

UNIVERZITA KARLOVA
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
KATEDRA OBČANSKÉ VÝCHOVY A FILOSOFIE

Diplomová práce

**NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ SOCIÁLNĚ
EKONOMICKÉ DŮSLEDKY NA PŘEROVSKU**

autor DP: **Radek Pavlík,**
6. ročník, D-ZSV, denní magisterské studium
vedoucí DP: **PhDr. Milena Tichá, CSc.**

Rád bych poděkoval za
Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně
s použitím uvedené literatury.

Ve Skaličce dne 12.10. 2006

.....

OBSAH

UVOD

1. NEZAMĚSTNANOST V ČR

1.1 Základní výpočty

1.2 Typy nezaměstnanosti

1.3 Trh práce a přechyby

1.4 Důsledky nezaměstnanosti

2. OBECNÁ CHARAKTERISTIKA

Rád bych poděkoval zaměstnancům Úřadu práce v Přerově, kteří mi poskytli cenné informace a rady pro vypracování diplomové práce. Poděkování patří také mé rodině a přítelkyni, kteří mě po celou dobu studia a psaní práce všestranně podporovali.

2.1 Demografická

2.2 Hospodářská

2.4 Podnikatelská

3. FUNKCE ÚŘADU PRÁCE

4. ÚŘAD PRÁCE V PŘEROVĚ

5. POPTÁVKA PO PRÁCI V

6. PŘEROVSKO V LÉTU

6.1 Vývoj zaměstnanosti

6.2 Stav a vývoj trhu práce

6.3 Podíl evidované populace

6.4 Účast na pracovních

6.5 Účast na pracovních

6.6 Účast na pracovních

OBSAH

ÚVOD	6
1. NEZAMĚSTNANOST V EKONOMICKÉ TEORII.....	10
1.1 Základní vymezení pojmu nezaměstnanost.....	10
1.2 Typy nezaměstnanosti.....	11
1.3 Trh práce a příčiny nezaměstnanosti.....	12
1.4 Důsledky nezaměstnanosti	13
2. OBECNÁ CHARAKTERISTIKA SLEDOVANÉHO PŘEROVSKÉHO REGIONU	15
2.1 Geografická poloha, mikroregionální členění, silné a slabé ekonomické stránky regionu Přerovsko.....	15
2.2 Demografický vývoj na Přerovsku	16
2.3 Hospodářská situace v přerovském regionu.....	18
2.4 Podnikatelská aktivita v regionu Přerovsko	18
3. FUNKCE ÚŘADŮ PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE A PŮSOBNOST ÚŘADU PRÁCE V PŘEROVĚ	20
4. POPTÁVKA PO PRÁCI A NABÍDKA PRACOVNÍCH SIL V REGIONU PŘEROVSKO V LETECH 2000 – 2004	23
4.1 Vývoj zaměstnanosti v letech 2000 – 2004 dle šetření Úřadu práce v Přerově	23
4.2 Stav a vývoj volných pracovních míst na Přerovsku v letech 2000 – 2004	27
4.3 Podíl evidované nabídky a hlášených volných pracovních míst na Úřadu práce v Přerově v letech 2000 – 2004	31

5. VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI NA PŘEROVSKU V OBDOBÍ LET 2000	
– 2004	33
5.1 Změna v metodice výpočtu míry nezaměstnanosti	33
5.2 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti na Přerovsku v období let 2000 – 2004	34
5.3 Srovnání míry nezaměstnanosti na Přerovsku s ostatními regiony v rámci Olomouckého kraje i ČR v období let 2000 – 2004	36
5.4 Vytváření nových pracovních příležitostí v regionu Přerovsko v období let 2000 – 2004 jako možné řešení snižování míry nezaměstnanosti	38
6. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	42
6.1 Základní dokumenty státní politiky zaměstnanosti	42
6.2 Cíle státní politiky zaměstnanosti	43
6.3 Cíl a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	45
6.4 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti na Přerovsku v letech 2000 – 2004.....	50
7. RIZIKOVÉ SKUPINY OSOB OHROŽENÉ NEZAMĚŠTNANOSTÍ	60
7.1 Všeobecná charakteristika jednotlivých rizikových skupin uchazečů o zaměstnání z pohledu expertů úřadů práce	60
7.2 Rizikové skupiny obyvatelstva ohrožené nezaměstnaností na Přerovsku v letech 2000 – 2004	68
ZÁVĚRY	76
POUŽITÁ LITERATURA.....	79
PŘÍLOHY.....	83

ÚVOD

Nezaměstnanost je problémem, který trápí nejen Českou republiku, ale i vyspělé západoevropské ekonomiky.

Pochopit problematiku nezaměstnanosti znamená odhalit procesy fungování trhu práce, který má specifickou povahu. Cena práce, mzda, totiž nereaguje pružně na změny probíhající na pracovním trhu. Důležitou podmínkou vyrovnávání nabídky práce a poptávky po pracovních silách na trhu, by byla jeho homogenita. Pracovní trh však není homogenní. Existuje tudíž tolik pracovních trhů, kolik můžeme vyjmenovat oborů činnosti a profesí. Trh práce je navíc diferencován z hlediska regionálního. Myslím si, že pro správné pochopení problému nezaměstnanosti je dobré sledovat zákonitosti konkrétního regionálního trhu práce.

V diplomové práci zkoumám nezaměstnanost na Přerovsku a její sociálně ekonomické důsledky v období let 2000 – 2004. Region Přerovsko, nacházející se v Olomouckém kraji, jsem si pro zkoumání nevybral náhodou. Mám k němu osobní vztah, jelikož odtud pocházím. Tento fakt bude pro psaní diplomové práce na jednu stranu přínosem, protože mohu využít vlastní znalosti charakteristiky regionu, jeho specifík a zvláštností. Na druhou stranu musím zachovat objektivní hodnocení příčin a důsledků jednotlivých zjištěných skutečností.

Proč chci nezaměstnanost na Přerovsku sledovat právě v období let 2000 – 2004? Diplomovou práci píší v roce 2006, mám tedy od zkoumaného období dostatečný časový odstup, abych mohl určité jevy probíhající na přerovském trhu práce správně pochopit a nezkresleně vyhodnotit. V době psaní diplomové práce mám také již přístup k vyhotoveným analýzám zkoumajícím přerovský trh práce, i ke studiím hodnotícím nezaměstnanost v rámci celé republiky ve všech mnou sledovaných letech.

Z jakého důvodu jsem si vybral pro zkoumání nezaměstnanosti v přerovském regionu období dlouhé pět let? Jsem toho názoru, že pětileté

období je dostatečně dlouhé na to, aby se v něm daly zachytit změny vývoje nezaměstnanosti a v rozsahu diplomové práce vyhodnotit a zdůvodnit případné příčiny a důsledky těchto změn.

Hlavním cílem mé práce je analyzovat vývoj nezaměstnanosti na Přerovsku během daného pětiletého období. Předně mne zajímá, do jaké míry byli obyvatelé přerovského regionu ohroženi nezaměstnaností během let zkoumaného období v porovnání s ostatními regiony České republiky. Dále bych rád zjistil, zda mediálně proklamovaný příchod nového investora, firmy LG. Philips, do regionu přispěl ke snížení míry nezaměstnanosti na Přerovsku.

Pro sepsání diplomové práce jsem nejprve prostudoval základní terciální literaturu, tedy učební texty, které mi pomohou k zasazení problematiky regionální nezaměstnanosti do širšího teoretického rámce. V této obecné teoretické rovině samozřejmě nebylo v mých silách prostudovat veškerou dostupnou terciální literaturu, což ani nebylo mým vytyčeným úkolem.

Dále jsem se výběrově zaměřil na tituly a studie, zabývající konkrétními problémy úzce spjatými s nezaměstnaností. Mám na mysli monografické publikace, příspěvky do monografických publikací či samostatné odborné studie rozebírající v obecné rovině například problematiku trhu práce, rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, přínosu rekvalifikací a veřejně prospěšných prací, částečných úvazků atd.

Nejdůležitějším primárním pramenem poznání se pro mne staly analýzy zabývající se nezaměstnaností ve zkoumaném regionu a v celé České republice v jednotlivých letech sledovaného období.

Ke čtenářům promluví skrze diplomovou práci zprostředkovaně také regionální žurnalisté. Myslím si, že novinové články z regionálního tisku zabývající se nezaměstnaností, trhem práce a demografickým vývojem na Přerovsku a v Olomouckém kraji nemohou sice nahradit odborné studie a analýzy, přesto mají nezastupitelnou vypovídací hodnotu a ožívují

diplomovou práci svou autentičností a přímým vztahem jejich autorů k regionu.

Prameny, ze kterých budu při psaní diplomové práce vycházet mají nejen tradiční tištěnou podobu. Ke slovu se dostanou i elektronické dokumenty dostupné na internetové síti. Pochválit musím vzorně vedenou webovou stránku Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, kde může zájemce získat velké množství kvalitních studií analýz a ročenek mapujících nezaměstnanost a problémy s ní související. Hlavní předností této webové stránky je její logické uspořádání.

První kapitola diplomové práce začleňuje nezaměstnanost do teoretického ekonomického rámce. Má čtenáři pomoci s vymezením samotného pojmu nezaměstnanost, seznámí jej se specifiky trhu práce, s jednotlivými typy nezaměstnanosti, a v neposlední řadě s příčinami a důsledky nezaměstnanosti. Kapitola nemá být dokonalým teoretickým výkladem o nezaměstnanosti, ale stručným uvedením čtenáře do děje diplomové práce.

Následující druhá kapitola je obecnou charakteristikou Přerovska. Začleňuji v ní zkoumaný region z hlediska geografické polohy, zabývám se zde demografickým vývojem, hospodářskou situací a podnikatelskou aktivitou v regionu.

Třetí kapitola vymezuje obecné funkce všech úřadů práce a konkrétní působnost Úřadu práce v Přerově. Je zde také vysvětleno, proč po změně územně správního členění ČR, z okresního na krajské, zůstala působnost všech úřadů práce na původní okresní úrovni.

Následující dvě kapitoly jsou nejdůležitějšími částmi celé diplomové práce. K jejich sepsání provedu rozbor analýz mapujících zaměstnanost a nezaměstnanost na Přerovsku i v celé České republice v jednotlivých letech zkoumaného období. Ve čtvrté kapitole se budu konkrétně zabývat nesouladem nabídky a poptávky na přerovském trhu práce, v páté kapitole pak samotným vývojem nezaměstnanosti regionu. Zajímavé bude srovnání

Přerovska z hlediska výše míry nezaměstnanosti s ostatními regiony v rámci Olomouckého kraje i celé České republiky.

Šestá a sedmá kapitola jsou vypracovávány podobnou metodikou. Nejprve se v nich zaměřím na obecné vymezení a vysvětlení státní politiky zaměstnanosti a rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností. Poslední podkapitoly obou kapitol se pak stanou konkrétním vyústěním předcházejících obecných poznatků ve sledovaném regionu a pětiletém zkoumaném období. Čtenář se tedy v šesté kapitole nejprve dozví, které nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mají úřady práce k dispozici, poté zjistí, jak jednotlivé nástroje využívá Úřad práce v Přerově. Poslední sedmá kapitola nejprve charakterizuje jednotlivé rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání ohrožené nezaměstnaností, následně se zabývá nejproblémovějšími skupinami v přerovském regionu ve zkoumaném pětiletém období.

1. NEZAMĚŠTNANOST V EKONOMICKÉ TEORII

1.1 Základní vymezení pojmu nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jedním ze sledovaných jevů tržní ekonomiky. Kdo je v tržní ekonomice považován za nezaměstnaného? Nejprve musíme odlišit případy, kdy je někdo nezaměstnan dobrovolně. Jde o osoby, které zaměstnání nehledají vědomě. Důvodem může být to, že jsou dostatečně ekonomicky zajištěny nebo dávají dočasně přednost volnému času. Může ale také jít o lidi, kteří již ztratili naději ve schopnost zaměstnání najít. *Dobrovolná nezaměstnanost* nebývá vykazována ekonomickými statistikami a není považována za problém.

Skutečným problémem se stává *nedobrovolná nezaměstnanost*. V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují určité podmínky. Nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a předpokládají, že budou znovu zaměstnány. Dalšími podmínkami je aktivní hledání práce a ochota osob do práce nastoupit.

Nezaměstnanost se vyjadřuje *ukazatelem míry nezaměstnanosti*:

$$n = \frac{N}{L} \cdot 100 (\%)$$

kde n je míra nezaměstnanosti, N počet nezaměstnaných a L ekonomicky aktivní obyvatelstvo.¹

¹ Milan Sojka (2001, s. 82) uvádí, že do vzorce na výpočet míry nezaměstnanosti lze za proměnnou N (počet nezaměstnaných) dosadit pouze nezaměstnané jedince schopné skutečně prokázat aktivní úsilí o nalezení zaměstnání.

1.2 Typy nezaměstnanosti

Podle ekonomů můžeme rozlišit tři základní *typy nezaměstnanosti*: frikční, strukturální a cyklickou.² Jednotlivé typy mají různou povahu, dobu trvání a přinášejí rozličné ekonomické i sociální důsledky.

Frikční nezaměstnanost vyjadřuje dle Milana Sojky (2001, s. 83) plynulé přecházení zaměstnanců z jednoho pracovního místa na jiné. Příčiny těchto změn zaměstnání, jež jsou většinou provázeny kratší dobou nezaměstnanosti, spočívají hlavně v nedokonalé mobilitě pracovních sil, v nedostatečných znalostech o pracovních příležitostech a souvisí do značné míry s životním cyklem člověka (ukončení vzdělávání, narození potomků, změna bydliště, snaha o zlepšení socio - ekonomického statutu).

Základním rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Tento typ nezaměstnanosti je v tržním hospodářství dokonce žádoucí, protože umožňuje potřebnou mobilitu pracovních sil. Pokusy o úplné odstranění frikční nezaměstnanosti by mohly vést spíše ke zhoršení efektivity ekonomiky. Frikční nezaměstnanost můžeme pozitivně ovlivnit zlepšováním informovanosti o pracovních příležitostech a usnadněním mobility pracovních sil. V České republice v současné době není nastavena bytová politika tak, aby zvýšení mobility pracovních sil podporovala.

Dalším typem nezaměstnanosti, která ovlivňuje především regionální rozdíly na trhu práce, je podle Petra Mareše (2002, s. 18) **nezaměstnanost strukturální**. Postihuje některá hospodářská odvětví v nichž dochází k útlumu. Důsledkem je klesající poptávka po práci v těchto odvětvích. Útlum v jedněch hospodářských odvětvích je sice doprovázen růstem v odvětvích jiných, ale nově vzniklá pracovní místa většinou vyžadují jinou

² P. Mareš (2002, s. 22) upozorňuje ještě na další typ nezaměstnanosti. Jedná se o „nezaměstnanost nepravou“ zvanou též „neúplná zaměstnanost.“ Jsou jí postiženi pracovníci, kteří musejí akceptovat práci na snížený pracovní úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikace. Tento typ neúplné zaměstnanosti se paradoxně rozšiřuje mimo jiné jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu nebo sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo a příjem z něho dělí dva zaměstnanci. Specifickou formou jsou pokusy o zavedení čtyřdenního pracovního týdne a snížení počtu pracovních hodin (spolu s proporciónálním poklesem výdělku) tak, aby trh práce absorboval především mladé nezaměstnané.

kvalifikaci a proto hromadně propuštěná pracovní síla nenalézá na trhu práce okamžité uplatnění.

Část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou. Tuto nezaměstnanost označujeme jako *technologickou*. Je dána poklesem poptávky po pracovnících v důsledku technologického a technického vývoje. Někteří sociologové konstatují, že strukturální nezaměstnanost (především technologická) je charakteristická pro vyspělé průmyslové země na jejich přechodu k postindustriální informační společnosti.

S fázemi hospodářského cyklu tržní ekonomiky je úzce spjata *nezaměstnanost cyklická*. Má tendenci růst v období recese a snižovat se při konjunktuře. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spjat s poklesem celkové (agregátní) poptávky v ekonomice. Je – li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní podle Petra Mareše (2002, s. 21) jako o *sezónní nezaměstnanosti*. Ta je rozšířena ve stavebnictví, charakterizuje zemědělské oblasti a postihuje i sektor služeb spojený s turistikou.

1.3 Trh práce a příčiny nezaměstnanosti

Jednou z nejdůležitějších příčin vysoké míry nezaměstnanosti je nepružnost trhu práce. Pracovní trh, místo střetu nabídky práce a poptávky po pracovních silách, není trhem dokonalé konkurence. Mzdy³ se přizpůsobují situaci na trhu velmi pomalu, a to spíše jen směrem vzhůru.⁴

³ Mzda je podle J. Vlčka (2003, s. 219) cenou výrobního faktoru vznikající interakcí nabídky a poptávky na trhu práce.

⁴ Nepružnost mezd směrem dolů je způsobena podle P. Mareše (2002, s. 56) handicapem pracovní síly, která je závislá na prostředcích obživy. Náklady na minimální životní standard jsou značně konstantní a obtížně se snižují, proto má snižování ceny pracovní síly na trhu práce své limity. Důležité podmínky ve vztahu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli včetně výše mzdy bývají podle J. Vlčka (1998, s. 151 – 152) projednávány na tripartitních jednáních, kterých se účastní zaměstnavatelé, odborové svazy a zástupci státu. Nepružnost mezd směrem dolů bývá mnohdy způsobena silnou pozicí odborových svazů, které jinak hrají na trhu práce pozitivní roli.

Pokud by se trh práce stal v ideálním případě trhem dokonale konkurenčním, vedlo by pružné přizpůsobování mezd automaticky k likvidaci veškeré nedobrovolné nezaměstnanosti. Poptávka po práci by se neustále vyrovnávala s nabídkou.

Za tohoto ideálního stavu by v ekonomice mohla existovat pouze dobrovolná nezaměstnanost.

Skutečný trh práce však takovou povahu nemá. Podmínkou rovnováhy na trhu práce, o níž hovoří klasická liberální ekonomie, by byla jeho homogenita. Pracovní trh však není homogenní! Jak vysvětluje Petr Mareš (2002, s. 59), neexistuje jeden trh práce, nýbrž tolik trhů, kolik existuje územních celků, odvětví a profesí. Přičemž mezi jednotlivými profesemi prakticky nedochází ke vzájemné konkurenci.

Navíc na straně nabídky pracovní síly je možnost strategického rozhodování na trhu práce omezenější než na straně poptávky. Důvodem je specifická povaha pracovní síly a fiktivnost jejího zbožího charakteru, protože vlastnosti pracovní síly (vzdělání, kvalifikace, pracovní zkušenosti) jsou neoddělitelné od jejich nositele.

1.4 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost sužuje Českou republiku i vyspělé západoevropské ekonomiky. Vysoká hodnota míry nezaměstnanosti způsobuje nejen vysoké ekonomické ztráty pro celé národní hospodářství, ale nese s sebou i sociální důsledky.

Z pohledu národního hospodářství přináší vysoká míra nezaměstnanosti zpomalování ekonomického růstu, plýtvání zdroji, ztráty v hrubém domácím produktu a pokles životní úrovně obyvatelstva.

Podle Boženy Buchtové (2003, s. 115) má vysoká míra nezaměstnanosti nežádoucí vliv na celou společnost. Takto postiženou

společnost potom provází nežádoucí zvýšený výskyt sociálně patologických jevů: alkoholismu, toxikomanie, sebevraždy.

2. OBECNÁ CHARAKTERISTIKA SLEDOVANÉHO PŘEROVSKÉHO REGIONU

2.1 Geografická poloha, mikroregionální členění, silné a slabé ekonomické stránky regionu Přerovsko

Přerovský region⁵ leží v oblasti střední Moravy na křižovatce hlavních dopravních tras. Sousedí s bývalými okresy Olomouc, Nový Jičín, Vsetín, Kroměříž a Prostějov. Od roku 2001 náleží do nově zřízeného Olomouckého kraje.

Území přerovského regionu je dále členěno do deseti mikroregionů na: Bělotínsko, Dřevohosticko, Hranicko, Hustopečsko, Kojetínsko, Lipnicko, Potštátsko, Přerovsko,⁶ Strítežsko a Záhoří.

Silnými stránkami přerovského regionu z ekonomického hlediska jsou zejména výhodná vnitrozemská poloha s rozvinutou a dále se rozšiřující dopravní infrastrukturou,⁷ široká průmyslová základna především ve strojírenském, elektronickém a chemickém průmyslu, relativně dobrá úroveň kvalifikované pracovní síly, průmyslové zóny vhodné pro zahraniční investory.

Naproti tomu slabými stránkami regionu jsou nadprůměrná nezaměstnanost, omezená mobilita a adaptibilita pracovních sil a kromě toho i méně rozvinuté okrajové mikroregiony. Hospodářský charakter regionu Přerovsko je průmyslově - zemědělský. Převládajícím odvětvím se stal průmysl, a to jak objemem produkce, tak i počtem pracovních sil.

⁵ Jedná se o oblast totožnou s „bývalým okresem Přerov“

⁶ V tomto případě jde o oblast samotného města Přerova a jeho přilehlého okolí pouze z mikroregionálního hlediska.

⁷ Přerovským regionem má například procházet v současné době budovaná dálnice D47.

2.2 Demografický vývoj na Přerovsku

Podle statistiků dochází v celé České republice k úbytku obyvatelstva. Tento negativní trend postihuje podle Evy Minarčíkové (2006, s. 4) dlouhodobě také Olomoucký kraj a s ním i přerovský region. Příčinou poklesu obyvatelstva v Olomouckém kraji je nízká porodnost, vysoká úmrtnost a fakt, že se z kraje ročně odstěhuje velké množství lidí.

Počet obyvatel na Přerovsku k 30. 9. 2004 vykazoval podle analytiků⁸ ve srovnání s předcházejícími obdobími také pokračující trend snižování stavu. Přerovský region měl k tomuto datu celkem 134 270 obyvatel. Z celkového počtu bylo 68 963 žen, tzn. 51,4 %. Ve srovnání se stavem obyvatelstva k 30. 9. 2003 došlo k meziročnímu snížení o 619 osob.

Počtem a hustotou obyvatel se region Přerovsko řadí na počátek druhé čtvrtiny nejlidnatějších bývalých okresů České republiky. V Olomouckém kraji se počtem obyvatel umístil přerovský region na druhé místo za bývalým okresem Olomouc.

Z celkového počtu obyvatel přerovského regionu bylo k 1. 3. 2001 podle SLDB⁹ v produktivním věku 88 186 obyvatel (to znamená 65,1 %), z toho 43 761 žen.

Vlivem silné populační vlny na začátku 70. let a posunem hranice odchodu do důchodu se i přes další pokles celkového počtu obyvatel okresu dosud neprojevalo výraznější snížení obyvatelstva produktivního věku. V dlouhodobějším horizontu se však předpokládá celkový pokles na 132 500 obyvatel a 86 500 osob produktivního věku v roce 2010.

Počet ekonomicky aktivního obyvatelstva přerovského regionu oproti SLDB v roce 1991 poklesl a podle výsledků SLDB roku 2001 žije na

⁸ Použity údaje ze studií: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. a *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

⁹ Zkratka označuje „Sčítání lidu, domů a bytů“

Přerovsku 68 625 ekonomicky aktivních osob, což je 50,9 % z celkového počtu obyvatel. Z toho je 30 866 žen. Z úhrnu obyvatel přerovského regionu starších 14 let k 31. 12. 2002 tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo 60,7 %.

Slabou stránkou regionu Přerovsko je výskyt mnoha malých sídel rozmělnující demografický potenciál. Obyvatelé zde žijí v pěti městech¹⁰ a v devadesáti devíti obcích. Během roku 2004 se ve všech městech přerovského regionu, vyjma Tovačova, počet obyvatel meziročně snížil. Nejvíce v Přerově o 271 osob.

Osídlení území regionu je velmi staré, rozložení je rovnoměrné, převažují sídla s 200 - 500 obyvateli, vzájemně vzdálená přibližně 3 - 4 km. Nejsložitější situace z hlediska nezaměstnanosti je v severovýchodní části přerovského regionu, v podhůří Oderských vrchů ležících na hranici s vojenským výcvikovým prostorem Libavá a s rozptylem obyvatelstva do více menších sídel. Z toho vyplývají hlavní problémové faktory regionu: omezené dopravní spojení, snížená možnost zaměstnání i způsobů trávení volného času.

2.3 Hospodářská situace v přerovském regionu

Ve struktuře zaměstnanosti se podle jednotlivých odvětví národního hospodářství v důsledku investice firmy LG. Philips v Hranicích zvýšilo v přerovském regionu zastoupení průmyslu. V průmyslovém odvětví zde pracuje 45,5 % z počtu zaměstnaných osob v civilním sektoru národního hospodářství. Průmyslová výroba a administrativa je koncentrována především v okresním městě Přerově, v Hranicích a Lipníku nad Bečvou. Oblast mikroregionu Potštátsko je téměř bez průmyslové výroby.

¹⁰ Podle studie *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Žije ve městě Přerově 47 311 osob, v Hranicích 19 582, v Lipníku nad Bečvou 8 416, v Kojetíně 6 397 a v Tovačově 2 605 obyvatel.

Ke konci sledovaného pětiletého období výrazně poklesl počet zaměstnanců ve stavebnictví, obchodu a dopravě díky likvidaci menších stavebních a obchodních firem a restrukturalizaci Českých drah, které snížily počet svých zaměstnanců a přesunuly některá pracoviště do jiných regionů.¹¹

2.4 Podnikatelská aktivita v regionu Přerovsko

Jelikož se v diplomové práci zabývám nezaměstnaností v přerovském regionu v letech 2000 – 2004, zajímá mne také vývoj podnikatelské činnosti na Přerovsku v tomto období.

V registru organizací vedeném na ČSÚ,¹² krajská reprezentace Olomouc - zastoupení Přerov, bylo k 31.12.2004 zapsáno 25 008 podnikatelských subjektů. Jde o fyzické a právnické osoby, bez podniků v likvidaci. Celkový počet podnikatelských subjektů se během období let 2000 – 2004 zvýšil o 2 643 subjektů. K největšímu meziročnímu zvýšení celkového počtu podnikatelských subjektů ve sledovaném pětiletém období došlo během roku 2003, a to o 743. Nejméně podnikatelských subjektů přibýlo na Přerovsku během posledního sledovaného roku 2004 o 172 subjektů.

Nejvíce zastoupenou formou podnikání v přerovském regionu jsou soukromí podnikatelé – fyzické osoby. Naproti tomu na Přerovsku nemá sídlo žádný státní podnik.

Díky problematické situaci v českém zemědělství docházelo v přerovském regionu během celého sledovaného období let 2000 - 2004

¹¹ Údaje o hospodářské situaci a zaměstnanosti na Přerovsku jsem čerpal ze studie: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

¹² Zkratka označuje Český statistický úřad

Tabulka č. 1 Přehled vývoje organizačních forem podnikání v regionu Přerovsko v období mezi prosincem 1999 – prosincem 2004

Forma podnikání	12/1999	12/2000	12/2001	12/2002	12/2003	12/2004
Státní podniky	0	0	0	0	0	0
akciové společnosti	139	140	135	128	122	133
Obchodní společnosti	1 143	1 221	1 177	1 190	1 293	1 320
Družstva	70	74	59	59	62	71
samostatně hospodařící rolníci	1 712	1 710	1 683	1 666	1 660	1 629
Nadace	26	26	24	19	19	21
Obecní a městské	104	105	105	104	104	104
Soukr. podnikatelé-fyzické os.	16 894	17 292	17 605	17 994	18 389	18 488
Z toho: zapsaní v ob. rejstříku	66	85	92	98	94	77
nezapsaní v ob. rejstříku	16 828	17 207	17 513	17 896	18 295	18 411
jiné formy podnikání	2 277	2 489	2 832	2 932	3 187	3 242
Celkem	22 365	23 059	23 620	24 093	24 836	25 008

k postupnému snižování počtu samostatně hospodařících zemědělců, celkem o 83. Největší meziroční úbytek soukromých zemědělců byl na Přerovsku zaznamenán během posledního sledovaného roku 2004, o 31. Nejméně samostatně hospodařících zemědělců pak ukončilo svou podnikatelskou činnost během prvního sledovaného roku 2000.¹³

¹³ Vývoj podnikatelské činnosti na Přerovsku je zachycen v Tabulce č.1 Přehled vývoje organizačních forem podnikání v regionu Přerovsko v období mezi prosincem 1999 – prosincem 2004, s. diplomové práce 19. Zdroje pro sestavení tabulky:

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW:

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW:

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW:

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW:

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW:

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce

3. FUNKCE ÚŘADŮ PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICĚ A PŮSOBNOST ÚŘADU PRÁCE V PŘEROVĚ

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí - Správa služeb zaměstnanosti.

Než přistoupím k vymezení působnosti Úřadu práce v Přerově, budu se zabývat obecně nejdůležitějšími funkcemi úřadů práce.¹⁴

Úřady práce sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky. Informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace. Na druhé straně informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil. Úřady zprostředkovávají nejen vhodnou práci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale poskytují občanům také poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací. Úřady práce dále vedou evidenci uchazečů, případných zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti. Rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení. Organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. Hmotně podporují vytváření nových pracovních míst. Podporují také vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením.

za rok 1999 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2000 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplujici/statistika>.

¹⁴ O funkcích úřadů práce podrobně informuje text: *Státní politika zaměstnanosti* [oline]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006 [cit. 2006 - 7 - 21]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06/apz>

Vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky. Spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatření, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy. Úřady práce dále kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů. Hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a na provoz úřadů práce.

Jak již bylo řečeno, problematika nezaměstnanosti je v České republice řešena prostřednictvím sítě úřadů práce. Jejich územní působnost kopíruje původní správní dělení státu na okresy, přestože od roku 2001 byly okresy nahrazeny většími územně správními celky, kraji. Jednotlivé regiony v rámci krajů však mají různý hospodářský charakter a potýkají se s odlišnými příčinami nezaměstnanosti. Navrhovaná řešení na snížení míry nezaměstnanosti v jednotlivých regionech v rámci kraje by proto měla být specifická pro konkrétní menší region. Úřad práce s působností na menším území (velikosti bývalého okresu) dokáže podle mého názoru lépe monitorovat situaci v oblasti nezaměstnanosti, poradenská činnost úřadu je blíže klientům a navrhovaná řešení na snížení míry nezaměstnanosti v daném regionu mohou být díky své konkrétnosti a užšímu zacílení účinnější.

V diplomové práci se zabývám nezaměstnaností v přerovském regionu, kde je realizována analytická činnost regionálního trhu práce, z ní vycházející aktivní politika zaměstnanosti a v neposlední řadě poradenská činnost nejen pro nezaměstnané prostřednictvím Úřadu práce v Přerově s působností na území bývalého okresu Přerov.

Aby klienti úřadu práce nemuseli daleko dojíždět, fungují mimo hlavní centrálu v Přerově dislokovaná pracoviště přerovského úřadu v Hranicích, Kojetíně a Lipníku nad Bečvou.

4. POPTÁVKA PO PRÁCI A NABÍDKA PRACOVNÍCH SIL V REGIONU PŘEROVSKO V LETECH 2000 – 2004

4.1 Vývoj zaměstnanosti v letech 2000 – 2004 dle šetření Úřadu práce v Přerově

Úřad práce v Přerově provádí u zaměstnavatelů regionu Přerovsko pravidelná dotazníková šetření, díky nimž získává údaje o poptávkové straně trhu práce, konkrétně o počtu zaměstnanců jednotlivých firem. Vývoj zaměstnanosti je v regionu sledován podle dotazníkového šetření pololetně. Vždy k 30. 6. jsou dotazovány organizace v s počtem zaměstnanců 5 a více, k 31. 12. pak organizace zaměstnávající 20 a více pracovníků. Z důvodu zachování možnosti porovnání v jednotlivých pololetích se zaměříme pouze na organizace zaměstnávající 20 a více zaměstnanců.

Nejprve budeme sledovat celkový počet zaměstnanců firem v regionu a jejich podíl na ekonomicky aktivním obyvatelstvu Přerovska, poté se budeme zabývat vývojem velikostní struktury ekonomických subjektů podle počtu jejich zaměstnanců a nakonec zaměříme svou pozornost na zaměstnanost na Přerovsku v jednotlivých odvětvích národního hospodářství.

Nejvíce organizací s počtem zaměstnanců 20 a více bylo podrobeno dotazníkovému šetření během pětiletého období 2000 – 2004 v roce 2001. Jednalo se o 369 organizací, u nichž bylo zjištěno 33 747 zaměstnanců s místem zaměstnání v přerovském regionu, kteří tvořili rekordních 50,1 % z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva Přerovska. Sledovaný vzorek zaměstnanců se od tohoto roku postupně snižoval, stejně jako podíl zaměstnanců na ekonomicky aktivním obyvatelstvu regionu, což

bylo zčásti způsobeno i snižováním počtu zaměstnanců v jednotlivých firmách.¹⁵

Tabulka č. 2 Zaměstnanost na Přerovsku v letech 2000 – 2004 dle dotazníkového šetření úřadu práce

Stav k datu	12/2000	12/2001	12/2002	12/2003	12/2004
Celkem organizací nad 20 zaměstnanců	349	369	359	356	353
Celkem zaměstnanců	31 327	33 747	32 961	31 774	31 073
Podíl z ekonomicky aktivního obyvatelstva (v %)	43,6	50,1	48,9	46,3	45,3

Od roku 2001 dochází na Přerovsku nejen k mírnému celkovému snížení počtu sledovaných ekonomických subjektů, ale i ke změně velikostní struktury organizací podle množství zaměstnanců. Největší pokles počtu organizací podle stavu zaměstnanců byl registrován od roku 2002 v kategorii podniků s 500 – 999 zaměstnanci. Tento úbytek se naopak promítl do nárůstu počtu zaměstnanců v kategorii organizací s počtem zaměstnanců 1000 a více. Od roku 2001 dochází zároveň ke snižování počtu organizací s 50 – 99 zaměstnanci a od roku 2002 také organizací

¹⁵ Údaje o počtu zaměstnanců ve firmách na Přerovsku s dvaceti a více zaměstnanci a podílu těchto pracovníků na ekonomicky aktivním obyvatelstvu regionu jsou zaneseny v Tabulce č. 2 Zaměstnanost na Přerovsku v letech 2000 – 2004 dle dotazníkového šetření úřadu práce. s. diplomové práce 24. Použité zdroje pro sestavení tabulky:

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

Tabulka č. 3 Vývoj velikostní struktury ekonomických subjektů na Přerovsku v letech 2000 – 2004 dle počtu zaměstnanců

Organizace s počtem zaměstnanců	20-49	50-99	100-499	500-999	1000 a více	celkem nad 20
Období 2000						
Počet organizací	177	96	67	9	0	349
Počet zaměstnanců	5 701	6 377	13 155	6 094	0	31 327
Období 2001						
Počet organizací	187	108	64	9	1	369
Počet zaměstnanců	6 152	7 076	13 167	6 263	1 089	33 747
Období 2002						
Počet organizací	179	104	67	8	1	359
Počet zaměstnanců	5 857	6 779	13 235	5 830	1 260	32 961
Období 2003						
Počet organizací	194	97	56	6	3	356
Počet zaměstnanců	6 402	6 599	11 169	4 251	3 353	31 774
Období 2004						
Počet organizací	206	81	58	5	3	353
Počet zaměstnanců	6 531	5 467	10 986	3 432	4 657	31 073

v kategorii 100 – 499 zaměstnanců. Naopak od roku 2002 dochází k nárůstu počtu menších organizací s 20 – 49 zaměstnanci.¹⁶

¹⁶ Údaje o vývoji velikostní struktury ekonomických subjektů zachycuje Tabulka č. 3 Vývoj velikostní struktury ekonomických subjektů na Přerovsku v letech 2000 – 2004 dle počtu zaměstnanců, s. diplomové práce 25. Pro sestavení tabulky jsem použil zdroje: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplňující/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplňující/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplňující/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplňující/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné

Do kategorie podniků zaměstnávajících více jak 1000 zaměstnanců se kromě nově fungující firmy LG. Philips Displays Czech Republic, s.r.o. vyrábějící vakuové obrazovky v Hranicích zařadil i podnik Meopta, a.s. produkuje optické přístroje v Přerově, díky sloučení s jeho dceřinnými akciovými společnostmi. Dále do kategorie podniků s největším počtem zaměstnanců řadíme firmu Kazeto, spol. s r.o., která výrazně zvýšila počet svých zaměstnanců hlavně díky značnému nárůstu svých zakázek.

Z hlediska kritéria zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích národního hospodářství převládá až na výjimky sestupný trend. K významnějšímu snižování zaměstnanosti na Přerovsku docházelo podle analytiků¹⁷ během celého pětiletého sledovaného období zejména v oborech stavitelství a zemědělství, což odpovídá celostátnímu vývoji. Pokles zaměstnanců v odvětvích strojírenství, pozemní doprava a školství má jiné příčiny. Značný úbytek zaměstnanců ve školství byl způsoben hlavně zrušením referátu školství okresního úřadu na konci roku 2002 a přechodem jeho školských zařízení na právní subjektivitu. Z tohoto důvodu nejsou ve statistikách zachyceny veškeré z nich nově vzniklé ekonomické subjekty s počtem zaměstnanců menším jak dvacet. Snížení počtu zaměstnanců v oblasti pozemní dopravy bylo způsobeno hlavně snížením stavu zaměstnanců Českých drah a.s. Pokles počtu zaměstnanců ve strojírenském odvětví způsobilo pouze předefinování této kategorie.

na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 1999 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2000 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

¹⁷ Informace o zaměstnanosti na Přerovsku v letech 2000 – 2004 z hlediska struktury odvětví národního hospodářství jsem čerpal z následujících analýz: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

Naopak k nárůstu počtu zaměstnanců došlo v oblasti výroby zdravotnických, přesných, optických a časoměrných přístrojů. Je to způsobeno jednak sloučením dceřiných akciových společností s mateřskou firmou Meopta – optika, a. s., ale podle Ingrid Lounové (2004a, s. 2) také zahájením provozu nejmodernějšího evropského servisního střediska světoznámé firmy Olympus v Přerově – Předmostí dne 21. května 2004.

Po zahájení provozu firmy LG. Philips Displays Czech Republic, s.r.o. v Hranicích v roce 2001 došlo k nárůstu počtu zaměstnanců v kategorii výroba radiových, televizních, spojových zařízení a přístrojů.

K výraznějšímu nárůstu zaměstnanců došlo v posledních letech pětiletého sledovaného období také v oblasti maloobchodu díky rozšiřování počtu prodejen velkých obchodních řetězců.

Vysoký počet zaměstnanců na Přerovsku v letech 2000 – 2004 nadále přetrvával v odvětvích, která spadají plně nebo částečně pod rezortní působnost státu. Jedná se o školství, zdravotnictví, a veřejnou správu.

4.2 Stav a vývoj volných pracovních míst na Přerovsku v letech 2000 – 2004

Nyní si povšimneme vývoje poptávkové strany trhu práce, konkrétně volných pracovních příležitostí vytvořených zaměstnavateli, v přerovském regionu v letech 2000 – 2004. Nejprve budeme sledovat celkový absolutní počet volných pracovních míst, následně si pracovní místa rozdělíme do různých kategorií. Budeme se zabývat volnými pracovními místy podle zastoupení v jednotlivých profesních skupinách, zjistíme kolik uchazečů připadá na jedno volné pracovní místo a nakonec si načrtneme strukturu volných pracovních příležitostí dle nároků zaměstnavatelů na vzdělání uchazečů.

Zaměstnavatelé vytvořili během mnou sledovaného období nejvíce volných pracovních příležitostí v roce 2000. Hledali neuvěřitelných 1 099

potenciálních pracovníků. Tento počet volných pracovních míst několikrát převyšuje stav nových pracovních příležitostí v ostatních sledovaných

Tabulka č. 4 Vývoj struktury volných pracovních míst na Přerovsku v letech 2000 – 2004 dle zastoupení v profesních skupinách

rok	Počet volných pracovních míst						Celkem
	Dělníci	%	techničtí hospodářští pracovníci	%	zaměstnanci se změněnou pracovní schopností *	%	
2000	836	76,07	263	23,93	47	4,28	1 099
2001	303	74,08	106	25,92	2	0,49	409
2002	210	70,47	88	29,53	10	3,36	298
2003	207	70,89	85	29,11	11	3,77	292
2004	289	76,66	88	23,34	29	7,69	377

*do této kategorie jsou zahrnuti dělníci i techničtí hospodářští pracovníci

letech. Vysoká poptávka po zaměstnancích byla zapříčiněna požadavky firmy Philips Displays, která pro svůj závod v Hranicích sháněla již od roku 2000 150 pracovníků na pozice technik údržby průmyslových robotů a NC – strojů, dále 500 pracovníků obsluhy automatické montážní linky v elektronické výrobě s nástupem od 1. 7. 2001. V následujících letech by se počet vytvořených pracovních míst touto firmou měl zvyšovat.

Během celého sledovaného pětiletého období se neměnila struktura volných míst z hlediska zastoupení v profesních skupinách. Největší podíl volných pracovních míst, nad 70 %, tvořily dělnické profese. Zcela nedostačující počet volných pracovních míst byl k dispozici uchazečům o zaměstnání se změněnou pracovní schopností.¹⁸

¹⁸ Údaje o vývoji struktury volných pracovních míst zachycuje tabulka č. 4 Vývoj struktury volných pracovních míst na Přerovsku v letech 2000 – 2004 dle zastoupení v profesních skupinách, s. diplomové práce 28. Pro sestavení tabulky jsem použil následujících zdrojů: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o*

Tabulka č. 5 Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo na Přerovsku v letech 2000 – 2004 dle jednotlivých kategorií

Rok	dělníci	techničtí hospodářští pracovníci	zaměstnanci se změněnou pracovní schopností	celkem
2000	7,7	10,5	19,5	8,4
2001	17,5	15,8	461,5	20,2
2002	26,7	20	92,8	29,3
2003	33,9	19,3	90,1	32,8
2004	23,2	19,7	34,1	24,3

Z hlediska počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo byla situace na Přerovsku s výjimkou roku 2000, kdy se již očekával vstup firmy LG. Philips na trh práce, neuspokojivá. Nejvíce se v kategorii dělnických profesí na jedno volné pracovní místo hlásilo v roce 2003 téměř 40 uchazečů, v kategorii technických hospodářských pracovníků v roce 2002 až 20 uchazečů. Alarmující situace pro zaměstnance se změněnou pracovní schopností nastala roku 2001, kdy o jedno volné pracovní místo jevílo zájem přes 461 uchazečů z této kategorie!¹⁹

situaci na trhu práce za rok 2003 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

¹⁹ Údaje o počtu zájemců o jedno volné pracovní místo zachycuje tabulka č. 5 Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo na Přerovsku v letech 2000 – 2004 dle jednotlivých kategorií, s. diplomové práce 29. Informace potřebné pro sestavení tabulky jsem získal z následujících zdrojů: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce*

Tabulka č. 6 Specifikace volných pracovních míst na Přerovsku v období 2000 – 2004 dle vzdělání

Rok	2000		2001		2002		2003		2004	
	volná místa	uchazeči	volná místa	uchazeči	volná místa	uchazeči	volná místa	uchazeči	volná místa	uchazeči
dle vzdělání										
bez vzdělání	0	17	0	13	0	12	2	12	6	11
zákl. vzdělání	74	2 566	58	2 396	41	2 507	37	2 724	74	2 623
Vyučen	779	3 985	261	3 504	175	3 774	166	4 249	229	4 049
SŠ bez maturity	0	103	0	82	0	71	0	88	0	82
vyučen s maturitou	160	488	17	352	11	415	13	435	16	391
ÚSO + ÚSV	58	1 753	43	1 596	43	1 673	54	1 760	40	1 704
VŠ	28	291	30	304	28	272	20	307	12	294
CELKEM	1 099	9 203	409	8 247	298	8 724	292	9 575	377	9 154

Pokud si volná pracovní místa v přerovském regionu rozčleníme podle nároků na vzdělání uchazečů, zjistíme, že nejvíce pracovních příležitostí v absolutních číslech vytvářeli zaměstnavatelé pro občany vyučené, nejméně pak pro uchazeče se středoškolským vzděláním bez maturity a pro uchazeče bez vzdělání.²⁰

za rok 2000 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

²⁰ Údaje o volných pracovních místech dle vzdělání zachycuje tabulka č. 6 Specifikace volných pracovních míst na Přerovsku v období 2000 – 2004 dle vzdělání. s. diplomové práce 30. Pro sestavení tabulky jsem použil těchto zdrojů: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW:

Největší význam má pro nás sledování podílu nabídky práce evidovaných uchazečů o zaměstnání a poptávky po zaměstnancích z hlediska konkrétních pracovních oborů a profesí.

4.3 Podíl evidované nabídky a hlášených volných pracovních míst na Úřadu práce v Přerově v letech 2000 – 2004

Základní struktura nabídky na trhu práce, tedy struktura nejčastěji zastoupených oborů evidovaných uchazečů o zaměstnání, se během sledovaného období let 2000 – 2004 výrazně neměnila.

Nejvyšší podíl uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo, tzn. převis nabídky nad poptávkou, tvořili uchazeči v profesích nekvalifikovaný dělník a prodavač.

U vyučených řemeslníků zůstával nepříznivý poměr zachován zejména pro tesaře a truhláře.

V kategorii technických hospodářských pracovníků získávali obtížně zaměstnání pracovníci v administrativě. Vysoký počet uchazečů na jedno volné místo byl zaznamenán také u profesí sekretářka a sekretář.

Ztížená umístitelnost uchazečů spadajících do skupiny administrativní pracovníci souvisí především s jejich nižší flexibilitou a poklesem poptávky na trhu práce po těchto profesích. U dalších oborů omezovala získávání zaměstnání špatná dopravní obslužnost regionu, požadavek zaměstnavatelů pracovat na směny, ztráta kvalifikace uchazečů a aktuální ekonomické vlivy.

Největší poptávku na trhu práce, tzn. nejvyšší počet volných pracovních míst vytvořených zaměstnavateli, zaznamenali analytici přerovského úřadu práce téměř po celé sledované období v profesích

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

nástrojař, číšník a servírka. Situace se v posledních letech sledovaného období zhoršila pro dříve žádané šičky a švadleny, polepšili si naopak zedníci a kameníci.²¹

Kvantitativní a kvalitativní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce v přerovském regionu lze vysvětlit různými faktory. Musíme si uvědomit, že i přes mírné zlepšení v posledních letech zde převažuje nabídka pracovních sil zejména s nižší kvalifikací (např. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, prodavači) nad poptávkou zaměstnavatelů převážně po kvalifikovaných uchazečích. Dosažená praxe a odborné znalosti u řemeslných, ale i technických a administrativních profesí v mnoha případech nedostačují zvýšeným nárokům zaměstnavatelů v souvislosti se zaváděním nových technologií. Navíc můžeme na Přerovsku vysledovat relativně vysoký výskyt evidovaných volných pracovních míst, která lze jen velmi obtížně obsadit z důvodu různých omezení (např. nevyhovující pracovní doba zejména pro matky s dětmi, směnnost, dojíždění a nízké mzdové ohodnocení). Z toho plyne nedostatečná motivace uchazečů o zaměstnání. Kvantitativní a kvalitativní nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce způsobují také částečně pracovníci i zaměstnavatelé regionu, kteří využívají tzv. šedé ekonomiky (tzn. práce mimo pracovní poměr).

²¹ Údaje o nabídce, poptávce a o počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo z hlediska profesní struktury jsem zaznamenal v PŘÍLOZE Č. 1, do Tabulky č. 7 Nabídka a poptávka na trhu práce v regionu Přerovsko v letech 2000 – 2004 z hlediska jednotlivých profesí.

5. VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI NA PŘEROVSKU V OBDOBÍ LET 2000 – 2004

5.1 Změna v metodice výpočtu míry nezaměstnanosti

S účinností od 1. 4. 2004 byla metodickým pokynem Ministerstva práce a sociálních věcí ČR 3/ 2004 ²² zavedena nová metodika výpočtu měsíční registrované míry nezaměstnanosti.

Povinnost úřadů práce vykazovat míru nezaměstnanosti novým způsobem byla nakonec z technických důvodů odložena o tři měsíce. Analytici úřadů práce tedy začali používat nový způsob výpočtu až od 1. 7. 2004.

Co vedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky k zavedení změny v metodice výpočtu míry nezaměstnanosti? Hlavním důvodem byla potřeba srovnávání výsledků míry nezaměstnanosti s ostatními členskými státy Evropské unie.

Míra nezaměstnanosti se nově počítá z evidovaných uchazečů o zaměstnání, kteří mohou na pracovní pozici nastoupit bezprostředně, aniž by jim v přijetí daného zaměstnání bránily jakékoliv objektivní překážky. Do výpočtu míry nezaměstnanosti zahrnujeme nově také cizince ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnání v České republice nebo živnostenským listem a zaměstnané občany Evropské Unie v místě působnosti příslušného úřadu práce.

Vzhledem k tomu, že k zavedení nové metodiky došlo až ve druhé polovině posledního roku mnou sledovaného pětiletého období, nemohu nově vykazovaný ukazatel míry nezaměstnanosti porovnávat s dřívějšími výpočty. Průměrnou míru nezaměstnanosti vypočítanou dle nové metodiky pro rok 2004 proto uvedu pouze orientačně.

²² Metodický pokyn č. 3/ 2004 Ministerstva práce a sociálních věcí ČR je k dispozici v PŘÍLOZE Č. 2 diplomové práce.

5.2 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti na Přerovsku v období let 2000 – 2004

Průměrná míra nezaměstnanosti dle původní metodiky výpočtu se v přerovském regionu v období let 2000 – 2004 pohybovala v rozmezí hodnot 12,37 až 14,37 %.

Nejvyšší průměrnou míru nezaměstnanosti, 14,37 %, přitom zaznamenali analytici Úřadu práce v Přerově hned v prvním mnou sledovaném roce 2000.

Následující dva roky, 2001 a 2002, se pak nesly ve znamení pozitivního snižování průměrné míry nezaměstnanosti. V roce 2001 činila průměrná míra nezaměstnanosti 12,89 %, což znamenalo oproti roku 2000 snížení o 1,48 procentního bodu. Jednalo se o nejvyšší meziroční snížení průměrné míry nezaměstnanosti na Přerovsku za celé pětileté období. Hodnota průměrné míry nezaměstnanosti za rok 2002 byla vyčíslena na pouhých 12,37 %, což byla nejnižší hodnota za celé sledované období a v porovnání s předcházejícím rokem 2001 znamenala opětovné meziroční snížení průměrné míry nezaměstnanosti, tentokrát o 0,52 procentního bodu.

Pozitivní situaci na přerovském trhu práce v letech 2001 a 2002 přineslo hlavně zahájení provozu továrny na výrobu televizních obrazovek LG. Philips Displays v Hranicích v roce 2001. Továrna již od roku 2000 avizovala vznik velkého počtu volných pracovních míst, což se promítlo do statistiky a počet volných pracovních míst nahlášených na úřadu práce v roce 2000 několikrát převyšoval stav v ostatních letech. Díky zahájení provozu továrny došlo také k nejvyššímu převýšení celkového počtu vyřazených uchazečů o zaměstnání nad nově evidovanými uchazeči o neuvěřitelných 997 osob.

Negativní změny ve vývoji nezaměstnanosti přinesly pro Přerovsko nečekaně roky 2003 a 2004. Průměrná míra nezaměstnanosti se v roce 2003 zvýšila oproti roku předcházejícímu o 0,59 procentního bodu. Její hodnota

Tabulka č. 8 Vývoj nezaměstnanosti v Přerovském regionu v pětiletém období 2000 – 2004

Období		2000	2001	2002	2003	2004
Průměrná míra nezaměstnanosti v %	dle původní metodiky	14,37	12,89	12,37	12,96	13,62
	dle nové metodiky	?	?	?	?	12,64
Počet uchazečů	celkem k 12. měsíci roku	9 203	8 247	8 724	9 575	9 154
	z toho žen k 12. měsíci roku	4 517	4 016	4 227	4 601	4 504
	celkem nově hlášených	9 969	9 753	10 086	10 093	9 552
	celkem vyřazených	10 355	10 750	9 629	9 222	10 051
Počet volných míst k 12. měsíci roku		1 099	409	298	292	377

byla vyčíslena na 12, 96 %. V posledním sledovaném roce 2004 se průměrná míra nezaměstnanosti vyšplhala až na 13, 62 %, což byla hodnota o 0, 66 procentního bodu vyšší než v předcházejícím roce 2003 a zároveň druhá nejvyšší hodnota průměrné míry nezaměstnanosti dle původní metodiky výpočtu na Přerovsku za období let 2000 - 2004. Jediným pozitivem roku 2004 se stal příznivý převis celkového počtu vyřazených uchazečů o zaměstnání nad nově evidovanými o 499 osob.

Od roku 2004 se z důvodů nutnosti srovnávat míru nezaměstnanosti ČR s ostatními členskými zeměmi Evropské unie vykazuje míra nezaměstnanosti dle nové metodiky. Jelikož nový ukazatel začali analytici úřadů práce vyčíslovat až od roku 2004, nemůžeme jeho hodnotu srovnávat s údaji z dřívějších let sledovaného období. Údaj má tudíž pro mou diplomovou práci pouze ilustrativní hodnotu. Průměrná míra

nezaměstnanosti na Přerovsku v roce 2004 činila podle nové metodiky výpočtu 12,64 %.²³

5.3 Srovnání míry nezaměstnanosti na Přerovsku s ostatními regiony v rámci Olomouckého kraje i ČR v období let 2000 – 2004

Míra nezaměstnanosti přerovského regionu byla v jednotlivých sledovaných letech vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti České republiky.

Srovnáme – li míru nezaměstnanosti na Přerovsku s ostatními regiony v Olomouckém kraji i v celé republice v jednotlivých letech sledovaného období, zjistíme, že nejhorší situace z hlediska nezaměstnanosti panovala na Přerovsku v roce 2000. Seřadíme – li si jednotlivé úřady práce v ČR podle registrované míry nezaměstnanosti od nejvyšší po nejnižší míru, zjistíme, že Úřad práce v Přerově vykazoval roku 2000 nejvyšší míru nezaměstnanosti v porovnání s ostatními úřady práce, které dnes náleží územně i správně do Olomouckého kraje. Tehdejší okres Přerov tedy předběhl výší míry nezaměstnanosti okresy Jeseník, Olomouc, Šumperk i Prostějov. V porovnání se všemi sedmdesáti sedmi tehdejšími okresy České republiky se okres Přerov umístil na osmém místě za Ostravu – město a před tehdejší okres Hodonín. Přerovsko tak spadalo do první

²³ Údaje o vývoji nezaměstnanosti na Přerovsku zachycuje Tabulka č. 8 Vývoj nezaměstnanosti v Přerovském regionu v pětiletém období 2000 – 2004, s. diplomové práce 35. Pro sestavení tabulky jsem použil těchto zdrojů: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

desítky regionů nejvíce ohrožených nezaměstnaností, což s sebou přinášelo tragické sociálně ekonomické důsledky pro obyvatele. Na prvních příčkách s nejvyšší mírou nezaměstnanosti se v roce 2000, stejně jako po celé pětileté období, držely regiony Mostecko a Karviná. Naopak nejlepší situace panovala v Praze.

Rok 2001 znamenal pro nezaměstnanost v přerovském regionu zlepšení situace. Přerovsko se posunulo v rámci Olomouckého kraje z první na třetí příčku. Předběhlo regiony Jesenicko a Šumpersko. V celostátním měřítku si přerovský region také polepšil, posunul se z osmého na šestnácté místo za region Novojičínsko a před Úřad práce v Litoměřicích. Náhlé pozitivní zlepšení ekonomické situace regionu v oblasti nezaměstnanosti musíme přičíst realizaci investičního záměru firmy LG. Philips, která vytvořila mnoho nových pracovních míst.

Jak si stál přerovský region v porovnání s ostatními v následujícím roce 2002? Z hlediska výše míry nezaměstnanosti přetrvával na Přerovsku v porovnání s ostatními regiony zlepšující se trend. V Olomouckém kraji zůstal Úřad práce v Přerově sice na stejné třetí pozici, zlepšení však zaznamenal v rámci celé republiky, když se vyšplhal z šestnácté na osmnáctou příčku. Bylo to nejlepší umístění za celé pětileté sledované období.

Porovnáváme – li Přerovsko s ostatními regiony v roce 2003, musíme konstatovat, že si oproti předcházejícím dvěma rokům v oblasti nezaměstnanosti pohoršilo. V Olomouckém kraji se umístilo na druhou pozici za Jesenicko, v České republice skončilo na šestnácté příčce.

Stejné umístění si přerovský region udržel v rámci kraje i republiky také v následujícím roce. Rok 2004 byl v oblasti nezaměstnanosti regionů Olomouckého kraje tragickým hlavně pro Jesenicko, které se zařadilo ve srovnání se všemi regiony republiky na třetí místo, hned za oba dlouhodobě problematické regiony Mostecko a Karvinou!²⁴

²⁴ Srovnání regionů ČR podle výše registrované míry nezaměstnanosti od nejvyšší po nejnižší v jednotlivých sledovaných letech zachycují tabulky č. 9 – 13 Setřídění úřadu práce k 31. prosinci 2000 – 2004 dle výše registrované míry nezaměstnanosti. PŘÍLOHA Č.3 diplomové práce

5.4 Vytváření nových pracovních příležitostí v regionu Přerovsko v období let 2000 – 2004 jako možné řešení snižování míry nezaměstnanosti

Jedním z řešení problematiky nezaměstnanosti je vytváření nových pracovních míst. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR může poskytovat firmám investiční pobídky, v rámci kterých mohou získat hmotnou podporu při vytváření nových pracovních příležitostí a při rekvalifikaci nově přijatých zaměstnanců. Investiční pobídky jsou poskytovány pouze v těch regionech, kde je míra nezaměstnanosti vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti České republiky. Přerovsko tuto podmínku po dobu sledovaného pětiletého období splňovalo. Poskytované hmotné podpory jsou odstupňovány podle míry nezaměstnanosti regionu umístěné investice, čím vyšší nezaměstnanost, tím vyšší hmotná podpora. Cílem této strategie je motivovat investory k umístění investice a tedy zřízení nových pracovních míst v regionech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti.

V březnu roku 2000 oznámila firma LG. Philips, že má zájem postavit v České republice továrnu na výrobu vakuových obrazovek. Již v září téhož roku došlo k zahájení stavby továrny ve městě Hranice, které leží v přerovském regionu. Výroba obrazovek byla slavnostně zahájena 11. září 2001, práci zde našlo 1200 lidí, z nichž polovina pocházela z Přerovska. Firma využila investiční pobídky Ministerstva práce a sociálních věcí v nejvyšší hodnotě v porovnání s ostatními investory v ČR za rok 2001 a zavázala se, že do roku 2007 vytvoří až 3 250 pracovních míst.²⁵

Musím konstatovat, že příchod nového velkého investora, firmy LG. Philips, na Přerovsko v roce 2001 opravdu přispěl k výraznému snížení vysoké míry nezaměstnanosti regionu. Ptám se však, nebylo - li to pouze krátkodobé řešení problematiky nezaměstnanosti regionu? V létě roku

²⁵ Údaje o investičních pobídkách a počtu vytvářených pracovních míst zachycuje tabulka č. 14 Investiční pobídky poskytnuté Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR v roce 2001, PŘÍLOHA Č. 4 diplomové práce

2006, tedy v době, kdy píše tuto diplomovou práci, je již jasné, že výběr investora pro hranickou průmyslovou zónu nebyl nejšťastnější. Počet pracovních míst se v průběhu let nezvyšoval na slíbených 3 250 a v lednu roku 2006 dokonce došlo v hranické továrně na několik dní k zastavení provozu poté, co nizozemská mateřská společnost vyhlásila bankrot a byl na ni uvalen konkurz. Na bankrotu mateřské společnosti se podle Martina Pjentaka (2006b, s. 3) podepsala současná krize evropského trhu s vakuovými obrazovkami. Ceny obrazovek klesaly, protože na trhu bylo příliš mnoho výrobců. Trh byl také ovlivněn vzrůstající popularitou nových technologií, LCD a plazmových panelů. Lednový bankrot mateřské firmy způsobil podle Martina Pjentaka (2006c, s. 1) také zadlužení dceřiné společnosti LG. Philips Displays v Hranicích, protože veškerý nákup a prodej firmy byl do té doby řízen centrálně mateřskou společností z Nizozemska. Krachem mateřské firmy ztratila hranická továrna finance za prodej svých obrazovek, protože tyto peníze byly začleněny do konkurzní podstaty mateřské firmy a hranické továrně navíc zůstaly nesplacené dluhy vůči bankám a dodavatelům. Výroba obrazovek v Hranicích by měla být zachována, LG. Philips Displays má zatím uhradit 30 % z celkové pohledávky 230 milionů eur. Do budoucna je však situace továrny v Hranicích nejistá. Podnik hledá nového investora, jehož příchodem má výroba obrazovek skončit. O hranický areál firmy LG. Philips jeví zájem investoři z automobilového a elektrotechnického průmyslu. Až čas ukáže, zda se novému investorovi podaří udržet alespoň stávající počet pracovních míst.

Po velké investici firmy LG. Philips v Hranicích vstoupili na Přerovsko i menší investoři. 21. 5. 2004 otevřela v Přerově Předmostí své servisní středisko akciová společnost Olympus Corporation sídlící v japonském Tokiu. Přerov je tak po portugalském Coindru druhým evropským městem, kde se opravují fotoaparáty z celé Evropy, Izraele, Turecka a Jihoafrické republiky. Jak uvádí Ingrid Lounová (2004a, s. 2), Přerovsko si pro výstavbu své pobočky vybrala společnost Olympus

záměrně. V tomto regionu je totiž vysoká kvalita optického průmyslu zastoupena firmou Meopta a žije zde mnoho kvalifikovaných lidí v oblasti optiky a jemné mechaniky, kteří jistě přispějí k prestiži firmy ve světě. Technologické vybavení opravny fotoaparátů v Přerově - Předmostí je na špičkové světové úrovni. Kompletní investice na vybudování opravárenského centra dosáhla ke 100 milionům korun. Odborníci centra zvládnou opravit okolo čtyř až pěti tisíc fotoaparátů měsíčně. V roce 2004 na opravách pracovalo 55 zaměstnanců. Do konce roku avizovala společnost přijetí dalších 25 pracovníků. Výhledově hodlá vedení společnosti Olympus v Přerově zaměstnat až 120 lidí. Jaké požadavky byly na zaměstnance kladeny ve výběrovém řízení? Firma jevila zájem o lidi vyučené nebo se středoškolským vzděláním. Podmínkou byl dobrý zrak, zaměstnavatel kladl také důraz na manuální zručnost uchazečů, jemnou motoriku a základní znalosti z elektroniky a optiky.

Olympus ovládá v České republice 40 % trhu s digitálními fotoaparáty a s lékařskou technikou. V případě endoskopické diagnostiky získala firma dokonce 90 % tuzemského trhu.

Akciová společnost Olympus je prvním novým investorem, kterého se podařilo do samotného města Přerova po dlouhé době přilákat. V roce 2002 městu unikla americká společnost Delphi, jež se nakonec rozhodla postavit nový závod na výrobu kabelových svazků na Slovensku.

Lavinu žádostí o přijetí do zaměstnání spustily dle Ingrid Lounové (2004b, s. 1) na Přerovsku také příležitosti s příslibem dobrých platových podmínek v cihelně Wienerberger v Jezernici, obci ležící nedaleko Lipníku nad Bečvou. Pro lipnický mikroregion, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje až okolo 16 %, znamená pracovní pobídka největší evropské cihlářské společnosti velkou šanci najít si nové zaměstnání.

Do nové cihelny bylo přijato 50 zaměstnanců. Práci tak získali směnoví mistři, řidiči, vedoucí provozu a expedice, obsluha tunelových pecí a další profese včetně sekretářek a tlumočnice pro německý jazyk.

6.51 Výstavba jezernické cihelny začala téměř po šestileté přípravě projektové dokumentace, výkupu pozemků a po kontrolních testech kvality cihlářské hlíny teprve v květnu roku 2004. Dokončena byla v říjnu téhož roku, kdy byl spuštěn zkušební provoz. Plné zahájení výroby plánoval dominantní výrobce cihel u nás, kterému se podařila fúze s hranickou cihelnou Cidem, až na přelom měsíců únor a březen roku 2005.

Cena stavby v pořadí už desáté cihelny nadnárodní společnosti Wienerberger v České republice se odhaduje na více než 600 milionů korun. Firma ročně vyrobí až 140 milionů cihel.

Provozování služeb a výroby společností Olympus a Wienerberger sice nepřineslo Přerovsku velké množství nových pracovních míst, které by se výrazně promítlo do snížení nezaměstnanosti regionu, přesto si myslím, že v porovnání s investicí firmy LG. Philips jde o investice do budoucna perspektivnější.

6. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI

6.1 Základní dokumenty státní politiky zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti v České republice je vymezena několika základními dokumenty. Právní úpravu zaměstnanosti tvoří *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, který doprovází různé prováděcí vyhlášky a nařízení vlády. Zákon o zaměstnanosti přibližuje naši legislativu právním předpisům o zaměstnanosti v Evropské unii.

Střednědobé obecné cíle státní politiky zaměstnanosti vymezuje *Národní plán zaměstnanosti*, aktuální stav na trhu práce pak analyzuje a jednotlivé kroky a opatření ke zvýšení zaměstnanosti udává *Národní akční plán zaměstnanosti* vydávaný na každý rok Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Úkolem Národního akčního plánu je sladit realizaci politiky zaměstnanosti všech zainteresovaných resortů a sociálních partnerů.

Nepostradatelnými dokumenty, které mají zajišťovat konkrétní plnění politiky zaměstnanosti na úrovni jednotlivých úřadů práce, se staly *Programy realizace aktivní politiky zaměstnanosti* vydávané s platností na příslušný rok. Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR je zpracovává na základě analýz trhu práce v jednotlivých regionech.

Obdobným způsobem jsou vytvářeny i programy na úrovni jednotlivých krajů. Jejich cílem je rozvoj a upevnění spolupráce s krajskými úřady při provádění politiky zaměstnanosti.

6.2 Cíle státní politiky zaměstnanosti

Jednou ze základních priorit vlád jednotlivých zemí je snaha o snížení úrovně masové nezaměstnanosti. Mezi ekonomy neexistuje jednotný názor na to, jaké prostředky ke snížení masové nezaměstnanosti využít. Jak vysvětluje Petr Mareš (2002, s. 113), masovou nezaměstnanost není možné snížit bez ekonomického růstu a růstu investic.

Jaké by měly být hlavní cíle státní politiky zaměstnanosti? Stát má prostřednictvím politiky zaměstnanosti usilovat o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využívání pracovních sil a v neposlední řadě o zabezpečení práva občanů na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.²⁶

Programy politiky zaměstnanosti se zaměřují převážně na tyto čtyři aktivity. První z nich je *nezbytnost rozvoje infrastruktury trhu práce prostřednictvím specializovaných institucí, jimiž jsou u nás úřady práce*.²⁷ Zabezpečují zprostředkovatelské, informační a poradenské služby uchazečům o zaměstnání a vytváří tak lepší informovanost o situaci na trhu práce.

Druhou důležitou činností zdůrazňovanou v programech státní politiky zaměstnanosti je na straně poptávky po pracovních silách podle Petra Mareše (2002, s. 113) *vytváření nových pracovních příležitostí*. Nová pracovní místa mohou být financována z veřejných zdrojů, nebo vznikat díky dobře upraveným podmínkám pro vstup nových podnikatelských subjektů na český trh. Významnou součástí státní politiky zaměstnanosti je

²⁶ Problematika cílů státní politiky zaměstnanosti je řešena v textu: *Státní politika zaměstnanosti* [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2006 [cit. 2006 – 7 – 21]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06/apz>

²⁷ Podrobně jsem se problematikou úřadů práce zabýval v kapitole 3. Funkce úřadů práce v České republice a působnost Úřadu práce v Přerově, s. diplomové práce 20

tedy i podpora zaměstnavatelů v rámci systému investičních pobídek. Investiční pobídky mohou investoři získat při zavádění nové výroby nebo rozšiřování výroby stávající v oblasti zpracovatelského průmyslu v případě umístění investice v regionu, kde průměrná míra nezaměstnanosti dosahuje nejméně výše průměrné míry nezaměstnanosti za ČR. Podpora je určena na vytváření nových pracovních míst a nebo k rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců.

Na straně nabídky pracovních sil je v programech politiky zaměstnanosti apelováno na *zvyšování adaptability pracovní síly* organizováním a podporou různých rekvalifikačních a vzdělávacích programů.

Čtvrtou aktivitou politiky zaměstnanosti jsou podle Petra Mareše (2002, s. 114) *podpory nezaměstnaným a sociální dávky*. Podílí se na finančním zabezpečení životní situace těch, kteří přišli o zaměstnání.

První tři aktivity státu v oblasti politiky zaměstnanosti podporují aktivní chování uchazečů o práci a proto bývají souhrmně označovány jako aktivní politika zaměstnanosti.

Činnost státu spojená se zabezpečováním nezaměstnaných s cílem kompenzovat jim po určitou dobu a v určité míře ztrátu příjmu ze zaměstnání se označuje jako *pasivní politika zaměstnanosti*.

Jako účinnější zbraň v boji s masovou nezaměstnaností se prokázalo investování do lidských zdrojů, tedy využívání *aktivní politiky zaměstnanosti*.

6.3 Cíl a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrnem opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Jde o činnost státu s prvořadým cílem podporovat aktivní přístup nezaměstnaných k hledání vlastní práce. Stát mimo jiné v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

poskytuje zaměstnavatelům různé příspěvky nejen na zřizování nových pracovních příležitostí.

V České republice je aktivní politika zaměstnanosti realizována prostřednictvím sítě úřadů práce řízených Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Úřady práce ve své činnosti vycházejí z prognóz a analýz regionálního trhu práce a klíčových dokumentů politiky zaměstnanosti. K realizaci aktivní politiky zaměstnanosti využívají nástroje, které jsou dány zákonem.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří vytváření společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšné práce, vytváření chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro osoby se změněnou pracovní schopností, vedení rekvalifikačních kurzů, zabezpečení odborné praxe absolventů škol a zabezpečení získání kvalifikace mladistvých, vyplácení příspěvku na dopravu zaměstnanců, příspěvku na zapracování nových pracovníků a příspěvku podnikateli při přechodu na nový podnikatelský program.

Nyní si jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podrobněji definujeme. Důležitým nástrojem ke snižování nezaměstnanosti je vytváření *společensky účelných pracovních míst*. Společensky účelným pracovním místem se rozumí nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s příslušným úřadem práce na dobu sjednanou ve smlouvě a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Může se také jednat o nově zřízené pracovní místo pro uchazeče, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Jedním z předpokladů tvorby společensky účelných pracovních míst a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z profesního nebo územního hlediska.

Dalším jmenovaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou *veřejně prospěšné práce*. Jde o časově omezené pracovní příležitosti

vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce.

Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů na zaměstnance pracujícího na takto vytvořeném pracovním místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Vytváření chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro osoby se změněnou pracovní schopností je dalším bodem ve výčtu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Chráněné pracovní místo je pracovním místem vytvořeným zaměstnavatelem pro osoby se zdravotním postižením a změněnou pracovní schopností na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno nejméně dva roky ode dne sjednaného ve smlouvě. Na vytvoření tohoto místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Úřad práce může také uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa osobě se změněnou pracovní schopností, která se rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Obdobně lze zaměstnavateli i osobě se změněnou pracovní schopností samostatně výdělečně činné poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Roční výše tohoto příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v České republice.

Vedle vzniku chráněných pracovních míst mohou úřady práce podporovat také zakládání tzv. chráněných pracovních dílen. Chráněná pracovní dílna je pracoviště vymezené zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce. Je přizpůsobeno pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a změněnou pracovní schopností, kterých zde musí pracovat nejméně 60% z celkového počtu zaměstnanců. Dílna musí být provozována

nejméně dva roky ode dne sjednaného v dohodě. Zaměstnavatel získá na vytvoření chráněné dílny příspěvek od úřadu práce. Úřad práce může na základě dohody poskytnout zaměstnavateli také příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů dílny.

Dalším důležitým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti se staly *rekvalifikační kurzy*. Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje uchazeči nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Rekvalifikace je tedy prostředek k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Rekvalifikační kurz může vést akreditované vzdělávací nebo zdravotnické zařízení s příslušnými akreditovanými programy. Dále může být na základě dohody s úřadem práce rekvalifikace prováděna i u samotného zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců, je-li potřeba změny jejich dosavadních kvalifikací z hlediska vykonávané práce u zaměstnavatele nezbytná. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách.

Náklady na rekvalifikaci hradí za účastníka kurzu úřad práce. Účastníku rekvalifikačního kurzu může být poskytnut i příspěvek na úhradu prokázaných nákladů spojených s rekvalifikací.

Úřady práce zajišťují v rámci aktivní politiky zaměstnanosti také *odbornou praxi absolventů škol a získávání kvalifikace mladistvých osob*. Tato činnost úřadů práce je obzvlášť důležitá, protože jak zdůrazňuje Božena Buchtová (2003, s. 110) patří absolventi škol a mladiství do rizikové skupiny obyvatelstva ohroženého dlouhodobou nezaměstnaností. Od 1. 10. 2004 se absolventi škol přihlášení na úřadu práce, kteří získali zaměstnání, ve statistických ročenkách vykazují v rámci společensky účelných pracovních míst.²⁸

²⁸ Na základě zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, došlo od 1. 10. 2004 ke změnám v aktivní politice zaměstnanosti (vznik nových nástrojů, i redukce některých stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti). Uchazeči o zaměstnání – absolventi – jsou umisťováni

Zaměstnavatelé mohou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti získat *příspěvek na dopravu svých zaměstnanců do práce*. Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání, a to v případech kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není doprava provozována vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Obdobně může být příspěvek poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením a tito vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky. Příspěvek se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období, maximálně ve výši 50% nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se poskytuje příspěvek až ve výši 100% nákladů. Při poskytování příspěvku na dopravu není rozhodující, zda zaměstnavatel zabezpečuje dopravu sám nebo prostřednictvím sjednaného soukromého dopravce.

Prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti mohou získat zaměstnavatelé také *příspěvek na zapracování zaměstnanců*. Příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě smlouvy, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče.²⁹ Maximální doba poskytování příspěvku je tři měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy. Zaměstnavateli tento příspěvek nenáleží v době nepřítomnosti zapracovávaného pracovníka.

V řadě jmenovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nesmíme zapomenout na vyplácení *příspěvku podnikateli při přechodu na nový podnikatelský program*. Příspěvek může úřad práce poskytnout

pouze v rámci společensky účelných pracovních míst. nástroj aktivní politiky zaměstnanosti zvaný absolventská praxe byl od výše uvedeného data zrušen. Přesto jej ve výčtu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti uvádím z důvodu zachování kontinuity statistických údajů.

²⁹ Podle § 33 zákona číslo 435/2004 Sb. o zaměstnanosti se v tomto případě jedná například o osoby mladší 25 let, o osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let a o dlouhodobě nezaměstnané.

zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek může být použit na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Úřad práce příspěvek vyplácí měsíčně, maximálně po dobu šesti měsíců. Měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Mezi nástroji aktivní politiky zaměstnanosti nechybí ani *překlenovací příspěvek* pro uchazeče o zaměstnání, kteří vytvoří po dohodě s úřadem práce společensky účelné pracovní místo za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

K dalším důležitým aktivitám úřadů práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti patří samozřejmě všeobecná *informační poradenská činnost a psychologické poradenství* pro uchazeče o zaměstnání. Jak uvádí B. Buchtová (2003, s. 91 – 92), spočívá poslání pracovně profesního a psychologického poradenství v předcházení a zvládnutí psychicky i životně náročných komplikací ze ztráty práce. Ekonomicky rozvinuté země, které mají s dlouhodobou nezaměstnaností zkušenost, se snaží jak o její regulaci, tak o zmírnění negativních dopadů ztráty zaměstnání na člověka a společnost. Věnují pozornost i duševní stránce zdraví, nepodceňují služby psychologů, poradenských center a krizových linek, kam se lidé mohou nejen při ztrátě zaměstnání obrátit o pomoc. Opomíjení péče o problémy dlouhodobě nezaměstnaných lidí vede často k jejich pozdějšímu neodvratnému ambulantnímu léčení a hospitalizacím, což stojí společnost daleko více prostředků než prevence. V ojedinělých případech může zanedbání této péče vést i k sebevražedným pokusům.

6.4 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti na Přerovsku v letech 2000 – 2004

Tabulka č. 15 Čerpání finančních prostředků na politiku zaměstnanosti v období let 2000 - 2004

	Aktivní politika zaměstnanosti v Kč.	Pasivní politika zaměstnanosti v Kč.	Podíl APZ na celkových nákladech v %
Celkem r. 2000	66 120 894	92 868 778	41,59
1. pololetí 2001	34 086 912	44 247 835	43,51
2. pololetí 2001	39 685 668	34 595 906	53,43
Celkem r. 2001	73 772 580	78 843 741	48,34
1. pololetí 2002	28 973 913	45 529 450	38,89
2. pololetí 2002	28 890 532	43 820 104	39,73
Celkem r. 2002	57 864 445	89 349 554	39,31
1. pololetí 2003	25 999 819	54 276 551	32,39
2. pololetí 2003	34 179 749	49 675 320	40,76
Celkem r. 2003	60 179 568	103 951 871	36,67
1. pololetí 2004	30 361 926	65 510 440	31,67
2. pololetí 2004	34 660 265	53 780 873	39,19
Celkem r. 2004	55 022 191	119 291 313	35,28

Stejně jako v ostatních regionech České republiky, tak i na Přerovsku realizuje úřad práce aktivní politiku zaměstnanosti. V období let 2000 – 2004 bylo na aktivní politiku zaměstnanosti vydáno celkem téměř 3, 23 miliardy Kč. Podíl samotné aktivní politiky zaměstnanosti na celkových nákladech na politiku zaměstnanosti během pětiletého sledovaného období postupně klesal z 41, 59 % v roce 2000 na 35, 28 % v roce 2004. Během posledního sledovaného roku 2004 sice podíl aktivní politiky zaměstnanosti na celkových nákladech na politiku zaměstnanosti také meziročně mírně

poklesl, vyjádřeno v absolutních hodnotách však naopak zaznamenáváme u výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti meziroční nárůst o 4, 84 milionů Kč, což podle analytiků částečně souvisí se vznikem nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Nejvíce finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti v absolutních hodnotách bylo za sledované období vydáno v roce 2001, a to 73, 77 milionů Kč. Nejméně pak 57, 86 milionů Kč v roce 2002.³⁰

Podívejme se nyní, jak byly v přerovském regionu během sledovaného období let 2000 - 2004 využívány jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Nejprve se budeme zabývat podporou tvorby *společensky účelných pracovních míst*. Společensky účelná pracovní místa mohou vytvářet zaměstnavatelé nebo i jednotliví uchazeči o zaměstnání, kteří se rozhodnou pro samostatně výdělečnou činnost. Nejvíce společensky účelných pracovních míst během sledovaného pětiletého období vzniklo v regionu Přerovsko v roce 2000. Jednalo se celkem o 708 společensky účelných pracovních míst. Úřad práce v Přerově toho roku uzavřel se zaměstnavateli 412 dohod na vytvoření 538 společensky účelných pracovních míst. Samotní uchazeči o zaměstnání, kteří se rozhodli pro samostatně výdělečnou činnost vytvořili téhož roku 170 pracovních míst. Celkový počet nově vytvořených společensky účelných pracovních míst na Přerovsku vykazoval od roku 2000 do roku 2002 sestupnou tendenci. Pak došlo ke změně a od roku 2003 se celkový počet nově vytvořených společensky účelných pracovních míst začal meziročně navyšovat. Tento pozitivní jev byl způsoben pouze zvyšováním počtu vytvořených společensky účelných pracovních míst ze strany zaměstnavatelů, naopak už od roku 2000 neustále ubývá uchazečů o zaměstnání, kteří se rozhodnou pro samostatně výdělečnou činnost. Během roku 2004 bylo uzavřeno pouze

³⁰ Údaje o výdajích na aktivní politiku zaměstnanosti na Přerovsku jsou zachyceny v Tabulce č. 15 Čerpání finančních prostředků na politiku zaměstnanosti v období let 2000 – 2004, s. diplomové práce 50. Zdroj pro sestavení tabulky: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov: Úřad práce v Přerově, 2005 [cit.2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplujjici/statistika>.

69 dohod s těmito uchazeči o zaměstnání a samostatně výdělečnou činnost tak začalo nově vykonávat o 43 uchazečů méně než v roce 2003. Během posledního roku sledovaného období tedy došlo k největšímu meziročnímu snížení počtu nově uzavřených dohod s uchazeči samostatně výdělečně činnými.³¹

Tabulka č. 16 Vývoj vzniku nových společensky účelných pracovních míst v přerovském regionu v období let 2000 - 2004

Období	2000	2001	2002	2003	2004
Počet dohod uzavřených úřadem práce se zaměstnavateli	412	331	265	280	381
Počet vytvořených pracovních míst zaměstnavateli	538	512	304	313	431
Počet vytvořených míst uchazeči sam. výdělečně činnými	170	143	116	112	69
Celkem nově vytvořených společensky účelných prac. míst	708	655	420	425	500

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti využívaným nejen v regionu Přerovsko jsou *veřejně prospěšné práce*. Příspěvků na vytváření pracovních míst tímto nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti využívají na Přerovsku, stejně jako v ostatních regionech ČR, především orgány místních samospráv. Podle stupně dosaženého vzdělání jsou takto vytvořená pracovní místa obsazována zejména uchazeči s nižším vzděláním, dle věkových kategorií pak osobami vyššího věku v rámci jejich bydliště. Veřejně prospěšné práce se tak staly jednou z možností zachování

³¹ Údaje o společensky účelných pracovních místech jsou zaznamenány v Tabulce č. 16 Vývoj vzniku nových společensky účelných pracovních míst v přerovském regionu v období let 2000 – 2004, s. diplomové práce 52. Zdroje pro sestavení tabulky: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006–7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006–7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006–7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006–7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006–7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

pracovní aktivity a pracovních návyků rizikových skupin osob ohrožených nezaměstnaností. Nejvíce uchazečů, 305, bylo na Přerovsku umístěno na veřejně prospěšné práce za sledované pětileté období v roce 2004, nejméně pak v roce 2002, 226 osob.³²

Tabulka č. 17 Uchazeči umístění Úřadem práce v Přerově na veřejně prospěšné práce v letech 2000 – 2004 dle vybraných kategorií

Období			2000	2001	2002	2003	2004	
Umístěno	Dle vzdělání	Bez vzdělání	0	0	0	0	0	
		Zákl. vzdělání	62	77	61	83	98	
		SŠ bez maturity	132	151	132	133	169	
		SŠ s maturitou	37	39	30	37	38	
		VŠ	3	0	3	1	0	
	Dle věk. kategorií	Do 25 let	42	40	25	27	46	
		Nad 50 let	62	63	66	82	82	
		Ostatní	130	164	135	145	177	
	Celkem			234	267	226	254	305

Vytváření chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro osoby se změněnou pracovní schopností jsou další aktivity Úřadů

³² Údaje o využívání veřejně prospěšných prací jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Přerovsku jsou zaznamenány v Tabulce č. 17 Uchazeči umístění v regionu Přerovsko na veřejně prospěšné práce v letech 2000 – 2004 dle vybraných kategorií, s. diplomové práce 53. Zdroje pro sestavení tabulky: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplujici/statistika>.

práce spadající mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. V přerovském regionu byla v roce 1999 zřízena jedna chráněná pracovní dílna, kde bylo vytvořeno deset pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání se změněnou pracovní schopností. Úřad práce v Přerově uzavřel se zaměstnavatelem dohodu o poskytnutí příspěvku na provoz chráněné dílny ve výši 20.000,- Kč na 1 pracovní místo, po dobu dvanácti měsíců. Od 1. 6. 2000 byla výše příspěvku zvýšena na 40.000,- a doba poskytování příspěvku prodloužena. Dodatkem ze dne 1. 10. 2003 byl zvýšen počet pracovních míst v chráněné dílně na patnáct: V roce 2004 bylo čerpáno na provozní náklady dílny celkem 201 528,- Kč, od doby založení dílny pak celkem 1 046 380,- Kč.

Mimo chráněných pracovních dílen jsou využívány k umístění uchazečů se změněnou pracovní schopností i jiné formy aktivní politiky zaměstnanosti.

Podobně jako ostatní úřady práce v České republice, pořádá i Úřad práce v Přerově *rekvalifikační kurzy*³³ pro uchazeče, o jejichž stávající kvalifikaci klesl na trhu práce zájem. Rekvalifikační programy byly v období let 2000 – 2004 realizovány jako specifické, tzn. vázané příslibem získání budoucího zaměstnání pro uchazeče, který zdárně absolvuje daný rekvalifikační kurz. Ostatní rekvalifikace byly vedeny jako nespecifické, bez příslibu získání budoucí práce.

Délka a forma provedení rekvalifikačního kurzu vždy závisela na typu rekvalifikace. Průměrná délka kurzu byla 12 týdnů, přičemž převažovala denní forma výuky.

Rekvalifikační programy, které vedl Úřad práce v Přerově v pětiletém sledovaném období, měly za úkol komplexně pomoci nezaměstnaným v jejich snaze zařadit se do pracovního procesu, případně u mnohých z nich tento zájem vyvolat.

Nejvíce dohod o rekvalifikaci během sledovaného období uzavřel Úřad práce v Přerově s uchazeči o zaměstnání v roce 2001. Jednalo se o

³³ Seznam nabízených rekvalifikací Úřadem práce v Přerově je k dispozici v PŘÍLOZE Č. 5, diplomové práce

1719 nově uzavřených dohod. Téhož roku pokračovalo v rekvalifikačním programu započatém již v roce předcházejícím 341 uchazečů o zaměstnání, zdárně pak ukončilo rekvalifikační kurz celkem 1825 uchazečů, což je také nejvíce ukončených dohod o rekvalifikaci za celé pětileté období. V roce 2001 bylo navíc úspěšně vyřazeno z evidence přerovského úřadu práce za sledované období nejvíce uchazečů o zaměstnání, kteří dříve absolvovali rekvalifikační kurz.³⁴

Tabulka č. 18 Realizace rekvalifikačních kurzů Úřadem práce v Přerově během let 2000 - 2004

Období	2000	2001	2002	2003	2004
Nově uzavřených dohod o rekvalifikaci	1675	1719	1238	1512	1331
Převedeno dohod z předchozího roku	/	343	215	203	385
Převedeno dohod do příštího roku	325	237	203	385	278
Zdárně ukončeno rekvalifikačních kurzů	1255	1825	1250	1316	1438
Vyřazeno z evidence do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci	919	1887	924	731	1034

1. 10. 2004 došlo ke zrušení do té doby hojně využívaného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, *zabezpečování odborné praxe absolventům škol a kvalifikace mladistvým*. Absolventi škol ucházející se o zaměstnání jsou úřadem práce od 1. 10. 2004 umisťováni na pracovní pozice pouze

³⁴ Údaje o vedení rekvalifikačních kurzů na Přerovsku jsou zachyceny v Tabulce č. 18 Realizace rekvalifikačních kurzů Úřadem práce v Přerově během let 2000 – 2004, s. diplomové práce 55. Zdroje pro sestavení tabulky: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

v rámci společensky účelných pracovních míst. Mladiství uchazeči o zaměstnání a absolventi škol mají na trhu práce nestabilní pozici. Díky nedostatečné praxi získávají zaměstnání velice obtížně a řadíme je mezi rizikové skupiny osob postižených nezaměstnaností.³⁵

Vzhledem k poptávce na trhu práce přetrvávala na Přerovsku v letech 2000 – 2004 obtížná situace pro absolventy středních škol a učilišť se zaměřením na ekonomiku, podnikání a gastronomii. Problematicky získávali zaměstnání také absolventi zemědělských a lesnických oborů, gymnázií a od roku 2003 i absolventi některých oborů se specializací v elektronice a telekomunikační technice.

Úřad práce v Přerově vyplácel v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v období let 2000 – 2004 *příspěvek zaměstnavatelům na zapracování nových zaměstnanců, příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností a překlenovací příspěvek* uchazečům, kteří vytvořili společensky účelné pracovní místo pro vykonávání vlastní samostatné výdělečné činnosti.

Nepostradatelnou činností úřadu práce je *informační a psychologické poradenství*. Informační poradenské středisko při Úřadu práce v Přerově poskytuje širokou nabídku informací týkajících se volby povolání, vzdělávání a další profesní orientace. Slouží nejen žákům základních škol, studentům středních škol a učilišť, ale i občanům, kteří se chtějí dále vzdělávat. Informace jsou poskytovány formou individuálního a skupinového poradenství.

Z řad školských zařízení byl během let 2000 - 2004 velký zájem o skupinové poradenství, které probíhalo organizovanou formou besed. Besedy byly zaměřeny hlavně na volbu budoucího povolání. Žáci byli informováni o možnostech dalšího vzdělávání po základní škole. V závěru besed využívali žáci i možnosti individuálního poradenství. Největší zájem

³⁵ O rizikových skupinách osob ohrožených nezaměstnaností pojednávám podrobněji v kapitole 7. Rizikové skupiny osob ohrožených nezaměstnaností, s. diplomové práce 60.

v této oblasti projevili o testy profesních zájmů nazvané „Průvodce světem povolání.“

Každý rok bylo Informačním poradenským střediskem při Úřadu práce v Přerově organizováno zprostředkování krátkodobého zaměstnání pro studenty v době letních prázdninových měsíců.

Během celého sledovaného období let 2000 - 2004 probíhala na Přerovsku v podzimních měsících "Prezentační výstava středních škol" nejen přerovského regionu. Tuto akci organizovalo také Informační poradenské středisko spolu s Městským úřadem Přerov. Pro žáky z mikroregionu Hranicko byla prezentační výstava organizována přímo v Hranicích. Projevili o ni velký zájem střední školy, učiliště i jejich budoucí studenti.

Služeb psychologického poradenství Úřadu práce v Přerově využilo během pětiletého období 2000 – 2004 celkem neuvěřitelných 8 595 osob. Největší zájem o psychologické služby projevili občané přerovského regionu v prvním ze sledovaných roků, v roce 2000. Psychologického poradenství využilo tenkrát rekordních 2 524 osob. Nejmenší zájem o služby psychologické poradny pak zaznamenali analytici přerovského úřadu práce v roce 2002. Jednalo se o 1 219 osob, což znamená o 1 303 osob méně než v roce 2000.

Uchazeči o zaměstnání se mohli v rámci služeb psychologického poradenství zúčastnit individuálních pohovorů, kdy řešili s pomocí psychologa problémy spojené s nezaměstnaností. V tomto případě se jednalo o osobní, rodinné problémy, interpersonální vztahy, orientaci na trhu práce, podporu sebedůvěry, odstraňování psychických bariér negativně ovlivňujících vyhledávání zaměstnání. O individuální pohovory s psychologem projevilo zájem nejvíce uchazečů v roce 2000. Nejméně pak roku 2002, což souvisí s menším zájmem o veškeré služby psychologického poradenství Úřadu práce v Přerově v tomto roce.

Vedle individuálních pohovorů s psychologem využívali zájemci možnost psychologického vyšetření. Uchazeči o zaměstnání projevili na

základě psychologického vyšetření například zájem změnit svou dosavadní profesi. Vyšetření bylo v tomto případě orientováno na ověření rozumových schopností uchazeče, zjištění jeho zájmové orientace, osobnostních vlastností a úrovně jeho pracovní motivovanosti. Uchazečům byla doporučena vhodná profesní orientace a forma dalšího vzdělávání.

Uchazeči a zájemci o zaměstnání přicházeli k psychologovi na Úřad práce v Přerově také za účelem získání podpůrných informací pro rozhodování ve výběrových řízeních. Těchto poradenských služeb využilo během pětiletého období 2000 - 2004 nejvíce zájemců v roce 2002. Jednalo se o 61 osob. Pouhých 25 osobjevilo o tuto poradenskou službu zájem v roce 2004.

Psychologická diagnostika pomáhala při hledání zaměstnání také čerstvým absolventům středních odborných učilišť, středních a vysokých škol, kteří se svojí současnou kvalifikací nemohli najít uplatnění na trhu práce. Absolventi poznávali s pomocí psychologa vlastní osobnost a hledali možnosti uplatnění v profesích, pro které u nich byly zjištěny předpoklady. Této poradenské služby využilo nejvíce absolventů v roce 2001. Jednalo se o 178 osob. Roku 2004 si od psychologa naopak nechalo poradit pouhých 11 absolventů.

Psycholog pomáhal s volbou budoucího povolání také žákům základních a studentům středních škol ještě v průběhu jejich studia. Zájem žáků o zjištění vlastní zájmové orientace a ověření schopností pro absolvování v budoucnu zvoleného studijního nebo učebního oboru s pomocí psychologa bohužel během sledovaného období postupně klesal z 81 zájemců v roce 2000 na 24 zájemců za rok 2004.³⁶

³⁶ Údaje o využívání psychologických služeb zachycuje Tabulka č. 19 Zájem o psychologické poradenství Úřadu práce v Přerově v období let 2000 – 2004, s. diplomové práce 59. Zdroje pro sestavení tabulky: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplňujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplňujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplňujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW:

Tabulka č. 19 Zájem o psychologické poradenství Úřadu práce v Přerově v období let 2000 – 2004

Období	2000	2001	2002	2003	2004
Individuální pohovory o problémech spojených s nezaměstnaností	1908	1794	1061	1098	1112
Psychologické vyšetření	616	591	158	141	116
<i>Z toho: zájemci o změnu dosavadní profese</i>	<i>423</i>	<i>289</i>	<i>42</i>	<i>30</i>	<i>56</i>
<i>zájemci o informace pro rozhodování ve výběrových řízeních</i>	<i>55</i>	<i>49</i>	<i>61</i>	<i>57</i>	<i>25</i>
<i>absolventi SOU, SS a VS, kteří nemohou najít zaměstnání</i>	<i>57</i>	<i>178</i>	<i>16</i>	<i>28</i>	<i>11</i>
<i>žáci ZŠ a studenti SŠ - volba budoucího povolání</i>	<i>81</i>	<i>75</i>	<i>39</i>	<i>26</i>	<i>24</i>
CELKEM VYUŽILO PSYCHOLOGICKÝCH SLUŽEB	2524	2385	1219	1239	1228

7. RIZIKOVÉ SKUPINY OSOB OHROŽENÉ NEZAMĚŠTNANOSTÍ

7.1 Všeobecná charakteristika jednotlivých rizikových skupin uchazečů o zaměstnání z pohledu expertů úřadů práce

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je tak pro dlouhodobou nezaměstnanost. Těmito charakteristikami míní experti z jednotlivých úřadů práce věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví a příslušnost k etnické skupině. Podle B. Buchtové (2003, s. 109) nacházejí příslušníci rizikových skupin uplatnění na trhu práce spíše na méně placených pracovních pozicích a jsou vystaveni opakované nezaměstnanosti. Zkušenost téměř ze všech vyspělých zemí nám potvrzuje, že nezaměstnanost více ohrožuje určité skupiny populace. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. Některé z těchto cílových skupin potřebují také zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství. Všeobecné tlaky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou sice sdílet s ostatními nezaměstnanými, ale s odlišnými psychologickými, sociálními a zdravotními následky.

O které rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností se tedy jedná? Podle J. Kotíkové (2003, s. 128) označují experti vybraných úřadů práce všeobecně, bez ohledu na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce za rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání občany se zdravotním postižením, mladistvé uchazeče o zaměstnání, absolventy škol, uchazeče společensky nepřizpůsobené, často měnící zaměstnání se špatnou morálkou, nekvalifikované uchazeče, uchazeče pečující o děti ve věku do patnácti let, vyšší věkové kategorie, osoby bydlící v okrajových částech regionu s omezenou dopravní obslužností. B. Buchtová (2003, s. 114) a P.

Mareš (2002, s. 125 – 126) řadí mezi rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností také romské etnikum.

Podle dosavadních zkušeností úřadů práce dochází ke kumulaci některých handicapů. Nejčastěji se spojují vyšší věk s nevyhovujícím zdravotním stavem, vyšší věk s nedostatečnou kvalifikací, nízká kvalifikace s vyšším věkem a zároveň se zdravotními omezeními. Podle J. Kotíkové (2003, s. 129) chtějí úřady práce prioritně pomáhat se zařazením do pracovního procesu mladistvým uchazečům a absolventům. Dlouhodobá nezaměstnanost u těchto rizikových skupin je nebezpečná zejména v tom, že u mladistvých a absolventů včas nedojde k vybudování jejich pracovních návyků, což má dopad nejen v oblasti ekonomické a hospodářské, ale i v oblasti sociální a kriminální.

Nyní si charakterizujeme jednotlivé vyjmenované rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Nejprve se zastavíme u *občanů se zdravotním postižením*. Božena Buchtová (2003, s. 111) zdůrazňuje, že u lidí se zdravotním postižením a změněnou pracovní schopností vystupují do popředí nejen ekonomické a sociální problémy, ale zejména psychologický problém hledání přiměřeného smyslu života a problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dál menší šanci se uplatnit na trhu práce.

Jedná se zejména o starší osoby, které po krátké době na hledání zaměstnání rezignují a vytváří si dle J. Kotíkové (2003, 129) náhradní životní aktivity. Délka evidence této skupiny na úřadu práce je dvojnásobně delší než délka evidence ostatních uchazečů o zaměstnání. Pracovní omezení daná zdravotními důvody bývají takového charakteru, že osobám se zdravotním postižením umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, například v chráněných pracovních dílnách.³⁷ Podstatná část

³⁷ O chráněných pracovních dílnách pojednávám obecně v podkapitole diplomové práce 6.3 Cíl a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, s. 46, konkrétně pak v podkapitole 6.4 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti na Přerovsku v letech 2000 – 2004, s. 53 - 54.

nezaměstnaných osob se změnou pracovní schopností je schopna pracovat pouze v profesích jako je vrátný, uklízečka nebo mohou vykonávat lehké montážní práce na poloviční úvazek. I jejich možnost dojíždění za prací je omezena mírou onemocnění.

Zdravotní handicap se velmi často kumuluje s vyšším věkem a nižší kvalifikací. Podle expertů je nejčastěji nejvyšším dosaženým vzděláním občanů se zdravotním postižením základní vzdělání, přičemž i u této skupiny uchazečů platí, že problém jejich umístění na pracovní pozice klesá spolu se zvyšujícím se stupněm vzdělání.

Uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením je na všech úřadech práce věnována maximální pozornost, přesto není ze strany zaměstnavatelů velký zájem o jejich zaměstnávání. Způsobuje to především obava zaměstnavatelů z problémů spojených s legislativní ochranou těchto pracovníků vyplývající pro zaměstnavatele ze zákoníku práce.

Rizikovou skupinou uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována na úřadech práce zvýšená pozornost jsou *absolventi škol*. Velmi často se jedná o uchazeče, kteří nemají vyhraněný názor na žebříček životních hodnot, jsou lehce ovlivnitelní, rychle se všemu přizpůsobí a zvyknou si na život bez pravidelné docházky do práce a plnění povinností. Veškeré tyto negativní jevy se sice naplno projeví až v budoucnosti, kdy budou absolventi škol nuceni sami převzít zodpovědnost o zabezpečení své rodiny, přesto absolventovi hrozí s prodlužující se dobou jeho evidence na úřadu práce ztráta pracovních návyků, výrazně se snižuje jeho další motivace pracovat, vzrůstá jeho apatie, ztrácí sebedůvěru, klesá jeho aktivita při samostatném vyhledávání pracovních příležitostí, snižuje se uplatnitelnost absolventa na dynamicky se měnícím trhu práce díky ztrátě jeho odborných teoretických znalostí a dovedností získaných studiem. Nezaměstnaný absolvent se navíc stává nebezpečným vzorem pro ostatní vrstevníky a mnohdy působí v šedé ekonomice.

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů patří jednak nesoulad mezi profesní strukturou absolventů s potřebami trhu práce a také

nedostatek jejich praktických zkušeností. Negativním momentem, který ovlivňuje zařazení absolventů do pracovního procesu je i velmi nízká mobilita na trhu práce, kterou způsobuje špatná situace na trhu s byty.

Absolventi mají mnohdy nereálné požadavky na finanční ohodnocení své práce, nedokáží reálně zhodnotit své možnosti uplatnit se na trhu práce. Vedle toho je u absolventů sledována nechuť přijmout pracovní místo pod úrovní jejich vzdělání nebo neodpovídající jejich představě o výši mzdy. Absolventi nejsou podle expertů z úřadů práce ochotni podstoupit změnu vlastní profese, kterou si většinou zvolili špatně pod nátlakem svých rodičů.

Z porovnání generace mladých absolventů se zaměstnanci odcházejícími do důchodu vyplývá, že pracovník s dlouholetou praxí má více odborných zkušeností. Naopak mladý absolvent je přizpůsobivější, ze školy je vybaven novými teoretickými znalostmi a má ochotu se ještě dále vzdělávat. Zaměstnavatelé mohou využít energii a chuť mladého člověka řešit problémy netradičními způsoby. Úroveň některých vlastností, například pracovitost a zručnost, však nesouvisí podle odborníků s věkem, nýbrž vyplývá především z individuality samotného jedince.

Další rizikovou skupinou nezaměstnaných jsou *mladiství uchazeči o zaměstnání*. Můžeme je charakterizovat jako nejmladší skupinu uchazečů bez kvalifikace, bez pracovních návyků, poznamenanou sociálním postavením rodičů, s neochotou hledat si jakékoli zaměstnání.

Mladiství jsou ve většině případů neschopni samostatného řešení své situace a spoléhají na vnější pomoc. Často kladou nereálné požadavky na druh práce, pracovní dobu, pracovní režim a mzdu. Tito nezaměstnaní navíc nemohou mít hmotnou odpovědnost nebo vykonávat některé práce před dosažením osmnácti let.

Možnosti mladistvých na návrat do školy jsou velmi omezené. Sledujeme u nich navíc i nechuť pracovat v oboru, na který se studiem připravovali. Zaměstnavatelé nejeví o tuto skupinu zájem, dávají přednost

zapracovanému, zkušenému a samostatnému zaměstnanci s širokým rozsahem znalostí.

Odborníci z úřadů práce navrhuji mladistvým uchazečům o zaměstnání, stejně jako absolventům škol, využít v průběhu hledání pracovního uplatnění individuální a skupinové poradenství, motivační programy, rekvalifikační kurzy či získat společensky účelné pracovní místo.

Následující riziková skupina uchazečů o zaměstnání tvoří až 30 % z celkového počtu nezaměstnaných. Jedná se o *nekvalifikované uchazeče o zaměstnání*. Božena Buchtová (2003, s. 114) upozorňuje, že úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností se stane v budoucnu rozhodujícím faktorem při hledání pracovní příležitosti. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Osoby s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačovány přesnějšími a na provoz levnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných pracovníků nebude na trhu práce zájem a oni sami se stanou potenciálním kriminálním problémem pro společnost.

Podle J. Kotíkové (2003, s. 131) v sobě zahrnuje termín „nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání“ osoby v evidenci úřadů práce, které mají nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Jak ukazuje praxe, podíl i počet této skupiny uchazečů o zaměstnání klesá spolu se zvyšujícím se věkem. Tyto osoby dávají často přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce.

Na straně zaměstnavatelů můžeme vysledovat předsudek o nízké kvalitě a motivaci této pracovní síly. Požadují proto i na pracovní pozice pro osoby se základním vzděláním zaměstnance minimálně vyučené. Tato tendence je navíc silně podporována celkovým nedostatkem pracovních příležitostí. Negativní roli při případné možnosti zaměstnání těchto nekvalifikovaných uchazečů hrají i značné možnosti získat tzv. „práci na černo.“

Experti úřadů práce doporučují pro občany s nízkou kvalifikací další vzdělávání, sestavení individuálního plánu osobního rozvoje, absolvování

motivačních a rekvalifikačních kurzů nebo zahájení vlastní samostatné výdělečné činnosti po patřičném proškolení. Pro ty uchazeče, kteří na sobě nemohou nebo nechťejí dále pracovat navrhuje odborníci využití veřejně prospěšných prací.

Uchazeče o zaměstnání pečující o děti do věku patnácti let nebo o občana s těžkým zdravotním postižením řadí J. Kotíková (2003, s. 131) také mezi rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností. Největší podíl této skupiny uchazečů tvoří ženy.

Uchazeči pečující o děti nebo o občana s postižením potřebují pracovní místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu. Takovýchto pracovních míst je však nedostatek. Zaměstnavatelé tyto uchazeče neradi zaměstnávají zejména kvůli možnosti jejich časté absence z důvodů péče o nemocné dítě či o člověka s postižením. Svou roli zde hraje i fakt, že tito občané nemohou vykonávat práci přesčas a je pro ně ve většině případů nepřijatelné časově náročné dojíždění za prací. Málo kdy si také mohou dovolit přijmout práci ve směnném provozu.

Z výše uvedených důvodů je patrné, že bez podpory zaměstnávání osob této skupiny se stávají tito uchazeči nezaměstnatelnými a zůstávají dlouhodobě v evidenci úřadu práce, a to mnohdy i přes jejich vysokou kvalifikaci.

Převážnou část této rizikové skupiny tvoří ženy po návratu z mateřské dovolené. Jejich několikaletá absence na trhu práce se pro ně stává handicapem, protože ztratí profesní znalosti a pracovní zkušenosti.

Které nástroje aktivní politiky zaměstnanosti by podle expertů z úřadů práce měly nejúčinněji pomoci této skupině uchazečů k získání zaměstnání? Uchazeči pečující o děti do patnácti let věku nebo o občana s těžkým zdravotním postižením mohou využívat společensky účelná pracovní místa, tzn. pracovní místa v jednosměnném provozu, s kratší pracovní dobou a upraveným pracovním režimem. Pokud o jejich profesi již není na trhu práce zájem, mohou absolvovat rekvalifikační kurz. V některých případech zahájí uchazeči po patřičném zaškolení samostatnou výdělečnou činnost.

Podobně jako mladiství uchazeči o zaměstnání náleží mezi rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností také *lidé náležející do vyšší věkové kategorie*. Jak uvádí B. Buchtová (2003, s. 111) prožívají ztrátu zaměstnání nejtěživěji právě lidé ve věku 41 – 50 let. Při ztrátě zaměstnání provázejí osoby pocity bezradnosti spojené se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a s postupnou ztrátou sebedůvěry. Spolu s pracovní rezignací se u těchto nezaměstnaných projevuje i rezignace na společenskou aktivitu. Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot. Ve velmi krátké době se člověk, který zastával významnou funkci, může ocitnout natrvalo odtržen oddělen od výsledků mnohaletého úsilí, od svého postavení, kolegů z oboru i od svého přiměřeného příjmu. Pro zaměstnavatele se starší lidé jeví jako horší investice ve srovnání s mladými. To často způsobuje u staršího znovu zaměstnaného jedince přetrvávající pocity neuspokojení a nevyužití. Takový člověk se pak uzavírá do své práce s pocity sebelítosti. Lidé se stávají úzkostlivě opatrnými, hlídají a promýšlejí si své jednání a snaží se nevytvářet situace, které by mohly zavdat důvod k jejich negativnímu hodnocení okolím. Tím že minimalizují riziko, zmenšuje se jejich kreativita v pracovním zapojení. Jejich celková aktivita je defenzivní a poskytuje jim především ochranu proti ztrátě získaného zaměstnání.

Podle Jaromíry Kotíkové (2003, s. 132) dávají zaměstnavatelé při přijímání nového pracovníka přednost mladším věkovým skupinám. Důvodů je hned několik. Ze strany staršího zaměstnance jsou předpokládány vyšší mzdové nároky na platové zařazení vyplývající z délky jeho dosavadní praxe. Naopak ze strany zaměstnavatele musí starší uchazeč očekávat zvýšené požadavky na práci s moderní technikou, na znalost cizích jazyků. Zaměstnavatelé navíc u starších osob předpokládají nižší pracovní flexibilitu.

Lidé vyšší věkové kategorie mají často nežádoucí návyky vytvořené během celé dosavadní pracovní kariéry. Celoživotní setrvávání v jediné

profesi, na jednom pracovním místě, mnohdy způsobilo omezené pracovní dovednosti uchazeče. U těchto osob jsou častěji sledovány zdravotní problémy znamenající omezení v možnostech jejich pracovního zařazení.

Praxe úřadů práce ukazuje, že možnost pracovního umístění osob vyšší věkové kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce. Obecně je sledován trend, kdy se vzrůstajícím věkem uchazeče o zaměstnání bohužel klesá jeho adaptabilita.

Výzkumy občanů na konci pracovní kariéry ukazují podle Boženy Buchtové (2003, s. 112) důležitost životních stylů propojujících zaměstnání a volno. Propojení zaměstnání a zájmových aktivit v životním stylu lidí před odchodem do důchodu je důležité nejen pro úspěšnou adaptaci v důchodě, ale také tehdy, ztratí – li člověk v této fázi života práci. Důležitými aktivitami občanů v době jejich pracovního volna by měly být společenské styky, pomoc druhým lidem, vědomé rozvíjení tvořivosti, učení, duševní aktivity a v neposlední řadě také aktivní relaxace. S nezaměstnaností v předdůchodovém věku se hůře smiřují muži. Pocit životní spokojenosti mužů v období před odchodem do penze a také v době důchodu snižuje úbytek zdraví a pohyblivosti, nižší příjmy, finanční problémy, ztráta společenských kontaktů, neschopnost racionálně vyplnit volný čas a absence pravidelných činností. Muži, kteří zažívají v předdůchodovém a důchodovém věku zlepšení životní spokojenosti, bývají převážně zdraví, bez finančních problémů, mají několik pravidelných povinností a angažují se v řadě činností.

Rizikovou skupinou osob ohroženou nezaměstnaností je také *romské etnikum*. Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace, rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci. Značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání.

Romové byli většinou zaměstnáváni v profesích, které vlivem ekonomické reformy procházejí výraznými změnami kvalifikačních požadavků. Žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní společnosti, která je zatím plně neintegrována. Jejich šance na uplatnění na trhu práce je tedy minimální. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhrocenými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na finančních prostředcích poskytovaných státní sociální sítí.

7.2 Rizikové skupiny obyvatelstva ohrožené nezaměstnaností na Přerovsku v letech 2000 – 2004

Nejlépe pochopíme problematiku rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností, sledujeme – li je v konkrétním regionu a období. Zaměřil jsem se na studium vybraných nejproblémovějších rizikových skupin na Přerovsku v období let 2000 – 2004. Provedu zde rozbor problémové skupiny uchazečů o zaměstnání bez kvalifikace dle věkových kategorií a podle délky evidence na úřadu práce. Dále se soustředím na problémovou skupinu občanů se zdravotním postižením, absolventy škol a mladistvé. Tyto rizikové skupiny rozeberu také podle věkových kategorií, dle délky evidence na úřadu práce a navíc i podle nejvyššího dosaženého vzdělání.

Do skupiny *nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání* řadíme osoby s ukončeným i neukončeným základním vzděláním. Nejvyšší celkový počet uchazečů bez kvalifikace na Přerovsku v období let 2000 – 2004 zaznamenali analytici v roce 2003. Jednalo se o 2 736 osob. V roce 2001 bylo naopak v evidenci přerovského úřadu práce pouze 2 409 uchazečů bez kvalifikace. Šlo o nejnižší počet občanů této skupiny za celé sledované období.

Tabulka č. 20 Uchazeči bez kvalifikace v evidenci Úřadu práce v Přerově v období let 2000 - 2004 podle věkových kategorií a dle délky evidence

Období	2000	2001	2002	2003	2004
Dle věkových kategorií:					
<i>do 19 let</i>	240	232	246	262	241
<i>20 – 24 let</i>	325	303	300	328	311
<i>25-29 let</i>	272	273	302	329	287
<i>30-34 let</i>	283	259	250	276	262
<i>35-39 let</i>	304	260	267	300	258
<i>40-44 let</i>	321	279	277	292	299
<i>45-49 let</i>	373	345	336	344	359
<i>50-54 let</i>	355	349	376	413	412
<i>55-59 let</i>	102	99	155	178	191
<i>nad 60 let</i>	8	10	7	14	14
Dle délky evidence na úřadu práce:					
<i>do 3 měsíců</i>	365	391	370	385	405
<i>3-6 měsíců</i>	232	268	285	311	241
<i>6-9 měsíců</i>	203	143	222	230	158
<i>9-12 měsíců</i>	180	128	173	196	151
<i>nad 12 měsíců</i>	1603	1479	1466	1614	1679
dlouhodobě nezaměstnaní (= nad 6 měsíců)	1986	1750	1861	2040	1988
průměrná délka evidence (v měsících)	24,9	27,8	28,8	29,7	33,2
CELKEM BEZ KVALIFIKACE	2583	2409	2516	2736	2634

Z hlediska věku jsou uchazeči o zaměstnání bez kvalifikace nejčastěji zastoupeni ve věkových kategoriích 45 – 54 let. Nebezpečné je podle mého názoru také relativně silné zastoupení nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání v kategoriích do 24 let včetně.

Podle délky evidence na úřadu práce mnohonásobně převažují po celé pětileté sledované období uchazeči bez kvalifikace zastoupení v kategorii evidovaných déle jak jeden rok. V kategorii dlouhodobě

nezaměstnaní, tzn. evidovaní na úřadu práce déle než 6 měsíců, bylo zastoupeno nejvíce nekvalifikovaných uchazečů v roce 2003. Jednalo se o 2 040 občanů bez kvalifikace. Naopak pouze 1 750 nekvalifikovaných uchazečů v kategorii dlouhodobě nezaměstnaných vykazovaly statistiky přerovského úřadu práce v roce 2001, což byl nejnižší počet za celé sledované období. Alarmující je, že průměrná délka evidence jednoho nekvalifikovaného pracovníka na úřadu práce v Přerově po celé sledované období postupně rostla z 24, 9 měsíců v roce 2000 na 33, 2 měsíců v roce 2004.³⁸

Další rizikovou skupinou ohroženou nezaměstnaností, na kterou jsem se v přerovském regionu zaměřil v období let 2000 – 2004 jsou *občané se zdravotním postižením*.

Během celého sledovaného období docházelo k postupnému mírnému zvyšování celkového počtu těchto osob. V roce 2001 zaznamenali analytici přerovského úřadu práce 915 uchazečů se zdravotním postižením, roku 2004 pak 990 těchto osob. Přičemž během posledních dvou let sledovaného období vykazovaly statistiky téměř stejný celkový počet těchto uchazečů.

Z hlediska věku bylo během období 2000 – 2004 nejvíce osob se zdravotním postižením zastoupeno v kategoriích od 45 do 59 let.

Dle délky evidence osob na úřadu práce bylo po celé pětileté období nejvíce občanů se zdravotním postižením zastoupeno, taktéž jako u nekvalifikovaných osob, v kategorii evidovaných déle než jeden rok.

³⁸ Rozbor nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání je zachycen v Tabulce č. 20 Uchazeči bez kvalifikace v evidenci Úřadu práce v Přerově v období let 2000 - 2004 podle věkových kategorií a dle délky evidence. s. diplomové práce 69. Tabulku jsem sestavil podle údajů ze zdroju: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplňujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplňujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplňujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplňujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplňujici/statistika>.

Tabulka č. 21 Občané se zdravotním postižením v evidenci Úřadu práce v Přerově v období let 2000 - 2004 podle věkových kategorií, dle délky evidence a podle vzdělání

Období	2000	2001	2002	2003	2004
Dle věkových kategorií:					
<i>do 19 let</i>	2	4	2	4	6
<i>20 - 24 let</i>	31	24	22	29	25
<i>25-29 let</i>	44	55	57	46	42
<i>30-34 let</i>	68	73	60	57	58
<i>35-39 let</i>	75	74	83	78	77
<i>40-44 let</i>	105	95	86	100	97
<i>45-49 let</i>	201	171	152	166	166
<i>50-54 let</i>	272	275	268	289	292
<i>55-59 let</i>	113	146	194	208	201
<i>nad 60 let</i>	4	6	4	14	26
Dle délky evidence na úřadu práce:					
<i>do 3 měsíců</i>	86	104	103	108	113
<i>3-6 měsíců</i>	68	81	69	81	72
<i>6-9 měsíců</i>	55	57	66	60	55
<i>9-12 měsíců</i>	69	53	56	69	58
<i>nad 12 měsíců</i>	637	628	634	673	692
dlouhodobě nezaměstnaní (= nad 6 měsíců)	761	738	756	802	805
průměrná délka evidence (v měsících)	29,4	33,5	35,5	37,1	39,3
Dle vzdělání:					
<i>bez vzdělání</i>	1	1	0	1	1
<i>základní vzdělání</i>	322	314	313	319	330
<i>Vyučen</i>	458	466	479	523	514
<i>SŠ bez maturity</i>	10	13	12	13	14
<i>ÚSO (SOU s maturitou)</i>	24	19	17	19	21
<i>ÚSV</i>	11	14	15	21	16
<i>ÚSO (SOŠ s maturitou)</i>	77	85	81	83	86
<i>vyšší odborné</i>	1	9	1	1	9
<i>Vysokoškolské</i>	11	11	10	11	8
CELKEM SE ZDR. POSTIŽENÍM	915	923	928	991	990

Dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů se zdravotním postižením, tzn. evidovaných déle než 6 měsíců, přibývalo postupně až od roku 2001. Tehdy do této kategorie spadalo 738 osob, v posledním sledovaném roce 2004 pak 805 těchto uchazečů. Průměrná délka evidence na přerovském úřadu práce jednoho občana se zdravotním postižením během pětiletého období se postupně zvyšovala z 29, 4 měsíců v roce 2000 na 39, 3 měsíců v roce 2004.

Podívejme se nyní na občany se zdravotním postižením z hlediska dosaženého vzdělání. Po celé období let 2000 – 2004 zaznamenávali analytici na Úřadu práce v Přerově největší zastoupení občanů se zdravotním postižením v kategorii osob vyučených a se základním vzděláním.³⁹

Poslední rizikovou skupinou uchazečů, na kterou jsem se zaměřil jsou *absolventi a mladiství*.

U mladistvých uchazečů o zaměstnání, kteří mají většinou pouze základní vzdělání, je hlavní překážkou při jejich umísťování chybějící odborná příprava a také nízký věk. Díky němu nemohou mladiství pracovat v noci a nesmí nést hmotnou zodpovědnost.

Problémem absolventů škol zůstávají při přechodu ze školského systému do praxe tyto faktory: nedostatek odborných dovedností, znalostí i praktických zkušeností a samostatnost. Velká část absolventů ukončí pracovní poměr i opakovaně, což vede k následné evidenci na úřadu práce.

³⁹ Rozbor uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením je zachycen v Tabulce č. 21 Občané se zdravotním postižením v evidenci Úřadu práce v Přerově v období let 2000 - 2004 podle věkových kategorií, dle délky evidence a podle vzdělání, s. diplomové práce 71. Tabulku jsem sestavil podle údajů ze zdrojů: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

Snáze si najdou zaměstnání absolventi se znalostí práce s výpočetní technikou na vyšší než na uživatelské úrovni nebo s aktivní znalostí cizích jazyků, což bývá častou podmínkou přijetí zejména pro vysokoškolsky vzdělané absolventy. Větší šanci získat zaměstnání mají také absolventi evidovaní úřadem práce, kteří úspěšně ukončí vhodně zaměřenou rekvalifikaci.

V souvislosti s probíhající restrukturalizací a zvyšováním technické náročnosti výroby je poptávka po pracovních silách nejen na Přerovsku orientována na absolventy specializovaných technických oborů. Nové příležitosti v regionu pro uplatnění absolventů přináší kromě stabilizovaných podniků i realizace větších investičních projektů například firmy LG. Philips.

Ukazuje se, že podmínkou uplatnění nejen pro absolventy bude do budoucna schopnost přizpůsobit se měnícímu se prostředí na trhu práce. Rozhodujícím faktorem úspěšnosti absolventů při hledání práce se stane jejich další aktivní prohlubování a rozšiřování kvalifikace.

Jako nezbytné se jeví, aby i zaměstnavatelé jasně deklarovali své požadavky na obsah studia a vystupovali v této oblasti jako aktivně působící subjekty. Zejména by však měli ukázat dlouhodobou potřebu daného povolání a perspektivu uplatnění. Měli by vytvořit i podmínky, aby absolventi zůstávali pracovat v profesích, ve kterých získali kvalifikaci.

Celkový počet absolventů a mladistvých vykazuje během let 2000 – 2004 sestupnou tendenci. Ze snižování celkového počtu uchazečů této rizikové skupiny nemůžeme vyvozovat velké závěry, jelikož v září roku 2003 došlo ke změně definice pojmu absolvent a k posunu absolventů do ostatních skupin uchazečů o zaměstnání po dvou letech od ukončení jejich přípravy na povolání. Snižování celkového počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých je zčásti ovlivněno také omezením podpory v nezaměstnanosti pro uchazeče z této rizikové skupiny dle nového zákona o zaměstnanosti.

Tabulka č. 22 Absolventi a mladiství v evidenci Úřadu práce v Přerově v letech 2000 – 2004 podle věkových kategorií, dle délky evidence a podle vzdělání

Období	2000	2001	2002	2003	2004
Dle věkových kategorií:					
<i>do 19 let</i>	493	404	449	428	317
<i>20 – 24 let</i>	838	768	793	446	370
<i>25-29 let</i>	92	103	115	41	32
<i>30-34 let</i>	6	7	4	0	0
<i>35-39 let</i>	1	0	0	0	0
<i>40-44 let</i>	0	0	0	0	0
<i>45-49 let</i>	0	0	0	0	0
<i>50-54 let</i>	0	0	0	0	0
<i>55-59 let</i>	0	0	0	0	0
<i>nad 60 let</i>	0	0	0	0	0
Dle délky evidence na úřadu práce:					
<i>do 3 měsíců</i>	302	276	276	193	212
<i>3-6 měsíců</i>	366	420	462	371	316
<i>6-9 měsíců</i>	214	145	189	119	55
<i>9-12 měsíců</i>	64	64	70	52	26
<i>nad 12 měsíců</i>	484	377	364	180	110
dlouhodobě nezaměstnaní (= nad 6 měsíců)	762	586	623	351	191
průměrná délka evidence (v měsících)	10,8	10,4	9,8	6,8	6,3
Dle vzdělání:					
<i>bez vzdělání</i>	1	1	1	1	0
<i>základní vzdělání</i>	94	88	106	98	90
<i>Vyučen</i>	557	490	545	373	291
<i>SŠ bez maturity</i>	13	8	5	2	1
<i>ÚSO (SOU s maturitou)</i>	207	115	148	112	75
<i>ÚSV</i>	82	75	71	40	16
<i>ÚSO (SOŠ s maturitou)</i>	334	339	327	190	164
<i>vyšší odborné</i>	35	47	45	21	24
<i>vysokoškolské</i>	107	119	113	78	58
CELKEM ABSOLVENTŮ A MLADISTVÝCH	1430	1282	1361	915	719

Nyní si absolventy a mladistvé rozebereme podle věkových kategorií, dle délky evidence na úřadu práce a podle vzdělání.

Z hlediska věku bylo v regionu Přerovsko během období let 2000 – 2004 nejvíce absolventů a mladistvých zahrnuto v kategorii od 20 do 24 let.

Počet dlouhodobě nezaměstnaných absolventů začal rapidně klesat od roku 2003, stejně jako průměrná délka evidence jednoho absolventa či mladistvého na úřadu práce. Na tento jev nemůžeme bohužel brát vážný zřetel, jelikož je vyvolán již zmíněnou změnou metodiky vykazování absolventů.

Vzdělanostní struktura absolventů a mladistvých se během sledovaného období 2000 – 2004 na Přerovsku výrazně neměnila. Největší podíl tvořili absolventi vyučení a s úplným středoškolským vzděláním.⁴⁰

⁴⁰ Rozbor absolventů a mladistvých dle daných kritérií je zachycen v Tabulce č. 22 Absolventi a mladiství v evidenci Úřadu práce v Přerově v letech 2000 – 2004 podle věkových kategorií, dle délky evidence a podle vzdělání, s. diplomové práce 74. Tabulku jsem sestavil podle údajů ze zdrojů: *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000* [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

ZÁVĚRY

V diplomové práci jsem se zabýval nezaměstnaností na Přerovsku a jejími sociálně ekonomickými důsledky. V období, na které jsem se při zkoumání nezaměstnanosti zaměřil došlo k několika důležitým událostem. Změnilo se územně správní členění České republiky z okresního na krajské. Bývalý okres Přerov se stal regionem Olomouckého kraje. Dalo by se předpokládat, že tato změna ovlivní statistické vykazování ukazatelů souvisejících s nezaměstnaností, což stíží mou práci. Působnost úřadů práce však zůstala na původní okresní úrovni, byla tak zachována kontinuita statistických ukazatelů. Další důležitou událostí byl vstup České republiky do Evropské unie 1. května 2004. V souvislosti s členstvím naší země v Evropské unii byl přijat nový zákon o zaměstnanosti, který přibližuje naši legislativu předpisům o zaměstnanosti v ostatních členských zemích. Z důvodu nutnosti srovnávat nezaměstnanost ve všech členských zemích Evropské unie byla u nás zavedena nová metodika výpočtu míry nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že se tak stalo až ve druhé polovině posledního mnou zkoumaného roku 2004, uvedl jsem v diplomové práci míru nezaměstnanosti dle nového způsobu výpočtu jen ilustrativně. Abych mohl srovnávat situaci na trhu práce ve všech sledovaných letech, držel jsem se zatím výpočtů podle metodiky původní.

Přerovsko můžeme z hlediska nezaměstnanosti zařadit k regionům s nadprůměrnou výší míry nezaměstnanosti. Po celé zkoumané období vykazovali analytici přerovského úřadu práce míru nezaměstnanosti vyšší než byla průměrná míra nezaměstnanosti v celé České republice. Nejhorší situace z hlediska nezaměstnanosti Přerovska nastala hned v prvním sledovaném roce 2000. Přerovsko tehdy vykazovalo nejvyšší míru nezaměstnanosti ze všech regionů spadajících v pozdějších letech do Olomouckého kraje. V porovnání se všemi regiony České republiky se umístilo v první desítce nejohroženějších.

Příčiny vysoké míry nezaměstnanosti na Přerovsku mohou pramenit ze samotné charakteristiky regionu. Přerovsko je regionem převážně zemědělské povahy a zemědělství prochází v posledních letech krizí. Špatnou situaci v oblasti zemědělské výroby v regionu mohou doložit postupným snižováním počtu samostatně hospodařících rolníků během celého pětiletého zkoumaného období.

Průmyslová výroba regionu je soustředěna pouze ve větších městech, což způsobuje zaostávání a špatnou dopravní obslužnost okrajových mikroregionů. Nejhorší situace z tohoto hlediska panuje v mikroregionu Potštátsko.

Důsledkem vysoké míry nezaměstnanosti je snižování životní úrovně lidí. Skutečnost, že se z regionu ročně odstěhuje velké množství obyvatel, může být ovlivněna právě špatnou situací na přerovském trhu práce.

V roce 2001 využila investiční pobídky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR firma LG. Philips Displays, která začala na Přerovsku vyrábět vakuové televizní obrazovky. Vytvořila 1200 nových pracovních příležitostí, přičemž do roku 2007 by měla zaměstnat až 3 250 pracovníků. Zajímalo mne, zda vstup nového investora do regionu opravdu přispěl ke snížení vysoké míry nezaměstnanosti. Musím konstatovat, že po zavedení výroby televizních obrazovek v továrně LG. Philips v Hranicích opravdu došlo ke značnému snížení míry nezaměstnanosti na Přerovsku. Na druhou stranu zjišťuji, že nový investor přinesl pouze krátkodobé řešení problematiky nezaměstnanosti regionu. Díky současné špatné situaci na trhu s obrazovkami došlo ke krachu nizozemské mateřské společnosti LG. Philips Holding, která přivedla do krize i hranickou dceřinou společnost. Ta hledá pro svůj závod nového investora. Zájem jeví firmy z elektrotechnického a automobilového průmyslu. Počet zaměstnanců firmy LG. Philips Displays zatím zůstává stejný. Jsem však zvědav, zda bude splněn příslib a do roku 2007 najde v areálu hranické továrny práci až 3 250 lidí. Odpovědným vládním činitelům, kteří stavbu továrny na výrobu zastaralých vakuových obrazovek schvalovali a jejich odborným poradcům

bych rád položil otázku: „Nedal se již v roce 2000 předpokládat vývoj na trhu s obrazovkami směrem k novým technologiím, LCD a plazmovým panelům?“

POUŽITÁ LITERATURA

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2000.

[online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2001 [cit. 2006-08-20]. Dostupné na WWW:

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/2000>.

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2001

[online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2002 [cit. 2006-08-20]. Dostupné na WWW:

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/2001>.

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2002

[online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003 [cit. 2006-08-20]. Dostupné na WWW:

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/2002>.

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2003

[online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2004 [cit. 2006-08-20]. Dostupné na WWW:

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/2003>.

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004

[online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005 [cit. 2006-08-20]. Dostupné na WWW:

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/2004>.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický, a sociální problém.* Praha : Grada Publishing, 2003. ISBN 80-7277-032-2.

HORÁKOVÁ, M. Přínosy rekvalifikací pro znevýhodněné skupiny nezaměstnaných. In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita, 2003, s. 202 – 219. ISBN 80-210-3048-8.

KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita, 2003, s. 128 – 138. ISBN 80-210-3048-8.

KUCHAŘ, P. Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl. In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita, 2003, s. 139 – 148. ISBN 80-210-3048-8.

LOUNOVÁ, I. (2004a). Olympus si vybral Přerov záměrně, sází na tradici. *Olomoucký den*, 2004, roč. 10, č. 119, s. 2.

LOUNOVÁ, I. (2004b). O práci v nové cihelně usilují stovky zájemců. *Olomoucký den*, 2004, roč. 10, č. 130, s. 1.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MAREŠ, P. Dochází na českém trhu práce k marginalizaci? In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita, 2003, s. 118 – 127. ISBN 80-210-3048-8.

MINARČÍKOVÁ, E. Nepříznivá statistika : v kraji trvale ubývá obyvatel. *Hranický deník*, 2006, roč. 12, č. 165, s. 4.

PJENTAK, M. (2006a). LG. Philips oslaví páté výročí. *Hranický deník*, 2006, roč. 12, č. 210, s. 4.

PJENTAK, M. (2006b). LG. Philips oslavu neplánuje. *Hranický deník*, 2006, roč. 12, č. 212, s. 3.

PJENTAK, M. (2006c). Ze svých dluhů splatí LG. Philips 30 procent. *Hranický deník*, 2006, roč. 12, č. 144, s. 1.

SIROVÁTKA, T. Přínos veřejně prospěšných prací k sociálnímu začlenění a k získání zaměstnání. In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita, 2003, s. 220 – 225. ISBN 80-210-3048-8.

SOJKA, M. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. Praha : Libri, 2001. ISBN 80-7277-032-2.

Státní politika zaměstnanosti [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006 [cit. 2006– 7– 21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan_2004_06/apz>.

ŠTĚPÁNOVÁ, P. Částečné úvazky, jejich vymezení na trhu práce a potenciál pro snižování nezaměstnanosti. In *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita, 2003, s. 63 – 75. ISBN 80-210-3048-8.

VLČEK, J. *Ekonomie a ekonomika*. Praha : ASPI, 2003. ISBN 80-86395-45-6.

VLČEK, J. *Ekonomie pro neekonomy*. Praha : Codex Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-66-3.

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 1999 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2000 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika >.

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika >.

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika >.

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika >.

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika >.

Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006-7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika >.

PŘÍLOHA Č. 1

Tabulka č. 7 Nabídka a poptávka na trhu práce v regionu Přerovsko
v letech 2000 – 2004 z hlediska jednotlivých profesí

Rok	2000			2001			2002			2003			2004		
	počet uchazečů	volná prac. místa	uch. na 1 volné místo	počet uchazečů	volná prac. místa	uch. na 1 volné místo	počet uchazečů	volná prac. místa	uch. na 1 volné místo	počet uchazečů	volná prac. místa	uch. na 1 volné místo	počet uchazečů	volná prac. místa	uch. na 1 volné místo
Nekvalifik. Dělníci	313	5	62,6	385	10	38,5	364	1	364	1202	33	36,4	1249	59	21,2
Prodaváci	484	10	48,4	398	34	11,7	448	7	64	523	17	30,8	514	2	257
Řidiči mot. Vozidel	67	14	4,8	210?	?	?	340	8	42,5	375	22	17	344	21	16,4
zedníci, kameníci	299	6	49,8	254	6	42,3	250	15	16,7	324	2	162	332	27	12,3
Sekretářky, sekretáři	149?	?	?	146	3	48,7	165	5	33	221	8	27,6	261	2	130
Nástrojář	141	53	2,7	124	16	7,8	155	7	22,1	162	10	16,2	143	16	8,9
Kuchaři	234	7	33,4	169	10	16,9	219	4	54,8	244	7	34,9	254	7	36,3
Číšníci, servírky	137	7	19,6	123	15	8,2	125	14	8,9	160	10	16	151	16	9,4
nižší admin. Pracovníci	?	?	?	71?	?	?	59	1	59	108	1	108	88	7	12,6
účetní, fakturanti	113	1	113	90?	?	?	91	5	18,2	103	2	51,5	90	6	15
adm. prac. neuvedení jinde	55?	?	?	63?	?	?	54?	?	?	57	3	19	62	1	62
tesaři, truhláři	97	2	48,5	86	2	43	86	1	86	99	1	99	74	1	74
malíři, tapetáři	67?	?	?	64?	?	?	76?	?	?	90	3	30	91	0?	?
opraváři mot. Vozidel	75	5	15	61	5	12,2	67	2	33,5	89	1	89	78	3	26
obch. Zástupci	70	7	10	61	2	30,5	62	3	20,7	78	3	26	70	0?	?
úředníci ve skladech	103	3	34,3	83	4	20,8	70	1	70	71	2	35,5	93	1	93
Zahradníci	?	?	?	?	?	?	52?	?	?	64	2	32	78	4	19,5
všob. zdr. Sestry	?	?	?	?	?	?	?	?	?	58	2	29	54	1	54
stavební technici	65	3	21,7	50?	?	?	53	3	17,7	57	1	57	56	6	9,3
Instalatéři	75?	?	?	55	1	55?	?	?	?	50	2	25	56	2	28
švadleny, šičky	52	2	1,7	54	26	2,1	53	47	1,1	50	26	1,9	60	3	20

Zdroje: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2004 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2005 [cit. 2006–7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2003 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2004 [cit. 2006–7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2002 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2003 [cit. 2006–7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2001 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2002 [cit. 2006–7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000 [online]. Přerov : Úřad práce v Přerově, 2001 [cit. 2006–7-21]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.

PŘÍLOHA Č. 2

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY
SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI

Metodický pokyn č. 3 /2004

Nový způsob výpočtu míry nezaměstnanosti

Určeno pro:	SSZ, úřady práce
Vypracoval:	odb. 41, ing. Příbyl Miroslav, ředitel odboru
Počet stran:	2
C.j.:	2004/18074 - 41
Platnost od:	1.4.2004
Platnost do:	
Mění:	
Ruší:	MP 11/1996

S účinností od 1.4.2004 se zavádí nová metodika výpočtu měsíční registrované míry nezaměstnanosti publikované MPSV pro úroveň ČR, NUTS2, NUTS3 (krajů) a NUTS4 (okresů). Při odhadu MN za nižší územní celky (mikroregiony, obce s POU, obce) se z důvodů dostupnosti dat vychází z ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Nový způsob výpočtu registrované míry nezaměstnanosti vykazované MPSV byl projednán oddělením statistiky a analýz SSZ s odborem statistiky zaměstnanosti a mezd Českého statistického úřadu.

Konstrukce ukazatele míry nezaměstnanosti:

míra nezaměstnanosti ke konci sledovaného měsíce [%] =

$$\frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}^1}{\text{„zaměstnaní z VŠPS“} + \text{počet pracujících cizinců} + \text{počet cizinců s ŽO} + \text{dosaž. UoZ evid. na ÚP}} \cdot 100$$

Čítatel: přesná evidence registrovaných - dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU, vedená úřady práce podle bydliště² uchazeče ke konci sledovaného měsíce.

¹ Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, na základní, náhradní nebo civilní vojenské službě, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči, kteří vykonávají krátkodobé zaměstnání a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené, protože ti všichni si podle metodiky ILO nemohou aktivně hledat práce a podle metodiky ILO nejsou považováni za nezaměstnané.

PŘÍLOHA C.3

Tabulka 3.9 Šetření úřadů

Jmenovatel: počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrových šetření pracovních sil - VŠPS (klouzávý průměr posledních čtyř čtvrtletí) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaných občanů EU registrovaných ÚP (klouzávý průměr posledních 12-ti měsíců) a cizinců s platným živnostenským oprávněním (klouzávý průměr za poslední 2 pololetí) + přesná evidence registrovaných - dosažitelných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, občanů ČR a občanů EU, vedená úřady práce podle bydliště uchazeče (klouzávý průměr posledních 12-ti měsíců).

Komentář:

Součet ve jmenovateli představuje „pracovní sílu“, která se během čtvrtletí nemění. V souvislosti se změnami na trhu práce vyvolanými vstupem ČR do EU a v souvislosti se snahou přiblížit míru registrované nezaměstnanosti mezinárodně srovnatelné obecné míře nezaměstnanosti, která je vykazována ČSÚ, toto řešení zachovává vypovídací schopnost předmětného ukazatele při využití údaje o zaměstnanosti, který je od r. 1997 zjišťován a oficiálně publikován v šetřeních ČSÚ (s respektováním metodiky doporučované OECD, EUROSTATem a ILO). Konstantní hodnota ve jmenovateli by při tomto způsobu výpočtu měla zajišťovat lineární charakter rovnice. Vypovídající schopnost takto vypočteného ukazatele by měla být zachována i v případě krátkodobých velkých výkyvů na trhu práce, např. při hromadném propuštění, kdy by všichni zaměstnanci během sledovaného období ztratili zaměstnání.

V souvislosti se vstupem ČR do EU se mezi uchazeče o zaměstnání i pro výpočet míry nezaměstnanosti nově zahrnují případní uchazeči o zaměstnání ze zemí EU i EHP (Evropský hospodářský prostor)³

Ing. Tomáš Špiroch, v.r.
vrchní ředitel Správy služeb zaměstnanosti

V Praze dne 31. března 2004

² bydliště

- u státního občana České republiky adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
- u cizince, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území České republiky a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje,
- u cizince, který není občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky

³ EHP - země EU (Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko, Německo, Portugalsko, Rakousko, Spojené království, Španělsko, Švédsko, Recko a od 1.5.2004 - ČR, SR, Polsko, Maďarsko, Slovinsko, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Kypr, Malta) plus státy Norsko, Lichtenštejnsko a Island

PŘÍLOHA Č. 3

Tabulka č. 9 Setřídění úřadů práce k 31. prosinci 2000 dle výše registrované míry nezaměstnanosti

	míra nezam. v %		mezimés. přírůst. nezam v %		pocet uchazečů na 1 VPM
1 Most	21,5	Znojmo	13,4	Karvina	56,6
2 Karviná	18,0	Jindřichův Hradec	12,6	Teplice	45,8
3 Bruntál	17,2	Pelhřimov	11,8	Bruntál	42,2
4 Louny	17,1	Jeseník	10,7	Most	41,5
5 Teplice	17,0	Břeclav	10,7	Hodonín	32,1
6 Chomutov	16,9	Chrudim	9,2	Nový Jičín	31,9
7 Ostrava-město	16,6	Písek	9,1	Chomutov	31,3
8 Pířerov	14,2	Tachov	8,6	Znojmo	27,0
9 Hodonín	14,1	Bruntál	8,3	Ostrava-město	26,1
10 Ústí nad Labem	14,1	Kutná Hora	8,1	Frydek-Místek	25,9
11 Frydek-Místek	14,1	Rychnov nad Kněžnou	8,0	Litoměřice	25,8
12 Děčín	13,6	Pízeň-jih	7,8	Opava	22,7
13 Litoměřice	13,6	Strakonice	7,5	Louny	21,9
14 Jeseník	13,2	Louny	7,3	Kutná Hora	21,4
15 Znojmo	13,0	Svitavy	7,1	Olomouc	20,0
16 Nový Jičín	12,4	Třebíč	7,0	Ústí nad Labem	17,3
17 Třebíč	11,8	Rakovník	6,7	Břeclav	16,7
18 Olomouc	11,4	Prostějov	6,6	Hokycany	16,5
19 Kutná Hora	11,3	Tábor	6,5	Jeseník	16,5
20 Sumpěrk	11,3	Opava	6,3	Uherské Hradiště	15,8
21 Svitavy	10,8	Sumpěrk	6,1	Karlovy Vary	14,8
22 Opava	10,7	Klatovy	6,0	Rakovník	14,4
23 Prostějov	10,4	Hodonín	6,0	Brno-venkov	14,1
24 Břeclav	10,1	Příbram	5,9	Brno-město	12,6
25 Sokolov	9,9	Benešov	5,5	Chrudim	12,6
26 Kroměříž	9,9	Litoměřice	5,4	Zlín	12,5
27 Kladno	9,8	Nový Jičín	5,2	Děčín	11,5
28 Kolin	9,8	Rokycany	5,1	Vsetín	11,4
29 Vsetín	9,5	Cheb	5,1	Kroměříž	11,0
30 Chrudim	9,4	Mladá Boleslav	5,0	Český Krumlov	10,5
31 Vyškov	9,4	Česká Lípa	5,0	Sumpěrk	10,5
32 Nymburk	8,9	Pardubice	4,9	Třebíč	10,4
33 Český Krumlov	8,7	Jihlava	4,8	Mělník	9,8
34 Rakovník	8,6	Český Krumlov	4,7	Sokolov	9,5
35 Tachov	8,5	Zdár nad Sázavou	4,5	Kladno	9,4
36 Příbram	8,3	Olomouc	4,4	Prerov	8,4
37 Karlovy Vary	8,2	Jičín	4,2	České Budějovice	8,1
38 Rokycany	7,9	Uherské Hradiště	4,2	Kolin	8,0
39 Brno-město	7,9	Náchod	4,0	Pízeň-sever	8,0
40 Písek	7,6	Chomutov	3,9	Svitavy	7,6
41 Zdár nad Sázavou	7,5	Zlín	3,7	Havlíčkův Brod	7,2
42 Mělník	7,4	Ústí nad Orlicí	3,4	Vyskov	7,1
43 Ústí nad Orlicí	7,3	Pířerov	3,4	Zdár nad Sázavou	6,9
44 Pízeň-město	7,3	Mělník	3,4	Písek	6,2
45 Liberec	7,3	Semily	3,0	Pízeň-město	6,1
46 Uherské Hradiště	7,2	Vyškov	2,9	Příbram	6,1
47 Blansko	7,0	Havlíčkův Brod	2,9	Jihlava	5,9
48 Zlín	6,9	Prachatice	2,8	Rychnov nad Kněžnou	5,9
49 Česká Lípa	6,7	Vsetín	2,7	Pízeň-jih	5,8
50 Brno-venkov	6,7	Kolin	2,6	Prostějov	5,3
51 Strakonice	6,6	Liberec	2,6	Česká Lípa	5,3
52 Hradec Králové	6,5	Frydek-Místek	2,6	Strakonice	5,0
53 Jihlava	6,3	Domažlice	2,5	Nymburk	4,9
54 Havlíčkův Brod	6,2	Děčín	2,4	Pelhřimov	4,9
55 Klatovy	6,2	Blansko	2,3	Tachov	4,8
56 Trutnov	6,1	Brno-venkov	2,2	Ústí nad Orlicí	4,7
57 Semily	6,1	Karlovy Vary	2,2	Jindřichův Hradec	4,7
58 Prachatice	6,0	Kroměříž	2,0	Praha	4,5
59 Jičín	5,8	Most	1,9	Prachatice	4,4
60 Pízeň-sever	5,7	Nymburk	1,9	Tábor	4,3
61 Cheb	5,7	Pízeň-sever	1,6	Jičín	4,2
62 Tábor	5,6	Trutnov	1,6	Klatovy	4,1
63 Pardubice	5,5	Sokolov	1,6	Cheb	4,1
64 Náchod	5,3	Hradec Králové	1,3	Liberec	4,0
65 Rychnov nad Kněžnou	5,0	Teplice	1,1	Jablonec nad Nisou	3,9
66 Beroun	5,0	Ostrava-město	1,0	Beroun	3,9
67 Jablonec nad Nisou	4,9	Karviná	1,0	Trutnov	3,4
68 Jindřichův Hradec	4,9	Ústí nad Labem	0,6	Blansko	3,2
69 Pízeň-jih	4,8	Jablonec nad Nisou	0,6	Pardubice	3,0
70 České Budějovice	4,4	Praha-západ	0,4	Náchod	2,9
71 Domažlice	4,2	České Budějovice	0,3	Hradec Králové	2,8
72 Pelhřimov	4,0	Kladno	0,3	Semily	2,5
73 Benešov	3,5	Brno-město	0,0	Domažlice	2,4
74 Praha	3,4	Beroun	-0,4	Benešov	2,3
75 Mladá Boleslav	3,2	Pízeň-město	-0,5	Mladá Boleslav	1,8
76 Praha-východ	3,0	Praha-východ	-2,4	Praha-západ	1,5
77 Praha-západ	2,8	Praha	-2,8	Praha-východ	0,8
Celkem ČR	8,8	Celkem ČR	3,4	Celkem ČR	8,8

Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2000. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2001 [cit. 2006-08-20]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/2000>.

Tabulka č. 10 Setřídění úřadů práce k 31. prosinci 2001 dle výše registrované míry nezaměstnanosti

	míra nezam. v %		mezimés. přírůst. nezam v %		počet uchazečů na 1 VPM
1 Most	21,3	Pelhřimov	16,4	Most	51,0
2 Karviná	18,0	Joseník	15,7	Karviná	49,0
3 Louny	17,2	Znojmo	14,9	Teplice	43,7
4 Teplice	16,6	Cheb	12,1	Ostrava město	35,9
5 Bruntál	16,5	Jindřichův Hradec	12,0	Opava	34,2
6 Chomutov	16,4	Břeclav	11,7	Bruntál	34,1
7 Ostrava-město	16,2	Písek	11,6	Frydek-Místek	33,5
8 Joseník	14,8	Svitavy	11,5	Nový Jičín	28,5
9 Ústí nad Labem	14,1	Klatovy	10,8	Chomutov	25,4
10 Frydek-Místek	13,8	Chrudim	10,8	Louny	22,3
11 Hodonín	13,8	Pardubice	10,8	Břeclav	22,0
12 Znojmo	13,5	Prachalice	9,9	Znojmo	21,9
13 Děčín	13,5	Třebíč	9,7	Hodonín	20,6
14 Sumpark	12,8	Tábor	9,7	Přerov	20,2
15 Nový Jičín	12,8	Prostějov	9,3	Vyškov	19,3
16 Přerov	12,5	Příbram	9,2	Ústí nad Labem	19,2
17 Litoměřice	12,4	Česká Lípa	9,2	Sumpark	19,1
18 Třebíč	11,5	Bruntál	9,2	Rakovník	17,4
19 Svitavy	11,3	Benešov	8,8	Kutná Hora	16,6
20 Opava	11,3	Strakonice	8,6	Rokycany	16,2
21 Kutná Hora	11,3	Vyškov	8,5	Litoměřice	16,1
22 Olomouc	11,0	Domažlice	8,4	Zlín	16,1
23 Sokolov	10,9	Rychnov nad Kněžnou	8,4	Sokolov	14,6
24 Břeclav	10,4	Český Krumlov	8,2	Olomouc	14,4
25 Vsetín	10,2	Tachov	8,1	Brno-venkov	14,0
26 Prostějov	10,1	Jičín	7,6	Uherské Hradiště	13,7
27 Kroměříž	9,8	Louny	7,6	Joseník	13,7
28 Kolín	9,7	Náchod	7,6	Karlovy Vary	12,8
29 Kladno	9,5	Plzeň jih	7,6	Třebíč	12,6
30 Karlovy Vary	9,3	Rakovník	7,4	České Budějovice	12,3
31 Nymburk	9,0	Hodonín	7,2	Brno-město	11,9
32 Vyškov	8,9	Jihlava	7,2	Havlíčkův Brod	10,2
33 Tachov	8,8	Kutná Hora	7,0	Vsetín	10,1
34 Chrudim	8,8	Uherské Hradiště	6,9	Ústí nad Orlicí	9,1
35 Český Krumlov	8,7	Olomouc	6,8	Chrudim	8,9
36 Příbram	8,7	Přerov	6,6	Kolín	8,8
37 Brno město	8,6	Rokycany	6,6	Jindřichův Hradec	8,5
38 Liberec	8,3	Nový Jičín	6,6	Liberec	8,4
39 Trutnov	7,6	Písoň-sever	6,5	Český Krumlov	8,4
40 Písek	7,6	Sumpark	6,5	Děčín	8,2
41 Ústí nad Orlicí	7,6	Zlín	6,1	Kroměříž	8,2
42 Česká Lípa	7,6	Vsetín	6,0	Svitavy	8,1
43 Rakovník	7,5	Litoměřice	5,7	Mělník	7,9
44 Zlín	7,5	Opava	5,3	Kladno	7,8
45 Rokycany	7,5	České Budějovice	5,3	Jablonec nad Nisou	7,5
46 Blansko	7,4	Nymburk	5,2	Česká Lípa	7,4
47 Uherské Hradiště	7,3	Zdár nad Sázavou	4,9	Blansko	7,3
48 Zdár nad Sázavou	7,2	Liberec	4,8	Rychnov nad Kněžnou	7,1
49 Brno-venkov	7,2	Mladá Boleslav	4,8	Zdár nad Sázavou	6,6
50 Plzeň-město	7,2	Sokolov	4,8	Tachov	6,6
51 Mělník	7,0	Ústí nad Orlicí	4,7	Prachalice	5,9
52 Prachalice	6,8	Kolín	4,7	Písek	5,7
53 Strakonice	6,8	Praha-západ	4,3	Plzeň-sever	5,6
54 Semily	6,5	Blansko	4,2	Plzeň-město	5,4
55 Klatovy	6,4	Semily	4,0	Plzeň-jih	5,0
56 Jablonec nad Nisou	6,2	Frydek-Místek	4,0	Strakonice	4,9
57 Hradec Králové	6,1	Brno-venkov	3,8	Trutnov	4,9
58 Jičín	6,0	Chomutov	3,6	Pardubice	4,8
59 Jihlava	5,8	Karlovy Vary	3,6	Jičín	4,8
60 Náchod	5,8	Teplice	3,5	Cheb	4,5
61 Plzeň-sever	5,7	Trutnov	3,5	Náchod	4,4
62 Jindřichův Hradec	5,6	Plzeň-město	3,3	Beroun	4,3
63 Pardubice	5,6	Kladno	3,2	Klatovy	4,1
64 Rychnov nad Kněžnou	5,6	Hradec Králové	3,2	Prostějov	3,9
65 Havlíčkův Brod	5,4	Havlíčkův Brod	3,1	Nymburk	3,8
66 Cheb	5,4	Děčín	2,8	Tábor	3,7
67 Tábor	5,3	Mělník	2,6	Příbram	3,5
68 Plzeň-jih	4,9	Kroměříž	2,2	Jihlava	3,5
69 Beroun	4,8	Praha-východ	1,9	Hradec Králové	3,5
70 České Budějovice	4,6	Jablonec nad Nisou	1,8	Pelhřimov	3,3
71 Domažlice	4,6	Karviná	1,8	Domažlice	3,0
72 Mladá Boleslav	4,0	Ústí nad Labem	1,7	Praha	2,8
73 Pelhřimov	3,7	Brno-město	1,4	Semily	2,6
74 Benešov	3,5	Ostrava-město	1,3	Benešov	1,6
75 Praha	3,4	Most	1,2	Mladá Boleslav	1,5
76 Praha-východ	2,9	Praha	0,9	Praha východ	1,5
77 Praha-západ	2,5	Beroun	0,3	Praha-západ	1,1
Celkem ČR	8,9	Celkem ČR	5,2	Celkem ČR	8,9

Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2001. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2002 [cit. 2006-08-20]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_pracce/2001>.

Tabulka č. 11 Setřídění úřadů práce k 31. prosinci 2002 dle výše registrované míry nezaměstnanosti

	míra nezam. v %		mezimes. přírůst. nezam. v %		počet uchazečů na 1 VPM
1	21,7	Jindřichův Hradec	12,9	Karviná	105,9
2	19,6	Jeseník	12,4	Jeseník	79,6
3	18,6	Znojmo	11,8	Teplice	65,5
4	18,2	Chrudim	11,5	Most	57,6
5	17,7	Břeclav	10,9	Bruntál	44,2
6	17,2	Svitavy	10,7	Břeclav	42,7
7	16,9	Pelhřimov	10,6	Ostrava-město	41,9
8	16,7	Benešov	10,4	Chomutov	41,7
9	15,5	Třebíč	10,3	Opava	33,9
10	15,4	Klatovy	9,3	Vyškov	33,9
11	15,3	Pardubice	9,2	Frydek-Místek	32,7
12	15,2	Příbram	9,0	Znojmo	30,5
13	14,4	Prostějov	8,9	Kutná Hora	30,4
14	13,5	Rychnov nad Kněžnou	8,9	Přerov	29,3
15	13,4	Jihlava	8,8	Nový Jičín	29,1
16	13,2	Rakovník	8,7	Hodonín	27,0
17	13,1	Rokycany	8,5	Brno-město	25,4
18	12,8	Písek	8,5	Louny	24,8
19	12,6	Zďar nad Sázavou	8,4	Sumperk	24,1
20	12,5	Tábor	8,2	Litoměřice	23,9
21	12,4	Louny	8,2	Zlín	22,3
22	11,8	Strakonice	7,9	Vsetín	19,6
23	11,8	Kutná Hora	7,5	Kladno	19,0
24	11,7	Tachov	7,4	Ústí nad Labem	18,4
25	11,6	Litoměřice	7,3	Havlíčkův Brod	17,4
26	11,0	Cheb	7,3	Sokolov	17,1
27	10,4	Český Krumlov	7,2	Kroměříž	17,0
28	10,2	Praha-západ	6,8	Karlovy Vary	16,9
29	10,2	Uherské Hradiště	6,8	Uhersko Hradiště	16,8
30	10,0	Havlíčkův Brod	6,8	Rokycany	16,5
31	10,0	Prachatice	6,5	Chrudim	15,9
32	10,0	Náchod	6,4	Děčín	15,1
33	9,9	Nový Jičín	6,4	Kolín	13,7
34	9,7	Pízeň-sever	6,3	Třebíč	12,6
35	9,6	Ústí nad Orlicí	6,3	Nymburk	12,3
36	9,3	Přerov	6,2	Svitavy	12,2
37	9,2	Kolín	6,1	Rychnov nad Kněžnou	11,9
38	9,2	Hradec Králové	6,0	Ústí nad Orlicí	11,6
39	9,2	Vyskov	6,0	Zďar nad Sázavou	11,6
40	9,2	Sumperk	5,9	Olomouc	11,5
41	8,9	Česká Lipa	5,8	Česká Lipa	11,3
42	8,7	Domažlice	5,8	Tábor	11,2
43	8,7	Olomouc	5,6	Jablonec nad Nisou	11,0
44	8,6	Zlín	5,6	Jindřichův Hradec	10,9
45	8,5	Opava	5,5	Brno-venkov	10,9
46	8,4	Bruntál	5,4	Český Krumlov	10,5
47	8,2	Hodonín	5,3	Liberec	10,3
48	8,0	České Budějovice	5,1	Rakovník	10,1
49	7,8	Pízeň-jih	4,8	Blansko	9,9
50	7,7	Jičín	4,8	Česko Budějovice	9,7
51	7,7	Vsetín	4,8	Pízeň-sever	9,3
52	7,5	Sokolov	4,6	Mělník	9,2
53	7,4	Mělník	4,6	Trutnov	9,1
54	7,4	Blansko	4,4	Tachov	8,6
55	7,4	Teplice	4,4	Příbram	8,3
56	7,4	Děčín	4,1	Jičín	8,3
57	7,3	Brno-venkov	4,1	Náchod	7,9
58	7,2	Beroun	3,9	Semily	7,6
59	6,9	Nymburk	3,6	Pardubice	7,5
60	6,7	Chomutov	3,6	Pízeň-město	7,2
61	6,7	Frydek-Místek	3,6	Prachatice	6,9
62	6,7	Most	3,6	Cheb	6,9
63	6,5	Mladá Boleslav	3,6	Klatovy	6,6
64	6,4	Liberec	3,5	Jihlava	6,6
65	6,2	Semily	3,0	Pízeň-jih	6,3
66	6,1	Praha-východ	3,0	Písek	6,2
67	6,0	Jablonec nad Nisou	2,8	Domažlice	6,1
68	5,7	Karlovy Vary	2,8	Beroun	6,0
69	5,6	Brno-město	2,7	Benešov	5,5
70	5,2	Pízeň-město	2,6	Prostějov	5,4
71	4,7	Trutnov	2,4	Hradec Králové	5,1
72	4,6	Kroměříž	2,4	Mladá Boleslav	4,2
73	4,5	Ostrava-město	2,2	Strakonice	4,0
74	3,9	Karviná	1,8	Pelhřimov	3,9
75	3,7	Kladno	0,8	Praha	3,1
76	3,6	Praha	0,7	Praha-západ	2,1
77	2,8	Ústí nad Labem	0,4	Praha-východ	2,1
		Celkem ČR	5,0	Celkem ČR	12,7

Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2002. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003 [cit. 2006-08-20]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/2002>.

Tabulka č. 12 Setřídění úřadů práce k 31. prosinci 2003 dle výše registrované míry nezaměstnanosti

	míra nozám. v %		mezimés. přírúst. nezám v %		počet uchazečů na 1 VPM
1	23,5	Jeseník	13,7	Litoměřice	96,0
2	20,4	Pardubice	12,5	Jeseník	76,6
3	19,9	Písek	12,0	Karviná	72,3
4	18,9	Jindřichův Hradec	11,6	Most	54,1
5	18,7	Tábor	10,2	Ostrava město	44,0
6	18,4	Chrudim	10,0	Teplice	43,0
7	18,2	Pelhřimov	9,5	Vyškov	42,1
8	18,2	Příbram	9,0	Chomutov	40,9
9	15,8	Svitavy	8,9	Opava	40,1
10	15,6	Tachov	8,8	Třebíč	37,4
11	15,0	Břeclav	8,3	Nový Jičín	36,7
12	15,0	Louny	8,3	Frydek-Místek	35,8
13	14,8	Benešov	8,3	Bruntál	34,5
14	14,4	Klatovy	8,1	Přerov	32,8
15	14,0	Rokycany	7,9	Kroměříž	29,8
16	13,8	Přerov	7,8	Vsetín	29,5
17	13,7	Jihlava	7,8	Břeclav	29,3
18	13,4	Cheb	7,8	Kutná Hora	28,4
19	13,1	Strakonice	7,5	Zdár nad Sázavou	27,7
20	12,5	Prostějov	7,5	Brno-město	25,9
21	12,1	Rakovník	7,1	Uherské Hradiště	25,8
22	12,1	Třebíč	6,8	Sumperk	25,5
23	11,9	Hodonín	6,6	Havlíčkův Brod	24,4
24	11,8	Český Krumlov	6,5	Hodonín	22,0
25	11,7	Sumperk	6,5	Zlín	21,9
26	11,6	Domazlice	6,2	Ústí nad Labem	21,6
27	10,9	Bruntál	6,2	Louny	21,5
28	10,7	Vyškov	6,2	Tachov	20,8
29	10,5	Litoměřice	6,1	Sokolov	20,1
30	10,5	Plzeň-jih	6,0	Znojmo	19,0
31	10,4	Kutná Hora	5,7	Rokycany	18,8
32	10,3	Olomouc	5,7	Olomouc	18,5
33	10,2	Havlíčkův Brod	5,7	Brno-venkov	18,1
34	10,2	Uherské Hradiště	5,7	Pardubice	17,4
35	10,2	Kolín	5,5	Kladno	17,0
36	10,0	Hradec Králové	5,4	Semily	16,3
37	10,0	Zdár nad Sázavou	5,2	Česká Lipa	14,9
38	9,9	Rychnov nad Kněžnou	5,0	Rychnov nad Kněžnou	13,7
39	9,7	Vsetín	5,0	Jindřichův Hradec	13,5
40	9,5	Prachatice	4,8	Jičín	13,5
41	9,2	Mělník	4,5	Karlovy Vary	13,1
42	9,1	Nový Jičín	4,4	Chob	13,1
43	9,0	Frydek-Místek	4,2	Chrudim	12,6
44	8,9	Náchod	4,1	Písek	12,3
45	8,7	Opava	4,0	Kolín	11,9
46	8,7	Kroměříž	3,7	Děčín	11,5
47	8,6	Sokolov	3,5	Trutnov	11,4
48	8,4	Plzeň-sever	3,5	Jablonec nad Nisou	11,2
49	8,4	Ústí nad Orlicí	3,3	Mělník	11,2
50	8,4	Nymburk	3,3	Jihlava	10,5
51	8,3	Teplice	3,2	Tábor	10,2
52	8,3	Blansko	3,1	Český Krumlov	9,7
53	8,2	Brno-venkov	2,9	Liberec	9,7
54	8,2	Jičín	2,7	Rakovník	9,6
55	8,1	Zlín	2,6	České Budějovice	9,6
56	8,1	Česká Lipa	2,5	Svitavy	9,2
57	7,9	Most	2,5	Domazlice	8,8
58	7,7	Chomutov	2,4	Blansko	8,5
59	7,6	Děčín	2,3	Strakonice	8,5
60	7,6	Praha-východ	2,1	Plzeň-sever	8,4
61	7,2	Karlovy Vary	2,0	Příbram	8,3
62	7,1	Liberec	2,0	Klatovy	8,1
63	7,0	Mladá Boleslav	2,0	Hradec Králové	8,0
64	6,9	České Budějovice	1,9	Prachatice	7,7
65	6,9	Znojmo	1,9	Náchod	7,3
66	6,8	Trutnov	1,7	Plzeň město	6,6
67	6,8	Jablonec nad Nisou	1,5	Pelhřimov	6,6
68	6,4	Ostrava-město	1,4	Ústí nad Orlicí	6,4
69	5,5	Semily	1,3	Plzeň-jih	6,2
70	5,5	Beroun	1,3	Beroun	6,0
71	5,4	Brno-město	1,2	Nymburk	5,7
72	5,2	Karviná	1,1	Prostějov	5,4
73	4,8	Kladno	0,9	Benešov	5,1
74	4,7	Praha	0,7	Mladá Boleslav	4,9
75	4,0	Plzeň-město	0,7	Praha	3,0
76	3,8	Ústí nad Labem	0,5	Praha východ	2,1
77	3,0	Praha-západ	0,1	Praha-západ	2,1
	10,3	Celkem ČR	4,1	Celkem ČR	13,5

Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2003. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2004 [cit. 2006-08-20]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_pracce/2003>.

Tabulka č. 13 Setřídění úřadů práce k 31. prosinci 2004 dle výše registrované míry nezaměstnanosti

	míra nezam v %		mezimes. přírůst. nezam v %		pocet uchazečů na 1 VPM
1 Most	22,7	Jeseník	15,1	Karvina	120,9
2 Karviná	19,6	Znojmo	14,9	Jihlava	82,8
3 Jeseník	18,3	Písek	13,5	Bruntál	56,4
4 Bruntál	17,5	Tábor	12,4	Most	53,1
5 Ostrava-město	16,6	Pohřímov	12,3	Frydek-Místek	52,2
6 Teplice	16,6	Jindřichův Hradec	11,7	Litoměřice	48,0
7 Chomutov	16,6	Chrudim	11,4	Louny	35,2
8 Louny	15,1	Litoměřice	11,2	Ostrava město	31,8
9 Děčín	14,9	Svitavy	11,1	Hodonín	30,8
10 Hodonín	14,7	Louny	10,9	Opava	30,7
11 Znojmo	14,6	Prachatice	10,8	Teplice	29,9
12 Frydek-Místek	14,3	Ústí nad Orlicí	9,9	Šumperk	28,0
13 Třebíč	13,8	Rakovník	9,5	Vyškov	26,6
14 Sokolov	13,2	Tachov	8,6	Žďár nad Sázavou	26,0
15 Litoměřice	13,0	Hodonín	8,6	Břeclav	24,4
16 Prerov	12,7	Opava	8,5	Jeseník	24,3
17 Šumperk	12,6	Strakonice	8,4	Přerov	24,3
18 Nový Jičín	12,6	Kutná Hora	8,3	Havlíčkův Brod	24,0
19 Svitavy	12,4	Pardubice	8,1	Děčín	23,9
20 Ústí nad Labem	12,0	Břeclav	8,1	Třebíč	23,4
21 Kroměříž	11,9	Příbram	7,9	Vsetín	22,7
22 Opava	11,3	Rychnov nad Kněžnou	7,7	Sokolov	20,9
23 Břeclav	11,3	Kolín	7,7	Jindřichův Hradec	20,4
24 Vsetín	10,0	Vyškov	7,7	Kutná Hora	19,8
25 Vyškov	10,4	Třebíč	7,4	Brno-město	19,0
26 Karlovy Vary	10,3	Klatovy	7,2	Kroměříž	18,1
27 Olomouc	10,3	Jičín	7,0	Rychnov nad Kněžnou	18,1
28 Kutná Hora	10,2	Přerov	6,8	Chomutov	13,1
29 Český Krumlov	10,2	Šumperk	6,7	Znojmo	13,0
30 Prostějov	9,9	Jihlava	6,5	Olomouc	12,7
31 Brno-město	9,8	Prostějov	6,4	Ústí nad Orlicí	12,5
32 Chrudim	9,8	Český Krumlov	6,4	Zlín	17,0
33 Jičín	9,8	Náchod	6,2	Karlovy Vary	16,3
34 Kolín	9,1	Uherské Hradiště	6,0	Nový Jičín	16,1
35 Nymburk	9,0	Pízeň-sever	5,9	Kladno	15,6
36 Tachov	9,0	Chob	5,9	Uherské Hradiště	14,5
37 Česká Lípa	8,9	Havlíčkův Brod	5,8	Rokycany	14,2
38 Žďár nad Sázavou	8,9	Žďár nad Sázavou	5,8	Blansko	14,0
39 Kladno	8,9	Olomouc	5,7	Svitavy	14,0
40 Chob	8,8	Nymburk	5,7	Jičín	13,5
41 Blansko	8,7	Blansko	5,7	Rakovník	12,8
42 Liberec	8,7	Vsetín	5,3	Česká Lípa	11,6
43 Trutnov	8,6	Hradec Králové	5,0	Ústí nad Labem	11,2
44 Příbram	8,6	České Budějovice	4,9	Chob	10,9
45 Klatovy	8,5	Kroměříž	4,9	Brno-venkov	10,8
46 Zlín	8,4	Nový Jičín	4,2	Český Krumlov	10,8
47 Písek	8,3	Rokycany	4,1	Semily	10,6
48 Ústí nad Orlicí	8,2	Benešov	4,1	Mělník	10,6
49 Mělník	8,2	Domažlice	3,9	Náchod	10,2
50 Uherské Hradiště	8,0	Bruntál	3,6	Trutnov	10,2
51 Náchod	7,6	Zlín	3,6	Kolín	10,2
52 Strakonice	7,5	Frydek Místek	3,5	Písek	10,0
53 Jindřichův Hradec	7,5	Pízeň jih	3,5	Chrudim	10,0
54 Jihlava	7,5	Sokolov	3,3	Jablonec nad Nisou	10,0
55 Semily	7,4	Mělník	3,3	Pardubice	9,2
56 Rakovník	7,3	Brno-venkov	3,2	Hradec Králové	9,1
57 Brno-venkov	7,2	Česká Lípa	3,2	Tachov	9,0
58 Jablonec nad Nisou	7,1	Chomutov	3,1	Pízeň-sever	8,7
59 Prachatice	7,1	Liberec	3,0	Příbram	8,0
60 Rokycany	7,1	Boroun	2,8	Prachatice	7,8
61 Havlíčkův Brod	7,0	Karlovy Vary	2,8	Strakonice	7,4
62 Pardubice	6,9	Semily	2,8	Domažlice	7,3
63 Hradec Králové	6,7	Děčín	2,6	Klatovy	6,9
64 Rychnov nad Kněžnou	6,7	Teplice	2,4	Prostějov	5,9
65 Domažlice	6,5	Kladno	1,8	Pízeň-jih	5,8
66 Pízeň-město	6,2	Ostrava-město	1,7	Liberec	5,7
67 Tábor	5,9	Karviná	1,7	Benešov	4,9
68 Pízeň-sever	5,9	Trutnov	1,6	Tábor	4,8
69 Beroun	5,8	Brno-město	0,5	Nymburk	4,8
70 Pelhřimov	5,6	Jablonec nad Nisou	0,4	Pelhřimov	4,5
71 Pízeň-jih	4,9	Most	0,4	České Budějovice	4,1
72 Benešov	4,7	Ústí nad Labem	0,3	Beroun	3,9
73 Vlada Boleslav	4,4	Praha-západ	-0,1	Vlada Boleslav	3,8
74 České Budějovice	4,1	Pízeň-město	-0,6	Praha-východ	3,0
75 Praha	3,6	Praha	-0,7	Praha-západ	2,5
76 Praha-východ	3,5	Praha-východ	-0,7	Pízeň-město	2,4
77 Praha-západ	2,9	Mlada Boleslav	-0,9	Praha	1,8
Čelkem ČR	9,5	Čelkem ČR	4,6	Čelkem ČR	10,6

Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005 [cit. 2006-08-20]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_pracce/2004>.

PŘÍLOHA Č. 4

Tabulka č. 14 Investiční pobídky poskytnuté Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR v roce 2001

Společnost	Lokalita	Počet prac.míst	Počet rekval. osob	Výše IP na prac. místa (tis. Kč)	Výše IP na rekvalifikace (tis. Kč)	Celkem (tis. Kč)
Philips	Přerov, Hranice	3 250	2 000	162 500	37 662,5	200 162,5
Parker, Hannifin	Chomutov	300	200	30 000	4 440,0	34 440,0
EPCOS (Siemens Matsushita)	Šumperk	510	510	38 250	5 020,0	43 270,0
Trustfin Vanguard	Vsetín, Jasenice	192	192	15 360	0,0	15 360,0
AISAN Industry	Louny	170	57	22 000	2 450,0	24 450,0
Bekaert	Karviná, Petrovice	7	7	1 400	140,0	1 540,0
Siemens Autom.s.	N. Jičín	432	300	51 840	1 050,0	52 890,0
Textron Automotive BV	Hodonín	150	150	18 000	4 770,0	22 770,0
Mitsubishi Elektr.	Kladno, Slaný	129	123	10 320	2 975,0	13 295,0
Logit	Louny, Podbořany	30	30	6 000	945,0	6 945,0
Torrington (Ingersoll-Rand EH BV)	Olomouc	350	65	42 000	9 600,0	51 600,0
DURA Automotive	N. Jičín	294	294	33 741	2 171,0	35 911,5
IBM Global Services Delivery Center.	Brno	200	200	0	70 612,0	70 612,0
TGSSC (Toyota Gosei)	Chomutov, Klášterec n.O.	100	9	20 000	875,0	20 875,0
Fujikoki	Louny	90	27	18 000	1 834,0	19 834,0
OSRAM	Bruntál	420	420	21 000	36 540,0	60 540,0
Celkem		6 624	4 584	493 411	181 084,5	674 495,0

Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2001. [online]. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2002 [cit. 2006-08-20]. Dostupné na WWW: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamesti/trh_pracce/2001>.

PŘÍLOHA Č. 5

Nabídka rekvalifikací pro uchazeče a zájemce o zaměstnání

- **Finanční řízení + cizí jazyk** – cílem kurzu je seznámení s aktuální problematikou daňového systému, ekonomiky, bankovníctví, vedení účetnictví, marketingu, finančního a správního práva, budou prohloubeny znalosti ve výpočetní technice. Výuka cizího jazyka (němčiny nebo angličtiny).
- **Finanční řízení** - bez výuky cizího jazyka. Cílem kurzu je seznámení s aktuální problematikou daňového systému, ekonomiky, bankovníctví, vedení účetnictví, marketingu, finančního a správního práva, budou prohloubeny znalosti ve výpočetní technice
- **Prokurista** – kurz je zaměřen na právní a ekonomické aspekty v podnikání, daňový systém, legislativní úpravu podnikání, pracovně právní, mzdovou a sociální problematiku. Budou prohloubeny znalosti v cizím jazyce a ve výpočetní technice.
- **Ekonomický pracovník – účetní** – cílem kurzu je získání základních praktických znalostí a dovedností z oblasti ekonomiky firmy v návaznosti na příslušnou legislativu. Výuka je zaměřena na řešení konkrétních ekonomicko-právních, účetních a daňových případů.
- **Účetnictví s výukou obsluhy PC** – obnovovací kurz pro uchazeče s ekonomickým vzděláním bez delší praxe, případně pro ženy po návratu z MD. Výuka je zaměřena na základy podvojného účetnictví, přehled v oblasti daňových zákonů, účtování o majetku, zaměstnancích, zásobách, závazcích, pohledávkách, kapitálovém majetku, provést účetní uzávěrku. Procvičí si účtování na PC.
- **Logistik** – kurz je zaměřen na oblast logistiky, výpočetní techniky a řídicí činnosti v drobném a středním podnikání, ve firmách a úřadech veřejné správy.
- **Referent zahraničního obchodu** – kurz je zaměřen na organizaci a personalistiku, výpočetní techniku, ekonomiku, právní oblast, zahraniční obchod, marketing a logistiku, nákup a prodej, celní řízení, dopravu, obchodní korespondenci. Část výuky je vedena v cizím jazyce-angličtina
- **Referent marketingu** – kurz je zaměřen na výpočetní techniku, ekonomiku, právní oblast, marketing a logistiku, nákup a prodej, obchodní psychologii, internetový marketing, strategii v marketingu. Část výuky je vedena v cizím jazyce-angličtina.
- **Propagační referent** – cílem kurzu je získání základních znalostí při odborné práci v reklamě a propagaci, zajištění a řízení propagace a reklamy firmy nebo zboží. Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, všeobecné znalosti výpočetní techniky. Část výuky je vedena v angličtině, neboť znalost odborné terminologie v cizím jazyce je v tomto oboru důležitá.
- **Hotelový recepční** - výuka je zaměřena na práci recepční, ale rozšířená o další hotelové činnosti – vedoucí pokojských, hotelového sportovního centra, organizátor programu hostů, část výuky teorie obsahuje problematiku výpočetní techniky, obecnou a pracovní psychologii, legislativu, ekonomiku. Větší část výuky je vedena v cizím jazyce-angličtina

- **Informační technologie** – bez výuky cizího jazyka. Kurz je určen pro uchazeče s uživatelskou znalostí práce na PC. Cílem kurzu je získání znalostí z oblasti informačních technologií, využití informačních technologií ve firmách, vytvoření databáze a prezentace, základy počítačové grafiky.
- **Pracovník v oblasti informačních technologií** – kurz je určen pro uchazeče s uživatelskou znalostí práce na PC. Výuka obsahuje všeobecné znalosti z výpočetní techniky, textový editor, tabulkový procesor, databáze a systémy pro uchování dat, prezentace, služby informačních technologií, základy počítačové grafiky. Větší část výuky je vedena v cizím jazyce - angličtina
- **Obsluha osobního počítače – počítačová grafika** – kurz je určen pro uchazeče se základní znalostí obsluhy PC. Výuka obsahuje všeobecné znalosti výpočetní techniky, program Adobe Photoshop a Adobe Illustrator. Část výuky je vedena v cizím jazyce - angličtina.
- **Webmaster** - kurz je určen pro uchazeče s uživatelskou znalostí obsluhy PC. Kurz je určen pro uživatele, kteří chtějí vytvářet www stránky s využitím vývojových produktů firmy Microsoft. Budou umět vytvořit komplet www stránek pro umístění na internetu, včetně případných odkazů, grafické úpravy, kontroly a správy.
- **Obsluha osobního počítače se zaměřením na administrativní práce** – výuka kurzu obsahuje ekonomicko-právní část, základy informačních technologií, operační systém Windows, správa souborů, textový editor MS Word, tabulkový kalkulátor MS Excel, MS Access, MS Powerpoint, informační síť, internet, Outlook Express
- **Obsluha osobního počítače podle osnov ECDL** - kurz je určen pro uchazeče se základní znalostí obsluhy PC. Výuka obsahuje informační technologie, operační systém Windows, textový editor MS Word, tabulkový kalkulátor MS Excel, MS Powerpoint, MS Access, internet, testy z modulů.
- **Obsluha osobního počítače podle osnov ICDL** – kurz je určen pro uchazeče bez znalosti obsluhy PC. Výuka je zaměřena na získání znalostí informačních technologií, používání PC a správa souborů, textový editor MS Word, tabulkový kalkulátor MS Excel, MS Access, MS Powerpoint, grafické možnosti PC a způsoby a možnosti elektronické prezentace, internet, Outlook Express, testy z modulů.
- **Obsluha osobního počítače** – cílem kurzu je získání základních znalostí a ovládnutí PC - operační systém MS DOS, operační systém Windows, textové editory T602, AMI Pro, MS Word, tabulkový kalkulátor MS Excel, MS Powerpoint, MS Access, internet.
- **Práce se sádrokartonem** – uchazeči se naučí základní práce se sádrokartonem, izolaci tepelnou a proti hluku, tmelení a speciální práce, podhledy, pokládka podlah a koberců

V případě **přislibu zaměstnání** zajistí úřad práce uchazeči rekvalifikaci dle požadavku zaměstnavatele.

Pro zahájení **samostatné výdělečné činnosti** lze uchazeči zajistit požadovanou kvalifikaci

Do výše uvedených kurzů se mohou uchazeči přihlásit u zprostředkovatelek nebo na odboru poradenství, kde rovněž získají podrobné informace týkající se zařazení do kurzů a jejich obsahu.