda než mzda rovnovážná. U převisu nabídky nabídku představují lidé, kteří nabízejí svou práci. Část této práce je ale firmami nevyužita, tehdy vzniká nezaměstnanost, a tak reálné mzdy jsou vyšší, než je rovnovážná mzda.⁴

Tato charakteristika představuje zjednodušený model, protože se neuvažuje o struktuře poptávky a nabídky, která je v praxi důležitá. Firmy nepotřebují jakoukoliv pracovní sílu, ale potřebují pracovní sílu s určitou kvalifikací. V praxi tedy dochází k tomu, že je řada

¹ Zdroj: NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. První. Praha: Oeconomica, 2002. Trh práce, s. 7. ISBN 80-245-0350-6.

² Zdroj: NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. První. Praha: Oeconomica, 2002. Trh práce, s. 7. ISBN 80-245-0350-6.

³ Zdroj: ŠVARCOVÁ, Jena, et al. *Ekonomie stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. 1. Zlín: CEED nakladatelství a vydavatelství, 2008. Nezaměstnanost, s. 44. ISBN 978-80-903433-7-5.

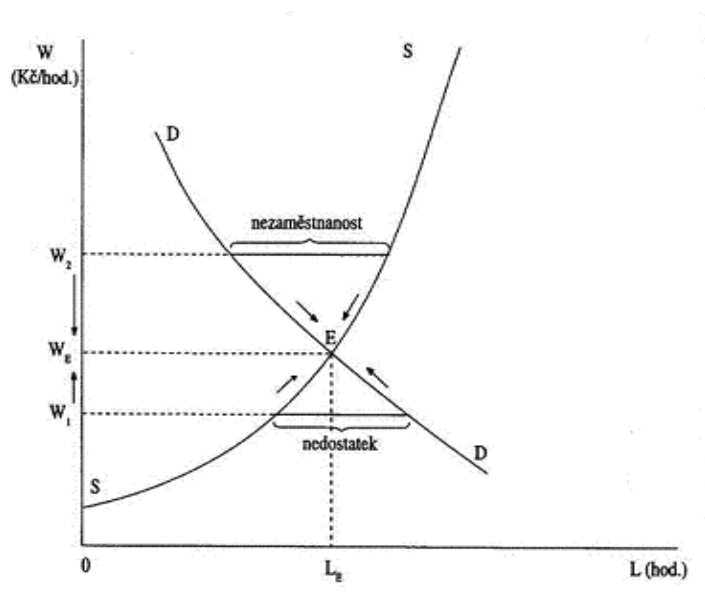
⁴ Zdroj: ŠVARCOVÁ, Jena, et al. *Ekonomie stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. 1. Zlín: CEED nakladatelství a vydavatelství, 2008. Nezaměstnanost, s. 44. ISBN 978-80-903433-7-5.

neobsazených míst, a zároveň i řada nezaměstnaných, protože nemají požadovanou kvalifikaci, nebo si samotní nezaměstnaní určují požadavky na dané pracovní místo.⁵

1.1.1 Rovnováha na trhu práce

Graf 1 zobrazuje rovnováhu na trhu práce. Jak již bylo řečeno, trh práce je charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí. Tržní poptávka práce je poptávka všech firem v dané ekonomice. Na vodorovné ose je označeno množství práce v hodinách, na svislé ose reálná hodinová mzda. Rovnováha trhu práce nastává v bodě E, kde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Mzda, při které nastává tato rovnováha na trhu, se nazývá rovnovážná mzda.

Graf 1 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. Nabídka práce a trh práce s. 281. ISBN 80-7179-891-6

Při mzdě W_1 by byl na trhu práce nedostatek práce, díky konkurenci mezi firmami by mzdy rostly, což by vedlo ke zvýšení nabízeného množství práce a ke snižování poptávaného množství práce. Růst mezd se zastaví v bodě W_e , zde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce.

⁵ Zdroj: ŠVARCOVÁ, Jena, et al. *Ekonomie stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. 1. Zlín: CEED nakladatelství a vydavatelství, 2008. Nezaměstnanost, s. 44. ISBN 978-80-903433-7-5.

Při mzdě W_2 vzniká nezaměstnanost. Konkurence mezi lidmi tlačí mzdu dolů až na úroveň W_e , kde nezaměstnanost není.

1.1.2 Trh práce v podmínkách nedokonalé konkurence

Na trhu práce existuje řada projevů nedokonalé konkurence. Mezi tyto projevy řadíme mzdovou strnulost. Dochází k ní tehdy, když mzdy reagují pomaleji na změny na trzích práce, než je tomu u cen na trzích výrobků a služeb. Nerovnováha mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce se pak postupně vyrovnává.⁶

Jelikož jsou firmy ve svém rozhodování často omezeny kolektivními smlouvami, pracovně právním zákonodárstvím i čistými tržními vlivy, mzdové sazby jsou pak často nad nebo pod úrovní příjmu z mezního produktu práce.⁷

Mezi projevy nedokonalé konkurence, které jsou spojeny s monopolní výhodou na straně poptávky nebo nabídky práce řadíme monopson a působení odborových organizací. Monopson je trh s monopolní silou na straně poptávajícího na trhu práce. Působením odborových organizací dochází na trhu práce k existenci monopolní síly na straně nabízejícího.⁸

Monopolní síla na straně poptávky po práci nastává v případě, kdy existuje jediná dominantní firma zaměstnávající práce schopné obyvatelstvo v dané oblasti. Pokud monopsonista chce najmout dodatečné zaměstnance, musí zvýšit mzdovou sazbu všem dosud zaměstnaným pracovníkům. Firma maximalizující zisk zvyšuje počet nových zaměstnanců tak dlouho, dokud příjem z mezního produktu převyšuje mezní náklady na práci.⁹

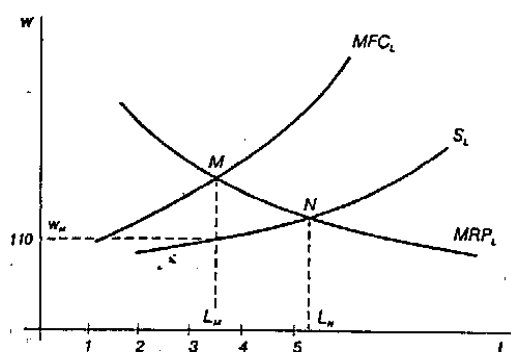
⁶ Zdroj: MACÁKOVÁ, Libuše, et al. *Mikroekonomie: Základní kurs*. První. Slaný: Melandrium, 2001. Trh práce, s. 167. ISBN 80-86175-09-X.

⁷ Zdroj: MACÁKOVÁ, Libuše, et al. *Mikroekonomie: Základní kurs*. První. Slaný: Melandrium, 2001. Trh práce, s. 167. ISBN 80-86175-09-X.

⁸ Zdroj: MACÁKOVÁ, Libuše, et al. *Mikroekonomie: Základní kurs*. První. Slaný: Melandrium, 2001. Trh práce, s. 167. ISBN 80-86175-09-X.

⁹ Zdroj: MACÁKOVÁ, Libuše, et al. *Mikroekonomie: Základní kurs*. První. Slaný: Melandrium, 2001. Trh práce, s. 168. ISBN 80-86175-09-X.

Graf 2 Monopson



Zdroj: MACÁKOVÁ, Libuše, et al. *Mikroekonomie: Základní kurs*. První. Slaný: Melandrium, 2001. Trh práce, s. 169. ISBN 80-86175-09-X.

Graf 2 znázorňuje monopson. Na ose X je zobrazeno množství práce, na ose Y výše mzdové sazby. Je zde vidět křivka mezních nákladů MFC_L , křivka nabídky práce S_L , křivka poptávky po práci D_L , která je totožná s křivkou příjmu z mezního produktu.

Při monopsonu firma najímá práci po tu dobu, dokud příjem z mezního produktu převyšuje mezní náklady na práci. Počet pracovníků L_M , které firma najme je dán protnutím křivky mezních nákladů MFC_L a poptávky po práci $D_L = MRP_L$ v bodě M.

I odborové svazy mohou určitým způsobem ovlivnit nabídku práce i poptávku po práci. Může docházet k vyjednávání vyšší mzdové sazby, která je vyšší než mzdová sazba rovnovážná nebo zvýšení rovnovážné mzdové sazby tím, že buď sníží nabídky práce, nebo zvýší poptávku po práci. Při snížení nabídky práce se křivka nabídky práce v daném odvětví posouvá doleva nahoru, zvyšuje se mzda, ale současně klesá poptávané množství práce, vzniká tedy přebytek pracovních sil. Zvýšením poptávky po práci se zvýší mzdová sazba a množství práce vzroste. Odbory toho mohou docílit tak, že přimějí spotřebitele ke zvýšení poptávky po jimi vyráběném zbožím, omezí prodej konkurenčního zboží či zvýší produktivitu práce.¹⁰

¹⁰ Zdroj: MACÁKOVÁ, Libuše, et al. *Mikroekonomie: Základní kurs*. První. Slaný: Melandrium, 2001. Trh práce, s. 171-172. ISBN 80-86175-09-X.

1.2 Nabídka na trhu práce

Hlavními determinanty nabídkové strany práce jsou reálné mzdy (jejich současná i očekávaná úroveň), majetkové poměry domácností, mimopracovní příjmy, včetně státních transferů, demografický vývoj (počet, pohlaví a věková struktura obyvatelstva), míra ekonomické aktivity obyvatelstva, pracovní zvyky, kultura a tradice.¹¹

Člověk se tedy rozhoduje mezi volným časem a ostatními statky, které by si mohl koupit za mzdu. Při rozhodování musí znát cenu všech statků, tedy cenu volného času. Cena volného času je to, co člověk obětuje, když se rozhodne nepracovat. Pokud chce mít více volného času, pak ušlá mzda, kterou by dostal, kdyby místo volného času pracoval, představuje jeho obětovanou příležitost. Lze tedy říci, že mzda je cenou volného času.

Cílem spotřebitele je maximalizace užítku, ke kterému dochází, když mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou alternativách využití času shodný. Jestliže je mezní užitek poslední jednotky volného času větší, než mezní užitek ze zboží financovaného poslední hodinou práce, pak člověk pracuje příliš dlouho. Snížením práce o hodinu, dochází ke zvýšení celkového užítku. Pokud je mezní užitek ze zboží financovaného poslední hodinou práce větší než mezní užitek poslední hodiny volného času, člověk nepracuje pro dosažení co nejvyššího užítku dostatečně dlouho.¹²

Pohyb křivky nabídky práce ne vždy kopíruje klasický tvar sklonu nabídky na trhu výrobků a služeb. Je to výsledek specifického chování domácností na trhu práce. S růstem reálné mzdy nabízené množství práce nejprve roste a posléze s dalším růstem mzdy klesá, křivka nabídky práce je tedy zpětně zakřivená. Poklesem nabídky práce se snižuje zaměstnanost a zvyšuje se reálná mzda. Růstem nabídky se naopak zaměstnanost zvýší a sníží se reálná mzda.

U nabídky práce je zřejmý důchodový a substituční efekt. U důchodového efektu jsou domácnosti motivované zvýšeným důchodem a tím zvyšují nabídku práce. Při substitučním efektu lidé upřednostňují volný čas, dochází tedy k substituci důchodů volným časem. Oba efekty působí současně a mají protichůdný vliv na rozhodování člověka. Při nižších mzdových sazbách obvykle převažuje substituční efekt a člověk tedy reaguje na růst mezd větší nabídkou

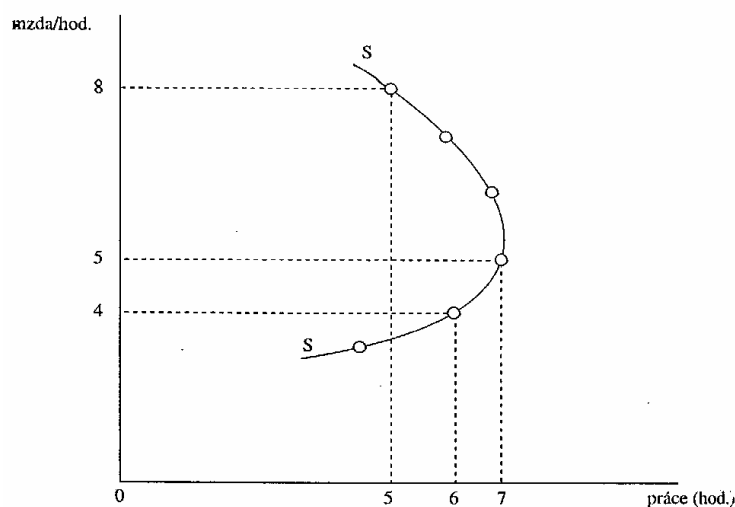
¹¹ Zdroj: NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. První. Praha: Oeconomica, 2002. Trh práce, s. 8. ISBN 80-245-0350-6.

¹² Zdroj: MACÁKOVÁ, Libuše, et al. *Mikroekonomie: Základní kurs*. První. Slaný: Melandrium, 2001. Trh práce, s. 162. ISBN 80-86175-09-X.

množství práce. Od určité úrovně mzdové sazby převažuje důchodový efekt, kdy člověk požaduje více volného času, a proto nabízí méně práce.¹³

Následující graf 3 znázorňuje křivku nabídky práce. Na ose X je zobrazena práce v hodinách, osa Y zachycuje cenu práce, tedy mzdu za hodinu. Vyšší mzdová sazba umožňuje nakoupit větší množství statků, tudíž má pracovník zájem nabídnout více hodin práce, což ale udělá na úkor svého volného času.

Graf 3 Nabídka na trhu práce



Zdroj: HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. Nabídka práce a trh práce s. 278. ISBN 80-7179-891-6

Tím, že byl volný čas nahrazen prací, došlo k substitučnímu efektu, jehož projevem je zvyšování nabízeného množství práce. Dále je zde zřejmý i důchodový efekt, kdy se pracovník snaží nahradit práci volným časem, tzn., že snižuje množství nabízené práce, aby měl dostatek času na nákup statků, protože růstem mezd se zvýšil jeho reálný příjem. Křivka nabídky práce je tedy zpětně zakřivená.

1.3 Poptávka na trhu práce

Mezi determinanty poptávkové strany trhu práce řadíme cenu práce (výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu), poptávku po produktech a službách a jejich cenu, produktivitu práce,

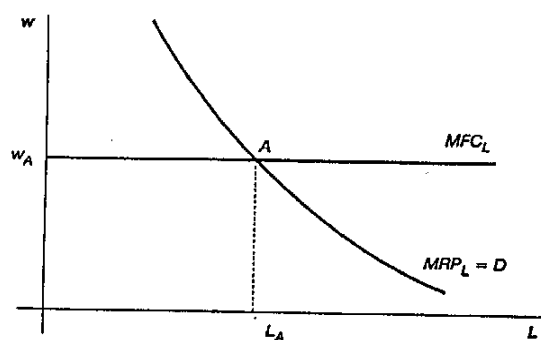
¹³ Zdroj: MACÁKOVÁ, Libuše, et al. *Mikroekonomie: Základní kurs*. První. Slaný: Melandrium, 2001. Trh práce, s. 162. ISBN 80-86175-09-X.

ceny ostatních vstupů, očekávané budoucí tržby a volnou disponibilní pracovní sílu na trhu práce.¹⁴

Poptávka po práci je poptávkou odvozenou od poptávky spotřebitelů po produktech a službách, je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních ceny práce. Firma maximalizující zisk najímá takové množství práce, při němž se vyrovnává příjem z mezního produktu práce s mezními náklady na práci.¹⁵

Křivka poptávky po práci má klasický sklon jako křivka poptávky po produktech. Nedochozí zde k zpětnému zakřivení křivky, jako je tomu u nabídky práce. Poptávka po práci je klesající funkcí mzdového tarifu a vyjadřuje existenci různých firem s různými mzdovými nákladovými strukturami, které mají různou poptávku po práci. Různé křivky a jejich posuny vyjadřují reakci poptávky na různé mzdové hladiny. K posunům křivky poptávky po práci dochází zejména vlivem výrobní technologie a změnou produktivity práce.¹⁶

Graf 4 Poptávka na trhu práce



Zdroj: MACÁKOVÁ, Libuše, et al. *Mikroekonomie: Základní kurs*. První. Slaný: Melandrium, 2001. Trh práce, s. 161. ISBN 80-86175-09-X.

Graf 4 popisuje křivku poptávky na trhu práce. Na ose X je opět znázorněna práce za hodinu a na ose Y mzda za hodinu. Dále je zde zachycen mezní produkt práce (MRP_L) a mezní fyzický produkt práce (MFC_L). Příjem z mezního fyzického produktu práce se vypočítá

¹⁴ Zdroj: NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. První. Praha: Oeconomica, 2002. Trh práce, s. 9. ISBN 80-245-0350-6.

¹⁵ Zdroj: MACÁKOVÁ, Libuše, et al. *Mikroekonomie: Základní kurs*. První. Slaný: Melandrium, 2001. Trh práce, s. 160. ISBN 80-86175-09-X.

¹⁶ Zdroj: NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. První. Praha: Oeconomica, 2002. Trh práce, s. 9. ISBN 80-245-0350-6.

jako násobek mezního fyzického produktu práce a ceny produktu. Křivka poptávky je tedy odvozena z křivky příjmu z mezního produktu.

1.4 Shrnutí

Abychom lépe porozuměli následujícím kapitolám, je třeba si shrnout základní pojmy. Trh práce je místo kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Při rovnovážné mzdě dochází k rovnosti nabídky a poptávky na trhu práce. Pokud firmy zvyšují poptávku po práci, ale nemohou ji uspokojit, hovoříme o převisu poptávky. Naopak, pokud je větší nabídka práce než poptávka, dochází k převisu nabídky.

Křivka nabídky práce je zpětně zakřivená a to z důvodu, že s růstem reálné mzdy nabízené množství práce nejprve roste a posléze s dalším růstem mzdy klesá. Dochází zde k důchodovému a substitučnímu efektu. Při důchodovém efektu lidé zvyšují nabídku práce, při substitučním efektu upřednostňují volný čas. Křivka poptávky po práci má klasický sklon, jedná se o vztah mezi mzdovou sazbou a poptávkou po práci.

2 Nezaměstnanost a její měření

Nezaměstnanost lze charakterizovat jako nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu. Nezaměstnanost má ekonomické i sociální dopady. Pokud existuje vysoká nezaměstnanost, země nevyrábí na hranici svých produkčních možností, protože část zdrojů není využita, dochází tedy k ztrátě hrubého produktu ekonomiky. Tento jev lze kvantifikovat pomocí Okunova zákona. Okunův zákon hovoří o tom, že když domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnanosti klesá, naopak, když domácí produkt roste pomalu nebo klesá, míra nezaměstnanosti se zvyšuje. Vlivem přetrvávající nezaměstnanosti dochází k nárůstu schodku státního rozpočtu, protože se vyplácí podpory v nezaměstnanosti, financují se aktivní politiky zaměstnanosti a tím se snižují daňové příjmy státního rozpočtu.¹⁷

Jak již bylo řečeno, nezaměstnanost má i sociální dopad, kdy dochází k úpadku lidského potenciálu. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí své zkušenosti, dovednosti, praktické i teoretické znalosti, které získali v pracovním procesu. Časem se také může projevit klesající zájem o práci, který způsobuje dlouhodobá nezaměstnanost, neúspěch při hledání zaměstnání, ale i jistota sociálních dávek.

2.1 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost měříme pomocí ukazatele, kterým je míra nezaměstnanosti. Při měření nezaměstnanosti se setkáváme s pojmy zaměstnaní, nezaměstnaní a ekonomicky aktivní obyvatelé. Zaměstnaní jsou ti lidé, kteří pracují (se zaměstnavatelem uzavřeli pracovní smlouvu, dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti). Nezaměstnaní nemají zaměstnání, ale aktivně si ho shánějí (jsou evidovaní jako uchazeči o zaměstnání na úřadech práce), jedná se o tzv. registrovanou nezaměstnanost. Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří skupinu ekonomicky aktivních obyvatel. Ostatní lidé v produktivním věku (cca od 16 do 65 let), kteří nemají zaměstnání ani ho z nejrůznějších důvodů nehledají, patří do skupiny ekonomicky neaktivních. Skutečná nezaměstnanost bývá ale vždy o nějaké procento vyšší než registrovaná nezaměstnanost.¹⁸

¹⁷ Zdroj: JUREČKA, Václav; JÁNOŠÍKOVÁ, Ivana. *Makroekonomie: Základní kurs*. 1. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2004. Nezaměstnanost, s. 112. ISBN 80-248-0530-8.

¹⁸ Zdroj: JUREČKA, Václav; JÁNOŠÍKOVÁ, Ivana. *Makroekonomie: Základní kurs*. 1. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2004. Nezaměstnanost, s. 114. ISBN 80-248-0530-8.

2.1.1 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je vyjádřena v procentech, vypočítá se jako podíl počtu nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Míra nezaměstnanosti je označována písmenem u , nezaměstnaní N , ekonomicky aktivní obyvatelé EA .

$$u = (N/EA)*100; \quad u = (N/Z+N) *100$$

Vyazuje se jako průměrný údaj pro celou zemi, za jednotlivé regiony či pro jednotlivé segmenty trhu práce. Míru nezaměstnanosti lze zjišťovat u mužů, žen, dle věkových skupin, úrovně vzdělání atd.¹⁹

2.1.2 Míra ekonomické aktivity

Trh práce můžeme ohodnotit i pomocí tzv. míry ekonomické aktivity, kterou lze označit písmeny ea . Vypočítáme ji jako poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel EA k obyvatelstvu v produktivním věku. Hodnota se uvádí v procentech.

$$ea = (EA / \text{obyvatelé v produktivním věku}) * 100 \quad ^{20}$$

2.1.3 Struktura nezaměstnanosti

Kromě míry nezaměstnanosti se nezaměstnanost hodnotí i pomocí struktury nezaměstnanosti a to délkou trvání nezaměstnanosti, regionálním rozložením a dopadem na jednotlivé skupiny obyvatelstva.²¹

Za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje evidence uchazeče o zaměstnání na úřadě práce delší než 5 měsíců.

2.2 Druhy nezaměstnanosti

Podle příčin, které vedou ke vzniku nezaměstnanosti a jejich projevu v reálné ekonomice rozlišujeme frikční nezaměstnanost, strukturální nezaměstnanost a cyklickou nezaměstnanost.

¹⁹ Zdroj: JUREČKA, Václav; JÁNOŠÍKOVÁ, Ivana. *Makroekonomie: Základní kurs*. 1. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2004. Nezaměstnanost, s. 114. ISBN 80-248-0530-8.

²⁰ Zdroj: JUREČKA, Václav; JÁNOŠÍKOVÁ, Ivana. *Makroekonomie: Základní kurs*. 1. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2004. Nezaměstnanost, s. 116. ISBN 80-248-0530-8.

²¹ Zdroj: JUREČKA, Václav; JÁNOŠÍKOVÁ, Ivana. *Makroekonomie: Základní kurs*. 1. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2004. Nezaměstnanost, s. 116. ISBN 80-248-0530-8.

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je někdy označována jako normální nezaměstnanost. Vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa a hledá si nové pracovní místo. Nerozhoduje zde, zda se pracovního místa vzdala z důsledku hledání pracovního místa s lepšími podmínkami nebo chce předejít například očekávanému propouštění. Trvání této nezaměstnanosti je determinováno časem, který je potřebný pro vyhledávání nového pracovního místa. Délka frikční nezaměstnanosti bývá poměrně krátká (do tří měsíců). Tento druh nezaměstnanosti je standardním procesem a také podmínkou bezporuchové alokace pracovních sil do různých oblastí, odvětví, podnikatelských jednotek a dalších organizací ve společnosti. Někdy bývá označována i jako flukтуаční nezaměstnanost.²²

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká tehdy, když nabídka práce je vyšší než je poptávka v uvedené struktuře a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce našly zaměstnání. Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných. Tento nesoulad vznikne tehdy, když poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu klesá, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Dalším indikátorem růstu strukturální nezaměstnanosti je růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti a růst času neobsazenosti pracovních míst.²³

2.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Pod cyklickou nezaměstnaností se rozumí nezaměstnanost, která je vyvolána cyklickými změnami v hospodářství. Vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Cyklická jinak řečeno konjunkturální nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost, která postihuje určité specifické skupiny pracovníků ve struktuře ekonomiky.²⁴

²² Zdroj: NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. První. Praha: Oeconomica, 2002. Nezaměstnanost, s. 57. ISBN 80-245-0350-6.

²³ Zdroj: NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. První. Praha: Oeconomica, 2002. Nezaměstnanost, s. 58. ISBN 80-245-0350-6.

²⁴ Zdroj: NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. První. Praha: Oeconomica, 2002. Nezaměstnanost, s. 60. ISBN 80-245-0350-6.

Do tohoto typu nezaměstnanosti můžeme zařadit i sezónní nezaměstnanost, která se vyskytuje v odvětvích národního hospodářství, jež prochází sezónními výkyvy.

2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Při dobrovolné nezaměstnanosti lidé sice mají pracovní sílu, ale nechtějí ji vynakládat, protože preferují volný čas. Hledají tedy práci za vyšší mzdu, než která převládá na trhu práce. Pokud je nízká podpora v nezaměstnanosti a doba jejího poskytování krátká, dochází ke snížení dobrovolné nezaměstnanosti. To motivuje nezaměstnané, aby si rychleji našli nové zaměstnání.²⁵

U nezaměstnanosti nedobrovolné lidé chtějí a potřebují pracovat, nabízenou mzdu akceptují, ale nemohou odpovídající práci sehnat. Nedobrovolná nezaměstnanost dopadá na člověka více než dobrovolná nezaměstnanost. Příčinou mohou být i překážky bránící poklesu mezd, zejména odpor odborů proti snižování mezd. K nedobrovolné nezaměstnanosti může dojít i vlivem uzákonění minimální mzdy u některých profesí, nyní se jedná o částku 8 000 Kč. Dochází k tomu, že firmy nemohou zaměstnancům zaplatit mzdu menší než je tato částka, přestože by byli zaměstnanci ochotni za tuto mzdu pracovat, jen aby měli zaměstnání. Zvýšením minimální mzdy dojde ke zvýšení nabízené práce, ale i ke snížení poptávané práce.²⁶

2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozené míry nezaměstnanosti je dosaženo tehdy, když se ekonomika pohybuje na úrovni potenciálního produktu. Stát optimálně využívá své zdroje, a pokud existuje nezaměstnanost, tak se hovoří o nezaměstnanosti dobrovolné, která je výsledkem působení tržních sil. Lze ji definovat i jako takovou míru nezaměstnanosti, při níž je inflace stabilní a v ekonomice nesílí inflační tlaky. Přirozená míra nezaměstnanosti tedy popisuje situaci, kdy pracovní zdroje jsou optimálně využity a při daných mzdových sazbách jsou zaměstnání všichni lidé, kterým tato úroveň mzdové sazby vyhovuje.²⁷

²⁵ Zdroj: HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. Nezaměstnanost, s. 299-301. ISBN 80-7179-891-6

²⁶ Zdroj: HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. Nezaměstnanost, s. 302-305. ISBN 80-7179-891-6

²⁷ Zdroj: JUREČKA, Václav; JÁNOŠÍKOVÁ, Ivana. *Makroekonomie: Základní kurs*. 1. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2004. Nezaměstnanost, s. 122. ISBN 80-248-0530-8.

Na přirozenou míru nezaměstnanosti má vliv řada faktorů jako je motivace lidí hledat si nové zaměstnání, kvalita činnosti úřadů práce, výška a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti a demografická skladba pracovní síly.²⁸

2.4 Shrnutí

Tato diplomová práce se zabývá nezaměstnaností v okrese Chrudim, proto je třeba tento pojem vysvětlit. Nezaměstnanost lze popsat jako nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Má převážně sociální dopad, kdy dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí své dovednosti, znalosti i chuť dále pracovat. Měří se mírou nezaměstnanosti, která se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. O míře nezaměstnanosti v okrese Chrudim pojednává 4. kapitola.

Nezaměstnanost lze charakterizovat i pomocí struktury nezaměstnanosti, délkou trvání nezaměstnanosti, regionálním rozložením či dopadem na jednotlivé skupiny obyvatelstva. Protože se uchazeči o zaměstnání evidují na úřadech práce z různých důvodů, rozlišujeme frikční, strukturální a cyklickou nezaměstnanost. Pokud se uchazeč vzdá svého zaměstnání a hledá si lépe placené místo, jedná se o frikční nezaměstnanost. Strukturální nezaměstnanost je spjata se změnou technologie firem. K cyklické nezaměstnanosti dochází tehdy, když některé obory nabízejí pouze sezónní práci. Zároveň můžeme rozlišit dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Při dobrovolné nezaměstnanosti lidé preferují volný čas, u nedobrovolné sice chtějí pracovat, ale práci nemohou sehnat. Pokud by byla míra inflace stabilní a ekonomika se pohybovala na úrovni potenciálního produktu, došlo by k přirozené míře nezaměstnanosti a tím by při daných mzdových sazbách byli všichni lidé zaměstnání.

²⁸ Zdroj: JUREČKA, Václav; JÁNOŠÍKOVÁ, Ivana. *Makroekonomie: Základní kurs*. 1. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2004. Nezaměstnanost, s. 122. ISBN 80-248-0530-8.

3. Situace na trhu práce, nabídka a poptávka pracovních sil v okrese Chrudim

Okres Chrudim ve své dnešní podobě vznikl jako územní a správný celek v roce 1960 sloučením převážné části území dvou okresů Hlinsko a Chrudim, k nim se přiřčenila oblast Ronovska, okolí Luže a Prosečsko. Se svou velikostí 992,63 km² se řadí mezi středně velké okresy republiky. Na území Pardubického kraje se podílí 22 %. Hustotou zalidnění 105 obyvatel na km² je mírně pod krajským průměrem.²⁹

Od poslední změny administrativních hranic okresů k 1.1.2007 má chrudimský okres 108 obcí, z toho 10 měst a pět městysů (Bojanov, Chroustovice, Trhová Kamenice, Včelákov a Žumberk). V roce 2008 statut města dostaly znovu Nasavrky. V současné době počet obyvatel roste z důvodu migračního přírůstku osob v produktivním věku a zvýšením počtu živě narozených dětí.³⁰

Charakter okresu je převážně průmyslový, nejvyšší podíl lidí je stále zaměstnán ve strojírenství, obchodu a službách, stavebnictví, textilním a obuvnickém průmyslu.³¹

Investiční činnost v okrese se zaměřila na výstavbu nových objektů, rekonstrukci a opravy budov. K rozvoji investičních akcí v oblasti infrastruktury a bydlení přispívá i stát prostřednictvím svých dotací. Města se zaměřila na výstavbu nových bytových domů, stavěny jsou i menší sociální byty a domy s pečovatelskou službou. Obchodní síť se rozšiřuje o nové supermarkety a obchodní domy.³²

3.1 Celkový vývoj zaměstnanosti

V tabulce 1 vidíme, že v roce 2009 se oproti roku 2008 počet podnikatelských subjektů (bez OSVČ) v okrese Chrudim snížil o 21. Počet zaměstnavatelů nad 25 zaměstnanců v roce 2009 klesl, naopak, počet zaměstnavatelů do 25 zaměstnanců stoupl.

²⁹ Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2010, 7. 1. 2010 [cit. 2010-03-26]. Charakteristika okresu Chrudim. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_chrudim>.

³⁰ Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2010, 7. 1. 2010 [cit. 2010-03-26]. Charakteristika okresu Chrudim. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_chrudim>.

³¹ Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2010, 7. 1. 2010 [cit. 2010-03-26]. Charakteristika okresu Chrudim. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_chrudim>.

³² Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2010, 7. 1. 2010 [cit. 2010-03-26]. Charakteristika okresu Chrudim. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_chrudim>.

Tabulka 1 Vývoj počtu zaměstnavatelů v okrese Chrudim

Zaměstnavatelé	stav k	
	31. 12. 2008	31. 12. 2009
Zaměstnavatelé se stavem nad 25 zaměstnanců	249	216
Zaměstnavatelé se stavem do 25 zaměstnanců	1 978	1 990
Celkový počet zaměstnavatelů	2 227	2 206

Zdroj:http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

Celkový počet zaměstnanců ve firmách a osob samostatně výdělečně činných k 31. 12. 2009 činil v okrese Chrudim celkem 35 538 osob.

Tabulka 2 Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ v okrese Chrudim

Zaměstnanci a OSVČ	stav k	
	31. 12. 2008	31. 12. 2009
Zaměstnanci u firem se stavem nad 25 zaměstnanců	20 197	18 275
Zaměstnanci u firem se stavem do 25 zaměstnanců	10 071	11 216
Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)	9 209	9 047
Celková zaměstnanost	39 477	38 538

Zdroj:http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

Tabulka 2 nám ukazuje, že ve srovnání s rokem 2008, kdy bylo celkem 39 477 pracujících osob v okrese Chrudim, došlo ke snížení zaměstnanosti ve firmách nad 25 zaměstnanců, zvýšení počtu zaměstnanců v menších firmách do 25 zaměstnanců a snížení počtu osob samostatně výdělečně činných.

Z přílohy č. 1. plyne, že ve firmách nad 100 zaměstnanců v okrese Chrudim se celková zaměstnanost v roce 2009 vzhledem k roku 2008 snížila, a to o 624 lidí.

Ze strojírenských firem nejvýraznější snížení zaznamenala firma TRANZA strojírna, a.s., na kterou byl prohlášen konkurs. I firmy ČKD Kutná Hora, a.s., DAKO – CZ, a.s. a ALUKOV HZ, spol. s.r.o., zabývající se strojírenstvím a firmy Backer Elektro CZ a.s., ETA a.s. propustili řadu zaměstnanců. Výrazné snížení pracovníků zaznamenal textilní průmysl a to ve firmách Evona a.s. a Kožešnická a.s. V dřevozpracujícím průmyslu došlo ke snížení zaměstnanců ve firmě DIPRO Proseč. Ve stavebním a potravinářském průmyslu i v zemědělství byla situace v zaměstnanosti pracovníků většinou stabilizovaná, firmy propustily několik málo pracovníků. Naopak odvětví telekomunikace zaznamenává stále větší nárůst zaměstnanců díky firmě Vodafone Czech Republic a.s.

Tabulka 3 Charakteristika vývoje počtu zaměstnanců u firem s nejvýraznějším personálním pohybem v okrese Chrudim

Název firmy	Předmět činnosti	Počet zaměstnanců k		Charakteristika vývoje počtu zaměstnanců
		31. 12. 2008	31. 12. 2009	
ALUKOV HZ, spol. s. r. o.	Kovovýroba	285	232	Vlivem krize a redukcí zakázek v zimním období, bylo z firmy postupně propuštěno 53 pracovníků.
DÝHA CHRAST spol. s. r. o.	Výroba dých	80	57	Útlumem zakázek a platební morálkou odběratelských firem se situace zhoršila natolik, že bylo potřeba redukovat stav zaměstnanců o 23 pracovníků.
ČKD Kutná Hora, a.s. – slévárna a strojírna Chrudim	Výroba pro auto. prům. a sériová výroba odlitků	273	123	Díky krizi v automobilovém průmyslu firma byla nucena po etapách propustit postupně 150 zaměstnanců.
TRANZA Strojírny a.s.	Strojírenská výroba	227	58	Firma se v průběhu roku dostala do platební neschopnosti a tím bylo 21. 5. 2009 rozhodnuto o úpadku dlužníka a prohlášen na jeho majetek konkurs.
SPS – VKP s.r.o.	Strojírenská výroba	151	128	Z důvodu nenaplnění zakázkové činnosti, firma snížila stav o 23 zaměstnanců
EVONA a.s.	Zušlechťování přízí, barvení látek a příze	244	136	V druhém pololetí roku 2009 firmu odkoupila Vesna a.s., tím došlo k zredukování stavu zaměstnanců.
VEMA, a.s.	Zemědělská výroba	78	51	Vlivem hospodářské krize během roku 2009 firma propustila 27 lidí.

Zdroj: Vlastní zpracování z údajů získaných z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

Tabulka 3 popisuje sedm firem v okrese Chrudim, ve kterých došlo k největšímu úbytku zaměstnanců. Kromě názvu firmy, předmětu činnosti a stavu ke konci roku 2008 a 2009, zde máme i charakteristiku toho, jakým způsobem došlo ke snižování stavu zaměstnanců. Díky tomu, že firmy začaly propouštět zahraniční pracovníky a využily

i možnost vyplácení nižších náhrad mezd z důvodu překážek na straně zaměstnavatele, nedošlo ještě k většímu poklesu zaměstnanců.

3.2 Vývoj volných pracovních míst

Oproti roku 2008 došlo v roce 2009 k výraznému poklesu počtu hlášených volných pracovních míst. Vlivem hospodářské krize řada zaměstnavatelů začala propouštět své zaměstnance, nebo využila možnost vyplácení nižších náhrad mezd z důvodu nedostatku zakázkové náplně. Na jedno hlášené volné pracovní místo připadlo v průměru 21,3 uchazečů o zaměstnání, došlo tedy k nárůstu o 17,25 uchazeče oproti roku 2008.³³

Tabulka 4 Počet hlášených volných míst podle požadavku na vzdělání v okrese Chrudim

Stupeň vzdělání	31. 12. 2008			31. 12. 2009		
	uchazeči	volná místa	uch. /1 místo	uchazeči	volná místa	uch. /1 místo
bez vzdělání a neúplné základní	60	4	15,00	58	0	
základní vzdělání	767	251	3,06	1 135	76	14,93
nižší střední vzdělání	4	6	0,67	6	0	
nižší střední odborné	124	5	24,80	212	1	212,00
střední odborné s výučním listem	1 744	474	3,68	2 833	86	32,94
stř. nebo stř. odb. bez mat. a výuč. listu	20	3	6,67	35	1	35
ÚSV	78	42	1,86	94	28	3,36
ÚSO s vyučením a maturitou	179	9	19,89	284	4	71,00
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	502	62	8,10	797	36	22,14
vyšší odborné vzdělání	28	11	2,55	40	13	3,08
bakalářské vzdělání	21	1	21,00	43	1	43
vysokoškolské	90	25	3,60	149	21	7,09
doktorské	1	0		1	0	
Celkem	3 618	893	4,05	5 687	267	21,30

Zdroj:http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

³³ Zdroj: ENEŠ, Pavel, et al. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2009* [online]. Chrudim: ÚP v Chrudimi, 2009 [cit. 2010-03-29]. Zaměstnanost a volná pracovní místa, s. 19. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc>.

Tabulka 4 znázorňuje počet hlášených volných pracovních míst, počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadě práce v Chrudimi a podíl uchazečů na jedno volné pracovní místo podle stupně vzdělání k 31. 12. 2008 a 31. 12. 2009.

Nejméně uchazečů na jedno volné pracovní místo v roce 2009 je u vyššího odborného vzdělání a úplného středního vzdělání. Největší počty uchazečů na jedno volné pracovní místo jsou u nižšího středního vzdělání, úplného středního vzdělání s vyučením a maturitou a středního odborného vzdělání s výučním listem.

Tabulka 5 Struktura volných pracovních míst dle profesí k 31. 12. 2009 v okrese Chrudim

Profese	počet	%
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1	0,37
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	27	10,11
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	85	31,84
Nižší administrativní pracovníci	5	1,87
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	26	9,74
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	4	1,50
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	37	13,86
Obsluha strojů a zařízení	47	17,60
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	35	13,11
Celkem	267	100,00

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

Tabulka 5 udává počet volných pracovních míst v daném oboru v okrese Chrudim. Zároveň uvádí, kolik procent ze sto procent tvoří daný obor.

Nejvyšší podíl hlášených volných pracovních míst mají techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci, poté obsluha strojů a zařízení. V další v řadě je skupina řemeslníků a kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů. Nad 10% mají i pomocní nekvalifikovaní pracovníci a vědečtí a odborní duševní pracovníci. Nejmenší podíl tvoří skupina zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků.

3.3 Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání

V roce 2009 došlo v okrese Chrudim ke zvýšení počtu evidovaných uchazečů. V lednu 2009 bylo v okrese Chrudim evidováno 4 273 uchazečů o zaměstnání, v prosinci 2009 dokonce 5 687 uchazečů o zaměstnání i přesto, že zaměstnavatelé přistoupili k tomu, že ukončili pracovní poměry s cizinci, zaměstnanci byli nuceni vybírat si dovolenou, byl omezen nepřetržitý provoz a došlo i na žádosti o vyplácení náhrad mezd ve výši 60% z důvodu překážek na straně zaměstnavatele.³⁴

Tabulka 6 Charakteristika nezaměstnanosti v okrese Chrudim

Nezaměstnanost a volná pracovní místa	Stav k			
	Celkem		Ženy	
	31. 12. 2008	31. 12. 2009	31. 12. 2008	31. 12. 2009
Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání	3 618	5 687	1 801	2 585
Počet volných pracovních míst	893	267		
Uchazeči o zaměstnání připadající na 1 volné pracovní místo	4,05	21,30	2,02	9,68
Uchazeči o zaměstnání pobírající podporu v nezaměstnanosti	1 836	2329	784	859

Zdroj: Vlastní zpracování z údajů získaných z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

Tabulka 6 charakterizuje vývoj nezaměstnanosti v okrese Chrudim k 31. 12. 2008 a k 31. 12. 2009. Vidíme zde celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání a z toho počet žen, počet volných pracovních míst, počet uchazečů o zaměstnání připadající na jedno volné pracovní místo a počet uchazečů o zaměstnání pobírající podporu v nezaměstnanosti. Je zde vidět, jak došlo k poklesu volných pracovních míst z 893 na 267 a zároveň k nárůstu počtu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání evidovaných v okrese Chrudim z 3 618 na 5 687. Z důvodu propouštění zaměstnanců převážně ve strojírenském oboru se změnil poměr evidovaných mužů a žen. Dříve cca 60% evidovaných uchazečů o zaměstnání tvořily ženy, v tomto roce byl však opačný stav.

³⁴ Zdroj: ENEŠ, Pavel, et al. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2009* [online]. Chrudim: ÚP v Chrudimi, 2009 [cit. 2010-03-29]. Nezaměstnanost, s. 21. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc>.

Tabulka 7 Tok nezaměstnanosti v okrese Chrudim

	Celkem			Ženy		
	zaevidování	vyřazení	umístění	zaevidování	vyřazení	Umístění
Rok 2008	6 415	6 096	4 527	2 992	3 003	2 203
Rok 2009	9 118	7 049	5 265	3 818	3 034	2 209

Zdroj:http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

Tabulka 7 udává tok nezaměstnanosti v okrese Chrudim. Oproti roku 2008 vzrostl počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání o 2 703 uchazečů. Počet vyřazených uchazečů o zaměstnání vzrostl o 953 uchazečů, taktéž stav umístěných je o 738 uchazečů větší.

3.4 Shrnutí

Celá kapitola je zaměřena na charakteristiku trhu práce v okrese Chrudim. Aby se dalo říci, že se nezaměstnanost v roce 2009 rapidně zvýšila a počet volných pracovních míst klesl, porovnávají se údaje v roce 2009 s rokem 2008. Z předchozích tabulek je zřejmé, že se v roce 2009 snížil počet pracujících ve firmách nad 25 zaměstnanců a OSVČ a zvýšil se počet pracujících ve firmách do 25 zaměstnanců. Ve strojírenském a textilním oboru byl zaznamenán nejvyšší pokles zaměstnanců. Naopak nejvíce poptávek firem bylo na zaměstnance v technickém oboru, ve zdravotnictví a na pedagogy. Z důvodu propouštění zaměstnanců převážně ve strojírenském oboru došlo k převaze nezaměstnaných mužů nad ženami. Oproti roku 2008 kdy bylo nezaměstnaných k 31. 12. 2008 celkem 3 618, se k 31. 12. 2009 počet nezaměstnaných zvýšil na 5 687.

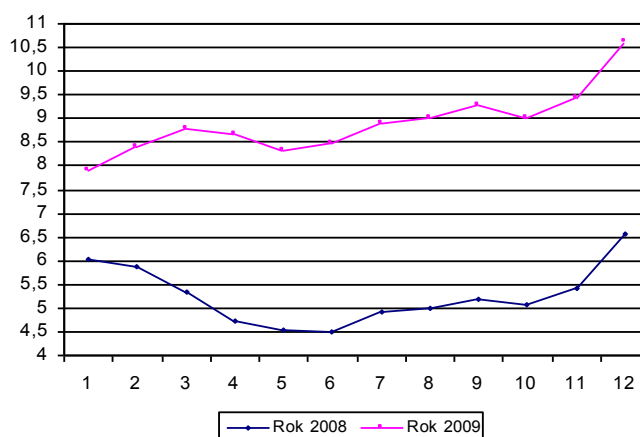
4. Míra nezaměstnanosti v okrese Chrudim dle statistik Úřadu práce v Chrudimi

Již ve druhé kapitole bylo uvedeno, že se nezaměstnanost charakterizuje mírou nezaměstnanosti. Ke zjištění míry nezaměstnanosti v okrese Chrudim bylo využito statistik poskytnutých Úřadem práce v Chrudimi.

4.1 Vývoj míry nezaměstnanosti

Graf 5 znázorňuje míru nezaměstnanosti v roce 2008 a 2009 v okrese Chrudim. V roce 2008 míra nezaměstnanosti z 6 % postupně klesala, nejmenší byla v červnu 2008 4,8 % a poté začala postupně stoupat až na 6,5 % v prosinci 2008.

Graf 5 Vývoj míry nezaměstnanosti v roce 2008 a 2009 v okrese Chrudim



Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

V lednu 2009 byla v okrese Chrudim míra nezaměstnanosti ve výši 7,92 %. Do března postupně rostla, ale když odešli z evidence uchazečů o zaměstnání sezónní zaměstnanci, míra nezaměstnanosti nepatrně začala klesat. V červnu opět vzrostla na 8,48 % a v prosinci 2009 dokonce na 10,63 %.

4.2 Struktura nezaměstnaných

Kromě míry nezaměstnanosti lze nezaměstnanost analyzovat pomocí věkové struktury uchazečů o zaměstnání, kvalifikační struktury uchazečů o zaměstnání a struktury uchazečů o zaměstnání dle KZAM.

4.2.1 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Tabulka 8 uvádí věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání v okrese Chrudim k 31. 12. 2008 a 31. 12. 2009. Největší počet uchazečů o zaměstnání v roce 2009 byl ve věkové kategorii 20 – 24 let, kdy počet nezaměstnaných vzrostl na 788. Další v řadě je skupina uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 50 – 54 let, kterou tvoří celkem 737 uchazečů o zaměstnání. Naopak, nejmenší nezaměstnanost v roce 2009 tvořila skupina nad 60 let s 97 uchazeči o zaměstnání a skupina do 19 let věku s 335 uchazeči o zaměstnání. V roce 2008 to bylo totéž, jen počty uchazečů o zaměstnání byly menší.

Tabulka 8 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Chrudim

Věk	Stav k			
	31. 12. 2008		31. 12. 2009	
	Abs.	V %	Abs.	V %
Do 19 let	180	4,98	335	5,89
20 - 24 let	500	13,82	788	13,85
25 - 29 let	422	11,66	648	11,39
30 - 34 let	420	11,61	707	12,43
35 - 39 let	394	10,89	605	10,64
40 - 44 let	346	9,56	547	9,62
45 - 49 let	314	8,68	526	9,25
50 - 54 let	499	13,79	737	12,96
55 – 59 let	451	12,47	697	12,96
Nad 60 let	92	2,54	97	1,71
Celkem	3 618	100,00	5 687	100,00

Zdroj: Vlastní zpracování z údajů získaných z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc [2010-03-30]

4.2.2 Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání

Tabulka 9 popisuje kvalifikační strukturu uchazečů o zaměstnání v roce 2008 i 2009. Je zřejmé, že největší počet uchazečů o zaměstnání evidovaných v okrese Chrudim v roce 2009 tvoří skupina lidí se středním odborným vzděláním s výučním listem a to 2 833 uchazečů. Další skupinou jsou uchazeči se základním vzděláním s počtem 1 135 nezaměstnaných. Nejméně bylo v roce 2009 zaevidováno uchazečů s doktorským vzděláním a nižším středním vzděláním. V roce 2008 tato situace byla stejná, pouze počty uchazečů byly nižší.

Tabulka 9 Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Chrudim

Stupeň vzdělání	Stav k			
	31. 12. 2008		31. 12. 2009	
	Abs.	%	Abs.	%
Bez vzdělání a neúplné vzdělání	60	1,66	58	1,02
Základní vzdělání	767	21,20	1 135	19,96
Nižší střední vzdělání	4	0,11	6	0,11
Nižší střední odborné	124	3,43	212	3,73
Střední odborné s výučním listem	1 744	48,20	2 833	49,81
Stř.nebo stř.odb.bez mat. a výuč. listu	20	0,55	35	0,62
ÚSV	78	2,15	94	1,65
ÚSO s vyučením a maturitou	179	4,95	284	4,99
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	502	13,88	797	14,01
Vyšší odborné vzdělání	28	0,77	40	0,7
Bakalářské vzdělání	21	0,58	43	0,76
Vysokoškolské	90	2,49	149	2,62
Doktorské	1	0,03	1	0,02
Celkem	3 618	100,00	5 687	100,00

Zdroj: Vlastní zpracování z údajů získaných z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc [2010-03-30]

Dle údajů z tabulky 9 lze říci, že s vyšší kvalifikací se podíl evidovaných uchazečů o zaměstnání snižuje.

4.2.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání (KZAM)

Strukturu uchazečů o zaměstnání je možné charakterizovat podle věku, vzdělání, ale i profese. Český statistický úřad zavedl klasifikaci zaměstnání – KZAM, která byla vypracovaná na podkladě mezinárodního standardu ISCO – 88. Tato klasifikace má 5. místný číselný kód. Principem klasifikace je vytvoření strukturální dekadické soustavy, zahrnující pracující obyvatelstvo podle jeho zaměstnání. Seskupuje dohromady zaměstnání v souhrnnějších hlavních třídách podle podrobnosti typů vykonávaných prací, na základě podobnosti kvalifikací požadovaných k plnění úkolů a povinností v zaměstnání.³⁵

Osmdesát z deseti hlavních tříd je sestaveno s ohledem na čtyři stupně vzdělání. U hlavní třídy 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci a u hlavní třídy 0 – Příslušníci armády nebyl vztah stupně vzdělání proveden. Hlavní třída 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci zahrnuje zaměstnání vyžadující znalosti a dovednosti odpovídající vysokoškolskému případně bakalářskému vzdělání, nebo vědecké kvalifikaci. Hlavní třída 3 zahrnuje zaměstnání vyžadující úplné střední, případně bakalářské vzdělání. Hlavní třídy 4, 5, 6, 7 a 8 se posuzují jako by měly střední vzdělání a rozlišují se vztahem k širokým skupinám specializace vzdělání. V hlavní třídě 9 je potřeba vyučení či pouze základní vzdělání.³⁶

Jak již bylo řečeno, kód klasifikace zaměstnání KZAM je pětimístný a je konstruován tak, že první číslo charakterizuje hlavní třídu zaměstnání, druhé pak třídu zaměstnání, třetí číslo skupinu zaměstnání, čtvrté podskupinu zaměstnání a poslední páté číslo označuje jednotku zaměstnání. Celkem se jedná o 10 hlavních tříd, 28 tříd, 119 skupin, 499 podskupin a 3 221 jednotek.³⁷

³⁵ Český statistický úřad [online]. 2010, 15. 11. 2007 [cit. 2010-03-26]. Klasifikace zaměstnání - KZAM. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(kzam_r\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(kzam_r))>.

³⁶ Český statistický úřad [online]. 2010, 15. 11. 2007 [cit. 2010-03-26]. Klasifikace zaměstnání - KZAM. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(kzam_r\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(kzam_r))>.

³⁷ Český statistický úřad [online]. 2010, 15. 11. 2007 [cit. 2010-03-26]. Klasifikace zaměstnání - KZAM. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(kzam_r\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(kzam_r))>.

Tabulka 10 Struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Chrudim podle KZAM

Klasifikace zaměstnání KZAM	Stav k			
	31. 12. 2008		31. 12. 2009	
	Abs.	V%	Abs.	V %
Tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	28	0,77	66	1,16
Tř. 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci	137	3,78	188	3,31
Tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	324	8,96	497	8,74
Tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci	335	9,26	505	8,88
Tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	476	13,16	824	14,48
Tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	62	1,71	117	2,06
Tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	763	21,09	1 421	24,98
Tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	283	7,82	531	9,34
Tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1 186	32,78	1 519	26,71
Tř. 0 – Příslušníci armády	2	0,06	2	0,04
Nezadáno	22	0,61	17	0,30
Celkem	3 618	100,00	5 687	100,00

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

Tabulka 10 porovnává strukturu uchazečů o zaměstnání evidovaných v okrese Chrudim podle klasifikace zaměstnání v roce 2008 a 2009. Dle těchto údajů tvořili největší skupinu uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadě práce v Chrudimi pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. V roce 2008 jich bylo 1 186, v roce 2009 již 1 519. Naopak příslušníci armády byli nejméně evidovanými uchazeči o zaměstnání, jak v roce 2008 tak i v roce 2009.

Oproti roku 2008 došlo v kategorii řemeslníků, kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů k největšímu nárůstu uchazečů o zaměstnání. V kategorii zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků k nejmenšímu nárůstu uchazečů o zaměstnání.

4.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se za dlouhodobě nezaměstnaného považuje ten, kdo je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.

Tabulka 11 Délka evidence uchazečů o zaměstnání v okrese Chrudim

Délka evidence uchazečů o zaměstnání	Stav k			
	31. 12. 2008		31. 12. 2009	
	Abs.	V%	Abs.	V%
Do 3 měsíců	1 714	47,37	2 211	38,88
3 – 6 měsíců	716	19,79	1 216	21,38
6 – 9 měsíců	292	8,07	694	12,21
9 – 12 měsíců	163	4,51	483	8,49
12 – 24 měsíců	299	8,26	645	11,34
Nad 24 měsíců	434	12,00	438	7,70
Celkem	3 618	100,00	5 687	100,00

Zdroj: Vlastní zpracování z údajů získaných z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

Tabulka 11 uvádí délku evidence uchazečů o zaměstnání evidovaných v okrese Chrudim. Porovnává se zde rok 2008 s rokem 2009. Je vidět, že jak v roce 2008 tak i v roce 2009 je do 3 měsíců evidence největší počet uchazečů o zaměstnání. V roce 2008 bylo nejméně uchazečů o zaměstnání ve skupině od 9-12 měsíců vedení na úřadě práce. Uchazeči o zaměstnání s délkou nad 24 měsíců tvořili v roce 2009 nejmenší skupinu nezaměstnaných.

Tabulka 12 Dlouhodobá nezaměstnanost v okrese Chrudim

Délka evidence	Stav k			
	31. 12. 2008		31. 12. 2009	
	Abs.	V %	Abs.	V %
Délka evidence nad 5 měsíců	1 439	39,77	2 650	46,60

Zdroj: Vlastní zpracování z údajů získaných z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

V tabulce 12 je uveden počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadě práce déle než 5 měsíců. Opět došlo oproti roku 2008 k nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadě práce déle než 5 měsíců a to z 1 439 na 2 650 nezaměstnaných.

Dle informací poskytnutých zaměstnanci Úřadu práce v Chrudimi největší skupinu uchazečů o zaměstnání s dlouhodobou evidencí na úřadě práce tvoří uchazeči se zdravotním postižením, invalidním důchodem, matky s dětmi do 15 let, osoby starší 50 let a uchazeči bez vzdělání, či se základním vzděláním. Těmto skupinám je tedy věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání nebo poradenské činnosti.

I při poskytování příspěvků z APZ se přihlíží k tomu, zda se jedná o uchazeče, který dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti patří do skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce poskytuje zvýšenou péči.³⁸

Tabulka 13 Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání v okrese Chrudim

	Stav k	
	31. 12. 2008	31. 12. 2009
Průměrná délka evidence evidovaných uchazečů o zaměstnání	357	305
Průměrná délka evidence vyřazených uchazečů o zaměstnání	205	192

Zdroj: Vlastní zpracování z údajů získaných z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc [2010-03-30]

V tabulce 13 je ve dnech zaznamenána průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání těch, kteří jsou nadále vedeni v evidenci a těch co byli vyřazeni. Vzhledem k roku 2008 se v roce 2009 průměrná délka evidence evidovaných uchazečů o zaměstnání snížila z 357 na 305 dní. Průměrná délka evidence vyřazených uchazečů o zaměstnání se v roce 2009 také snížila z 205 dní v roce 2008 na 192 dní.

³⁸ § 33 odst. 1 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečů o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných důvodů potřebují. Jsou to fyzické osoby se zdravotním postižením, osoby do 20 let věku, těhotné ženy, kojící matky a matky do devátého měsíce po porodu, osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců a fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc. Zvláštní pomoc potřebují osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobivé, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Na dlouhodobou nezaměstnanost má vliv zejména zdravotní stav uchazeče o zaměstnání, nedostatečné vzdělání, nízká nebo žádná kvalifikace. Dlouhodobou nezaměstnanost uchazeče o zaměstnání může ovlivnit i jeho schopnost dojíždět do zaměstnání, výše platu, doba trvání pracovní smlouvy či věk.

4.4 Shrnutí

Opět se v této kapitole pro lepší srovnání použily údaje zjištěné Úřadem práce v Chrudimi k 31. 12. 2008 a k 31. 12. 2009. Již v prvním grafu 4.1 bylo vidět, že míra nezaměstnanosti v okrese Chrudim vzrostla, v prosinci roku 2009 až na 10,63%.

Abychom měli představu, jaká skupina uchazečů o zaměstnání je evidována na úřadě práce, zjišťuje se věková a kvalifikační struktura uchazečů. Z dat získaných Úřadem práce v Chrudimi lze zjistit, že nejvíce nezaměstnaných v roce 2009 bylo ve věkové kategorii 20-24 let. Podle kvalifikační struktury byla nejpočetnější skupina uchazečů o zaměstnání se středním odborným vzděláním s výučním listem. Z důvodu velkého množství profesí, zavedl Český statistický úřad klasifikaci zaměstnání – KZAM. Pro statistické účely se využívá 10 hlavních tříd. Dle této klasifikace tvořili největší počet uchazečů o zaměstnání evidovaných v okrese Chrudim pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Již bylo zmíněno, jak vysoká byla míra nezaměstnanosti v okrese Chrudim, jaká struktura uchazečů o zaměstnání je evidována v okrese Chrudim i jaké druhy firem v tomto regionu musely z důvodu hospodářské recese snížit počet zaměstnanců. Následující kapitola pojednává o tom, jakými prostředky a z jakých zdrojů se Úřad práce v Chrudimi snažil snížit nezaměstnanost, na jaké skupiny se převážně zaměřil a jakou pomoc nabídl firmám v době, kdy ztratily řadu zakázek.

5 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009

Politiku zaměstnanosti lze definovat jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné a produktivní zaměstnanosti.³⁹

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti (stanovením podmínek a výše poskytování podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních transferů nezaměstnaným), aktivní politiky zaměstnanosti (podpora zachování nebo vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace), hospodářsko-politickými opatřeními (podpora malého a středního podnikání, regionálními programy).⁴⁰

Tabulka 14 Výdaje na politiku zaměstnanosti

Výdaje na politiku zaměstnanosti	Rok 2008	Rok 2009
	Výdaje	Výdaje
Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti	76 560	159 604
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	25 466	40 363
Podpora zaměstnávání OZP	37 417	33 014
Insolvence	1 710	9 071
Celkem	102 026	199 967

Zdroj: Vlastní zpracování z údajů získaných z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

Tabulka 14 znázorňuje rozdělení výdajů (v tis. Kč) na politiku zaměstnanosti v roce 2008 a 2009 na Úřadě práce v Chrudimi. Nejvíce prostředků v roce 2008 i 2009 bylo vynaloženo na pasivní politiku zaměstnanosti. Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo v roce 2008 vynaloženo méně prostředků než v roce 2009, naopak na podporu zaměstnávání OZP se poskytl v roce 2008 více peněz. Nejmenší výdaje byly v obou letech na insolvenční opatření.

³⁹ Zdroj: NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. První. Praha: Oeconomica, 2002. Politika zaměstnanosti, s. 69. ISBN 80-245-0350-6.

⁴⁰ Zdroj: NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. První. Praha: Oeconomica, 2002. Politika zaměstnanosti, s. 69. ISBN 80-245-0350-6.

5.1 Realizace APZ v roce 2009 dle Normativní instrukce č. 13/2009 MPSV ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, vymezilo záměry státní politiky zaměstnanosti úřadů práce na rok 2009. Pozornost úřadů práce se měla zaměřit na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce, na zvyšování jejich zaměstnatelnosti, na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a na snižování regionálních rozdílů v nezaměstnanosti, zejména v mikroregionech. Každému uchazeči o zaměstnání mělo být nabídnuto poradenství ke zprostředkování zaměstnání, individuální akční plán (musí být uzavřen s uchazečem o zaměstnání, který je nepřetržitě veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců) a pracovní místo.⁴¹

Úřady práce by měly postupovat v souladu se zákonem o zaměstnanosti a s dalšími příslušnými předpisy, odpovědně zvažovat vhodnost použití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) pro konkrétní skupiny uchazečů podle nabídky a poptávky na trhu práce a podle zdroje finančních prostředků. V roce 2009 měla pokračovat realizace Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ) financovaného z Evropského sociálního fondu (dále jen ESF).⁴²

5.1.1 Zaměření aktivní politiky zaměstnanosti

Úřady práce měly v roce 2009 v maximální míře realizovat rekvalifikace (nástroj vedoucí ke zvýšení zaměstnatelnosti prostřednictvím získávání nové kvalifikace, zvyšování, rozšiřování či prohlubování dosavadní kvalifikace), veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa.⁴³

Nástroji a opatřeními APZ měly úřady práce podporovat cílové skupiny a to mladí do 20 let věku, starší 50 let, ženy, dlouhodobě nezaměstnané (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni

⁴¹ Zdroj: *Normativní instrukce č. 13/2009 : Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 15. 3. 2009. s. 1.

⁴² Zdroj: *Normativní instrukce č. 13/2009 : Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 15. 3. 2009. s. 2.

⁴³ Zdroj: *Normativní instrukce č. 13/2009 : Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 15. 3. 2009. s. 2.

v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců), fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku a osoby dotčené současnou hospodářskou recesí.⁴⁴

V roce 2009 měly být regionální cílené programy realizovány prostřednictvím regionálních individuálních projektů financovaných z prostředků ESF.⁴⁵

5.1.2 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie. Hlavním posláním fondu je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.⁴⁶

Cílem je pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícím s trhem práce.⁴⁷

Programy, které umožní čerpat prostředky z Evropského sociálního fondu v oblasti lidských zdrojů v období 2007 – 2013 v České republice jsou: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) a Operační program Praha – Adaptabilita (OPPA).⁴⁸

Z ESF jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru a to rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajícím OSVČ, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních

⁴⁴Zdroj: *Normativní instrukce č. 13/2009 : Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 15. 3. 2009. s. 2.

⁴⁵Zdroj: *Normativní instrukce č. 13/2009 : Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 15. 3. 2009. s. 2.

⁴⁶ Zdroj: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2010-03-26]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

⁴⁷Zdroj: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2010-03-26]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

⁴⁸Zdroj: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2010-03-26]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

forem vzdělávání, zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky, aj.⁴⁹

Zodpovědným orgánem za řízení pomoci z ESF v České republice je Ministerstvo práce a sociálních věcí, zároveň je řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které má v kompetenci Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Třetí Operační program Praha – Adaptabilita řídí Magistrát hlavního města Prahy. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.⁵⁰

V roce 2009 se měly úřady práce podílet na realizaci či samy realizovat národní individuální projekty (NIP) a regionální individuální projekty (RIP). Národní individuální projekty jsou projekty předkládané Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a realizované prostřednictvím úřadů práce v ČR, mimo jiné i Úřadem práce v Chrudimi. Tyto projekty vycházejí z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost z prioritní osy Aktivní politiky trhu práce a jsou financované z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.⁵¹

Jak již bylo řečeno, národní individuální projekty jsou realizovány prostřednictvím úřadů práce podle stejné metodiky a pravidel jako nástroje APZ. Finanční prostředky na realizaci aktivit v rámci NIP jsou přidělovány jednotlivým úřadům práce podle stejného mechanismu jako prostředky národní APZ, tzn. koeficientu potřeby.⁵²

Regionální individuální projekty se v roce 2009 měly zaměřit na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů či zájemců o zaměstnání na trhu práce.⁵³

⁴⁹Zdroj: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2010-03-26]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

⁵⁰Zdroj: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2010-03-26]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

⁵¹Zdroj: *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2009, 22. 7. 2009 [cit. 2010-03-26]. Informace z Úřadu práce v Chrudimi. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/rekvalifikace/rekvalifikace_v_ramci_nip>.

⁵²Zdroj: Normativní instrukce č. 13/2009 : Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 15. 3. 2009. s. 3.

⁵³Zdroj: Normativní instrukce č. 13/2009 : Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 15. 3. 2009. s. 3.

5.1.3 Další podporované aktivity

Mezi podporované aktivity v roce 2009 mělo patřit zapojení vzdělávacích a poradenských institucí dalšího vzdělávání při naplňování kvalifikačních potřeb uchazečů o zaměstnání. Rozvíjení spolupráce se všemi subjekty na trhu práce s cílem realizovat komplexní programy zaměstnanosti vedoucí k zaměstnání nebo ke zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání. Prostřednictvím Informačních a poradenských středisek působit na žáky a studenty středních škol při volbě povolání vzhledem k poptávce oborů na regionálním trhu práce. Posílit aktivní spolupráci se zaměstnavateli, veřejnou správou na krajské i obecní úrovni, preferovat uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce, přednostně financovat profesní rekvalifikace pro konkrétní uplatnění na trhu práce, využít výstupy Institutu trhu práce a obdobných projektů řešících problematiku trhu práce a veřejných služeb zaměstnanosti.⁵⁴

5.2 Realizace APZ v roce 2009 dle Úřadu práce v Chrudimi

Úřad práce v Chrudimi se v roce 2009 zaměřil na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnanosti, tak jak bylo uvedeno v Normativní instrukci č. 13/2009 vydanou Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Jednalo se o uchazeče, kteří tuto péči pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebovali.

5.2.1 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti

V tabulce 15 jsou uvedeny cílové skupiny, které Úřad práce v Chrudimi podporoval v roce 2009. 4,8 % ze skupiny mladí do 20 let, 28 % ze skupiny starší 50 let, 12,8 % ze skupiny starší 55 let, 53,9 % žen, 67,3 % ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců), 19,5 % ze skupiny fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku.

⁵⁴Zdroj: *Normativní instrukce č. 13/2009 : Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 15. 3. 2009. s. 3-4.

Tabulka 15 Cíle APZ stanovené Normativní instrukcí č. 13/2009 MPSV ČR

Cílová skupina	Předpoklad pro rok 2009	Skutečnost k 31. 12. 2009
Mladí do 20 let	4 %	4,8 %
Starší 50 let	20 %	28 %
Starší 55 let	8 %	12,8 %
Ženy	50 %	53,9 %
Uchazeči v evidenci déle než 5 měsíců	40 %	67,3 %
Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku	10 %	19,5 %

Zdroj: Normativní instrukce č. 13/2009 : Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 15. 3. 2009. s. 3 [2010-03-30]

Na poskytnutí příspěvku není právní nárok, není o něm rozhodováno ve správním řízení. Dohody se uzavírají s ohledem na situaci na trhu práce v okrese. Pro každý případ žádosti o finanční příspěvek existuje speciální formulář žádostí, který je nutno vyplnit a přiložit všechny náležitosti – po doložení všech požadovaných příloh je žádost vyřízena. Pokud není žádost kompletní, zaměstnavatel je povinen neprodleně chybějící doklady doložit, jinak není žádost projednaná a úřad práce příspěvek neposkytne.

O příspěvek je nutné žádat před nástupem na rekvalifikaci či vznikem pracovního poměru. Pracovní místo vytvořené v rámci APZ musí být obsazeno uchazečem o zaměstnání po uzavření dohody. Pokud má zaměstnavatel nedoplatky na sociálním a zdravotním pojištění nebo vůči finančnímu úřadu, s výjimkou případů, kdy byl povolen splátkový kalendář a není v prodlení se splátkami nebo bylo povoleno posečkání daně, úřad práce příspěvek zaměstnavateli neposkytne. Zaměstnavateli není příspěvek poskytnut i tehdy, pokud byl na jeho majetek prohlášen konkurz nebo uložen soudem nebo správním orgánem zákaz činnosti týkající se provozování živnosti.⁵⁵

Žádosti o finanční příspěvky na veškeré nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou projednávány a schvalovány v komisi APZ úřadu práce. Při posuzování žádostí úřad práce vychází ze situace na trhu práce, specifík daného uchazeče, potřeb trhu práce a možností finančního rozpočtu APZ. Projekty SÚPM – SVČ jsou posuzovány individuálně. Na VPP mohou

⁵⁵Zdroj: *Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 : Základní filozofie poskytování příspěvků APZ*. Úřad práce Chrudim, únor 2009. s. 6.

být uchazeči o zaměstnání umístování opakovaně, přednostně ale uchazeči nekvalifikovaní nebo s nízkou kvalitací.⁵⁶

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti by se mělo dodržovat principu 3E – hospodárnost, efektivnost a účelnost.

5.2.2 Operační programy OP LZZ a OP RLZ

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) je zaměřen na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, profesního vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených skupin zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech v letech 2007-2013. Je financován zejména z prostředků cíle Konvergence. V oblastech aktivní politiky zaměstnanosti, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce i z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Z fondů Evropské unie bylo pro Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost vyčleněno celkem 1.84 mld. €, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Financování tohoto programu bylo navýšeno o dalších 0,32 mld. € z českých veřejných zdrojů.⁵⁷

Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) tvořil základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2004 – 2006. Cílem OP RLZ bylo dosáhnout vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.⁵⁸

V rámci Evropského sociálního fondu Česká republika čerpala finanční prostředky prostřednictvím OP RLZ. V období 2004 – 2006 byla žadatelům poskytnuta podpora až ve výši 422,23 mil €. ESF poskytl 318,82 mil € a 103,61 mil€ bylo poskytnuto ze státního rozpočtu.⁵⁹

⁵⁶ Zdroj: *Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 : Základní filozofie poskytování příspěvků APZ*. Úřad práce Chrudim, únor 2009. s. 6.

⁵⁷ Zdroj: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2010-03-26]. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Dostupné z WWW: < <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz> >.

⁵⁸ Zdroj: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2010-03-26]. Operační program Rozvoj lidských zdrojů. Dostupné z WWW: < <http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz> >.

⁵⁹ Zdroj: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2010-03-26]. Operační program Rozvoj lidských zdrojů. Dostupné z WWW: < <http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz> >.

Tabulka 16 Rozpočet Úřadu práce v Chrudimi na rok 2009

Forma příspěvku	Částka
1. čistá APZ	11 000 000,- Kč pro rok 2009
2. OP LZZ	5 801 000,- Kč pro rok 2009
3. OP LZZ	4 898 000,- Kč pro rok 2009
4. OP LZZ	3 055 000,- Kč pro rok 2009
5. OP RLZ	1 234 713,- Kč z roku 2008
6. OP LZZ	3 510 695,- Kč z roku 2008
7. OP LZZ	3 869 994,- Kč z roku 2008
8. OP LZZ	2 648 000,- Kč z roku 2008
Celkem k dispozici	36 017 402,- Kč

Zdroj: vlastní zpracování z informací poskytnutých zaměstnanci Úřadu práce v Chrudimi

Tabulka 16 znázorňuje rozpočet Úřadu práce v Chrudimi na rok 2009. Je rozdělen na osm forem příspěvků. Většina příspěvků je poskytována z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Na rok 2009 bylo k dispozici celkem 36 017 402 Kč.

5.2.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří společensky účelná pracovní místa, příspěvky na zřízení nových pracovních míst, příspěvky na mzdové náklady, příspěvek na zapracování, příspěvek uchazečů začínajícím podnikat, veřejně prospěšné práce, chráněná pracovní místa i rekvalifikace.

Společensky účelnými pracovními místy (SÚPM) se rozumí příspěvek na zřízení nových pracovních míst a příspěvek na mzdové náklady včetně sociálního a zdravotního pojištění, ½ náhrad mezd za pracovní neschopnost.⁶⁰

Příspěvek na zřízení nových pracovních míst zahrnuje vybavení pracovišť novými technologiemi. V případě vzniku více než 5 nových pracovních míst je potřeba zajistit stanovisko poradního sboru ředitele ÚP a zpracování expertízy.⁶¹

⁶⁰ Zdroj: *Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 : Základní filozofie poskytování příspěvků APZ.* Úřad práce Chrudim, únor 2009. s. 10.

⁶¹ Zdroj: *Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 : Základní filozofie poskytování příspěvků APZ.* Úřad práce Chrudim, únor 2009. s. 10.

Příspěvek na mzdové náklady může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců, po dobu 12 měsíců pouze v případě přijetí uchazeče se zdravotním omezením nebo staršího 50 let věku. V roce 2009 bylo v maximální možné míře využíváno u tohoto nástroje čerpání prostředků z OP LZZ.⁶²

Příspěvek na zapracování lze poskytnout zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (dle § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Příspěvek je poskytnut maximálně po dobu 3 měsíců a do výše poloviny minimální mzdy měsíčně.⁶³

Dalším příspěvkem je podpora uchazečů, kteří poprvé zahajují samostatně výdělečnou činnost. Předkládané podnikatelské záměry jsou posuzovány z hlediska reálnosti a záruk dlouhodobějšího úspěšného podnikání. Cílem je podporovat podnikání v daném regionu, které vytváří prostor pro následné zaměstnání dalších uchazečů. Při posuzování podnikatelských záměrů je třeba zohlednit celkovou připravenost uchazečů na podnikání.⁶⁴

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti, které vytváří obec nebo zaměstnavatel ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazečů. Jsou určeny pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, kteří obtížně hledají uplatnění na trhu práce. Tato forma aktivní politiky je využívána ve spolupráci se starosty měst a obcí se zaměřením na lokality s nejnižšími nabídkami volných pracovních míst.⁶⁵

Úřad práce podporuje i vytváření nových pracovních míst v chráněných dílnách a pracovištích pro pracovníky z evidence uchazečů o zaměstnání, kteří jsou zdravotně znevýhodněnou osobou nebo invalidní. Na provoz chráněných dílen v roce 2009 přispíval Úřad práce v Chrudimi s ohledem na dostatek finančních prostředků.⁶⁶

⁶² Zdroj: *Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 : Základní filozofie poskytování příspěvků APZ.* Úřad práce Chrudim, únor 2009. s. 10.

⁶³ Zdroj: *Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 : Základní filozofie poskytování příspěvků APZ.* Úřad práce Chrudim, únor 2009. s. 10.

⁶⁴ Zdroj: *Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 : Základní filozofie poskytování příspěvků APZ.* Úřad práce Chrudim, únor 2009. s. 11.

⁶⁵ Zdroj: *Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 : Základní filozofie poskytování příspěvků APZ.* Úřad práce Chrudim, únor 2009. s. 11.

⁶⁶ Zdroj: *Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 : Základní filozofie poskytování příspěvků APZ.* Úřad práce Chrudim, únor 2009. s. 11.

Ohledně rekvalifikací úřad práce podporoval dlouhodobější rekvalifikační kurzy zaměřené na znalosti, které vyžadují zaměstnavatelé. Pro zajištění veřejné zakázky na rekvalifikace byla využívána možnost čerpání prostředků z OP LZZ.⁶⁷

Tabulka 17 Výdaje Úřadu práce v Chrudimi na APZ dle jednotlivých nástrojů

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	Rok 2008	Rok 2009
VPP	2 292	1 980
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	3 980	2 485
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	130	547
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	480	1 910
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	0	0
Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	8 021	10 118
Rekvalifikace, poradenské aktivity	2 468	956
Překlenovací příspěvek	8	0
Příspěvek na dopravu zaměstnanců	344	0
Příspěvek na zapracování	0	0
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0
Cílené programy k podpoře nezaměstnanosti	0	0
Programy tvorby nových pracovních míst	0	0
Projekty ESF – OP RLZ	6 268	3 590
Projekty ESF – OP LZZ - VPP	1 234	11 196
Projekty ESF – OP LZZ - SÚPM	241	6 419
Projekty ESF – OP LZZ – rekvalifikace a poradenství	0	325
Projekty ESF – OP LZZ – Vzdělávejte se	0	837
Převody do rezervních fondů ÚP	0	0
Převody do fondů organizačních složek státu	0	0
Celkem	25 466	40 363

Zdroj:http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

V tabulce 17 jsou uvedeny skutečné výdaje (v tis. Kč) Úřadu práce v Chrudimi na aktivní politiku zaměstnanosti podle jednotlivých nástrojů včetně závazků z minulého období. Celkem bylo poskytnuto v roce 2008 25 466 000 Kč, v roce 2009 to bylo již 40 363 000 Kč. V roce 2009 bylo nejvíce finančních prostředků poskytnuto na projekty ESF - OP LZZ - VPP. Další větší část

⁶⁷ Zdroj: *Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 : Základní filozofie poskytování příspěvků APZ*. Úřad práce Chrudim, únor 2009. s. 11.

prostředků bylo v roce 2009 vynaloženo na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVČ vytvořené pro OZP, celkem se jedná o 10 118 000 Kč. Třetí větší položka byla poskytnuta na projekty ESF - OP LZZ - SÚPM a to ve výši 6 419 000 Kč.

Tabulka 18 Vytvořená pracovní místa v rámci jednotlivých nástrojů APZ

Celkový počet nových pracovních míst	Rok 2008	Rok 2009
VPP	30	49
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	104	83
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	5	20
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	5	27
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	-	-
Cílené programy I. (počet míst)	-	4
Cílené programy II. (počet dohod)	-	4
Projekty ESF - OP LZZ - VPP	117	198
Projekty ESF - OP LZZ - SÚPM	40	183
Celkem	301	568

Zdroj:http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]

V tabulce 18 je znázorněn počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ s finančním příspěvkem Úřadu práce v Chrudimi. Největší počet vytvořených pracovních míst byl jak v roce 2008 tak i v roce 2009 zřízen v rámci projektů ESF - OP LZZ - VPP. Výše příspěvku pro zaměstnance na plný úvazek činila 10 800 Kč měsíčně.

Další větší počet nových pracovních míst vznikl v roce 2009 díky příspěvku z projektů ESF - OP LZZ - SÚPM, zde se výše příspěvku pohybovala okolo 9 500 Kč měsíčně a byla poskytována po dobu 6 měsíců.⁶⁸

V roce 2009 bylo také příspěvkem od úřadu práce podpořeno zřízení 20 společensky účelných pracovních míst za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Ve srovnání s rokem 2008 došlo k nárůstu o 15 uchazečů, kteří obdrželi od Úřadu práce v Chrudimi příspěvek.

⁶⁸ Zdroj: ENEŠ, Pavel, et al. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2009* [online]. Chrudim: ÚP v Chrudimi, 2009 [cit. 2010-03-29]. Aktivní politika zaměstnanosti, s. 35. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc>.

Místa za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti vznikla v oborech realitní činnost, provoz solária, stavební práce, elektromontáže a opravy elektronických zařízení, truhlářství, zámečnictví, manikúra a pedikúra, kadeřnictví, masáže, obchodní činnost a zlatnictví. Příspěvky byly poskytnuty převážně ve výši 30 a 40 tisíc Kč.⁶⁹

5.2.4 Aktivní politika zaměstnanosti a projekty Úřadu práce v Chrudimi

Projekty Úřadu práce v Chrudimi byly v roce 2009 zaměřeny zejména na skupiny uchazečů do 20 let věku, nad 50 let, dlouhodobě nezaměstnané, kteří byli vedeni déle než 5 měsíců v evidenci uchazečů o zaměstnání a ženy.

V roce 2009 bylo zařazeno do projektu ESF a řešeno v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikací celkem 39 uchazečů o zaměstnání do 20 let, formou společensky účelných vyhrazených míst, financovaných z prostředků ESF. Uchazečů nad 50 let bylo formou společensky účelných vyhrazených míst, VPP a poradenské činnosti řešeno celkem 226. Pro skupinu uchazečů o zaměstnání, kteří byli vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců, byla využita možnost příspěvku financovaného z ESF formou společensky účelných vyhrazených míst, VPP, poradenskou činností a rekvalifikací.⁷⁰

5.3 Shrnutí

Dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, využít zdroje pracovních sil a zabezpečit práva občanů na zaměstnání se snaží politika zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo Normativní instrukci č.13/2009, ve které vymezilo záměry státní politiky zaměstnanosti úřadů práce na rok 2009. Úřad práce v Chrudimi se dle této instrukce zaměřil na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce. Pro tyto skupiny uchazečů připravil několik nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Zaměstnavatelům nabídl možnost požádat si o finanční příspěvek, pokud zaměstnají uchazeče patřící do skupiny nejvíce znevýhodněných. Pro tyto účely Úřad práce v Chrudimi použil prostředky získané z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Zaměstnavatelé

⁶⁹ Zdroj: ENEŠ, Pavel, et al. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2009* [online]. Chrudim: ÚP v Chrudimi, 2009 [cit. 2010-03-29]. Aktivní politika zaměstnanosti, s. 35. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc>.

⁷⁰ Zdroj: ENEŠ, Pavel, et al. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2009* [online]. Chrudim: ÚP v Chrudimi, 2009 [cit. 2010-03-29]. Aktivní politika zaměstnanosti, s. 36-37. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc>.

v roce 2009 obdrželi od úřadu práce příspěvek na zřízení nových pracovních míst, příspěvek na mzdové náklady včetně sociálního a zdravotního pojištění, příspěvek na zapracování, příspěvek na vytvoření pracovního místa v chráněných dílnách. Obcím poskytl možnost získat finanční prostředky, když zaměstnaly uchazeče o zaměstnání na veřejně prospěšné práce. I začínajícím podnikatelům z řad nezaměstnaných byla dána možnost získat prostředky na zřízení provozovny.

Těm uchazečům o zaměstnání, kterým se touto formou nepodařilo získat zaměstnání, nabídl Úřad práce v Chrudimi několik poradenských programů, o kterých se píše v následující kapitole.

6 Přehled nabízených a absolvovaných poradenských programů v roce 2009

Poradenská činnost se na Úřadě práce v Chrudimi uskutečňuje formou programů skupinového a individuálního poradenství, posuzováním osobnostních předpokladů a poradenskými programy zaměřenými na vyhledávání pracovního místa, nebo dalšími aktivitami, které směřují k pracovnímu uplatnění. Zařazování uchazečů do poradenské činnosti je v kompetenci zprostředkovatelů a poradců z oddělení poradenství. Úřad práce v Chrudimi poskytl uchazečům o zaměstnání v roce 2009 následující poradenské programy.

6.1 Individuální poradenství

Předmětem této zakázky je cílené individuální poradenství zahrnující prvky koučování. Je zaměřené na to, aby jeho účastníci objevili svůj potenciál a dokázali naplno využít a uplatnit své možnosti a schopnosti. Obecným cílem je pomoc při řešení celkové životní situace a podpořit nastartování pracovní kariéry účastníků v souladu s jejich reálnými představami. Mezi specifické cíle lze zařadit rozvoj osobního a pracovního potenciálu, hlubší sebepoznání, snazší rozhodování, a stanovení cílů, lepší vnímání reality, vyšší zodpovědnost, výkonnost, osobní spokojenost, flexibilita a adaptabilita vůči změnám.⁷¹

Cílovou skupinou této poradenské činnosti jsou motivovaní uchazeči o zaměstnání, kterým se dlouhodobě (déle než 5 měsíců) nedaří najít zaměstnání, kteří nevědí, v jaké oblasti by se mohli uplatnit a kteří se obávají, že nemají šanci obstát v oblasti, o kterou mají zájem.⁷²

Obsahem poradenské činnosti je bilance možností uchazeče o zaměstnání s ohledem na situaci na trhu práce a zdravotní způsobilosti, profesní a kariérové poradenství, hledání možností dalšího vzdělávání, hledání zaměstnání, poskytnutí opory při zvládání problémů v dalších oblastech souvisejících s nezaměstnaností. Poradenská činnost se zahajuje úvodním pohovorem s klientem. Dále se pokračuje individuálním poradenstvím, kdy se vytyčují cíle, kterých se má v poradenství dosáhnout, sestavuje se, aktualizuje a kontroluje plnění koučovacího plánu. Poslední etapou je ukončení poradenské práce a hodnocení výsledků poradenské podpory. Mezi metody poradenské činnosti řadíme strukturovaný rozhovor s uchazečem o zaměstnání (kladění

⁷¹ Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 6.

⁷² Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 6.

specifických otázek vyžadujících konkrétní odpovědi směřované k vytyčenému cíli), poskytování podpory a aktivní zpětné vazby, budování zodpovědnosti uchazeče o zaměstnání prostřednictvím procesů zkoumání a sebeobjevování.⁷³

6.2 Skupinové poradenství – motivační kurzy

Obsahem motivačního kurzu je systematická práce s uchazeči o zaměstnání ohroženými vyloučením z trhu práce nebo sociálním vyloučením. Cílovou skupinou jsou především osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, mladiství bez odborného vzdělání a uchazeči o zaměstnání starší 55 let. Účelem kurzu je motivace k hledání a přijetí zaměstnání, aktivace a sebepoznání účastníka a volba reálné strategie řešení vlastní nezaměstnanosti.⁷⁴

V rámci motivačního kurzu se uchazeči dozví o zdrojích informací o volných místech, jakou formou kontaktovat zaměstnavatele, vytvoří si portfolio osobní dokumentace, učí se verbální i neverbální komunikaci a naslouchání, nacvičují si přijímací pohovor, řeší pracovní právní problematiku. V kurzu jsou použity pedagogické, psychologické a terapeutické metody působení na účastníky a prvky skupinové terapie. Kapacita kurzu je 8 až 12 účastníků. Výstupem z poradenské činnosti je osvědčení o absolvování.⁷⁵

6.3 Job club

Job club je poradenský program, který se uskutečňuje formou skupinového poradenství. Do programu jsou zařazeni uchazeči na základě vlastního zájmu nebo na doporučení zadavatele. Cílem job clubu je motivace a aktivace jeho účastníků, získání orientace na trhu práce, nácvik dovedností a technik vyhledávání zaměstnání a samotné hledání zaměstnání.⁷⁶

Stejně jako v motivačním kurzu se uchazeči seznámí se zdrojem informací o volných místech, tvorbou portfolia osobní dokumentace, sebehodnocením, nácvikem přijímacího

⁷³Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 6.

⁷⁴ Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 7.

⁷⁵Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 7.

⁷⁶ Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 8.

pohovoru, pracovně právní problematikou a hledáním zaměstnání včetně s poskytováním zpětné vazby a podpory. Výstupem z poradenské činnosti je opět osvědčení o absolvování job clubu.⁷⁷

6.4 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je komplexní individualizovaná služba pro osoby se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením, kterým zdravotní stav výrazně omezuje možnosti uplatnění se na volném trhu práce. Cílem je rozvinout schopnost těchto osob najít a udržet si vhodné zaměstnání.⁷⁸

Zahrnuje poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, činnost zaměřenou na zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání nebo změnu povolání (oslovování a reakce na nabídky zaměstnavatelů, vyjednávání vytvoření či úpravu pracovních míst), vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti – pracovní asistence.⁷⁹

6.5 Skupinové poradenství pro klienty vyžadující zvláštní pomoc

Jedná se o hlubší a systematickou práci s uchazeči o zaměstnání ohroženými vyloučením z trhu práce nebo sociálním vyloučením. Týká se osob s nižší úrovní dovedností potřebných k získání a udržení si vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce, zejména osob se zdravotním postižením a osob v nepříznivé sociální situaci.⁸⁰

Tento druh poradenství by měl motivovat uchazeče k hledání a přijetí do zaměstnání a volbou reálné strategie řešit vlastní nezaměstnanost. Obsah je stejný jako u motivačního kurzu, výstupem je osvědčení.⁸¹

⁷⁷Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 8.

⁷⁸ Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 9.

⁷⁹Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 9.

⁸⁰ Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 10.

⁸¹Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 10.

6.6 Individuální poradenská činnost s osobní asistencí

Individuální poradenská činnost s osobní asistencí je cílené individuální poradenství pro osoby, které potřebují pomoc. Důraz je kladen na individuální přístup zaměřený na to, aby jeho účastníci objevili svůj potenciál a dokázali naplno využít a uplatnit své možnosti a schopnosti. Obecným cílem je pomoci řešit celkovou životní situaci a pomoci nastartovat pracovní kariéru účastníků v souladu s jejich reálnými představami a možnostmi. Specifickými cíli jsou rozvoj osobního a pracovního potenciálu, hlubší sebepoznání, snazší rozhodování a stanovování cílů, lepší vnímání reality, vyšší zodpovědnost, zlepšení vztahů, výkonnosti, osobní spokojenosti a adaptability vůči změnám. Cílovou skupinou jsou motivovaní uchazeči o zaměstnání, kteří potřebují zvláštní pomoc, kterým se dlouhodobě nedaří najít si zaměstnání, kteří nevědí, v jaké oblasti by se mohli uplatnit, kteří se obávají, že nemají šanci obstát v oblasti, o kterou mají zájem a kteří mají potřebu osobní asistence.⁸²

Obsahem poradenské činnosti je bilance možností uchazeče o zaměstnání s ohledem na situaci na trhu práce a na možnosti a schopnosti klienta, profesní a kariérové poradenství, hledání zaměstnání, poskytnutí opory při zvládání problémů v dalších oblastech souvisejících se zaměstnáním. Uchazeči se pomocí modelových a reálných situací učí, jak telefonovat se zaměstnavatelem (jak zapůsobit, hovořit se zaměstnavatelem a domluvit si osobní schůzku), připravují se na pohovor se zaměstnavatelem, získávají znalosti z pracovně právního práva, pracují na počítači (hledají práci na internetových serverech, používají e-mailové schránky, komunikují přes internet). Individuální poradenská činnost s osobní asistencí zahrnuje strukturovaný rozhovor s uchazečem o zaměstnání, kladení specifických otázek vyžadujících konkrétní odpovědi směřované k vytyčenému cíli, poskytování podpory a aktivní zpětné vazby, budování zodpovědnosti uchazeče o zaměstnání prostřednictvím procesů zkoumání a sebeobjevování.⁸³

6.7 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získávání nové kvalifikace nebo rozšiřování stávající kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být

⁸² Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 11.

⁸³ Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 11.

rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.⁸⁴

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace úřad práce hradí náklady rekvalifikace a může poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Zajišťuje ji příslušný úřad práce podle místa trvalého pobytu uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Provádí ji zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem nebo škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, vysoká škola s akreditovaným studijním programem nebo rekvalifikační zařízení.⁸⁵

V roce 2009 byly na Úřadě práce v Chrudimi nejprve realizovány rekvalifikace z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a to dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Muselo být dodrženo zásady čerpání prostředků a to zakázky do 300 000 Kč bez výběrového řízení.⁸⁶

V rámci projektů NIP byly rekvalifikace nově realizovány z prostředků ESF. Zde muselo dojít k výběrovému řízení na dodavatele služeb podle zákona o veřejných zakázkách. Pro tyto účely úřad práce vypsal výběrové řízení na právní firmu, která následná výběrová řízení na dodavatele služeb zajišťovala. Protože výběrová řízení na dodavatele byla ukončena až ve 4. čtvrtletí roku 2009, došlo k zpoždění realizace a tím k nižšímu počtu zrekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání.⁸⁷

⁸⁴ Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 4.

⁸⁵ Zdroj: HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství: Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim: Úřad práce v Chrudimi, 2008. s. 4.

⁸⁶ Zdroj: ENES, Pavel, et al. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2009* [online]. Chrudim: ÚP v Chrudimi, 2009 [cit. 2010-03-29]. Aktivní politika zaměstnanosti, s. 38. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc>.

⁸⁷ Zdroj: ENES, Pavel, et al. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2009* [online]. Chrudim: ÚP v Chrudimi, 2009 [cit. 2010-03-29]. Aktivní politika zaměstnanosti, s. 38. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc>.

Tabulka 19 Rekvalifikace

Ukazatel	Rok 2008	Rok 2009
Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání		
Počet uchazečů zařazených na rekvalifikaci	225	26
Z toho ženy	135	10
absolventi škol a mladiství	14	0
OZP	35	6
Rekvalifikaci ukončilo celkem	213	26
z toho úspěšně	204	24
Počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci	161	25
Rekvalifikace zájemců o zaměstnání		
Počet zájemců zařazených na rekvalifikaci	28	1
Rekvalifikace ukončilo celkem	27	1
z toho úspěšně	27	1
Počet zájemců umístěných po rekvalifikaci	27	1
Rekvalifikace zaměstnanců		
Počet zaměstnavatelů	2	14
Počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	13	65
Rekvalifikaci ukončilo celkem	13	55
z toho úspěšně	13	55

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc [2010-03-30]

Tabulka 19 udává počet rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců v roce 2008 a 2009 v okrese Chrudim. Na první pohled je zřejmé, že v roce 2009 oproti roku 2008 absolvovalo rekvalifikaci malý počet uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. Naproti tomu bylo zaměstnanců v roce 2009 rekvalifikováno úspěšně celkem 55, což je o 42 zaměstnanců více než v roce 2008. Uchazečů o zaměstnání bylo v roce 2009 na rekvalifikaci zařazeno celkem 26, z toho ji úspěšně ukončilo 24 uchazečů o zaměstnání a 25 uchazečů po rekvalifikaci nastoupilo do zaměstnání. Pouze jeden zájemce o zaměstnání byl zařazen na rekvalifikaci, úspěšně ji absolvoval a nastoupil do zaměstnání.

V roce 2009 byly na Úřadě práce v Chrudimi prováděny tyto rekvalifikace: Základy obsluhy osobního počítače, základní svářečský kurz i příprava na zkoušku EN, řidičská

oprávnění sk. C, E, T a D, profesní průkaz řidiče, vazba a aranžování květin, masér pro sportovní a rekondiční masáže, účetnictví, obsluha motorových vozíků a elektrovozíků.⁸⁸

Tabulka 20 Absolvované rekvalifikace v okrese Chrudim, které byly financovány prostřednictvím projektů ESF

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání	Rok 2008	Rok 2009
Počet uchazečů zařazených na rekvalifikaci	162	31
Celkem úspěšně ukončilo rekvalifikaci	152	28
Rekvalifikace zájemců o zaměstnání	Rok 2008	Rok 2009
Počet uchazečů zařazených na rekvalifikaci	8	0
Celkem úspěšně ukončilo rekvalifikaci	7	0

Zdroj: http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc [2010-03-30]

V tabulce 20 je zaznamenán počet zařazených uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání v roce 2008 a 2009 na rekvalifikace financované prostřednictvím projektů ESF. Je vidět, že i tady se počet rekvalifikací v roce 2009 oproti předchozímu roku rapidně snížil. Na rekvalifikaci nastoupilo v roce 2009 celkem 31 uchazečů o zaměstnání, úspěšně ji ukončilo 28 uchazečů o zaměstnání.

6.8 Projekt „Vzdělávejte se!“

V roce 2009 se na Úřadě práce v Chrudimi začal realizovat projekt „Vzdělávejte se“, který je financován z prostředků Evropského sociálního fondu, v rámci Operačního programu OP RLZ. Je určen zaměstnavatelům, kteří se dostali vlivem hospodářské recese do dočasných problémů se zakázkovou náplní, a kteří mají zájem svým zaměstnancům v době jejich nucené nepřítomnosti na pracovišti prostřednictvím vzdělávacích aktivit rozšiřovat či prohlubovat kvalifikaci.⁸⁹

Účelem tohoto projektu, jako nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, je udržení zaměstnanosti a vytvoření podmínek pro získání a zdokonalování odborných znalostí

⁸⁸Zdroj: ENEŠ, Pavel, et al. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2009* [online]. Chrudim: ÚP v Chrudimi, 2009 [cit. 2010-03-29]. Aktivní politika zaměstnanosti, s. 37. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc>.

⁸⁹Zdroj: *Vstup do projektu "Vzdělávejte se!" \: Manuál pro zájemce z řad zaměstnavatelů* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009 [cit. 2010-03-30]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/vzdelavejte_se/vzdelavejte_se_manual.doc>.

zaměstnanců, kterým z důvodu omezení výroby nemůže zaměstnavatel přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby.⁹⁰

Zaměstnavatelé mohou získat finanční prostředky na realizaci těchto vzdělávacích aktivit pro ty zaměstnance, kterým byla z důvodu zhoršení situace v podniku zkrácena pracovní doba. Zároveň mohou získat finanční prostředky i na úplnou nebo částečnou úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd těchto zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělávání. Žadatelem může být pouze právnická nebo fyzická osoba (OSVČ), pokud má zaměstnance. Příspěvek může být poskytnut i těm zaměstnavatelům, kterým byl poskytnut příspěvek na jiný nástroj APZ nebo kterým byla poskytnuta hmotná podpora v rámci investičních pobídek.⁹¹

Příspěvek lze poskytnout žadateli, který nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Potvrzení o bezdlužnosti, které nesmí být starší 3 měsíců, dokládá zaměstnavatel k žádosti o příspěvek.⁹²

Rozhodnutí o poskytnutí příspěvku je v kompetenci úřadu práce, do jehož působnosti spadá provozovna zaměstnavatele. Protože výběrová komise posuzuje zpracování a význam jednotlivých žádostí, nejedná se tedy o nárokovou dávku. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky limituje maximální výše podpory 500 000 Kč v součtu žádostí pro jednoho zaměstnavatele na jeden měsíc od jednoho úřadu práce. Dohoda může být sjednána s dobou platnosti na období maximálně 6 měsíců.⁹³

V žádosti o poskytnutí příspěvku musí zaměstnavatel uvést zaměření vzdělávací aktivity a jmenný seznam zaměstnanců, kteří se budou účastnit dané aktivity. Pokud je žádost přijata

⁹⁰Zdroj: *Vstup do projektu "Vzdělávejte se!" \: Manuál pro zájemce z řad zaměstnavatelů* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009 [cit. 2010-03-30]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/vzdelavejte_se/vzdelavejte_se_manual.doc>.

⁹¹Zdroj: *Vstup do projektu "Vzdělávejte se!" \: Manuál pro zájemce z řad zaměstnavatelů* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009 [cit. 2010-03-30]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/vzdelavejte_se/vzdelavejte_se_manual.doc>.

⁹²Zdroj: *Vstup do projektu "Vzdělávejte se!" \: Manuál pro zájemce z řad zaměstnavatelů* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009 [cit. 2010-03-30]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/vzdelavejte_se/vzdelavejte_se_manual.doc>.

⁹³Zdroj: *Vstup do projektu "Vzdělávejte se!" \: Manuál pro zájemce z řad zaměstnavatelů* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009 [cit. 2010-03-30]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/vzdelavejte_se/vzdelavejte_se_manual.doc>.

a rozhodnuto o příspěvku úřad práce uzavře se zaměstnavatelem na každou vzdělávací aktivitu dohodu o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvků v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ Zaměstnavatel musí úřadu práce měsíčně předkládat vyúčtování mezd – mzdových náhrad, včetně odvodů na zdravotním a sociálním pojištění. Po skončení vzdělávací akce předloží vyúčtování vzdělávacích aktivit a doprovodných činností jako je stravné, doprava a ubytování. Součástí dokumentace odborného rozvoje zaměstnanců je závěrečný protokol, který obsahuje seznam zaměstnanců, kteří úspěšně ukončili vzdělávání v rámci odborného rozvoje, informace, zda se dosáhlo očekávaných cílů, a také seznam zaměstnanců, kteří odborný rozvoj nedokončili nebo ukončili neúspěšně.⁹⁴

V první etapě, která probíhala do června 2009, využilo tuto možnost 35 zaměstnavatelů okresu Chrudim, kteří realizovali celkem 139 vzdělávacích programů pro své zaměstnance. Na tyto aktivity bylo uvolněno cca 4 650 000 Kč.⁹⁵

6.9 Shrnutí

Uchazeči o zaměstnání měli v roce 2009 možnost absolvovat několik poradenských programů jako např. job club, motivační kurz, individuální či skupinové poradenství. Vzhledem k novému výběrovému řízení na dodavatele služeb poskytovaných oddělením poradenství Úřadu práce v Chrudimi, se rekvalifikace v rámci NIP financované z ESF začaly realizovat až ve 4. čtvrtletí roku 2009 a tudíž mělo možnost absolvovat rekvalifikaci pouze 24 uchazečů oproti 161 uchazečům v roce 2008.

V rámci projektu „Vzdělávejte se!“, který je financován z prostředků ESF z OP LZZ, se Úřad práce v Chrudimi zaměřil na zaměstnavatele, kteří se dostali vlivem hospodářské recese do dočasných problémů se zakázkovou náplní. Pokud zaměstnavatel umožnil svým zaměstnancům se v pracovní době vzdělávat, získal od úřadu práce finanční prostředky nejen na realizaci aktivit, ale i na úplnou nebo částečnou úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd zaměstnancům po dobu jejich účasti na vzdělávání.

⁹⁴Zdroj: *Vstup do projektu „Vzdělávejte se!“: Manuál pro zájemce z řad zaměstnavatelů* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009 [cit. 2010-03-30]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/vzdelavejte_se/vzdelavejte_se_manual.doc>.

⁹⁵Zdroj: ENEŠ, Pavel, et al. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2009* [online]. Chrudim: ÚP v Chrudimi, 2009 [cit. 2010-03-29]. Aktivní politika zaměstnanosti, s. 38. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc>.

Závěr

Z důvodu hospodářské recese v roce 2009 došlo v okrese Chrudim k výraznému poklesu počtu hlášených volných pracovních míst. Úřad práce v Chrudimi evidoval k 31. 12. 2009 celkem 267 volných pracovních míst, což je o cca 70% méně než v roce 2008, kdy bylo k 31. 12. 2008 zaznamenáno celkem 893 volných pracovních míst. Zaměstnavatelé ve strojírenském, automobilovém, textilním, dřevozpracujícím i elektrotechnickém oboru začali ve větší míře propouštět své zaměstnance, v některých případech využili možnost vyplácení nižších náhrad mezd z důvodu nedostatku zakázkové náplně. Nejvýraznější snížení počtu zaměstnanců zaznamenaly firmy ČKD Kutná Hora, a.s., DAKO-CZ, a.s., ALUKOV HZ, spol. s.r.o., Backer Elektro CZ a.s., ETA a.s., Evona a.s., Kožešnická a.s., DIPRO Proseč. Firma TRANZA strojírna, a.s. ukončila svoji činnost úplně a byl na ni prohlášen konkurs.

Z výše uvedených důvodů, narostl v okrese Chrudim v roce 2009 počet nově hlášených uchazečů o zaměstnání. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2009 tedy činila 8,90 %, ve srovnání s rokem 2008 došlo k jejímu zvýšení. Největší počet uchazečů o zaměstnání byl ve věkové kategorii 20-24 let, nejmenší nezaměstnanost tvořila skupina uchazečů o zaměstnání nad 60 let. Uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem byli nejvíce tento rok evidováni, naopak s doktorským vzděláním a nižším středním vzděláním přišlo do evidence uchazečů o zaměstnání nejméně. Co se týká struktury uchazečů o zaměstnání, podle klasifikace zaměstnání tvořili největší počet nezaměstnaných pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Vzhledem k této situaci se Úřad práce v Chrudimi snažil v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti formou finančních příspěvků, které čerpal z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, pomoci zaměstnavatelům a uchazečům o zaměstnání uplatnit se na trhu práce. Zaměřil se na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce a na zvyšování jejich zaměstnanosti. Jednalo se převážně o tyto skupiny uchazečů: mladí do 20 let, starší 50 a 55 let, ženy, uchazeči v evidenci delší než 5 měsíců a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku. Úřad práce v Chrudimi poskytl nejvíce finančních prostředků zaměstnavatelům, kteří zaměstnali uchazeče o zaměstnání na veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a chráněná pracovní místa. Podpořil i zřízení společensky účelných pracovních míst za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Pro uchazeče o zaměstnání připravilo oddělení poradenství Úřadu práce v Chrudimi několik poradenských programů, aby jim pomohlo připravit se na nástup do zaměstnání. Nezaměstnaní mohli projít individuálním poradenstvím, motivačním kurzem, job clubem, pracovní rehabilitací, skupinovým poradenstvím pro klienty vyžadující zvláštní pomoc, individuální poradenskou činnost s osobní asistencí a rekvalifikací. V roce 2009 rekvalifikaci úspěšně absolvovalo 24 uchazečů o zaměstnání a z toho všichni nastoupili do zaměstnání. Jednalo se převážně o základy obsluhy osobního počítače, základní svářečský kurz, příprava na zkoušku z EN, řidičská oprávnění skupiny C, E, T a D, profesní průkaz řidiče, vazba a aranžování květin, masér pro sportovní a rekondiční masáže, účetnictví, obsluha motorových vozíků a elektrovozíků. Rekvalifikaci financovanou prostřednictvím projektů ESF využilo 28 uchazečů o zaměstnání.

Ve druhé polovině roku 2009 začal Úřad práce v Chrudimi realizovat projekt „Vzdělávejte se“, který je určen těm zaměstnavatelům, kteří se dostali vlivem hospodářské recese do dočasných problémů se zakázkovou náplní a těm kteří prostřednictvím vzdělávacích aktivit umožnili svým zaměstnancům rozšířit kvalifikaci. Zaměstnavatelům byl nabídnut finanční příspěvek na vzdělávací aktivity a na úplnou nebo částečnou úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd zaměstnancům po dobu jejich účasti na vzdělávání. Tuto možnost využilo celkem 35 zaměstnavatelů v okrese Chrudim, kteří zrealizovali celkem 139 vzdělávacích programů pro své zaměstnance.

Myslím si, že cíle této práce bylo dosaženo, neboť se mi podařilo zmapovat situaci na trhu práce v okrese Chrudim v roce 2009. Zjistila jsem, že v roce 2009 v okrese Chrudim klesl počet zaměstnanců zejména ve firmách zabývajících se strojírenskou, automobilní, textilní, dřevozpracující a elektrotechnickou výrobou a to z důvodu nedostatku zakázek či druhotné platební neschopnosti firem. Celkem se počet zaměstnanců v okrese Chrudim snížil z 39 477 v roce 2008 na 38 538 pracujících v roce 2009. O cca 70% tedy poklesl i počet hlášených volných pracovních míst v okrese Chrudim. Je tedy pochopitelné, že Úřad práce v Chrudimi zaznamenal nárůst nezaměstnaných. K 31. 12. 2008 bylo zaregistrováno celkem 3 618 uchazečů o zaměstnání, k 31. 12. 2009 jich bylo již 5 687. Míra nezaměstnanosti tedy vzrostla na 8,90 %. Nejvíce nezaměstnaných v okrese Chrudim v roce 2009 bylo ve věku 20 – 24 let. Dle kvalifikační struktury se zaevidovalo na Úřadě práce v Chrudimi nejvíce uchazečů se středním odborným vzděláním a s výučním listem. Největší skupinu uchazečů o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání tvořili pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Aby se snížil počet

uchazečů o zaměstnání, využil Úřad práce v Chrudimi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, na které čerpal prostředky z Evropského sociálního fondu a to z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a nabídl zaměstnavatelům finanční příspěvek, pokud vytvoří nové pracovní místo pro uchazeče patřící do skupiny nejvíce znevýhodněných na trhu práce. Celkem bylo na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti vyčerpáno 40 363 000 Kč. Zrekvalifikováno bylo 24 uchazečů o zaměstnání v rámci NIP a 28 uchazečů prostřednictvím projektů ESF. V roce 2009 byl zahájen projekt „Vzdělávejte se!“, kterého využilo 35 zaměstnavatelů a zrealizovalo pro své zaměstnance 139 vzdělávacích programů, díky nimž získalo z ESF z OP LZZ celkem 4 650 000 Kč. Lze tedy říci, že Úřad práce v Chrudimi využil všech dostupných prostředků k tomu, aby se pokusil snížit narůstající nezaměstnanost v okrese Chrudim.

Literatura

ENEŠ, Pavel, et al. *Zpráva o situaci na trhu práce okresu Chrudim za rok 2009* [online]. Chrudim:ÚP v Chrudimi, 2009 [cit. 2010-03-29]s. 51. Dostupné z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009ww.doc>.

HOLÁ, Hana. *Metodický pokyn č. 1/2008 oddělení poradenství:Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností*. Chrudim:Úřad práce v Chrudimi, 2008. 13 s.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2005. s. 709. ISBN 80-7179-891-6

JUREČKA, Václav; JÁNOŠÍKOVÁ, Ivana. *Makroekonomie: Základní kurs*. 1. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, 2004. s. 299. ISBN 80-248-0530-8.

MACÁKOVÁ, Libuše, et al. *Mikroekonomie: Základní kurs*. První. Slaný: Melandrium, 2001. s. 273. ISBN 80-86175-09-X.

NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. První. Praha: Oeconomica, 2002. Trh práce, s. 151. ISBN 80-245-0350-6.

ŠVARCOVÁ, Jena, et al. *Ekonomie stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. 1. Zlín: CEED nakladatelství a vydavatelství, 2008. Nezaměstnanost, s. 303. ISBN 978-80-903433-7-5.

Normativní instrukce č. 13/2009 : Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. 15. 3. 2009. 5 s.

Program realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 : Základní filozofie poskytování příspěvků APZ. Úřad práce Chrudim, únor 2009. 15 s.

Český statistický úřad [online]. 2010, 7. 1. 2010 [cit. 2010-03-26]. Charakteristika okresu Chrudim. Dostupné z

WWW:<http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_chrudim>.

Český statistický úřad [online]. 2010, 15. 11. 2007 [cit. 2010-03-26]. Klasifikace zaměstnání - KZAM. Dostupné z WWW:

<[http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(kzam_r\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(kzam_r))>.

Evropský sociální fond v ČR [online]. 2008 [cit. 2010-03-26]. Evropský sociální fond v ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

Integrovaný portál MPSV [online]. 2009, 22. 7. 2009 [cit. 2010-03-26]. Informace z Úřadu práce v Chrudimi. Dostupné z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/rekvalifikace/rekvalifikace_v_ramci_nip>.

Vstup do projektu "Vzdělávejte se!"\: Manuál pro zájemce z řad zaměstnavatelů [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009 [cit. 2010-03-30]. Dostupné z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/vzdelavejte_se/vzdelavejte_se_manual.doc>.

Příloha č. 1 Firmy nad 100 zaměstnanců v okrese Chrudim

Název firmy	Počet zaměstnanců k		Odvětví
	31. 12. 2008	31. 12. 2009	
NIKA Chrudim s.r.o.	180	168	Autodoprava
PLASTKOV AUTOMOTIVE a.s.	637	25	Automobilový průmysl
PLASTKOV AUTOMOTIVE s.r.o.	0	744	Automobilový průmysl
Holcim (Česko) a.s.	219	194	Dobývání ner. surovin
České dráhy, a.s.	102	98	Doprava, služby
Správa a údržba silnic Pardubického kraje	106	101	Doprava, služby
DIPRO, výrobní družstvo invalidů	181	122	Dřevozpracující průmysl
Backer Elektro CZ a.s.	244	212	Elektroprůmysl
ETA a.s.	284	261	Elektroprůmysl
ELTOP – PRAHA, s.r.o.	101	95	Elektroprůmysl
VIVANTIS a.s.	100	103	Internetový obchod
Tesco Stres ČR a.s.	0	123	Maloobchod
Jednota, spotřební družstvo Hlinsko	326	313	Obchod, služby
SANTÉ – výroba s.r.o.	104	104	Obuvnický průmysl
BOTAS a.s.	128	111	Obuvnický průmysl
Goldfein CZ s.r.o. – provoz Chrudim	108	117	Potravinářství
Mlékárna Hlinsko, s.r.o.	231	227	Potravinářství
Česká pošta s. p.	306	301	Spoje, služby
Finanční úřad Chrudim, Hlinsko	106	104	Státní správa
BRAMAC střešní systémy spol. s. r. o.	102	85	Stavebnictví
BASF Stavební hmoty ČR s.r.o.	225	225	Stavebnictví
První stavební Chrudim a.s.	216	207	Stavebnictví
Ergotep, DI, Proseč	114	101	Strojírenství, poštovní služby
ELECTROPOLI-GALVIA, s.r.o.	117	151	Strojírenství
ALUKOV HZ, spol. s. r. o.	285	232	Strojírenství
ČKD Kutná Hora, a.s.	273	123	Strojírenství
DAKO-CZ, a.s.	467	370	Strojírenství
KOVOLIS Hedvíkov a.s.	473	480	Strojírenství
SIAG CZ, s.r.o.	191	200	Strojírenství
SPS – VKP s.r.o.	151	128	Strojírenství
TMT spol. s. r. o. Chrudim	192	183	Strojírenství
TRANZA Strojírny a.s.	227	58	Strojírenství
Východočeské plynárenské strojírny, a.s.	119	120	Strojírenství

Název firmy	Počet zaměstnanců k		Odvětví
	31. 12. 2008	31. 12. 2009	
Fans, a.s.	127	119	Strojírenství
Střední škola průmyslová, strojnická, technická a Vyšší odborná škola Chrudim	109	108	Školství
Vodafone Czech Republic a.s.	593	645	Telekomunikace
EVONA a.s.	244	136	Textilní průmysl
Kožešnická, a.s.	102	54	Textilní průmysl
Technolen technický textil a.s.	128	72	Textilní průmysl
Město Hlinsko	129	149	Veřejná správa
Město Chrudim	237	240	Veřejná správa
Vodárenská společnost Chrudim, a.s.	134	134	Vodohospodářství
Hamzova odborná léčebna pro děti a dospělé	539	553	Zdravotnictví
Chrudimská nemocnice, a.s.	718	748	Zdravotnictví
Domov sociálních služeb Slatiňany	243	239	Zdravotnictví
Domov pro seniory Heřmanův Městec	100	98	Zdravotnictví
Oseva AGRI Chrudim a.s.	133	116	Zemědělství
Zemědělské družstvo Rosice u Chrasti	188	178	Zemědělství
Celkem	10 399	9 775	

Zdroj: Vlastní zpracování z údajů získaných z

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cr_info/analyza/situace_na_trhu_prace_za_rok_2009/rok_2009www.doc[2010-03-30]