

Mendelova univerzita v Brně
Provozně ekonomická fakulta

Nezaměstnanost a nástroje politiky zaměstnanosti v okrese Kroměříž

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Ing. Luboš Střelec, Ph.D.

Kateřina Charvátová

Brno 2016

Poděkování

Děkuji panu Ing. Luboši Střelcovi, Ph.D. za pomoc při vedení bakalářské práce. Mé poděkování patří též zaměstnancům Úřadu práce v Kroměříži za vstřícnost a poskytnuté informace.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Nezaměstnanost a nástroje politiky zaměstnanosti v okrese Kroměříž** vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 20. května 2016

Abstract

Charvátová K. Unemployment and Employment Policy Instruments in the District Kroměříž. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2016.

The objective this thesis is to define high-risk groups in terms of unemployment, structural analysis of jobseekers within the scope of the Labour Office in Kroměříž and applicants for retraining. It focuses on the issues of unemployment and employment policy instruments, and identify factors affecting unemployment.

Keywords

Unemployment, employment, active employment policy, passive employment policy, employment policy instruments, disadvantaged groups, labor office, retraining.

Abstrakt

Charvátová K. Nezaměstnanost a nástroje politiky zaměstnanosti v okrese Kroměříž. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2016.

Cílem této bakalářské práce je vymezení rizikových skupin z hlediska nezaměstnanosti, analýza struktury uchazečů o zaměstnání v rámci působnosti Úřadu práce Kroměříž a uchazečů o rekvalifikace. Zaměřena je na problematiku nezaměstnanosti, nástroje politiky zaměstnanosti a identifikaci faktorů ovlivňující nezaměstnanost.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, zaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, nástroje politiky zaměstnanosti, rizikové skupiny, Úřad práce, rekvalifikace.

Obsah

Úvod	11
1 Nezaměstnanost	12
1.1 Typy nezaměstnanosti	12
1.2 Důsledky nezaměstnanosti.....	13
1.3 Rizikové skupiny na trhu práce	14
1.4 Vývoj nezaměstnanosti v České republice.....	15
2 Nástroje politiky zaměstnanosti	18
2.1 Pasivní politika zaměstnanosti	18
2.2 Aktivní politika zaměstnanosti	19
2.2.1 Rekvalifikace	20
2.2.2 Veřejně prospěšné práce.....	20
2.2.3 Společensky účelná pracovní místa	21
2.2.4 Překlenovací příspěvek	22
2.2.5 Příspěvek na zapracování	22
2.2.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	22
2.3 Chráněná pracovní místa	22
2.4 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti	23
3 Analýza uchazečů o zaměstnání v okrese Kroměříž	27
3.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Kroměříž	27
3.2 Věková struktura uchazečů o zaměstnání.....	28
3.3 Struktura uchazečů dle dosaženého vzdělání.....	30
3.4 Struktura uchazečů dle délky evidence	31
3.5 Faktory ovlivňující nezaměstnanost.....	32
4 Rekvalifikace	34
4.1 Rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce	35
4.2 Zvolená rekvalifikace	35
4.3 Struktura uchazečů o rekvalifikaci v rámci okrese Kroměříž	37

Závěr	40
Literatura	42
Seznam obrázků	43
Seznam tabulek	44

Úvod

Trh práce je místo, kde se setkává poptávka po práci ze strany zaměstnavatelů s nabídkou práce, kterou nabízí jednotlivý uchazeči o zaměstnání. Nezaměstnanost je problém, s kterým se potýká řada vyspělých států. Po přechodu z centrálně plánovaného hospodářství na tržní hospodářství se s tímto problémem potýká i Česká republika. Tato práce se zabývá nezaměstnaností v okrese Kroměříž.

První kapitola se věnuje problematice nezaměstnanosti. Jsou zde popsány různé typy nezaměstnanosti a důsledky, které nezaměstnanost působí. Dále jsou vymezeny rizikové skupiny s hlediska nezaměstnanosti, kterým je věnována zvýšená péče. Na konci kapitoly je zobrazen vývoj nezaměstnanosti.

Druhá kapitola se zabývá státní politikou zaměstnanosti. Popisuje aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a nástroje politiky zaměstnanosti. Jsou zde porovnány výdaje na státní politiku zaměstnanosti a výdaje na vybrané nástroje politiky zaměstnanosti.

Třetí kapitola je zaměřena na analýzu uchazečů o zaměstnání v rámci působnosti Úřadu práce Kroměříž. K analýze byly použity statistické údaje poskytnuté na konzultacích s pracovníky Úřadu práce. Jsou zde definovány faktory ovlivňující nezaměstnanost na trhu práce.

Poslední kapitola analyzuje rekvalifikace v rámci Zlínského kraje a uvádí, o jaké rekvalifikační kurzy byl zájem. Dále je pak analyzována struktura uchazečů o rekvalifikaci v rámci působnosti Úřadu práce Kroměříž.

V závěru budou shrnuty poznatky a navrženo doporučení, které by mohlo vést ke snížení nezaměstnanosti.

Cílem této bakalářské práce je vymezení rizikových skupin z hlediska nezaměstnanosti, analýza struktury uchazečů o zaměstnání v rámci působnosti Úřadu práce Kroměříž a uchazečů o rekvalifikace. Zaměřena je na problematiku nezaměstnanosti, nástroje politiky zaměstnanosti a identifikaci faktorů ovlivňující nezaměstnanost.

1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním z nejsledovanějších jevů v tržním hospodářství. Představuje závažný problém a potýká se s ní řada vyspělých států.

Nezaměstnaným nazýváme toho, kdo nemá práci a nějakou si hledá. Hledání zaměstnání je nezbytným znakem nezaměstnaného.¹

Pokud člověk nepracuje a zaměstnání si nehledá, je pouze ekonomicky neaktivní. Nezaměstnané tedy poznáme podle toho, že se evidují na Úřadu práce, to je tzv. registrovaná nezaměstnanost. Ne všichni nezaměstnaní se však na Úřadech práce evidují. Někteří například jsou nezaměstnaní pouze po krátkou dobu, již mají sjednané nové pracovní místo, a proto se na Úřadu práce nehlásí. Z tohoto důvodu je skutečná nezaměstnanost vždy vyšší než nezaměstnanost registrovaná.

1.1 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost rozlišujeme podle příčin, které ji vyvolávají. Tyto příčiny popisuje Holman.¹

- **Frikční nezaměstnanost** - vzniká v situaci, kdy lidé opouští své zaměstnání, např. z důvodu hledání si práce jiné, stěhování do jiného okresu, po návratu z mateřské dovolené. Než si novou práci najdou, jsou dočasně nezaměstnaní. Hledání nového zaměstnání může zabrat určitý čas, v očekávání lepší nabídky váhají přijmout hned první místo. Na trhu práce se tato nezaměstnanost vyskytuje prakticky neustále.
- **Cyklická nezaměstnanost** - nastává tehdy, když ekonomika prožívá fázi celkového hospodářského poklesu. Průvodním jevem je nezaměstnanost více méně ve všech profesích, poptávka po práci klesá, lidé tedy obtížně hledají zaměstnání i v jiných odvětvích.
- **Strukturální nezaměstnanost** - vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice. Klesá poptávka po některých profesích a roste poptávka po jiných profesích. Výsledkem bývá změna profese. Bývá obvykle dlouhodobější, lidé jsou nuceni změnit obor, to vyžaduje např. rekvalifikace.

Dle Holmana¹ dále dělíme nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou.

- **Dobrovolná nezaměstnanost** – nezaměstnanost vzniká z důvodu nízkých mezd. Lidé nechtějí pracovat za tak nízké mzdy, jaké jsou na trhu práce. Je-li podpora v nezaměstnanosti nízká a doba poskytování krátká, budou lidé motivováni k tomu, aby si hledali nové zaměstnání.

¹ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. 696 s. ISBN 978-80-7400-006-5.

- **Nedobrovolná nezaměstnanost** – může vzniknout např. z důvodu propouštění zaměstnanců. Zaměstnanci by byli ochotni pracovat i za nižších platových podmínek, ale zaměstnavatel uchovává mzdy ve stejné výši a zaměstnance propouští. Příčinou jsou překážky bránící poklesu mezd. Je to například tlakem odborových organizací, které nutí zaměstnavatele zachovat stávající mzdy a ten si nemůže dovolit zaměstnávat tolik zaměstnanců. Další příčina nedobrovolné nezaměstnanosti může být i státem uzákoněná minimální mzda.

Další rozlišení nezaměstnanosti podle jiných kritérií lze najít u Holmana.²

- **Krátkodobá nezaměstnanost** - je jen po krátkou přechodnou dobu, než si člověk najde nové zaměstnání. Vyskytuje se u frikční a strukturální nezaměstnanosti. Trvá jen pár měsíců.
- **Dlouhodobá nezaměstnanost** – je opravdovým problémem, kdy si člověk práci hledá, ale po dlouhou dobu ji nemůže najít. Dlouhodobou nezaměstnanost můžou provázet vážné sociální důsledky, jako jsou existenční potíže člověka a jeho rodiny, ztráta kvalifikace a ztráta sebeúcty. Nezaměstnanost by se tedy měla posuzovat nejen podle výše, ale také podle její délky. Příčinou může být dlouhotrvající recese ekonomiky, dlouhodobé mzdové strnulosti nebo např. nedostatečná kvalifikace. Někdy se samovolně mění v dobrovolnou nezaměstnanost. Pokud je člověk dlouhodobě nezaměstnaný, může ztratit motivaci a práci přestat hledat.

Další typy nezaměstnanosti uvádí Mareš.³

- **Skrytá nezaměstnanost** - jedná se o nezaměstnané, kteří si zaměstnání nehledají, např. hledání již vzdali a nejsou vedeni na Úřadu práce. Můžou to být zdravotně postižení, ženy na mateřské dovolené, případně osoby opatřující si prostředky k životu jiným způsobem.
- **Sezónní nezaměstnanost** – jedná se především o zemědělství, stavebnictví a další obory, ve kterých mohou být práce ovlivněny podle výkyvů v ročním období. Na léto jsou lidé zaměstnáni a v zimě propouštěni.

1.2 Důsledky nezaměstnanosti⁴

Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti provázejí především negativní aspekty:

1. **Ekonomické důsledky** – při nezaměstnanosti nevyrobí ekonomika tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Hrubý domácí produkt je svou úrovní pod

² HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. 696 s. ISBN 978-80-7400-006-5.

³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 2002. 3. upr. vyd., s. 172. ISBN 80-86429-08-3.

⁴ KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. V Praze: ASPI, a.s., 2007. ISBN 80-86898-99-7.

hodnotou potenciálního hrubého domácího produktu. To ovlivňuje nejen rozvojové možnosti ekonomiky, ale také možnosti sociálních transferů.

2. **Sociální důsledky** – dopad nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných a na společenský život. Nezaměstnanost má různý charakter a je každým jedincem různě prožívána a prožívána.

- 2.1 **Vliv na životní úroveň**

Při ztrátě zaměstnání přichází člověk o příjem a žít jen z podpory nebo sociálních dávek znamená vždy pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Podle průzkumů příjmy z podpory nedosahují ani poloviny předchozích výdělků. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti vede často k chudobě a k sociálnímu vyloučení.

- 2.2 **Vliv na rodinu**

Rodinu ovlivňuje nezaměstnanost i v mnoha dalších ohledech. Narušuje vztahy v rodině, mění autoritu nezaměstnaného, může rozbít i partnerské vztahy.

- 2.3 **Vliv na strukturaci a vnímání času**

Nezaměstnanost narušuje i denní režim, časovou strukturaci dne a mění vnímání času. Pro nezaměstnaného již není čas důležitý, tráví den neúčelně, pasivně nebo i společensky nežádoucími aktivitami (spánek, neúčelné sledování televize, alkoholismus apod.). Nezaměstnaný ztrácí pracovní návyky.

- 2.4 **Vliv na fyzické a psychické zdraví**

Nezaměstnanost je vysoce traumatizující, vyvolává u lidí pocity nepotřebnosti, neúčelnosti, i neschopnosti, vede ke ztrátě sebedůvěry. Na zdraví nezaměstnaných nechává negativní následky stres.

1.3 Rizikové skupiny na trhu práce

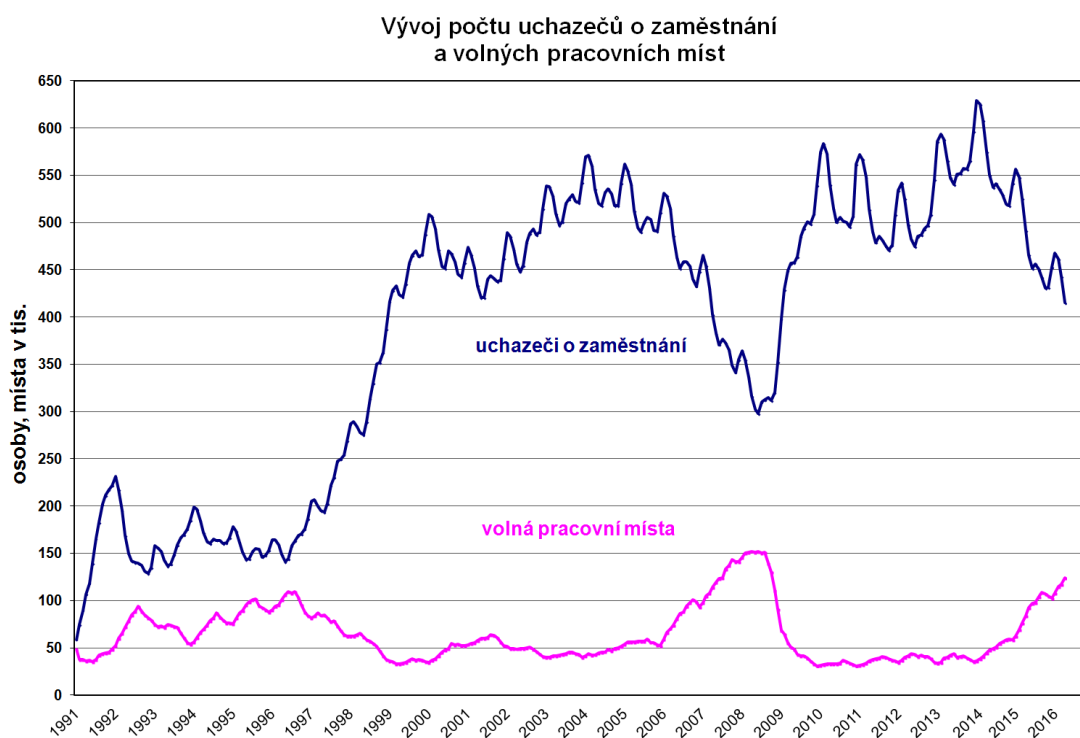
Trh práce je definován jako místo, kde se střetává nabídka s poptávkou. Jako na každém trhu se i zde vyskytují různá tržní selhání (externality). Při analýze můžeme vyzorovat určité skupiny osob, které mají problém s uplatněním na trhu. Na Úřadu práce se těmto osobám věnuje zvýšená péče a jsou definovány zákonem⁵. Jsou to osoby, které pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů nejsou pro zaměstnavatele atraktivní. Z tohoto důvodu potřebují podporu ze strany státu a dohled při hledání zaměstnání. Jsou to následující rizikové skupiny:

- fyzické osoby do 25 let věku
- fyzické osoby starší 50 let věku
- fyzické osoby se zdravotním postižením
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku

⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti §33

- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 12 měsíců
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc

1.4 Vývoj nezaměstnanosti v České republice



Obr. 1 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst

Zdroj: Zpráva Úřadu práce o situaci na trhu práce

Na obrázku vidíme vývoj nezaměstnanosti po přechodu z centrálně plánové hospodářství do tržního hospodářství na začátku 90. let až do dnes.

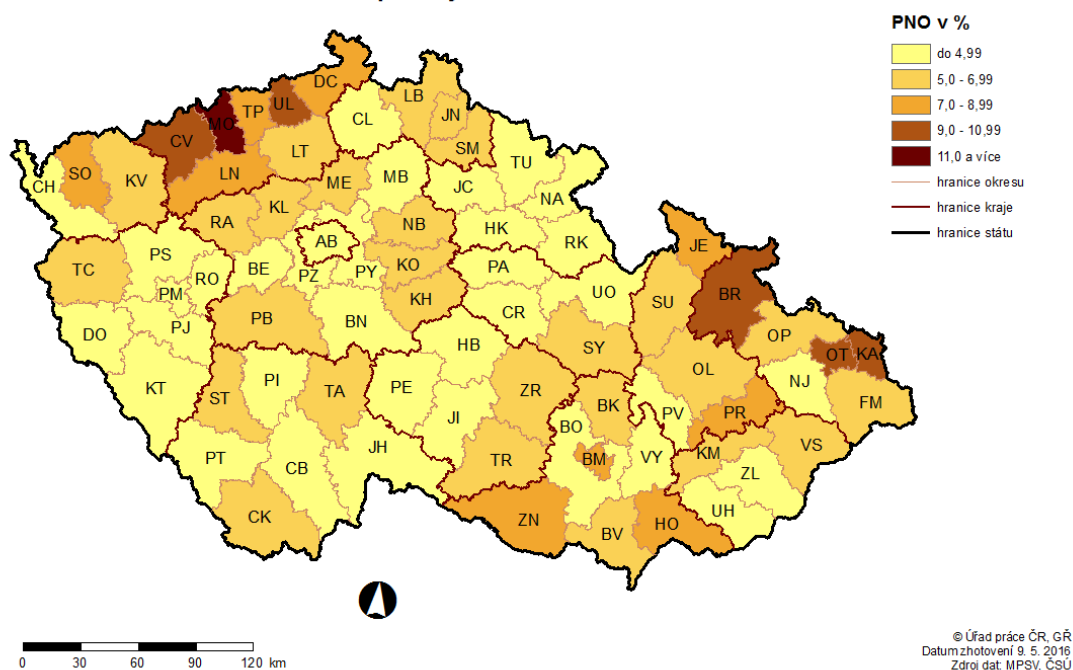
Z obrázku je patrné, že na začátku 90. let byla nezaměstnanost velmi nízká. Stát se orientoval na pomoc nezaměstnaným tzv. pasivní politikou (dávky hmotného zabezpečení). V polovině 90. let však nezaměstnanost rychle rostla a tak bylo potřeba nově definovat cíle a zaměřit se na zlepšení fungování trhu práce, proto se stát zaměřil více na přecházení nezaměstnanosti a na tzv. aktivní politiku zaměstnanosti.⁶

Nezaměstnanost zaznamenala velký růst ovlivněný světovou finanční krizí v roce 2008. Firmy propouštěli zaměstnance, klesal počet volných míst. Tato krize ovlivnila i realizaci politiky zaměstnanosti v roce 2009. Snížila se výše i délka

⁶ KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. V Praze: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

podpory v nezaměstnanosti, větší důraz byl kladen na posílení aktivní spolupráce se zaměstnavateli, zaměřilo se na uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. Podpora rekvalifikací a aktivní politiky zaměstnanosti, která měla zvýšit zaměstnanost a uplatnění na trhu práce nezaměstnaných.⁷

PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL v okresech České republiky k 30.4.2016



Obr. 2 Podíl nezaměstnaných osob v okresech České republiky k 30. 4. 2016
Zdroj: Zpráva Úřadu práce o situaci na trhu práce

Na obrázku vidíme vyobrazeny jednotlivé okresy v České republice. Tmavou barvou jsou vyobrazeny okresy s nejvyšším podílem nezaměstnanosti.

Aktuálně nejvyšší nezaměstnanost je v okresech Most (11,5 %), Karviná (10,8 %), Ústí nad Labem (10 %), Bruntál (9,8 %), Ostrava – město (9,7 %), Chomutov (9,4 %).

Naopak nejnižší nezaměstnanost vykázaly okresy Rychnov nad Kněžnou (2,2 %), Praha – východ (2,3 %), Benešov a Mladá Boleslav (shodně 3,1 %), Jičín (3,3 %).⁸ Podíl nezaměstnaných osob v České republice k 31. 4. 2016 je 5,7 %, počet uchazečů o zaměstnání je nyní 414 960 a počet volných pracovních míst 124 280, tj. 3,3 uchazeči na jedno pracovní místo.

⁷ Integrovaný porta MPSV. [online]. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

⁸ Integrovaný porta MPSV. [online]. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Podle EUROSTAT (Statistický úřad Evropského společenství)⁹ je míra nezaměstnanosti v České republice k březnu 2016 nejnižší v Evropě a to 4,1, % v rámci sezónně očištěných i neočištěných dat.

⁹ EUROSTAT. [online]. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z:
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

2 Nástroje politiky zaměstnanosti

Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Ovlivňuje rovnováhu na trhu a svými opatřeními směřuje k tvorbě pracovních míst a podpoře ekonomického růstu. Je definována zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zahrnuje zejména:¹⁰

- zabezpečování práva na zaměstnání
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasových a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob
- opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají

- Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen ministerstvo)
- Úřad práce České republiky (dále jen Úřad práce)

2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Její snahou

¹⁰ Zákon o zaměstnanosti [on line]. 2004 [cit. 2016-05-10]. Dostupný z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

je tlumit následky nezaměstnanosti vyplácením podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má ten, kdo splňuje zákonem stanovené náležitosti¹¹, tj.:

- v rozhodném období získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců
- požádal krajskou pobočku Úřadu práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti
- není poživatelem starobního důchodu

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí v délce stanovené dle dosaženého věku:

- do 50 let po dobu 5 měsíců
- do 55 let po dobu 8 měsíců
- nad 55 let po dobu 11 měsíců

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace.

2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřující k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Nástroje, jimiž je realizována, jsou zejména¹²:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tyto nástroje formou dotací a příspěvků pomáhají nejen nezaměstnaným, ale také firmám. Jsou určeny především pro podporu rizikových skupin na trhu práce, kterým se věnuje zvýšená péče.

¹¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti §39 - §57

¹² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 104 - §120

2.2.1 Rekvalifikace

Slouží k získání nové kvalifikace, případně zvýšení nebo rozšíření stávající kvalifikace. Poskytuje ji Úřad práce a na základě písemně sepsané dohody se zařízením se vzdělávacím programem, které získalo akreditaci, udílenou Úřadem práce.

Se zájemcem o rekvalifikační kurz proběhne profesně-poradenský pohovor, ve kterém se zjistí, jestli má uchazeč odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady, tj. např. stupeň vzdělání a jestli je pro uchazeče rekvalifikace potřebná. Rekvalifikace musí být účelná, aby byl uchazeč po úspěšném ukončení schopný získat vhodné zaměstnání.

Výdaje na rekvalifikaci při úspěšném ukončení hradí Úřad práce. V případě, že by uchazeč bez vážných důvodů ukončil rekvalifikaci neúspěšně, nebo by odmítl vhodné zaměstnání, které by odpovídalo nově získaným znalostem, má povinnost veškeré náklady spojené s rekvalifikací uhradit.

Uchazeči se po dobu rekvalifikace, kterou zabezpečuje Úřad práce, poskytuje podpora při rekvalifikaci, ve výši 60 % z průměrného čistého výdělku, dosaženého před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud uchazeč nezískal žádnou činností dobu důchodového pojištění, podpora se vypočítá ve výši 0,65 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.

Rekvalifikace může být zabezpečovaná Úřadem práce anebo si ji může uchazeč zajistit sám. V tom případě je povinen doložit cenu zvolené rekvalifikace a v případě, že pracovníci Úřadu práce vyhodnotí, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče na trhu práce, může Úřad práce, po úspěšném absolvování, cenu rekvalifikace uhradit, musí se však jednat o akreditované vzdělávací zařízení.

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele. V rámci konkurenceschopnosti musí i zaměstnavatel zvyšovat kvalifikaci svých zaměstnanců. Tato rekvalifikace probíhá v pracovní době a za tuto dobu náleží zaměstnanci náhrada mzdy.

Náklady na rekvalifikaci zaměstnanců nelze uhradit v případě, že se jedná o vzdělávání zaměstnanců, které je jim zaměstnavatel povinen zabezpečit podle příslušných právních předpisů v souvislosti s výkonem jejich zaměstnání.

Další alternativou pro vzdělávání zaměstnanců je realizován pomocí projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců (POVEZ II) a je spolufinancován z Evropského sociálního fondu. Zaměstnavatelé mohou získat náhradu za vzdělání zaměstnanců, ale i úhradu za jejich mzdu.

2.2.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou určeny pro dočasné pracovní zařazení uchazečů o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost. Jsou to především pozice v oblasti pomocných a nekvalifikovaných prací, např. úklid a údržba veřejného prostranství a zeleně, sociální služby, dohledové služby, osobní asistenti, asistenti prevence kriminality a další. Nenahrazuje klasický pracovní poměr, např.

uklízečka. Vytvářejí se ze zákona jako krátkodobé pracovní příležitosti. Zpravidla je vytvářejí města a obce.

Cílem veřejně prospěšných prací je především zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaných, aby si mohli vytvořit nebo oživit pracovní návyky a tak zvýšili šance na uplatnění na trhu práce.

Jen výjimečně může uchazeč opakovaně využít možnosti tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a to v případech, pokud se jedná o uchazeče, který se řadí do rizikových skupin, na které se aktivní politika zaměřuje, tedy osoby které splňují určité požadavky:

- osoby dlouhodobě nezaměstnané (nad 12 měsíců)
- osoby starší 50 let věku
- osoby se zdravotním postižením
- osoby, kterým hrozí sociální vyloučení

Výše příspěvku na veřejně prospěšné práce je stanovena v závislosti na rozpočtu pro daný rok. Měsíční příspěvek na vytvořené pracovní místo, až do výše skutečných mzdových nákladů, je maximálně 13 000 Kč. Příspěvek se poskytuje maximálně 7 měsíců s možností prodloužení.

2.2.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou taková místa, která zaměstnavatel zřizuje (SÚPM zřízena) nebo vyhrazuje (SÚPM vyhrazená) na základě dohody s Úřadem práce České republiky a obsazuje je uchazeči o zaměstnání. Může být zřízené i za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SÚPM – SVČ).

Na společensky účelné pracovní místo zřízené se poskytuje jednorázový příspěvek ve výši skutečných nákladů pro vytvoření pracovního místa do výše 50 000 Kč a to v případě, že je místo zřízeno na minimálně 2 roky.

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo se poskytuje po dobu 6 měsíců, pracovní poměr musí být uzavřen na dobu neurčitou nebo minimálně na dobu 12 měsíců, až do výše vyplacených mzdových nákladů a to maximálně do 10 000 Kč. Pokud uchazeč patří do rizikové skupiny, které se věnuje zvýšená péče, může být výše příspěvku 12 000 Kč, nejvýše však 15 000 Kč.

Posledním příspěvkem tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je příspěvek na podnikání. Poskytuje se ve výši skutečných nákladů pro zahájení podnikání, maximálně do výše 80 000 Kč. Kritéria pro získání příspěvku:

- absolvování rekvalifikačního kurzu Základy podnikání
- uchazeč o zaměstnání v posledních 5 letech nepodnikal

Doba výkonu činnosti pak musí trvat minimálně jeden rok.

2.2.4 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je možné poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, po uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa – SVČ. Slouží na úhradu provozních nákladů, např. nájemné, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravy a údržbu objektu. Poskytuje se ve výši nejvýše 0,25 násobku průměrné mzdy z národního hospodářství nejdéle na dobu 5 měsíců, jednorázově za celé dohodnuté období.

2.2.5 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování se poskytuje zaměstnavateli, ke kterému nastupuje uchazeč o zaměstnání vedený na Úřadu práce a který patří k uchazečům se zvýšenou péčí. V případě, že tohoto uchazeče bude zapracovávat jiný zaměstnanec, může si zaměstnavatel o příspěvek zažádat. Kritéria pro poskytnutí příspěvku jsou taková, že uchazeč bude vykonávat činnost, ve které dosud nepracoval a nemá na ní kvalifikaci a dlouhodobě nepracoval, např. osoby na rodičovské dovolené nebo pečující o osobu blízkou.

K tomuto příspěvku není možné poskytovat jiný typ příspěvku. Výše měsíčního příspěvku na jednu osobu, která uchazeče zapracovává, může být ve výši maximálně poloviny minimální mzdy, nejdéle po dobu 3 měsíců. Poskytuje se jednorázově zpětně.

2.2.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli v případě, že u zaměstnavatele dochází k zásadním technologickým změnám, nebo mění předmět podnikání a proto nemůže zařídit pro zaměstnance práci v plném rozsahu pracovní doby. Důvodem může být i živelná událost.

Na jednoho zaměstnance se poskytuje příspěvek maximálně do výše poloviny minimální mzdy a slouží k úhradě mzdy, která přísluší zaměstnancům, po dobu maximálně 6 měsíců.

2.3 Chráněná pracovní místa¹³

Osoby se zdravotním postižením (OZP) patří do skupiny se zvýšenou péčí. Patří sem osoba, která:

- je uznána osobou invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni
- zdravotně znevýhodněnou (OZZ)
- byla posouzena, že již není invalidní, a to po dobu 12 měsíců, kdy byla takto posouzena

¹³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 75 - § 78

Chráněné pracovní místo je zřizováno zaměstnavatelem pro osoby se zdravotním postižením, na základě dohody s Úřadem práce České republiky. Na takto zřízené místo se poskytuje příspěvek. Toto místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Taková dohoda může být uzavřena i mezi Úřadem práce a osobou se zdravotním postižením, která bude vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Chráněné pracovní místo musí být obsazeno osobou se zdravotním postižením, musí splňovat podmínky stanovené zákonem¹⁴. Výše příspěvku stanovená na jedno chráněné pracovní místo je podle výše skutečných nákladů na vytvoření místa, maximálně do výše 80 000 Kč. V případě, kdy zaměstnavatel zaměstnává více jak 50 % osob se zdravotním postižením, maximálně do výše 100 000 Kč.

Úřad práce může poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na základě dohody se zaměstnavatelem pro chráněné pracovní místo. Tento příspěvek nelze poskytnout na místo:

- mimo pracoviště zaměstnavatele
- pro zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou
- pro osobu se zdravotním postižením, která je pouze dočasně přidělena k výkonu práce

Výše tohoto příspěvku za rok činí maximálně do 20 000 Kč. Příspěvek se vyplácí předem.

2.4 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti

Od roku 2012 se již nesledují výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti dle okresů, ale podle krajů. Proto budou zkoumány výdaje ve Zlínském kraji, ve sledovaném období za 6 let.

Tab. 1 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti

výdaje *	2010	2011	2012	2013	2014	2015
APZ	397 429	212 706	149 779	331 923	517 221	657 951
PPZ	787 619	588 509	494 263	571 894	524 845	462 615
§78**	148 253	164 810	175 805	193 306	203 986	202 948
celkem	1 333 301	966 025	819 847	1 097 123	1 246 052	1 323 514
* výdaje v tisících Kč						
**chráněná prac. místa						

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Ze zjištěných údajů je vidět, že v roce 2010 byly největší výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, tedy na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, které byly ve výši 787 619 tis. Kč. To bylo způsobeno vysokou nezaměstnaností v roce 2010.

¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti §75 a dle vyhlášky č. 518/2004 Sb., §6 odst. 2

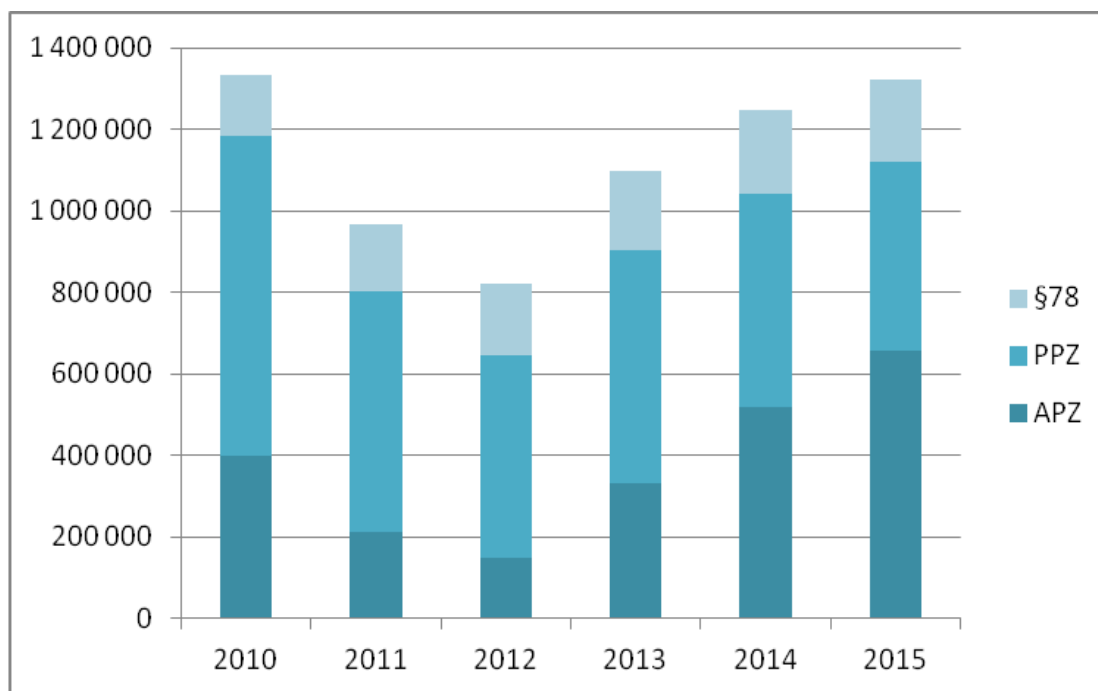
Postupně se snižováním nezaměstnanosti se snižují i tyto výdaje. V roce 2015 bylo poskytnuto na pasivní politiku zaměstnanosti 462 615 tis. Kč.

Nárůst výdajů je zaznamenán u aktivní politiky zaměstnanosti. Do roku 2012 výdaje klesaly, ale od roku 2013 dochází k růstu a v roce 2015 jsou tyto výdaje dokonce vyšší než u pasivní politiky zaměstnanosti. Na aktivní politiku bylo poskytnuto 657 951 tis. Kč. Tuto situaci znázorňuje graf na obrázku č. 3.

Na chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením výdaje rostou, tento růst však není tak významný jako u aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2015 dokonce výdaje klesají.

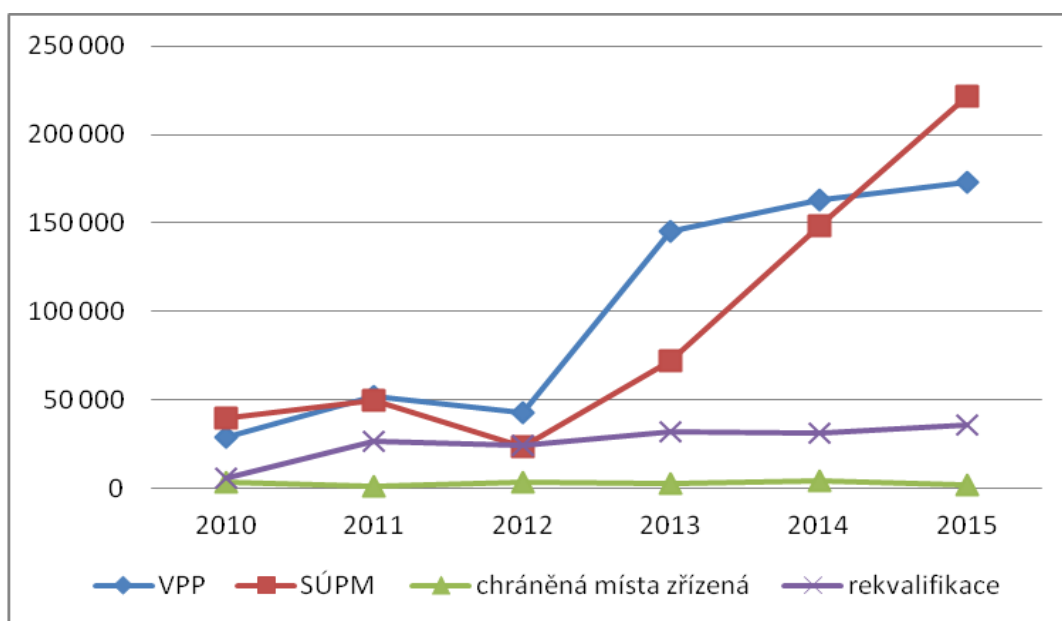
Celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti klesali do roku 2012. Od roku 2013 však rostou a v roce 2015 jsou již téměř ve stejné výši jako v roce 2010.

Růst prostředků ze státního rozpočtu je způsoben tím, že se situace na trhu práce zlepšila a doznívají účinky světové krize v roce 2008. Nezaměstnanost klesá a proto je možné prostředky vkládat do aktivní politiky zaměstnanosti, která může své nástroje lépe a efektivněji využívat k tvorbě nových pracovních míst a zvyšování zaměstnanosti.



Obr. 3 Graf výdajů na státní politiku zaměstnanosti
Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Na následujícím obrázku č. 4 je znázorněn podíl na aktivní politice zaměstnanosti u vybraných nástrojů ve sledovaném období za posledních 6 let ve Zlínském kraji.



Obr. 4 Graf podílu výdajů na vybrané nástroje

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Největší podíl výdajů v roce 2015 byl vynaložen na společensky účelná pracovní místa ve výši 221 938 tis. Kč. Druhým nejčastěji používaným nástrojem jsou veřejně prospěšné práce, na které ale v předchozích letech bylo vynaloženo více prostředků. Jen pozvolný nárůst je u rekvalifikací a chráněných míst. Společensky účelná místa a veřejně prospěšné práce patří k hlavním nástrojům bojujícím proti nezaměstnanosti.

Tab. 2 Počet zřízených míst pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti s příspěvkem Úřadu práce

počet zřízených míst	2010	2011	2012	2013	2014	2015
VPP	1379	1315	854	1868	1687	1940
SÚPM	2009	904	731	1729	2395	3380
chráněná místa zřízená	52	31	51	39	69	38
Celkem	3440	2250	1636	3636	4151	5358

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Z tabulky č. 2 můžeme posoudit, jak byli účinné vybrané nástroje politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji. Od roku 2010 byl zaznamenán pokles při tvorbě pracovních míst. Od roku 2013 byly však nástroje účinnější a počet pracovních míst rostl. V roce 2015 bylo vytvořeno 5 358 pracovních míst s příspěvkem Úřadu práce, což je nejvíc za celé sledované období.

Největší podíl mají společensky účelná pracovní místa, která vytvořila 63 % pracovních míst s příspěvkem Úřadu práce. Veřejně prospěšné práce vytvořili 36 % a 1 % se na tvorbě podílí chráněná místa.

Nyní se zaměříme na pracovní místa s příspěvkem Úřadu práce, na které nastoupili uchazeči o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči.

Tab. 3 Umístění uchazeči v roce 2015 pro sledované skupiny se zvýšenou péčí pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti s příspěvkem Úřadu práce

	celkem	nad 5 měs.	do 25 let	nad 50 let	OZP	PD*
VPP	1940	1781	99	891	422	308
SÚPM	3234	2919	761	677	243	634
PD* - péče o dítě do 15 let věku						

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Do projektu aktivní politiky zaměstnanosti se převážně zařazují uchazeči o zaměstnání, kterým Úřad práce věnuje zvýšenou péči z důvodu obtížnějšího uplatnění na trhu práce. Jsou to osoby, které jsou dlouhodobě v evidenci, mladí do 25 let, starší nad 50 let, osoby se zdravotním postižením a o osoby pečující o dítě do 15 let věku.

Z tabulky je vidět, že společensky účelná pracovní místa se využívají více. Veřejně prospěšné práce jsou více využívány v případě osob starší 50 let a osob se zdravotním postižením.

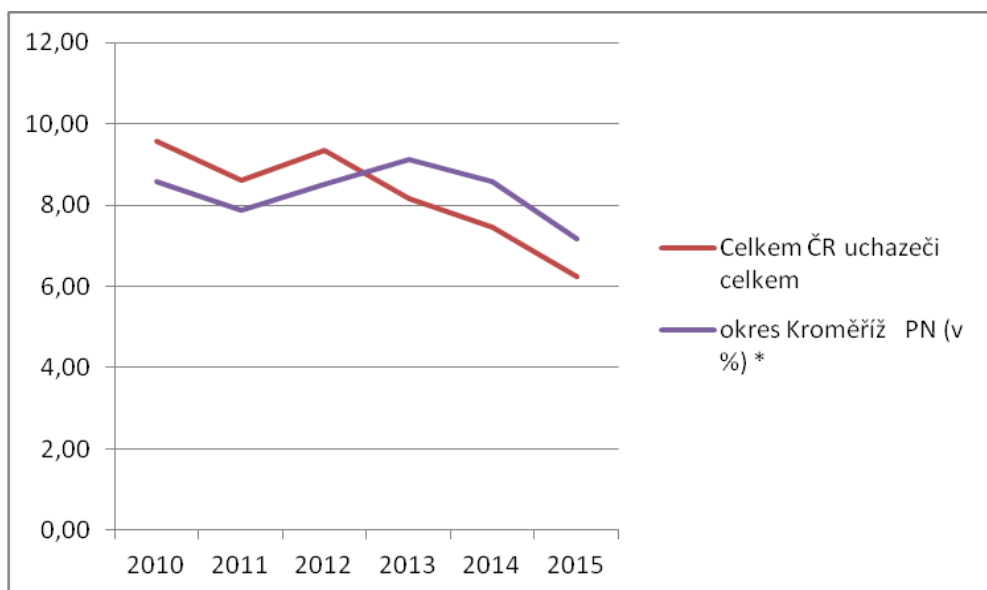
3 Analýza uchazečů o zaměstnání v okrese Kroměříž

Okres Kroměříž leží na střední Moravě, ve Zlínském kraji. Jeho rozloha činí 796 km². Počet obcí v tomto okrese je 79, z toho 7 měst. V Kroměříži žije 106 468 obyvatel, z toho ve věku mezi 15 – 64 let je 67,2 % obyvatel.¹⁵

3.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Kroměříž

Kroměříž patří mezi čtyři okresy ve Zlínském kraji. Spolu se Vsetínem vykazuje vyšší úroveň nezaměstnanosti než je republikový průměr na konci prosince 2015. Okres Uherské Hradiště a Zlín naopak vykazují podprůměrnou úroveň nezaměstnanosti. V okrese Kroměříž je míra nezaměstnanosti 7,15 %, tj. o 0,91 % vyšší než v celé České republice, kde se úroveň nezaměstnanosti pohybuje na 6,24 %.

Ke konci prosince 2015 bylo na Úřadě práce v Kroměříži evidováno 5 307 uchazečů o zaměstnání, méně než předcházející rok, kdy bylo evidováno 6 376 uchazečů o zaměstnání.



Obr. 5 Graf míry nezaměstnanosti v České republice a v okrese Kroměříž
Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Okres Kroměříž se dělí do tří spádových oblastí obcí s rozšířenou působností. Jsou to oblasti Kroměříž, Bystřice pod Hostýnem a Holešov. Nejhorší situace je v oblasti

¹⁵ Český statistický úřad. [online]. [cit. 2016-05-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/1-zakladni-charakteristika-okresy-scvu6a6kb0>

Bystřice pod Hostýnem, kde je podíl nezaměstnaných 7,95 %. O trochu lépe je na tom oblast Kroměříž, ve které je nezaměstnanost 7,33 %. Nejlépe si vede oblast Holešov, podíl nezaměstnaných je tady 5,42 %.

Pokud bychom se zaměřili na mikroregiony v okrese Kroměříž, zjistíme, že největší podíl nezaměstnanosti na okres Kroměříž najdeme v Koryčanech, 9,50 % nezaměstnaných a v Morkovicích, 8,62 % nezaměstnaných. Je to způsobeno tím, že tyto mikroregiony jsou v odlehlejších oblastech a vzdálenost pro dojíždění je velká. Z menších vesnic často není dostatečné dopravní spojení. Z firem, které zde nabízejí zaměstnání, jsou v Koryčanech LIGNIS s.r.o. a DŘEVOPODNIK HAUSNER s.r.o., jsou to zaměstnavatelé zabývající se dřevovýrobou. V Morkovicích patří k největším zaměstnavatelům zemědělský podnik Agrodružstvo Morkovice, který je ovlivněn sezónností.

Naopak nejmenší podíl nezaměstnanosti se objevuje v Holešově, 5,42 % nezaměstnaných a v Hulíně, 5,68 % nezaměstnaných.¹⁶

Tab. 4 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Kroměříž a v České republice

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kroměříž	Uchazeči celkem	6720	6181	6518	6934	6376	5307
	VPM celkem	183	184	202	291	430	798
	Míra nezam. (%)	8,58	7,86	8,52	9,11	8,58	7,15
ČR	Míra nezam. (%)	9,57	8,62	9,36	8,17	7,46	6,24

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Situace na trhu práce se zlepšuje. Nezaměstnanost klesá a zároveň roste i počet volných míst. Na konci roku 2015 připadalo na jedno pracovní místo 6,6 uchazečů o zaměstnání. Je to velký rozdíl, oproti roku 2010, kdy připadlo na jedno pracovní místo 36,7 uchazečů o zaměstnání.

3.2 Věková struktura uchazečů o zaměstnání

V následující tabulce si můžeme všimnout, že nejvíce nezaměstnaných je ve věku 50 – 59 let. Jsou to uchazeči, kterým se věnuje zvýšená péče, jelikož zaměstnavatele nemají zájem uchazeče v tomto věku zaměstnávat. Je to proto, že tito uchazeči jsou již v předdůchodovém věku, dále mají různé začínající zdravotní problémy. I přes jejich dlouholetou praxi mohou tito uchazeči zaostávat v moderních technologiích.

Další skupinou, které se věnuje zvýšená péče, jsou uchazeči do 25 let. V této skupině jsou absolventi a mladí lidé bez praxe, kteří si ještě nenavykli pracovním návykům. Jejich výhodou může být to, že mají čerstvé znalosti ze škol a spousta zaměstnavatelů ocení možnost zaučit si zaměstnance od základu.

Na obě skupiny se vynakládají prostředky z nástrojů politiky zaměstnanosti, převážně společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce.

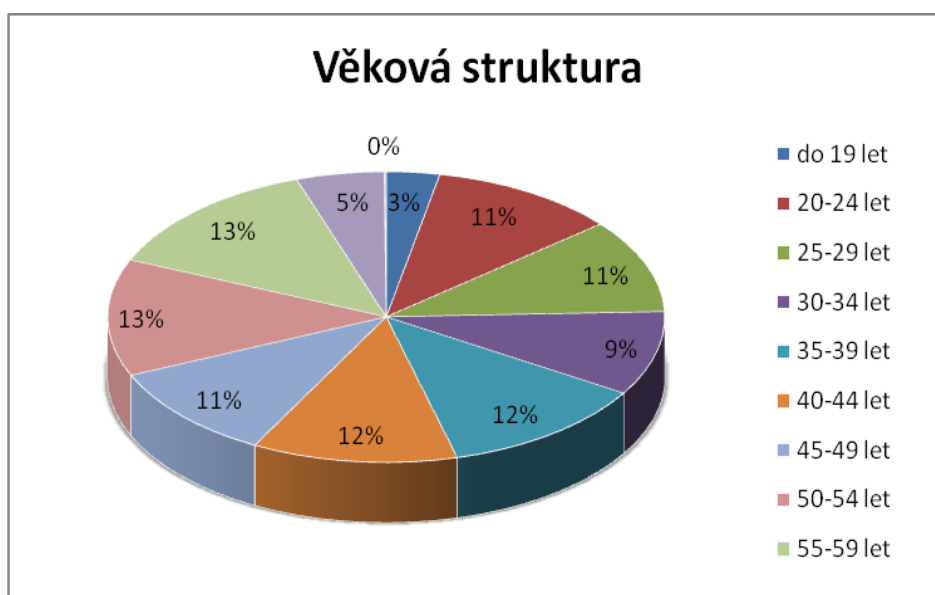
¹⁶ Zpráva: Situace na trhu práce. Praha: Úřad práce ČR, 2016. 53 s.

Tab. 5 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Kroměříž v roce 2014 a 2015

Věková struktura uchazečů	2014	2015
do 19 let	196	164
z toho mladiství	31	38
20-24 let	743	577
25-29 let	708	555
30-34 let	643	497
35-39 let	788	643
40-44 let	710	632
45-49 let	686	562
50-54 let	776	691
55-59 let	865	709
60-64 let	259	271
65 a více let	2	6
průměrný věk	40,7	41,3

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Průměrný věk uchazečů o zaměstnání v okrese Kroměříž je 41,3 let. V tabulce si můžeme všimnout uchazečů o zaměstnání ve věku nad 65 let. Jsou to převážně lidé, kteří nemají nárok na starobní důchod, protože nesplňují požadavky pro jeho přiznání, nemají odpracovanou dobu důchodového pojištění.



Obr. 6 Graf věkové struktury uchazečů v okrese Kroměříž

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

3.3 Struktura uchazečů dle dosaženého vzdělání

Z tabulky můžeme vyčíst, že nejvíce nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání jsou se vzděláním střední odborné s výučním listem, tj. 43 % uchazečů, a se základním vzděláním, tj. 22 % nezaměstnaných.

Tab. 6 Uchazeči o zaměstnání dle dosaženého vzdělání v okrese Kroměříž v roce 2015

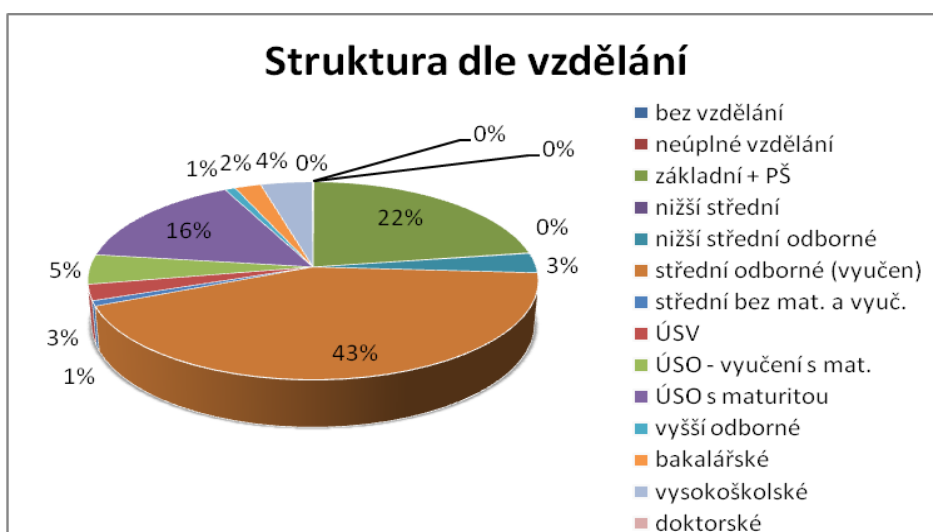
Struktura dle vzdělání	uchazeči	volná místa	uchazeč / místo
bez vzdělání	1	17	0,1
neúplné vzdělání	2	0	0
základní + PŠ	1 197	221	5,4
nižší střední	5	2	2,5
nižší střední odborné	172	25	6,9
střední odborné (vyučen)	2 272	344	6,6
střední bez mat. a vyuč.	45	0	0
ÚSV	138	15	9,2
ÚSO - vyučení s mat.	257	65	4,0
ÚSO s maturitou	830	75	11,1
vyšší odborné	46	5	9,2
bakalářské	114	9	12,7
vysokoškolské	224	20	11,2
doktorské	4	0	0

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

V porovnání s nabídkou volných míst dle oborů je patrné, že největší počet uchazečů na jedno místo je na pracovní místa s požadavky na bakalářské (12,7 uchazečů na jedno místo), vysokoškolské vzdělání (11,2 uchazečů na jedno místo) a na vzdělání s maturitou (11,1 uchazečů na jedno místo).

Naopak právě u uchazečů, kterých je v evidenci nejvíce, tj. se základním vzděláním a středním odborným, vychází poměr uchazečů na jedno pracovní místo lépe. U základního vzdělání je to 5,4 uchazečů a u vyučených oborů 6,6 uchazečů.

Nabízená volná pracovní místa se nedaří obsazovat z důvodu nedostatečné motivace uchazečů o zaměstnání přijmout nabízenou práci za stanovených podmínek. Je to např. z důvodu nízkého finančního ohodnocení pracovního místa na úrovni minimální mzdy. Uchazeči, kteří pobírají sociální dávky tak raději hledají jiné nabídky. Problémem jsou i osoby s exekucemi, kterým by byla vydělaná částka strhnuta na platby dluhů. Dalším faktorem může být směnnost nebo dojíždění do zaměstnání.



Obr. 7 Graf struktury uchazečů dle vzdělání v okrese Kroměříž

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

3.4 Struktura uchazečů dle délky evidence

Uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci do 3 měsíců a aktivně si hledají práci, není třeba věnovat zvýšená pozornost. Tu musíme zaměřit na uchazeče, u kterých délka evidence přesáhne 5 měsíců. V tuto chvíli končí dávky v nezaměstnanosti. Uchazeč již nehledá tak aktivně zaměstnání a ztrácí pracovní návyky. Pokud je příjemcem sociálních dávek, může ztratit motivaci pracovat.

Tab. 7 Délka evidence uchazečů o zaměstnání v okrese Kroměříž v roce 2014 a 2015

Délka nezaměstnanosti	2014	2015
do 3 měsíců	1 612	1 496
3 - 6 měsíců	961	854
6 - 9 měsíců	557	402
9 - 12 měsíců	419	306
12 - 24 měsíců	1 030	682
více než 24 měsíce	1 797	1 567

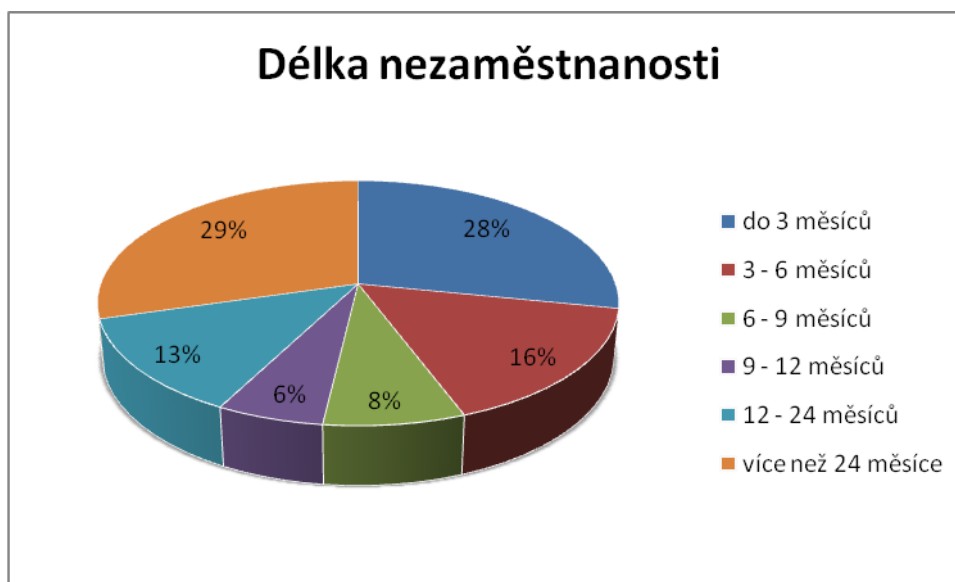
Zdroj: Zpráva Úřadu práce

V tabulce vidíme, jak se změnila délka nezaměstnanosti v roce 2015 oproti roku 2014. K největšímu poklesu došlo u nezaměstnaných v délce 12 – 24 měsíců. Na tyto uchazeče se zaměřují nástroje politiky zaměstnanosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost nastává po více jak 12 měsících nezaměstnanosti. V evidenci uchazečů o zaměstnání tato skupina tvoří 34 % všech uchazečů. Mezi hlavní příčiny dlouhodobé evidence patří nízké vzdělání,

nedostatečná kvalifikace, špatný zdravotní stav a vysoký věk nebo např. osoby pečující o děti.

Průměrná délka evidence ke konci roku 2015 je 702 dnů, tj. přes 23 měsíců. Ta každoročně roste. Nejnižší ve sledovaném období byla průměrná délka evidence v roce 2010 ve výši 461 dnů.



Obr. 8 Graf struktury nezaměstnanosti dle délky evidence v okrese Kroměříž v roce 2015
Zdroj: Zpráva Úřadu práce

3.5 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Nezaměstnanost může způsobovat mnoho faktorů. Jedním z nich je sezónnost. V zimním období bývá na úřadě více uchazečů o zaměstnání, z důvodu toho, že v oborech, ve kterých pracují, není v tomto ročním období práce a jsou propouštěni. To samé osoby samostatně výdělečně činné, které přes zimu přerušují svou živnost a evidují se na Úřadu práce. Jedná se především o obory ve stavebnictví, zemědělství a další. Tímto vzniká převážně krátkodobá nezaměstnanost.

Další příčinou je tzv. frikční nezaměstnanost. Neustále lidé dávají výpověď v zaměstnání, protože se např. stěhují, nebo jim dosavadní práce nevyhovuje a chtějí si najít něco lepšího. I tato nezaměstnanost bývá krátkodobá.

Problém nastává v případě, kdy je na trhu práce nesoulad, a nabídka s poptávkou jsou rozdílná. Jde většinou o nízkou úroveň vzdělání a nedostatečná kvalifikace uchazečů o zaměstnání, případně kvalifikaci uchazeč má, ale dlouho v ní nepracoval, nebo v ní pracovat nemůže ze zdravotních důvodů. Tento problém se řeší pomocí rekvalifikačních kurzů. Ty však vždy nemusí být vždy tak účinné. V některých oborech je náročnost kvalifikace vysoká a nejde ji rekvalifikačním kurzem dostatečně zajistit, např. v technických oborech.

Faktorem, ovlivňujícím nezaměstnanost, může být i nedostatečná mobilita pracovní síly. Lidé jsou fixováni na své rodiny a domovy a nejsou ochotni stěhovat se za práci. Čím je náročnější dojíždění, tím se i zvyšuje požadavek na mzdu. Lidé z velkých měst s častými dopravními linkami budou ochotnější do zaměstnání dojíždět.

Výše odměny za práci, kterou zaměstnavatelé nabízejí, může být další příčinou nezaměstnanosti. Pokud hrubá mzda odpovídá výši minimální mzdy, lidé nebudou ochotni do takového zaměstnání chodit. Jestli pobírají sociální dávky, nebudou dostatečně motivováni.

Další možnou příčinou mohou být i exekuční srážky prováděné ze mzdy. Lidé nejsou motivováni pracovat, pokud jim část mzdy sráží exekuce. V tomto případě pro ně může být výhodnější hledat si nelegální práci.

Bariérou pro nezaměstnané může být i zdravotní omezení uchazečů o zaměstnání.

4 Rekvalifikace

Rekvalifikační kurz je nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, kterou zabezpečuje Úřad práce České republiky. Od roku 2012 se nesledují rekvalifikační kurzy dle okresu ale podle krajů. Proto se budeme věnovat rekvalifikačním prováděným ve Zlínském kraji a poté bude provedena analýza struktury uchazečů o rekvalifikaci v okrese Kroměříž.

V roce 2015 probíhali rekvalifikační kurzy na základě nových rámcových smluv. V tomto období byly realizovány kurzy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, Národních individuálních projektů ESF OP LZZ (NIP) „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“, „Pracovní návyky“, Regionálních individuálních projektů ESF OP LZZ (RIP) „Zkušenost výhodou ve Zlínském kraji“, „Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji“ a projektu „SEKO – Vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí“.¹⁷

Tab. 8 Rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce

RK - zabezpečované	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2015	Ukončené		Pokračující do dalšího období	Zaměření RK	
			celkem	úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	1268	1264	1064	953	131	116	1152
z toho ženy	777	776	668	602	72	42	735
NIP	645	645	643	583	0	68	577
RIP	76	72	58	54	0	1	75
UoZ	1187	1183	1003	894	115	116	1071
ZoZ	81	81	61	59	16	1	80

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Tab. 9 Rekvalifikace zvolené

RK - zvolené	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2015	Ukončené		Pokračující do dalšího období	Zaměření RK	
			celkem	úspěšně		profesní	ostatní
Celkem	1750	1615	1600	1564	74	92	1658
z toho ženy	532	482	463	448	42	62	470
NIP	1410	1281	1370	1337	0	69	1341
RIP	12	8	11	11	0	0	12
UoZ	1482	1362	1356	1322	58	71	1411
ZoZ	266	251	242	240	16	20	246

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

¹⁷ Zpráva: Situace na trhu práce. Praha: Úřad práce ČR, 2016. 53 s.

V porovnání s rokem 2014 došlo k poklesu uzavřených dohod. Tento pokles byl ovlivněn probíhajícím výběrem dodavatelů rekvalifikačních kurzů. Kurzy byly zahájeny až od dubna 2015. Zvýšený počet nabízených volných míst, se projevil v zájmu uchazečů o absolvování rekvalifikačního kurzu. Ženy projevily zájem především o rekvalifikační kurzy v oblasti administrativy a účetnictví, výpočetní techniky, sociálních služeb a základech podnikání.

V roce 2015 dokončilo rekvalifikační kurzy celkem 2 664 uchazečů a zájemců o zaměstnání, z toho 2 517 úspěšně. U zvolených rekvalifikačních kurzů je procento úspěšnosti větší než u rekvalifikačních kurzů zabezpečovaných úřadem práce. Je to tím, že uchazeči, kteří si volí rekvalifikaci sami, jsou více informováni.

Účastníci rekvalifikačních kurzů nejsou pouze uchazeči o zaměstnání. Do kurzu se můžou hlásit i zájemci o zaměstnání. Jsou to lidé, kteří zaměstnání mají, ale jsou ohrožení ztrátou zaměstnání, např. zaměstnavatel požaduje rozšíření kvalifikace nebo v novém zaměstnání požadují novou dovednost. Podíl zájemců o zaměstnání na celkovém počtu je větší u zvolené rekvalifikace. Díky tomu mohou zájemci o zaměstnání lépe uspokojit požadavky zaměstnavatelů.

4.1 Rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce

Kurzy, které v průběhu roku 2015 nově zabezpečoval, jsou z oblasti řízení motorových vozidel (řidičské průkazy C, C+E a profesní průkaz), o které byl ze strany klientů velký zájem, především ze strany mužů. Další tradičně zabezpečované rekvalifikace jsou ekonomické kurzy jako mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky, účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky, kurzy IT (tvorba www stránek, pracovník grafického studia), kurz základy podnikání a kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách. Dále byly realizovány kurzy v oblasti svařování – včetně svařování dle evropských norem, kurzy obsluhy vysokozdvíhových vozíků, kurzy v oblasti administrativy.

Došlo k poklesu zájmu o strojírenské kurzy. Realizovala se pouze obsluha CNC obráběcích strojů. Kurz Zámečník se v roce 2015 neotevřel vůbec, z důvodu nezájmu uchazečů. Další novinkou je kurz Strážný, o který byl velký zájem.¹⁸

4.2 Zvolená rekvalifikace

Tento nástroj je využíván od roku 2012. Díky zvolené rekvalifikaci může uchazeč absolvovat rekvalifikační kurz, který není zabezpečován Úřadem práce. Zvolená rekvalifikace tedy pružně reaguje na požadavky trhu a uchazečů.

Uchazeč, který má zájem o rekvalifikaci, která není v nabídce Úřadu práce, si může sám vyhledat vhodný kurz a rekvalifikační zařízení, které kurz realizuje. Pokud bude kurz schválen Komisí aktivní politiky zaměstnanosti a uchazeč jej úspěšně absolvuje, Úřad práce mu cenu rekvalifikace uhradí.

¹⁸ Zpráva: Situace na trhu práce. Praha: Úřad práce ČR, 2016. 53 s.

Zvolená rekvalifikace byla v roce 2015 financována ze zdrojů aktivní politiky zaměstnanosti a evropský zdrojů NIP (projekt „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“) a RIP („Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Zlínském kraji“ a „Zkušenost výhodou ve Zlínském kraji“). Zahájeno bylo celkem 1 615 kurzů zvolených rekvalifikací, z toho bylo 482 žen.

Zvolenou rekvalifikaci ve sledovaném roce využívali uchazeči a zájemci o zaměstnání s kratší dobou evidence, zpravidla do 5 měsíců. Důvodem je obvykle větší aktivita, motivace a snaha uchazečů se díky absolvování rekvalifikačního kurzu vrátit co nejdříve na trh práce a následně do zaměstnání.

Nejoblíbenější zvolenou rekvalifikací byl kurz, k získání řidičského oprávnění skup. C, C+E a profesního průkazu řidiče, kvalifikační kurzy pro pracovníky v sociálních službách, svářečské kurzy, kurzy v oblasti ekonomiky a administrativy a specializované kurzy IT. Ostatní zvolené rekvalifikační kurzy byly více dle individuálních potřeb uchazečů. Těchto kurzů se účastnili spíše jednotlivci, např. zubní instrumentářka, masér, instruktor fitness, marketing, podnikový ekolog, programátor CNC strojů, dřevorubec.

Ve druhém pololetí roku 2015 došlo k mírnému poklesu zájmu o kurzy zvolené rekvalifikace z důvodu zahájení kurzů zabezpečovaných úřadem práce. Při kurzu zabezpečovaném Úřadem práce má uchazeč nárok na podporu při rekvalifikaci, je tedy pro uchazeče výhodnější.

Profesní rekvalifikace je „průnik“ zabezpečované a zvolené rekvalifikace, jedná se o kurzy, jejichž absolvování nahrazuje (do jisté míry) výuční list. Několik uchazečů a zájemců o zaměstnání absolvovalo profesní kvalifikace v oboru příprava teplých pokrmů, v oboru montér elektrických instalací a kurz strážný. Kurz příprava teplých pokrmů absolvovali především uchazeči se základním vzděláním, kteří mají pracovní zkušenosti v kuchyni např. jako pomocní kuchaři a mají zájem získat formou profesní kvalifikace výuční list v oboru kuchař – číšník.

V zájmu o rekvalifikační kurzy v rámci zvolené rekvalifikace, jsou patrné určité regionální rozdíly způsobené odlišnou poptávkou v jednotlivých okresech, obecně jsou ale ve všech okresech Zlínského kraje nejžádanější kurzy k získání řidičských průkazů (také ze strany žen), profesních průkazů a svářečské kurzy.

Mezi účastníky zvolené rekvalifikace se nejlépe uplatnili absolventi kurzů k získání řidičského průkazu s profesního průkazu popř. svářeči. Pro zajímavost např. absolventi kurzu Krupier ihned po ukončení kurzu nastoupili do zaměstnání. Uplatnitelnost u rekvalifikace zvolené roste mimo jiné i z důvodu, že o kurzy častěji žádají uchazeči, kteří mají domluvené zaměstnání a po absolvování kurzu rovnou nastoupí.¹⁹

¹⁹ Zpráva: Situace na trhu práce. Praha: Úřad práce ČR, 2016. 53 s.

4.3 Struktura uchazečů o rekvalifikaci v rámci okresu Kroměříž

Nyní se zaměříme na strukturu uchazečů o rekvalifikaci v roce 2015 v rámci okresu Kroměříž.

Tab. 10 Struktura uchazečů o rekvalifikační kurzy dle vzdělání v okresu Kroměříž

	zabezpečená	zvolená	profesní
základní	39	35	19
vyučení	77	106	22
SŠ+vyšší	111	79	16
VŠ	20	20	3
Celkem	247	240	60

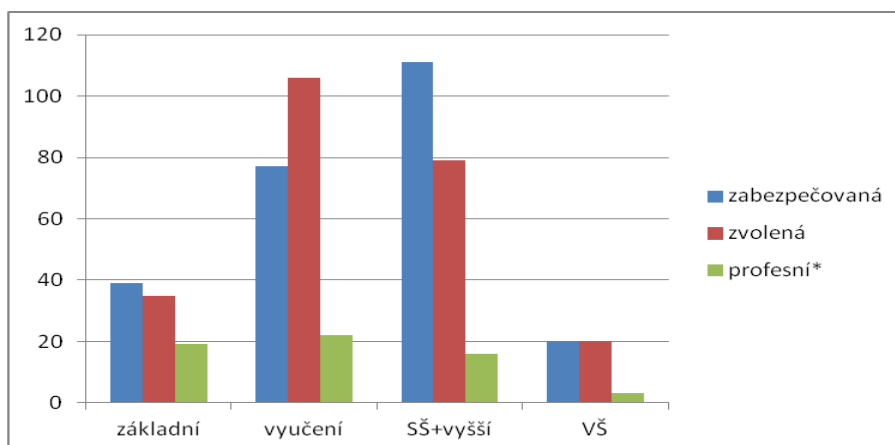
Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Největší zájem o rekvalifikaci zabezpečenou Úřadem práce projevili uchazeči se středoškolským vzděláním s maturitou a vyšším vzděláním. Kurzů se zúčastnilo 111 uchazečů. Menší zájem měli o zvolenou rekvalifikaci, kterou absolvovalo 79 uchazečů s tímto vzděláním. Celkově získalo rekvalifikaci 190 uchazečů.

Ke zvolené rekvalifikaci se přihlásilo nejvíce uchazečů s výučním listem, celkem 106 uchazečů. Rekvalifikace zabezpečené Úřadem práce se zúčastnilo 77 uchazečů s výučním listem. Celkem 183 uchazečů absolvovalo rekvalifikační kurz.

Uchazeči se základním vzděláním se účastnili rekvalifikace zabezpečené a zvolené ve stejné míře. Celkem se rekvalifikovalo 74 uchazečů.

Nejmenší zájem projevili uchazeči s vysokoškolským vzděláním. Rekvalifikačního kurzu se zúčastnilo 40 uchazečů.



Obr. 9 Graf struktury nezaměstnanosti dle vzdělání v okresu Kroměříž v roce 2015

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Následující tabulka zobrazuje strukturu uchazečů o rekvalifikační kurz dle délky evidence.

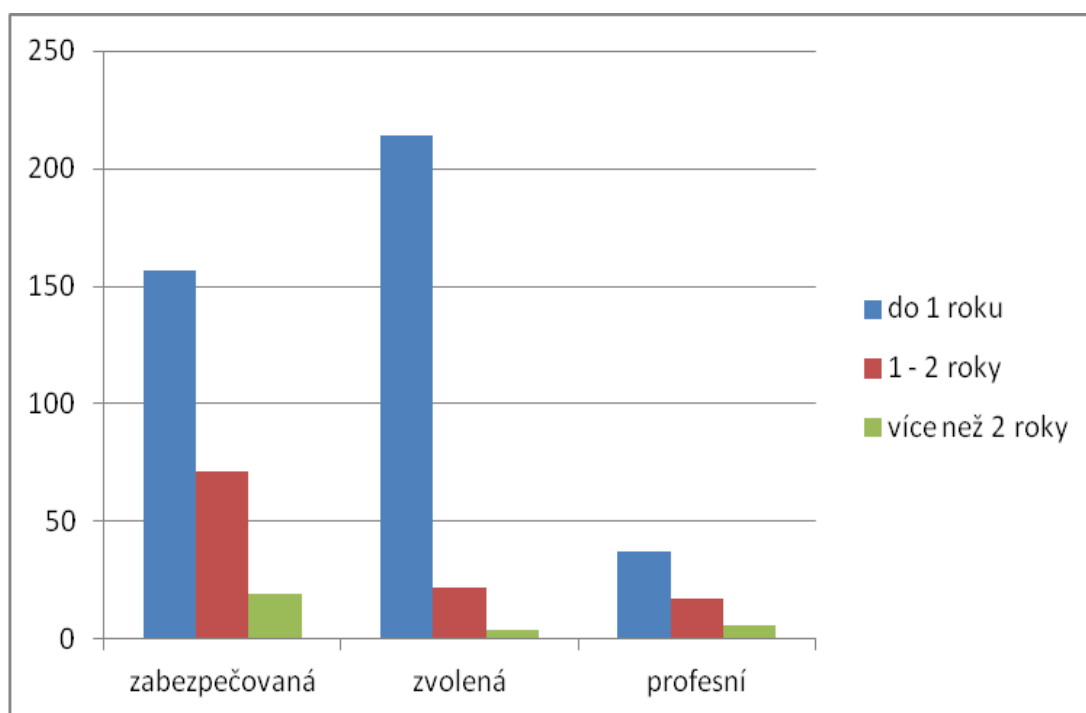
Tab. 11 Struktura uchazečů o rekvalifikační kurzy dle délky evidence v okrese Kroměříž

	zabezpečovaná	zvolená	profesní
do 1 roku	157	214	37
1 - 2 roky	71	22	17
více než 2 roky	19	4	6
celkem	247	240	60

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Z tabulky je možné zjistit, že největší zájem o rekvalifikace mají uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci dobu kratší než jeden rok, tj. 371 uchazečů. O zvolenou rekvalifikaci zažádalo 58 % z nich.

Čím delší je doba evidence, tím se zájem o jakékoliv rekvalifikace snižuje. Uchazeči po dlouhé době v evidenci ztrácí zájem a motivaci pracovat a rekvalifikovat se.



Obr. 10 Graf struktury nezaměstnanosti dle délky evidence v okrese Kroměříž v roce 2015

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Na závěr analyzujeme strukturu uchazečů o rekvalifikaci v rámci vymezených rizikových skupin.

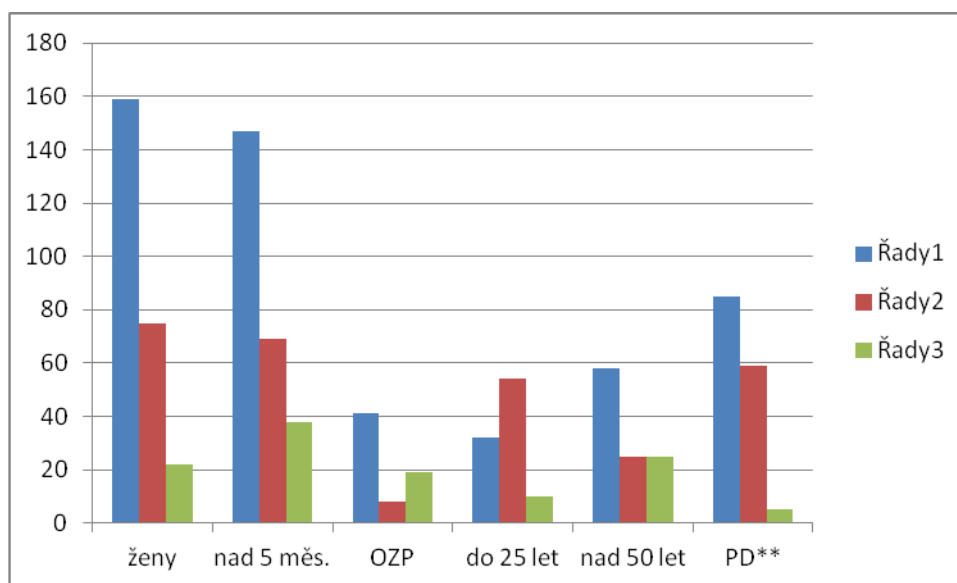
Tab. 12 Struktura uchazečů o rekvalifikační kurzy dle rizikových skupin v okresu Kroměříž

	zabezpečená	zvolená	profesní
celkem	247	240	60
ženy	159	75	22
nad 5 měs.	147	69	38
OZP	41	8	19
do 25 let	32	54	10
nad 50 let	58	25	25
PD**	85	59	5
PD** - péče o dítě do 15 let věku			

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Ženy se zúčastnily převážně rekvalifikačních kurzů zabezpečených Úřadem práce dvakrát více, než zvolených rekvalifikací.

Uchazeči, kteří jsou evidovaní na Úřadu práce déle, jak 5 měsíců měli zájem převážně o rekvalifikace zabezpečené Úřadem práce. V porovnání z předchozí tabulky č. 11 je tedy zřejmé, že se nejvíce uchazečů účastní rekvalifikačních kurzů v prvních pěti měsících evidence na Úřadu práce.



Obr. 11 Graf struktury nezaměstnanosti dle rizikových skupin v okresu Kroměříž v roce 2015

Zdroj: Zpráva Úřadu práce

Závěr

V mé bakalářské práci jste se mohli seznámit s problematikou nezaměstnanosti a s nástroji politiky zaměstnanosti. Cílem práce bylo vymezení rizikových skupin z hlediska nezaměstnanosti a analýza struktury uchazečů o zaměstnání v rámci působnosti Úřadu práce Kroměříž, uchazečů o rekvalifikační kurzy a dále identifikovat faktory ovlivňující nezaměstnanost.

Při zpracování této práce jsem vycházela z informací, získaných konzultací s pracovníky Úřadu práce v Kroměříži, z dokumentů a statistik, které mi byly poskytnuty Úřadem práce v Kroměříži a odborné literatury. Poskytnutá data byla zpracována ke tvorbě tabulek a grafů.

V této práci se zabývám problematikou nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je problémem, se kterým se potýká řada vyspělých států a proto je potřeba se tomuto tématu věnovat. Jsou zde vysvětleny typy nezaměstnanosti, které se na trhu práce vyskytují a jakým způsobem nezaměstnanost ovlivňuje uchazeče o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě bez práce. Dále jsem v práci vymezila rizikové skupiny z hlediska nezaměstnanosti, kterým se věnuje zvýšená péče, z důvodu jejich těžšího uplatnění na trhu práce. Na tyto rizikové skupiny jsou zaměřeny nástroje politiky zaměstnanosti, které jsou používány ke snižování nezaměstnanosti Úřadem práce České republiky. Definovala jsem zde aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a jednotlivé nástroje politiky zaměstnanosti.

U vybraných nástrojů politiky zaměstnanosti jsem analyzovala výdaje za posledních šest let. Ze zpracované práce vyplývá, že nejvíce využívané nástroje jsou společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. U veřejně prospěšných prací vidím nedostatek v tom, že jsou vytvářena pouze na dobu určitou a tak neřeší nezaměstnanost dlouhodobě. Z tohoto důvodu bych doporučila soustředit výdaje spíše do nástrojů, které jsou z dlouhodobého hlediska účinnější. Dále jsem zjistila, že Úřad práce posuzuje úspěšnost společensky účelných pracovních míst podle vytvořených pracovních míst a dále již nehodnotí, jestli se uchazeč do evidence vrací. Ke zvýšení účinnosti tohoto nástroje politiky zaměstnanosti by mohlo být efektivnější sledovat i následnou dobu zaměstnaných uchazečů, kteří využili tento příspěvek. V případě, že by zaměstnavatel ukončil pracovní poměr s uchazečem a následně žádal nový příspěvek, byla by jim žádost zamítnuta. Tak by se mohlo zamezit zneužívání příspěvku. Sledované období by mohlo být dva roky.

Dále jsem se zabývala rekvalifikačními kurzy. Jelikož se již nesledují údaje o těchto kurzech podle okresů, ale pouze podle krajů, zaměřila jsem se na kurzy prováděné ve Zlínském kraji. Pospala jsem zde rekvalifikaci zvolenou i zabezpečenou Úřadem práce a o jaké rekvalifikační kurzy byl zájem. Poté jsem analyzovala strukturu uchazečů o rekvalifikaci v rámci Úřadu práce Kroměříž. Ze zpracovaných dat vyplývá, že nejčastěji využijí rekvalifikační kurzy uchazeči, kteří jsou v evidenci méně jak 5 měsíců. Čím delší dobu jsou v evidenci, tím vykazují menší zájem o tyto kurzy.

Efektivnost rekvalifikačních kurzů se hodnotí podle toho, jestli uchazeč nastoupil do zaměstnání v období do 12 měsíců po úspěšném absolvování kurzu, neřeší se však, jestli zaměstnání, do kterého nastoupil, je v oboru, na který absolvoval rekvalifikační kurz. Mým doporučením k tomuto nástroji politiky zaměstnanosti je sledovat nástup do zaměstnání v kratší době, a to do 3 měsíců od úspěšného absolvování rekvalifikačního kurzu a zároveň sledovat, jestli uchazeč nastoupil do zaměstnání v tom oboru, ve kterém absolvoval rekvalifikaci.

Na poznatky získané z této práce, lze navázat při hodnocení účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti z dlouhodobého hlediska.

Literatura

- Český statistický úřad. [online]. [cit. 2016-05-11]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/1-zakladni-charakteristika-okresy-scvu6a6kb0>
- EUROSTAT. [online]. [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>
- HALÁSKOVÁ, R. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. 146 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- HOLMAN, R. Ekonomie. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. 696 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
- Integrovaný porta MPSV. [online]. [cit. 2016-05-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace
- Integrovaný porta MPSV. [online]. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. V Praze: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- KREBS, V. a kol. Sociální politika. 4. vyd. V Praze: ASPI, a.s., 2007. ISBN 80-86898-99-7.
- KUCHAR, P. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MANKIW, N. G. Zásady ekonomie. Praha: Grada Publishing, 2000. ISBN 80-7169-891-1.
- MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Slon, 2002. 3. upr. vyd., s. 172. ISBN 80-86429-08-3.
- SIROVÁTKA, Tomáš, Pavel HORÁK, Markéta HORÁKOVÁ, Ondřej HORA, Miroslav SUCHANEC a Miroslava RÁKOCZYOVÁ. Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi. první. Brno a Boskovice: MUNI Press Brno, František Šalé - Albert, Boskovice., 2014. 230 s. první. ISBN 978-80-210-7149-0.
- TULEJA, P. Analýza pro ekonomy. Vyd. 1. Brno: Computer Press, c2007, vi, 336 s. ISBN 978-80-251-1801-6.
- Zákon o zaměstnanosti [on line]. 2004 [cit. 2016-05-10]. Dostupný z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost>
- Zpráva: Situace na trhu práce. Praha: Úřad práce ČR, 2016. 53 s.

Seznam obrázků

Obr. 1	Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst Zdroj: Zpráva Úřadu práce o situaci na trhu práce	15
Obr. 2	Podíl nezaměstnaných osob v okresech České republiky k 30. 4. 2016 Zdroj: Zpráva Úřadu práce o situaci na trhu práce	16
Obr. 3	Graf výdajů na státní politiku zaměstnanosti Zdroj: Zpráva Úřadu práce	24
Obr. 4	Graf podílu výdajů na vybrané nástroje Zdroj: Zpráva Úřadu práce	25
Obr. 5	Graf míry nezaměstnanosti v České republice a v okrese Kroměříž Zdroj: Zpráva Úřadu práce	27
Obr. 6	Graf věkové struktury uchazečů v okrese Kroměříž Zdroj: Zpráva Úřadu práce	29
Obr. 7	Graf struktury uchazečů dle vzdělání v okrese Kroměříž Zdroj: Zpráva Úřadu práce	31
Obr. 8	Graf struktury nezaměstnanosti dle délky evidence v okrese Kroměříž v roce 2015 Zdroj: Zpráva Úřadu práce	32
Obr. 9	Graf struktury nezaměstnanosti dle vzdělání v okrese Kroměříž v roce 2015 Zdroj: Zpráva Úřadu práce	37
Obr. 10	Graf struktury nezaměstnanosti dle délky evidence v okrese Kroměříž v roce 2015 Zdroj: Zpráva Úřadu práce	38
Obr. 11	Graf struktury nezaměstnanosti dle rizikových skupin v okrese Kroměříž v roce 2015 Zdroj: Zpráva Úřadu práce	39

Seznam tabulek

Tab. 1	Výdaje na státní politiku zaměstnanosti	23
Tab. 2	Počet zřízených míst pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti s příspěvkem Úřadu práce	25
Tab. 3	Umístění uchazeči v roce 2015 pro sledované skupiny se zvýšenou péčí pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti s příspěvkem Úřadu práce	26
Tab. 4	Vývoj nezaměstnanosti v okrese Kroměříž a v České republice	28
Tab. 5	Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Kroměříž v roce 2014 a 2015	29
Tab. 6	Uchazeči o zaměstnání dle dosaženého vzdělání v okrese Kroměříž v roce 2015	30
Tab. 7	Délka evidence uchazečů o zaměstnání v okrese Kroměříž v roce 2014 a 2015	31
Tab. 8	Rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce	34
Tab. 9	Rekvalifikace zvolené	34
Tab. 10	Struktura uchazečů o rekvalifikační kurzy dle vzdělání v okrese Kroměříž	37
Tab. 11	Struktura uchazečů o rekvalifikační kurzy dle délky evidence v okrese Kroměříž	38
Tab. 12	Struktura uchazečů o rekvalifikační kurzy dle rizikových skupin v okrese Kroměříž	39