



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV EKONOMIKY

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF ECONOMICS

NÁVRH NA ŘEŠENÍ PROBLÉMU NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE OLOMOUC

SUGGESTION FOR REDUCTION OF UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT OF OLOMOUC

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. KATEŘINA MACKOVÁ

VEDOUcí PRÁCE
SUPERVISOR

doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Macková Kateřina, Bc.

Podnikové finance a obchod (6208T090)

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

Návrh na řešení problému nezaměstnanosti v okrese Olomouc

v anglickém jazyce:

Suggestion for Reduction of Unemployment in the District of Olomouc

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Teoretická východiska
Analýza současného stavu
Návrhy na řešení
Závěr
Seznam literatury
Seznam příloh

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce: sborník příspěvků z mezinárodní konference konané dne 6. září 2007 v Brně. 1. vyd., Brno: Masarykova univerzita, 2007. 160 s. ISBN 978-80-210-4422-7.

HOLMAN, R. Ekonomie. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 736 s. ISBN 80-7179-891-6.

HORA, O. Strategie dlouhodobě nezaměstnaných: souhrnná zpráva z výzkumu. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2008. 8 s. ISBN 978-80-87007-98-3.

PLESNÍK, V. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska. Krnov: Reintegra, 2006. 99 s. ISBN 80-239-7140-9.

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

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2011/2012.

L.S.

doc. Ing. Tomáš Meluzín, Ph.D.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkan fakulty

V Brně, dne 20.05.2012

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v okrese Olomouc v letech 2007 – 2011. V práci jsou analyzovány jednotlivé skupiny nezaměstnaných z hlediska věku, pohlaví, vzdělání a délky nezaměstnanosti. Součástí práce jsou i návrhy řešení a opatření, které by měly vést ke snížení nezaměstnanosti v okrese.

Abstract

This diploma thesis focuses on the issue of unemployment in Olomouc district for the period 2007 – 2011. Unemployed people are analyzed from the different points of view (gender, education, length of unemployment). This thesis also offers possible solutions and steps which should lead to decrease of the number of unemployed people in Olomouc district.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, úřad práce

Keywords

Unemployment, labour market, active employment politics, job centre

Bibliografická citace

MACKOVÁ, K. *Návrh na řešení problému nezaměstnanosti v okrese Olomouc*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2012. 86 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc..

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů jsou úplné, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 20. 5. 2012

.....

podpis

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat doc. Ing. Luděkovi Mikulcovi, CSc. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které mi poskytoval při zpracování této práce. Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům Úřadu práce v Olomouci, a to především panu Mgr. Bedřichu Šenvajcovi a panu Bc. Jaroslavu Mikšaníkovi, za poskytnutí nezbytných informací pro vypracování této práce

Obsah

ÚVOD.....	10
1 Vymezení problému a cíle diplomové práce	14
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	15
2.1 Trh práce	15
2.1.1 Nabídka práce	15
2.1.2 Poptávka po práci	16
2.1.3 Rovnováha na trhu práce	17
2.1.4 Rizikové skupiny na trhu práce	17
2.2 Nezaměstnanost	19
2.2.1 Měření nezaměstnanosti	20
2.2.2 Přirozená míra nezaměstnanosti	21
2.2.3 Typy nezaměstnanosti	22
2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná zaměstnanost.....	24
2.2.5 Pohledy na nezaměstnanost	26
2.2.6 Důsledky nezaměstnanosti	27
2.2.7 Přínosy nezaměstnanosti	29
2.2.8 Inflace a nezaměstnanost	29
2.2.9 Služby zaměstnanosti, pasivní a aktivní politika zaměstnanosti	31
3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU.....	34
3.1 Nezaměstnanost v Evropské unii	34
3.2 Nezaměstnanost v České republice.....	37
3.3 Nezaměstnanost v okrese Olomouc	41
3.3.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Olomouc v letech 2007 – 2011	42
3.3.2 Nezaměstnanost podle pohlaví v letech 2007 – 2011	44
3.3.3 Nezaměstnanost podle věkových skupin	45
3.3.4 Nezaměstnanost podle vzdělání.....	47
3.3.5 Nezaměstnanost podle délky evidence v letech 2007 – 2011	50
3.3.6 Cizinci na trhu práce v letech 2007 – 2011	52
3.3.7 Nezaměstnanost problémových skupin	53
3.4 Aktivní politika zaměstnanosti	56
3.5 Souhrn nedostatků současného stavu.....	61

3.6	SWOT analýza	63
4	NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	65
4.1	Rozvoj okresu Olomouc	65
4.2	Návrhy na snížení nezaměstnanosti jednotlivých skupin	70
4.2.1	Návrhy uplatnění podle pohlaví uchazečů.....	70
4.2.2	Návrhy uplatnění podle věku uchazečů	70
4.2.3	Návrhy na uplatnění podle vzdělání uchazečů	72
4.2.4	Návrhy uplatnění podle délky evidence uchazečů	73
4.2.5	Návrhy na uplatnění problémové skupiny osob se zdravotním postižením ..	73
4.3	Návrhy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti	74
4.3.1	Veřejně prospěšné práce	75
4.3.2	Společensky účelná pracovní místa	75
4.3.3	Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny	76
4.3.4	Rekvalifikace	76
	ZÁVĚR.....	78
	LITERATURA	81
	SEZNAM GRAFŮ, OBRÁZKŮ	83
	SEZNAM PŘÍLOH	83

ÚVOD

Tématem předkládané diplomové práce je návrh na snížení nezaměstnanosti v okrese Olomouc. Nezaměstnanost patří mezi sledované jevy tržního hospodářství, které ovlivňují život těch, kteří o práci přišli. V této práci se tedy budu zabývat možnostmi, jak stav nezaměstnanosti v tomto okrese snížit.

Okres Olomouc se nachází v Olomouckém kraji a sousedí s okresy Šumperk, Bruntál, Přerov, Svitavy, Prostějov, Nový Jičín a Opava. Rozloha okresu je 1 620 km². Trvale zde žije přibližně 232 tisíc obyvatel a nejhustěji je osídlená jeho střední a západní část.

V okrese Olomouc je vysoký podíl obyvatel zaměstnán v průmyslu a to především ve strojírenství, elektrotechnice, potravinářství a v poslední době také ve stavebnictví. Většina výroby je soustředěna na Olomoucku, kdy organizace mají sídlo v Olomouci a blízkém okolí.

Státní politiku zaměstnanosti v okrese Olomouc zajišťuje Úřad práce v Olomouci, který byl zřízen dne 24. srpna 1990 zakládací listinou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky na základě zákonného opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce.

V letošním roce nabyl účinnosti od 1. 4. 2011 nový zákon č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky. Tímto zákonem byl zřízen Úřad práce České republiky, který je správním úřadem s celostátní působností. Tento Úřad práce nahradil stávajících 77 samostatných úřadů práce. Úřad práce se nyní skládá z generálního ředitelství a z krajských poboček, jejich součástí jsou kontaktní pracoviště a nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. (14) Veškeré úkony v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory přebírá Úřad práce ČR. Hlavní činností krajských poboček je zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a evidence uchazečů. Úřad práce může povolit vykonávání některých úkonů vůči němu prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy. (11)

Úřad práce v Olomouci (dále jen „ÚP“) sídlí na adrese Vejdovského 988/4, Olomouc – Hodolany. Další kontaktní pracoviště se v rámci olomouckého okresu nacházejí v Uničově, Šternberku a Litovli. Statutárním orgánem úřadů práce je ředitel,

jenž je jmenován a odvoláván ministrem práce a sociálních věcí. Organizační strukturu Úřadu práce v Olomouci tvoří pět odborů viz. příloha č. 1. Každý odbor má svého vedoucího pracovníka, který řídí činnost pracovníků spadajících do jeho činnosti.

Náplně a kompetence útvarů Úřadu práce v Olomouci:

Ředitel

- Zajišťuje chod celého úřadu práce, má pod sebou veškeré odbory.

Kancelář úřadu (14 pracovníků, 18 pracovníků odd. informatiky)

- Tato část úřadu práce se skládá z několika oddělení jako je ekonomické, oddělení informatiky a sekretariát.
- Ekonomické oddělení se stará o rozpočet ÚP, vytváří mzdové podklady a vede jednotlivé výkazy.
- Pracovníci oddělení informatiky jsou správci informačních sítí, kteří zajišťují instalaci softwarů a různých serverů, které jsou nutné pro chod ÚP. Provádějí také údržbu a opravy všech komponentů.
- Sekretariát zajišťuje veškeré administrativní práce spojené s chodem kanceláře úřadu.

Odbor zprostředkování a poradenství (39 pracovníků)

- Oddělení zprostředkování se zabývá zprostředkováním zaměstnání, eviduje volná pracovní místa, která nabízí uchazečům o zaměstnání pravidelně navštěvujícím svého poradce.
- Přípravuje podklady pro správní řízení v oblasti hmotného zabezpečení a jeho vyplácení.
- Oddělení podpory v nezaměstnanosti má za úkol rozhodovat o podporách v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci, působí zde pracovníci v oblasti správních rozhodnutí, poskytování součinnosti, exekuce.
- Poskytuje informace o pracovně právních vztazích jak pro nezaměstnané, tak pro zaměstnavatele. Rozhoduje také o vyřazení uchazečů z evidence úřadu práce.

Odbor trhu práce (12 pracovníků)

- Získává informace o stavu na trhu práce, snaží se opatřením ovlivňovat nabídku a poptávku na tomto trhu.
- Podporuje také projekty, které vytváří nová pracovní místa.

Odbor kontrolní a právní (11 pracovníků)

- Činností je kontrola dodržování povinností zaměstnavatele vůči zaměstnancům, které jsou dány zákonem, vykonává úkoly spojené s uspokojením splatných mzdových nároků, které nejsou vyplaceny z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele.
- Právním oddělením jsou poskytovány služby týkající se pracovně-právních vztahů.

Odbor státní sociální podpory (29 pracovníků)

- Činností je vše, co je spojené se státními sociálními dávkami, jako je příjem žádostí, zahájení a vedení řízení, vyhodnocování nároku na dávku, řešení vzniklých problémů s obdrženými daty.
- V tomto odboru působí dávkový specialista, metodik SSP, ověřovatel SSP.

Odbor projektů Evropské unie (9 pracovníků)

- Přípravuje projekty, které jsou realizovány pomocí fondů EU. Spolupracuje s ostatními organizacemi jako například vzdělávacími institucemi, nevládními organizacemi, s kterými tyto projekty realizuje.

Problémy úřadu práce v Olomouci

Korupce na úřadu práce

Korupce je velkým problémem dnešní doby a vláda se jej snaží vyřešit všemi dostupnými prostředky. Vláda stanovila boj proti korupci zaměstnanců úřadů práce. Pokud by byla zjištěna korupce u zaměstnance úřadu práce, bude řešena vyvozením odpovědnosti dle zákoníku práce.

Práce načerno

Existují dvě skupiny lidí, kteří pracují načerno. Patří sem cizinci a lidé dlouhodobě nezaměstnaní. Tito lidé se nechávají zapsat na příslušný úřad práce, ale nabídky z něj nevyužijí a práci si seženou načerno u jiného zaměstnavatele. Zaměstnavatelé tímto riskují obdržení vysoké pokuty, ale snížené náklady za načerno zaměstnaného pracovníka jim za risk očividně stojí.

Odmítnutí rekvalifikačních kurzů

Rekvalifikační kurzy jsou nabízeny nezaměstnaným s účelem jejich lepšího zařazení zpět do pracovního procesu. Tyto kurzy jsou registrovaným nezaměstnaným placeny úřadem práce, ale i přes to se najdou někteří, kteří kurz z důvodů absence nedokončí.

Mezi další problémy, které vznikají na úřadu práce v Olomouci, patří například také fluktuace zaměstnanců což je spojeno s vyššími náklady na zaučování nových pracovníků. Mnozí z nich odchází také kvůli nízkému pracovnímu ohodnocení, které podle pracovníků neodpovídá náročnosti jejich práce.

Vývoj nezaměstnanosti v okrese Olomouc ukazuje nárůst počtu nezaměstnaných každý rok, kdy v roce 2010 dosáhla nezaměstnanost 11,1 % a z tohoto důvodu se budu ve své diplomové práci zabývat existující nezaměstnaností v okrese Olomouc.

1 Vymezení problému a cíle diplomové práce

Nezaměstnanost je dlouhodobý problém, který ovlivňuje nejen ekonomickou situaci, ale i sociální a politickou. O snížení nezaměstnanosti se snaží úřady práce prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a současně také Evropská unie prostřednictvím finanční podpory z Evropských sociálních fondů. Míra nezaměstnanosti v celém Olomouckém kraji je třetí nejvyšší v České republice a v okrese Olomouc se také pohybuje nad republikovým průměrem.

Cílem mé diplomové práce bude analyzovat situaci na trhu práce v okrese Olomouc v letech 2007 – 2011. Zaměřím se na jednotlivé skupiny uchazečů o práci a především na problémové skupiny, do kterých je možné zařadit mladistvé a absolventy škol, zdravotně postižené osoby a uchazeče ve věku nad 50 let. Poslední část bude obsahovat návrhová opatření, která přispějí ke snížení nezaměstnanosti v okrese Olomouc.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

2.1 Trh práce

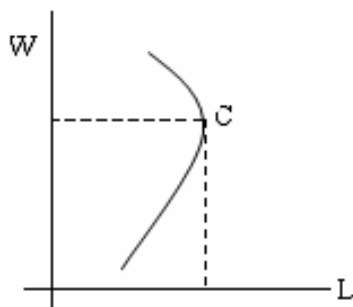
Na trh práce je možné nahlížet ze dvou úhlů a to z mikroekonomického a z makroekonomického. Mikroekonomie se zabývá chováním jednotlivce na trhu práce. Makroekonomie naopak zkoumá vzájemný vztah trhu práce a ostatních trhů jako jsou peněžní trh, trh zboží a zahraniční obchod. Sleduje, jak vztahy mezi těmito trhy ovlivňují makroekonomické proměnné, jako jsou nezaměstnanost, výše důchodů a hrubý domácí produkt.

Trh práce je místo střetu nabídky práce a poptávky po práci. Výsledkem tohoto střetu je cena práce neboli mzda. Poptávkou po práci se rozumí poptávka firem po zaměstnancích a nabídkou práce se rozumí nabídka ze strany jednotlivců, kteří chtějí pracovat.

Člověk, který volí mezi prací a volným časem, je ovlivněn nabídkou určité výše mzdové sazby ze strany firmy. Dále pro něj může být důležitá z hlediska rozhodování otázka pracovních podmínek nebo délka jeho pracovní doby.

2.1.1 Nabídka práce

Nabídka práce označuje množství hodin, které lidé hodlají věnovat tomu, aby získali odměnu za práci neboli mzdu. Nabídka pracovních sil je tedy závislá na volbě spotřebitele, zda výdělek, který získá prací je adekvátní počtu odpracovaných hodin a jestli pro něj není lepší upřednostnit volný čas. Při rozhodování spotřebitele tedy proti sobě stojí substituční a důchodový efekt. (3)



Graf 1: Nabídka práce (Zdroj (16))

W - mzda v Kč, L - množství práce v hodinách

Substituční efekt

Substituční efekt je vyjádřen tím, že při vyšší mzdové sazbě jsou lidé ochotni své práci věnovat více času na úkor svého volného času. Vyšší mzda jim slouží k získání většího počtu výrobků a služeb a to je jim substitutem odpočinku, nabídka práce tedy roste.

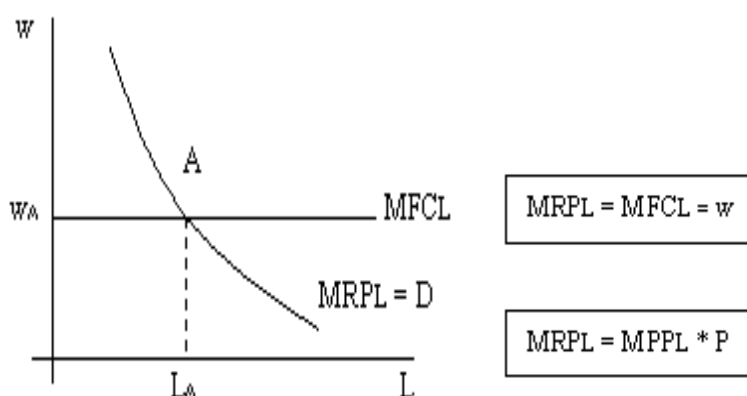
Důchodový efekt

Další zvýšení mzdy vede pracovníky k volbě volného času před prací. Jejich situace je taková, že mají tolik peněz nebo jejich mzda je dostatečně vysoká, že si mohou dovolit upřednostňovat volný čas, nabídka práce tedy klesá.

2.1.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je odvozena od rozhodnutí firem, kolik pracovníků jsou ochotni najmout při různých mzdových sazbách. Firma poptává takové množství pracovníků, při němž se příjmy z mezního produktu rovnají mezním nákladům, tedy mzdě. Poptávka je značně ovlivněna produktivitou práce. Faktory ji ovlivňující jsou kvalifikace práce, množství a kvalita kooperujících faktorů, technologií a management. Poptávka firem je závislá na poptávce spotřebitelů po zboží a službách a je tedy z toho vztahu odvozená. (1)

Graf 2 zobrazuje křivku poptávky po práci, která je odvozena z křivky příjmu z mezního produktu. Firma poptává množství práce L_A , při němž se příjem z mezního produktu práce vyrovná mezním nákladům na práci W_A , tedy mzdě.



Graf 2: Poptávka po práci (Zdroj (17))

W – mzda v Kč

MRP_L – příjem mezního produktu práce

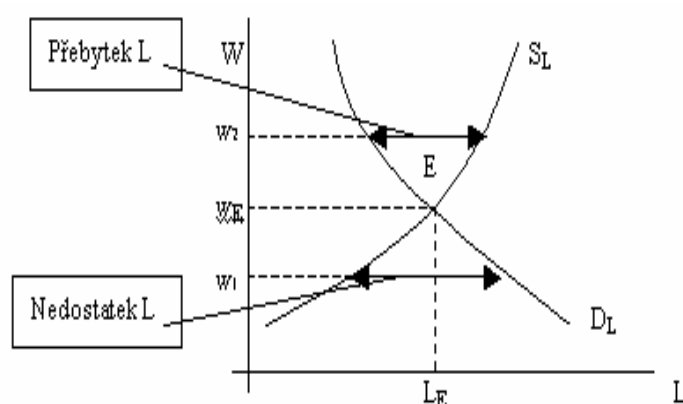
L – množství práce v hodinách

MFC_L – mezní náklady na práci

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha vznikne při vyrovnání nabídky a poptávky po práci v bodě E při rovnovážné mzdě (W_e). Křivka nabídky S_L je rostoucí a znázorňuje, že s rostoucí mzdovou sazbou roste nabídka domácností. Křivka poptávky D_L je klesající a vyjadřuje zvyšující se zájem firem o pracovníky s nižší mzdovou sazbou. (8)

Tato rovnováha může ovšem nastat pouze na dokonale konkurenčním trhu práce. Jelikož náš trh práce je nedokonale konkurenční, může dojít k situacím, kdy vznikne přebytek práce (při vyšší mzdě než rovnovážné) nebo nedostatek práce (při nižší mzdě než rovnovážné).



Graf 3: Rovnováha na trhu práce (Zdroj (17))

W – mzda v Kč

W_e – rovnovážná mzda v Kč

L – množství práce v hodinách

L_e – rovnovážné množství práce v hodinách

S_L – nabídka práce

D_L – poptávka po práci

2.1.4 Rizikové skupiny na trhu práce

Při vzniku nezaměstnanosti na trhu práce se ti, kteří o práci přišli, snaží znovu zařadit do pracovního procesu. Ovšem v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti nemají na trhu práce všichni uchazeči stejné postavení. Někteří mohou mít kvůli různým charakteristikám zhoršenou možnost uplatnit se na trhu práce. Mezi dané

charakteristiky, které ovlivňují přijetí do práce, patří věk uchazeče, vzdělání, pohlaví, zdravotní stav, nebo příslušnost k etnické menšině.

Do rizikových skupin lze tedy zařadit absolventy škol a mladistvé, občany se zdravotním postižením, ženy, osoby starší padesáti let a osoby etnických menšin. (9)

Absolventi škol a mladiství

Absolventi škol a mladiství patří k obtížně umístitelným na trhu práce, což dokazují také vysoká procenta těchto osob z celkového počtu nezaměstnaných evidovaných na úřadech práce. Tato skupina je značně znevýhodněna a to z důvodů, kdy absolventům chybí potřebná praxe, a mladiství nemají dostatečnou kvalifikaci.

Možné řešení situace této skupiny nabízí úřady práce, které je podporují tím, že zaměstnavateli, který přijme absolventa nebo mladistvého, poskytne plnou nebo částečnou úhradu mzdových nákladů. Zaměstnavatel je však vázán podmínkou, že zajistí absolventovi odbornou praxi a mladistvému možnost získat kvalifikaci. (3)

Občané se zdravotním postižením

Mezi osoby se zdravotním postižením v České republice patří osoby se změněnou pracovní schopností a osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením.

Důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti lidí se zdravotním postižením je jejich postižení, nízká kvalifikace, snížená mobilita, nízká motivace, dlouholeté vyřazení z pracovního procesu a malý počet vhodných pracovních míst. (9)

Stát se snaží podporovat tuto skupinu, a proto zavedl legislativní opatření, na základě kterých jsou poskytovány příspěvky zaměstnavatelům při zaměstnávání těchto osob, příspěvky na zřízení a provoz chráněných dílen a pracovišť, daňové úlevy a vyhrazování pracovních míst vhodných pro osoby zdravotně postižené.

Ženy

Na trhu práce vzniká situace, kdy jsou muži upřednostňováni před ženami. Ženy při volbě povolání zvažují, zda se jejich práce dá zvládnout spolu s jejich domácností a dětmi. Práce ženy je spojena s častější absencí a to z důvodů nemoci dětí, a proto jsou, pokud je to možné, najímáni muži.

Pro podporu pracovního života žen zaměstnavatelé poskytují ženám pružnou pracovní dobu.

Osoby starší padesáti let

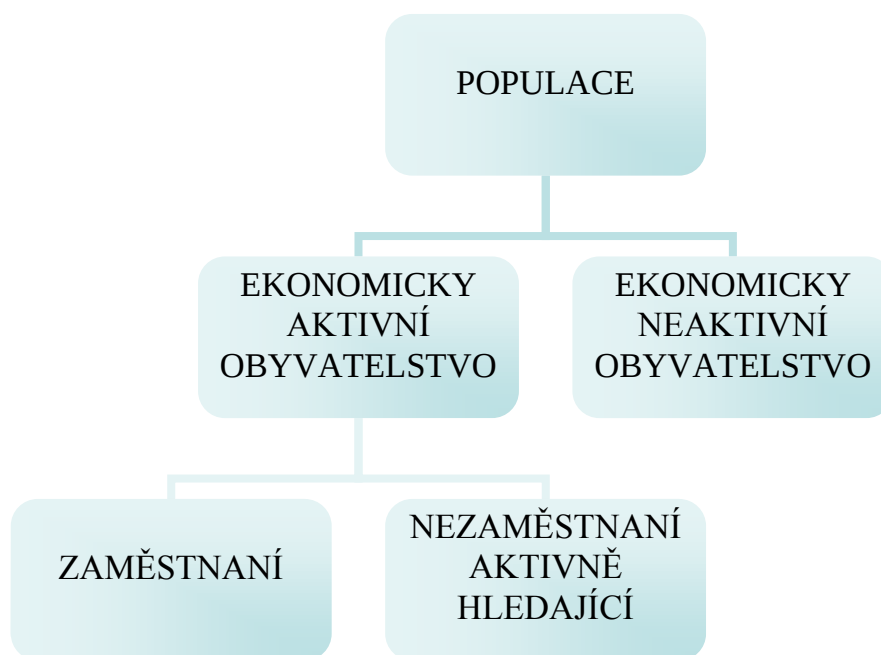
Pro starší osoby je nalezení pracovního místa obtížnější a to proto, že se jejich schopnosti se na trhu práce znovu uchytit snižují. Zaměstnavatelé je nemají zájem umístit na volnou pracovní pozici, jelikož jsou tito lidé občas neochotni učit se novým věcem, jako je práce s počítači nebo novými technologiemi. (9)

Zaměstnavatelé by měli ovšem vzít v úvahu, že tito starší pracovníci disponují pracovními zkušenostmi a dostatkem praxe, tudíž by mohli být cennou pracovní silou.

2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je možné vidět z historického i současného pohledu jako jeden z nejdiskutovanějších a nejsledovanějších jevů tržního hospodářství. Lze ji charakterizovat jako setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu, kdy je vyjádřená převísem nabídky. (2)

Veškerá populace ve státě je rozdělena na ekonomicky aktivní obyvatelstvo, kam se řadí zaměstnaní a nezaměstnaní, a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, což je znázorněno na obrázku 1.



Obr. 1: Rozdělení populace (Zdroj (4))

„V ekonomii se považují za nezaměstnané osoby ty, které jsou v produktivním věku a splňují dvě podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány;
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit“. (2)

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tedy zaměstnaní a nezaměstnaní, tvoří pracovní sílu na trhu práce. Mezi zaměstnané patří všichni, kteří práci mají a také ti, jenž jsou na dovolené, nemocenské nebo ve stávce. Lidé aktivně hledající práci, jsou ti, kteří jsou zaregistrováni u organizace státní (úřad práce) nebo soukromé (zprostředkovatelská firma). Mohou se také ucházet o práci přímo ve vybraných podnicích, využívat inzerce, například v novinách, nebo si mohou založit vlastní firmu. Pokud osoba nesplňuje tyto podmínky, řadí se mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, tedy práci nemá a aktivně ji nehledá. Do této skupiny obyvatelstva se řadí například děti předškolního věku, osoby navštěvující vzdělávací instituce, starobní důchodci nebo invalidní lidé. (7)

2.2.1 Měření nezaměstnanosti

Pro měření nezaměstnanosti je důležitý sběr potřebných dat, z kterých je měřena míra nezaměstnanosti. Data jsou vyhodnocována například pro určité období, pro dané věkové skupiny a další kategorie. Při analýze trhu práce je podmíněné použití ukazatele nezaměstnanosti.

Existují různé metody, jak získat data potřebná pro výpočet míry nezaměstnanosti. Můžeme využít data poskytnutá úřadem práce nebo data získaná výběrovým šetřením pracovních sil. Obsahem údajů poskytnutých úřady práce je počet registrovaných nezaměstnaných a počet volných pracovních míst. Nezaměstnanost je tedy možné měřit mírou nezaměstnanosti, která je procentním vyjádřením nezaměstnaných k pracovní síle. Ukazatel míry nezaměstnanosti je následující:

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = (\text{počet nezaměstnaných} / \text{celková pracovní síla}) * 100$$

Další možností získání údajů pro výpočet je výběrové šetření pracovních sil podle metodiky ILO, kterým se zabývá Český statistický úřad. Tento způsob poskytuje údaje o celkové zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Získané míry nezaměstnanosti z obou možností výpočtu však mají rozdílné výsledky. Měření podle metodiky ILO (International Labour Organization) je využíváno také pro srovnání s jinými státy.

2.2.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je míra, při které je trh práce v rovnováze. Tato míra počítá s tím, že za nějaké období určité procento lidí o práci přijde, ale naopak určité procento lidí práci nalezne.

Tento ukazatel závisí přímo úměrně na míře ztráty práce a nepřímo úměrně na míře nalezení práce. Je jí dosaženo, když se ekonomika pohybuje na úrovni potenciálního produktu. Pokud stát dosáhne této míry, znamená to, že optimálně využívá své zdroje a existuje-li určitá míra nezaměstnanosti, jde pouze o nezaměstnanost dobrovolnou. Pohybuje se okolo 4-6 %. (4)

Vztah pro její zjištění je následující:

Přirozená míra nezaměstnanosti = míra ztráty práce / (míra ztráty práce + míra nalézání práce)

Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti

Existuje řada faktorů, které mohou přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivnit. Některé faktory působí na snížení přirozené míry nezaměstnanosti, ovšem některé tuto míru naopak zvyšují.

Jestliže úřady práce budou doporučovat nezaměstnaným volná pracovní místa a firmám vhodné uchazeče, lidé budou informováni o situaci na trhu práce, čímž se tato míra snižuje. Dále také hraje důležitou roli doba, po kterou je poskytována podpora v nezaměstnanosti. Pokud bude podpora vyšší, lidé nebudou mít velkou snahu o hledání nového pracovního místa, a tím se přirozená míra nezaměstnanosti bude zvyšovat. Tuto míru lze také ovlivnit vhodnou motivací lidí, která je dána např. finančními prostředky,

dosažením kariérního postupu nebo uplatněním dosavadního vzdělání. Při této pozitivní motivaci bude přirozená míra nezaměstnanosti nízká.

2.2.3 Typy nezaměstnanosti

Lze rozlišovat tyto druhy nezaměstnanosti:

- frikční
- strukturální
- cyklickou
- sezónní

Frikční nezaměstnanost je považována za normální nezaměstnanost, jelikož spojena s obvyklým obratem pracovní síly. Tento typ nezaměstnanosti má přechodný charakter a je považován za normální. Vzniká tehdy, když pracovník opustí dosavadní místo, protože si hledá novou práci s lepšími podmínkami (vyšší mzda, možnost pracovního postupu). Je také spojená s firmami, kdy firmy propouští zaměstnance pro nadbytečnost nebo při zániku firmy. Její odstranění by bylo možné pouze v případě, kdyby každý uchazeč přijal první nabídnutou práci, ale v tomto případě by nebyl spokojený a tím by se snížila produktivita jeho práce.

Frikční nezaměstnanost je standardním ekonomickým procesem a zároveň podmínkou bezporuchové alokace pracovních sil do různých oblastí, odvětví, podnikatelských jednotek a dalších organizací ve společnosti. Je také označována jako flukтуаční nezaměstnanost. (9)

Strukturální nezaměstnanost je spojena s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po práci. Vzniká, jakmile poptávka po určité práci roste, zatímco po jiné práci klesá a nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle, což vede k nezaměstnanosti v některých odvětvích. Strukturální nezaměstnanost má dlouhodobější charakter, jelikož lidé pracují v odvětvích s klesající poptávkou, musí poté řešit svou situaci například rekvalifikačními kurzy nebo také změnou bydliště. Příkladem strukturální nezaměstnanosti je omezení těžby uhlí na Ostravsku v 90. letech, kdy o práci přišlo velké množství pracovníků.

Na trhu práce vzniká také forma strukturální nezaměstnanosti tzv. indukovaná nezaměstnanost. Ta nastává důsledkem hospodářské politiky státu. Příkladem může být zákon o minimální mzdě, který může omezit pracovní nabídky pro méně kvalifikované pracovníky, jelikož by výše minimální mzdy přeceňovala jejich práci.

Cyklická nezaměstnanost vyplývá z hospodářského cyklu v ekonomice. Jedná se o nezaměstnanost nedobrovolnou, která je dána převísem celkové nabídky nad celkovou poptávkou práce. Vzniká tehdy, když se ekonomika nachází v klesající fázi, poptávka po práci klesá, zaměstnavatelé propouští své pracovníky a tímto roste nezaměstnanost. V této fázi je počet pracovníků hledajících práci vyšší než počet pracovních míst volných ve všech odvětvích. V důsledku snížení cyklické nezaměstnanosti mohou firmy snížit fond pracovní doby, čímž je možné zabránit hromadnému propouštění.

Sezónní nezaměstnanost je možné řadit mezi krátkodobé a vzniká jak na straně nabídky, tak na straně poptávky na trhu práce. Na straně poptávky vznikají výkyvy v určitých odvětvích vlivem změn počasí. Příkladem takového odvětví může být stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví a rybolov. Na nabídkové straně je příkladem zvýšená nabídka práce od studentů o letních prázdninách. Pro omezení tohoto druhu nezaměstnanosti jsou známa ze zahraničí opatření, které podporují celoroční práci například ve stavebnictví. Opatření vychází z toho, že úřady práce kompenzují mzdu pracovníkům ze stavebnictví v zimním období. Předností tohoto opatření je, že práce je přerušena jen na nezbytně nutnou dobu a zaměstnavatel udrží pracovníky, aniž by jim musel platit během tohoto období. (9)

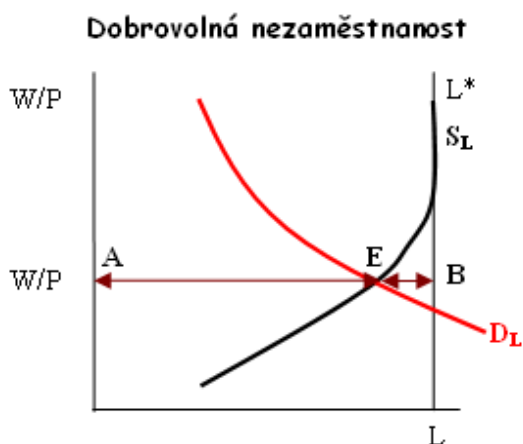
Jako další typ nezaměstnanosti je možné uvést **skrytou nezaměstnanost**, která představuje nezaměstnané osoby, které práci nehledají a ani nejsou jako nezaměstnaní na příslušném úřadu práce zaregistrováni. Do této skupiny nezaměstnaných patří ženy na mateřské dovolené, lidé vykonávající veřejně prospěšné práce nebo lidé pracující v domácnosti.

2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná zaměstnanost

Uchazeč o práci se stal nezaměstnaným buď to dobrovolně, nebo nedobrovolně. Je otázkou zda preferuje svůj volný čas a je dobrovolně nezaměstnaný nebo práci nemůže najít a poté je nedobrovolně nezaměstnaný. Pro trh práce v dokonalé konkurenci je typické, že dochází k vyrovnání nabídky a poptávky po práci, ale ve skutečnosti nedochází k tomuto vyrovnání a vzniká nezaměstnanost. Analytici tedy vznik nezaměstnanosti přisuzují nepružnosti mezd.

Dobrovolná nezaměstnanost

O dobrovolné nezaměstnanosti můžeme hovořit, jestliže část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat nebo nechce pracovat vůbec, kdy upřednostňuje svůj volný čas před prací, žije z úspor nebo podpor. (3) Mezi dobrovolně nezaměstnané patří také frikčně nezaměstnaní, kteří se své práce vzdali a nyní hledají lépe vyhovující místo, např. lépe placené. Pokud by byl trh práce dokonale konkurenční, nastala by na něm rovnováha a mzdová sazba by vycházela z poptávky a nabídky po práci, vzniklá nezaměstnanost by byla pouze dobrovolná.



Graf 4: Dobrovolná nezaměstnanost (Zdroj (18))

W/P – reálná mzdová sazba v Kč

L – množství práce v hodinách

AE – zaměstnanost

EB – dobrovolně nezaměstnaní

S_L – nabídka práce

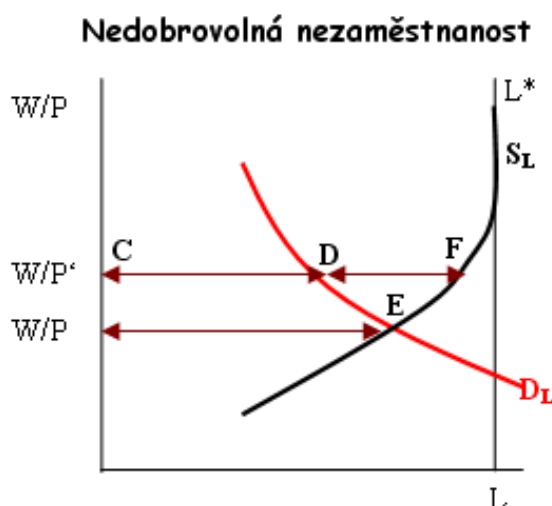
D_L – poptávka po práci

Na grafu 4 je znázorněna zaměstnanost úsečnou AE. Jestliže někteří nezaměstnaní nechtějí pracovat za danou mzdovou sazbu, patří mezi dobrovolně nezaměstnané, tato skutečnost je znázorněna úsečkou EB.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Ve 30. letech 20. století upozornil ekonom Keynes na existenci nedobrovolné nezaměstnanosti, jež vzniká následkem nízké poptávky po práci. Příčinou je nedokonalá pružnost mezd. Mzdy se tedy nepřizpůsobují dostatečně rychle, nabídka s poptávkou se nevyrovná a tím vzniká nedobrovolná nezaměstnanost.

Nedobrovolná nezaměstnanost nastává, pokud při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než počet volných míst. Poptávka po práci v tomto případě je nižší než její nabídka a část pracovníků při běžné mzdové sazbě práci nenachází, i když by chtěli.



Graf 5: Nedobrovolná nezaměstnanost (Zdroj (18))

W/P – reálná mzdová sazba v Kč

L – množství práce v hodinách

AE – zaměstnanost

EB – dobrovolně nezaměstnaní

S_L – nabídka práce

D_L – poptávka po práci

CD – zaměstnaní

DF – nedobrovolně nezaměstnaní

Nepružnost mezd je zobrazena na grafu 5, kdy by měla mzdová sazba po šoku klesnout z W/P^* na W/P . Jelikož jsou mzdy nepružné, neklesnou a na pracovním trhu se udrží vyšší mzdová sazba W/P^* . O práci se uchází více lidí, než kolik je k dispozici pracovních míst. Při mzdové sazbě W/P^* nabízí svou práci množství pracovníků odpovídající hodnotě v bodě F, zatímco pracovníci, které firmy chtějí najmout, se nachází v bodě D. Je-li nabídka vyšší než poptávka, vznikne přebytek pracovníků. Nezaměstnaní v objemu úsečky DF patří mezi nedobrovolně nezaměstnané. (10)

2.2.5 Pohledy na nezaměstnanost

1) Liberálové

Liberalistická ekonomie je soustředěna kolem koncepce trhu a rovnováhy na trhu, která je zajišťována svobodnou soutěží. Rovnováha nastává působením tržního mechanismu, tedy působením nabídky a poptávky.

Nezaměstnanost je zde výsledkem působení tržního mechanismu a jako taková je do určité míry funkční. Určitá výše nezaměstnanosti je brána jako neodstranitelné minimum, kdy se jedná o jakousi přirozenou míru nezaměstnanosti. Je brána jako nezaměstnanost dobrovolná a možným ekvivalentem je i nezaměstnanost frikční, kdy jde především o osoby v situaci mezi dvěma zaměstnáními.

Řešení nezaměstnanosti z liberálního pohledu se nachází na straně nabídky práce a je nutné se soustředit na boj proti inflaci, mzdové regulaci a na omezení síly sociálního státu. Sociální stát je stejně jako odbory chápán negativně a to proto, že státní podpory oslabují podněty k práci a o odbory drží mzdovou úroveň, která omezuje zaměstnavatelům přijmout více pracovníků.

2) Keynes

Podle Keynesa existují 4 druhy nezaměstnanosti: dočasná, sezónní, cyklická a strukturální.

Na rozdíl od liberálního pojetí, které vysvětluje nezaměstnanost jako frikční, je výchozím bodem Keynesovy teorie uznání existence stálé nedobrovolné nezaměstnanosti. Existují dvě rozhodující příčiny přetrvávající nezaměstnanosti, jimiž jsou technologický pokrok a nedostatek poptávky po práci, způsobený nedostatečnou

kupní silou obyvatelstva a omezováním investic. Situace s nedostatečnou poptávkou po práci má za následek, že nezaměstnaní nenajdou zaměstnání ani za nízké mzdy. Jelikož neexistuje záruka, že vzniklá nezaměstnanost bude pouze dobrovolná, požaduje Keynes státní intervence do ekonomiky. Vláda může řídit poptávku a ekonomiku pomocí podpory investování a sklonu ke spotřebě pomocí nástrojů ozdravení ekonomiky jako jsou například veřejné výdaje.

Podle Keynese není nezaměstnanost regulovaná pouhým tržním mechanismem, jak uvádějí liberálové, a jsou tedy nutné zásahy státu při regulaci nezaměstnanosti.

3) Marxistické paradigma

Marxistická teorie je založena na tom, že nezaměstnanost je spjata s kapitalismem, který je vnitřně neschopný vyhnout se opakujícím se krizím, a proto i nezaměstnanosti. Marxisté chápou tržní ekonomiku jako nestabilní a inkonzistentní v důsledku jejich vnitřních rozporů. Pro marxistickou ekonomii není v rámci kapitalismu problém nezaměstnanosti zásadně řešitelný již proto, že plní funkce při udržování kapitalistického systému hospodářství.

Daná výše nezaměstnanosti je výsledkem poklesu poptávky po práci. Ta je dána tím, že centralizace kapitálu urychluje zároveň převraty v technickém složení kapitálu, a tak relativně zmenšují poptávku po práci. Nezaměstnanost v tomto pojetí je možné odstranit jen zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků. Marxisté se vedle tohoto typu nezaměstnanosti zabývají nezaměstnaností spojenou s krizemi nadvýroby.

(7)

2.2.6 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost s sebou přináší také určité ekonomické a sociální důsledky. Při vysoké nezaměstnanosti hospodářství ztrácí cenné zdroje a ve společnosti klesají příjmy. (10)

Ekonomické důsledky

Tento typ důsledků je spojen s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. V závislosti na hospodářské recesi je poptávka po statcích je nižší, firmy propouští a nezaměstnanost se zvyšuje. Model, který zachycuje vztah mezi reálným domácím produktem a nezaměstnaností, se nazývá **Okunův zákon**. Ten říká,

že pokles reálného produktu vzhledem k potenciálnímu produktu o 2 % znamená nárůst nezaměstnanosti o 1 %. (4)

Dalším ekonomickým důsledkem je znehodnocení lidského kapitálu, což je vzdělání a kvalifikace pracovníka. Znehodnocení se zvyšuje s délkou nezaměstnanosti pracovníka, protože dochází k zestárnutí nabytého vzdělání.

Sociální důsledky

Nezaměstnanost má také své sociální důsledky, které jsou spojeny se sociální situací, chováním a postojem nezaměstnaných ke svému společenskému životu. Každý jedinec ji prožívá a pociťuje různě, záleží ovšem na tom, jak dlouhá doba uplynula od ztráty zaměstnání. Oblastí sociálních dopadů je mnoho a některými jsou:

- Vliv na životní úroveň

Člověk, který přijde o zaměstnání, žije pouze z obdržené podpory, což má za následek snížení životní úrovně jak pro něj, tak pro jeho rodinu. Jestliže nezaměstnanost trvá delší dobu, rodina se dostává do chudoby, je sociálně izolovaná nebo může dojít k omezení sociálních kontaktů.

- Vliv na fyzické a psychické zdraví

Pro většinu lidí je ztráta práce a následná nezaměstnanost velkým traumatem. Lidé přicházejí o svůj sociální status a prestiž, která je spojena s určitými osobními dispozicemi. Nezaměstnaný se může cítit neúčinný, nepotřebný a ztrácí sebedůvěru.

- Vliv na rodinu

Rodina nezaměstnaného je ovlivněna v mnoha směrech a to například v tom, že přijde o část svých příjmů, mění se pozice nezaměstnaného, omezují se sociální kontakty rodiny a může dojít k rozbití partnerského vztahu.

- Vliv na strukturaci a vnímání času

Nezaměstnanému vzniká ztrátou práce volný denní režim a mění se pro něj vnímání času. Čas, který by normálně strávil v práci, pro něj již není důležitý a obsah dne se stává nuda a pasivní nežádoucí aktivity jako spánek, neúčelné sledování televize, kriminalita a alkoholismus. (9)

2.2.7 Přínosy nezaměstnanosti

Přestože je nezaměstnanost chápána negativně, vznikají určité situace, kdy s sebou nezaměstnanost nese jisté přínosy. Pokud by nastala situace, že by nezaměstnanost byla nulová, lidé by museli po dokončení školy vzít první nabízející se práci bez ohledu na to, zda jim vyhovuje. Takto zaměstnaní by byli v práci nespokojeni, což by se projevilo v nízké produktivitě práce. Díky nezaměstnanosti si firmy mohou vybírat pro sebe vhodného kandidáta a vzniká tím jistá konkurence mezi pracovníky.

Jelikož neustále dochází k rozvoji techniky a technologií, je kladen větší důraz na zvyšování kvalifikace. Dalším přínosem nezaměstnanosti je tedy to, že trh práce na nezaměstnané tlačí, aby si zvyšovali svou kvalifikaci například rekvalifikačními kurzy, díky nimž by se mohli lépe uplatnit na novém pracovním místě.

Nezaměstnanost má vliv na výši mezd. Na trhu práce jsou lidé, kteří mají vysoké nároky a požadují za svou práci vyšší mzdové ohodnocení a kvůli tomu nemohou práci získat a musí ze svých přehnaných požadavků ustoupit. Nezaměstnanost tímto ovlivňuje mzdové stropy.

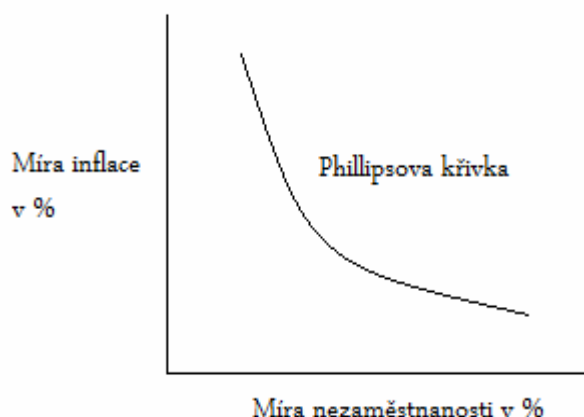
2.2.8 Inflace a nezaměstnanost

K inflaci dochází, roste-li celková cenová hladina, což znamená snížení kupní síly peněz. Vztah mezi nezaměstnaností a inflací je možné vidět v nepřímé závislosti. Je tedy možné jednu veličinu snížit, ale na úkor zvýšení té druhé. Lépe tento vztah vyjadřuje Phillipsova křivka. (6)

Phillipsova křivka

Vztah mezi nezaměstnaností a inflací popsal svou křivkou novozélandský ekonom A.W. Phillips, který studoval údaje o nezaměstnanosti a nominálních mzdách ve Spojeném království za více než sto let. Pro využití křivky byly nutné další modifikace, které jí přiblížily vhodnému užití.

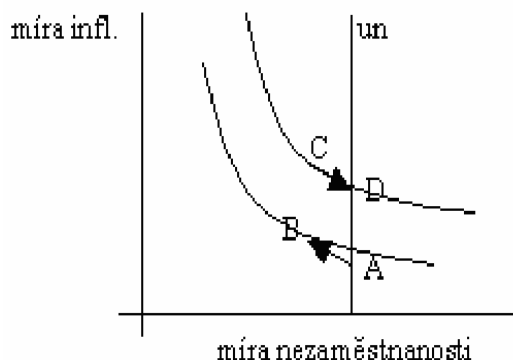
Krátkodobá Phillipsova křivka předpokládá, že se nemění setrvačná míra inflace. Pokud zůstává setrvačná inflace stabilní, vyjadřuje Phillipsova křivka zaměnitelnost mezi inflací a nezaměstnaností.



Graf 6: Krátkodobá Phillipsova křivka (Zdroj (10))

Posun krátkodobé křivky nastane, zvýší-li se setrvačná míra inflace, sníží se nezaměstnanost a to se projeví tím, že se Phillipsova křivka posune vzhůru a naopak.

Dlouhodobá Phillipsova křivka již počítá se skutečnou mírou inflace. Pro vysvětlení dlouhodobé Phillipsovy křivky je využívána teorie přirozené míry nezaměstnanosti, jež říká, že cenová hladina má tendenci se zvyšovat, pokud je nezaměstnanost pod svou přirozenou mírou. Z tohoto důvodu je Phillipsova křivka zakreslena jako vertikála a je totožná s přirozenou mírou nezaměstnanosti. Jedině přirozená míra nezaměstnanosti je soudržná s ustálenou mírou inflace.



Graf 7: Dlouhodobá Phillipsova křivka (Zdroj (10))

Dlouhodobý vztah mezi nezaměstnaností a inflací je tedy popsán na grafu 7. Výchozím bodem je bod A, kdy se ekonomika nachází ve stavu přirozené míry nezaměstnanosti. Pokud vláda svou politikou sníží nezaměstnanost pod její přirozenou míru, dojde ke zvýšení skutečné inflace na úroveň bodu B. Zvýšení skutečné míry

inlace má za následek růst setrvačné inflace, což se projeví posunem křivky vzhůru, bod C. Jelikož vláda dlouhodobě neudrží míru nezaměstnanosti pod její přirozenou mírou, svou politikou ji sníží na její přirozenou míru, ale za cenu vyšší inflace znázorněnou bodem D.

Závěry Phillipsovy křivky:

- snaha vlády udržovat nezaměstnanost pod její přirozenou mírou vyvolá zrychlující se inflaci,
- zrychlující se inflace nakonec donutí vládu rezignovat na tento cíl a nezaměstnanost vrátí na přirozenou míru, avšak při vyšší míře inflace,
- snížit setrvačnou inflaci může vláda zvýšením nezaměstnanosti nad její přirozenou míru.

Nejlepší stabilizační politikou vlády je udržování míry nezaměstnanosti na její přirozené míře při nízké úrovni setrvačné inflace. (10)

2.2.9 Služby zaměstnanosti, pasivní a aktivní politika zaměstnanosti

Mezi instituce služeb zaměstnanosti patří úřady práce, které jsou územním orgánem státní správy, jejich nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí – Správa služeb zaměstnanosti. Činnost těchto úřadů je možné rozdělit na výkon pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti. (5)

Hlavními cíly služeb zaměstnanosti jsou:

- získávání informací o situaci na trhu práce,
- rozdělování uchazečů o zaměstnání na volná pracovní místa,
- poskytování pracovního poradenství a orientace na trhu práce v krátkodobém a dlouhodobém aspektu.

A) Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti, stimuluje také předčasný odchod do důchodu nebo nižší zaměstnanost žen.

Finanční prostředky této politiky musí být přiměřené, aby nepůsobily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti a nezaměstnaní byli stále motivováni si najít novou práci.

B) Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na konkrétní cílové skupiny, kterými jsou nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných (lidé s nedostatečnou a nevhodnou kvalifikací, osoby se zdravotním handicapem) s úmyslem je vrátit do pracovního procesu. Aktivní politika nezaměstnanosti se snaží eliminovat negativní ekonomické důsledky nezaměstnanosti a přispívat k hospodářskému růstu ve společnosti.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v České republice patří:

- společensky účelná pracovní místa,
- veřejně prospěšné práce,
- rekvalifikace,
- dotace na zkrácenou pracovní dobu,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Společensky účelná pracovní místa

Za společensky účelné místo je možné považovat to, které zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s úřadem práce a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Dále jím může být nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného úřadem práce, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Zřizovatel společensky účelného místa nemá právní nárok na příspěvek k úhradě nákladů, ale úřad práce mu může poskytnout návratnou finanční výpomoc, dotace na úhradu mezd a úroků z úvěru.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané s časovým omezením. Tato pracovní místa vytváří

především obce na základě dohody s úřadem práce, kdy náplní těchto prací bývá údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací.

Zaměstnavateli jsou poskytovány úhrady mzdových nákladů až do skutečné výše mzdových nákladů na zaměstnance, včetně sociálního zdravotního pojištění.

Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou organizovány úřady práce v případech, kdy struktura poptávky neodpovídá struktuře nabídky. Cílem rekvalifikace je změna stávající kvalifikace uchazečů získáním nových znalostí a dovedností, což uchazečům umožní větší uplatnění na trhu práce. Rekvalifikace probíhá po dohodě mezi úřadem práce a nezaměstnaným, kdy úřady práce poskytují rekvalifikace specifické pro konkrétní profesi a nespecifické pro získání nových dovedností zvyšujících jeho uplatnění.

Úřad práce hradí náklady na rekvalifikaci a může také uchazeči přispět na stravné a cestovné.

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

3.1 Nezaměstnanost v Evropské unii

Nezaměstnanost je v současné době nejvíce diskutovaným problémem a to jak v rámci celé Evropské unie, tak v jednotlivých členských státech.

Vývoj míry nezaměstnanosti v Evropské unii má stoupající tendenci s mírným snížením v roce 2008 a to na 7,0 %. Ovšem k většímu nárůstu došlo v roce 2009 a to důsledkem nástupu ekonomické krize, která míru nezaměstnanosti zvýšila o 1,9 %. I přesto, že v dalších letech docházelo k oživení ekonomiky, zvyšující se míru nezaměstnanosti se doposud nepodařilo zastavit a každým rokem stoupá. V roce 2010 byla míra nezaměstnanosti v EU na hranici 9,6 % a v dalším roce se zvýšila o další 0,2 %, což je nejvyšší hodnota nezaměstnanosti od roku 2000. Statistiky Eurostatu ukázaly, že ke zvýšení nezaměstnanosti došlo i v prvním měsíci roku 2012 s aktuální mírou 10,1 %. Trend zvyšování nezaměstnanosti tedy pokračuje a je na Evropské unii a jednotlivých vládách členských států tento trend zastavit. (13)

Počet lidí bez práce odpovídající mírám nezaměstnanosti byl nejnižší v roce 2008, kdy bylo v celé Evropské unii bez práce 16,8 milionů lidí. V roce 2010 stoupl počet nezaměstnaných oproti roku 2008 o 6,3 milionů lidí. I přes snížení nezaměstnanosti ve 12 státech EU v roce 2011 v porovnání s rokem 2010, došlo k dalšímu zvýšení počtu nezaměstnaných, kdy ke konci roku bylo bez práce 24,234 milionů lidí.

Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých státech Evropské unie je uveden v tabulce 1, která zachycuje vývoj v letech 2007 - 2011. Z tabulky 1 je patrné, že nejnižší nezaměstnanost v roce 2011 mělo Rakousko (4 %), Nizozemí (4,9 %), Lucembursko (4,9 %) a naopak nejvyšší nezaměstnanost mělo Španělsko (22,9 %), Řecko (18,8 %) a Litva (15,3 %). Při srovnání posledních dvou let je možné vidět snížení nezaměstnanosti u Estonska o 5,6 % (z 16,9 % na 11,3 %), Litvy o 3,4 % (z 18,7 % na 15,3 %) a Lotyšska o 3% (z 17,8 % na 14,8 %). Naopak nejvyšší zvýšení nezaměstnanosti sledujeme u Řecka a to o 6,2 % (z 12,6 % na 18,8 %), Španělska o 2,8 % (z 20,1 % na 22,9 %) a Kypru o 2,6 % (z 6,5 % na 9,1 %). Česká republika se od sledovaného roku 2007 nachází pod průměrem nezaměstnanosti Evropské unie, s nejvyšší nezaměstnaností v roce 2010 ve výši 9,6 %.

Česká republika má v roce 2011 hodnotu nezaměstnanosti na 14. místě v celé Evropské unii a oproti roku 2010 se nezaměstnanost snížila o 1 %.

Míra nezaměstnanosti v Evropské unii					
	2007	2008	2009	2010	2011
Rakousko	4,4	3,8	4,8	4,4	4,0
Nizozemí	3,6	3,1	3,7	4,5	4,9
Lucembursko	4,2	4,9	5,1	4,5	4,9
Německo	8,7	7,5	7,8	7,1	5,5
Malta	6,4	5,9	7,0	6,8	6,4
Belgie	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2
Rumunsko	6,4	5,8	6,9	7,3	7,3
Finsko	6,9	6,4	8,2	8,4	7,4
Švédsko	6,1	6,2	8,3	8,4	7,4
Dánsko	3,8	3,3	6,0	7,4	7,8
Slovinsko	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2
Velká Británie	5,3	5,6	7,6	7,8	8,3
Itálie	6,1	6,7	7,8	8,4	8,6
Česká republika	6,0	6,0	9,2	9,6	8,6
Kypr	4,0	3,6	5,3	6,5	9,1
EU 27 států	7,1	7,0	8,9	9,6	9,8
Francie	8,4	7,8	9,5	9,7	9,8
Polsko	9,6	7,1	8,2	9,6	10,0
Maďarsko	7,4	7,8	10,0	11,2	10,7
Bulharsko	6,9	5,6	6,8	10,2	10,9
Estonsko	4,7	5,5	13,8	16,9	11,3
Portugalsko	8,1	7,7	9,6	11,0	13,2
Slovensko	11,1	9,5	12,0	14,4	13,5
Irsko	4,6	6,3	11,9	13,7	14,6
Lotyšsko	4,3	5,8	13,7	17,8	14,8
Litva	6,0	7,5	17,1	18,7	15,3
Řecko	8,3	7,7	9,5	12,6	18,8
Španělsko	8,3	11,3	18,0	20,1	22,9

Tabulka 1: Míra nezaměstnanosti v Evropské unii v letech 2007-2011 (Zdroj (13))

Pro srovnání uvádím míru nezaměstnanosti v USA a Japonsku za poslední dva roky, kdy v roce 2010 byla nezaměstnanost v USA 9,4 %, v Japonsku 4,9% a v roce 2011 v USA 8,6 % a v Japonsku 4,5%. Nezaměstnanost v Japonsku je dvakrát nižší než v celé Evropské unii a v roce 2011 klesá stejně jako nezaměstnanost v USA. Zvýšenou míru nezaměstnanosti v USA způsobenou ekonomickou krizí se daří snížit díky pružnému trhu práce, který dokáže lépe reagovat než trh práce v EU.

	2007	2008	2009	2010	2011	Leden 2012
Muži	6,6	6,6	9,0	9,7	9,9	10,5
Ženy	7,9	7,6	8,9	9,6	10,1	10,9

Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti v EU v letech 2007 – 2011 (Zdroj (13))

Ze srovnání nezaměstnanosti podle pohlaví z tabulky 2 vidíme, že pouze ve dvou letech, a to v roce 2009 a 2010, je míra nezaměstnanosti žen nižší než u mužů. Příčinou tohoto vývoje je působení ekonomické krize, která se projevila nejdříve u odvětví jako je průmysl a stavebnictví, kde jsou muži více zastoupeni. Při postupném obnovování ekonomiky se trend s vyšší nezaměstnaností žen projevil, a to v roce 2010. Z prvních zpráv Eurostatu z letošního roku je patrné zvýšení nezaměstnanosti, a to u obou pohlaví.

Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská unie se snaží řešit situaci na trhu práce pomocí evropské strategie zaměstnanosti, která je součástí celkové strategie Evropa 2020, jejímž cílem je vytvářet nová a lepší pracovní místa. Touto strategií se řídí také Česká republika a díky finančním prostředkům Evropského sociálního fondu může financovat své cíle aktivní politiky zaměstnanosti. Z fondů jsou tedy financovány rekvalifikační kurzy, veřejně prospěšné práce a účelná pracovní místa. Účelem této strategie je změnit Evropskou unii v inteligentní a udržitelnou ekonomiku podporující začlenění a vykazující vysokou míru zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti. (14)

Evropská unie stanovila tři hlavní cíle, kterých má být dosaženo do roku 2020:

- mělo by být zaměstnáno 75 % osob ve věku 20 až 64 let,
- měl by se počet žáků a studentů, kteří nedokončí školu, snížit pod 10 % a nejméně 40 % lidí ve věku 30 až 34 let by mělo mít dokončené vysokoškolské vzdělání,
- počet lidí žijících v chudobě a sociálním vyloučení by se měl snížit o 20 milionů.

3.2 Nezaměstnanost v České republice

Nezaměstnanost je jedním z ukazatelů, který je ovlivňován mnoha faktory a ve sledovaném období se neustále mění. Vývoj nezaměstnanosti v České republice má v daném časovém horizontu podobný průběh jako vývoj v Evropské unii, ovšem míra nezaměstnanosti v České republice se drží pod průměrem zemí Evropské unie.

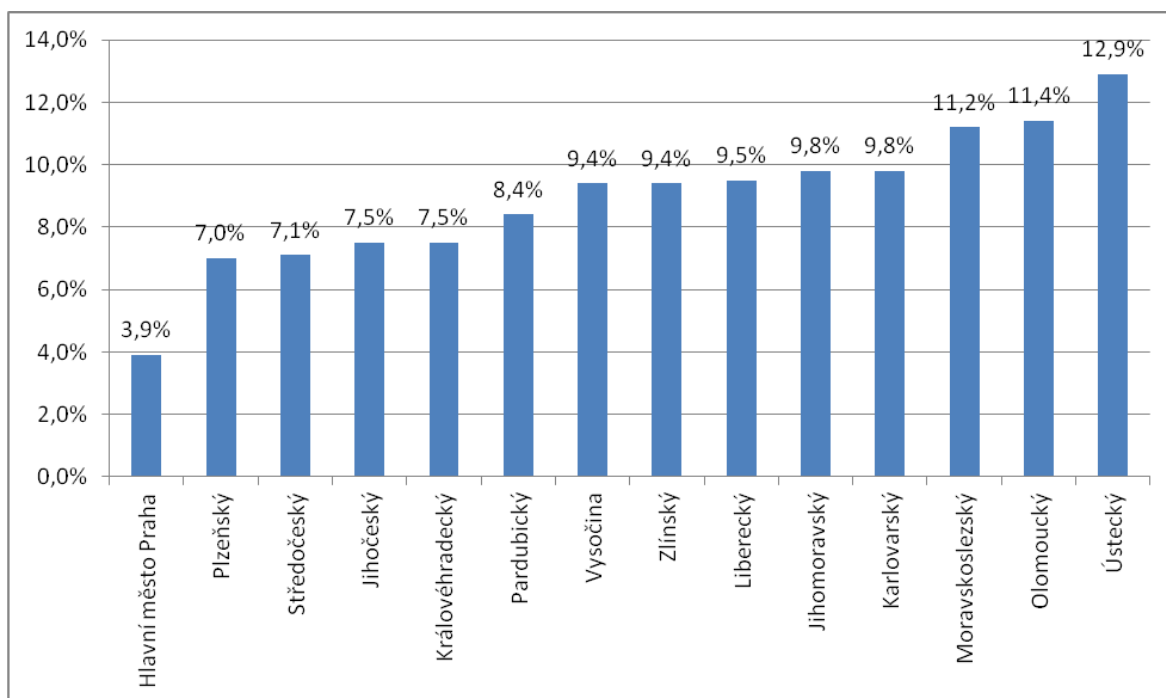
Vývoj nezaměstnanost v České republice 2007 - 2011						
	Počet nezaměstnaných	Ženy	Osoby se zdrav. postižením	Absolventi a mladiství	Volná pracovní místa	Míra nezaměst. v %
2007	354 878	191150	65 216	27 680	141 343	6,0
2008	352 250	183639	61 136	24 634	91 189	6,0
2009	539 136	258112	67 738	35 612	30 927	9,2
2010	561 551	268200	69 499	35 357	30 803	9,6
2011	508 451	243601	61 680	35 667	35 784	8,6

Tabulka 3: Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2007 – 2011 (vývoj na konci roku) (Zdroj (16))

Průměrná míra nezaměstnanosti v České republice byla v letech 2007 – 2008 na úrovni 6,0 %, ale následující rok vzrostla o 3,2 %. Toto zvýšení je možné připisovat vlivu ekonomické krize, která zasáhla všechny státy. Počet nezaměstnaných se v roce 2009 oproti roku 2008 zvýšil o 186 886 lidí, z toho činil podíl ženské populace 47,87 %, a počet volných míst se rapidně snížil. V průběhu roku 2010 se výkonnost ekonomiky postupně zvyšovala a to především v oblasti průmyslu a tržních služeb. Jelikož trh práce

reaguje na změny s určitým zpožděním, míra nezaměstnanosti se zvýšila na hodnotu 9,6 %. Zvýšení výkonnosti ekonomiky se projevilo v roce 2011, kde vidíme z tabulky 2 snížení nezaměstnanosti o 1 % na míru 8,6 %.

Při sledování nezaměstnanosti je zároveň sledováno zastoupení žen, absolventů a osob se zdravotním postižením na celkovém počtu nezaměstnaných. Úřady práce registrovaly ke konci roku 2011 počet 243 601 žen, což tvoří 47,9 % z celkového počtu nezaměstnaných. Vývoj procentuálního zastoupení žen v nezaměstnanosti dosáhl nejnižší hodnoty v roce 2010, kdy ženy představovaly 47,7 % a naopak nejvyšší hodnoty dosáhly v roce 2007 a to 53,8 %. Další skupinou, kterou se úřady práce zabývají, jsou mladiství a absolventi škol představující v roce 2011 7 % z celkového počtu nezaměstnaných a osoby se zdravotním postižením, jež představují ve stejném roce 12,13 % nezaměstnaných.

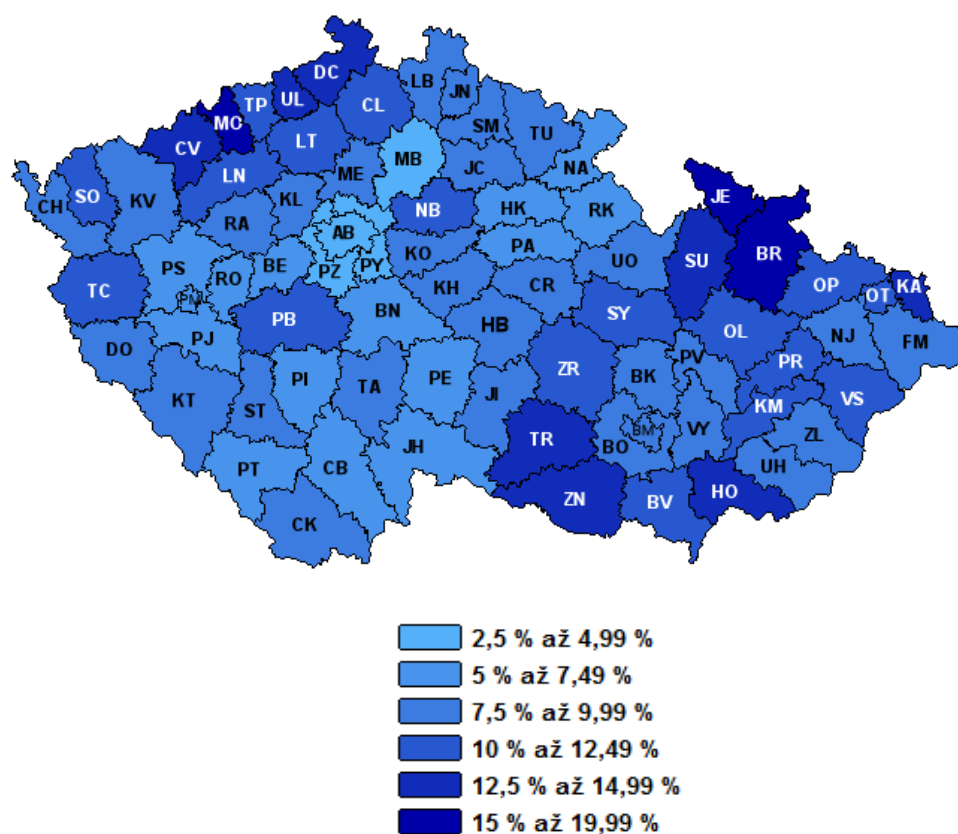


Graf 8: Nezaměstnanost v ČR v roce 2011 podle jednotlivých krajů (Zdroj (16))

Česká republika se potýká s celkovou průměrnou nezaměstnaností v roce 2011 na úrovni 8,6 %, přičemž vývoj v jednotlivých krajích se výrazně odlišuje. Jak je možné vidět na grafu 8, s největší nezaměstnaností se potýkají tzv. problémové kraje, jimiž jsou Ústecký (12,9 %), Olomoucký (11,4 %) a Moravskoslezský (11,2 %). Do krajů

s nejnižší mírou nezaměstnanosti patří především Hlavní město Praha (3,9 %), Středočeský (7,1 %) a Královéhradecký kraj (7,5 %).

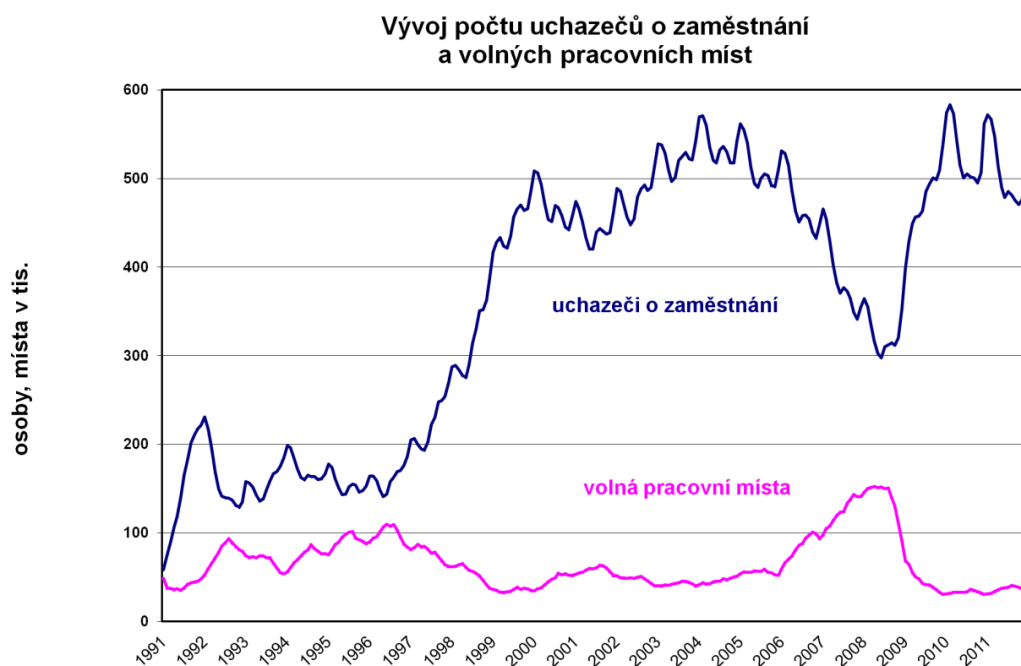
Při podrobnějším členění je možné sledovat nezaměstnanost v jednotlivých okresech. Do okresů s nejvyšší nezaměstnaností v roce 2010 patřil Jeseník (19,7%), Bruntál (17,3 %), Most (16,5 %), Hodonín (16,3 %) a Karviná (14,3 %). Naopak k okresům s nejnižší nezaměstnaností v roce 2010 patřila Praha (4,1 %), Praha – západ (4,1 %), Praha – východ (4,2 %) a Mladá Boleslav (5 %). Rok 2011 znamenal snížení nezaměstnanosti a nejvyšší nezaměstnanost byla stále ve stejných okresech jako v roce předešlém. V okrese Jeseník došlo ke snížení o 2,9 % na 16,8 %, v Bruntálu byla míra 16,5 %, v Mostě 15,6 %, v Hodoníně 14,5 % a v Děčíně 13,9 %. S nejnižší nezaměstnaností jsme se v roce 2011 setkali v Praze – východ (3,3 %), Praze (3,9 %), Praze – západ (3,9 %) a Mladé Boleslavi (4,6 %). Přehled nezaměstnanosti v jednotlivých okresech v prosinci 2011 je možné vidět na obr. 2.



Obr. 2: Nezaměstnanost v okresech k 31. 12. 2011 (Zdroj (16))

Při sledování nezaměstnanosti je jedním z ukazatelů poměr počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst. Na grafu 9 je možné sledovat tento poměr

od roku 1991, kdy hodnota poměru byla do roku 1997 nízká. Od roku 1998 se počet uchazečů o zaměstnání neustále zvyšoval a opačný průběh měl vývoj počtu volných míst. Ve sledovaném období znamenal rok 2007 nejnižší hodnotu, kdy na počet 354 878 uchazečů připadalo 141 343 volných míst a v poměru to znamenalo, že na jedno volné místo připadalo 2,5 uchazečů. Vývoj dalších let zaznamenal v roce 2008 snížení počtu nezaměstnaných o 2 tisíce, ale také rapidní snížení volných míst, a to o 50 154. S nástupem ekonomické krize se zvýšila nezaměstnanost a dále se snižoval počet volných míst, a to meziročně o 60 262. Tento vývoj následoval také v dalším roce, kdy vznikla nejvyšší hodnota připadající počtu uchazečů na jedno volné místo, a to 18,2. Rok 2011 zaznamenal meziroční snížení nezaměstnanosti o 53 100 uchazečů a zvýšení počtu volných míst na hodnotu 35 784. Tímto se snížil poměr ukazatelů, kdy na jedno volné místo čekalo 14,2 uchazečů. Tento vývoj je ovšem republikový průměr a vývoj v jednotlivých krajích a okresech podle jejich výše nezaměstnanosti se liší.



Graf 9: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst (Zdroj (16))

3.3 Nezaměstnanost v okrese Olomouc

Okres Olomouc je součástí Olomouckého kraje a nachází se ve střední části Moravy. V rámci Olomouckého kraje sousedí na jihovýchodě s okresem Přerov, na jihozápadě s okresem Prostějov a na severozápadě s okresem Šumperk. Dalšími sousedními okresy jsou na severovýchodě okresy Bruntál, Opava a Nový Jičín, které patří do Moravskoslezského kraje, a na západě okres Svitavy, který spadá do Pardubického kraje.

Svou rozlohou 1 620 km² je okres Olomouc největším okresem Olomouckého kraje. Na severovýchodní části okresu se nachází vojenský újezd Libavá, který zabírá 20 % (327,2 km²) celého území okresu. Libavá je druhým největším vojenským újezdem v České republice. (12)

Území okresu je děleno do čtyř správních obvodů patřících k městům Olomouc, Uničov, Litovel a Šternberk. Celkový počet obyvatel je 232 752 obyvatel (data k 30. 9. 2011) a nejvíce lidí žije v obvodu Olomouce (161 000 obyvatel) a Olomouci samotné (100 000 obyvatel). Hustota osídlení je 141 obyvatel/km² a tímto patří okres Olomouc k třetině nejhustěji osídlených okresů České republiky.

Počet obcí na území okresu je 96, z nichž je 6 měst – Olomouc, Uničov, Litovel, Šternberk, Moravský Beroun a Velká Bystřice a 3 městysy – Dub nad Moravou, Velký Újezd a Náměšť na Hané. Vývoj počtu obcí je za sledované období neměnný, kdy poslední přidanou obcí byla k 1. 1. 2007 obec Lipinka.

Ekonomika regionu je zaměřena na zemědělství, zpracovatelský průmysl a služby. Zemědělská výroba má již dlouholetou tradici, její výsledky jsou jedny z nejlepších z celé republiky a to také díky kvalitní půdě v okrese. I přes úspěchy odvětví zaměstnanost v zemědělství klesá. Mezi průmyslové odvětví tohoto okresu můžeme zařadit strojírenství, elektrotechniku a další. Nejvýznamnějším firmám se ve strojírenství patří Honeywell Aerospace Olomouc, Koyo Bearings ČR a Edwards. Dále k elektrotechnickému odvětví patří společnosti M. L. S. Holice a Invensys Appliace Controls. Rozšířený je také potravinářský sektor, kde k nejznámějším společnostem patří OLMA a Nestlé Česko. U mnohých nejznámějších firem v okrese se jedná o firmy se zahraniční účastí, které ovšem zaměstnávají velký počet pracovníků.

3.3.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Olomouc v letech 2007 – 2011

Míra nezaměstnanosti ke konci roků 2007 a 2008 se pohybovala v okrese Olomouc na úrovni 5,5 % a 5,8 %, kdy docházelo k nárůstu, ale míra byla nižší než v celém Olomouckém kraji. Zlomovým rokem se stal rok 2009, kdy došlo k výraznému zvýšení hodnoty nezaměstnanosti v okrese a to o 5,4 procentního bodu. Důvodem tohoto stavu bylo propouštění zaměstnanců firmami, které z důvodu ekonomické krize neměly dostatek zakázek pro udržení stejného počtu zaměstnanců. Úřad práce v Olomouci registroval v daném roce 13 876 uchazečů o zaměstnání a pouze 267 volných pracovních míst. Rok 2010 zaznamenal v celé České republice i v Olomouckém kraji nárůst nezaměstnanosti o desetiny procenta, ale míra nezaměstnanosti v okrese zůstala stejná jak v předešlém roce. Rok 2011 znamenal pro vývoj nezaměstnanosti pozitivní změnu, kdy došlo poprvé ve sledovaném období k poklesu a to téměř o jedno procento z hodnoty 11,2 % na hodnotu 10,1 %.

V tabulce 4 je zobrazen vývoj nezaměstnanosti posledních pěti let v okrese Olomouc, Olomouckém kraji a České republice.

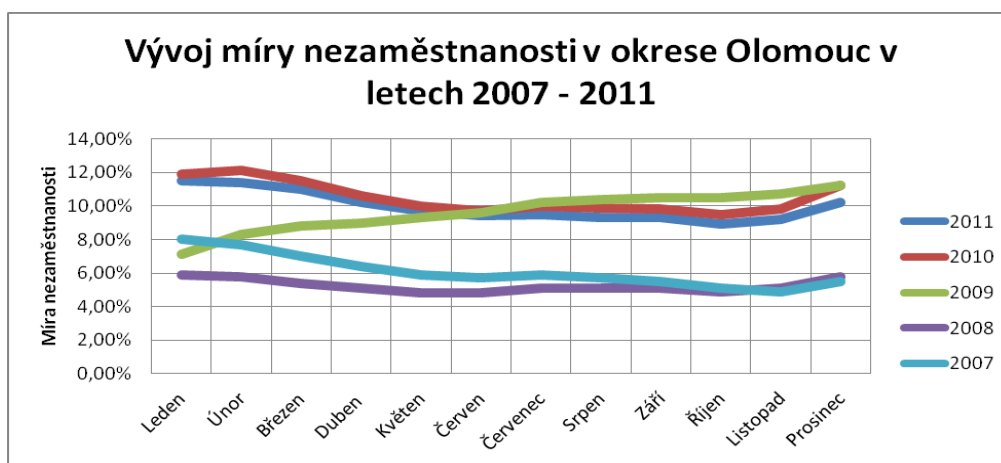
Vývoj nezaměstnanosti okresu, kraje a České republiky v %			
Stav k 31.12.	Okres Olomouc	Olomoucký kraj	Česká republika
2007	5,5	6,7	6
2008	5,8	6,9	6
2009	11,2	12,2	9,2
2010	11,2	12,5	9,6
2011	10,1	11,4	8,6

Tabulka 4: Vývoj nezaměstnanosti okresu, kraje a České republiky v % (Zdroj (20-24))

Meziroční srovnání posledních dvou let ukázalo snížení nezaměstnanosti o jedno procento v ČR, kraji i okrese. Nezaměstnanost v okrese se po celou dobu sledovaného období pohybovala na nižší úrovni než nezaměstnanost v Olomouckém kraji. Hodnoty nezaměstnanosti okresu byly vždy minimálně o jedno procento nižší. Vyšší hodnota

nezaměstnanosti v Olomouckém kraji je následkem vysoké nezaměstnanosti okresu Jeseník, který má nejvyšší míru nezaměstnanosti v celé České republice. Při srovnání s republikovým průměrem měl okres Olomouc první dva roky hodnoty nezaměstnanosti dokonce nižší o desetiny procenta, ale další roky byl vývoj opačný. Olomoucký okres měl v roce 2009 nezaměstnanost vyšší o 2 %, v roce 2010 o 1,6 % a v posledním roce o 1,5 % než republikový průměr a zde je vidět klesající míra rozdílu. I přes snižující se počet uchazečů o práci patří Olomoucký kraj a s ním i okres Olomouc na druhé místo s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Poměr počtu nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo v roce 2011 ukazoval, že průměr v České republice byl 14 nezaměstnaných na pracovní místo a v okrese Olomouc byla tato hodnota třikrát vyšší, a to 47 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Měsíční vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Olomouc ve sledovaném období je zobrazen na grafu 10. Zobrazení jednotlivých roků ukazuje stejné tendence během roku, kdy se míra nezaměstnanosti v určitých měsících zvyšuje a také snižuje. Jediným rokem, který nezaznamenal snížení nezaměstnanosti, byl rok 2009, kdy docházelo k postupnému zvyšování nezaměstnanosti a to z lednové míry 7,1 % na prosincovou míru 11,2 %. Ostatní sledované roky zaznamenávají nárůst nezaměstnanosti v zimních měsících, kdy končí sezónní práce a to především v zemědělství a stavebnictví. Důvodem zvýšení nezaměstnanosti mezi prosincem jednoho roku a lednem dalšího roku je propouštění zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou, která ve většině případů končí k poslednímu dni prosince. Mírné zvýšení nezaměstnanosti lze vidět i během června a července, kdy na úřady práce přicházejí studenti hledající zaměstnání po ukončení studia.



Graf 10: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Olomouc v letech 2007 – 2011 (Zdroj (20-24))

3.3.2 Nezaměstnanost podle pohlaví v letech 2007 – 2011

Strukturu uchazečů o zaměstnání je možné sledovat z hlediska pohlaví, což znázorňuje tabulka 5. Vývoj se během sledovaného období značně mění, a to především následkem ekonomické krize, která se projevila nejvíce v roce 2009.

Rok 2007 se vyznačoval vyšším zastoupením žen z celkového počtu uchazečů, a to na úrovni 53,9 %, což byla hodnota o 7,8 % vyšší než u mužů. Ke konci následujícího roku se zastoupení žen téměř o 3 % snížilo (na hodnotu 51,03 %), čímž se zvýšil poměr mužských uchazečů o práci na hodnotu 48,97 %. Obrat poměru mužů a žen nastal v roce 2009, kdy poprvé ve sledovaném období byl poměr mužských uchazečů o práci vyšší a dosáhl hodnoty 56,22 %. Změna ve vývoji nastala při ekonomické krizi, kdy docházelo k propouštění v oblastech stavebnictví, elektrotechniky a strojírenství, kde jsou zaměstnáváni především muži. Vyšší zastoupení mužů ucházejících se o práci je možné sledovat také v dalších dvou letech, ale procentuální zastoupení se snižuje. V roce 2010 byl poměr nezaměstnaných mužů a žen 53,75 : 46,25 %. Poslední sledovaný rok se vyznačuje vyrovnaním mezi oběma pohlavími, přičemž mužských uchazečů je jen o 366 více.

Pohlaví	Muži		Ženy		Celkem	
Stav k 31.12.	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
2007	3226	46,1	3773	53,90	6999	100
2008	3603	48,97	3756	51,03	7359	100
2009	7801	56,22	6075	43,78	13876	100
2010	7350	53,75	6326	46,25	13676	100
2011	6418	51,47	6052	48,53	12470	100

Tabulka 5: Struktura uchazečů podle pohlaví v letech 2007 – 2011 (Zdroj (20-24))

3.3.3 Nezaměstnanost podle věkových skupin

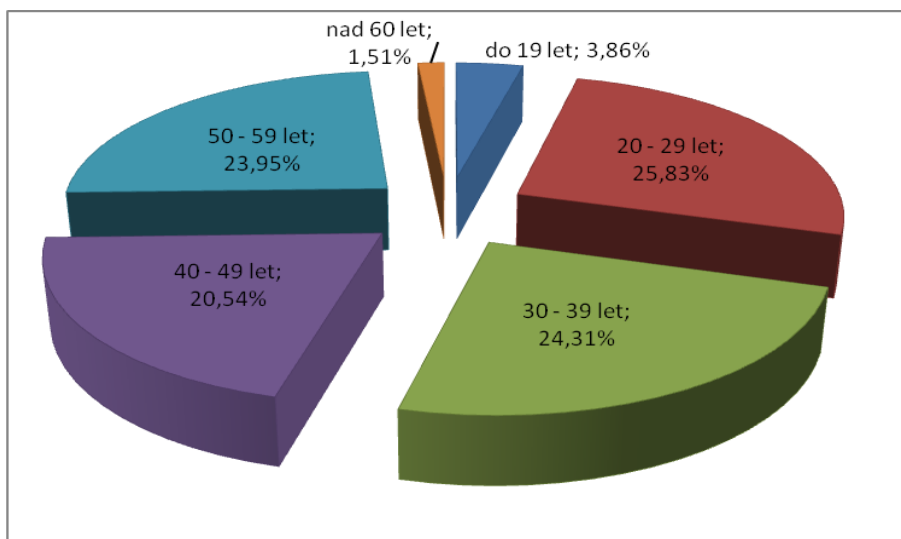
Při zkoumání nezaměstnanosti je brán zřetel na věkové skupiny uchazečů o zaměstnání. Toto členění je pro úřady práce důležité z důvodů podrobného přehledu o problémových skupinách, do kterých v tomto případě patří mladiství a absolventi škol ve věku do 24 let a také starší osoby ve věkové kategorii nad 50 let.

Meziroční vývoj let 2007 a 2008 zaznamenal zvýšení počtu osob téměř ve všech věkových skupinách mimo skupinu ve věku 30-34 let a také 50-54 let, kde došlo ke snížení uchazečů o 75 lidí. Průměrný věk uchazečů byl na úrovni 41 let v roce 2007 a na úrovni 40,1 let v roce 2008, kdy došlo k nárůstu uchazečů mladších věkových skupin. Rok 2009 byl charakteristický zvýšením počtu uchazečů u všech věkových skupin, kdy v některých věkových skupinách došlo až k dvojnásobnému zvýšení. Nejvyšší zvýšení zaznamenaly následující skupiny: skupina mladistvých ve věku 20 – 24 let, přičemž došlo k nárůstu o 978 uchazečů, skupina ve věku 30 – 39 let s nárůstem 1771 uchazečů a skupina lidí s věkem vyšším 50 let s nárůstem 1371 uchazečů. Průměrný věk uchazečů se meziročně snížil o 0,9 roku na hodnotu 39,2 let. V roce 2010 bylo evidováno o 200 uchazečů méně než v roce 2009, kdy v určitých věkových skupinách došlo ke snížení nezaměstnaných (20 – 24 let o 265 osob, 30 – 34 let o 83 osob) a u některých ke zvýšení počtu nezaměstnaných (35 – 39 let o 101 osob, 55 – 59 let o 140 osob, 60 – 64 let o 35 osob). Průměrný věk se zvýšením uchazečů ve starších věkových skupinách zvýšil na hodnotu 39,8 let. Poslední rok, tedy rok 2011, se vyznačoval celkovým snížením nezaměstnanosti, což se u všech věkových skupin projevilo poklesem počtu uchazečů kromě věkové skupiny 20 – 24 let s nárůstem o 54 osob a podílem nezaměstnaných ve výši 13,84 %. Došlo také ke snížení průměrného věku na 39 let, což je nejnižší hranice věku během sledovaných let. U věkové skupiny nad 65 let v průběhu sledovaného období docházelo jen k minimálnímu nárůstu počtu uchazečů (během pěti let nárůst o 5 uchazečů) s procentuálním zastoupením nedosahujícím ani 1 %.

Věk	2007		2008		2009		2010		2011	
	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
Do 19 let	302	4,31	359	4,88	519	3,75	500	3,66	481	3,86
20 – 24 let	712	10,17	959	13,03	1937	13,96	1672	12,23	1726	13,84
25 – 29 let	721	10,30	787	10,69	1577	11,36	1594	11,66	1495	11,99
30 – 34 let	864	12,34	835	11,35	1725	12,44	1642	12,01	1434	11,50
35 – 39 let	688	9,83	696	9,46	1577	11,36	1678	12,27	1597	12,81
40 – 44 let	655	9,36	683	9,28	1444	10,41	1384	10,12	1233	9,89
45 – 49 let	731	10,44	742	10,08	1425	10,27	1430	10,46	1328	10,65
50 – 54 let	1119	15,99	1044	14,19	1685	12,15	1616	11,82	1473	11,81
55 – 59 let	1022	14,60	1057	14,36	1670	12,04	1810	13,23	1514	12,14
60 – 64 let	182	2,60	191	2,60	308	2,22	343	2,51	181	1,45
Nad 65 let	3	0,04	6	0,08	6	0,04	7	0,05	8	0,06
Celkem	6999	100	7359	100	13876	100	13676	100	12470	100

Tabulka 6: Nezaměstnanost podle věku v letech 2007 – 2011 (stav k 31. 12.) (Zdroj (20-24))

V následujícím grafu 11 je procentuálně vyjádřeno zastoupení věkových skupin v intervalech 10 let uchazečů pro rok 2011. Vidíme, že nejpočetnější skupinou jsou uchazeči představující čtvrtinu celkové nezaměstnanosti a to ve věku 20 – 29 let, čímž se potvrzuje problematika mladistvých a absolventů škol. Také skupina ve věku 30 – 39 let zaujímá velkou část, a to 24,31 %, přičemž meziročně došlo ke snížení nezaměstnaných v této skupině. I přes to, že starší uchazeči o zaměstnání ve věku 50 - 59 let patří do problematické skupiny, jejich procentuální zastoupení není nejvyšší a dosahuje 23,95 %. Vývoj sledovaných pěti let této skupiny ukazuje procentuální snižování zastoupení této skupiny po celou dobu, přičemž důvodem tohoto snižování byl pouze příliv mladších věkových kategorií. Z pohledu celkového počtu uchazečů skupiny došlo mezi lety 2007 a 2011 k nárůstu o 850 uchazečů.



Graf 11: Struktura uchazečů podle věkových skupin k 31. 12. 2011 (Zdroj (20-24))

3.3.4 Nezaměstnanost podle vzdělání

Typickým vyjádřením nezaměstnanosti z hlediska vzdělání je, že s klesající úrovní vzdělání riziko nezaměstnanosti roste. Důkazem tohoto tvrzení jsou počty uchazečů o práci uvedené v tabulce 7.

Nezaměstnanost je možné spatřovat u osob s různým stupněm vzdělání, ale mezi nejčastější stupně patří základní a střední vzdělání. U středního vzdělání má nejvíce nezaměstnaných ukončenou odbornou školu s výučním listem (dále jen „VL“) nebo úplnou střední odbornou školu s maturitou. Následující tabulka 7 zobrazuje vývoj nezaměstnaných podle vzdělání za posledních pět let.

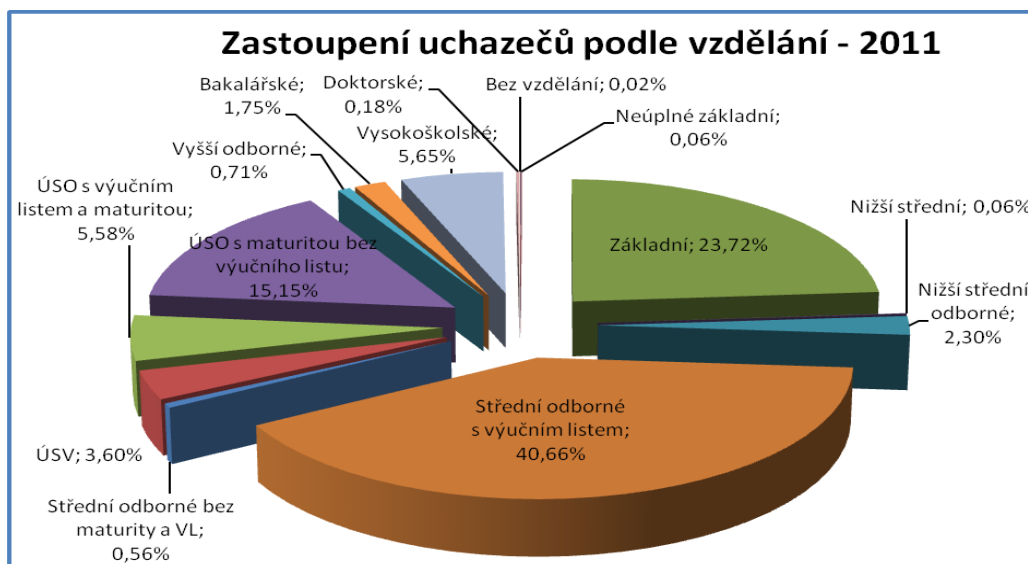
Vývoj během pěti let ukazuje, že nejvíce uchazečů dosáhlo základního vzdělání nebo středního vzdělání odborné školy s VL nebo maturitou. Při srovnání roků 2007 a 2008 s rokem 2009 vidíme takřka dvojnásobné zvýšení ve všech vzdělanostních skupinách, přičemž k největšímu nárůstu uchazečů došlo u vyučených uchazečů, a to o 106 %, u uchazečů s maturitou o 78 % a u uchazečů se základním vzděláním o 70 %. Následující rok došlo k mírnému snížení nezaměstnanosti, což se projevilo u vyučených uchazečů, kde jejich počet klesl o 250 osob. Naopak zvýšení se v roce 2010 dočkali uchazeči s vysokoškolským vzděláním s počtem 716 uchazečů, a to s navýšením z počtu 585 uchazečů v roce 2009. Jevem, doprovázejícím rok 2011, bylo snižování

nezaměstnanosti, což se také projevilo u všech vzdělanostních skupin s výjimkou bakalářského (nárůst o 48 %) a doktorského vzdělání (nárůst o 21 %).

Vzdělání	Stav k 31.12.				
	2007	2008	2009	2010	2011
Bez vzdělání	1	1	2	1	2
Neúplné základní	5	3	7	9	8
Základní	1954	1822	3104	3152	2958
Nižší střední	5	5	7	7	7
Nižší střední odborné	113	147	300	288	287
Střední odborné s výučním listem	2709	2939	6053	5830	5070
Střední odborné bez maturity a VL	73	64	91	85	70
Úplné střední vzdělání s maturitou	294	291	489	487	449
ÚSO s výučním listem a maturitou	288	354	853	739	696
ÚSO s maturitou bez výučního listu	1114	1209	2152	2108	1889
Vyšší odborné	45	61	90	88	88
Bakalářské	42	76	122	147	218
Vysokoškolské	344	375	585	716	705
Doktorské	12	12	21	19	23

Tabulka 7: Nezaměstnanost podle vzdělání v letech 2007 – 2011 (Zdroj (20-24))

Na grafu 12 je možné vidět procentuální zastoupení jednotlivých vzdělanostních skupin, kdy největší část a to 40,66 % zabírají vyučení uchazeči. Dalšími nejvíce zastoupenými skupinami jsou uchazeči se základním vzděláním s úrovní 23,72 % a uchazeči s maturitou s úrovní 15,15 %. Tyto skupiny představují celkem 80 %, což poukazuje na problémy spojené s těmi nezaměstnanými.



Graf 12: Zastoupení uchazečů podle vzdělání k 31. 12.2011 (Zdroj (20-24))

Úřad práce eviduje také počet volných pracovních míst (dále jen VPM) na jednotlivé stupně vzdělání (viz tabulka 8). Vývoj počtu VPM měl snižující se tendence až do roku 2009, kdy například na jedno VPM uchazeče se základním vzděláním připadlo 86,5 uchazečů. Vývoj u skupiny se základním vzděláním vykazuje zhoršení, a to z počtu VPM 750 z roku 2007 na počet 55 v roce 2011. Skupině se středním odborným vzděláním také významně poklesly počty VPM v pěti letech o 724 míst. V roce 2011 pro tuto skupinu připadalo na jedno volné místo 52,8 uchazečů. Celkově se rok 2010 vyznačoval mírným nárůstem počtu VPM a následující rok, tedy rok 2011, i přes snižující se nezaměstnanost vykazoval snížení počtu volných míst meziročně o 158.

Stav k 31. 12. / vzdělání		Základní a nižší	Střední odborné	Střední odb. s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské
2007	VPM	750	827	206	2	31
	Uch/VPM	2,6	3,5	8,2	22,5	12,8
2008	VPM	501	353	142	4	43
	Uch/VPM	3,6	8,9	13,1	15,3	10,8
2009	VPM	36	91	94	6	40
	Uch/VPM	86,5	70,9	37,1	15	18,2
2010	VPM	54	199	126	3	43
	Uch/VPM	56,6	31,2	26,5	29,3	20,5
2011	VPM	55	103	73	0	36
	Uch/VPM	54,0	52,8	41,56	0	26,3

Tabulka 8: Volná pracovní místa podle vzdělání v letech 2007 – 2011 (Zdroj (20-24))

3.3.5 Nezaměstnanost podle délky evidence v letech 2007 – 2011

Délka evidence uchazečů o zaměstnání na úřadech práce se odvíjí od mnoha faktorů, jimiž jsou věk, vzdělání, zkušenosti, zdravotní stav, ochota uchazečů přizpůsobit se současnému trhu práce v okrese a především samotný zájem uchazečů o novou práci.

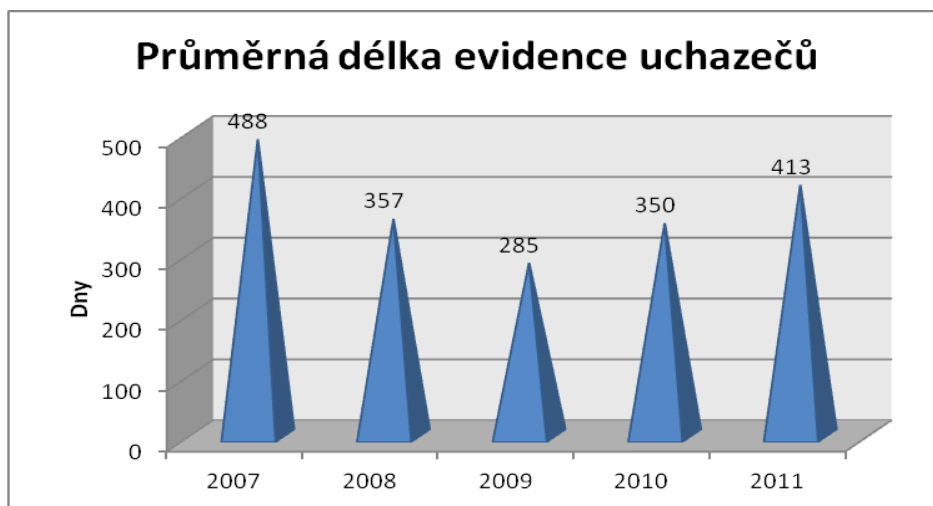
Při sledování délky evidence je patrné, že největší podíl během sledovaných pěti let mají evidovaní uchazeči do 6 měsíců. Tato skupina představuje každý rok více než polovinu z celkového počtu evidovaných uchazečů. Největší zastoupení měla v roce 2008 a to 65,8 %. Naopak do nejmenšího procentuálního zastoupení patří uchazeči evidovaní 9 – 12 měsíců, kdy jejich počet nepřesáhl 10 % z uchazečů. Meziroční srovnání let 2007 a 2008 vykazuje snižování procentního zastoupení téměř ve všech kategoriích s výjimkou kategorie do 3 měsíců s nárůstem o 6,3 %. Rok 2009 znamenal nárůst ve všech kategoriích, přičemž nejvíce vrostl počet uchazečů evidovaných 3 – 6 měsíců a to o 1925 osob a nejméně u evidovaných více než 24 měsíců, a to o 50 osob. Následující rok došlo k dalšímu zvýšení počtu osob evidovaných méně než 3 měsíce, a to o 140 lidí. Značné zvýšení je možné vidět (viz Tabulka 9) také u uchazečů evidovaných od 12 do 24 měsíců a nad 24 měsíců. U kategorie 12 – 24 měsíců bylo evidováno zvýšení o 9,8 %, tedy o 1323 uchazečů, a u kategorie nad 24 měsíců došlo ke

zvýšení o 4,2 %, v počtu evidovaných zvýšení o 554 osob. S tímto vývojem úřad práce počítal, jelikož je to zákonitý jev po evidenci velkého počtu nezaměstnaných v roce 2009. (16) Charakteristickým pro rok 2011 bylo snižování počtu uchazečů ve všech kategoriích vyjma kategorii nad 24 měsíců, kde došlo k zvýšení o 7 %. Důvodem tohoto zvýšení může být to, že tito dlouhodobě nezaměstnaní jsou například osoby starší, které již mají problém na současném trhu práce získat uplatnění.

Délka evidence	2007		2008		2009		2010		2011	
	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
Do 3 měsíců	2697	38,5	3292	44,8	4677	33,7	4817	35,2	3874	31,1
3 – 6 měsíců	1232	17,6	1547	21,0	3472	25,0	2442	17,8	2419	19,4
6 – 9 měsíců	636	9,1	643	8,7	2010	14,5	1255	9,2	1069	8,6
9 – 12 měsíců	480	6,9	436	5,9	1499	10,8	1067	7,8	818	6,6
12 – 24 měsíců	778	11,1	641	8,7	1368	9,9	2691	19,7	2129	17,0
Nad 24 měsíců	1176	16,8	800	10,9	850	6,1	1404	10,3	2161	17,3
Celkem	6999	100	7359	100	13876	100	13676	100	12470	100

Tabulka 9: Délka evidence uchazečů v letech 2007 – 2011 (stav k 31. 12.) (Zdroj (20-24))

Úřad práce registruje také průměrnou délku evidence uchazečů o práci, která byla v roce 2007 na hodnotě 488 dnů (1 rok a 3 měsíce) a meziročně klesla na průměrných 285 dní strávených uchazeči v evidenci úřadu práce. Tento pokles (o 203 dní) je důsledkem velkého počtu nově registrovaných uchazečů o práci. Následující roky opět znamenaly zvýšení počtu dní evidence uchazečů, kdy příčinou je zvýšení počtu uchazečů evidovaných více než rok.



Graf 13: Průměrná délka evidence uchazečů v letech 2007 – 2011 (Zdroj (20-24))

3.3.6 Cizinci na trhu práce v letech 2007 – 2011

Za cizince na českém trhu práce jsou považováni všichni občané, kteří nemají českou státní příslušnost. Po vstupu České republiky do Evropské unie došlo ke změně, kdy občané Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska jsou sice považováni za cizince, ale na českém pracovním trhu mají stejné postavení jako občané České republiky. Pracovníci z jiných zemí mohou být zaměstnání, pouze pokud získají pracovní povolení a povolení k pobytu.

Vývoj počtu cizinců pracujících na základě pracovního povolení se v roce 2008 oproti roku 2007 téměř zdvojnásobil na hodnotu 287 pracovníků. Ovšem v dalších letech se počet vydaných pracovních povolení snížil, kdy v roce 2009 bylo evidováno 74 povolení k práci, v roce 2010 se počet zvýšil o 17 % (na 87 povolení) a poslední rok došlo k poklesu o 19 % (71 pracovních povolení). Zvýšení počtu pracujících na základě pracovního povolení v roce 2010 bylo následkem příjezdu amerických pracovníků do společnosti Honeywell Aerospace Olomouc, kde instalovali nové technologie. (23) Počet vydaných pracovních povolení byl snížen z důvodů nižší poptávky zaměstnavatelů a také snahou úřadu práce přednostně umístit české pracovníky. Největší zastoupení pracovníků je z Ukrajiny a Vietnamu, kdy tito pracovníci vykonávají práce především ve stavebnictví. Další skupinou jsou pracovníci z USA, Ruska a Japonska, kteří zastávají profese technických a odborných pracovníků, specialistů a lektorů.

Pracovníků EU, EHP a Švýcarska bylo evidováno v roce 2009 oproti roku 2007 o 283 méně, ale vývoj následujících let ukázal zvýšení, a to v roce 2010 o 287 pracovníků a v roce 2011 o dalších 181 pracovníků. Největší zastoupení na našem trhu mají pracovníci ze Slovenska tvořící čtyři z pěti všech pracovníků z EU (1295 pracovníků v roce 2010), dále úřad práce eviduje pracovníky z Polska, Bulharska a Rumunska. Tito pracovníci nacházejí uplatnění ve strojírenství (zámečníci, svářeči), v zemědělství a stavebnictví, ale také ve službách a zdravotnictví.

Evidováni jsou také cizinci podle §98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, s trvalým pobytem na území České republiky, azylanti, krátkodobí pracovníci a studenti, kteří nepotřebují pro výkon práce pracovní povolení. Vývoj počtu pracovníků této skupiny se během sledovaných pěti let neustále zvyšuje, a to od roku 2007 do roku 2011 o 213 pracovníků.

V příloze č. 2 jsou uvedeny země, ze kterých pochází evidovaní nezaměstnaní cizinci.

Stav k 31.12.	2007	2008	2009	2010	2011
Cizinci s platným povolením	147	287	74	87	71
Evidovaní pracovníci z EU, EHP a Švýcarska	1632	1440	1349	1636	1817
Cizinci s trvalým pobytem	75	139	172	209	288
Celkem	1854	1866	1595	1932	2176

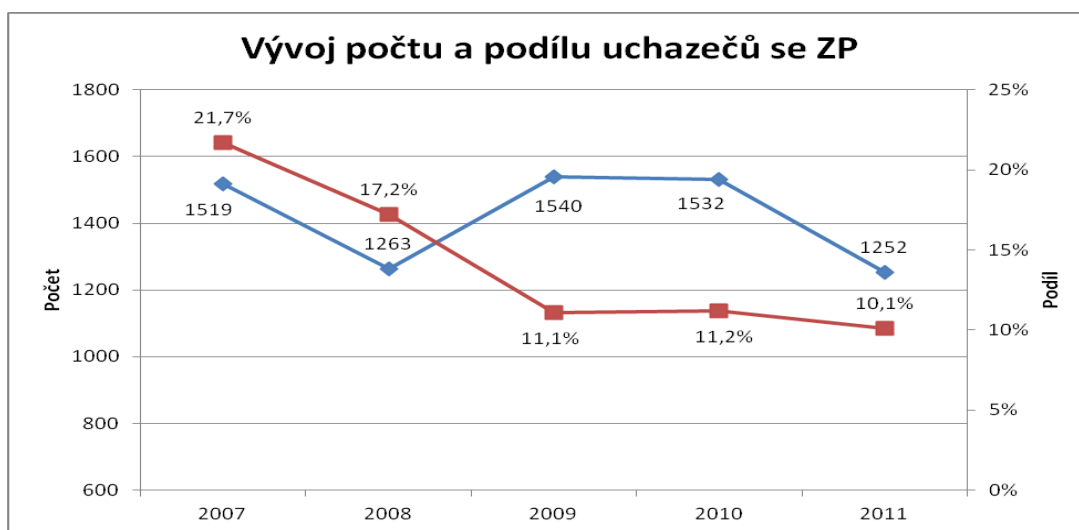
Tabulka 10: Cizinci na trhu práce v letech 2007 – 2011 (Zdroj (11))

3.3.7 Nezaměstnanost problémových skupin

a) Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Na trhu práce patří osoby se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) mezi nejohroženější skupinu. Z jejich situace vyplývá, že právě tito uchazeči o zaměstnání jsou vystaveni riziku opakované nezaměstnanosti, která může přejít v dlouhodobou nezaměstnanost. Mezi faktory, které ovlivňují jejich nižší možnost zaměstnání, patří úroveň jejich vzdělání a věková kategorie.

Snahou státu je zlepšit možnosti zaměstnání této skupiny uchazečů, a proto využívá nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a programů Evropského sociálního fondu.



Graf 14: Vývoj počtu a podílu uchazečů se ZP v letech 2007 – 2011 (Zdroj (20-24))

Vývoj počtu OZP zaznamenal první snížení v roce 2008, a to na počet 1263 osob, což je následkem aplikace nástrojů APZ, ale částečně také odebráním statutu osoby se ZP podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kdy k 30. 9. 2007 skončila platnost všech původních rozhodnutí. Pro následující dva roky je charakteristické zvýšení OZP na úroveň zhruba 1540 osob, ale vzhledem k celkovému zvýšení nezaměstnanosti se poměr OZP na celkové nezaměstnanosti snížil na úroveň 11%. V posledním roce opět došlo ke snížení na počet 1252 OZP a jejich zastoupení se snížilo na 10 %. Z celkového počtu těchto osob patří ve všech letech více než 80 % mezi osoby invalidní (a to I., II. a III. stupně). Zdravotní stav části OZP je příliš omezující, a proto pro ně není vhodné žádné obvyklé místo nabízené ÚP.

b) Nezaměstnanost absolventů škol a mladistvých

Absolventi škol a mladiství patří mezi problémové skupiny z důvodu jejich obtížnějšího umístění z nedostatku například dostatečné kvalifikace a především praxe, která je mnohými zaměstnavateli vyžadována.

Počet absolventů škol a mladistvých byl v roce 2007 nejnižší, ale z celkového počtu uchazečů o práci představovala tato skupina ve sledovaném období nejvyšší podíl a to 10,2 %. K většímu nárůstu došlo v roce 2009 (nárůst o 202 uchazečů), a to vlivem

vyšší konkurence než v minulých letech. Celková nezaměstnanost se v daném roce rapidně zvýšila a zaměstnavatelé najímající nové pracovníky, upřednostňovali uchazeče s praxí v oboru. Rok 2010 znamenal pro mladistvé zlepšení jejich situace, kdy jejich podíl na nezaměstnaných dosáhl 6,4 %, což je nejnižší hodnota sledovaných let. Následující rok se vyznačoval snížením nezaměstnanosti v okrese Olomouc o 0,9 %, ale skupina absolventů a mladistvých zaznamenala naopak nárůst jejich zastoupení o 1 % (na úroveň 7,4 %). Tento nárůst je pravděpodobně způsoben opět nižším zájmem zaměstnavatelů, kteří dávají přednost lidem s praxí, kde je nutný pouze minimální čas na zaškolení.

Stav k 31.12.	2007	2008	2009	2010	2011
Absolventi a mladiství	716	745	947	868	925
Celkový počet uchazečů	6999	7359	13876	13676	12470
Podíl absolventů a mladistvých na celkovém počtu uchazečů	10,2 %	10,1 %	6,8 %	6,4 %	7,4 %

Tabulka 11: Nezaměstnanost absolventů a mladistvých v letech 2007 -2011 (Zdroj (20-24))

c) Nezaměstnanost osob ve věku nad 50 let

Uchazeči o zaměstnání ve věku vyšším než 50 let jsou další problematickou skupinou. Zaměstnavatelé totiž upřednostňují mladší zaměstnance, jelikož pracovníci nad 50 let se hůře přizpůsobují pracovním podmínkám a jejich kvalifikace nejsou dostačující.

Vývoj jejich početního zastoupení má ve sledovaných letech stoupající tendenci, kdy v roce 2007 bylo 2326 uchazečů a v roce 2011 byl jejich počet o 850 větší. Nejvyšší počet této skupiny zaznamenal rok 2010 a to 3776 uchazečů. Tento stav vznikl následkem proběhlé krize a upřednostňováním zaměstnání mladších uchazečů. Opačný vývoj můžeme sledovat v jejich procentuálním zastoupení z celkového počtu uchazečů o práci, kde došlo ke snižující se tendenci tohoto podílu. Nejvyšší hodnoty zastoupení dosáhli uchazeči v roce 2007 s podílem 33,2 % a v průběhu let se jejich podíl snížil až na hodnotu 25,5 % v roce 2011. I když došlo k výraznému snížení během let, je zapotřebí řešit situaci této skupiny i nadále.

Věková skupina nad 50 let	2007	2008	2009	2010	2011
Uchazeči nad 50 let	2326	2298	3669	3776	3176
Podíl uchazečů nad 50 let na celk. počtu nezaměstnaných	33,2 %	31,2 %	26,4 %	27,6 %	25,5 %

Tabulka 12: Nezaměstnanost osob ve věku nad 50 let v letech 2007 – 2011 (Zdroj (20-24))

3.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Stát používá aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen „APZ“) jako základní nástroj k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, které poskytují pomoc uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. Stát svou politikou podporuje firmy zaměstnávající problematické skupiny uchazečů nebo vytvářející pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností.

Předností APZ je také příznivý ekonomický dopad na státní rozpočet. Finanční prostředky vynaložené na APZ totiž snižují výdaje na pasivní politiku a na sociální dávky. V případě nastoupení uchazeče do nové práce se vrátí část prostředků použitých na APZ zpátky do státního rozpočtu a to prostřednictvím odevzdaných daní z mezd zaměstnaných uchazečů. Stát nemusí nadále poskytovat výdaje na zdravotní pojištění a sociální dávky. Při umístění uchazeče na trhu práce dochází ke zvýšení jeho koupěschopnosti, čímž je pozitivně ovlivněna ekonomika státu. (16)

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti v okrese Olomouc, jsou především:

- Veřejně prospěšné práce,
- Společensky účelná pracovní místa,
- Chráněné pracovní dílny a místa,
- Rekvalifikace.

Nástroje APZ	2007	2008	2009	2010	2011
VPP	17	135	21	52	92
VPP-OP RLZ a OP LZZ	--	147	335	313	191
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli	290	184	54	384	271
SÚPM - OP LZZ	--	36	326	268	115
SÚPM – výkon SVČ	37	40	59	119	94
CHPD a CHPM – zřízení a provoz	226	41	49	50	44
Rekvalifikace	1225	678	669	1403	1715
Příspěvek na zapracování	6	9	9	44	16
Překlenovací příspěvek ¹⁾	12	33	-	-	-
Příspěvek na dopravu ¹⁾	1	1	-	-	-

Tabulka 13: Umístění uchazeči podle nástrojů APZ v letech 2007 – 2011 (Zdroj (20-24))

1) Se změnou zákona č 435/2004 Sb., o zaměstnanosti již od 1. 1. 2009 nepatří mezi nástroje APZ

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“) jsou krátkodobé pracovní příležitosti zřizované zaměstnavatelem ve spolupráci s úřadem práce, které jsou určeny především pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně zaměstnatelné uchazeče ze zdravotních a sociálních důvodů. VPP zahrnují údržbu veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov většinou ve prospěch obcí.

Úřadu práce v Olomouci byl v roce 2007 schválen cílený program „Šance pro osoby dlouhodobě nezaměstnané a zdravotně postižené“, na základě kterého měly být vytvářeny VPP, ale jelikož agentura práce nesplnila uzavřenou smlouvu, ÚP vytvářel pracovní místa jen na základě dohod s obcemi. Od roku 2008 došlo k financování z Evropských sociálních fondů (dále jen „ESF“) pomocí programů – Operační program Rozvoj lidských zdrojů (dále jen „OP RLZ“) a Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen „OP LZZ“), kdy bylo celkem umístěno 282 uchazečů a z toho 147 pomocí programů. Následující rok bylo umístěno celkem 356 uchazečů, čímž došlo k navýšení umístěných o 26 %, v roce 2010 došlo jen k mírnému nárůstu a to na 365 uchazečů a v roce 2011 došlo ke snížení o 21 % na 283 umístěných uchazečů.

Z pohledu výdajů na VPP je možné sledovat nárůst, kdy v roce 2007 byly výdaje 3 935 tis. Kč a v roce 2009 již 21 584 tis. Kč. Tento nástroj APZ je druhým nejvíce využívaným nástrojem, a proto jsou výdaje na něj zvyšující se. Pro rok 2011 došlo ke snížení zajištěných VPP a náklady se snížily na hodnotu 17 322 tis. Kč.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“) jsou pracovní místa zřízená nebo vyhrazená zaměstnavateli pro znevýhodněné uchazeče a to především pro osoby zdravotně postižené, absolventy škol, mladistvé se základním vzděláním a nezaměstnané více než 12 měsíců.

Úřad práce v roce 2007 podpořil celkem 290 SÚPM, v dalším roce se počet těchto míst snížil o 70 na počet 220. Rok 2009 zaznamenal zvýšení počtu SÚPM a to o 153 míst (navýšení o 69 %). Z celkových 373 míst bylo financováno 326 z ESF. Tento nárůst je možné vysvětlit kompenzací finančních problémů ze strany zaměstnavatelů zaměstnáním dotované pracovní síly. K největšímu nárůstu SÚPM došlo v roce 2010, kdy bylo podpořeno 647 míst, z toho 268 z ESF. V dalším roce se počet umístěných uchazečů snížil o 261 a to na 386 pracovníků, z čehož bylo 115 podpořeno z programu OP LZZ.

Další možností je zřízení SÚPM uchazečem o zaměstnání při samostatně výdělečné činnosti. Úřad práce poskytuje příspěvky těm žadatelům, kteří mají svůj podnikatelský záměr kvalitně zpracován, a má tedy šanci v konkurenci obstát. V průběhu let se zvyšoval počet poskytnutých příspěvků, kdy k největšímu nárůstu došlo v roce 2010 k meziročnímu nárůstu o 101 % (59 příspěvků v roce 2009, 119 příspěvků v roce 2010). Rok 2011 zaznamenal snížení takto podpořených míst na úroveň 94.

Finanční prostředky poskytnuté na zřízení a vyhrazení SÚPM během let kolísaly a to z důvodu změn takto umístěných uchazečů. Nejnižší částka určená tomuto nástroji byla vydaná v roce 2009 v hodnotě 5 940 tis. Kč. Následující roky se počet takto umístěných uchazečů zvýšil a s tím se zvýšily i poskytnuté finanční prostředky na částku 27 753 tis. Kč v roce 2010 a v roce 2011 se výše příspěvků snížila skoro o 10 milionů Kč na částku 16 958 tis. Kč. Také financování SÚPM při samostatně výdělečné

činnosti se během let zvyšovalo s největším meziročním nárůstem v roce 2010 o 4 488 tis. Kč.

Chráněné pracovní dílny a místa

Úřad práce poskytuje příspěvky na zřízení a provoz chráněných pracovních míst a dílen (dále jen „CHPM“ a „CHPD“), kde jsou zaměstnávány osoby se zdravotním postižením.

Nejvíce příspěvků poskytnutých na zřízení a provoz CHPM a CHPD bylo v roce 2007, kdy úřad práce poskytl 226 příspěvků. Následující rok se počet příspěvků snížil o 185, na hodnotu 41 poskytnutých příspěvků. I v následujících letech se počet příspěvků pohyboval na nižší úrovni, jež dokazuje rok 2009 s 49 příspěvků, rok 2010 s 50 příspěvků a rok 2011 se 44 příspěvků.

Státní výdaje na zřízení CHPM a CHPD mají klesající tendenci v průběhu celých pěti let, ale naopak výdaje na provoz CHPM a CHPD mají zvyšující tendenci. Důvodem těchto tendencí je fakt, že v rámci APZ jsou podporovány spíše provozy, jelikož počet zřízených míst touto formou je dán především poptávkou zaměstnavatelů.

Rekvalifikace

Rekvalifikace patří mezi nejvíce využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jsou určené pro uchazeče, ale také pro zájemce o zaměstnání. V zájmu dalšího pracovního uplatnění jsou prováděny také u zaměstnavatele, který tímto zvyšuje kvalifikace svých zaměstnanců. Účelem rekvalifikace účastníků je získání nové kvalifikace, prohloubení a rozšíření dosavadní kvalifikace a získání doplňkových osvědčení.

Počet rekvalifikací poskytnutých úřadem práce a poskytnutých z fondů ESF v rámci národního individuálního projektu Poradenství a rekvalifikace se během let měnil (viz Tabulka 14). V roce 2007 bylo poskytnuto celkem 1225 rekvalifikací, kdy z tohoto počtu proběhly 2 rekvalifikace zaměstnanců. Následující rok se počet rekvalifikací snížil o 45 % na hodnotu 678, z čehož bylo 33 rekvalifikací zaměstnanců. Rok 2009 nezaznamenal výrazné změny, počet rekvalifikací byl 669 (z toho 21 rekvalifikací zaměstnanců). K výraznému nárůstu došlo v roce 2010, kdy se počet rekvalifikovaných uchazečů více než zdvojnásobil na hodnotu 1403 (z toho 63

rekvalifikací zaměstnanců). Důvodem tohoto zvýšení byla situace na trhu práce, tedy růst míry nezaměstnanosti, nízký počet hlášených volných míst a další, s čímž rostly požadavky zaměstnavatelů na nové pracovníky. Poslední sledovaný rok se počet rekvalifikací opět zvýšil a bylo poskytnuto 1715 rekvalifikací.

Rozdíl mezi počtem rekvalifikací a počtem úspěšně ukončených rekvalifikací vzniká, jelikož někteří účastníci kurz nedokončí z vážných důvodů (kvůli zahájení ekonomické nebo studijní aktivity a jiné) nebo v rekvalifikaci pokračují i v následujícím roce. Úspěšnost účastníků rekvalifikace, kteří si po absolvování kurzu našli práci (tzn. do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace) byla nejnižší v roce 2008 s úspěšností 50 % a naopak nejvyšší v roce 2011 s úspěšností 68 %.

	2007	2008	2009	2010	2011
Počet rekvalifikací	1225	678	669	1403	1715
Počet úspěšně ukončených rekvalifikací	1076	567	554	901	963
Počet umístěných po rekvalifikaci	557	283	285	591	656

Tabulka 14: Rekvalifikace v letech 2007 – 2011 (Zdroj (20-24))

Výdaje na rekvalifikace během let kolísaly a to z hodnoty 5 183 tis. Kč v roce 2007 na hodnotu 6 490 tis. Kč v roce 2008. K dalšímu nárůstu došlo v roce 2010 s výdaji v hodnotě 11 020 tis. Kč při 1403 rekvalifikacích. Údaj o financích k roku 2011 vykazuje nárůst výdajů na hodnotu 13 480 tis. Kč.

Struktura rekvalifikačních kurzů se během sledovaných let příliš nemění. Nejvíce žádanými jsou kurzy obsluhy osobního počítače, účetnictví, daňového specialisty, získání svářečského průkazu, řidičského průkazu, obsluhy motorového vozíku. V příloze č. 3 je uveden výčet všech rekvalifikačních kurzů v roce 2011.

	2007	2008	2009	2010	2011
VPP	3 935	7 129	21 584	21 927	17 322
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavat.	27 497	10 844	5 940	27 753	16 958
SÚPM – SVČ	1878	2 435	3 779	8 267	6 498
Zřízení CHPM a CHPD	2 415	719	430	200	280
Provoz CHPM a CHPD	724	498	2 025	2 396	2 004
Rekvalifikace	5 183	6 500	5 800	11 020	13 480
Ostatní příspěvky ¹⁾	235 ²	783 ²	74	217	95
Celkem	41 867	28 908	39 632	71 780	56 637

Tabulka 15 Výdaje na APZ v letech 2007 -2011 (v tis. Kč) (Zdroj (20-24))

- 1) Příspěvky na dopravu, překlenovací, na zapracování
- 2) Pouze v letech 2007 a 2008 byly poskytnuty příspěvky na dopravu a překlenovací, od roku 2009 již nebyly změnou zákona poskytovány

3.5 Souhrn nedostatků současného stavu

Z předchozí analýzy vyplývá následující souhrn:

- Nezaměstnanost v okrese Olomouc byla v roce 2011 na úrovni 10,1 %, v meziročním srovnání s rokem 2010 jde o pokles o 1,1 %.
- Okres Olomouc má o 1,5 % vyšší míru nezaměstnanosti než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.
- K 31. 12. 2011 bylo evidováno 12470 uchazečů o zaměstnání.
- Z celkového počtu nezaměstnaných dochází k vyrovnání podílu mužů a žen.

- Největší podíl nezaměstnaných podle věkových skupin představují v roce 2011 uchazeči ve věku 20 – 29 let (25,83 %).
- Z pohledu vzdělání tvoří nejpočetnější skupinu uchazeči střední odborné školy s výučním listem (40,66 %).
- Z hlediska možnosti umístit uchazeče podle vzdělání na tom byli nejhůře lidé se základním vzděláním, kde na jedno volné pracovní místo připadlo 54 uchazečů.
- Počet uchazečů patřících do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných (nad 6 měsíců evidence) byl v roce 2011 na hodnotě 6177, což představuje takřka polovinu z celkového počtu nezaměstnaných.
- Délka evidence uchazečů se meziročně zvýšila o 63 dnů, je tedy na úrovni 413 dnů.
- Počet cizinců pracujících s platným povolením se snížil o 16, naopak počet pracovníků z EU a cizinců s trvalým pobytem se zvýšil o 260 v posledních letech.
- U evidovaných lidí se zdravotním postižením došlo v roce 2011 ke snížení na počet 1252 (o 280 OZP).
- Absolventi a mladiství tvoří v roce 2011 podíl z celkového počtu nezaměstnaných na úrovni 7,4 %.
- Nezaměstnaní patřící do věkové skupiny nad 50 let dosahují podílu 25,5 % při 3176 uchazečích.
- Pomocí APZ bylo v roce 2011 umístěno celkem 823 uchazečů o práci a proběhlo 1715 rekvalifikací.

3.6 SWOT analýza

SILNÉ STRÁNKY -rozšířený cestovní ruch -využívání financí z ESF -vznikající nová vývojová centra -vytváření nových míst prostřednictvím APZ -dobrá dopravní dostupnost (cesty vedoucí na Brno, Ostravu a Hradec Králové)	SLABÉ STRÁNKY -vysoká míra nezaměstnanosti (10,1 %) -vysoký podíl osob nad 50 let mezi nezaměstnanými (25,5 %) -průměrná délka evidence se zvýšila o 63 dní na 413 dnů -sezónnost prací spojená se zemědělstvím
PŘÍLEŽITOSTI -nové investiční příležitosti -nové programy dotované ESF -příchod zahraničních investorů -provádění APZ -postupné zlepšování podmínek pro rozvoj -rozšíření vysoké školy zaměřené na ekonomiku -zvýšení počtu volných pracovních míst	HROZBY -menší zájem o vzdělání řemeslných oborů -možnost ukončení činnosti některých podniků -propouštění -nízká úroveň platů, která se může projevit v odchodu pracovníků

Tabulka 16: SWOT analýza (Zdroj: vlastní zpracování)

Ve SWOT analýze provedené v tabulce 16 považuji za výhodné využívání dotačních fondů EU, díky nimž dochází k podpoře zaměstnanosti prostřednictvím APZ, ale dochází také k financování rozvoje města pro zlepšení turistického ruchu a celkového prostředí. V roce 2011 došlo ke zvýšení počtu pracovních míst s následným

snížením nezaměstnanosti, ke kterému by v opačném případě nejspíš nedošlo. V současné době dochází k výstavbě nových vývojových center, které zaměstnají velký počet pracovníků, čímž dojde ke snížení nezaměstnanosti, která je třetí nejvyšší podle krajů v ČR. Jelikož je v okrese nízká úroveň platů, mohlo by dojít k jejímu zvýšení právě díky rozvojovým plánům, čímž by se zamezilo odchodu pracovníků. Také rozšíření vysoké školy zaměřené na ekonomii je výborným plánem, jelikož kdo chtěl jít dříve studovat tento obor, odešel do Brna nebo Ostravy a kvůli nabídkám práce se již nevrátil. Provádění APZ je z hlediska nezaměstnanosti výbornou možností, jak zajistit uplatnění skupin, které mají na trhu práce jistě znevýhodnění.

4 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

V této kapitole se budu snažit navrhnout opatření, která by mohla vést ke snížení nezaměstnanosti. Současně bude tato kapitola obsahovat investiční plány jak města, tak soukromých investorů, díky čemuž vzniknou v letech 2012 – 2015 nová pracovní místa.

Nezaměstnanost je problém, který se snaží řešit státy z důvodu zlepšení celkové ekonomiky státu. Pro zlepšení situace a tedy zvýšení zaměstnanosti nestačí pouze zásahy státu, které provádí vláda České republiky, Úřad práce Olomouc, magistrát města Olomouce. Je nutné, aby docházelo i k podpoře ze strany zaměstnavatelů, investorů a různých institucí, které umožňují rozvoj okresu se vznikem nových pracovních míst. Financování rozvoje okresu je hrazeno jednak ze státního rozpočtu v případě aktivní politiky zaměstnanosti, ale také z fondů Evropské unie, které financuje část APZ a také projekty soužící k rozvoji regionu.

4.1 Rozvoj okresu Olomouc

Rozvoj okresu Olomouc je pro zvýšení zaměstnanosti velice důležitý a z tohoto důvodu se v této části budu zabývat plánovanými investičními akcemi pro následující roky.

Plán okresu se snaží přivést nové investice, díky kterým by došlo k významnému rozvoji regionu a nabídce nových pracovních míst. Pro následující roky je rozvojový plán bohatý na výstavby výzkumných center, kanceláří, obchodů, ale i hotelů. Domnívám se, že tato výstavba bude velkým přínosem a i před sestupnost ekonomiky, dosáhne okres mnohých zlepšení. Cílem realizovaných projektů je přispět k začlenění okresu mezi významné regiony České republiky, do kterých se vyplatí investovat.

Šantovka

Významným projektem je výstavba multifunkční galerie Šantovka, která má nabídnout řadu obchodů, administrativních a obytných prostorů. Investor této výstavby SMC Development a. s. vybral místo, které se nachází v blízkosti centra města Olomouce, jenž je snadno dostupné a při realizaci projektu dojde i k výstavbě nové tramvajové linky vedoucí kolem galerie. Výstavba projektu začala v prvním čtvrtletí

roku 2011 a ukončení a předpokládané otevření je plánováno na podzim roku 2013. Náklady celého projektu mají dosáhnout 400 milionů korun. Výstavba tramvajové linky, která je spojena s tímto projektem, předpokládá náklady ve výši 100 milionů Kč, které budou hrazeny investorem Šantovky a magistrátem Olomouce. Výstavba bude probíhat současně se stavbou galerie. Realizace bude probíhat najatou společností a z tohoto důvodu nevzniknou při výstavbě nová pracovní místa.

Tento projekt jistě napomůže zlepšení nezaměstnanosti, jelikož se předpokládá vznik 1 000 nových pracovních míst, a proto bych tento projekt doporučila z hlediska vytvoření velkého počtu nových pracovních míst.

Projekty Univerzity Palackého - Operační program Výzkum a vývoj pro inovace

Centrum regionu Haná pro biotechnologický a zemědělský ústav

Projekt centra je založen na spolupráci Univerzity Palackého, Výzkumného ústavu rostlinné výroby a Ústavu experimentální botaniky AV ČR. Centrum si klade za cíl rozšíření výzkumných kapacit a také koncentraci vědeckých pracovníků na jednom místě, a proto se domnívám, že tento projekt je pro město významný. Jelikož má Haná dlouholetou tradici zemědělství a šlechtitelství, centrum se bude snažit oživit tradici a přinést do odvětví nové metody a postupy, a to například vyvinout látky podporující růst a odolnost rostlin. Výstavba probíhá od roku 2010 a její ukončení je plánováno na konec roku 2013. Financování celého projektu je z 85 % (707 997 tis. Kč) dotováno z fondů Evropské unie a zbylých 15 % (124 940 tis. Kč) je příspěvek státu.

Vznikem tohoto centra dojde ke vzniku 250 nových pracovních míst, která mohou být z části zaplněna absolventy, popřípadě studenty, kteří po ukončení studia na pracovním místě zůstanou. Pro okres je vznik tohoto centra velmi důležitý a to jednak vytvořením volných pracovních míst, ale také soustředěním odborníků na jednom místě, čímž se omezí jejich odchod do zahraničí.

Biomedicína pro regionální rozvoj a lidské zdroje (BIOMEDREG)

Biomedreg je založen Univerzitou Palackého ve spolupráci s Fakultní nemocnicí Olomouc a některými pracovišti Akademie věd, přičemž tento projekt bych doporučovala neodkládat z důvodů významnosti a důležitosti projektu. Hlavním cílem

projektu je získat nové poznatky v oblasti základní a translační biomedicíny, ale také porozumět molekulární podstatě rakoviny, zánětů a ojedinělých onemocnění. Dokončení výstavby bude na začátku roku 2014, kdy celkově vzniklé náklady přesáhnou 883 milionů Kč (752 milionů z fondů EU, 132 z rozpočtu ČR).

Na základě získaných informací lze odhadovat, že v Biomedregu vznikne 100 nových pracovních míst. Podle významnosti tohoto projektu je také možné, že některá místa budou obsazena zahraničními odborníky.

CPI City Center Olomouc & Clarion Congress Hotel

V roce 2011 započala výstavba nového víceúčelového komplexu, který bude zahrnovat kongresový hotel, kanceláře a obchody. Svou polohou, v blízkosti vlakového nádraží a nedaleko centra města, je atraktivním místem pro návštěvníky, čímž bude podpořen turistický ruch v okrese, a proto tento návrh doporučuji k realizaci. Developerem výstavby je společnost CPI Group, která předpokládá dokončení výstavby v roce 2013.

Vznikem tohoto komplexu dojde k vytvoření nových pracovních míst z různých oblastí zaměstnání. Předpokládám, že v hotelu a přidruženém kongresu vznikne 50 pracovních míst, v obchodech 25 pracovních míst. Kanceláře, které se budou nacházet ve dvou budovách, jsou z větší části již pronajaty společností Raiffeisenbank, která má v plánu zde mít moravskou centrálu. Celkem v kancelářích vznikne na 200 nových pracovních míst, ale nabízí se otázka, zda Raiffeisenbank obsadí své kanceláře stávajícími zaměstnanci nebo bude hledat nové pracovníky na různé pozice.

Nová Envelopa

Ve výhledovém plánu je výstavba projektu Nová Envelopa, který představuje výstavbu dvou šestipodlažních budov. Plán této výstavby je nabídnout nové moderní kancelářské prostory, ale také široké spektrum služeb jako jsou restaurace, bankovní služby, fitness a obchody. Doporučovala bych tento projekt realizovat z důvodu malého počtu moderních kancelářských prostorů. Developer akce je CS Property Private, a. s., který výstavbu započal na začátku roku 2012 a její dokončení plánuje na jaro roku 2013. Poptávka, po ekonomických kancelářích kategorie A, je velká a díky tomuto

vzniká předpoklad, že dojde k obsazení všech kancelářských prostorů. Developer také nabízí možnost flexibilního uspořádání kanceláří, strategickou polohu v blízkosti centra Olomouce, Šantovky a hlavních komunikací.

Domnívám se, že v kancelářských prostorech vznikne 350 pracovních míst a v obchodech poskytující služby vznikne 40 pracovních míst.

Integrovaný plán rozvoje území Olomouc

Každé město se snaží vytvořit vhodné podmínky pro své občany a stejné zájmy má i město Olomouc. S pomocí integrovaného plánu rozvoje území dochází k realizaci projektů, které podporují cestovní ruch, bydlení a volnočasové aktivity. Město Olomouc získalo na tyto projekty finanční prostředky z Evropské unie, a to z Regionálního operačního programu regionu Střední Morava. Programové období projektů je plánováno v rozmezí 7 let, kdy některé aktivity končí v roce 2013 a jiné až v roce 2015. Předpokládám, že po skončení jednotlivých programů město bude dále usilovat o dotace a vznikne nový plán rozvoje města. Veškeré plánované akce v rámci rozvoje území bych doporučovala neodkládat z důvodů jejich vlivu na vzhled města a prospěšnosti na zvýšení zaměstnanosti.

V důsledku podpory rozvoje cestovního ruchu v rámci Regionálního operačního programu Střední Morava dojde k revitalizaci významného historického území centra města, zahrnující stavební úpravy objektů, rekonstrukce, úpravy veřejné zeleně, vybudování míst pro parkování a veřejného WC. Celkové dotace, které musejí být využity v letech 2012 – 2014, dosahují výše 89 milionů Kč, kdy maximální výše dotace je 85 % z celkových nákladů. Předpokládám, že provedení revitalizace proběhne podle plánu, kdy vzniknou nová pracovní místa, a dojde k zlepšení vzhledu území města. Při realizaci těchto aktivit může vzniknout až 260 pracovních míst.

V rámci města jsou poskytnuty finance na revitalizaci veřejných prostorů a rekonstrukci městských komunikací, které jsou plánovány až do konce roku 2013. Dojde na opravy komunikací, chodníků a inženýrských sítí, čímž se oživí vysoce využívané lokality spojené s veřejnými službami a obchody. Tento projekt započal

v roce 2011 a pro následující dva roky jsou k dispozici dotace ve výši 45 milionů Kč. Předpokládám, že tyto stavební práce zajistí vznik 120 nových pracovních míst.

Pro zvýšení úrovně bydlení získalo město dotaci ve výši 210 milionů Kč, které mají být využity v letech 2011 – 2015 na revitalizaci veřejných prostranství a regeneraci bytových domů. Na sídlištích jsou plánovány výsadby zeleně, úpravy parkovacích ploch, chodníků, sanace veřejného osvětlení, zřizování městských hřišť. Majitelé bytových domů mohou získat dotace na zateplení domů, modernizaci lodžii nebo také na rekonstrukci technického vybavení domu. Město právě tyto dotace určilo pro zóny městských částí Povel, Nové Sady a Nový Svět. Domnívám se, že při realizacích těchto aktivit dojde ke vzniku až 250 nových pracovních míst u firem realizujících tyto práce.

Posledním významným plánem rozvoje města je rozšíření a modernizace výstaviště Flora a výstavba přístupové komunikace s parkováním. Plánem rozšíření je výstavba nového pavilonu, který bude sloužit jak pro výstavní účely, tak i pro kulturní akce, čímž dojde ke zvětšení plochy infrastruktury pro zájmové a volnočasové aktivity obyvatel a návštěvníků. Dokončení projektu, na který jsou poskytnuty dotace ve výši 124,6 milionů Kč, je plánováno na rok 2013. Pro tento projekt bych odhadla vznik 170 pracovních míst pro realizaci projektu a následný vznik 50 pracovních míst v novém pavilonu.

	Odhadovaná doba zahájení	Počet vytvořených míst
Šantovka	9/ 2013	1 000
Centrum regionu Haná	12/2013	250
Biomedreg	2014	100
CPI City Center	2013	275
Nová Envelopa	3/2013	390
Integrovaný plán rozvoje	2012 – 2015	850
Celkem	2012 - 2015	2865

Tabulka 17: Investiční plány (Zdroj vlastní zpracování)

4.2 Návrhy na snížení nezaměstnanosti jednotlivých skupin

4.2.1 Návrhy uplatnění podle pohlaví uchazečů

Procentuální zastoupení nezaměstnaných mužů a žen v okrese Olomouc je téměř stejné, jelikož nezaměstnanost mužů byla v roce 2011 jen o 1,5 % vyšší. Nepokládám tedy tento rozdíl za významný. Spíše se zaměřím na zaměstnávání žen, které se vracejí po rodičovské dovolené a starají se tedy o své děti. Pro zaměstnavatele jsou tyto ženy méně perspektivní, jelikož již nejsou tak časově flexibilní a mohou vznikat problémy při častých nemocech dětí. Dalším problémem může být to, že ženy vracející se z rodičovské dovolené již nemají potřebné pracovní návyky.

Úřad práce v Olomouci se za přispění Evropské unie snaží řešit problematiku osob pečujících o dítě do 15 let pomocí regionálního individuálního projektu „Dítě není překážkou“. Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s možností zařazení inovativních a doplňkových aktivit. V rámci projektu dochází k poradenským činnostem, rekvalifikacím a zajištění praxe v rámci rekvalifikace.

Pro tuto skupinu uchazečů bych navrhovala:

- Po skončení programu „Dítě není překážkou“ (polovina roku 2012) bych doporučovala v tomto programu pokračovat. Předpokládám, že vznikne nové vymezení projektu a jeho nové časové určení, kdy bude docházet k podpoře. Z hlediska financování je program podporován fondy Evropské unie a stát tedy nemusí vynakládat tak velké částky, které jsou zapotřebí.
- Úřad práce by měl i nadále zřizovat rekvalifikace s následnou praxí, čímž si dané ženy obnoví pracovní návyky a vzniká možnost, že získají práci přímo v místě praxe. Doporučovala bych vytvořit 40 míst v rekvalifikačních kurzech, kterých by se účastnila jen zmiňovaná skupina žen.

4.2.2 Návrhy uplatnění podle věku uchazečů

Nezaměstnanost podle věkových skupin ukázala, že největší problém se zařazením se do pracovního procesu mají lidé do věku 29 let a lidé starší 50 let. Je

možné říci, že se jedná o problémové skupiny, zmíněné v kapitole 3.3.7, kterými jsou absolventi a mladiství a lidé starší 50 let.

První skupinou jsou absolventi škol a mladiství, jejichž podíl z celkového počtu nezaměstnaných byl v roce 2011 na úrovni 7,4 %. Tento poměr není tak vysoký, ale jejich celkový počet se zvýšil. Nezaměstnanost absolventů škol a mladistvých je způsobena podle mého názoru především jejich nedostatečnou zkušeností a chybějícími pracovními návyky. Druhou skupinou jsou lidé ve věku nad 50 let, kteří v posledním sledovaném roce představovali 25,5 % z celého počtu nezaměstnaných. Jejich celkový počet se sice snížil, ale i tak je jejich zastoupení velice výrazné. Starší lidé mají při ztrátě zaměstnání problém nalézt novou práci, jelikož zaměstnavatelé mohou dát přednost mladším. Také u starších mnohdy vzniká zdravotní omezení, nedostatečná kvalifikace a další.

Doporučovala bych realizaci těchto návrhů:

- Jako možné řešení nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých bych viděla jejich přípravu na práci již v době studia, kdy by studenti měli povinnou odbornou praxi a získali by přehled o tom, jaká jejich práce v budoucnu bude. Úřad práce by měl spolupracovat se zaměstnavateli a na základě domluvy podpořit vytvoření míst pro praxi, přičemž by k tomuto došlo, jen pokud by škola sama studentovi praxi nenašla.
- Je důležité, aby úřad práce i nadále prováděl poradenskou činnost pro studenty základních a středních škol s větším důrazem na motivaci studentů pro aktivní hledání práce.
- V rámci APZ bych pro mladistvé a absolventy doporučovala využívání společensky účelných míst, kde by získali potřebnou praxi a mohli si najít novou práci a jejich místa by přešla na nové uchazeče. Navrhovala bych zřídit 70 společensky účelných pracovních míst, které by byly určeny přímo pro mladistvé a absolventy škol
- Pro skupinu nezaměstnaných ve věku nad 50 let bych doporučila využívat poradenské činnosti úřadu práce, kde by docházelo k motivování uchazečů pro hledání nového zaměstnání.
- V rámci aktivní politiky nezaměstnanosti bych doporučila provádět rekvalifikace, a to především kurz základní obsluhy počítače, kde by starším 50

let byla práce s počítačem vysvětlována pomaleji a mohli si tuto činnost lépe zažít. Navrhovala bych vyhradit až 100 rekvalifikační míst jen pro osoby starší 50 let, kteří by poté mohli absolvovat další kurz na zvýšení kvalifikace.

- Jelikož je pro starší osoby větší problém nalézt práci, doporučila bych jejich zaměstnávání alespoň na poloviční úvazek. Tento způsob zaměstnání by byl přínosem pro mnohé uchazeče. Některým již zdravotní stav nedovolí najít si práci na plný úvazek a poloviční úvazek by mohl zlepšit jejich situaci a lidé by již nemuseli žít pouze se sociálních dávek, čímž by ušetřil i stát. Úřad práce by měl napomáhat ke zřizování těchto míst, kdy zaměstnavatelé by získali finanční podporu na tato místa.

4.2.3 Návrhy na uplatnění podle vzdělání uchazečů

Návrh řešení týkající se vzdělání uchazečů o zaměstnání se bude týkat dvou skupin, které dosáhly v roce 2011 nejvyššího zastoupení z celkové nezaměstnanosti. Těmito skupinami jsou uchazeči se základním vzděláním a středním odborným vzděláním s výučním listem. Lidé se základním vzděláním představují 23,7 % a lidé se středním vzděláním s výučním listem dokonce 40,6 % z celkového počtu nezaměstnaných. Problémem skupin je jejich nedostatečná kvalifikace nebo mají uchazeči výuční list kvalifikace, která je velmi málo požadovaná.

Pro snížení nezaměstnanosti uchazečů těchto skupin navrhuji:

- Jako řešení u uchazečů se základním vzděláním bych doporučovala i nadále provádět poradenskou činnost a individuálně motivovat nezaměstnané.
- Řešením v rámci APZ je vytvářet nová místa v rámci veřejně prospěšných prací s následným uplatněním této skupiny uchazečů a poskytování rekvalifikací, kde uchazeči získají svou první kvalifikaci a dojde k jejich větší motivaci si získat zaměstnání. Pro ty, co odmítají pracovat v rámci VPP, bych navrhovala zvýšení postihu.
- Z celkového navrhovaného počtu VPP bych doporučovala vymezit až 60 míst a z rekvalifikací až 90 míst pro skupiny, které patří mezi rizikové z hlediska svého vzdělání.
- Úřad práce realizuje program „Na svém základu můžete stavět“, který se zabývá problematikou uchazečů se základním vzděláním. V tomto programu bych i

nadále pokračovala, jelikož je velkým přínosem v individuálním přístupu k účastníkům a v komplexnosti podpory.

- Pro uchazeče, kteří dosáhli vzdělání s výučním listem, bych doporučovala využití rekvalifikací popřípadě podpoření vytvoření společensky účelných pracovních míst. Podle mého názoru by efektivnější bylo zařazení uchazečů do rekvalifikačních kurzů z oblastí řemesel a služeb, které jsou v současné době velmi žádané.

4.2.4 Návrhy uplatnění podle délky evidence uchazečů

Uchazeči o zaměstnání patřící mezi dlouhodobě nezaměstnané představovali v roce 2011 téměř 35 % ze všech nezaměstnaných. Mezi dlouhodobě nezaměstnané patří ti, jež jsou evidováni více než 12 měsíců. Při dlouhodobé nezaměstnanosti jsou uchazeči daleko méně motivováni k hledání práce, zvykají si na žití ze sociálních dávek a jejich možnost nalezení práce se snižuje.

Pro dlouhodobě nezaměstnané bych navrhovala:

- I nadále využívat poradenské činnosti Úřadu práce, které uchazeče motivují k znovuzískání práce. Dlouhodobě nezaměstnaným by měla být přiblížena současná situace na trhu práce, měli by získat informace o možnostech nových prací. Jelikož mezi tuto skupinu patří především starší osoby, pracovníci úřadu práce by jim mohli poskytnout rady, kde na internetu mohou najít práce a jak postupovat při hledání.
- Provádění rekvalifikací, které by odpovídaly možnostem jednotlivých účastníků. Dále bych viděla možné zlepšení, pokud by mohli nezaměstnaní absolvovat i více rekvalifikací, například i tři, kde by získali více kvalifikací pro jejich lepší uplatnění

4.2.5 Návrhy na uplatnění problémové skupiny osob se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením jsou velkým problémem nezaměstnanosti. V roce 2011 bylo registrováno 1252 uchazečů se zdravotním postižením a představovali 10 % z celkového počtu nezaměstnaných. Úřad práce se snaží situaci této skupiny řešit

dlouhodobě, ale stále nedošlo k výraznějšímu zlepšení. Také stát podporuje OZP a to tím, že zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci přikazuje zaměstnat jednu osobu se ZP nebo odebírat výrobky od zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % těchto osob.

Pro osoby se ZP bych navrhovala:

- Z prostředků APZ by mělo být vytvářeno více míst v rámci CHPM a CHPD, pro větší uplatnění této skupiny osob, kdy bych doporučovala vymezit 80 pracovních míst pro ZP.
- Zdravotně postižení by měli i nadále využívat rekvalifikace pro přizpůsobení se požadavkům zaměstnavatelů. Poskytované kurzy by měly být jen pro OZP bez ostatních uchazečů pro lepší získání informací uchazečů, jelikož někteří potřebují více času k získání nových znalostí a dovedností.
- Zaměstnavatelům, kteří generují pracovní místa pro OZP, by měla být zvýšena sleva na dani z příjmů. Tato podpora zaměstnavatelů je velmi důležitá, protože je po zaměstnavatele motivující k zaměstnávání těchto lidí.

4.3 Návrhy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří mezi nejvíce využívané způsoby, jak dosáhnout zlepšení zaměstnanosti, a to prostřednictvím veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst, chráněných pracovních míst a dílen a rekvalifikací. Náklady této politiky jsou hrazeny jednak ze státního rozpočtu, ale také z Evropských sociálních fondů. Z hlediska meziročního srovnání let 2010 a 2011 je patrné snížení u většiny nástrojů APZ, z důvodů celkového snížení nezaměstnanosti v okrese. Údaje o nezaměstnanosti z počátku roku 2012 se vyznačovaly zvýšením nezaměstnanosti oproti minulému roku (únor 10,7 %, březen 10,1 % v roce 2012), kdy vzniká předpoklad dalšího snížení během roku vlivem poskytování sezónních prací. Předpokládám, že výdaje na APZ tedy budou podobné jako v předešlém roce.

4.3.1 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou práce na kratší časové období, které jsou dobrou pracovní příležitostí pro všechny uchazeče o zaměstnání. Výhody využívání tohoto nástroje vidím v získání pracovních zkušeností, uchazeči získají také potřebné pracovní návyky a nežijí pouze ze sociálních dávek.

V roce 2011 pracovalo v rámci VPP 283 uchazečů, z čehož 191 bylo financováno v rámci ESF. Pro rok 2012 bych doporučovala vytvoření přibližně stejného počtu míst s celkovými náklady do 18 000 tis. Kč. Z hlediska financování bych zachovala skutečnost, že větší část pracovních míst je placena z fondů EU. Veřejně prospěšné práce využívali především dlouhodobě nezaměstnaní a osoby starší 50 let. Nově bych na vytvořená místa více dosazovala absolventy a mladistvé, což by mohlo vést k větší motivaci této skupiny k nalezení práce, která pro ně bude vhodnější.

4.3.2 Společensky účelná pracovní místa

Tento nástroj APZ je určen pro uchazeče o práci, kteří mají určité omezení, ztěžující jim nalezení práce. Do této skupiny bych z hlediska mých návrhů v předešlé kapitole zařadila především absolventy škol a mladistvé a dále ženy po mateřské dovolené, osoby starší 50 let a dlouhodobě nezaměstnané.

V roce 2011 došlo k vytvoření 386 SÚPM, kdy 115 z tohoto počtu bylo vytvořeno za přispění ESF a ještě dalších 94 míst bylo podpořeno v rámci SVČ. Jelikož z fondů EU je hrazena jen jedna třetina, doporučovala bych, aby se úřad práce snažil získat více prostředků pro tento druh APZ, jelikož je pro zaměstnané tímto způsobem velkým přínosem a pomocí. Zlepšením by jistě bylo, kdyby z fondů EU bylo hrazeno 50 % ze všech vytvořených míst v roce. Pro rok 2012 bych navrhovala vytvoření 450 SÚPM, došlo by tedy k meziročnímu navýšení o 64 míst. V rámci SVČ bych doporučovala, aby úřad práce prováděl rekvalifikace, které by začínajícím podnikatelům poskytly nutné informace k účetnictví, daním a práci s počítačem. Náklady vzniklé v roce 2012 by mohly podle mého plánu dosáhnout výše 19 860 tis. Kč. Na nově vytvořená místa bych přednostně umísťovala absolventy škol a mladistvé, a pokud to dané pracovní místo umožní, tak osoby se zdravotním postižením.

4.3.3 Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny

CHPM a CHPD patří mezi nástroje APZ, které jsou určeny pro osoby se zdravotním postižením, a jejich vznik je podložen smlouvou s úřadem práce na dobu minimálně 2 let. Pro zvýšení zaměstnanosti osob ZP je nutné, aby se úřady práce touto problematikou více zabývaly a podporovaly zaměstnavatele ve vytváření nových CHPM.

V roce 2011 byly zřízeny 3 nová pracovní místa s celkovými výdaji 280 tis. Kč a dále byly poskytnuty finance na provoz 41 pracovních míst s výdaji 2 004 tis. Kč. Celkem bylo podpořeno 44 pracovních míst, kdy celkový počet uchazečů o práci se ZP byl 1252. Podle mého názoru je tento počet velice malý. Pro rok 2012 bych doporučila vytvořit 100 nových pracovních míst v rámci CHPM a CHPD s předpokládanými výdaji ve výši 1 000 tis. Kč. Dalšími výdaji je podpora již dříve vzniklých 41 míst s výdaji 2 005 tis. Kč. Pro větší motivaci zaměstnavatelů zřizovat nová místa, bych zvýšila jejich příspěvek. Z hlediska zneužívání těchto příspěvků zaměstnavateli bych doporučila provádět častější kontroly spojené s kontrolou pracovního prostředí těchto osob. Zaměstnavatelé mající více než 25 zaměstnanců, mají povinnost najmout pracovníka se ZP nebo mohou využívat možnosti nákupu výrobků z CHPD, kde je zaměstnáváno 50 % OZP. Domnívám se tedy, že pokud budou vytvořena nová pracovní místa, zaměstnavatelé OZP vznikající výrobky prodají, protože některé podniky řeší svou povinnost ohledně ZP právě nákupem výrobků.

4.3.4 Rekvalifikace

Posledním zmíněným nástrojem APZ jsou rekvalifikace, které jsou nejvíce využívaným prostředkem. Uchazeči o zaměstnání získají potřebné znalosti a dovednosti, které jsou nutné pro nalezení práce. Vývoj poskytování rekvalifikací zaznamenal postupné zvyšování počtu osob, které absolvovaly některý z kurzů.

V roce 2011 bylo poskytnuto celkem 1715 rekvalifikací s výdaji 13 480 tis. Kč, ale práci si našlo jen 656 lidí. Hodnota úspěšně umístěných se však může vyvíjet, kdy se počítá úspěšnost umístění do 12 měsíců od absolvování kurzu, kdy je možné dokončit kurz v zimních měsících, ovšem práci například najdou až v dalším roce. Pro rok 2012 bych navrhovala poskytnout 2 000 rekvalifikačních kurzů se vzniklými

předpokládanými výdaji 15 725 tis. Kč. Úřad práce by měl skladbu svých kurzů zaměřit na obory, které jsou na trhu práce nejvíce poptávané. Doporučovala bych vyřadit z nabídky rekvalifikačních kurzů kurzy, které byly provedené jedinkrát v roce, a těmi jsou bytový dekoratér, asistent pedagoga, vazač a aranžér květin, kosmetika a stříhová úprava psů. V tomto směru by mohli přispět i zaměstnavatelé, kteří mají možnost své zaměstnance posílat na rekvalifikace pro doplnění znalostí, z čehož by úřad práce také získal informace o potřebách pracovního trhu. Rekvalifikace by se měly zaměřit také na oblasti, které budou vyžadovány novými zaměstnavateli sídlícími v průmyslových zónách. Poskytované kurzy by měly být zaměřené především na osoby dlouhodobě nezaměstnané, ženy a osoby starší 50 let. Využívání rekvalifikací bych spojovala s ostatními nástroji APZ, kdy například absolvují kurz OZP, pro které je následně vytvořeno pracovní místo z daného oboru.

APZ	Stav k 31.12. 2011	Vzniklá nová místa 2012	Počet navrhnutých nových pracovních míst pro rok 2012		
		1. čtvrtletí	2. čtvrtletí	2. pololetí	Celkem
VPP	283	89	75	136	300
SÚPM	386	133	96	221	450
CHPM a CHPD	44	27	22	51	100
Rekvalifikace	1 715	462	515	1023	2 000
Celkem	2 428	713	724	1 454	2 891

Tabulka 18: Navrhnutý počet nových pracovních míst po rok 2012 (Zdroj vlastní zpracování)

APZ	Stav k 31. 12. 2011	Předpokládaný stav k 31. 12. 2012
VPP	17 322	18 000
SÚPM	16 958	19 860
CHPM a CHPD	2 284	1 00
Rekvalifikace	13 480	15 725
Celkem	56 637	62 885

Tabulka 19: Navrhovaná výše výdajů pro rok 2012 (v tis. Kč) (Zdroj vlastní zpracování)

ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se zabývala problematikou nezaměstnanosti v okrese Olomouc. Úvodní část je věnována samotnému Úřadu práce v Olomouci s vymezením jednotlivých oddělení spolu s jejich funkcemi a organizační strukturou. Druhá část je věnována teoretickým východiskům týkajícím se problematiky nezaměstnanosti s vymezením rizikových skupin na trhu práce. Třetí část je složena z analýzy nezaměstnanosti v Evropské unii, v České republice a v okrese Olomouc ve sledovaných letech 2007 – 2011, přičemž analýza okresu Olomouc je rozpracována na jednotlivé skupiny uchazečů o práci z různých hledisek. Součástí této části je také analýza aktivní politiky zaměstnanosti a nástrojů, které jsou využívány pro zvýšení zaměstnanosti nejen rizikových skupin uchazečů o práci. Pátou, a tedy poslední částí diplomové práce, jsou samotné návrhy a opatření, které by měly vést ke snížení nezaměstnanosti v roce 2012.

Průměrná míra nezaměstnanosti v Evropské unii neustále stoupá, přičemž u míry nezaměstnanosti v České republice došlo v roce 2011 ke snížení na hodnotu 8,6 % a nachází se tedy pod celoevropským průměrem. Vývoj míry nezaměstnanosti v České republice zaznamenal v roce 2009 a 2010 zvýšení, a to v důsledku působení finanční krize. Olomoucký kraj, jehož součástí je okres Olomouc, patří mezi tři kraje s nejvyšší nezaměstnaností ve výši 11,4 % v roce 2011. Nezaměstnanost je velkým nejnem ekonomickým problémem, a proto je nutné tento stav zlepšit pomocí různých nástrojů.

Samotný okres Olomouc se vyznačoval zvyšováním míry nezaměstnanosti od roku 2007 až do roku 2010 s následným snížením v roce 2011, a to na míru 10,1 %. I přes snížení nezaměstnanosti na 12 470 uchazečů o práci v roce 2011, připadalo na jedno volné pracovní místo 47 uchazečů, což je počet třikrát vyšší než je republikový průměr a vyjadřuje závažnost situace v okrese.

Nezaměstnanost v okrese z hlediska věkových skupin nejvíce ohrožuje skupinu lidí ve věku 20 – 29 let, kteří představují téměř 26 % nezaměstnaných, a ve věku 50 – 59 let se zastoupením takřka 24 % ze nezaměstnaných v roce 2011. Nevýhody těchto skupin spatřuji u mladší věkové skupiny (mladiství a absolventi škol) v jejich nedostatečné praxi a u osob starších 50 let ve ztížené možnosti přizpůsobení se novým podmínkám na pracovním trhu a delší době evidence na úřadu práce. Z pohledu

vzdělanostní struktury nezaměstnanosti jsou mezi uchazeči nejvíce zastoupeni ti, kteří dosáhli základního vzdělání a středního vzdělání s výučním listem. V roce 2011 představovaly tyto skupiny 64 % ze všech vzdělanostních skupin, a to s počtem 8 028 uchazečů. Problém těchto skupin je v nedostatečné kvalifikaci.

Délka evidence je dalším nedostatkem, který je nutné řešit, jelikož v roce 2011 patřilo mezi dlouhodobě nezaměstnané (nad 12 měsíců) 34,3 % uchazečů. Tento vývoj je pro pracovní trh nepříznivý, jelikož lidé ztrácejí své pracovní návyky. U problémové skupiny uchazečů se zdravotním postižením došlo od roku 2008 ke snížení nezaměstnanosti a v roce 2011 bylo evidováno 1252 osob se ZP, a to je 10 % podíl z celkového počtu uchazečů.

Úřad práce se snaží pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti dosáhnout snížení nezaměstnanosti. Na APZ byly v roce 2011 vynaloženy náklady v celkové výši 56 637 tis. Kč. Pro rok 2012 bych navrhovala vynaložit prostředky ve výši 62 885 tis. Kč, které budou využity na maximální zvýšení zaměstnanosti různých skupin uchazečů o práci.

Prvním nástrojem APZ jsou veřejně prospěšné práce, na které bylo v roce 2011 poskytnuto 17 322 tis. Kč, díky nimž bylo vytvořeno 283 míst. Pro nadcházející rok 2012 bych navrhovala vytvořit o několik míst více, a to 300 míst. Odhadované náklady na nově vytvořená místa by dosáhly výše 18 000 tis. Kč. VPP by byly určeny především pro dlouhodobě nezaměstnané, osoby nad 50 let, ale také pro mladistvé a absolventy škol.

Dalším nástrojem APZ jsou společensky účelná pracovní místa, na která bylo v roce 2011 vynaloženo 16 958 tis. Kč a díky těmto prostředkům bylo vytvořeno a podpořeno 386 pracovních míst. Pro rok 2012 bych doporučovala vytvořit 450 míst s předpokládanými náklady v hodnotě 19 860 tis. Kč. Nově vytvořená místa by byla určena především pro absolventy škol, mladistvé a osoby se zdravotním postižením.

Vytvořením a podporou provozu chráněných pracovních míst a dílen vznikly v roce 2011 náklady ve výši 2 284 tis. Kč, kdy došlo k podpoře 44 míst. Pro tento nástroj bych v roce 2012 doporučila zvýšit počet vytvořených míst na 100, přičemž předpokládané náklady odhaduji na 1 000 tis. Kč. Tento nástroj je nejvíce vhodným způsobem uplatnění zdravotně postižených na trhu práce.

Rekvalifikace jsou nejvíce účelným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Významnost tohoto nástroje potvrzuje také fakt, že v roce 2011 bylo provedeno celkem 1 715 rekvalifikací s celkovými náklady ve výši 13 480 tis. Kč. Pro rok 2012 bych navrhovala vytvořit kurzy pro rekvalifikaci 2 000 nezaměstnaných, které budou zaměřeny na oblasti požadované na trhu práce a ty, které se využívaly minimálně, by byly vyřazeny z nabídky kurzů. Náklady navrhovaného počtu rekvalifikací odhaduji na 15 725 tis. Kč. Rekvalifikace jsou určeny pro všechny uchazeče o práci, jelikož získání nových kvalifikací zvyšuje možnost jejich uplatnění na trhu práce. Úspěšnost rekvalifikací byla v roce 2011 na úrovni 68 %, což svědčí o významnosti tohoto nástroje.

Z hlediska zvýšení zaměstnanosti hrají důležitou roli také soukromé investiční akce a plánované akce města Olomouce. Doporučovala bych provedení plánovaných projektů, které proběhnou v letech 2012 – 2015. Pomocí těchto plánů by mělo dojít k vytvoření 2 865 nových pracovních míst.

Mnou navrhovaný plán vývoje nového počtu pracovních míst směřuje ke snížení počtu nezaměstnaných v okrese Olomouc. Danému snížení přispějí nově vzniklá místa vytvořená pomocí nástrojů APZ s předpokladem vzniku 2850 míst. Dále zlepší situaci na trhu práce pracovní místa, která vzniknou pomocí investičních projektů. Zvýšení zaměstnanosti zlepší situaci na trhu práce a dojde ke snížení výdajů státu na sociální politiku.

Návrhy z oblasti aktivní politiky zaměstnanosti jsou plánovány na rok 2012, kdy dojde také k realizaci. Plány, týkající se soukromých investičních akcí a akcí plánovaných městem Olomouc, budou realizovány v letech 2012 – 2015. Výsledků z realizace APZ bude dosaženo v průběhu roku 2012, popřípadě i v roce 2013. Naopak výsledky z realizace investičních akcí se projeví v průběhu realizačních let.

Předpokládám, že v důsledku realizace navrhovaných plánů dojde ke zlepšení situace na trhu práce v okrese Olomouc.

LITERATURA

- 1) BRADLEY, R. S. *Makroekonomie dnes*. 1.vyd. Brno: Computer Press, 2004. 412s. ISBN 80-251-0109-6.
- 2) BUCHTOVÁ, B. A kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8
- 3) HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. 93s. ISBN 80-7042-595-4.
- 4) HOLMAN, R. *Makroekonomie*. 2.vyd. Praha: C.H.Beck, 2010. 424s. ISBN 978-80-7179-861-3.
- 5) JÍROVÁ, H. *Deformace na českém trhu práce*. 1.vyd. Praha: ČVUT, 2002. 85s. ISBN 80-7079-635-9.
- 6) KUBA, Z. A kol. *Makroekonomie*. 1.vyd. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. 91s. ISBN 80-86764-20-6.
- 7) LIŠKA, V. *Makroekonomie*. 2.vyd. Praha: Professional Publishing, 2004. 628s. ISBN 80-86419-54-1.
- 8) MACH, M. *Makroekonomie II*. 3.vyd. Slaný: Melandrium, 2001. 367s. ISBN 80-86175-18-9.
- 9) NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2002. 151s. ISBN 80-245-0350-6.
- 10) SAMUELSON, P. A. *Ekonomie*. 18.vyd. Praha: NS Svoboda, 2007. 775s. ISBN 978-80-205-0590-3.

Elektronické zdroje

- 11) Český statistický úřad. *Cizinci - zaměstnanost* [online]. [cit. 2012 – 03 - 13]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost
- 12) Český statistický úřad. *Charakteristika okresu Olomouc*. [online]. [cit. 2012 – 03- 07]. Dostupné z: http://www.olomouc.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_olomouc
- 13) Eurostat. *Míra nezaměstnanosti EU*. [online]. [cit. 2012 – 03 - 04]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/5/55/Table_unemployment_rates.PNG

- 14) Evropa 2020. *Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. [online]. [cit. 2012 – 03 - 05]. Dostupné z: <http://www.et2020.cz/eu-temata-clanky.php?id=20>
- 15) JOUZA, L. *Nová právní úprava struktury úřadů práce* [online]. [cit. 2011-12-1]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-51631920-nova-pravni-uprava-struktury-uradu-prace>
- 16) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistiky*. [online]. [cit. 2012-02-25]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>
- 17) Miras. *Poptávka po práci*. [online]. [cit. 2011-12-5]. Dostupné z: <http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>
- 18) Portál Ecorp.euweb.cz. *Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost* [online]. [cit. 2011-12-6]. Dostupné z: <http://www.ecorp.euweb.cz/Nezamestnanost.html>
- 19) Úřad práce. *O Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 2011-12-1]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- 20) *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2007* [online]. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/olomouc/statistiky>
- 21) *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2008* [online]. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/olomouc/statistiky>
- 22) *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2009* [online]. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/olomouc/statistiky>
- 23) *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2010* [online]. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/olomouc/statistiky>
- 24) *Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2011* [online]. [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/olomouc/statistiky>

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Nabídka práce (Zdroj (16)).....	15
Graf 2: Poptávka po práci (Zdroj (17)).....	16
Graf 3: Rovnováha na trhu práce (Zdroj (17)).....	17
Graf 4: Dobrovolná nezaměstnanost (Zdroj (18))	24
Graf 5: Nedobrovolná nezaměstnanost (Zdroj (18)).....	25
Graf 6: Krátkodobá Phillipsova křivka (Zdroj (10)).....	30
Graf 7: Dlouhodobá Phillipsova křivka (Zdroj (10)).....	30
Graf 8: Nezaměstnanost v ČR v roce 2011 podle jednotlivých krajů (Zdroj (16))	38
Graf 9: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst (Zdroj (16))..	40
Graf 10: Vývoj míry nezaměstnanosti v okrese Olomouc v letech 2007 – 2011 (Zdroj (20-24)).....	43
Graf 11: Struktura uchazečů podle věkových skupin k 31. 12. 2011 (Zdroj (20-24))....	47
Graf 12: Zastoupení uchazečů podle vzdělání k 31. 12.2011 (Zdroj (20-24))	49
Graf 13: Průměrná délka evidence uchazečů v letech 2007 – 2011 (Zdroj (20-24)).....	52
Graf 14: Vývoj počtu a podílu uchazečů se ZP v letech 2007 – 2011 (Zdroj (20-24)) ..	54

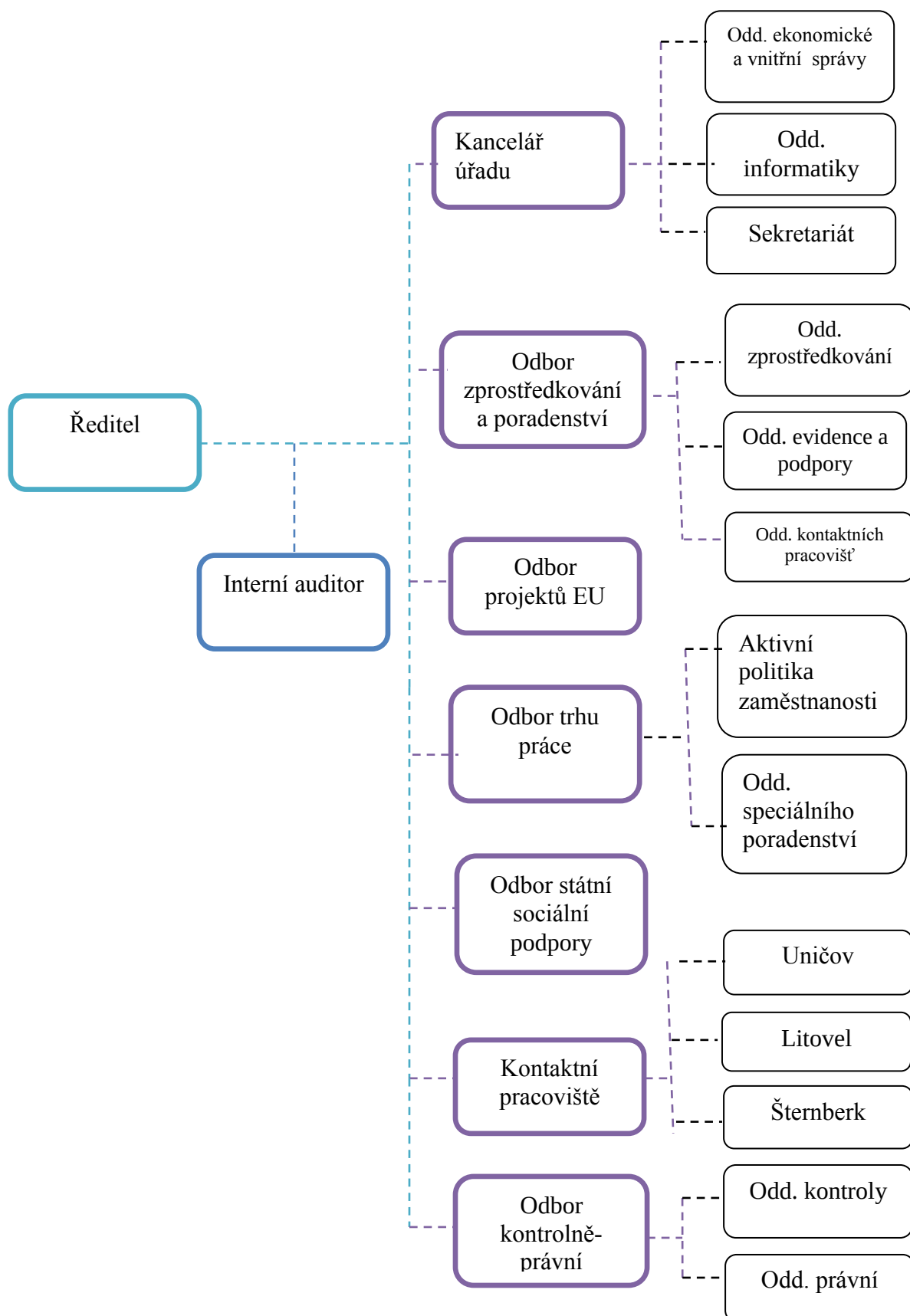
SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Rozdělení populace (Zdroj (4))	19
Obr. 2: Nezaměstnanost v okresech k 31. 12. 2011 (Zdroj (16))	39

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 Organizační struktura	
Příloha č. 2 Zastoupení nezaměstnaných cizinců podle zemí	
Příloha č. 3 Rekvalifikační kurzy	

Příloha č. 1 Organizační struktura



Příloha č. 2 Zastoupení nezaměstnaných cizinců podle zemí

	2007	2008	2009	2010	2011
Slovensko	1353	1180	1089	1295	2272
Polsko	132	116	102	134	323
Bulharsko	48	34	49	47	99
Rumunsko	20	23	14	47	176
Německo	44	35	48	54	61
Ukrajina	74	95	107	112	385
Vietnam	117	123	97	30	86
Mongolsko	33	25	23	25	35
Rusko	24	11	12	16	32
USA	11	17	15	28	27
Japonsko	21	15	17	13	19

Příloha č. 3 Rekvalifikační kurzy

	Počet rekvalifikací
Obsluha osobního počítače	876
Řidič motorového vozíku	86
Účetnictví	78
Svářečský kurz	75
Daňový specialista	69
Administrativní práce	62
Řidičský průkaz	58
Obsluha CNC strojů	53
Elektrotechnické práce	50
Základy podnikání	46
Pracovník bezpečnostní služby	38
Projektový manager	34
Operátor výroby	32
Zámečnické práce	27
Pracovník pro sociální péči	21
Číšnické práce	19
Skladník - manipulát	17
Operátor call centra	14
Obsluha motorové pily	13
Obsluha stavebních strojů	10
Prodavačské práce	9
Masér	8
Holičské a kadeřnické práce	8
Manikúra	4
Kosmetické služby	4
Truhlářské práce	2
Bytový dekoratér	1
Asistent pedagoga	1
Vazba a aranžování květin	1
Kosmetika a stříhová úprava psů	1
Celkem	1715