ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA

Studijní obor: Hospodářská politika a správa, k.s. Most

Katedra: ekonomických teorií

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chomutov

Vypracoval: Jan Matoušek

Vedoucí diplomové práce: Mgr. František Hřebík

© 2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „ Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chomutov „ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne _____

Poděkování

Děkuji tímto panu Mgr. Františkovi Hřebíkovi za odborné vedení a rady při zpracování diplomové práce. Zároveň děkuji zaměstnancům Úřadu práce v Chomutově za jejich ochotu při poskytování potřebných podkladů.

Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chomutov

Active policy of employment in Chomutov region

Souhrn

Diplomová práce je zaměřena na aktivní politiku zaměstnanosti v okrese Chomutov a taktéž na vývoj míry nezaměstnanosti v témže okrese. Základním záměrem diplomové práce je zjistit, zda-li státní politika zaměstnanosti, prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Chomutov, má pozitivní vliv na zvyšování zaměstnanosti ve sledovaném okrese.

V úvodní části diplomové práce je definována nezaměstnanost jako ekonomický jev. Dále se v diplomové práci zaměřuji na celosvětovou ekonomickou krizi (finanční a ekonomická krize) a její dopad na nezaměstnanost v okrese Chomutov. V další části práce se zaměřuji na obecné charakteristiky okresu Chomutov. Stěžejní část práce se zaměřuje na státní politiku zaměstnanosti, vedenou prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a jejích nástrojů, jenž využívá Úřad práce v Chomutově ke zvyšování zaměstnanosti. V následné části práce je vyhotovena SWOT analýza okresu Chomutov a aktivní politiky zaměstnanosti.

V závěru diplomové práce je vyhodnocena aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chomutov a její dopad na snižování úrovně míry nezaměstnanosti na Chomutovsku.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti, okres Chomutov, celosvětová finanční a ekonomická krize, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, SWOT analýza

Summary

Graduation thesis is concentrated on active policy of employment in Chomutov region and also on rate of unemployment progress (in the same region). Primary intention of graduation thesis is to find out if national policy of employment has positive influence on employment increase in observed region by employment active policy in Chomutov district.

In the opening part of graduation thesis is defined unemployment as economic phenomenon. Next in graduation thesis, I focus on world economic depression (financial and economic crisis) and its impact on unemployment in Chomutov region. Next part of thesis is focused on Chomutov region general characters. The fundamental part of thesis is focused on state policy of employment, managed by employment active policy and its tools which are used by employment office in Chomutov to increase employment rate. In the following part of work is made SWOT analysis in Chomutov region and employment active policy.

At the ending of graduation thesis is evaluation of Chomutov region active policy and its influence on unemployment rate level reduction in Chomutov region.

Key words

Employment active policy, unemployment, employment state (national) policy, Chomutov region(district), world financial economic depression, retraining, socially efficient labor place (job), community service, SWOT analysis

Obsah

1 ÚVOD 5

2 CÍL PRÁCE a METODIKA…….. 7

3 NEZAMĚSTNANOST JAKO EKONOMICKÝ JEV…….....9

3.1 Druhy nezaměstnanosti 11

3.2 Přirozená míra nezaměstnanosti 13

3.3 Měření nezaměstnanosti 14

3.4 Dopady nezaměstnanosti 15

3.5 Náklady a přínosy nezaměstnanosti…….....16

3.6 Problémové skupiny na trhu práce……....18

4 DOPAD CELOSVĚTOVÉ EKONOMICKÉ KRIZE NA NEZAMĚSTNANOST V OKRESE CHOMUTOV..... 21

4.1 Nezaměstnanost v okrese Chomutov……...22

4.2. Průmyslové zóny v okrese Chomutov…….26

5 CHARAKTERISTIKA OKRESU CHOMUTOV……..30

6 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 33

6.1 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 33

6.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti..... 34

6.3 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chomutov 39

6.3.1 Kontrola aktivní politiky zaměstnanosti 51

6.3.2 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v okrese Chomutov 52

7 SWOT ANALÝZA AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE CHOMUTOV 55

8 ZÁVĚR..... 63

9 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ 66

10 PŘÍLOHY……...68

1 Úvod

Téma diplomové práce Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chomutov jsem si zvolil, neboť ve zdejším okrese žiji po celý život a již od společenských změn v listopadu roku 1989 byl v mém okolí zjevný nárůst nezaměstnanosti a problematiky s ní spojené. Oproti období před rokem 1989, kdy v tehdejší ČSSR nebyla žádná oficiální nezaměstnanost, počátkem a zvláště v druhé polovině 90. let 20. století došlo v chomutovském okrese k nebývalému nárůstu míry nezaměstnanosti až na úroveň16% v roce 1999. Tento nárůst pokračoval i počátkem nového tisíciletí a dosáhl úrovně 18% v roce 2003. Výše uvedená míra nezaměstnanosti v okrese byla způsobena strukturou zdejšího průmyslu, který byl zcela jednoznačně orientován na těžební, energetický, hutní a strojní. Nejen umělá přezaměstnanost v době socializmu, ale i nenucenost ke konkurenceschopnosti podniků, neboť výrobky měly své odběratele v RVHP, dopomohla okresu Chomutov mezi nejvýše postavené okresy v úrovni míry nezaměstnanosti v České republice po roce 1989. Je zřejmé, že největší zaměstnavatelé (uhelné elektrárny, Válcovny trub a Železárny, doly a strojní podniky) byli orientováni na odvětví, u nichž došlo v poslední dekádě minulého století k útlumu nebo k personálnímu zeštíhlování. Kromě Severočeských dolů a.s. a uhelných elektráren došlo u výše uvedených podniků a jim podobných v okrese buď k velkému útlumu nebo dokonce i k úplnému zastavení výroby, což vedlo k propouštění a nárůstu míry nezaměstnanosti. Nově nezaměstnaní měli úzkou specializaci, se kterou nebylo v podstatě možné nalézt uplatnění na nově vzniklém trhu práce. V chomutovském okrese došlo ke strukturální nezaměstnanosti. V polovině roku 2008 došlo ke snížení míry nezaměstnanosti na 8,4%, avšak následná celosvětová (globální, finanční) ekonomická krize dopadla i na zdejší okres, kdy k 31.12.2009 činila výše míry nezaměstnanosti v okrese 13,2%. Taktéž se v diplomové práci zaobírám i ekonomickými a sociálními dopady nezaměstnanosti na společnost.

K řešení problematiky nezaměstnanosti slouží státní politika zaměstnanosti a to především aktivní politika zaměstnanosti prostřednictvím svých nástrojů, jichž využívají Úřady práce s bojem proti nezaměstnanosti. Nástroje aktivní politiky

zaměstnanosti mají přispívat ke zvyšování zaměstnanosti v okrese Chomutov a pomoci nezaměstnaným k lepší možnosti uplatnění na stávajícím trhu práce. V diplomové práci se snažím analyzovat, zda aktivní politika zaměstnanosti kladně přispívá ke zvyšování míry zaměstnanosti. Pomáhá-li k opětovnému uplatnění nezaměstnaným na trhu práce a to především nejvíce ohroženým skupinám obyvatel (osoby se sníženou pracovní schopností, ženy, mladí lidé do 25 let, osoby nad 55 let, absolventi škol a osoby s nízkým vzděláním). Diplomová práce se dále zaměřuje na analyzování, zda náklady spojené s aktivní politikou zaměstnanosti se státu vyplácejí a to zvyšováním úrovně zaměstnanosti, tedy i snižováním výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti.

Diplomová práce je zaměřena na časovou řadu od počátku roku 1998 k 30.6.2010.

2 Cíl práce a metodika

Cílem diplomové práce na téma Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chomutov je analyzovat, zda aktivní politika zaměstnanosti (APZ), prostřednictvím svých nástrojů užívaných Úřadem práce v Chomutově, kladně připívá ke zvyšování míry zaměstnanosti a pomáhá k opětovnému uplatnění nezaměstnaným na stávajícím trhu práce.

V úvodu diplomové práce jsem se v teoretické rovině zaměřil na nezaměstnanost jako ekonomický jev. V další části práce následuje zhodnocení dopadu celosvětové (globální, finanční) ekonomické krize na trh práce v daném okrese a porovnání s dopadem na celou Českou republiku. Poloha okresu ovlivňuje zdejší průmysl a služby, tudíž i zaměstnanost. Charakteristice Chomutovska je věnována následující kapitola. V další kapitole práce se pak věnuji problematice aktivní politiky zaměstnanosti a to nejprve v teoretické rovině, kde představuji celou státní politiku zaměstnanosti včetně nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Poté následují konkrétní nástroje APZ užívané Úřadem práce v Chomutově. V této části práce jsou uvedeny konkrétní vstupy (finanční) a výstupy (počet nových pracovních míst) a statistické údaje o vložených částkách na jednotlivé nástroje APZ. Následuje část práce, která se zabývá SWOT analýzou okresu Chomutov, tak i SWOT analýzou APZ v okrese Chomutov, tedy silnými i slabými stránkami a taktéž příležitostmi a hrozbami.

V diplomové práci je využita odborná literatura, zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ze kterého bylo čerpáno při představení státní politiky zaměstnanosti a nástrojů APZ. Při popisování nástrojů APZ, jenž Úřad práce v Chomutově využívá a vývoje míry nezaměstnanosti, je využito oficiálních statistik vedených Úřadem práce v Chomutově. Následně jsou použity i zdroje z internetových stránek Českého statistického úřadu, Úřadu práce v Chomutově a dalších subjektů.

V části diplomové práce, kde popisuji nezaměstnanost jako ekonomický jev, dopad celosvětové ekonomické krize, charakteristiku okresu Chomutova a v teoretické části kapitoly o APZ, byla využita metoda popisná. Poté byla využita metoda komparativní a to při porovnávání dopadu celosvětové ekonomické krize na okres Chomutov a celou

Českou republiku a taktéž při porovnání míry nezaměstnanosti v České republice a na Chomutovsku. Poslední využitá metoda je metoda analytická, která byla využita při zjišťování příčin vysoké míry nezaměstnanosti na Chomutovsku a při vypracování SWOT analýzy.

3 Nezaměstnanost jako ekonomický jev

Nezaměstnanost je v moderních společnostech ústřední problém. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké, během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a jejich rodinný život.[1]

Kdyby ministerstvo financí naplnilo staré láhve bankovkami, zakopalo je přiměřeně hluboko v opuštěných uhelných dolech, které by potom byly zasypány až k povrchu městskými odpadky, a ponechalo by pak soukromé podnikání, aby podle dobře osvědčených zásad laissez-faire znovu tyto bankovky byly vykopány ze země nemusela by již existovat nezaměstnanost a nepřímo by se to odrazilo pravděpodobně tak, že by se reálný důchod společnosti, jakož i její kapitálové bohatství patrně podstatně zvýšily. Bylo by ovšem mnohem rozumnější stavět domy apod., ale brání-li tomu politické a praktické obtíže, je předchozí prostředek lepší než nic.[2]

Nezaměstnanost na trhu práce značí, že nabídka práce (nabízející jsou domácnosti) je větší než poptávka po práci (poptávajícími jsou firmy). Uvedený přebytek pracovních sil je především způsoben nerovností rovnovážné a tržní ceny práce, tedy mzdy. Domácnosti můžeme dělit na:

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které se dále dělí:

Zaměstnaní: jedná se o osoby, jenž jsou starší 15-ti let a mají placené zaměstnání či jsou zaměstnány ve vlastním podniku (sebezaměstnaní).

Nezaměstnaní: jedná se o osoby, které nesplňují tři základní podmínky a to:

- nejsou zaměstnané či sebezaměstnané
- aktivně hledají práci (na úřadě práce, pře inzeráty, zprostředkovatelské společnosti)
- jedná se osoby, jenž jsou schopné nastoupit do zaměstnání nejpozději do 14-ti dnů

---

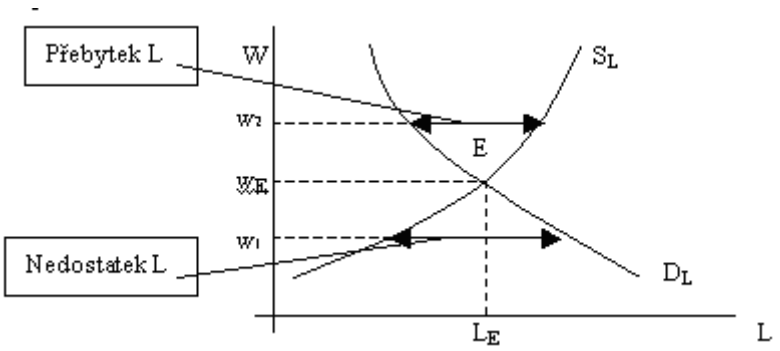
[1] Samuelson Paul A. a Nordhaus William D., *Ekonomie*, 2. vydání, Nakladatelství Svoboda, 1995, ISBN-80-205-0494-X, s. 284-285

[2] Keynes John M., *Obecná teorie zaměstnanosti, úroků a peněz*, 1. vydání, Praha: Nakladatelství ČSAV, 1963, str. 144-145

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo: jedná se o osoby, které nesplňují kritéria zaměstnaných nebo nezaměstnaných, jedná se zejména o osoby mladší 15-ti let, studenty, osoby na rodičovské dovolené a důchodce.

Domácnosti, které nabízejí práci, dostávají za svou odvedenou práci od poptávajících firem, mzdu. Mzda je rovnovážná cena na trhu práce za jednu hodinu. Poptávané množství práce se při této mzdě rovná nabízenému. Je-li vyjádřena počtem peněžních jednotek, nazývá se nominální mzda.[3]

Graf č. 1 - Rovnováha na trhu práce



Pramen: Josef Brčák a kolektiv, Učební texty z mikroekonomie

SL – funkce tržní nabídky práce

DL - funkce tržní poptávky po práci

W – nominální mzda

L - práce

Le – rovnováha na trhu práce

We – rovnovážná mzda

E – rovnovážný stav

Jestliže v grafu je znázorněn přebytek práce (L), taktéž jej můžeme vnímat jako nezaměstnanost.

[3] Brčák Josef a kolektiv, *Učební texty z mikroekonomie – 2 část*, 1 vydání, Praha, Česká zemědělská univerzita v Praze, 2006, str. 87

3.1 Druhy nezaměstnanosti

Známe více druhů nezaměstnanosti, avšak mezi tři základní druhy nezaměstnanosti patří:

- frikční
- strukturální
- cyklická

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je spojená se životním cyklem a taktéž s hledáním lepšího pracovního místa. Lidé, kteří nově nebo opětovně vstupují na trh práce či mění pracovní místo, musejí určitý čas hledat nové pracovní místo. Frikční nezaměstnanost má přechodný charakter a je na ni pohlíženo jako na nezaměstnanost dobrovolnou. V případě frikční nezaměstnanosti tedy nejde o nedostatek volných pracovních míst (jako je tomu v případě cyklické nezaměstnanosti), nýbrž o hledání existujících neobsazených pracovních míst.[4]

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je spojena s nesouladem mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce v určitých segmentech ekonomiky. V některých odvětvích, profesích či oblastech nebo regionech poptávka po práci roste, neboť zde dochází k ekonomickému růstu, oproti tomu jinde klesá a proto zde dochází k nárůstu míry nezaměstnanosti. Některá odvětví tedy expandují, zatímco u jiných dochází k útlumu. Takto dochází ke strukturální nezaměstnanosti a u těchto nezaměstnaných je potřeba hledat novou pracovní kvalifikaci, s níž by uspěli na stávajícím trhu práce např.: rekvalifikací. Základním rysem této nezaměstnanosti je vznik v důsledku kvalifikačního nebo místního nesouladu mezi nabídkou a poptávkou práce.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářským cyklem v ekonomice, jde tedy o nezaměstnanost nedobrovolnou, která je dána větší nabídkou nad poptávkou na trhu

[4] Helísek Mojmír, *Makroekonomie – základní kurz*, 1 vydání, Slaný: Melandrium, 2000, ISBN-80-86175-10-3, str. 181

práce. To znamená, že jestliže v ekonomice dochází k recesi, poptávka po práci klesá a následkem toho roste úroveň míry nezaměstnanosti. Když ale ekonomika expanduje, poptávka po práci roste, dochází k přijímání nových pracovních sil a tím i k poklesu úrovně míry nezaměstnanosti. Narozdíl od strukturální nezaměstnanosti, která zasahuje pouze určitá odvětví, cyklická nezaměstnanost zasahuje všechna odvětví ekonomiky.

Další typy nezaměstnanosti známe:

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je způsobena výkyvy ve spotřebě nebo nepravidelnou produkcí v určitých odvětvích ekonomiky, např,: cestovní ruch, zemědělství, stavebnictví. Takovouto nezaměstnanost můžeme také zařadit k frikční nezaměstnanosti.

Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost představuje nezaměstnané, kteří si práci ani nehledají a ani se neregistrují na příslušném úřadu práce jako nezaměstnaní.

Technologická nezaměstnanost

Technologická nezaměstnanost představuje nezaměstnanost, jenž je způsobena rušením pracovních míst a nahrazením živé pracovní síly technickou.

Taktéž je možné nezaměstnanost vymezit:

Dobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnaní hledají práci, ale za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Tito lidé preferují volný čas nebo jiné aktivity (studium, chtějí být doma a pečovat o děti, hledají lépe placené místo, k obživě jim stačí vyplácené podpory v nezaměstnanosti). Pokud by akceptovali danou mzdu, mohli by práci najít, protože při dobrovolné nezaměstnanosti je počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu volných pracovních míst.[5]

[5] Vlček Josef a kolektiv, *Ekonomie a ekonomika*, 3. vydání, Praha, ASPI, 2005, ISBN-80-7357-103-X, str. 259

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnaní jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu práce převládá, ale nemohou najít zaměstnání. Znamená to, že celková nabídka práce je větší než poptávka po práci. Příčinou je neexistence dokonalé konkurence na trhu práce, nepružnost mezd směrem dolů a jejich pomalé reakce na ekonomické šoky.

Dle délky trvání se může nezaměstnanost dělit:

Krátkodobá nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost

Jestliže nezaměstnanost trvá do 12-ti měsíců, jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, trvá-li však nezaměstnanost nad 12 měsíců, jedná se o nezaměstnanost dlouhodobou.

3.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná; vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země. Protože inflace působí jako omezení ve vztahu k hospodářské politice, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, kterou lze dlouhodobě udržet.[6]

$$u^* = \frac{z}{z + p}$$

u* - přirozená míra nezaměstnanosti

z – procentické vyjádření ztráty pracovních míst za určité období

p – procentické vyjádření vzrůstu zaměstnaných z řad nezaměstnaných

[6] Samuelson Paul A. a Nordhaus William D., *Ekonomie*, 2. vydání, Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995, ISBN-80-205-0494-X, s. 296-297

3.3 Měření nezaměstnanosti

Existuje několik měr nezaměstnanosti, kdy rozdíl mezi mírami nezaměstnanosti spočívá v použité metodice stanovení činitele a jmenovatele míry, ale i přesnosti zdrojů a časové srovnatelnosti obou údajů. Protože především metodika má rozhodující vliv na hodnotu míry nezaměstnanosti, je nutno vždy důsledně rozlišovat o jaký ukazatel se jedná. [7]

K výpočtu úrovně míry nezaměstnanosti potřebujeme znát počet nezaměstnaných a počet zaměstnaných, ale i k lepšímu a širšímu pochopení musíme znát rozdělení obyvatelstva. Celkové obyvatelstvo se dělí na ekonomicky aktivní (zaměstnaní a nezaměstnaní) a ekonomicky neaktivní (ti, kteří nesplňují podmínky zaměstnaných či nezaměstnaných).

Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva.[8]

Úroveň míry nezaměstnanosti v procentech vypočítáme podle následujícího vzorce:

$$\mathbf{u} = \frac{U}{L + U} * 100 \ (\%)$$

u – míra nezaměstnanosti v procentech

U – počet nezaměstnaných

L – počet zaměstnaných

[7] Halásková Renáta a kolektiv, *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1 vydání, Ostrava: Ostravská univerzita, 2002, ISBN-80-7042-595-4

[8] Pavelka Tomáš, *Makroekonomie – základní kurz*, 3 vydání, Slaný: Melandrium, 2007, ISBN-80-86175-58-4, s. 117

3.4 Dopady nezaměstnanosti

Každá nezaměstnanost s sebou přináší i své důsledky a to především:

- ekonomické
- sociální

Ekonomické dopady nezaměstnanosti

Ekonomické důsledky jsou spojovány s ekonomikou, která nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Při tomto dochází k mrhání zdroji. Hrubý národní produkt je svou úrovní pod hodnotou potencionálního hrubého národního produktu, tedy jestliže je úroveň míry nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti. Ekonomika tedy vyprodukuje méně, než by vyprodukovala na úrovni potencionálního produktu.

Uvedený vztah zachycuje tzv. Okunův zákon, jenž říká, že je–li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body pod svou potencionální úrovní.

Propad hrubého národního produktu ovlivňuje nejen možnosti rozvoje ekonomiky, avšak i možnosti sociálních transferů.

Sociální dopady nezaměstnanosti

Sociální dopady nezaměstnanosti jsou spojovány se sociální situací, chováním, postoji nezaměstnaných a společenským životem nezaměstnaných. Uvedené důsledky jsou rozdílné jak svým rozsahem, tak i svým dopadem, neboť každý nezaměstnaný svoji současnou situaci pociťuje jinak. Mezi nejvýznamnější sociální dopady patří:

- **vliv na životní úroveň** – v nezaměstnanosti jsou příjmy nižší a v důsledku toho i nižší životní úroveň
- **vliv na rodinu** – jde nejen o snížení životní úrovně, avšak i narušení denních zvyklostí rodiny, mění se pozice a autorita nezaměstnaného v rodině, dochází k rozpadu partnerských vztahů, ovlivňuje porodnost, sňatkovost a omezuje sociální kontakty rodiny
- **vliv na strukturaci a vnímání času** – jedná se o narušení obvyklého denního režimu a časové struktury dne. Čas přestává být důležitý, neboť ztrácí svůj obsah

a často je naplňován nudou nebo i společensky nežádoucími aktivitami (zvýšená kriminalita, alkoholizmus). Uvedené narušení struktury dne je zvlášť nebezpečné pro mladistvé, kteří časový režim s pracovními návyky nemají zažitý.

- **vliv na fyzické a psychické zdraví** – pro mnoho nezaměstnaných jde o traumatizující zážitek ze ztráty sociálního statusu. Toto bývá spojeno s určitými osobnostními charakteristikami a dispozicemi. Může být vyvolán pocit nepotřebnosti, neschopnosti nebo neužitečnosti, což může vést ke ztrátě sebedůvěry.

3.5 Náklady a přínosy nezaměstnanosti

Jestliže chceme hodnotit náklady a přínosy nezaměstnanosti musíme rozlišovat na jedné straně nezaměstnanost cyklickou na straně druhé nezaměstnanosti frikční a strukturální.

Náklady na cyklickou nezaměstnanost

- **ztráta výstupu** – jestliže máme rostoucí nezaměstnanost, vzniká i ztráta výstupu, protože skutečný produkt je pod úrovní potencionálního produktu. Společenské náklady na nezaměstnanost závisejí na výši přirozené míry nezaměstnanosti, na výši skutečné míry nezaměstnanosti a na velikosti skutečného produktu. V souvislosti s Okunovým zákonem se má za to, že tyto náklady jsou značné a je nutné se jim vyhnout i za cenu zvýšené inflace.
- **lidský kapitál** – nezaměstnaný člověk nemůže mít funkční postup a zvětšovat svůj lidský kapitál. Lidský kapitál je hodnota schopností a vzdělání. Měří se jako množství peněz, které kdyby byly investovány při průměrné úrokové míře, nesly by stejný důchod jako získané schopnosti člověka.
- **kriminalita** – růst míry nezaměstnanosti může vést i k nárůstu kriminality. Jestliže si lidé nemohou vydělat příjem žádoucí cestou, prací, může docházet k protiprávní činnosti. Vztah mezi výší úrovně míry nezaměstnanosti a úrovně kriminality není dle sociologů příliš těsný.

- **lidská důstojnost** – tyto náklady jsou obtížně vyčíslitelné, jde o ztrátu sebeúcty, která postihuje mnohé z těch, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní. V této souvislosti je nezaměstnanosti přikládán velký politický a sociální význam.

Náklady na frikční a strukturální nezaměstnanost

Odhadovat náklady těchto dvou typů nezaměstnanosti je mnohem obtížnější než náklady cyklické nezaměstnanosti. Můžeme se zeptat o kolik vzroste reálný produkt, jestliže se podaří snížit přirozenou míru nezaměstnanosti o 1%. Odhady hovoří zhruba o číslu 0,75%. Přínos ze snížení míry nezaměstnanosti je nižší především ze dvou důvodů:

- má-li být snížena přirozená míra nezaměstnanosti, je třeba investovat, aby byl vytvořen kapitál, s nímž by noví zaměstnanci pracovali
- určitá nezaměstnanost je v ekonomice prospěšná[9]

Přínosy nezaměstnanosti

Můžeme si představit svět, kde neexistuje žádná nezaměstnanost. V tomto případě nikdo nehledá práci, každý, kdo práci chtěl, již ji má a kdo ji nechtěl, nepracuje. Zde neexistuje žádná motivace k tomu, aby si člověk hledal práci. Jakmile studenti absolvují školu, vezmou první práci, která jim byla nabídnuta a to bez ohledů na to, zda jim vyhovuje či ne. V tomto světě jsou pracovní příležitosti špatně přičleněny, produktivita práce není moc vysoká a taktéž je i malé uspokojení z práce. Reálný svět je však jiný. Lidé neberou hned první práci, která se jim naskytne, avšak věnují svůj čas k vyhledání lepšího pracovního místa, porovnávají s ním svou kvalifikaci a zájmy, až najdou pro sebe uspokojivou práci a příjem. Reálný svět je dynamický a stále se mění. Změny provázejí výrobu i spotřebu, nejnovější technologie, společnosti vznikají i zanikají – staré pracovní příležitosti jsou nahrazovány jinými.

[9] Halásková Renáta a kolektiv, *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1 vydání, Ostrava: Ostravská univerzita, 2002, ISBN-80-7042-595-4, str. 21

3.6 Problémové skupiny na trhu práce

Mezi uchazeči o zaměstnání jsou skupiny, jenž mají navíc určitý handicap nebo dokonce i více handicapů, např: nízká nebo žádná kvalifikace, nízký nebo naopak vysoký věk, zdravotní postižení. Jedná se o problémové skupiny, které jsou v největší míře postiženi dlouhodobou nezaměstnaností.

Osoby bez kvalifikace a s nízkou kvalifikací

Jedná se o osoby, které nemají ukončené vzdělání nebo jen mají základní vzdělání či praktickou školu, s nedostatkem pracovních zkušeností a s malou sebedůvěrou. Tudíž je velmi složité pro ně najít zaměstnání, neboť nemají žádnou kvalifikaci a práce, která je jim nabízena je nenutí ke vstupu a setrvání v pracovním poměru.

S osobami bez kvalifikace a s nízkou kvalifikací se častěji pojí dlouhodobá nezaměstnanost – typický uchazeč s nízkým vzděláním je nezaměstnaný déle jak dva roky, naopak typický vyučený či středoškolák s maturitou není nezaměstnaný déle než šest měsíců.[10]

Mladiství a absolventi škol

Mezi absolventy patří ti, jejichž celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru po ukončení studia, nedosáhla dvou let. Mladistvý je osoba, která nedosáhla hranice věku 18-ti let. Mladiství a absolventi škol jsou na pracovním trhu problémovou skupinou, neboť nemají dostatečnou kvalifikaci či praxi. K umístění užívají úřady práce motivaci pro zaměstnavatele a to v rovině plného nebo částečného hrazení mzdy za mladistvé či absolventy. S tím, že mladiství získají kvalifikaci a absolventi odbornou praxi.

Občané se sníženou pracovní schopností

Jde o kategorii spoluobčanů, jenž mají změněnou pracovní schopnost nebo změněnou pracovní schopnost s těžším zdravotním postižením. Uvedené osoby mají ztížené postavení na trhu práce, neboť mají omezenou možnost pracovního uplatnění, sníženou mobilitu, nízkou motivaci, dlouholeté vyřazení z pracovního procesu. Úřady

[10] Trh práce a současný stav lidských zdrojů, Úřad práce Chomutov, str. 84

práce podporují vznik chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen, k možnosti zaměstnání těchto nezaměstnaných.

Ženy

Mezi skupiny znevýhodněné na trhu práce patří také ženy, a to především ženy s malými dětmi. Zaměstnavatelé často stereotypně předpokládají, že pro takovouto ženu bude obtížné skloubit plné pracovní nasazení s péčí o rodinu. Toto následně bývá důvodem, proč v nabídce zaměstnání upřednostňují muže před ženami.

Osoby starší padesáti let

Nezaměstnaní ve věku starší 50-ti let, mají sice velké pracovní zkušenosti a dostatek praxe, avšak zaměstnavatelé je vidí jako málo flexibilní, přizpůsobivé a taktéž mají slabou nebo žádnou znalost světového jazyka a menší znalost práce s počítačem. Zaměstnavatelé dávají přednost mladším, neboť za stejnou práci jim mohou nabídnout nižší plat a věří ve větší energii v práci.

Osoby společensky nepřizpůsobivé

Mezi tyto osoby patří lidé, kteří se vracejí z léčeben (protialkoholní, protitoxikomanické), propuštění z výkonu trestu odnětí svobody atd. Taktéž sem řadíme osoby, které mají problém s dojížděním do práce (vzdálenost, peníze, čas, starost o děti atd.) Dále sem řadíme osoby, jenž mají problémy s bydlením. Zaměstnavatelé o takovéto osoby nemají zájem a jejich uplatnění na trhu práce je velmi obtížné a stávají se dlouhodobě nezaměstnanými.

Osoby romské národnosti

Také uchazeči romské národnosti přispívají k problémovým skupinám. Romové ve většině případů nejsou ochotni spolupracovat, potlačit svoji agresivitu a nevytváří si pracovní návyky. Z tohoto důvodu je zaměstnavatelé nemají zájem zařadit do pracovního procesu. Jedná se o skupinu osob, která přispívá k dlouhodobé nezaměstnanosti.[11]

[11] Halásková Renáta a kolektiv, *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1 vydání, Ostrava: Ostravská univerzita, 2002, ISBN-80-7042-595-4, s. 24

Osoby, které nemají zájem o práci

Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří nemají zájem pracovat, neboť jde většinou o osoby bez potřeby seberealizace a hlavně rozdíl mezi pracovními příjmy a sociálními dávkami je nedostatečný. Taktéž mezi uvedené osoby patří ti, kteří si přivydělávají a na úřadu práce jsou jen z důvodu placení důchodového a zdravotního pojištění.

Dlouhodobě nezaměstnaní

Jde o uchazeče, jejichž délka nezaměstnanosti přesáhla 12-ti měsíců. Tito nezaměstnaní již ztrácejí pracovní zkušenosti a návyky. Pravděpodobnost nalezení zaměstnání se snižuje s délkou nezaměstnanosti a růstem handicapů.

4 Dopad celosvětové ekonomické krize na nezaměstnanost v okrese Chomutov

Celosvětová ekonomická krize vzešla z USA, kdy do listopadu roku 2008 oficiální statistiky i administrativa prezidenta Bushe při popisu stavu ekonomiky spíše než s výrazem ekonomická krize pracovaly s mírnějšími termíny a raději se přikláněly k zaběhlé školní definici, která „dovoluje“ o recesi oficiálně hovořit až v případě dvou po sobě jdoucích čtvrtletích záporného růstu HDP. Nakonec prestižní The National Bureau of Economic Research (NBER), resp. jeho výbor pro stanovování hospodářského cyklu z konce listopadu 2008, který konstatoval, že se americká ekonomika již od listopadu 2007 nachází v sestupné fázi hospodářského cyklu, resp. v recesi. Recese americké ekonomiky roku 2008 byla prvotně vyvolána propuknutím krize na realitním a úvěrovém trhu v USA a následnou nejistotou široké veřejnosti stran dalšího směřování domácí ekonomiky. Nesplácení hypotečních úvěrů, prudký pokles cen nemovitostí a špatné hospodářské výsledky bank a finančních institucí sebou přinesly vzájemnou nedůvěru na mezibankovním trhu, což způsobilo výrazné omezení dostupnosti úvěrů všeho druhu a ještě více podvázalo poptávku domácností a další ekonomickou aktivitu firem. Propad ekonomiky zpočátku roku zbrzdily silné základy ekonomiky z doznívající několikaleté hospodářské expanze a relativně slušné finanční rezervy firem.[12]

Opožděný dopad finanční a ekonomické krize v USA na celosvětovou ekonomiku, potažmo na ekonomiku České republiky se očekávalo, zvláště pak v návaznosti s exportní politikou ČR, která je zaměřena převážně na německý spotřební trh. S odstupem času můžeme polemizovat o včasnosti reakce tehdejší vládní politiky na, tehdy již celosvětovou, finanční a ekonomickou krizi. Vláda zřídila tzv. NERV – Národní ekonomickou radu vlády, která byla složená z odborníků a měla za úkol hledat

[12] www.businessinfo.cz ze dne 9.8.2010

řešení při dopadu ekonomické krize na Českou republiku. Opatření jenž vzešla, ne vždy s jednotným názorem odborníků z NERVu, se snažila řešit již nastalou situaci.

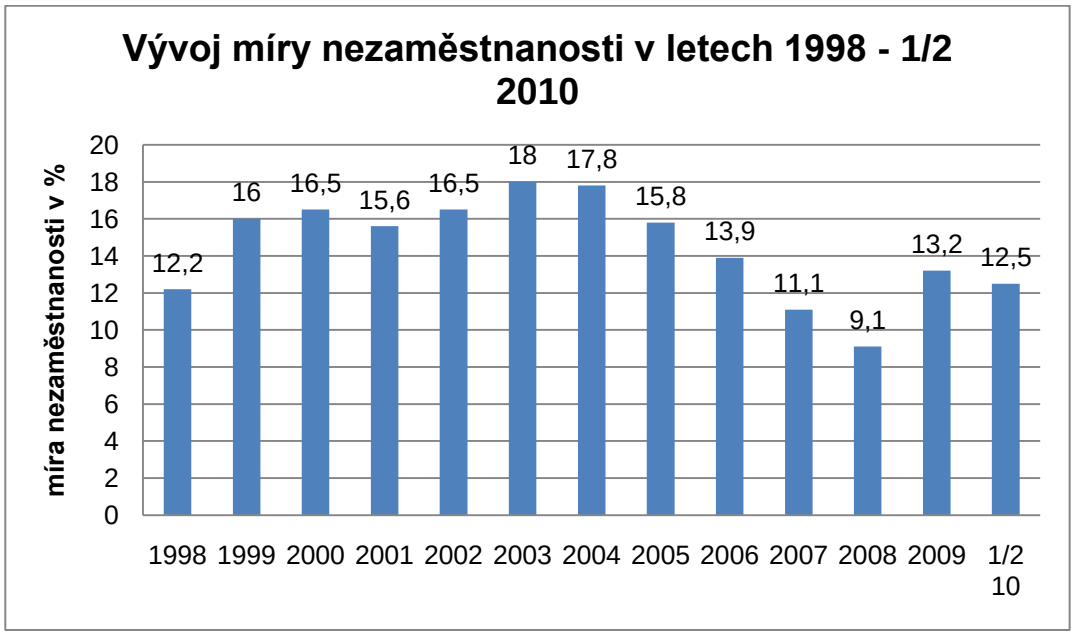
4.1 Nezaměstnanost v okrese Chomutov

Okres Chomutov byl v minulosti převážně zaměřen na těžební (DNT nyní Severočeské doly a.s.), hutní (Válcovny trub a Železárny Chomutov), strojní (ZKL v Klášterci nad Ohří) a energetický průmysl (ČEZ a.s). Nejen v minulosti, ale také v současnosti se mezi největší zaměstnavatele na Chomutovsku řadí společnost ČEZ a.s., jenž je i vlastníkem Severočeských dolů a.s. V hutním průmyslu však došlo bezmála k zastavení výroby a strojní průmysl postihl útlum. Taktéž restrukturalizace v těžebním a energetickém průmyslu s sebou přinesla zvýšenou míru nezaměstnanosti. Na druhou stranu na přelomu starého a nového tisíciletí postupně vznikly na okrese Chomutov čtyři průmyslové zóny (Verne v Klášterci nad Ohří, Královský vrch v Kadani a průmyslové zóny Nové Spořice a Severní pole v Chomutově). Společným znakem pro všechny tyto zóny byl příchod společností zabývajících se produkty určenými pro automobilový průmysl.

Nezaměstnanost v okres Chomutov můžeme ve sledovaném období rozdělit do několika období:

- období od roku 1998 do roku 2003, kdy úroveň míry nezaměstnanosti vystoupala až k 18%
- období od roku 2004 do poloviny roku 2008, kdy míra nezaměstnanosti postupně klesla na úroveň 8,4%
- období od poloviny roku 2008 do roku konce 2009, kdy míra nezaměstnanosti, i vlivem celosvětové ekonomické krize, vystoupala na úroveň 13,2%
- od počátku roku 2010 postupně úroveň míry nezaměstnanosti poklesla na 12,5% k 30.6.2010 - je možné, že toto bylo zapříčiněno příchodem sezónních prací a zřejmě i postupným oživením spotřebního trhu v zemích, na které má Česká republika orientovaný export.

Graf č.: 2 - Vývoj míry nezaměstnanosti na Chomutovsku v letech 1998-1/2 10

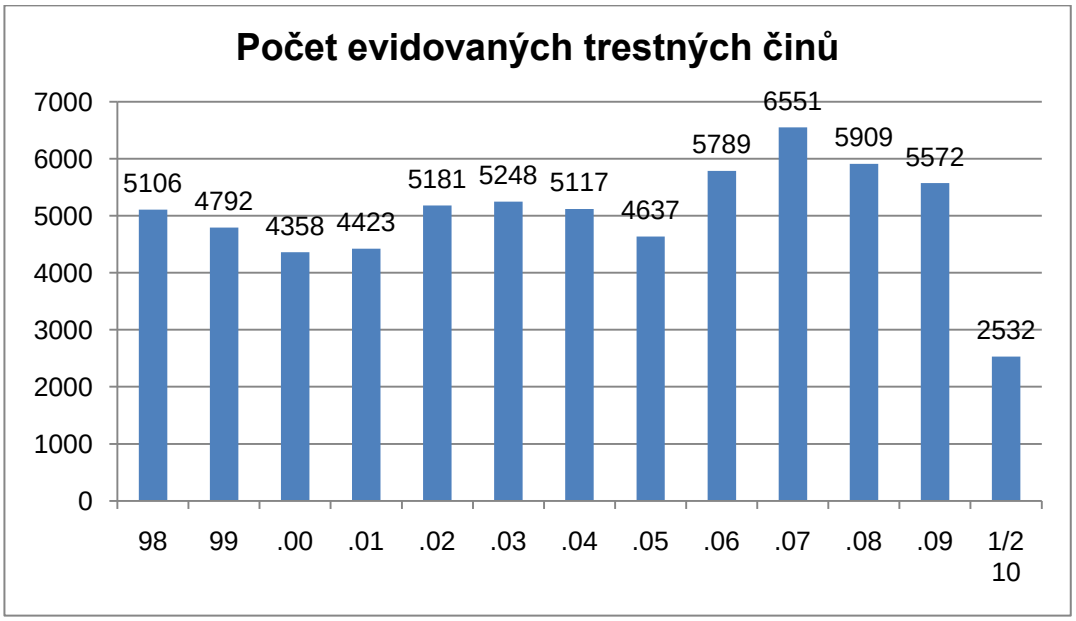


Pramen: Trh práce a současný stav lidských zdrojů, Úřad práce Chomutov

Jak je z předchozího grafu patrné, vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Chomutov měl v letech 1998 až 2003 vzestupnou tendenci, kdy v roce 1998 činila míra nezaměstnanosti 12, 2%, avšak již následující roku dosáhla úrovně 16%. Nejenže již tak nelichotivé úrovně nezaměstnanosti neklesaly, ale v roce 2000 se opět úroveň míry nezaměstnanosti zvýšila na 16,5%. V roce 2001 sice došlo k poklesu na 15,6%, avšak následující rok se opět nezaměstnanost vrátila na úroveň z roku 2000, tedy na 16,5%. Vrcholu úrovně míry nezaměstnanosti dosáhl okres Chomutov v roce 2003, kdy tato míra činila již hrozivých 18%, tedy bezmála každý pátý práceschopný člověk byl na Chomutovsku nezaměstnaný. V roce 2004 začala míra nezaměstnanosti postupně klesat, i když jen o 0,2%, na 17,8%. Roku 2005 pokles nezaměstnanosti pokračoval, a to na 15,8%. Od roku 2006 až do června roku 2008 došlo k postupnému poklesu úrovně míry nezaměstnanosti na 8,4%, avšak již zde začala na Chomutovsko doléhat celosvětová ekonomická krize a vývoj se opět obrátil k horšímu. Již na konci roku 2008 činila nezaměstnanost 9,1% a na konci roku 2009 se tato úroveň zvýšila o 4,1% až na 13,2%. V lednu roku 2010 došlo ke zvýšení na 13,7%, ale postupně se míra nezaměstnanosti

začala snižovat. V červnu roku 2010 činila 12,5% nezaměstnaných, což bylo 8.863 osob.

Graf č.: 3 – Vývoj počtu evidovaných trestných činů v okrese Chomutov v letech 1998 až ½ 2010



Pramen: Statistiky Krajského ředitelství policie (KŘP) Ústeckého kraje

Ve výše uvedeném grafu jsou zachyceny počty evidovaných trestných činů v okrese Chomutov v časové řadě od počátku roku 1998 do poloviny roku 2010. Jestliže zhodnotíme vývoj trestných činů a vývoj míry nezaměstnanosti na Chomutovsku v uvedeném období, zjistíme, že vývoj počtu evidovaných trestných činů ne zcela koresponduje s výší nezaměstnanosti. Jestliže v roce 1998 byl počet evidovaných trestných činů 5106 a nezaměstnanost dosahovala výše 12,2% a následně měla nezaměstnanost vzrůstající tendenci a to až do roku 2003 s výjimkou roku 2001, tak v tomto samém období počet evidovaných trestných činů klesal od roku 1998 do roku 2000 a následně stoupal do roku 2003. Nezaměstnanost následně od roku 2003 z 18% klesala až na 9,1% v roce 2008. Počet evidovaných trestných činů z roku 2003 ve výši 5248 klesal v letech 2004 a 2005 až na 4637, avšak v roce 2006 počet evidovaných trestných činů vystoupal na 5789 a v roce 2007 na nejvyšší úroveň ve sledovaném

období na 6551 trestný čin. V letech 2008 a 2009 byl zaznamenám pokles trestných činů na 5772 z roku 2009, kdy však nezaměstnanost měla opačnou stoupající tendenci. V roce 2009 dosáhla výše 13,2%. V polovině roku 2010 byly evidovány 2532 trestné činy a úroveň míry nezaměstnanosti činila 12,5%.

Jestliže jedním z dopadů nezaměstnanosti je sociální dopad, k němuž se řadí i možnost protiprávního jednání, tak v okrese Chomutov ve sledovaném období musíme konstatovat, že v polovině let sledovaného období má vývoj shodný průběh, avšak v další polovině let je vývoj zcela opačný. Tedy vývoj nezaměstnanosti ne zcela koresponduje s vývojem počtu evidovaných trestných činů. Vyšší míra nezaměstnanosti nemusí mít za následek zvýšení páchaní trestné činnosti a taktéž i opačně.

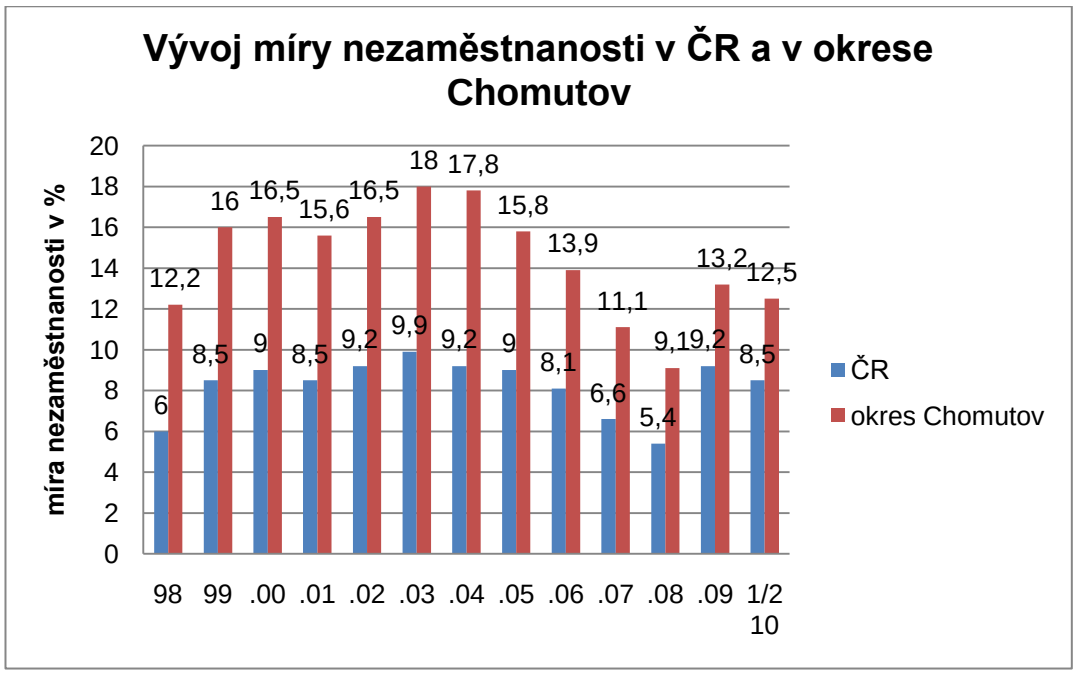
Tabulka č.: 1 – nezaměstnanost, volná pracovní místa, počet uchazečů o zaměstnání a počet evidovaných tr. činů na Chomutovsku v letech 1998 až ½ 2010

	MN	**VPM**	**PU**	**TČ**
1998	12,2%	292	6300	5106
1999	16%	286	10400	4792
2000	16,5%	370	10892	4358
2001	15,6%	407	10901	4423
2002	16,5%	284	12144	5181
2003	18%	315	12595	5248
2004	17,8%	324	12184	5117
2005	15,8%	401	11243	4637
2006	13,9%	741	9124	5789
2007	11,1%	1493	6825	6551
2008	9,1%	859	6556	5909
2009	13,2%	248	9144	5572
½ 2010	12,5%	294	8863	2532

Pramen: Trh práce a současný stav lidských zdrojů, Úřad práce Chomutov a Statistiky KŘP Ústeckého kraje

Ve výše uvedené tabulce je uvedena úroveň míry nezaměstnanosti (MN) v časové řadě od 1.1.1998 do 30.6.2010, kdy jsou zde dále uvedeny počty volných pracovních míst (VPM), počet uchazečů (PU) o zaměstnání evidovaných Úřadem práce v Chomutově a počet evidovaných trestných činů (TČ) v okrese Chomutov.

Graf č.: 4 – Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Chomutov a v ČR



Pramen: Trh práce a současný stav lidských zdrojů, Úřad práce Chomutov

Z grafu č.: 4 je zřejmé, že okres Chomutov se po celé sledované období od 1.1.1998 do 30.6.2010 pohybuje od 4% do 9% na vyšší úrovni míry nezaměstnanosti než je celorepublikový průměr. Je zřejmé, že Chomutovsko, stejně tak i Ústecky kraj, viz příloha č. 2, patří mezi nejvíce postižené okresy v České republice, co se týče nezaměstnanosti. Stejně jako se nezaměstnanost zvyšovala, potažmo snižovala, v celé České republice, tak i na okrese Chomutov byl patrný shodný vývoj. Tedy až na podstatně vyšší a dramatičtější úrovně míry nezaměstnanosti.

4.2. Průmyslové zóny v okrese Chomutov

V okrese Chomutov jsou vytvořeny čtyři průmyslové zóny, kdy největší je zóna Verne v Klášterci nad Ohří, následuje průmyslová zóna Kadaň – Královský vrch. Zbylé

průmyslové zóny leží v Chomutově. Jedná se o průmyslové zóny Nové Spořice a Severní pole.

Průmyslová zóna Verne – Klášterec nad Ohří

Průmyslové zóna – industriální park Verne se rozkládá na ploše 142 ha, kdy se jedná o největší průmyslovou zónu na Chomutovsku a o jednu z největších v celé České republice. V roce 1994 zastupitelé města Klášterec nad Ohří zahrnuli budoucí průmyslovou zónu do územního plánu a v roce 1998 byl územní plán průmyslové zóny schválen. V roce 1999 byla zahájena výstavba inženýrských sítí a páteřních komunikací. Počátkem roku 2001 následovalo otevření průmyslové zóny. V letech 2001 a 2003 získala průmyslová zóna Verne ocenění „ zóna s největším společenským přínosem“ a v roce 2002 „ zóna s nejvhodnějším urbanistickým řešením“. Na průmyslové zóně Verne nyní sídlí německé, nizozemské, japonské, španělské a české firmy. Největším zaměstnavatel je zde japonská společnost Toyoda Gosei Czech s.r.o., která nyní zaměstnává 711 pracovníků a zabývá se výrobou pryžových a plastových výrobků – přesněji airbagů pro japonské automobilové závody.Po ní následuje nizozemská společnost Donaldson Czech republik s.r.o., jenž zaměstnává 259 pracovníků a jejíž výroba se orientuje na výrobu strojů. Třetí největší společností je taktéž nizozemská společnost Pittsburgh Corning Czech s.r.o, jenž zaměstnává 230 pracovníků a vyrábí a zpracovává ostatní sklo včetně technického – výroba skelných vláken na skla do automobilů. Následují další společnosti, jenž však zaměstnávají pracovníky nejvýše v řádu desítek. Na průmyslové zóně Verne jsou nyní zaměstnáni 1 584 pracovníci.

Průmyslová zóna Královský vrch – Kadaň

Průmyslová zóna Královský vrch v Kadani vznikla jako soukromý projekt na přelomu tisíciletí, kdy jejím investorem byla Společnost investičního rozvoje a.s. (stavební společnost z Kadaně). Průmyslová zóna se rozkládá na 81 ha a v současné době zde sídlí společnosti japonské, španělské, švýcarské, české, švédské a britské. Největším zaměstnavatelem této průmyslové zóny je společnost z Velké Británie Jeyes s.r.o., jenž zaměstnává 466 pracovníků a je zaměřena na výrobu chemický látek a chemických přípravků. Tato britská společnost je těsně následována japonskou společností Kyocera Solare Europ s.r.o., která zaměstnává 461 pracovníka a je

zaměřena na výrobu elektrických a optických přístrojů. Následuje Nizozemská společnost Donaldson Czech republik s.r.o., jenž zaměstnává 130 pracovníků a jejíž produkce se orientuje na výrobu strojů. Celkem na průmyslové zóně Královský vrch je zaměstnáno 1 280 pracovníků.

Průmyslová zóna Nové Spořice – Chomutov

Jedná se o jednu ze dvou průmyslových zón v Chomutově. Průmyslová zóna Nové Spořice se rozkládá na ploše 23 ha, kdy jedinou společností, která na zdejší průmyslové zóně sídlí, je nizozemská společnost Eaton Industries s.r.o., která zde začala podnikat v červnu roku 2004 a v současné době zaměstnává 522 pracovníky. Orientuje se na výrobu pryžových produktů. Na průmyslové zóně Nové Spořice jsou tedy zaměstnáni 522 pracovníci celkem.

Průmyslové zóna Severní Pole – Chomutov

Stejně jako průmyslová zóna Nové Spořice i zóna Severní pole je majetkem Statutárního města Chomutova. Rozkládá se na 18 ha a největším zaměstnavatelem je německá společnost Parker Hannifin Industrial s.r.o., jenž zaměstnává 517 pracovníků a orientuje se na výrobu pryžových produktů a kovoobráběčství. Následuje německá společnost Magna Seating Chomutov s.r.o., která zaměstnává 427 pracovníků a je zaměřena na výrobu a šití autopotahů. Uvedená společnost byla první, která v září roku 1999 začala s výrobou na průmyslové zóně. Třetím největším zaměstnavatelem v průmyslové zóně Severní pole je rakouská společnost Magna Automobile (CZ), u které pracuje 344 pracovníci, a která je zaměřena na výrobu a instalaci elektrických strojů. Na zóně dále sídlí společnosti ze Švýcarska a Velké Británie a celkově je na průmyslové zóně zaměstnáno 2 417 pracovníků.

Výhled nových pracovních míst na Chomutovsku a to nejen na průmyslových zónách, tedy i možné snížení míry nezaměstnanosti, však není nikterak lichotivý. Jestliže vezmeme v úvahu, že největší zaměstnavatel v okrese, společnost ČEZ a.s. a jim patřící společnosti, neplánují vytvoření nových pracovních míst. Předpokládaný vývoj, dle Úřadu práce v Chomutově, na největší průmyslové zóně Chomutovska, na zóně Verne, je naprosto nulový, neboť žádná ze zde sídlících společnosti neplánuje do roku 2013 vytvořit nová pracovní místa. Na průmyslové zóně Kadaň – Královský vrch,

je již situace o málo lepší, neboť v prvním pololetí roku 2010 bylo vytvořeno třináct nových pracovních míst a pro druhé pololetí téhož roku bylo naplánováno vytvoření dalších pěti míst. Pro roky 2011-2013 taktéž žádná ze společností neplánuje vytvoření nových pracovních míst. Oproti tomu na chomutovské průmyslové zóně – Severní pole bylo v prvním pololetí roku 2010 vytvořeno sedmasedmdesát nových pracovních míst a ve druhém pololetí má být ještě vytvořeno dvanáct pracovních míst. V mezidobí v letech 2011-2013 je společnostmi prozatím naplánováno vytvoření dvaadvaceti nových pracovních míst. Na druhé průmyslové zóně v Chomutově – Nové Spořice bylo v prvním pololetí roku 2010 vytvořeno sedm nových pracovních míst, přičemž na druhé pololetí se počítá s vytvořením dalších pěti pracovních míst. V letech 2011-2013 se však již s něčím podobným nepočítá.

Je tedy zřejmé, že od poloviny roku 2008 dopadla celosvětová ekonomická krize na ekonomiku České republiky, a tudíž i na okres Chomutov. Od poloviny roku 2008 do konce roku 2009 se úroveň míry nezaměstnanosti v okrese Chomutov zvýšila z 8,4% na 13,2%, tedy o 4,8% a počet nezaměstnaných stoupl z 5 615 na 9 144, přičemž volných míst ubylo o 1 283, tedy z 1 531 k 30.6.2008 na 248 k 31.12.2009. V první polovině roku 2010 již došlo ke snížení nezaměstnanosti na 12,5% a jen nepatrně přibylo volných pracovních pozic, ale i tak se jedná o hrozivé procento nezaměstnaných a to i s ohledem na ekonomické a sociální dopady na nezaměstnané.

V České republice byla k 31.12.2008 úroveň míry nezaměstnanosti ve výši 5,4%. Během roku 2009 se v České republice úroveň míry nezaměstnanosti zvýšila na 9,2%, tedy o 3,8%, avšak k 30.6.2010 došlo k republikovému snížení na 8,5%. Je tedy zřejmé, že nejen okres Chomutov byl postižen celosvětovou finanční a ekonomickou krizí, ale i celá Česká republika. Úroveň míry nezaměstnanosti na Chomutovsku je však o třetinu vyšší než celorepublikový průměr.

5 Charakteristika okresu Chomutov

Chomutovsko se nachází v Ústeckém kraji a je jedním z jeho sedmi okresů. Rozloha okresu činní 935,28 km^2. Hustota obyvatelstva na 1 km^2 je 134 obyvatel a skládá se z mikroregionů Chomutov, Kadaň, Klášterec nad Ohří, Vejprty a Jirkov. Nynější podobu získal k 1.7.1960, při územních změnách v ČSSR.

Mapa č. 1: okres Chomutov

Pramen: www.wikipedia.org ze dne 13.8.2010

Chomutovsko patří mezi průmyslově – zemědělské regiony a nachází se v Krušných horách, které zaujímají třetinu rozlohy okresu. V okrese nacházíme i nížinné oblasti s nadmořskou výškou od 260 do 400 metrů nad mořem, na kterých se zdejší zemědělci zabývají zemědělskou činností a to na bezmála 40 tisících hektarech zemědělské půdy. Lesní půda zaujímá 28 % rozlohy území regionu. Oblast Podkrušnohoří a území na jihu regionu leží v takzvaném "dešťovém stínu" Krušných hor a Doupovských vrchů. Nejvyššími vrcholky okresu jsou Jelení hora (993 m n. m.) u Přísečnické přehrady a Velký Špičák (965 m n. m.) u obce Kovářská. Již zmíněná Přísečnická přehrada je zdejším zdrojem pitné vody. Na území okresu Chomutov se dále nachází Nechranická přehrada u uhelné elektrárny Tušimice II, kde jsou vhodné podmínky pro rekreaci a rybolov. Nechranická přehrada je hojně vyhledávaná milovníky vodních sportů a to především surfingu.

Chomutovskem procházejí důležité dopravní tepny, zejména železniční spoje Chomutov - Ústí nad Labem, Chomutov - Praha a Chomutov - Cheb zabezpečující jak přepravu osob, tak hlavně dopravu zboží do jiných oblastí. Nejvýznamnější silniční komunikací je silnice I/13 (Karlovy Vary - Klášterec nad Ohří - Chomutov - Jirkov - Most - Děčín) a silnice I/7 (Praha - Louny - Chomutov - Hora Sv. Šebestiána - hraniční přechod SRN).

Ve státním seznamu kulturních památek je v okresu Chomutov vedeno 774 nemovitostí (42 kostelů, 13 zámků - k nejznámějším patří zámek Klášterec nad Ohří s expozicí porcelánu a zámek Červený Hrádek, větší množství soch, zemědělských usedlostí, chalup a zřícenin hradů - například Hasištejn, Šumná, Perštejn). Mezi kulturní památky patří městská památková rezervace v Kadani, městská památková zóna v Chomutově a Klášterci na Ohří.

Chomutovsko je obdařeno nerostným bohatstvím v podobě hnědého uhlí, jenž se zde nejen těží, ale i v uhelných elektrárnách přetváří na elektrickou energii. Oproti době před rokem 1989 jsou současné tři uhelné elektrárny, Tušimice II, Prunéřov I a II, funkčně odsířeny a únik exhalací do ovzduší již nemá tak katastrofické následky jako před rokem 1989, i když elektrárna Prunéřov II patří k největším znečišťovatelům ovzduší v České republice. Z uvedeného je patrné, že okres byl v posledních desetiletích

zaměřen na těžební a energetický průmysl. I nadále jsou toto největší zaměstnavatelé okresu a to prostřednictvím společnosti ČEZ a.s., jenž je i vlastníkem Severočeských dolů a.s., které v současné době zaměstnávají bezmála 2000 pracovníků. Buď jako přímí zaměstnavatelé nebo jako společnosti zadávající zakázky externím firmám. V minulosti byl na Chomutovsku taktéž rozšířen průmysl hutní a strojní, avšak v současné době je především hutní průmysl ve velkém útlumu, ale na druhou stranu na okrese v průmyslových zónách najdeme, stejně jako v celé České republice, společnosti zaměřené na automobilový průmysl.

Okres Chomutov je zařazen společně s okresy Sokolov, Most, Teplice, Ústí nad Labem, Karviná a Nový Jičín, podle zák. č. 248/2000Sb. o podpoře regionálního rozvoje, mezi regiony se soustředěnou podporou státu v letech 2007 – 2013, patřící mezi strukturálně postižené regiony. Strukturálně postižené regiony jsou klasifikované jako území s vysokým zastoupením těžebního a těžkého průmyslu a vysokým stupněm urbanizace, jejichž průmyslová základna prochází výraznou restrukturalizací spojenou s nadprůměrnou nezaměstnaností.

Demografický vývoj okresu byl stoupající, vyjma let 2001, 2002 a 2006, kdy došlo k poklesu počtu obyvatel. K 31.12.2006 mělo Chomutovsko 125 231 obyvatele, avšak v následujících dvou letech došlo k nárůstu počtu obyvatel k 31.12.2008 na 126 353, kdy z uvedeného počtu byli ekonomicky aktivní 66 524 obyvatelé. K 30.6.2010 bylo však na Chomutovsku evidováno 124 979 osob, z čehož byly ekonomicky aktivní 65 524 osoby, nezaměstnané 8 863 osoby, 56 661 osoba byla zaměstnána a ekonomicky neaktivních obyvatel bylo 59.455. Je patrné, že během 18-ti měsíců došlo na Chomutovsku k úbytku 1.374 obyvatel, což bylo způsobeno nejen přirozenou obměnou, ale také celosvětovou ekonomickou krizí. Chomutovsko vždy patřilo mezi nejvýše postavené okresy České republiky v nelichotivém žebříčku úrovně míry nezaměstnanosti a následná celosvětová ekonomická krize pomohla k migraci obyvatelstva, především mladších osob, za zaměstnáním.

6 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je součástí státní politiky zaměstnanosti, stejně jako pasivní politika zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti – cílem těchto opatření je snižování nezaměstnanosti prostřednictvím růstu pracovních příležitostí. Konkrétně se jedná o zvyšování a zlepšování podmínek migrace za prací, rekvalifikace, lepší informovanost o trhu práce, poskytování investičních pobídek, nabídku veřejně prospěšných prací a dalších.

Pasivní politika zaměstnanosti – snaží se zmírnit ekonomické dopady nezaměstnanosti na agregátní hospodářství včetně hmotného zabezpečení uchazečů o práci (hlavně vyplácení podpor v nezaměstnanosti). V současné době pasivní politika zaměstnanosti ztrácí oproti aktivním formám nástrojů na významu.[13]

6.1 Aktivní politika zaměstnanosti v České republice

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrnem opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.[14]

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.[15]

Musíme však brát na zřetel, že stát vynakládá značné finanční částky ze státního rozpočtu na svou státní politiku zaměstnanosti a především od aktivní politiky zaměstnanosti očekává, že se sníží počet nezaměstnaných, tedy i státních výdajů na

---

[13] František Hřebík, *Obecná ekonomie*, 1 vydání, Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, ISBN-978-80-7380-101-4, s. 167

[14] Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 104

[15] Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 107

pasivní politiku zaměstnanosti, dále pak očekává strukturální změnu pracovních sil na pracovním trhu. Neméně důležitou snahou aktivní politiky zaměstnanosti je zapojení problémových skupin do pracovního procesu. K těmto účelům slouží nástroje APZ.

6.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti obecně patří:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Rekvalifikace

Rekvalifikací rozumíme získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se již považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci neměla. Při následném určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem dle zák. č. 435/2004 Sb., zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštních právních předpisů, škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo také vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu či zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich nové uplatnění na trhu práce. Úřad práce hradí náklady rekvalifikace za osobu, jenž se rekvalifikace účastní a

taktéž mu může poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje ten úřad práce, který je příslušný dle místa bydliště účastníka rekvalifikace.

Rekvalifikace může být taktéž prováděna i u zaměstnavatelů, kdy je potřebná v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců. O rekvalifikaci zaměstnanců může zaměstnavatel uzavřít dohodu s příslušným úřadem práce, rekvalifikačním zařízením nebo s úřadem práce a rekvalifikačním zařízením.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který se u zaměstnavatelů, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje nejen vytváření nových pracovních míst, ale i rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotnou podporu zaměstnavatelům na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje ministerstvo sociálních věcí. Tato hmotná podpora se však poskytuje jen těm zaměstnavatelům, kteří vytvoří nová pracovní místa v regionu, kde byla, za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele, průměrná míra nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Hmotná podpora pro zaměstnavatele je určena účelově a nemůže být využita na jiné účely, než na které byla poskytnuta.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterými se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiné obdobné činnosti ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel, avšak nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Pracovní příležitosti, které vytváří zaměstnavatel, jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Příspěvek je možné poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na zajištěné práce, včetně pojistného na

sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel a to na základě dohody s úřadem práce. Společensky účelná místa se obsazují uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Takovýmto místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Má-li být zřízeno více než pět pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku. Těmito pracovními místy se především snaží úřad práce zajistit pracovní příležitosti uchazečům o zaměstnání, kterým věnuje zvýšenou pozornost.

Příspěvek na zapracování

Úřad práce může poskytnout příspěvek na zapracování a to zaměstnavateli, který s úřadem práce uzavře dohodu. Zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému věnuje úřad práce zvýšenou pozornost. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Úřad práce může poskytnout příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program zaměstnavateli, který má s úřadem práce uzavřenou dohodu a jenž přechází na nový podnikatelský záměr a nemůže zajistit svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu šesti měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance však může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. Příspěvek se poskytuje měsíčně a je splatný do třiceti kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mezd zaměstnanců.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou

- poradenství
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- cílené programy k řešení zaměstnanosti

Poradenství

Úřad práce, může v rámci tohoto opatření aktivní politiky zaměstnanosti, provádět nebo zabezpečovat poradenství, za účelem zjišťování osobních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu jejich povolání, taktéž pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro správnou volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a taktéž při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení a může hradit náklady spojené s touto činností.

Poradenské programy jsou realizovány v rámci projektu Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu a v rámci aktivní politiky zaměstnanosti ze státního rozpočtu České republiky.[16]

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, avšak její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Takto znevýhodněné osoby se nejčastěji umísťují na chráněná pracovní místa nebo na pracovní místa v chráněných pracovních dílnách.

Chráněné pracovní místo je takové pracovní místo, které je vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s

[16] www. portal.mpsv.cz/sz/local/pripravovane_poradenske_cinnosti ze dne 2.12.2010

úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být zaměstnavatelem provozováno nejméně dva roky ode dne sjednaného v dohodě s úřadem práce. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Roční příspěvek může činit nejvýše trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Výše uvedené taktéž platí i pro úhradu nákladů chráněného pracovního místa, jenž si zdravotně postižená osoba vytvoří jako samostatně výdělečnou činnost.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, které je vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V průměrném ročním přepočtu je zde zaměstnáno nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Chráněná pracovní dílna musí být provozována nejméně dva roky ode dne sjednaného v dohodě s úřadem práce. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Tento příspěvek může činit nejvýše osminásobek mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a to na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek, jestliže bude místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu s těžkým zdravotním postižením. Avšak vytvoří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce deset a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně pro osobu se zdravotním postižením, může příspěvek činit až desetinásobek a pro osoby s těžkým zdravotním postižením až dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je

stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.[17]

6.3 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chomutov

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ), jak je již výše uvedeno, je součástí státní politiky zaměstnanosti společně s pasivní politikou zaměstnanosti. Úřad práce v Chomutově samozřejmě využívá celou škálu státní politiky zaměstnanosti, avšak APZ, společně se svými nástroji, slouží ke snížení úrovně míry nezaměstnanosti, tudíž i ke snížení nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti a zároveň, nově zaměstnaný nezaměstnaný odvádí do státního rozpočtu daně, zdravotní a sociální pojištění, které již za něj nemusí hradit stát a taktéž se zvýšením příjmů nově zaměstnaného zvedá jeho životní úroveň a možnost zvýšení spotřeby a tím i podpora ekonomiky České republiky. Samozřejmě s tímto odkazem je následně možné i zlepšení nejen na stránce ekonomické, ale po stránce sociální u nově zaměstnaného. Úřad práce v Chomutově se snaží nástroji APZ a dalšími doprovodnými projekty co možná v nejkratší době zajistit nově nezaměstnaným přístup k novému uplatnění na stávajícím trhu práce a samozřejmě se chomutovský Úřad práce snaží zapojit do pracovního procesu všechny nezaměstnané, zejména se zvláštním zaměřením na ohrožené skupiny na trhu práce.

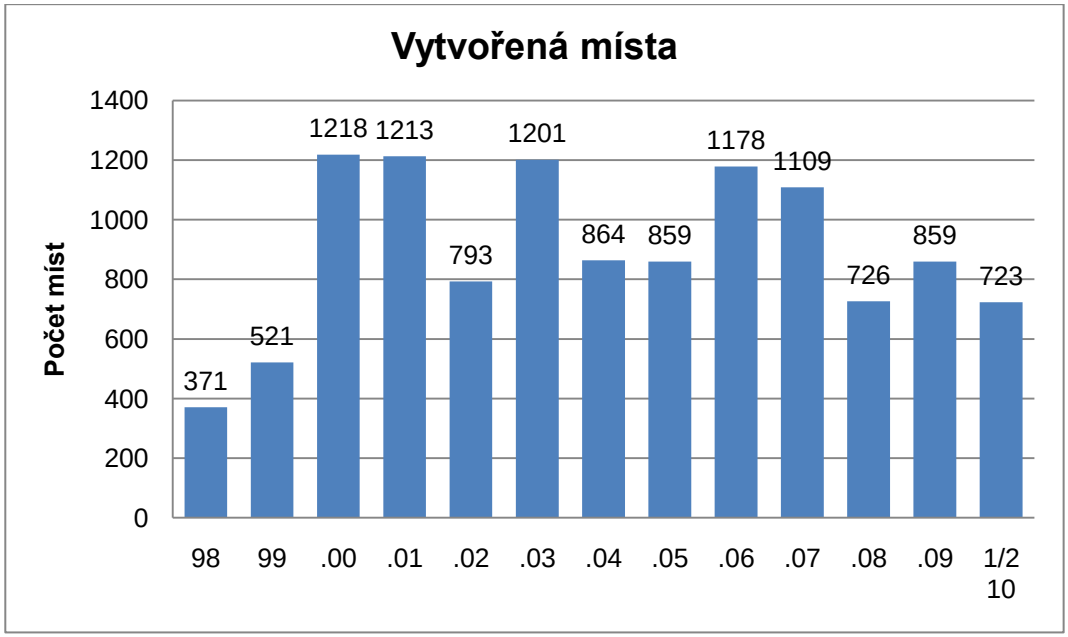
[17] Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., § 120

Nejčastěji využívané nástroje APZ Úřadem práce v Chomutově

Rekvalifikace

Nejvíce užívaným nástrojem APZ Úřadem práce v Chomutově je rekvalifikace. Rekvalifikační programy slouží ke změně dosavadní pracovní odbornosti a tím i ke zlepšení situace na stávajícím trhu práce. Úřad práce v Chomutově při vyhledávání nejvíce účelně využitelných rekvalifikačních programů využívá analýzy trhu práce a potřeb zaměstnavatelů, aby mohl správně zaměřit vynaložení prostředků určených na APZ a došlo ke snížení úrovně míry nezaměstnanosti. V následujícím grafu jsou uvedena vytvořená pracovní místa v rekvalifikačních programech v časové řadě od 1.1.1998 do 30.6.2010 na Chomutovsku.

Graf č.: 5 - Vytvořená místa v rekvalifikačních programech

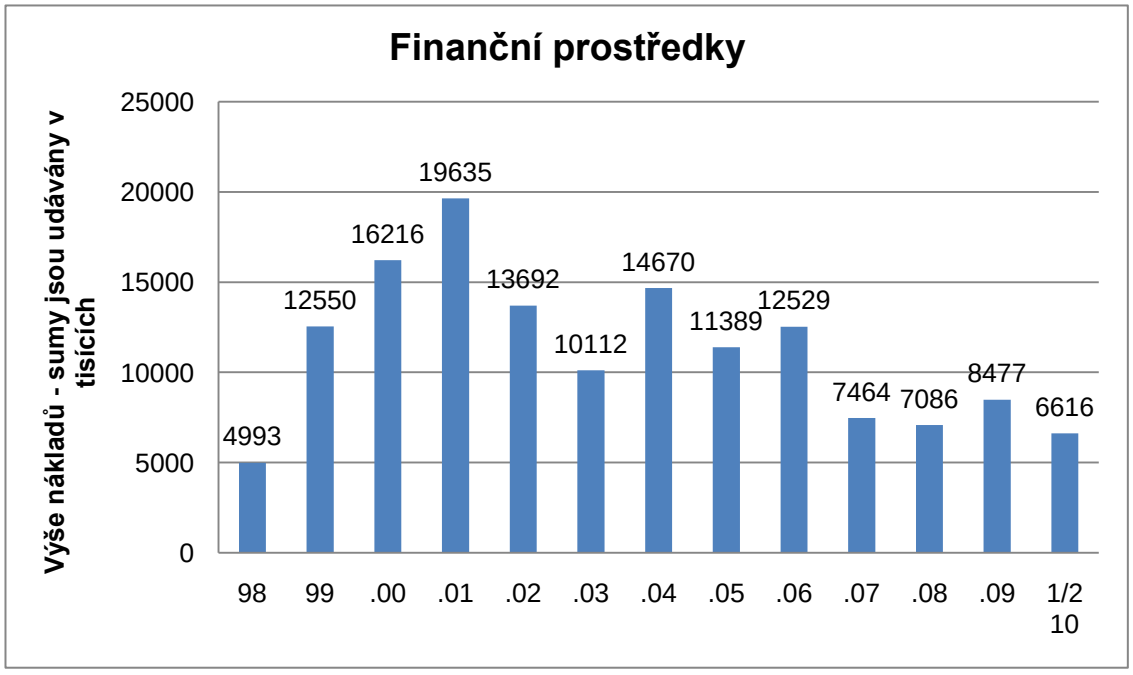


Pramen: Trh práce a současný stav lidských zdrojů, Úřad práce Chomutov

Jak je již z grafu patrné v roce 1998 bylo v rekvalifikačních kurzech vytvořeno 371 místo, kdy v roce následujícím došlo ke zvýšení na 521 a v roce 2000 dosáhlo navýšení až na 1218, což je nejvyšší počet vytvořených míst v rekvalifikačních programech v období od 1.1.1998 do 30.6.2010. V roce 2001 bylo vytvořeno 1213 míst a rok poté

793, avšak již následující rok došlo ke zvýšení vytvořených míst na 1201. V letech 2003 a 2004 bylo vždy vytvořeno v rekvalifikačních programech přes 800 míst a to 864 v roce 2003 a 859 rok poté. V roce 2006 došlo k nárůstu na 1178 vytvořených míst a roce 2007 těchto míst přibylo 1109. V roce 2008 bylo vytvořeno „jen“ 726 nových míst, což je nejméně od roku 1999. V roce 2009 se úřadu práce podařilo v rekvalifikačních programech vytvořit 859 nových míst a do 30.6.2010 byla prozatím vytvořena 723 místa, přičemž je zde předpoklad, že v roce 2010 by opět mohlo dojít k vytvoření více jak 1 000 nových míst v rekvalifikačních kurzech.

Graf č.: 6 – Finanční prostředky vynaložené na rekvalifikace



Pramen: www.portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info ze dne 11.9.2010

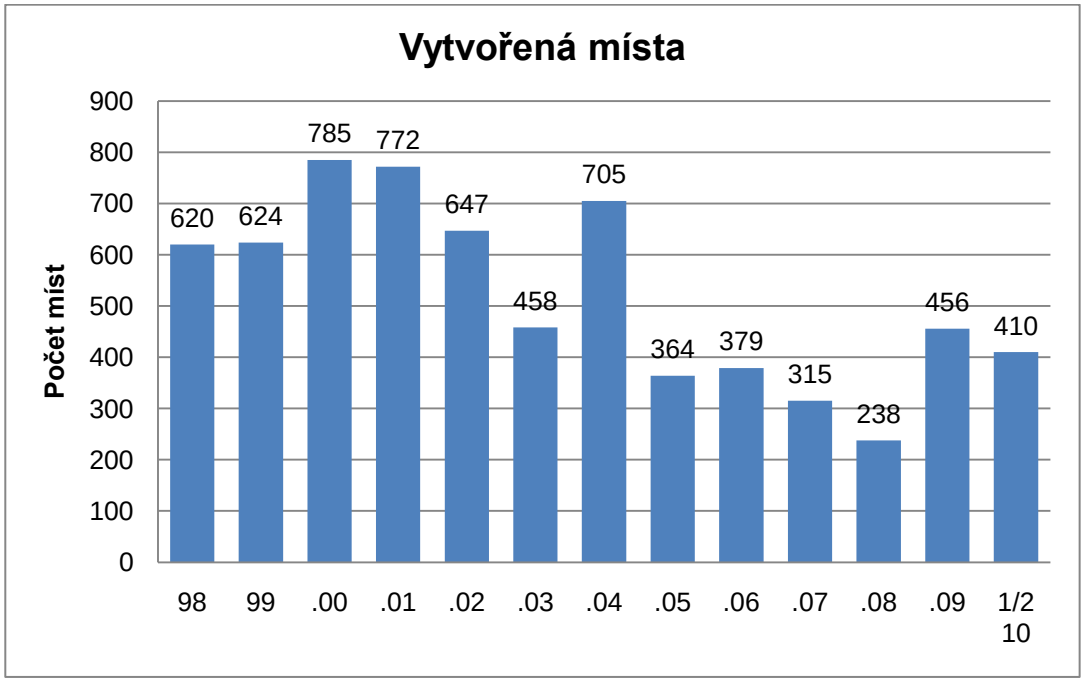
V roce 1998 byly na rekvalifikační programy v okrese Chomutov použity více než 4.993.000,- Kč, v následujících letech se finanční prostředky vynaložené na rekvalifikační programy zvyšovaly a to až do roku 2001, ve kterém dosáhly finanční částky výše 19.635.532,- Kč. Jedná se o nejvíce vynaložených finančních prostředků na rekvalifikační programy Úřadem práce v Chomutově ve sledovaném období od 1.1.1998 do 30.6.2010. V následujících letech se finanční prostředky vynaložené na

rekvalifikační programy neustále snižovaly a to až do roku 2008, kdy takto vynaložené prostředky dosáhly výše 7.086.723,- Kč. Jedná se o nejméně vynaložených prostředků od roku 1998. V roce 2009 došlo ke zvýšení finančních výdajů na úroveň 8.477.598,8,- Kč a k 30.6.2010 bylo vynaloženo 6.616.398,- Kč na rekvalifikační programy.

Veřejně prospěšné práce

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, jenž nejvíce využívá Úřad práce v Chomutově, jsou veřejně prospěšné práce. V grafech, které následují, jsou znázorněna vytvořená místa a vynaložené finanční prostředky na veřejně prospěšné práce v časové řadě od 1.1.1998 do 30.6.2010.

Graf č.: 7 – Vytvořená místa u veřejně prospěšných prací

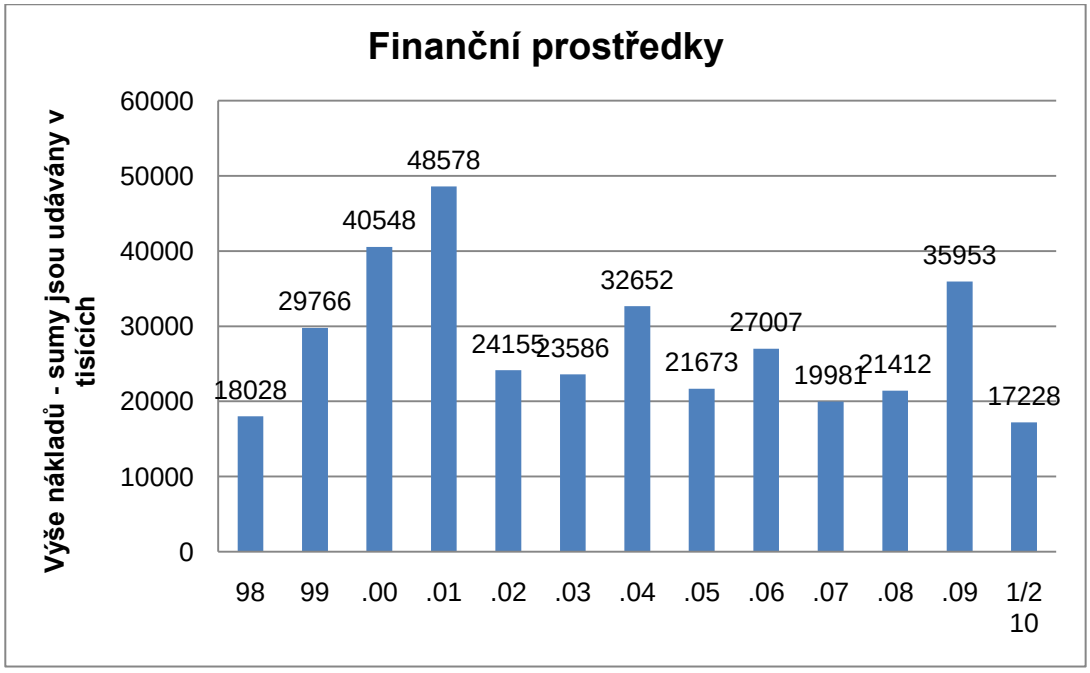


Pramen: Trh práce a současný stav lidských zdrojů, Úřad práce Chomutov

V roce 1998 bylo vytvořeno Úřadem práce v Chomutově 620 míst u veřejně prospěšných prací, v roce následujícím došlo k minimálnímu nárůstu na 624 místa. V roce 2000 bylo vytvořeno785 míst, což je nejvíce vytvořených míst u veřejně prospěšných prácí na Chomutovsku ve sledované časové řadě od 1.1.1998 do 30.6.2010. Rok poté se počet vytvořených míst snížil jen o 13 na 772. V letech 2002 a

2003 následoval pokles vytvořených míst na počet 458 v roce 2003. Vyjma roku 2004, kdy bylo vytvořeno 705 pracovních míst, se v následujících letech počet vytvořených míst snižoval až na 238 pracovních míst v roce 2008. V roce 2009 bylo vytvořeno již o bezmála 100% více míst, a to 456. Do poloviny roku 2010 bylo Úřadem práce v Chomutově vytvořeno 410 pracovních míst prostřednictvím nástroje APZ, veřejně prospěšné práce.

Graf č.: 8 – Finanční prostředky vynaložené na vytvoření pracovních míst u veřejně prospěšných prací



Pramen: www.portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info ze dne 13.9.2010

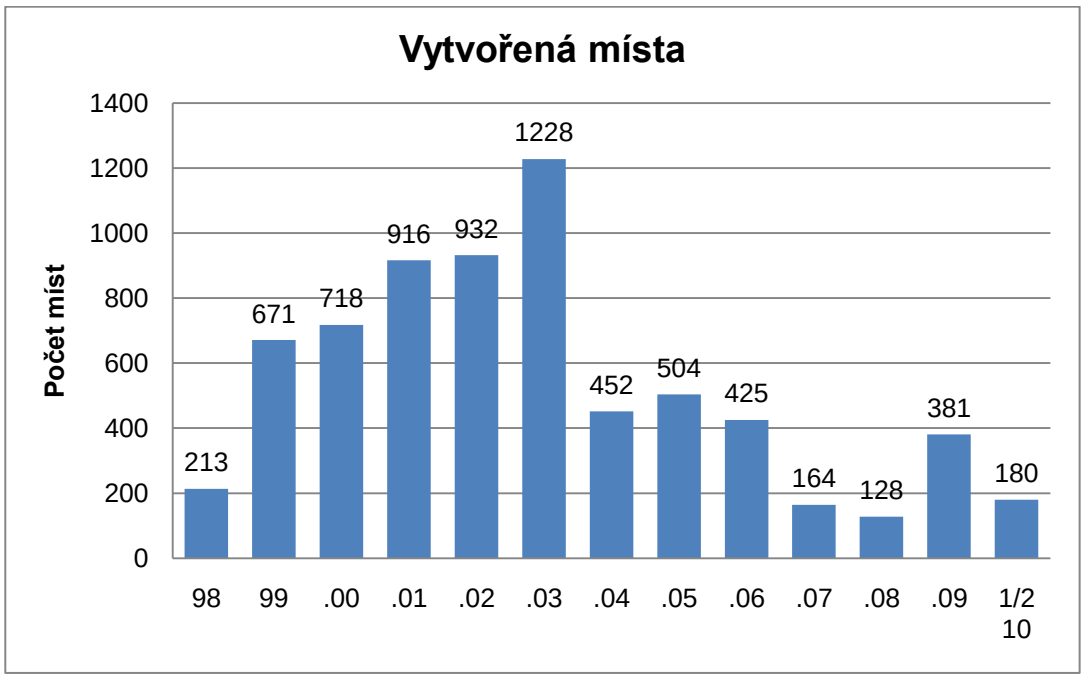
Jak je již z předchozího grafu patrné, vynaložené finanční prostředky na vytvoření pracovních míst u nástroje APZ veřejně prospěšné práce od roku 1998 do konce roku 2001 neustále stoupaly a to z částky přesahující 18 028 000,- Kč v roce 1998 až na částku ve výši 48 578 473,- Kč v roce 2001, kdy se jedná o největší vynaloženou finanční částku ve sledovaném období od 1.1.1998 do 30.6.2010. V letech 2002 a 2003 došlo ke snížení vynaložených prostředků až na částku ve výši 23.586.405,- Kč v roce 2003. V roce 2004 stouply vynaložené finanční prostředky na částku 32.652.102,- Kč,

ale tyto vynaložené prostředky v následujících letech klesaly až na částku přesahující 19.981.000,- Kč v roce 2007. Následující rok bylo vynaloženo Úřadem práce na vytvoření pracovních míst 21.412.435,- Kč a rok poté již 35.953.108,- Kč, což je nejvíce od roku 2001. Do poloviny roku 2010 bylo vynaloženo na vytvoření veřejně prospěšných míst 17.228.008,- Kč.

Společensky účelná pracovní místa

V další části představím počet vytvořených míst a vynaložené finanční prostředky Úřadem práce v Chomutově na společensky účelná pracovní místa ve sledovaném období.

Graf č.: 9 – Vytvořená místa u společensky účelných pracovních míst

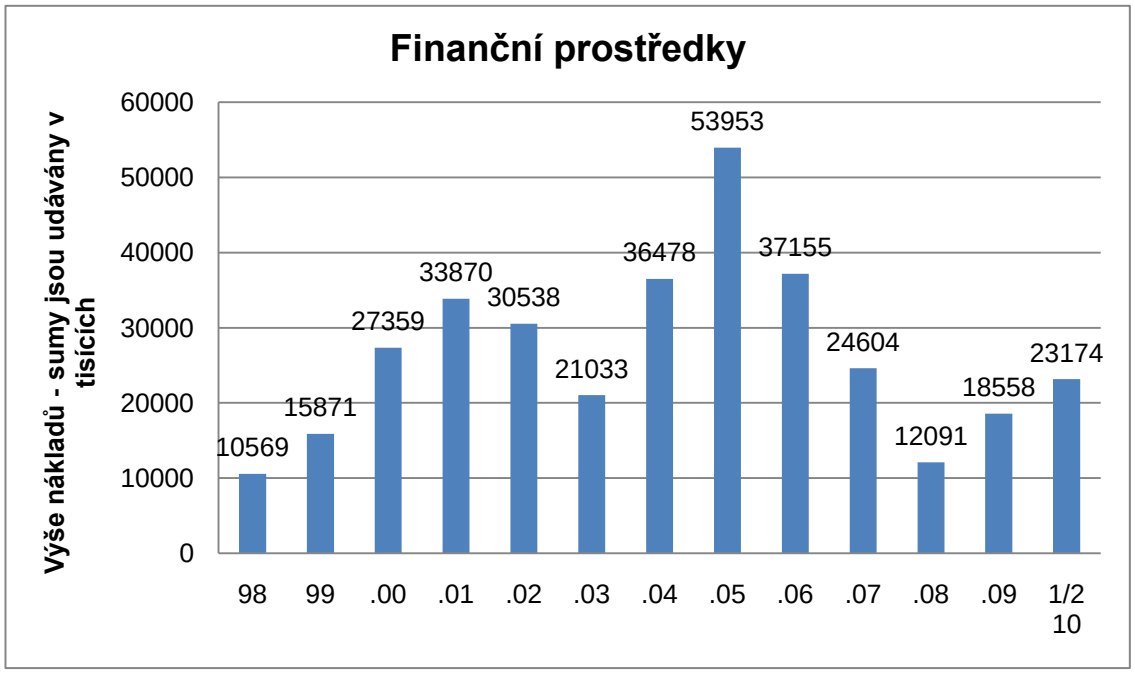


Pramen: Trh práce a současný stav lidských zdrojů, Úřad práce Chomutov

U společensky účelných pracovních míst (SÚPM) na Chomutovsku byl takový vývojový trend, že od roku 1998, kdy bylo vytvořeno 213 míst, postupně počet nově vytvořených pracovních míst narůstal až do roku 2003, kdy bylo vytvořeno 1228 míst a jednalo se o nejvyšší počet vytvořený Úřadem práce v Chomutově v období od 1.1.1998 do 30.6.2010. V roce 2004 klesl počet vytvořených pracovních míst na 452 a

následný rok 2005 znamenal mírný růst ve vytváření pracovních míst a to na 504 takto vytvořená pracovní místa. Od roku 2006 do 2008 se počet míst postupně snižoval až na 128 vytvořených pracovních míst v roce 2008, kdy jde o nejméně vytvořených míst za sledované období. Rok 2009 znamenal růst na 381 místo a v první polovině roku 2010 bylo vytvořeno 180 nových společensky účelných pracovních míst.

Graf č.: 10 - Vynaložené finanční prostředky na vytvoření SÚPM



Pramen: www.portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info ze dne 13.9.2010

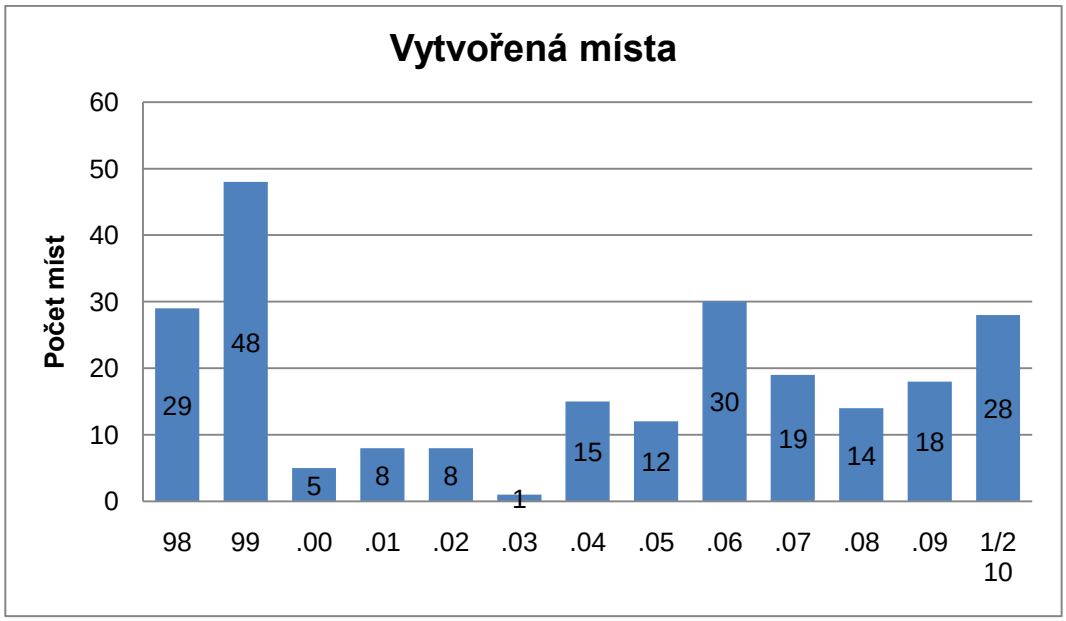
Ve výše uvedeném grafu jsou uvedeny finanční prostředky vynaložené Úřadem práce v Chomutově na společensky účelná pracovní místa, přičemž je zřejmé, že od roku 1998, kdy výdaje činily přes 10 569 000,- Kč, se postupně zvyšovaly až do roku 2001, kdy dosáhly výše 33 870 438,- Kč. Léta 2002 a 2003 znamenala zmenšení vydaného objemu peněz na vytváření společensky účelných pracovních míst a to na částku 21 033 757,- Kč z roku 2003. Poté následovalo období let 2004 a 2005, kdy došlo k opětovnému navýšení finančních prostředků a to až do výše 53 953 884,- Kč z roku 2005, což je i největší objem peněz vynaložený na společensky účelná pracovní místa na Chomutovsku v letech od počátku roku 1998 do poloviny roku 2010. V letech

2006 až 2008 dochází k opětovnému poklesu výdajů na částku 12 091 714,- Kč z roku 2008, kdy se jedná o nejnižší výdaje za sledované období. V roce 2009 došlo ke zvýšení výdajů na částku 18 558 072,- Kč a za první pololetí roku 2010 bylo vynaloženo na vytvoření nových společensky účelných pracovních míst již 23 174 220,- Kč, což činí o 4 616 148,- Kč více než za rok 2009.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V dalších dvou grafech, které následují, jsou uvedeny údaje o počtu vytvořených nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a následně jsou uvedeny finanční prostředky vynaložené na takto vytvořená pracovní místa v časové řadě od 1.1.1998 do 30.6.2010.

Graf č.: 11 – Vytvořená pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením

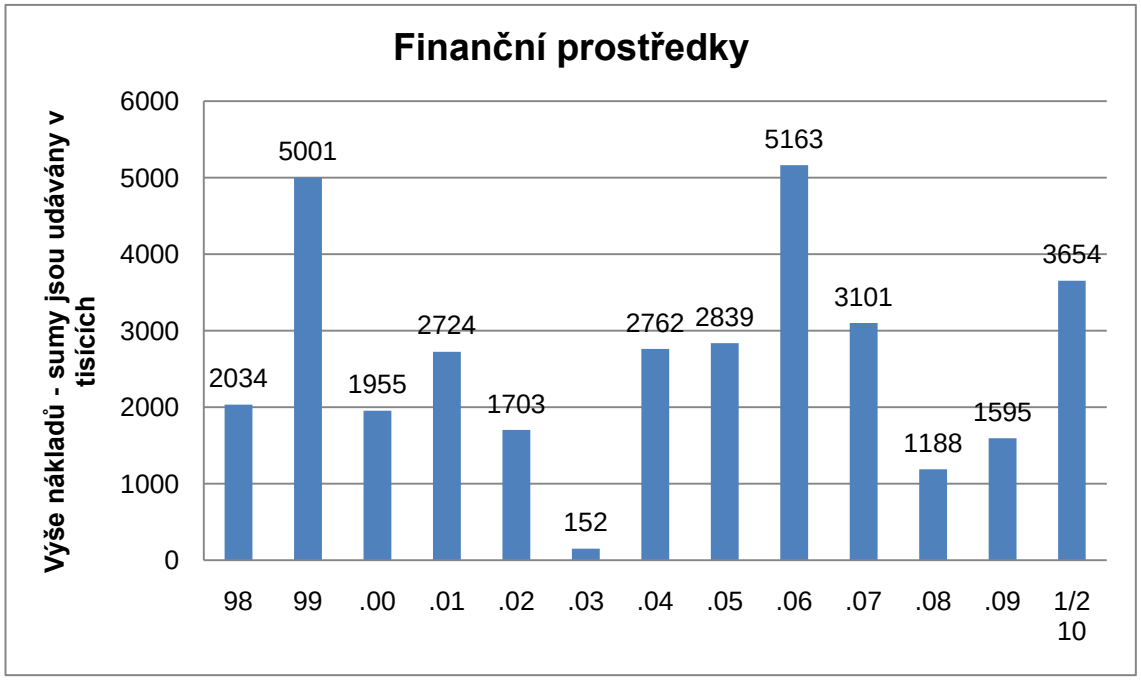


Pramen: www.portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info ze dne 13.9.2010

V roce 1998 bylo Úřadem práce v Chomutově vytvořeno 29 pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. V následujícím roce 1999 to již bylo 48, kdy se taktéž jednalo i o největší počet vytvořených nových pracovních pro osoby se zdravotním postižením Úřadem práce v Chomutově za sledované období. V roce 2000 došlo k propadu ve vytváření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a

to až na pět míst. V letech 2001 a 2002 bylo vždy vytvořeno shodně osm nových pracovních míst. V roce 2003 bylo vytvořeno pouze jedno pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením, což je nejméně v časové řadě od 1.1.1998 do 30.6.2010. V letech 2004 a 2005 bylo postupně vytvořeno patnáct a rok poté dvanáct pracovních míst. V roce 2006 bylo již vytvořeno třicet nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, kdy se jedná o nejvyšší počet od roku 1999. V letech 2007 až 2009 bylo vytvořeno devatenáct, čtrnáct a osmnáct míst v jednotlivých letech. Za první pololetí roku 2010 bylo vytvořeno 28 nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, což je o deset míst více než za rok 2009.

Graf č.: 12 - Vynaložené finanční prostředky na vytvoření pracovních míst pro zdravotně postižené osoby



Pramen: www.portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info ze dne 13.9.2010

V roce 1998 bylo na vytvoření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením Úřadem práce v Chomutově vynaloženo přes 2 304 000,- Kč, již však v roce 1999 tyto výdaje činily 5 001 024,- Kč. V letech 2000 až 2005 bylo vynaloženo na vytvoření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením maximálně

2 839 271,- Kč a minimálně 152 247,- Kč a to v roce 2003, kdy se taktéž jedná i o nejnižší částku vynaloženou na vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením za sledované období. V roce 2006 bylo na takto vytvořená pracovní místa vynaloženo 5 163 700,- Kč, kdy se jedná o nejvyšší výdaje na nově vytvořená pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v období od 1.1.1998 do 30.6.2010. V roce 2007 se tyto výdaje snížily na částku 3 101 300,- Kč a v roce následujícím došlo k propadu na částku ve výši 1 188 700,- Kč. V roce 2009 výdaje na nově vytvořená místa pro osoby se zdravotním postižením činily 1 595 399, 65,- Kč. Jen za první polovinu roku 2010 bylo takto vynaloženo 3 654 500,- Kč, tedy více než v letech 2008 a 2009 dohromady.

EURES

Úřady práce se po připojení České republiky k Evropské unii staly součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES (EURopean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko. Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na EURES - evropském portálu pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice.[18]

Evropský sociální fond (ESF)

Evropský sociální fond (European Social Fund – ESF) je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie, z nichž může Česká republika od svého vstupu do EU čerpat

[18] http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures ze dne 10.9.2010

finanční prostředky. Evropský sociální fond je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Z ESF jsou podporovány neinvestiční projekty, jako např. 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 osobám samostatně výdělečně činným, rozvoj institucí služeb a dalších.

Vzdělávejte se!

Projekt Vzdělávejte se! je zaměřen na ty zaměstnavatele, kteří v důsledku celosvětové finanční a ekonomické krize a hospodářské recese museli nebo budou muset omezit výrobu ve svých provozech, a taktéž pro jejich zaměstnance. V rámci projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří jsou ohroženi negativními důsledky organizačních změn podniku v důsledku výše uvedené celosvětové ekonomické krize. Těmto zaměstnancům se dostane možnosti účastnit se dalšího vzdělávání, zdokonalit si své odborné znalosti, dovednosti a kompetence v oblasti tzv. obecného vzdělávání a zaměstnavatelé získají prostor pro efektivnější řešení personální situace podniku v období krize. Zaměstnavatelé mohou podávat žádosti na úřadu práce podle místa výkonu práce (pracoviště, provozovny), nikoli podle sídla zaměstnavatele. Vztahuje se na území celé České republiky, s výjimkou hlavního města Prahy. Zaměstnavatelé dostanou příspěvek z příslušného úřadu práce na úhradu nákladů na vzdělávání zaměstnanců a na náhradu mzdy, včetně sociálního a zdravotního pojištění a cestovních náhrad, a to po dobu, kdy se jejich zaměstnanci účastní vzdělávání, viz příloha č. 1.

Projekt probíhá ve dvou fázích, kdy první fáze byla v době od 1.4.2009 do 30.6.2009 a druhá fáze probíhá od 1.7.2009 do 31.12.2010.

Tabulka č.: 2 – První fáze projektu Vzdělávejte se v okrese Chomutov (1.4.2009 – 30.6.2009)

Počet podaných žádostí	**55**
Počet uzavřených dohod	**42**
Počet podpořených zaměstnavatelů	**12**
Počet podpořených zaměstnanců	**1.427**
Celkové uhrazené náklady	**4.678.059,- Kč**

Pramen: www.mpsv.cz ze dne 10.9.2010

Tabulka č.: 3 – Druhá fáze projektu Vzdělávejte se v okrese Chomutov (1.7.2009 – 31.12.2010) – hodnoty k 30.6.2010

Počet podaných žádostí	**645**
Počet uzavřených dohod	**563**
Počet podpořených zaměstnavatelů	**37**
Počet podpořených zaměstnanců	**4.972**
Celkové uhrazené náklady	**14.638.596,- Kč**

Pramen: www.mpsv.cz ze dne 10.9.2010

Školení je šance

Cílem projektu Školení je šance, je rozvoj kvalifikační úrovně a kompetencí zaměstnanců, dále pak rozvoj podnikových systémů řízení lidských zdrojů a rozvoje lidských zdrojů s využitím inovativních přístupů. Dále pak motivace zaměstnavatelů k prosazování odborného vzdělávání v rámci organizace a nedílnou součástí je i posílení udržitelnosti pracovních míst.

Restart - Chomutov

Projekt Restart – Chomutov, je projekt, který spouští Úřad práce v Chomutově a to za přispění Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky, kdy celkové výdaje mohou dosáhnout až výše 25 000 000,- Kč. V létě roku 2010 vyhlásil

Úřad práce v Chomutově veřejnou zakázku na výběr firmy, která zajistí realizaci projektu.

Projekt je zaměřen na pomoc zaměstnancům, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání nebo jsou již ve výpovědní lhůtě. V rámci realizace projektu Restart – Chomutov budou mít zaměstnanci firem na Chomutovsku jedinečnou příležitost rychlé reintegrace na trhu práce. Projekt je inovativní zaměřením na tuto cílovou skupinu a se snahou urychlit nalezení pracovního uplatnění u nového zaměstnavatele. V rámci projektu bude realizován ucelený mix aktivit, které komplexně provedou účastníky projektu od počátečního poradenství přes vzdělávací aktivity a rekvalifikace až po případné získání nového pracovního uplatnění ještě v rámci projektových aktivit. Zaměstnancům se tak dostane možnosti účastnit se dalšího vzdělávání, zdokonalit si své odborné znalosti, dovednosti a kompetence ještě před ukončením pracovního poměru.

Zaměstnavatelé, kteří přijmou propuštěného zaměstnance, budou motivování mzdovými příspěvky v rámci podpory umisťování nezaměstnaných. Zaměstnavatelům budou uhrazeny částečně náklady na náhradu mzdy včetně sociálního a zdravotního pojištění v době, kdy se jejich zaměstnanci budou účastnit projektových vzdělávacích aktivit. Zaměstnanci budou mít přístup k veškerým projektovým aktivitám zdarma.

Hlavním přínosem projektu je včasná práce s cílovou skupinou, která umožní její zachycení ještě před případnou evidencí na úřadu práce.

6.3.1 Kontrola aktivní politiky zaměstnanosti

V jakémkoliv čerpání prostředků ze státního rozpočtu musí taktéž přicházet na řadu i kontrola oprávněnosti čerpání příspěvků, tak i jejich účelné (určené) vynaložení. Tedy i při čerpání příspěvků k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, které poskytuje Úřad práce v Chomutově, přichází na řadu kontrola. Úřad práce nejprve provede kontrolu u subjektu, s nímž hodlá uzavřít písemnou dohodu o čerpání příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti. Kontrola je zaměřena na správnost předkládaných údajů, hospodárnost, a zda je finanční výpomoc účelné poskytnout. Jestliže kontrola proběhne v souladu s vydanými nařízeními, uzavře Úřad práce v Chomutově písemnou dohodu se subjektem, který o příspěvek žádal. Po čerpání příspěvku probíhá kontrola ze strany

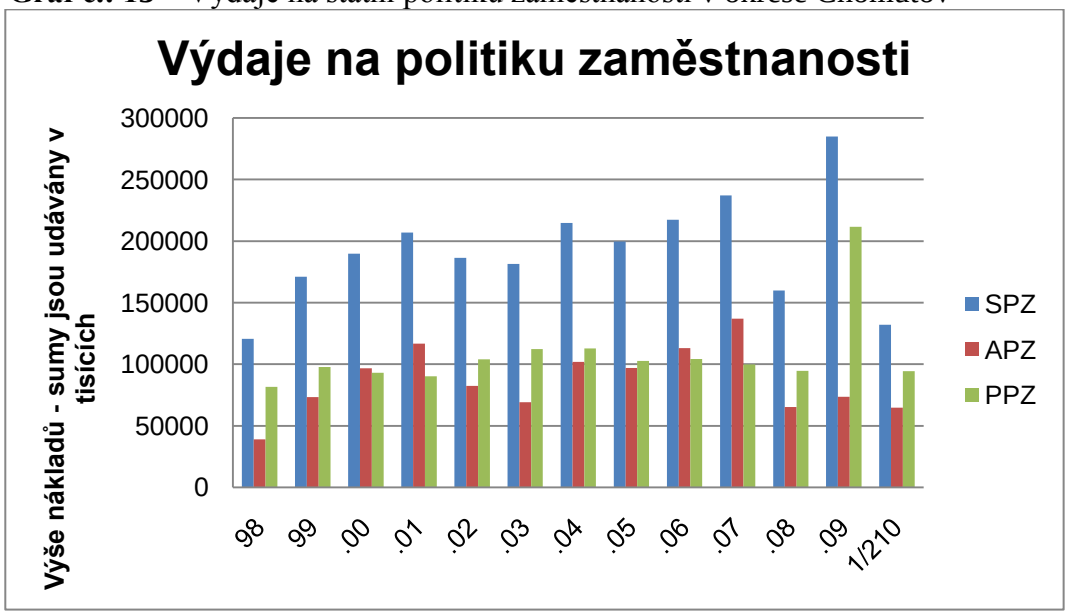
Úřadu Práce v Chomutově, zda jsou u subjektu splněné podmínky stanovené písemnou dohodou a taktéž úřad práce kontroluje subjekt i po uplynutí účinnosti dohody.

6.3.2 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v okrese Chomutov

Úřad práce v Chomutově, jenž je zprostředkovatelem státní politiky zaměstnanosti, využívá nejen pasivní politiku zaměstnanosti, která je především zaměřena na vyplácení dávek v nezaměstnanosti, ale především se snaží prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a jejich nástrojů, snížit úroveň míry nezaměstnanosti v okrese Chomutov, anebo v době celosvětové finanční a ekonomické krize, zmírnit zvyšování míry nezaměstnanosti na Chomutovsku.

V grafu č.: 13, jenž následuje, jsou uvedeny výdaje nejen na aktivní politiku zaměstnanosti, ale také na pasivní politiku zaměstnanosti a tudíž i celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti v okrese Chomutov a to v časové řadě od 1.1.1998 k 30.6.2010.

Graf č.: 13 – Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v okrese Chomutov



Pramen: www.portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info ze dne 11.9.2010

SPZ – celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti v okrese Chomutov

APZ – výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v okrese Chomutov

PPZ – výdaje na pasivní politika zaměstnanosti v okrese Chomutov

Tabulka č.: 4 – Výdaje APZ, PPZ a státní PZ. Sumy jsou udány v tisících

Rok	Státní PZ	APZ	PPZ
1998	120.601	38.892	81.709
1999	171.171	73.361	97.810
2000	189.825	96.648	93.177
2001	206.975	116.832	90.143
2002	186.510	82.420	104.089
2003	181.408	69.151	112.256
2004	214.660	101.923	112.736
2005	199.683	96.864	102.819
2006	217.427	113.143	104.283
2007	237.067	137.120	99.947
2008	159.964	65.266	94.698
2009	285.079	73.460	211.618
1/2 2010	181.999	75.575	106.423

Pramen: www.portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info ze dne 11.9.2010

SPZ – celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti v okrese Chomutov
APZ – výdaje na aktivní politika zaměstnanost v okrese Chomutov
PPZ – výdaje na pasivní politika zaměstnanosti v okrese Chomutov

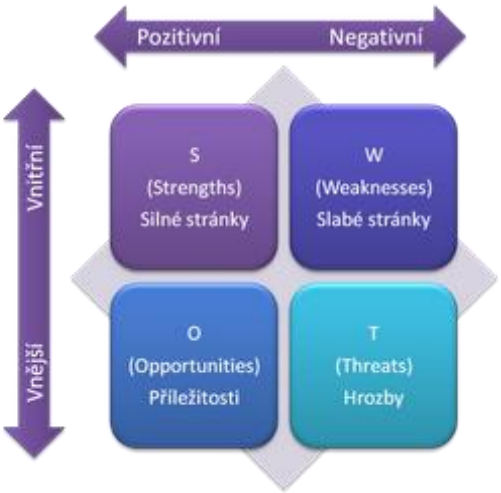
V tabulce č.: 4 jsou uvedeny výdaje na státní politiku zaměstnanosti v okrese Chomutova a to v časové řadě od 1.1.1998 do 30.6.2010. V roce 1998 činily výdaje na státní politiku zaměstnanosti na Chomutovsku přes 120 601 000,- Kč, z toho na aktivní politiku zaměstnanosti plynulo přes 38 892 000,- Kč a drtivou většinu výdajů činila pasivní politika zaměstnanosti a to přes 81 709 000,- Kč. V následujících letech objem peněz vydaných na státní politiku zaměstnanosti stoupal poprvé v roce 2000, kdy výdaje činily přes 189 825 000,- Kč. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti byly vyšší než výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Obdobný vývoj byl v roce následujícím. V letech 2002 až 2005 byly opět výdaje na pasivní politiku větší než na aktivní politiku

zaměstnanosti. V letech 2006 a 2007 však výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti přesáhly výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, kdy v roce 2007 byly tyto výdaje ve výši přes 137 120 000,- Kč nejvyšší v dějinách aktivní politiky zaměstnanosti na Chomutovsku. V roce 2008 se vývoj opět obrátil a v roce 2009, ve kterém se i v okrese Chomutov již zcela projevila celosvětová ekonomická krize, dosáhly výdaje na státní politiku zaměstnanosti výše přes 285 079 000,- Kč, přičemž výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti činily jen 73 460 000,- Kč a přes 211 618 000,- Kč se vydalo na pasivní politiku zaměstnanosti. Uvedené je možné posoudit i v kontextu zvýšení úrovně míry nezaměstnanosti na Chomutovsku, kdy v červnu roku 2008 činila 8,4%, na konci roku 2008 vystoupala na 9,1%, ale na konci roku 2009 již dosáhla úroveň míry nezaměstnanosti výše 13,2%. Do poloviny roku 2010 nezaměstnanost klesla na 12,5% a výdaje na státní politiku zaměstnanosti činily 181 999 830,- Kč, kdy na pasivní politiku zaměstnanosti bylo vydáno 106 423 956,- Kč a na APZ 75 575 874,- Kč. Je tedy zřejmé, že v polovině roku 2010 bylo již na APZ v okrese Chomutov vydáno více peněz než za rok 2009, viz příloha č. 3: Souhrn finančních prostředků na APZ na Chomutovsku.

7 SWOT analýza aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Chomutov

SWOT analýza je metoda, pomocí které je možno identifikovat silné (Strengths) a slabé (Weaknesses) stránky, příležitosti (Opportunities) a hrozby (Threats), spojené s určitým projektem, typem podnikání, podnikatelským záměrem, politikou (ve smyslu opatření). Jde o metodu analýzy užívanou především v marketingu, ale také např. při analýze a tvorbě politik. S pomocí SWOT analýzy je možné komplexně vyhodnotit fungování nejen firmy, nalézt problémy nebo taktéž nové možnosti růstu. Je součástí strategického plánování společnosti. SWOT analýza byla vyvinuta v 60. a 70. letech na Stanfordově univerzitě, kdy při výzkumu byla využita data od 500 nejvýznamnějších amerických společností. Základ uvedené metody spočívá v klasifikaci a ohodnocení jednotlivých faktorů, které jsou rozděleny do čtyř již uvedených základních skupin. Vzájemnou interakcí faktorů silných a slabých stránek na straně jedné k příležitostem a hrozbám na straně druhé lze získat nové kvalitativní informace, které charakterizují a hodnotí úroveň jejich vzájemného střetu.

Obrázek č.: 1 Matice SWOT analýzy



Pramen: http://www.byznysslovicka.com/swot ze dne 2.12.2010

Protože SWOT analýza je často používána, dochází k její deformaci a proto je při jejím použití ve strategickém řízení nutno respektovat následující zásady:

- analýza je závěrečnou analýzou celého analytického procesu a vychází ze závěrů (výstupů) provedených analýz vnějšího a vnitřního prostředí, kde argumentačně podporují tvrzení analytika, proč je slabá stránka slabou stránkou apod., analýza není pouhým výčtem, jak se obvykle zpracovává a z tohoto důvodu nemůže být výsledkem kreativních metod, např. brainstormingu
- analýza nemůže být pouze statickou, to znamená vycházet z minulosti, případně (nedávné) současnosti, ale musí být dynamickou, což znamená uvádět vývoj jednotlivých jevů a faktorů
- analýza nezahrnuje všechny slabé a silné stránky, příležitosti a ohrožení, ale jen ty, které mají vazbu na strategické řízení regionu
- je nutné mezi jednotlivými částmi hledat vazby a to především z hlediska dynamiky, např. slabá stránka může být současně příležitostí, nebo se jí může stát v budoucnu.[19]

SWOT analýza okresu Chomutov

Silné stránky

- geografická poloha – pohraniční oblast, křižovatka cest, blízkost letiště - Karlovy Vary – 40 km
- existující potenciál pro cestovní ruch – Podkrušnohorský zoopark, Kamencové jezero, Krušné hory, městská památková rezervace Kadaň, městská památková zóna Chomutov a Klášterec nad Ohří, Nechranická přehrada
- historie regionu

[19] Zuzák Roman. *Strategické řízení pro obor podnikání a administrativa*. 2 vydání. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze. 2009. ISBN-978-80-213-1968-4. str. 88 - 89

- hospodářská základna – doly, elektrárny, průmyslové zóny
- sportovní základna
- dostatečný zdroj pracovních sil
- otevřenost pro příchod investorů
- blízkost průmyslové zóny Triangle - pro okresy Louny, Most a Chomutov
- centrum těžby hnědého uhlí a energetiky
- železniční koridor směr Ústí nad Labem
- spolupráce zaměstnavatelů a škol, zejména v oblasti učňovského školství[20]

Slabé stránky

- vysoká nezaměstnanost (nedostatek pracovních příležitostí) v širším regionu
- vzdělanostní struktura - nízká, nedostatečná jazyková gramotnost a technická vzdělanost
- vysoký věkový průměr populace
- nepříznivá sociální struktura obyvatelstva
- přetrvávající image špatného životního prostředí
- ekologické zatížení z minulých let
- špatná kvalita stávající dopravní infrastruktury v regionu
- chybí kontinuita přirozeného historického vývoje
- nedostatečná propagace měst, včetně příměstských rekreačních zón – nedostatečný navigační systém (městský marketing)
- nevyužívané průmyslové objekty
- strukturálně postižený region, profesní poptávka na trhu práce neodpovídá vzdělanostní a kvalifikační struktuře, region s nízkým HDP na 1 obyvatele v porovnání s ČR, ve kterém se soustřeďují negativní projevy doznívajících strukturálních změn
- nízká intenzita osídlení v horské a zemědělské oblasti okresu

[20] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za rok 2009, str. 7

- celkový úbytek pracovních příležitostí zejména pro uchazeče se základním vzděláním
- chybí rychlostní komunikace směr Praha - Chomutov – SRN, směr Plzeň a směr Cheb
- nevyhovující dopravní spojení do průmyslové oblasti regionu snižuje některým skupinám nezaměstnaných horské a zemědělské oblasti okresu dojíždět do zaměstnání v průmyslových zónách
- nezájem zaměstnavatelů rozvíjet výrobní činnost v horské části regionu, z důvodů vysokých provozních nákladů a nejistá dopravní dostupnost v zimních měsících pro větší vozidla

Příležitosti

- využití opuštěných průmyslových ploch a objektů
- zlepšení bytové politiky
- zkvalitnění vzdělanostní struktury obyvatelstva
- zřízení vysoké školy
- rozvoj turistiky
- zlepšování image okresu
- zúročení pro investorské politiky - tvorba pracovních míst
- podpora malých a středních podnikatelů
- zkvalitňování životní úrovně obyvatel a životního prostředí
- využití blízkosti státní hranice, strategické polohy okresu
- využívání dotačních titulů
- rozvoj mezinárodní spolupráce
- dobudování dopravní infrastruktury a rozvoj dopravní obslužnosti[21]

[21] Rámcová strategie města Chomutova do roku 2020, Magistrát města Chomutova, www.chomutov-mesto.cz/strategie-rozvoje-mesta ze dne 2.12.2010

Hrozby

- demografie - porodnost, stárnutí obyvatelstva
- struktura obyvatelstva (sociálně slabé skupiny)
- dlouhodobá nezaměstnanost – stagnace nabídky pracovních míst
- vzdělanostní struktura (absence Vysoké školy, únik „mozků“)
- omezení rozvoje měst důlní činností ve svých hranicích
- nekvalitní infrastruktura
- nedokončení nebo špatné dokončení restrukturalizace (průmysl, především životní prostředí)
- nedostatečná propagace změn
- orientace na velké investory
- nepříznivá bezpečnostní situace v okrese

SWOT analýza aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Chomutov

SWOT analýza vychází z předpokladů, že každý zkoumaný subjekt chce dosáhnout strategického úspěchu a to tím, že bude maximalizovat silní stránky a příležitosti a minimalizovat slabé stránky a hrozby.

Při hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Chomutov musíme komplexně zhodnotit všechny programy a to i v kontextu okresu Chomutov, jeho polohy, úrovně míry nezaměstnanosti a taktéž dle složení uchazečů o zaměstnání – ohrožených skupin.

Silné stránky

- množství rekvalifikované pracovní síly s využitím při rozvoji ekonomických aktivit na Chomutovsku
- dostatečná kapacita a struktura vzdělávacích zařízení - i s odkazem na rekvalifikační programy
- vysoké finanční prostředky vynaložené na nástroje APZ

- snaha zaměstnavatelů, zaměstnanců i uchazečů o zaměstnání o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, včetně programů Vzdělávejte se a Školení je šance
- strategická poloha okresu u hranic se SRN, silniční i železniční spojení SRN, Praha, Karlovy Vary, Ústí nad Labem a dále na Liberec
- čtyři kvalitní průmyslové zóny a tím možnost nových investorů a následná nová pracovní místa – možnost rekvalifikačních kurzů dle požadavků nových zaměstnavatelů

Slabé stránky

- vysoká úroveň míry nezaměstnanosti – velký počet uchazečů o zaměstnání a taktéž zaměstnanců, kteří by mohli projít nástroji aktivní politiky zaměstnanosti (např.: rekvalifikací) a tudíž i vysoké finanční náklady na APZ
- dopady celosvětové ekonomické krize na nezaměstnanost na Chomutovsku
- zaměření hlavních zaměstnavatelů a podniků na průmyslových zónách, tedy i zaměstnanci s kvalifikací, jenž při recesy ekonomiky neobstojí (těžební průmysl, automobilový průmysl)
- větší počet dlouhodobě nezaměstnaných – především z ohrožených skupin obyvatelstva
- malý rozdíl mezi dávkami v nezaměstnanosti a minimální mzdou – nenutí nezaměstnané k využívání nástrojů APZ a tudíž k hledání nového uplatnění na trhu práce
- nižší počet flexibilní pracovní síly
- nízká mobilita pracovní síly a tedy i po absolvování nástrojů APZ malá možnost dojíždění do zaměstnání
- nedostatek pracovních příležitostí na venkově a horských oblastech

Příležitosti

- využívání investičních pobídek
- využívání dotací z Evropské unie na dotaci nástrojů APZ a tvorbu nových pracovních míst

- zapojení většího počtu uchazečů o zaměstnání, i ohrožených zaměstnanců, do programů aktivní politiky zaměstnanosti
- využití možností na získání dalších investorů pro okres Chomutov a tím i získání nových pracovních míst
- výstavba infrastruktury pro lepší spojení venkovského a horského prostoru se zaměstnavateli
- program rozvoje Chomutovska – Restart Chomutov
- zvýšení propagace programů Vzdělávejte se a Školení šance a taktéž nástrojů APZ
- zvýšení poradenství na školách, při výběru vhodných středních, vysokých škol nebo učilišť – na možnost budoucího uplatnění na trhu práce
- zvýšení poradenství pro nezaměstnané a především pro ohrožené skupiny osob

Hrozby

- snížení, stagnace nebo jen malý celostátní růst ekonomiky a tedy i zvýšení nebo stagnace tak již vysoké míry nezaměstnanosti na Chomutovsku
- vzhledem k výše uvedenému i snížení finančních prostředků na nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti
- stagnace či snížení rozdílu mezi dávkami v nezaměstnanosti a minimální mzdou – žádný motivační prvek pracovat či se účastnit programů APZ
- zvýšení počtu sociálně nepřizpůsobivých osob – tedy i snížení jejich uplatnění na trhu práce a malý zájem o nástroje APZ
- odchod společností z Chomutovska za levnější pracovní sílou a tudíž i snížení možnosti uplatnění osob, které prošli programy nástrojů APZ
- stárnutí obyvatelstva na venkově
- zpomalení či zastavení staveb infrastruktury

V závěru SWOT analýzy aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Chomutov lze konstatovat, že mezi nejsilnější stránky APZ Chomutovska patří množství osob, které již prošly programy APZ a snaha zaměstnavatelů, zaměstnanců i uchazečů o zaměstnání

o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, včetně programů Vzdělávejte se! a Školení je šance. K slabým stránkám APZ v okrese Chomutov patří nemotivující vyplácení dávek v nezaměstnanosti, které svou výší se blíží minimální mzdě a tudíž řadu osob nemotivují k vyhledávání nástrojů APZ a tudíž i k uplatnění na trhu práce. Největší příležitosti aktivní politiky zaměstnanosti na Chomutovsku lze spatřovat v získávání dotací z Evropské unie na cílené programy APZ a tedy i zvyšování míry zaměstnanosti. Mezi největší hrozby patří snížení, stagnace nebo jen malý celostátní růst ekonomiky a tedy i snížení finanční prostředků na APZ a následně menší počet jak programů, tak i menší počet uchazečů o programy APZ.

8 Závěr

V diplomové práci na téma Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Chomutov jsem v teoretické rovině představil nezaměstnanost jako ekonomický jev, státní politiku zaměstnanosti a charakterizoval jsem okres Chomutov. Taktéž jsem představil vývoj nezaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti na Chomutovsku v období od 1.1.1998 k 30.6.2010.

Po transformaci naší společnosti, po listopadu roku 1989, byl zřejmý přechod na tržní ekonomiku z centrálně řízené ekonomiky předchozího režimu, jehož součástí byla neexistující nezaměstnanost. Vzhledem k umělé přezaměstnanosti, osobám, které nemají potřebu seberealizace a nechtějí pracovat a taktéž zaměřením zdejšího okresu, začala se postupně zvyšovat úroveň míry nezaměstnanosti. Ke konci devadesátých let 20. století vystoupala nezaměstnanost do výše 16,5% v roce 2000. Počátkem nové dekády tento nepříznivý trend pokračoval a v roce 2003 již činila míra nezaměstnanosti v okrese Chomutov 18%. V následujících letech se pomalu začala situace lepšit a ke konci června roku 2008 činila úroveň míry nezaměstnanosti 8,4%. Avšak následkem celosvětové finanční a ekonomické krize, jenž počala v USA a dolehla na všechny ekonomiky světa, se začala situace na trhu práce na Chomutovsku opět zhoršovat a ke konci roku 2008 již úroveň míry nezaměstnanosti vystoupala na 9,1%. V roce 2009 se tento trend potvrdil a ani vládní zásahy nezastavily růst nezaměstnanosti, takže k 31.12.2009 činila úroveň míry nezaměstnanosti 13,2%. V prvním pololetí roku nezaměstnanost klesla na 12,5% k 30.6.2010, avšak tento pokles mohl být zapříčiněn i sezónní zaměstnaností. Jestliže si uvědomíme zaměření okresu Chomutov, tedy jeho hlavní zaměstnavatele, jak před rokem 1989 tak i poté, je zřejmé, že Chomutovsko bylo zaměřeno na oblasti průmyslu hutního, těžebního, energetického a strojního, které prošly silnou restrukturalizací a tedy následně na Chomutovsku vznikla strukturální nezaměstnanost a okres Chomutov byl začleněn mezi strukturálně postižené regiony.

Nově nezaměstnaní se svou stávající kvalifikací nebyli schopni uspět na nově vytvořeném trhu práce a zde přišla na řadu aktivní politika zaměstnanosti, jenž patří společně s pasivní politikou zaměstnanosti ke státní politice zaměstnanosti. Úřad práce

v Chomutově nejprve využíval především pasivní politiku zaměstnanosti a to k vyplácení dávek v nezaměstnanosti. Se zvyšujícím se počtem nezaměstnaných bylo potřeba účinněji zakročit. Na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje bylo postupně vynakládáno čím dál více finančních prostředků. Následně již bylo zřejmé, že aktivní politika zaměstnanosti pomáhá ke zvyšování míry zaměstnanosti a novému uplatnění nezaměstnaných na trhu práce, kdy k 30.6.2008 klesla míra nezaměstnanosti na 8,4% z 18% z konce roku 2003. Hlavními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti byly rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a zaměstnávaní osob se zdravotním postižením, samozřejmě s ohledem na nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce. V polovině roku 2008 opět míra nezaměstnanosti začala stoupat až na 13,2% k 31.12.2009 a následně se zvolna snížila na 12,5% k 30.6.2010. Zde je zřejmé, že ani aktivní politika zaměstnanosti nemohla zastavit uvedený nárůst, spojený především s celosvětovou finanční a ekonomickou krizí. K uvedenému napomohl i fakt, že ač se na přelomu století podařilo s přispěním dotací z fondů Evropské unie v okrese Chomutov vybudovat čtyři kvalitní průmyslové zóny, které přispěly k vytvoření mnoha nových pracovních míst, mnozí noví investoři byli zaměřeni pouze na automobilový průmysl. Uvedený druh průmyslu byl celosvětovou ekonomickou krizí silně zasažen a tudíž i těžký zásah utrpělo Chomutovsko v podobě zvýšení míry nezaměstnanosti.

Úřad práce v Chomutově, stejně jako ostatní Úřady práce v celé České republice, přišel s projekty Vzdělávejte se! a Školení je šance, kterými nabízel zaměstnavatelům školení a zvyšování kvalifikace jejich zaměstnanců a to i s hrazením výdajů. To vše ve snaze, aby zaměstnavatelé nepropouštěli a nezhoršovali situaci na trhu práce. Počátkem roku 2010 přichází na řadu projekt Restar - Chomutov, jenž je i za přispění Evropského sociálního fondu, zaměřen na nově nezaměstnané nebo na zaměstnance ve výpovědní lhůtě. Samozřejmě současně nadále Úřad práce v Chomutově využívá i nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ke zvýšení míry zaměstnanosti.

Jestliže v roce 1998 bylo na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) vynaloženo 38 892 000,- Kč a na pasivní politiku zaměstnanosti 81 709 000,- Kč, docházelo v následujících letech ke zvyšování vynaložených finančních prostředků na APZ. Již

v roce 2000 výdaje ve výši 96 648 000,- Kč na APZ převýšily výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti ve výši 93 177 000,- Kč. Stejně tak tomu bylo i v letech 2001,2006 a 2007, kdy výdaje na APZ dosáhly nejvyšších hodnot ve sledovaném období a to částky převyšující 137 120 000,- Kč, oproti 99 947 000,- Kč na pasivní politiku zaměstnanosti. V následujících letech bylo zřejmé markantní snížení finančních prostředků na APZ, avšak zvyšovaly se výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti a to až na částku převyšující 211 618 000,- Kč v roce 2009, oproti 73 460 000,- Kč vydaných na APZ. Uvedené je samozřejmě spjato s nepříznivou situací na trhu práce a zvyšování úrovně míry nezaměstnanosti v důsledku celosvětové finanční a ekonomické krize.

I když se od poloviny roku 2008 úroveň míry nezaměstnanosti v okrese Chomutov zvyšovala na 13,2% ke konci roku 2009 a následně poklesla na 12,5% k 30.6.2010 a dále výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti se od roku 2007 snižovaly, tak i přesto můžeme tvrdit, že aktivní politika zaměstnanosti přispívá ke zvyšování úrovně míry zaměstnanosti a pomáhá nezaměstnaným najít nové uplatnění na stávajícím trhu práce, následně vede ke snižování výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti a zvyšování příjmů státního rozpočtu. Negativní statistiky z období od poloviny roku 2008 můžeme přičíst celosvětové finanční a ekonomické krizi a zaměření zaměstnavatelů v okrese Chomutov. Nejvyužívanějším nástrojem APZ Úřadem práce v Chomutově je rekvalifikace. Na rekvalifikaci bylo ve sledované časové řadě od 1.1.1998 do 30.6.2010 vynaloženo přes 277 229 000,- Kč a bylo vytvořeno 11 635 míst. Taktéž je zřejmé, z provedených SWOT analýz, že ač okres Chomutov a APZ mají své slabé stránky a hrozby, je důležité zaměřit se na stránky silné a na příležitosti. Přilákat na okres nové a silné investory pomocí investičních pobídek, zvyšovat čerpání dotačních prostředků z Evropské unie, zviditelnit a zlepšit image okresu Chomutov v očích veřejnosti a tím zvýšit cestovní ruch. I nadále vynakládat finanční prostředky na nástroje APZ, především se zaměřením na ohrožené skupiny na trhu práce, a tím zvyšovat u nezaměstnaných možnost uplatnění na stávajícím trhu práce a následně i zvyšovat úroveň míry zaměstnanosti.

9 Seznam použitých zdrojů

BRČÁK, Josef a kolektiv. *Učební texty z mikroekonomie* – 2 část. 1. vydání. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2006.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Trh práce a politika zaměstnanosti.* 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita, 2002. ISBN-80-7042-595-4.

HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie – základní kurz*. 1. vydání. Slaný: Melandrium, 2000. ISBN-80-86175-10-3.

HŘEBÍK, František. *Obecná ekonomie*. 1. Vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. ISBN-978-80-7380-101-4.

KEYNES, John Maynard. *Obecná teorie zaměstnanosti, úroků a peněz*. 1. vydání. Praha: Nakladatelství ČSAV, 1963.

MACH, Miloš. *Makroekonomie II*. 3. vydání. Slaný: Melandrium, 2001. ISBN-80-86175-18-9.

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie – základní kurz*, 3. vydání. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN-80-86175-58-4.

PROJSOVÁ, Ivana. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1*. 2. vydání. Praha: MP a SV, 2000. ISBN-80-85529-89-0.

RAK, Petr a kolektiv. *Historie a současnost podnikání na Chomutovsku, Kadaňsku a Vejprtsku*. 1. vydání. Žehušice: Nakladatelství a vydavatelství Městské knihy. 2003. ISBN-80-86699-13-7.

SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN-80-205-0494-X.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu.* 1. vydání. Brno: MU, 1995. ISBN-80-210-1251-X.

VLČEK, Josef a kolektiv. *Ekonomie a ekonomika*. 3. vydání. Praha: ASPI Publishing. 2003. ISBN-80-7357-103-X.

ZUZÁK, Roman. *Strategické řízení pro obor podnikání a administrativa*. 2 vydání. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze. 2009. ISBN-978-80-213-1968-4.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Zákon o podpoře regionálního rozvoje č. 248/2000 Sb.

Rámcová strategie města Chomutova do roku 2020, Magistrát města Chomutova

Statistiky Krajského ředitelství policie Ústeckého kraje

Trh práce a současný stav lidských zdrojů, Úřad práce Chomutov

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za rok 1998

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za rok 1999

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za rok 2000

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za rok 2001

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za rok 2002

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za rok 2003

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za rok 2004

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za rok 2005

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za rok 2006

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za rok 2007

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za rok 2008

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za rok 2009

Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Chomutov za první polovinu roku 2010

Internetové zdroje:

www.portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info ze dne 11.9.2010

www.portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info ze dne 13.9.2010

www.portal.mpsv.cz/eures/sit_eures ze dne 10.9.2010

www.czso.cz ze dne 21.7.2010

www.portal.mpsv.cz ze dne 10.9.2010

www.portal.mpsv.cz ze dne 1.12.2010

www.businessinfo.cz ze dne 9.8.2010

www.wikipedia.org ze dne 13.8.2010

www.byznysslovicka.com/swot ze dne 2.12.2010

www.chomutov-mesto.cz/strategie-rozvoje-mesta ze dne 2.12.2010

www. portal.mpsv.cz/sz/local/pripravovane_poradenske_cinnosti ze dne 2.12.2010

10 Přílohy

Příloha č. 1: Formulář k vyúčtování v rámci projektu Vzdělávejte se !

Úřad práce v …

Vyúčtování vzdělávacích aktivit – v rámci projektu „Vzdělávejte se!“

Číslo dohody: ……

Zaměstnavatel: ……

Identifikační číslo (IČ): ……

Číslo účtu / kód banky: ……

Název účetního dokladu	Číslo dokladu	Datum úhrady	**Částka (s DPH / bez DPH*) v Kč.**	**Výše příspěvku ÚP****
1	2	3	4	5

*Nehodící se škrtněte.

** V rámci aplikace pravidla „de minimis“ jde o částku uvedenou na účetním dokladu (sloupec 4). V případě blokové výjimky na vzdělávání jde o adekvátní podíl této částky uvedený v Dohodě o odborném rozvoji zaměstnanců a poskytnutí příspěvků v rámci projektu „Vzdělávejte se!“.

Pokud je uvedena částka včetně DPH, zaměstnavatel nemůže žádat FÚ o vrácení DPH.

Dne: ……

Vyřizuje: ……

Číslo telefonu: ……

E-mail:……

Podpis: ……

……...

jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby

Přílohy: (razítko)

- V případě externího dodavatele: kopie faktury a doklad o uhrazení faktury,
- v případě interního zajištění vzdělávacích aktivit: kopie dalších účetních dokladů (interní doklad, účtenka apod.), souvisejících se zajištěním odborného rozvoje a smlouva o lektorském zajištění odborného rozvoje (tj. zejména dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, nebo pracovní smlouva na částečný úvazek.)
- kopie dalších účetních dokladů o realizaci odborného rozvoje v rámci doprovodných opatření (cestovní příkazy)

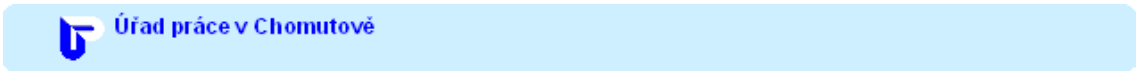
Pramen: www.portal.mpsv.cz ze dne 1.12.2010

Příloha č. 2 : Úroveň míry nezaměstnanosti v ČR dle krajů k 31.12.2009

	Celkem	Muži	Ženy
Česká republika	7,2	6,5	8,2
Hlavní město Praha	3,7	3,4	4,2
Středočeský kraj	5,1	4,2	6,3
Jihočeský kraj	4,7	4,8	4,5
Plzeňský kraj	6,8	5,6	8,4
Karlovarský kraj	11,8	11,3	12,4
Ústecký kraj	10,4	8,0	13,8
Liberecký kraj	8,0	7,9	8,0
Královéhradecký kraj	7,7	6,7	8,9
Pardubický kraj	7,3	5,9	9,1
Vysočina	6,1	5,5	7,0
Jihomoravský kraj	7,8	7,4	8,3
Olomoucký kraj	8,0	6,7	9,7
Zlínský kraj	8,6	8,0	9,3
Moravskoslezský kraj	10,1	9,8	10,5

Pramen: www.czso.cz ze dne 21.7.2010

Příloha č. 3: Souhrn finančních prostředků na APZ na Chomutovsku



Souhrn poskytnutých finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti v letech 1999 – 2010

Období	Přidělené prostředky za rok	Vynaložené prostředky v roce
2010	179.355.723,00 Kč	k 31.10.2010 107.133.024,00 Kč
2009	110.726.852,00 Kč	73.460.659,00 Kč
2008	92.054.000,00 Kč	65.266.245,00 Kč
2007	137.376.000,00 Kč	137.120.234,00 Kč
2006	117.770.000,00 Kč	113.143.990,00 Kč
2005	97.000.000,00 Kč	96.864.144,00 Kč
2004	102.000.000,00 Kč	101.923.655,00 Kč
2003	75.500.000,00 Kč	69.151.425,00 Kč
2002	85.600.000,00 Kč	82.420.293,60 Kč
2001	116.832.564,60 Kč	116.832.564,60 Kč
2000	96.648.470,20 Kč	96.648.470,20 Kč
1999	73.361.408,70 Kč	73.361.408,70 Kč

Pramen: www.portal.mpsv.cz ze dne 1.12.2010