

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2012

Karel Kristian

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLMOUC

ÚSTAV EKONOMIE

KAREL KRISTIAN

**ANALÝZA VÝVOJE TRHU PRÁCE V MOHELNICKÉM
REGIONU**

**ANALYSIS OF THE LABOUR MARKET DEVELOPMENT IN
THE MOHELNICE REGION**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí práce: Ing. Jolana Kvíčalová

Olomouc 2012

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně a použil jen
uvedené informační zdroje.

Olomouc.....

vlastnoruční podpis

Děkuji Ing. Jolaně Kvíčalové za odborné vedení bakalářské práce. Děkuji vedení Úřadu práce Mohelnice za cenné informace.

Moravská vysoká škola Olomouc
Akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Karel KRISTIAN**
Osobní číslo: **M09079**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Analýza vývoje trhu práce v mohelnickém regionu**
Téma anglicky: **Analysis of the Labour Market Development in the Mohelnice Region**
Zadávající katedra: **Ústav ekonomie**

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

Úvod, stanovení cíle práce
Popis a analýza hlavních problémů
Řešení dané problematiky na konkrétních podmínkách
Shrnutí, závěr



Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- KUCHAŘ, P.: Trh práce sociologická analýza, 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2007, 183 stran, ISBN: 978-80-246-1383-3
DVOŘÁKOVÁ, Z. a kolektiv: Management lidských zdrojů, 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 485 stran, ISBN 978-80-7179-893-4
MACÁKOVÁ, L. a kolektiv: Mikroekonomie základní kurz, 10. vyd. Praha: Melandrium, 2007, 275 stran, ISBN: 978-80-86175-56-0
SAMUELSON, P., NORDHAUS, W.: Ekonomie, 18. vyd. Praha: Svoboda, 2007, 775 stran, ISBN: 978-80-205-0590-3

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jolana KVÍČALOVÁ
Ústav ekonomie

Datum zadání bakalářské práce: 21. dubna 2011

Termín odevzdání bakalářské práce: 31. března 2012

Podpis studenta: Karel Kratoch Datum: 31.5.2011

Podpis vedoucího práce: J. Kvíčalová Datum: 19.5.2011

Doc. RNDr. Eva GRUBLOVÁ, CSc.
rektorka



Ing. Ivana VALENTOVÁ
manažer ústavu

V Olomouci dne 22. dubna 2011

OBSAH

ÚVOD.....	5
1 Trh práce a nezaměstnanost.....	7
1.1 Typy nezaměstnanosti	8
1.2 Míra nezaměstnanosti.....	10
1.3 Vývoj trhu práce v České republice	10
1.4 Úřad práce a hledání zaměstnání	13
1.4.1 Evidence a podpora uchazečů	15
1.5 Olomoucký kraj	18
2 Trh práce v mohelnickém regionu	20
2.1 Charakteristika mikroregionu Mohelnice.....	20
2.1.1 Nezaměstnanost v Mohelnickém regionu	22
2.1.2 Struktura uchazečů o zaměstnání	25
2.2 Opatření ke zlepšení situace na trhu práce	27
3 Uplatnění absolventů škol v mohelnickém regionu.....	30
3.1 Absolventi a mladiství	31
3.2 Nezaměstnanost absolventů škol	31
3.3 Nezaměstnanost absolventů škol v mohelnickém regionu za rok 2009 - 2011.....	33
3.4 Struktura a počet uchazečů o zaměstnání do 30 let	34
3.5 Volná pracovní místa v mohelnickém regionu pro absolventy škol	37
3.6 Strategie úřadu práce - podpora absolventů škol.....	38
3.7 Shrnutí	41
ZÁVĚR	43
ANOTACE	45
LITERATURA A PRAMENY	46
SEZNAM TABULEK	47
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	48

ÚVOD

Česká republika jakožto vyspělá země EU, součást nadnárodního celku NATO, spoluzakladatelka několika významných světových procesů, je i přes svoji dokonalou pozici a vhodné umístění z geografického pohledu stále více zadlužena, čímž vzniká přímo úměrný, ba někdy i mnohonásobně vyšší počet nezaměstnaných osob v naší zemi.

V období roku 2011 se globální ekonomická krize o něco zlepšila, ale pro malé a střední podniky, působící již řadu let na trhu práce se svými výrobky, popř. organizace poskytující nejrůznější druhy služeb, tak i velké koncepty a mezinárodní společnosti, způsobila, že došlo k oslabení finanční politiky uvnitř státu, a tím k úpadu a v mnoha případech konkurzu na řadu podniků. Finanční krize se jednoznačně velkou měrou podepsala na míře nezaměstnanosti a na trhu práce. Z hlediska globálu nejde pouze o regionální problém, ale o celostátní, co víc, celosvětový problém. Následkem přetlaku a přehnaného úsilí dosahovat maximálních zisků, zejména v zemích Spojených států amerických, vznikl uměle navozený stav, pojmenován politickými odborníky za „finanční krizi“ .

Důsledkem poklesu odbytu a omezení výroby, došlo logicky k následné redukci počtu zaměstnaných a pracujících osob v ČR. Fakt je ten, že nejvíce postiženými oblastmi naší země jsou již i tak slabé regiony, jimiž jsou: Karvinsko, Ostravsko a také část celé severní Moravy.

Vzhledem k aktuálnosti problematiky, která je nedílnou součástí života každého z nás, a je velká pravděpodobnost postihu v nejširších řadách obyvatel, se klade důraz na prevenci a předcházení nežádoucím krizovým stavům. Mezi regiony kterých se stabilita a rovnováha trhu příliš nedotkla patří Praha, což je způsobeno jinou finanční situací a množstvím nabízených volných pracovních míst.

Cílem bakalářské práce je analýza vývoje trhu práce a uplatnění absolventů škol v mohelnickém regionu.

První kapitola má název Trh práce a nezaměstnanost a týká se popisu základních pojmů a vývoje trhu práce v ČR, kde je využita metoda komparace a deskripce. Ve druhé kapitole s názvem Trh práce v mohelnickém regionu se věnuji charakteristice mohelnického regionu, vývoji nezaměstnanosti, analýze trhu práce, struktuře uchazečů o zaměstnání a opatřením ke zlepšení situace na trhu práce v mohelnickém regionu. V poslední třetí kapitole s názvem Uplatnění absolventů škol v mohelnickém regionu se zaměřuji na rizikovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterou jsou absolventi škol. Dále se věnuji volným pracovním místům a realizací odborných vzdělávacích aktivit na podporu absolventů škol. Ve druhé a třetí kapitole jsou využity metody analýzy a komparace.

Následkem ekonomického úpadku a nastávající recese, bylo výzvou vybrat si zpracování bakalářské práce na dané téma, a uvedení stávajících problémů k diskuzi. Region Mohelnice, jež je mým rodným městem, byl použit příklad. Bohužel vlivem neblahých podmínek a špatné finanční situace, patří i okres Šumperk k velmi těžce postiženým oblastem naší republiky v pohledu na nezaměstnanost.

1 Trh práce a nezaměstnanost

Trh práce představuje místo, kde se setkává poptávka po práci ze strany zaměstnavatelů s nabídkou práce ze strany jednotlivých uchazečů o zaměstnání, přičemž hlavním předmětem koupě je pracovní síla.¹

Nezaměstnanost je stav, kdy dochází k výskytu osob bez placeného zaměstnání, které jej chtějí a aktivně jej hledají, jsou na něj odkázány jako na zdroj obživy.

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoli zaměstnání nebo sebezaměstnání. Nezaměstnaný je pak ten, který nepracuje, nepodniká a aktivně si hledá práci sám, pomocí úřadů práce nebo zprostředkovatelen (agentur) práce.

Zaměstnaní a nezaměstnaní současně pak tvoří tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo – pracovní sílu. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou pak ostatní obyvatelé státu (děti, důchodci, studenti).²

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na hůře placených pracích s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemích.

Nezaměstnanost je považována za přirozený jev tržního hospodářství a je tedy projevem přizpůsobování ekonomiky novým podmínkám vzniklým na trhu. Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, přesněji trhu práce. Je to důsledek a zároveň projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Samotná existence nezaměstnanosti je považována za přirozený jev, který je součástí svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii. Nezaměstnanost je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování některých výrobních a činností, a tudíž i pracovních míst. Jako taková je „určitá nezaměstnanost“ spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám

¹ Srov. MACÁKOVÁ, L., a kol., *Mikroekonomie základní kurz*, s. 25.

² Srov. NOVESKÝ, I., a kol., *Slabikář finanční gramotnosti*, s. 49.

(hledají si nové místo, stěhují se za práci apod.). Tuto nezaměstnanost nelze tedy považovat za zlo, protože je předpokladem adaptačních procesů, usnadňují se jí strukturální změny a také se jí odstraňuje strnulost ekonomiky. Nepřekročí-li tedy nezaměstnanost přirozenou míru nezaměstnanosti, jde v dnešních vyspělých tržních ekonomikách o přirozený průvodní jev, který je svým způsobem ekonomicky nezbytný, zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti.

To ovšem neplatí, jestliže se nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje. To je již považováno za vážný ekonomický, ale zároveň sociální problém.

1.1 Typy nezaměstnanosti

Existuje několik typů nezaměstnanosti. Z hlediska formy se může jednat o **otevřenou** nezaměstnanost (lidé bez zaměstnání registrovaní i neregistrovaní na úřadu práce) nebo **skrytou** nezaměstnanost (obecně je zaměstnáváno více lidí než je skutečně potřeba).

Podle příčin, které nezaměstnanost může způsobit, může být nezaměstnanost:

- **sezónní** (vznikající vlivem pravidelného kolísání v poptávce pro práci v určitých odvětvích, např. stavebnictví, zemědělství aj.).
- **frikční**, která vyplývá z relativních změn nabídky a poptávky po zboží a službách mezi odvětvími a povoláními. Je to normální jev provázející vývoj tržní ekonomiky. Vyjadřuje plynulé přecházení pracovníků z jednoho zaměstnání do jiného. Příčiny těchto změn zaměstnání, které jsou zpravidla provázeny určitou kratší dobou nezaměstnanosti, spočívají v nedokonalé mobilitě pracovních sil, v nedostatečných znalostech o pracovních příležitostech a souvisí do značné míry i s životním cyklem (ukončení školy, narození dětí, změna bydliště, úsilí zlepšit si postavení v práci apod.). Charakteristickým rysem frikční nezaměstnanosti je její krátkodobost. Tento typ nezaměstnanosti je v tržní ekonomice neodstranitelný, zajišťuje nezbytnou mobilitu pracovních sil. Případné pokusy ji odstranit nemohou být úspěšné, naopak mohou vést ke zhoršení efektivity ekonomiky. Výši frikční nezaměstnanosti lze do určité míry ovlivnit zlepšováním informovanosti o pracovních příležitostech a opatřeními k usnadnění mobility pracovních sil.

- **strukturální**, která vyplývá ze změn ve struktuře národního hospodářství. Je vyvolávána zejména technickým pokrokem a změnami v preferencích spotřebitelů. Výrazně na ni mohou působit i změny struktury světové ekonomiky. Strukturální nezaměstnanost může vytvářet značné problémy zvláště tam, kde jsou v důsledku technických změn postižena celá odvětví. Strukturální nezaměstnanost může být v důsledku nesouladu mezi rušenými a vytvářenými pracovními místy v některých oblastech velmi vysoká a poměrně dlouhodobá. Navíc její řešení není jednoduché. V souvislosti s transformací české ekonomiky a s postupem strukturálních změn začínají vznikat „kapsy“ strukturální nezaměstnanosti v menších městech zpravidla závislých na jednom větším podniku. Největším problémem je rekvalifikace starších pracovníků, jejichž kvalifikace zastarala a přizpůsobivost je již malá a perspektivy jejich využití jsou omezené.
- **cyklická**, která je spojena s hospodářským cyklem tržní ekonomiky. To znamená, že má tendenci výrazně růst v období recese a naopak mizet při konjunktuře. Její vývoj tedy závisí na vztahu mezi skutečným a potenciálním HDP. V podmínkách recese může dosahovat značné výše a vést k vysokým ekonomickým ztrátám. Tento typ nezaměstnanosti, podobně jako strukturální nezaměstnanost, má závažné důsledky, a je proto předmětem opatření hospodářské politiky usilující o snižování nezaměstnanosti.³

Z hlediska času pak můžeme rozlišovat nezaměstnanost **krátkodobou** (trvajících pár měsíců, nezpůsobující závažné ekonomické problémy) a **dlouhodobou** (trvajících déle než 12 měsíců a způsobující závažné ekonomické a sociologické problémy). Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti jsou převážně dlouhotrvající ekonomické problémy státu. Ekonomicky nevzrůstá hrubý ekonomický produkt a roste zátěž státního rozpočtu na pasivní (podpory v nezaměstnanosti) a aktivní (rekvalifikace a podpory podnikání) politiku zaměstnanosti.⁴

³ Srov. SOJKA, M., a KONEČNÝ, B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*, s. 83.

⁴ Srov. KUCHAR, P., *Trh práce*, s. 125.

1.2 Míra nezaměstnanosti

Jedním ze základních ukazatelů používaných ke sledování trhu práce je míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje procento nezaměstnaných lidí z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva – pracovní síly.⁵ Pracovní síla zahrnuje lidi, kteří jsou zaměstnaní nebo nezaměstnaní, ale práci si aktivně hledají. Nezahrnuje ty, kteří jsou nezaměstnaní a nehledají nové pracovní místo – ekonomicky neaktivní.⁶ Za nejvýznamnější ukazatel je v České republice považován ukazatel míry nezaměstnanosti, jehož vzorec je následující:

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných, kteří aktivně hledají práci}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \times 100$$

Tento ukazatel má nedostatky, které spočívají v tom, že nezohledňuje občany, kteří nepracují, aktivně hledají práci, ale nejsou evidováni na úřadu práce. Na základě změn v legislativě, byl pozměněn výpočet míry nezaměstnanosti. Podle nové metodiky se nezapočítávají do míry nezaměstnanosti uchazeči, kteří mají objektivní překážku v práci, např. uchazeči o zaměstnání zařazení do rekvalifikačních kurzů.

1.3 Vývoj trhu práce v České republice

Tak jak se postupně zaváděla tržní ekonomika, konstituoval se i trh práce a situace ve sféře zaměstnanosti se zásadně změnila. Objevil se fenomén nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se tedy po roce 1989 stává realitou i v naší společnosti. Není sice nijak výrazná, ale je to tak i tak sociální problém a zkušenosti nezaměstnaných jsou vesměs velice nepříznivé. Rok 1991 - 1996 je možno charakterizovat jako období relativní stability s poměrně nízkou mírou nezaměstnanosti. V roce 1997 - 2000 však dochází k nárůstu nezaměstnanosti jako důsledku narůstajících problémů v ekonomice. Pro trh práce je v tomto období charakteristická zvýšená míra propouštění, nárůst počtu uchazečů o zaměstnání a prodlužující se délka nezaměstnanosti, úbytek volných

⁵ Srov. SAMUELSON, P., a NORDHAUS, W., *Ekonomie*, s. 411.

⁶ Srov. KLÍMA, J. *Makroekonomie*, s. 78.

pracovních míst. Od počátku procesu transformace byla nezaměstnanost nízká, až do roku 1997 nepřesáhla 5 %. V následujícím období však prudce vzrostla. V roce 2000 již činila 9 % a k 31. 12. 2004 dosáhla míra nezaměstnanosti v ČR hranici 9,5 %. V roce 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, došlo k prolomení bariér v oblasti pohybu zboží a řada firem mohla snáze proniknout na zahraniční trhy. Poptávka po práci znovu stoupá a dochází k postupnému snižování míry nezaměstnanosti.

V roce 2009 pak v důsledku ekonomické recese dochází k dalšímu postupnému zvyšování nezaměstnanosti až skoro k hranici 10% (konkrétně 9,2%), v průběhu následujících měsíců a po celý rok 2011 vlivem ekonomického oživení dochází k poklesu míry nezaměstnanosti až na 8,6 % s předpokladem postupného snížení až na předkrizovou úroveň. Podrobnější údaje jsou uvedeny v tabulce 1.

Tab. 1 Počty uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti v ČR⁷

Období	evidovaní uchazeči	% nezaměstnanosti
12/2011	508 451	8,6 %
12/2010	564 551	9,6 %
12/2009	539 136	9,2 %
12/2008	352 250	6,0 %
12/2007	354 878	6,0 %
12/2006	448 545	7,7 %
12/2005	510 416	8,9 %
12/2004	541 762	9,5 %
12/2003	542 420	10,31%
12/2002	514 435	9,81 %
12/2001	461 923	8,9 %
12/2000	457 369	8,78 %
12/1999	487 623	9,37 %
12/1998	386 918	7,48 %
12/1997	268 902	5,23 %
12/1996	186 339	3,52 %
12/1995	153 041	2,93 %
12/1994	166 480	3,19 %
12/1993	185 216	3,52 %
12/1992	134 788	2,57 %
12/1991	221 749	4,13 %
12/1990	39 379	0,73 %

⁷ http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2010_portal.pdf z 22. 3. 2012

Nezaměstnanost v krajích ČR

Průměrná míra nezaměstnanosti dle krajů ČR k 31. 12. 2011 se pohybuje okolo 8,9 %. Mezi jednotlivými regiony České republiky však existují rozdíly v míře zaměstnanosti, která je ovlivněna hlavně počtem pracovních příležitostí, dále také tradicí (moravské kraje vykazují obecně nižší míru zaměstnanosti).

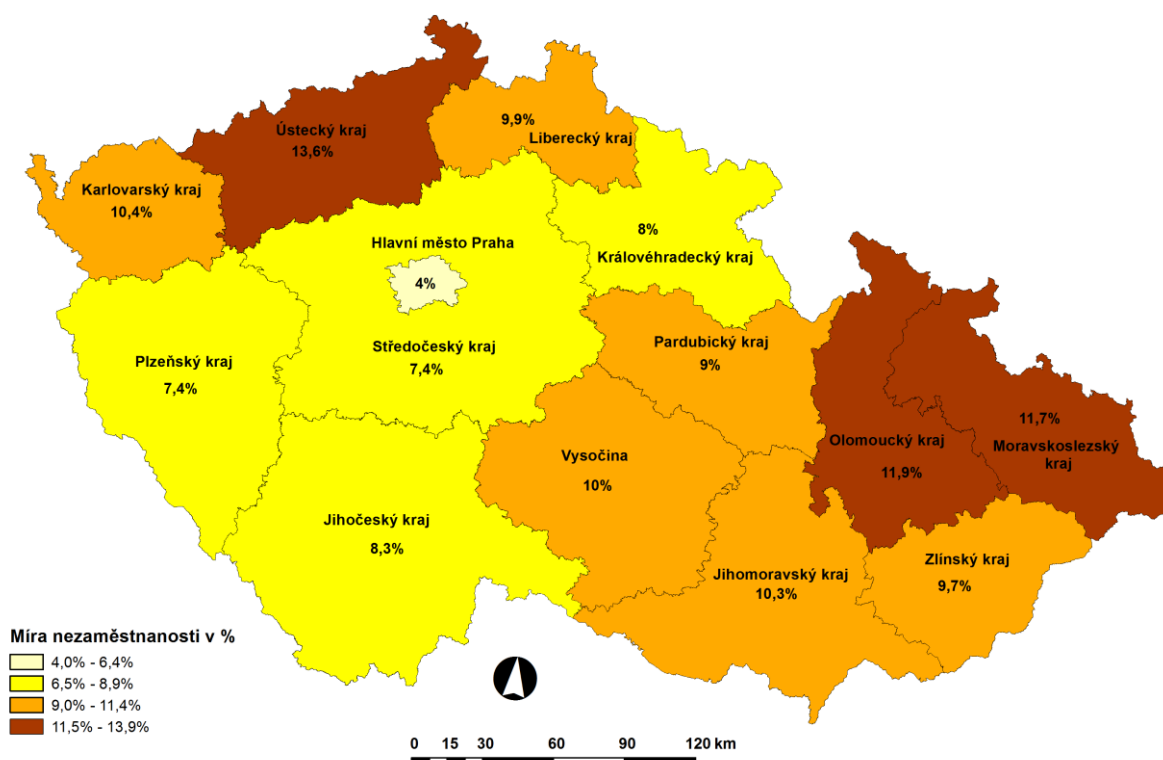
V období 2010 – 2011 bylo krajem s **nejnižší mírou nezaměstnanosti** hl. m. Praha – 3,9 %, kraje s **nejvyšší mírou nezaměstnanosti** byly kraj Ústecký – 12,9 %, Olomoucký – 11,4 % a Moravskoslezský – 11,2 %. Podrobnější údaje jsou uvedeny v tabulce 2.

Tab. 2 Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2010 a k 31.12. 2011⁸

Kraj	Uchazeči o zaměstnání k 31.12. 2010	Míra nezaměstnanosti k 31.12. 2010	Uchazeči o zaměstnání k 31.12. 2011	Míra nezaměstnanosti k 31.12. 2011
Ústecký kraj	61 947	13,9 %	56 550	12,9 %
Olomoucký kraj	42 117	12,5 %	36 748	11,4 %
Moravskoslezský kraj	82 776	12,4 %	71 266	11,2 %
Karlovarský kraj	19 922	11,4 %	16 956	9,8 %
Jihomoravský kraj	69 342	10,9 %	61 192	9,8 %
Zlínský kraj	33 386	10,7 %	28 445	9,4 %
Vysočina	29 410	10,7 %	25 187	9,4%
Liberecký kraj	25 653	10,5 %	22 323	9,5 %
Pardubický kraj	27 359	9,9 %	23 072	8,4 %
Jihočeský kraj	29 545	8,5 %	25 511	7,5 %
Královéhradecký kraj	24 678	8,4 %	21 462	7,5 %
Plzeňský kraj	27 267	8,2 %	22 669	7,0 %
Středočeský kraj	54 716	7,7 %	49 558	7,1 %
Praha	33 433	4,1 %	31 019	3,9 %
Celkem ČR	561 551	9,6 %	491 958	8,9 %

⁸ Statistická ročenka Úřad práce ČR – Krajská pobočka Olomouc.

V následujícím obrázku č. 1 jsou doplněny údaje o míře nezaměstnanosti v jednotlivých krajích k 31. 1. 2012.



Obr. 1: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR (k 31. 1. 2012)⁹

1.4 Úřad práce a hledání zaměstnání

Úřad práce (ÚP) ČR je správním úřadem s celostátní působností. Zřízen byl ke dni 1.4.2011 zákonem č. 73/2011 Sb. (zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů). Datem účinnosti tohoto zákona se pak zrušily původní (okresní) úřady práce zřízené podle zákona o zaměstnanosti. Organizačně je Úřad práce ČR členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů. Krajské pobočky se dále člení na kontaktní pracoviště, která vznikla reorganizací původních úřadů práce.

Úřad práce plní úkoly v oblastech:

- zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,

⁹ Statistická ročenka Úřad práce ČR – Krajská pobočka Olomouc.

- nepojistných sociálních dávek, tj. dávek státní sociální podpory, dávek pomoci v hmotné nouzi, příspěvku na péči a dávek poskytovaných osobám se zdravotním pojištěním,
- inspekce poskytování sociálních služeb.

Všechny tyto úkoly zajišťuje v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.), zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (zákon č. 118/2000Sb.), zákonem o státní sociální podpoře (zákon č. 117/1995 Sb.), zákonem o pomoci v hmotné nouzi (zákon č. 111/2006 Sb.), zákonem o sociálních službách (zákon č. 108/2006 Sb.) a zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením (zákon č. 329/2011 Sb.).

Úřad práce v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce.

Poskytuje poradenskou a informační službu v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o:

- volných pracovních místech v ČR a zemích EU (EURES poradenství),
- situaci na trhu práce v ČR a zemích EU, včetně jejich podmínek zaměstnávání,
- možnostech dalšího vzdělávání, volby povolání a rekvalifikace.

Uchazečům o zaměstnání, kteří jsou zařazeni do evidence úřadu práce:

- zprostředkovává vhodné zaměstnání,
- vyplácí podporu v nezaměstnanosti,
- poskytuje poradenské služby spojené se zprostředkováním zaměstnání,
- zabezpečují rekvalifikaci,
- poskytuje příspěvky na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Dle zákona o zaměstnanosti je uchazečem o zaměstnání fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence.¹⁰

¹⁰ Srov. Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Zaměstnavatelům úřad práce:

- poskytuje poradenské a informační služby v oblasti zaměstnanosti,
- vyhledává na volná pracovní místa uchazeče o zaměstnání,
- poskytuje informace a poradenství v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- poskytuje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti příspěvky na podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, osob zdravotním postižením (společensky účelná pracovní místa).

Dále úřad práce:

- vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti,
- povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,
- sleduje a kontroluje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.¹¹

Zaměstnavatelé mohou získávat zaměstnance sami nebo za pomoci úřadu práce. Mohou nahlašovat úřadu práce volná pracovní místa, která pak úřady práce zveřejňují. Kromě tradičních způsobů jako je čtení inzerátů v tisku či dotazování se u zaměstnavatelů, existují i další možnosti. Každý úřad práce zveřejňuje seznam volných míst v daném okrese na nástěnce, v budovách úřadů práce jsou bezplatně dostupné také informační kiosky Ministerstva práce sociálních věcí (MPSV) a MPSV vede centrální databázi volných míst, která zveřejňuje a pravidelně aktualizuje na svém portálu.

1.4.1 Evidence a podpora uchazečů¹²

Evidence uchazečů o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání se může stát osoba, která není v pracovním ani obdobném pracovním vztahu. Musí osobně a písemně požádat o zprostředkování zaměstnání u

¹¹ Srov. DVOŘÁKOVÁ, Z., a kol., *Management lidských zdrojů*, s. 79.

¹² Srov. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů

úřadu práce v místě svého bydliště. Splní-li podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, stává se uchazečem o zaměstnání.

Podpora v nezaměstnanosti

Uchazeči o zaměstnání bude vyplacena podpora v nezaměstnanosti pod podmínkou, že v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získá alespoň 12 měsíců důchodového pojištění. Do něj se započítávají i tzv. náhradní doby, což je třeba období, kdy se pobírá plný invalidní důchod, osobně se pečuje o dítě do čtyř let, vykonává se dlouhodobá dobrovolnická služba nebo veřejná služba apod. Dále je třeba, aby požádal úřad práce písemně o poskytnutí podpory. V případě, že uchazeč o zaměstnání, který své poslední zaměstnání skončil z důvodů, pro které je zaměstnavatel povinen vyplatit odstupné nebo odchodné a zaměstnavatel tak neučinil v zákonné lhůtě, může uchazeč o zaměstnání požádat o kompenzaci výplaty odstupného. Tzn., že po dobu tří měsíců úřad práce platí náhradu odstupného ve formě kompenzace a po zaměstnavateli tuto částku vymáhá.

Kdo nemá nárok na podporu

Platná legislativa stanovuje tři situace, kdy nevzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti. První se týká takového uchazeče o zaměstnání, s kterým v posledních šesti měsících před zařazením do evidence zaměstnavatel skončil pracovněprávní vztah, protože daný člověk zvláště hrubým způsobem porušil povinnosti stanovené právními předpisy, které se vztahovaly k jím vykonávané práci. Na podporu nemá nárok ani takový uchazeč o zaměstnání, který v posledních šesti měsících před zařazením do evidence na úřadu práce bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil zaměstnání, které mu zprostředkoval úřad práce. Podpora se netýká ani takého nezaměstnaného, který má nárok na výsluhový příspěvek, který je vyšší než samotná podpora v nezaměstnanosti.

Výpočet podpory v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti se stanoví v prvních dvou měsících podpůrní doby ve výši 65 %, další dva měsíce podpůrní doby činí 50 % a po zbývajících podpůrní dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl zjištěn v posledním ukončeném

zaměstnání v rozhodném období nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání vykonával naposledy samostatnou výdělečnou činnost. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána.

Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje během tzv. podpůrčí doby. Ta je různě dlouhá v závislosti na věku. Člověk, kterému v době žádosti o podporu bylo: do 50 let může podporu v nezaměstnanosti pobírat 5 měsíců, lidé od 50 do 55 let mají nárok na podporu 8 měsíců, občané, kterým je víc než 55 let mohou podporu pobírat 11 měsíců.

Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Pokud s úřadem práce uchazeč spolupracuje a řídí se pokyny úřadu práce, nemůže být z evidence vyřazen. V případě, když neoznámí nástup do zaměstnání nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti, nebude podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání nebo vykonává nelegální práci, bude z evidence vyřazen. Stejně bude úřad práce postupovat, když zruší svůj souhlas se zpracováním osobních údajů. Úřadem práce bude také vyřazen, jestliže bez vážných důvodů odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítne nastoupit na veřejnou službu, neúčastní se dohodnuté rekvalifikace nebo nabídku rekvalifikace odmítne. Dále při neposkytování součinnosti při vypracování a plnění individuálního akčního plánu a při odmítnutí vyšetření svého zdravotního stavu. Důležité pro setrvání v evidenci je vždy plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, projednat v termínu doporučené zaměstnání (tzv. doporučenku) a osobně docházet na úřad práce ve sjednaném termínu. O vyřazení z evidence vydá úřad práce rozhodnutí. Chce-li předejít vyškrtnutí z evidence úřadu práce, pozorně se předem seznámí s povinnostmi uchazeče o zaměstnání.

1.5 Olomoucký kraj

Krajským městem je Olomouc, má přes 100 000 obyvatel a patří mezi nevýznamnější města ČR. Díky své historii, starobylé univerzitě Palackého, která je druhou nejstarší univerzitou na našem území a především dobré poloze je Olomouc přitažlivým místem pro turistiku a obchod. Olomoucký kraj leží ve střední části Moravy a je vymezen pěti okresy a to okresem Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk a Jeseník.

Nezaměstnanost a volná pracovní místa

V lednu míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji vzrostla a dosáhla výše 11,9 %. Největší nárůst míry nezaměstnanosti vykázaly okresy Jeseník o 1 % a Přerov o 0,8 %. Naopak nejnižší nárůst zaznamenalo Olomoucko o 0,4 %. Na Prostějovsku a Šumperku vzrostla míra nezaměstnanosti shodně o 0,5 %.

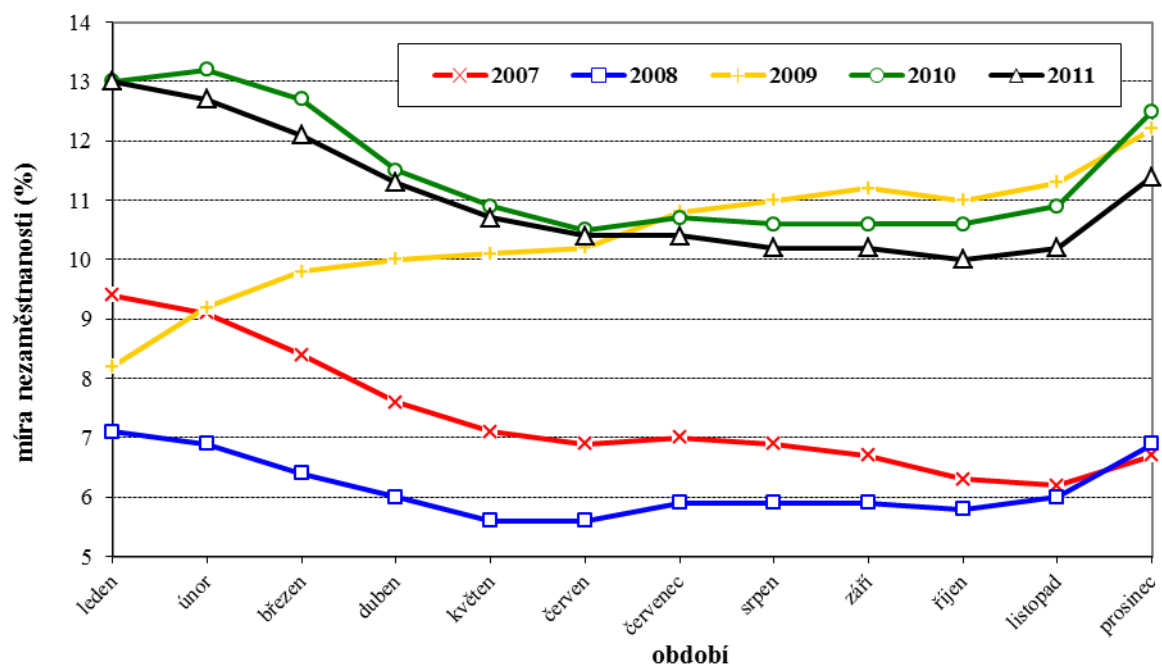
Na konci ledna bylo v databázi volných míst nejvíce pracovních příležitostí pro dělnické strojírenské profese – kováře, nástrojaře, slévače, svářeče a dále pro pracovníky v oblasti pojišťovnictví, obchodní zástupce, řidiče a techniky.

Ve srovnání s ostatními kraji je Olomoucký kraj s mírou nezaměstnanosti 11,9 % druhým nejhorším krajem – hned za Ústeckým krajem – 13,6 %. Podrobnější informace jsou v níže uvedené tabulce 3 a v obrázku 2.

Tab. 3 Základní statistické ukazatele v okresech Olomouckého kraje k 31. 1. 2012¹³

Okres	Počet uchazečů o zaměstnání	Míra nezaměstnanosti	Počet volných míst	Počet uchazečů na 1 VM
Jeseník	3 757	17,8 %	64	58,7
Olomouc	13 159	10,5 %	499	26,4
Prostějov	6 122	10,3 %	150	40,8
Přerov	8 918	12,8 %	328	27,2
Šumperk	8 405	13,5 %	303	27,7

¹³ Srov. Dokumentace úřadu práce Olomouc.



Obr. 2: Míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v roce 2007 - 2011¹⁴

¹⁴ Srov. Dokumentace úřadu práce Olomouc.

2 Trh práce v mohelnickém regionu

Tato kapitola zahrnuje charakteristiku mohelnického regionu, důležité zaměstnavatele, obyvatelstvo a především vývoj nezaměstnanosti a její rozbor. Situace je analyzována pro rok 2011.

2.1 Charakteristika mikroregionu Mohelnice



Obr. 3: Mikroregion Mohelnicko

Mohelnice je třetím největším městem okresu Šumperk. Je obklopen ze tří světových stran Zábřežskou vrchovinou, Hrubým Jeseníkem, kde protéká řeka Morava. K 31. 12. 2011 má Mohelnice s integrovanými obcemi okolo 10 000 obyvatel.

Mezi tyto integrované obce patří: Klopina, Veleboř, Krchleby, Líšnice, Vyšehorky, Loštice, Vlčice, Žádlovice, Maletín (Javoří), Mírov, Mohelnice (Buková, Křemačov, Květín, Libivá, Podolí, Řepová, Studená Loučka, Újezd), Moravičany (Doubravice, Mitrovce), Palonín, Pavlov (Lechovice, Radnice, Svinov, Vacetín, Veselí, Zavadilka), Police, Stavenice, Třeština (Háj), Úsov (Bezděkov).

Mohelnicko je centrem jižní části okresu. Tato oblast má ze všech mikroregionů okresu nejvíce zemědělský charakter (obilí, řepka, cukrová řepa, chov skotu), o čemž svědčí i počet družstev a jejich územní působnost. K těm nejvýznamnějším patří Zemědělské družstvo v Mohelnici, Zemědělské obchodní družstvo Loštice, Zemědělské družstvo Úsovsko se sídlem v Klopíně.

Mikroregion Mohelnicko zabírá plochu asi o rozloze 130 km² a žije v něm okolo 19 000 obyvatel.

Mohelnický mikroregion svými rysy připomíná spíše oblast zemědělskou, ale rozhodujícím vlivem na zaměstnanost je zde průmysl, a to převážně strojírenský a elektrotechnický. Mezi největší zástupce těchto odvětví patří firma SIEMENS Elektromotory, s.r.o., která je nejvýznamnějším zaměstnavatelem okresu Šumperk. Společnost vznikla v roce 1994 ze státního podniku MEZ Mohelnice, 100 % vlastníkem je firma Siemens v SRN se sídlem v Mnichově. Ještě v roce 1994 zaměstnávala firma 3 100 osob, ale postupně se jejich počet snížil až na 1 819 pracovníků. Od roku 2005 se postupně podařilo sehnat více zakázek a stav zaměstnanců narůstal. K dalšímu zlomu došlo v roce 2008 - z důvodu poklesu zakázek bylo na konci roku propuštěno 120 zaměstnanců. Další vlna propouštění nastala v průběhu roku 2009, kdy počet zaměstnanců klesl pod hranici 1 500 osob.

Od 1. 10. 2010 zanikla společnost Siemens Elektromotory s.r.o. bez likvidace a závody Frenštát pod Radhoštěm a Mohelnice se staly odštěpnými závody společnosti Siemens, s.r.o., která je jejich právním nástupcem. Od stejného data došlo k fúzi sloučením zanikající společnosti Siemens Nizkonapětěová spínací technika s.r.o. se závodem v Mohelnici a Siemens, s.r.o. se sídlem v Praze.

Nejvýznamnějšími závody Siemens v České republice jsou podniky na výrobu nízkonapětových elektromotorů v Mohelnici, Frenštátě pod Radhoštěm a Drásově, brněnský závod na výrobu parních turbín a trutnovský závod na výrobu průmyslové nízkonapětové techniky. Do této skupiny patří i závod na výrobu osvětlovací techniky OSRAM v Bruntále a letohradský podnik OEZ, výrobce jističích přístrojů a zařízení nízkého napětí. Meziročně se zvýšil počet zaměstnanců společnosti Siemens v okrese Šumperk z 1468 na 1645 ke konci roku 2009 a na konci roku 2010 na 1910 zaměstnanců.

Pro další rozvoj výroby speciálních provedení motorů počítá mohelnický závod s investicí až dvanáct milionů eur, do této investice spadá i výstavba nové montážní

haly. Tento projekt by měl přinést až 200 nových pracovních míst. Od začátku roku 2011 se mohelnický závod soustředí především na rozšíření výroby motorů s vyšší účinností, na posilování výroby náročných zákaznických provedení elektromotorů a elektromotorů pro speciální použití. Firma zaměstnává ve svém mohelnickém závodě na výrobu elektromotorů už nyní téměř 2200 lidí a v roce 2012 to má být zhruba o 200 zaměstnanců více.

Další významné firmy v mohelnickém regionu jsou HELLA AUTOTECHNIK, s.r.o. a HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o. Výrobní náplní těchto dvou firem je výroba světelné techniky pro automobilový průmysl. V současnosti se dostala na rekordní čísla a vyrábí přes čtyři miliony světlometů pro automobily řady světových značek.

Zástupcem zemědělské výroby je v tomto regionu firma ÚSOVSKO a.s. se sídlem v Klopíně. Mezi hlavní činnosti této firmy patří potravinářská, živočišná a rostlinná výroba. K významným zaměstnavatelům v regionu Mohelnicko patří také Vězeňská služba ČR – Věznice Mírov, jejíž činností je zajišťování výkonu trestu odnětí svobody. Nemalý vliv pro tento region mají i menší firmy z podnikatelské sféry, které svými pracovními příležitostmi také přispívají ke snížení nezaměstnanosti v tomto regionu.¹⁵

2.1.1 Nezaměstnanost v Mohelnickém regionu

Státní správu na úseku zaměstnanosti v tomto regionu vykonává Kontaktní pracoviště Krajské pobočky Úřadu práce v Olomouci, se sídlem v Mohelnici na Olomoucké ulici. Úřad práce zde byl zřízen 1. 3. 1991 a je místně příslušný pro uchazeče o zaměstnání mohelnického regionu.

Vývoj nezaměstnanosti od devadesátých let minulého století v podstatě kopíruje vývoj nezaměstnanosti okresu Šumperk s některými nepatrnými odlišnostmi - privatizace státního podniku MEZ Mohelnice (nynější SIEMENS Elektromotry s.r.o.), hospodářská expanze spojená s investičními pobídkami – výstavba nového závodu firmy HELLA Autotechnik s.r.o. v letech 1992 – 1994.

K 31. 12. 2011 pobočka Úřadu práce v Mohelnici evidovala **1043** uchazečů o zaměstnání, z toho 468 žen.¹⁶

¹⁵ Srov. Interní dokumentace Úřadu práce Mohelnice.

¹⁶ Srov. Úřad práce Mohelnice – Statistické přehledy.

Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů o zaměstnání byl 989 a s měsíční mírou nezaměstnanosti 10,22 % patřil k nejvíce ohroženým regionům okresu Šumperk.

Níže uvedená tabulka 4 znázorňuje vývoj nezaměstnanosti v průběhu roku 2011. S nejvyšší mírou nezaměstnanosti byl měsíc leden – 12,57 % a měsíce s nejnižší mírou nezaměstnanosti byly měsíce červenec – 9,28 % a srpen – 9,24 %.

Toto kolísání míry nezaměstnanosti může být způsobeno sezónní prací v určitém odvětví např. stavebnictví, zemědělství.

Tab. 4 Vývoj nezaměstnanosti k 31.12. 2011¹⁷

	<i>Počet EAO</i>	<i>Počet dosažitelných uchazečů</i>	<i>% nezaměstnanosti</i>
<i>leden</i>	9675	1216	12,57
<i>únor</i>	9675	1160	11,99
<i>březen</i>	9675	1097	11,34
<i>duben</i>	9675	994	10,27
<i>květen</i>	9675	932	9,63
<i>červen</i>	9675	901	9,31
<i>červenec</i>	9675	898	9,28
<i>srpen</i>	9675	894	9,24
<i>září</i>	9675	902	9,32
<i>říjen</i>	9675	909	9,4
<i>listopad</i>	9675	923	9,54
<i>prosinec</i>	9675	1043	10,78
<i>celkový průměr</i>	9675	989	10,22

Jak už bylo uvedeno, v mohelnickém regionu k 31.12. 2011 se ucházelo o zaměstnání celkem 1043 uchazečů, z toho bylo 468 žen.

Nejvíce žen se ucházelo o zaměstnání ve věku 55 – 59 let. Naopak nejméně žen se ucházelo o zaměstnání ve věku do 19 let a 60 a více let. těžko získávají. Podrobnější údaje o věkové struktuře uchazečů o zaměstnání lze nalézt v níže uvedené tabulce 5.

¹⁷ Úřad práce Mohelnice – Statistické přehledy.

Tab. 5 Věková struktura všech uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2011¹⁸

	<i>Celkem</i>	<i>Z toho žen</i>
Do 19 let	14	7
20-24 let	144	66
25-29 let	99	43
30-34 let	95	43
35-39 let	127	55
40-44 let	102	60
45-49 let	101	50
50-54 let	102	63
55-59 let	156	69
60 a více let	38	7
<i>Průměrný věk</i>	<i>40,7 let</i>	<i>40,7 let</i>

Nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti k 31.12. 2010 byla v obci Maletín – 23,33 %. Nejnižší míra nezaměstnanosti k 31.12. 2011 byla registrována v obci Moravičany, kde míra nezaměstnanosti klesla z 11,06 % na 8,78 %. V obcích Líšnice, Maletín, Úsov a Krchleby je větší míra nezaměstnanosti z důvodů minimálního počtu místních zaměstnavatelů a také z důvodu méně častého autobusového spojení.

V mohelnickém regionu se projevovala vyšší míra nezaměstnanosti v roce 2010 než v roce 2011.

Tento pokles míry nezaměstnanosti je způsobený doznívající globální ekonomickou krizí, která se projevovala především snížením celkového počtu osob zaměstnaných na dobu neurčitou a na plný pracovní úvazek. Pokud byly osoby znovu zaměstnány, tak uzavíraly spíše smlouvy na dobu určitou nebo zkrácený pracovní úvazek na sezónní nebo příležitostné práce, což je ve zcela opačné tendenci než bylo před začátkem ekonomické krize. Problémem trhu práce je stále nesoulad poptávky a nabídky práce, tedy nerovnost mezi počtem uchazečů o zaměstnání a počtem volných pracovních míst. Podrobnější informace o míře nezaměstnanosti k 31. 12. 2010 a k 31. 12. 2011 v jednotlivých obcích jsou uvedeny v tabulce 6.

¹⁸ Úřad práce Mohelnice – Statistické přehledy.

Tab. 6 Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých obcích k 31. 12. 2010 a k 31. 12. 2011¹⁹

OBEC	Počet ekonomicky aktivních obyvatel	Míra nezaměstnanosti v % k 31.12.2010	Míra nezaměstnanosti v % k 31.12.2011
Klopina	292	15,75	9,93
Krchleby	74	18,92	17,57
Líšnice	120	17,50	22,50
Loštice	1580	10,51	10,13
Maletín	180	23,33	20,00
Mírov	222	16,22	11,26
Mohelnice	5217	11,69	9,51
Moravičany	615	11,06	8,78
Palonín	171	12,28	13,45
Pavlov	264	11,74	10,61
Police	110	20,00	10,91
Stavenice	76	10,53	13,16
Třeština	183	15,30	13,66
Úsov	571	18,74	18,39
CELKEM	9675	12,61	10,78

2.1.2 Struktura uchazečů o zaměstnání

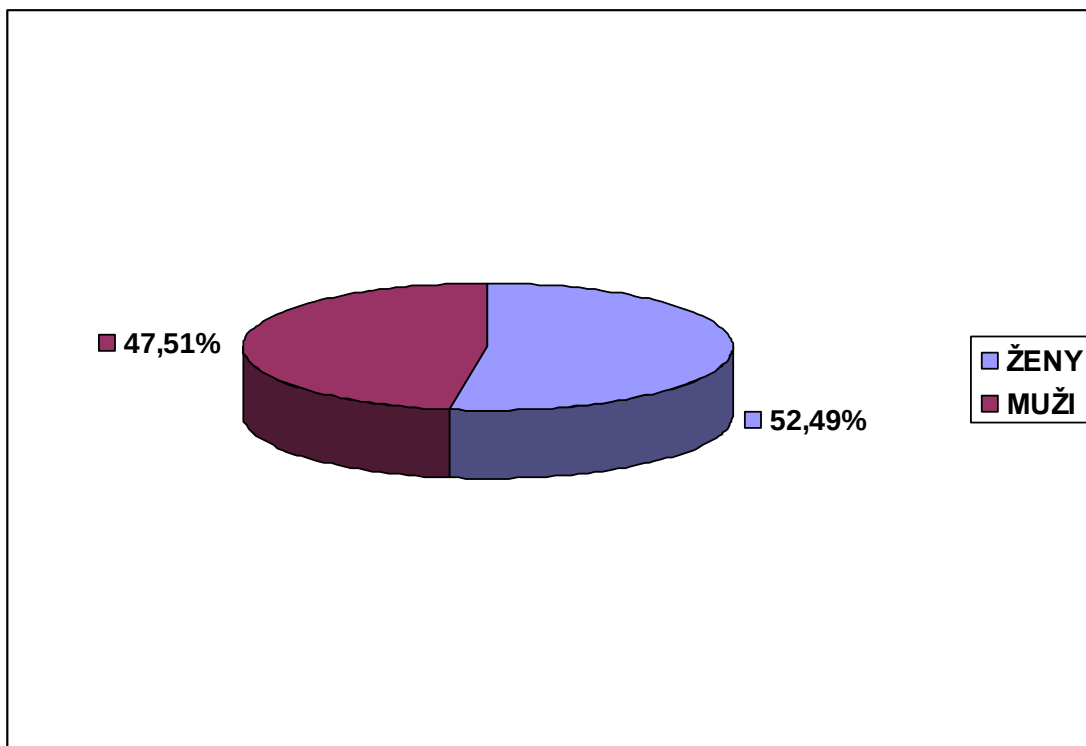
V této části je uvedeno, jaká byla situace na trhu práce v mohelnickém regionu na konci roku 2011.

Rozdělení uchazečů ženy – muži

Když rozdělíme uchazeče o zaměstnání podle pohlaví, tak k zjistíme, že míra nezaměstnanosti mužů se k 31. 12. 2011 pohybuje kolem 47,51 %, zatímco míra nezaměstnanosti u žen je o něco vyšší a činí 52,49 %.

Značné potíže sehnat práci mají ženy s malými dětmi, kterých je na úřadu práce v evidenci více než mužů. Zaměstnavatelé ženy tolik nevyžadují, bojí se je zařazovat do vícesměnného provozu a často mají obavy z častých absencí z důvodů péče o děti. Údaje jsou v níže uvedeném obrázku 4.

¹⁹ Úřad práce Mohelnice – Statistické přehledy.



Obr. 4: Rozdělení uchazečů ženy - muži k 31.12.2011²⁰

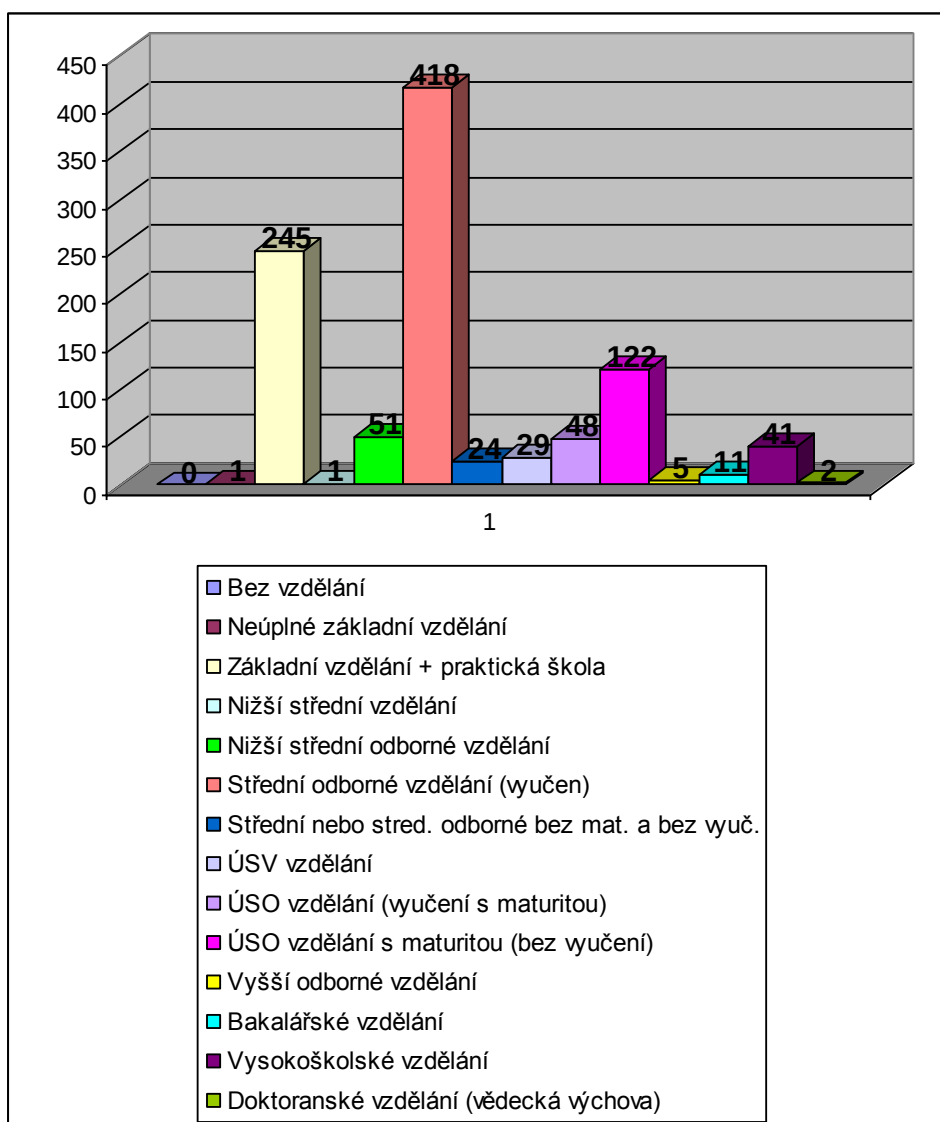
Struktura uchazečů dle kvalifikace

Níže uvedený obrázek 5 ukazuje, že mezi skupiny uchazečů o zaměstnání patří hlavně uchazeči se středním odborným vzděláním, přestože trh práce trpí nedostatkem řemeslných profesí. Je to způsobeno nevhodnou strukturou vzdělání uvnitř této skupiny a nízkou adaptabilitou těchto uchazečů.

Velmi obtížně umístitelní jsou rovněž uchazeči bez vzdělání nebo jen se základním vzděláním. Přesto šance na získání zaměstnání jsou u nich srovnatelně nízké jako u vyučených.

Počet uchazečů s vysokoškolským vzděláním není příliš vysoký. Největší počet nezaměstnaných vysokoškoláků je ve skupině absolventů, kteří obzvláště v době ekonomického poklesu obtížně nacházejí uplatnění bez praxe.

²⁰ Úřad práce Mohelnice – Statistické přehledy.



Obr. 5: Vzdělanostní struktura všech uchazečů o zaměstnání k 31.12.2011²¹

2.2 Opatření ke zlepšení situace na trhu práce

V souvislosti se světovou hospodářskou krizí Úřad práce v Šumperku přijal opatření ke zlepšení situace na trhu práce a ke zmírnění jejího dopadu. Kategorie uchazečů o zaměstnání (UOZ) podporované v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) byly rozšířeny o uchazeče o zaměstnání propuštěné ze zaměstnání v důsledku světové hospodářské krize. Dalším opatřením byla realizace Národního individuálního projektu (NIP) „Vzdělávejte se pro růst“.

²¹ Úřad práce Mohelnice – Statistické přehledy.

Jedná se o podporu formou poskytnutí příspěvku na úhradu nákladů na odborný rozvoj zaměstnanců, o který mohli zaměstnavatelé požádat na úřadech práce od 23. března 2009. Na tento projekt je vyčleněno celkem 1,5 mld. Kč a žádosti o zapojení do projektu mohli zaměstnavatelé podávat až do 30. 6. 2011. Na financování byly využity v první fázi prostředky z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů a v druhé fázi z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

V projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ mohou u úřadu práce požádat o příspěvek ti zaměstnavatelé, kteří museli přistoupit k omezení výroby ve svých provozech a jejichž zaměstnancům náleží snížená náhrada mzdy podle § 209 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce.

V případě, že se žadatelé rozhodnou využít tento projekt mohou získat finanční prostředky jak na školení zaměstnanců, tak i na náhradu mzdových nákladů zaměstnanců po dobu jejich účasti na školení, a to v určitých případech až do 100 % celkových nákladů.

Účelem tohoto projektu, jako nového nástroje APZ, je udržení zaměstnanosti a vytvoření podmínek pro získávání a zdokonalování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců, kterým z důvodu omezení výroby nemůže zaměstnavatel přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Takto získané znalosti, dovednosti a kompetence budou moci zaměstnanci využít při svém dalším uplatnění na trhu práce.

V rámci projektu mohou zaměstnavatelé na realizaci těchto vzdělávacích aktivit (včetně doprovodných opatření) získat finanční prostředky pro ty své zaměstnance, jimž byla zkrácena následkem zhoršení situace v podniku pracovní doba, a dále mohou získat finanční prostředky na úplnou nebo částečnou úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd těchto zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělávání.

Maximální příspěvek od jednoho úřadu práce může být pro jednoho zaměstnavatele 500 000,- Kč/měsíc.

Maximální refundovaná mzda může být do výše 24 000 Kč/měsíc.

Z projektu lze rovněž hradit cestovní náhrady spojené s účastí zaměstnance na školení (doprava, strava, ubytování).

První fáze projektu „VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST!“ byla ukončena 30.6.2009 z důvodu jejího hrazení z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, který byl ještě z minulého programového období a využilo ji více než 900 podniků. Úřady práce v jeho rámci podle předběžných informací podpořily celkem 3 247 žádostí, školení se týkala

56 676 osob a znamenala téměř 7 milionů výukových hodin. Zaměstnanci se nejčastěji vzdělávali v odborných znalostech (1 286 žádostí), výpočetní technice (673 žádostí) a rovněž absolvovali manažerské kurzy (592 žádostí).

V šumperském regionu tuto možnost využilo 11 zaměstnavatelů, se kterými bylo uzavřeno 30 dohod o poskytnutí příspěvku na vzdělávací aktivity. Vzdělávací aktivity absolvovalo 438 zaměstnanců a příspěvek poskytnutý Úřadem práce v Šumperku představoval cca 3 120 000 Kč.

Druhá fáze projektu byla zahájena 1.7.2009 a byla naplánována na dobu jednoho roku. Na projekt byla vyhrazena 1 mld. Kč. Cílem projektu je pomoci zaměstnavatelům v obtížné ekonomické situaci v důsledku globální hospodářské recese.

V šumperském regionu v druhé fázi za rok 2009 bylo podpořeno 17 zaměstnavatelů, se kterými bylo uzavřeno 58 dohod. Vzdělávacích aktivit se zúčastnilo 1173 zaměstnanců a příspěvek činil 6 302 912 Kč.

V okrese Šumperk se do první fáze projektu zapojily převážně strojírenské firmy, ve druhé fázi roste zapojení jiných odvětví (např. elektrotechnika, stavebnictví, logistika, dřevovýroba, potravinářství), včetně zapojení sektoru služeb (poradenství, marketing, logistika apod.).²²

²² Srov. Dokumentace úřadu práce Mohelnice.

3 Uplatnění absolventů škol v mohelnickém regionu

Praktická část se zaměřuje na rizikovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterou jsou absolventi škol. Každý uchazeč o zaměstnání stojí před nelehkým úkolem přesvědčit zaměstnavatele, že právě on je ten nejlepší, že právě on má odpovídající vzdělání a kvalifikaci, že je zkrátka schopen nejlépe vyhovět všem jeho požadavkům.

Právě proto, aby se absolventi škol mohli co nejlépe uplatnit na trhu práce, je důležité, aby už školy a vzdělávací zařízení měly uchazečům o studium co nabídnout. Hlavně školy, které připravují budoucí potencionální zaměstnance pro trh práce, musí pružně reagovat na nabídku a poptávku na trhu práce. Musí s předstihem nabízet aktuální obory, konkrétní znalosti, dovednosti a kvalifikace anebo připravovat všestranné a flexibilní absolventy, kteří budou schopni se velmi rychle přizpůsobit různým výkyvům na trhu práce.

Jestliže právě tato přípravná fáze bude podceňována, další fáze uplatnitelnosti je pak právě suplována třeba úřady práce, které se snaží různými formami rekvalifikace tomuto problému pomoci.

Samozřejmě, že uplatnění absolventů vždy souvisí s ekonomickou situací státu a nezaměstnaností. Čím nižší nezaměstnanost, tím lepší je uplatnění „čerstvých“ absolventů škol. Hlavním problémem proč absolventi škol nejsou přijímáni do zaměstnání je, že převážná většina zaměstnavatelů požaduje po uchazečích o práci praxi v oboru.

Nedostatek praxe je tedy jednou z hlavních příčin neochoty zaměstnavatelů přijímat absolventy škol do zaměstnání. Řešením, který by tento problém minimalizoval nebo úplně odstranil by bylo zajištění dostatečného rozsahu praxe už v průběhu studia na školách.

Jednu výhodu proti starším žadatelům o práci však absolventi mají. Mohou nabídnout dokonalé jazykové znalosti, znalost práce s výpočetní technikou a disponují nejnovějšími teoretickými znalostmi v konkrétním oboru.

3.1 Absolventi a mladiství

Platný zákon o zaměstnanosti stanoví: „že zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je poskytována fyzickým osobám do 20 let věku.

Na základě dohody mezi Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) a MPSV je i nadále pro potřeby statistického sledování používaná definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky. Tato definice je platná od 1.1.2004. Dříve se jednalo o uchazeče, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let – bez ohledu na délku evidence v ÚP.

Absolventi škol se hlásí do evidence ÚP podle místa svého trvalého bydliště, tzn., že se mohou objevit jako nezaměstnaní v jiném okrese, než v jakém studovali. Tato situace nastává zejména u absolventů vysokých škol.²³

3.2 Nezaměstnanost absolventů škol

Absolventi škol patří na trhu práce k rizikovým skupinám, neboť jsou ohroženi nezaměstnaností ve výrazně vyšší míře, než je průměrná míra nezaměstnanosti. Jejich míra nezaměstnanosti více než dvojnásobně převyšuje obecnou míru nezaměstnanosti ekonomicky aktivních obyvatel. Tento stav na trhu práce je ve světě běžný, neboť absolventi škol jsou znevýhodněni nedostatkem praktických zkušeností. Při hledání pracovního místa však mohou konkurovat jinými přednostmi - zejména aktuálními odbornými znalostmi, počítačovými dovednostmi nebo větší profesní flexibilitou.

Absolventi škol mají problémy s uplatněním zhruba do 25 let, po této věkové hranici se jejich situace výrazně zlepší a ustálí. Míry nezaměstnanosti jsou poté rozloženy podle obvyklého schématu – nejvyšší míru nezaměstnanosti mají absolventi základních škol, kteří se nepřipravovali na budoucí povolání, nebo předčasně ukončili studium. Chybí jim studijní i pracovní návyky, motivace pracovat a oporou jim není ani rodina. Rodiče vedení v evidenci ÚP jsou často bez kvalifikace, žijí ze sociálních dávek a mladá generace přebírá způsob jejich života. Důvodem je tedy sociální prostředí.

²³ <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs> z 22. 3. 2012

Absolventi středních škol mají na trhu práce podstatně výhodnější pozici, ale od roku 2009, kdy začaly být patrné důsledky hospodářské krize se příliš nedaří ani jejich zapojení na trhu práce. Mnozí absolventi středních škol využívají možnosti dalšího studia, ať na středních, vyšších odborných, či vysokých školách, což je momentálně nejjednodušší a nejúčinnější řešení jak zvyšovat svoji kvalifikaci a odbornost.

Nejnižší míru nezaměstnanosti mají vysokoškoláci, kteří jsou zpravidla ochotni hledat si zaměstnání i mimo okres, mají větší zájem pracovat a uplatnit se v praxi. Je to skupina UOZ, která je schopna se nejlépe orientovat na trhu práce. Potvrzuje, že čím více znalostí a dovedností může uchazeč nabídnout, tím je jeho situace na trhu práce jednodušší.

Mladí lidé po skončení přípravy na povolání patří ve většině vyspělých zemí ke skupinám nejvíce ohroženým nezaměstnaností. Tato skutečnost znamená nejen plýtvání potenciálem lidských zdrojů z pohledu společnosti, ale z pohledu jednotlivce může negativně ovlivnit budování pracovní a životní kariéry. Stále důležitější jsou otázky, jaké faktory ovlivňují zařazování mladých lidí do pracovního života a jakými způsoby lze tento proces usnadnit.

Právě i oblast vysokého školství a jeho nízká profesní flexibilita, kdy kvantita povážlivě nahrazuje kvalitu, do značné míry ovlivňuje sílí strukturální nezaměstnanost (nesouladu mezi kvalifikačními požadavky volných míst a kvalifikací pracovní síly). Vzdělanost národa totiž neurčuje počet vysokoškolských titulů, ale hlavně jejich úroveň.

V této souvislosti se proces vzdělávání zaměřuje na to, jak by měla vypadat příprava na povolání, pokud jde o strukturu vzdělávacího systému podle oborů a úrovní, jak zajistit vyšší variabilitu a prostupnost vzdělávacích cest, v jaké míře má počáteční vzdělání kombinovat obecné dovednosti a odborné znalosti, jak by měl fungovat podpůrný informační a poradenský systém a jakými cestami přiblížit vzdělávání trhu práce a podnítit spolupráci škol se zaměstnavateli.

3.3 Nezaměstnanost absolventů škol v mohelnickém regionu za rok 2009 - 2011

Obecně lze konstatovat, že tak jako na většině úřadů práce v celé České republice, tak i na kontaktním pracovišti (KoP) Úřadu práce v Mohelnici dochází periodicky ročně k nárůstu nezaměstnanosti absolventů škol. V průběhu měsíce září bývá tento nárůst největší (ukončení prázdnin). Zvýšené počty absolventů škol byly důsledkem hospodářské krize (nedostatek volných pracovních míst), ale byly i způsobeny nezájmem zaměstnavatelů obsazovat pracovní místa mladistvými, čerstvými maturanty a vysokoškoláky, kteří nedisponují praktickými zkušenostmi. Příčina vysokého počtu absolventů lze obecně spatřovat i v nesouladu struktury nabídky vzdělávací soustavy s poptávkou na trhu práce.

Největší podíl nezaměstnaných absolventů v mohelnickém regionu zaujímají absolventi vyučení, absolventi středních odborných škol.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti je u absolventů se středním odborným vzděláním a u absolventů nižšího středního vzdělání, neboť neexistuje téměř žádná nabídka pracovních míst pro tyto uchazeče. Ke konci roku 2011 bylo na KoP Úřadu práce v Mohelnici evidováno celkem 76 absolventů škol. Podrobnější informace jsou uvedeny v tabulce 7.

Tab. 7 Vzdělanostní struktura absolventů škol²⁴

Stupeň dosaženého vzdělání	Počet absolventů	Míra nezaměstnanosti v %
Nižší střední	0	0
Nižší střední odborné	16	1,62
Střední odborné (vyučen)	27	2,74
Střední nebo střední odborné	0	0
ÚSV	0	0
ÚSO (vyučení s maturitou)	7	0,71
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	15	1,52
Vyšší odborné	1	0,01
Bakalářské	4	0,41
Vysokoškolské	6	0,61
Doktorské (vědecká výchova)	0	0

²⁴ Úřad práce Mohelnice – Statistické přehledy.

3.4 Struktura a počet uchazečů o zaměstnání do 30 let

K 31. 12. 2011 bylo v evidenci ÚP v Mohelnici celkem 243 uchazečů o zaměstnání ve věku do 30 let. Největší skupinu (dle délky evidence) tvoří krátkodobě nezaměstnaní (do 3 měsíců). Z celkového počtu mladých nezaměstnaných bylo 26 osob evidováno déle než 5 měsíců (tj. jedná se o 15,7 %-ní podíl).

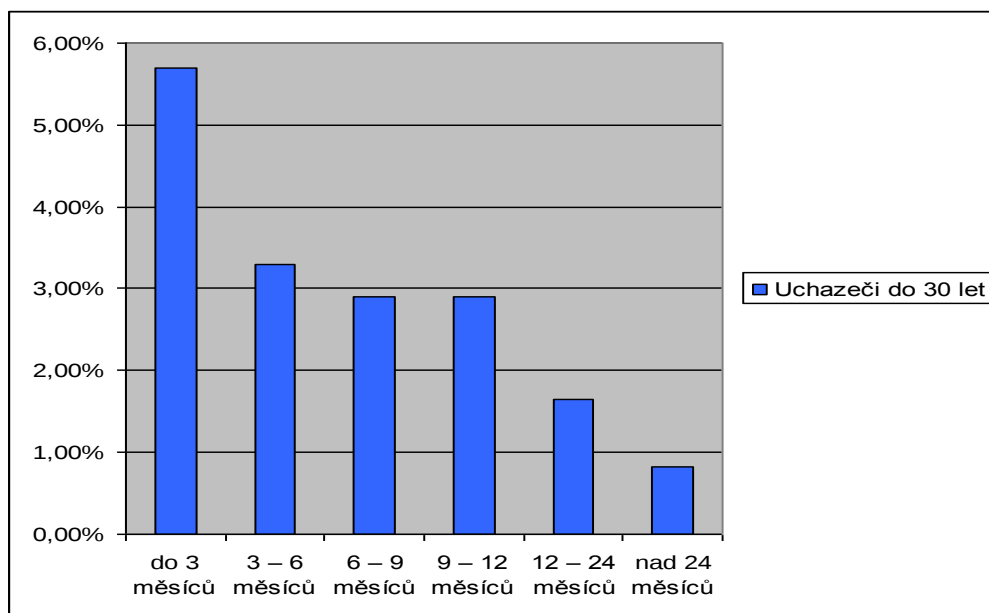
Ve srovnání s referenční skupinou všech uchazečů se jeví skupina ve věku do 30 let jako mnohem flexibilnější – podíl uchazečů s délkou evidence nad 5 měsíců je v referenční skupině všech uchazečů výrazně vyšší.

Nutno ovšem podotknout, že struktura mladých nezaměstnaných je v současné době ovlivněna poprázdňinovým přílivem čerstvých absolventů škol a lze očekávat, že např. v jarních měsících bude podíl dlouhodoběji evidovaných uchazečů vyšší. Podrobnější údaje jsou v níže uvedené tabulce 8 a obrázku 6.

Tab. 8 Délka evidence²⁵

Období	Uchazeči do 30 let k 31. 12. 2011	
	Abs. Počet	%
do 3 měsíců	14	5,7
3 – 6 měsíců	8	3,3
6 – 9 měsíců	7	2,9
9 – 12 měsíců	7	2,9
12 – 24 měsíců	4	1,65
nad 24 měsíců	2	0,82
Celkem	42	17,28
nad 5 měsíců	26	15,7

²⁵ Interní dokumentace úřadu práce Mohelnice.



Obr. 6: Podíly uchazečů do 30 let podle délky evidence²⁶

Tabulka 9 ukazuje, že podíl uchazečů se základním vzděláním nebo střední školou s maturitou je přibližně stejný ve skupině všech uchazečů. Rozdíly jsou ve středním vzdělání – ve skupině uchazečů do 30 let, kde je nižší podíl středoškoláků s maturitou a vyšší podíl vyučených.

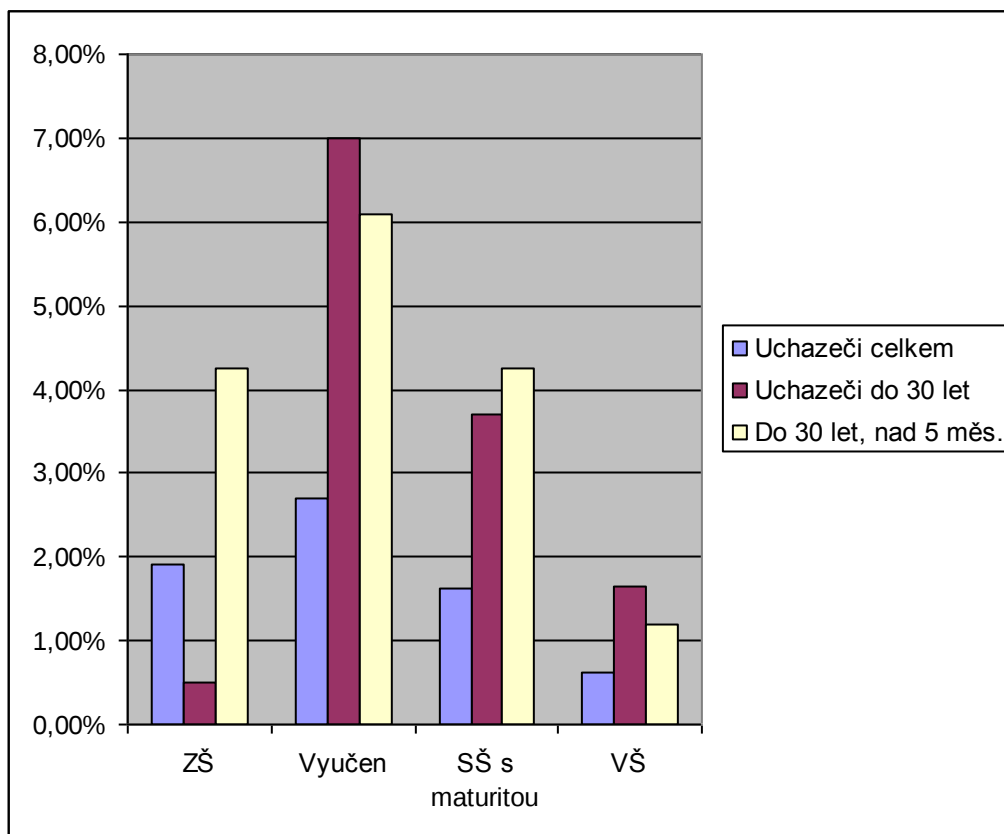
K poměrně výraznému posunu ve vzdělanostní struktuře dochází u skupiny uchazečů ve věku do 30 let, kteří jsou zároveň dlouhodobě nezaměstnaní – zvyšuje se podíl uchazečů se základním vzděláním a maturantů a naopak se snižuje podíl vysokoškoláků. Situaci názorně popisuje i níže uvedený obrázek 7.

Tab. 9 Vzdělanostní složení²⁷

Stupeň vzdělání	Uchazeči celkem		Uchazeči do 30 let		do 30 let, nad 5 měs.	
	Abs. počet	%	Abs. počet	%	Abs. počet	%
ZŠ	19	1,92	12	0,49	7	4,24
Vyučen	27	2,7	17	6,99	10	6,1
SŠ s maturitou + VOŠ	16	1,62	9	3,7	7	4,24
VŠ	6	0,61	4	1,65	2	1,2
Celkem	68	6,85	42	12,83	26	15,78

²⁶ Interní dokumentace úřadu práce Mohelnice.

²⁷ Interní dokumentace úřadu práce Mohelnice.



Obr. 7: Podíly uchazečů do 30 let podle stupně vzdělání²⁸

Níže uvedená tabulka 10 ukazuje, že mezi jednotlivými mikroregiony nejsou žádné výraznější difference v podílu nezaměstnaných osob ve věku do 30 let.

Tab. 10 Regionální rozdíly²⁹

Oblast	Uchazeči ve věku do 30 let		Uchazeči celkem	
	Abs. počet	%	Abs. počet	%
Olomouc	2 280	64,2	7 450	64,0
Litovel	312	8,8	1 041	8,9
Uničov	396	11,1	1 355	11,6
Šternberk	364	10,2	1 162	10,0
Mohelnice	341	9,1	1 008	9,2

²⁸ Interní dokumentace úřadu práce Mohelnice.

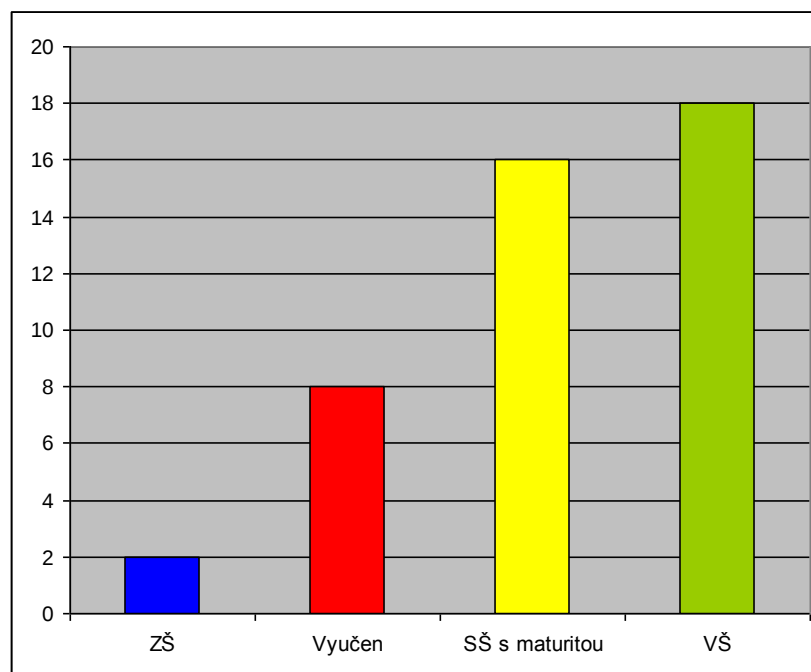
²⁹ Interní dokumentace úřadu práce Mohelnice.

3.5 Volná pracovní místa v mohelnickém regionu pro absolventy škol

K 31. 12. 2011 bylo evidováno celkem 68 absolventů. Pro absolventy a mladistvé v mohelnickém regionu bylo registrováno 20 volných pracovních míst. Na jedno volné místo připadalo 3,4 uchazečů.

Ke konci roku 2011 se v databázi volných pracovních míst objevují především místa, která jsou zaměřená na strojírenskou výrobu a je u nich požadováno především středoškolské a vysokoškolské vzdělání technického směru. Tato nabídka volných pracovních míst je způsobena nárůstem výroby ve strojírenském odvětví, které je v mohelnickém regionu výrazně zastoupeno.

Za rok 2011 bylo v mohelnickém regionu zveřejněno celkem 183 volných pracovních míst. Z celkového počtu volných pracovních míst bylo 44 vhodných pro absolventy. Z počtu 44 volných pracovních míst pro absolventy byly 2 místa pro absolventy se základním vzděláním, 8 míst pro absolventy s výučním listem, 16 míst pro absolventy se středním vzděláním a 18 míst pro absolventy s vysokoškolským vzděláním. Situaci znázorňuje níže uvedený obrázek 8.



Obr. 8: Volná pracovní místa dle požadavku na vzdělání k 31. 12. 2011³⁰

³⁰ Interní dokumentace z úřadu práce Mohelnice.

3.6 Strategie úřadu práce - podpora absolventů škol

Absolventi škol jsou jednou z nejvíce ohrožených skupin z hlediska umístění na trhu práce. Právě proto je této skupině věnováno nejvíce pozornosti a aktivit ze strany úřadů práce.

Jednou z možností a nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou právě rekvalifikační kurzy, které jsou cíleně zaměřeny na změnu, případně doplnění kvalifikace u absolventů škol. V roce 2011 například Úřad práce v Mohelnici realizoval tyto rekvalifikační kurzy:

- Polytechnická příprava pro mladistvé (zámečnické, zednické, truhlářské práce),
- Obsluha osobního počítače dle osnov ECDL,
- Programátor www aplikací,
- Správce počítačové sítě,
- Konstruování v programu AutoCAD,
- Pracovník znalý práce v elektrotechnice dle Vyhl. 50/1978 Sb.,
- Svářečské práce.

Kromě klasických rekvalifikací pro absolventy a mladistvé úřady nabízejí různé poradenské a motivační činnosti, ať už formou motivačních kurzů nebo JOB klubů, které jsou organizovány přímo na úřadech a jsou přímo pro tyto specifické skupiny. V roce 2011 Úřad práce v Mohelnici realizoval:

- Výcvik v základních dovednostech potřebných při hledání zaměstnání,
- Motivační kurzy zaměřené na rozvoj osobnosti a přípravu na práci,
- Individuální poradenství s prvky koučování,
- Job kluby,
- Pracovní diagnostika (PC test s psychologem ÚP).

V rámci informační a poradenské činnosti v tzv. Informačních poradenských střediscích (IPS), která jsou zřízena při úřadech práce, je možné v rámci individuálních i skupinových konzultací získat např.:

- Informace o síti středních, vyšších odborných a vysokých škol v ČR,
- Pomoc s výběrem studijního oboru a formy studia,
- Podmínky a průběh přijímacího řízení,
- Možnosti uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi,
- Situace na trhu práce v regionu.

Kromě těchto všech aktivit se úřady práce zapojují a realizují různé projekty Evropského sociálního fondu (ESF) a čerpají tak prostředky z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ). Jedná se především o národní nebo regionální projekty (NIP, RIP).³¹

PROJEKT „VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST“

- Projekt „Vzdělávejte se pro růst!“ je určen pro zaměstnavatele, kteří mají potenciál růstu a další vzdělávání zaměstnanců je v růstu podpoří. O podporu mohou žádat pouze zaměstnavatelé, kteří působí v následujících odvětvích: strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod, terénní sociální služby a odpadové hospodářství.
- Zaměstnavatelé mohou v projektu získat úhradu nákladů vzdělávací aktivity a příspěvek na mzdové náklady či náhradu mzdy školícího se zaměstnance.

PROJEKT „Šance pro středoškoláky“

- Projekt "Šance pro středoškoláky" je zaměřen na posílení a doplnění aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na středoškolsky vzdělané uchazeče o zaměstnání s cílem realizace stávajících i inovovaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, individuálního přístupu k účastníkům projektu a podpory vytváření nových pracovních míst.
- Projekt je orientován na rozšíření a získání nových znalostí a zkušeností pro účastníky projektu prostřednictvím poradenských služeb a vzdělávacích aktivit

³¹ Srov. Dokumentace úřadu práce Olomouc.

PROJEKT „Absolvent“

- Projekt „Absolvent“ je zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání z řad absolventů prostřednictvím cíleného využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Projekt si klade za cíl vybavit absolventy novými dovednostmi, které nezískali během svého studia, ale budou je potřebovat u budoucích zaměstnavatelů.
- Základním principem projektu je komplexnost poskytovaných služeb zaměřených na individuální přístup k jednotlivým účastníkům projektu, motivace absolventů a podpora jejich schopnosti sebe prezentace, korekce chyb při vyhledávání zaměstnání a přiblížení požadavkům trhu práce na jedné straně a pomoc zaměstnavatelům při hledání vhodných zaměstnanců na straně druhé.

Kromě uvedeného výčtu aktivit úřadu práce je však nejdůležitější motivace zaměstnavatelů. Tato motivace spočívá nejvíce ve finanční oblasti, kdy se úřad práce snaží podpořit vznik nových míst pro absolventy škol. Konkrétní motivace se uskutečňuje prostřednictvím nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – tzv. vyhrazenými místy u zaměstnavatele, kdy je po určitou dobu refundována mzda za absolventa školy. Obecně to může být na 6 měsíců, a to výše skutečně vynaložených mzdových nákladů. Existuje možnost prodloužení až na 12 měsíců.

Další konkrétní aktivitou jsou pak tzv. nespecifické rekvalifikace s následnou praxí u zaměstnavatele, se kterými mají úřady práce velmi dobré zkušenosti. V mnoha případech po absolvování praxe, pokud se absolvent osvědčí a je dobrý, zůstane ve firmě a získá trvalé zaměstnání.

Právě tyto poslední dvě aktivity úřadu práce mohou být a určitě jsou velmi dobrou cestou, jak pomoci absolventům škol uplatnit se lépe na trhu práce. Finanční motivace pro zaměstnavatele, zejména v dnešních ekonomických podmínkách, se jeví jako nejúčinnější.

3.7 Shrnutí

V mohelnickém regionu k 31. 12. 2011 se míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 10,78 %. Nejvážnější situace je v některých odlehlých obcích. Jedná se zejména o obce, kde dříve mělo výrazné zastoupení zemědělství a lesnictví. Tedy odvětví, která byla útlumem ekonomiky zasažena nejvíce. Většina obyvatel zde nemá kvalifikaci požadovanou na trhu práce. Dalším faktorem, který působí nepříznivě na strukturu trhu je i rušení neefektivních autobusových a vlakových spojů. V důsledku toho dochází také k vyřazování pracovníků z pracovního procesu.

Pohled na strukturu uchazečů o zaměstnání ukázal, že nezaměstnaností jsou více postiženy ženy než muži, protože u žen je bariérou k získání zaměstnání péče o malé děti. Převládají nezaměstnaní dělníci a ostatní spolu s absolventy škol.

Lze předpokládat snížení zájmu zaměstnavatelů o zaměstnání některých skupin zaměstnanců, kteří nedávají záruku plného pracovního výkonu, jejichž zaměstnání způsobuje organizační potíže. Jedná se zejména o osoby se zdravotním postižením, mladistvé a absolventy škol. Stále jsou problémem dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči s délkou nezaměstnanosti nad 12 měsíců. Těmto uchazečům většinou chybí pracovní návyk a zavedený styl života jim vyhovuje. Tyto osoby bude velmi těžké začlenit zpět do pracovního procesu, protože určitým předpokladem pro úspěšné začlenění do práce je ochota spolupracovat ze strany uchazeče.

Je nutné více využívat stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jako jsou například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, vytváření společensky účelných pracovních míst. Nemělo by se zapomínat ani na podporu uchazečů o zaměstnání, kteří se rozhodnou samostatně podnikat. Tím dojde nejen ke snížení nezaměstnanosti, ale přispěje to i k rozvoji soukromého podnikání a vytváření konkurence.

Situace nezaměstnanosti absolventů se základním vzděláním je jednoznačně nejhorší. Jejich šance na uplatnění na trhu práce jsou naprosto minimální. Obtížná je i situace absolventů učebních oborů odborných učilišť. Řešením nezaměstnanosti u této problematické skupiny na trhu práce, ve které se nacházejí občané se základním vzděláním, jsou zejména veřejně prospěšné práce, které jsou k prospěchu všech občanů.

Je třeba soustředit nabídku veřejně prospěšných prací nejen na údržbu veřejné zeleně, ale i na údržbu obecních nemovitostí, na pečovatelskou službu poskytovanou přestárlým a zdravotně postiženým lidem.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti je u absolventů nižších středních odborných škol vyučených například v elektrotechnických a polygrafických oborech, kde jsou výrazně vysoké nároky a velká složitost práce. Úřady práce registrují nabídku volných pracovních míst pro vyučené strojaře, prodavačky i pro stavební profese, přesto je mezi absolventy odpovídajících skupin oborů značná nezaměstnanost.

Nezaměstnanost absolventů úplného středního odborného vzdělání s maturitou je jen nepatrně nižší než u absolventů nižších středních odborných škol. Z hlediska uplatnění poskytuje ÚSO s maturitou přípravu pro vysoce kvalifikované práce a z hlediska absolventa jde spíše o vklad do budoucna, pro jeho další profesní dráhu.

Složitá situace je i u absolventů nástavbového studia, tedy u vyučených, kteří po vyučení získávají maturitní vzdělání. Pravděpodobně jsou zde v nesouladu vysoké nároky absolventů, případně i jejich nezájem pracovat a očekávání zaměstnavatelů, kteří dosud nepocítují výraznou potřebu vzdělanější pracovní síly.

Míru nezaměstnanosti absolventů vysokých odborných škol je nutno v relaci s ostatními kategoriemi hodnotit jako nejlepší. U absolventů vysokoškolského studia je překvapivá lepší situace absolventů bakalářského studia oproti magisterskému.

Jedním z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikační programy, do kterých se zařazují především uchazeči, kteří mají obtížné umístění na trhu práce. Navrhuje se, aby se zaměřili na kvalifikované uchazeče, na absolventy škol, pro které nelze najít uplatnění v oboru, na který se specializovali. Dále na matky s dětmi, které nemohou pracovat ve své původní profesi například z důvodu vícesměnného provozu a i na osoby dosud zaměstnané. Velkou pozornost je třeba věnovat absolventům škol. Pro tuto skupinu je bezesporu nutné zajistit poskytování kvalitních informací, protože právě tak lze předejít případným problémům s budoucím začleňováním absolventa do pracovního procesu.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce byla analýza současného trhu práce a uplatnění absolventů škol v mohelnickém regionu. Bakalářská práce je zaměřena na často diskutované téma a tímto tématem je nezaměstnanost. S tímto problémem se může setkat kdokoli z nás. Potýká se s ním mladá generace, zejména absolventi škol, ale i generace středního věku. Bohužel se tento problém těžce dotýká i populace lidí starších, především pak lidí předdůchodového věku.

Důsledkem uzavření a krachu mnoha významných podniků a subjektů, fungujících na našem trhu, došlo k razantnímu poklesu objemu výroby, s čímž souvisí i radikální změna v zaměstnanosti obyvatelstva.

Nedílnou součástí změny v počtu zaměstnaných lidí, je také ten fakt, že došlo k několika změnám na trhu práce, kdy bylo propuštěno větší množství zaměstnanců z firmy Elektromotory Siemens, s. r. o., Hella AUTOTECHNIK, s. r. o. a MEZ Mohelnice.

V letech 1997 - 1998 se míra nezaměstnanosti pohybovala mezi pěti a sedmi procenty. Nyní stoupá nahoru, a tak bychom se neměli smířit s tím, že počet lidí bez práce roste. Je třeba bojovat proti nezaměstnanosti a jejím důsledkům.

Náklady na snižování míry nezaměstnanosti jsou vysoké a nelze je přesně všechny vyčíslit. Mezi náklady, které předpokládáme v souvislosti s navrhovaným řešením nezaměstnanosti, patří zejména dotace na zřízení společensky účelných pracovních míst, náklady na rekvalifikaci, dotace na zřízení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, dále pak refundace mezd u vyhrazených míst pro absolventy škol a u veřejně prospěšných prací.

Jako řešení nezaměstnanosti v žádném případě nestačí proplácet podporu nezaměstnanosti, ale zejména účinně za pomoci vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pomáhat na jedné straně při vytváření nových pracovních míst, na druhé straně pak pomáhat potenciálním zaměstnancům v získání potřebné kvalifikace. K tomu je však zapotřebí aktivní přístup uchazečů o zaměstnání a větší podpora ze strany státu a státních orgánů.

Celou práci jsem soustředil do tří kapitol. V první kapitole s názvem Trh práce a nezaměstnanost jsem se zaměřil na problematiku nezaměstnanosti a trhu práce. Fenomén nezaměstnanosti jsem popsal a současně zhodnotil její vývoj v rámci České republiky od roku 1990 do roku 2011.

V další části jsem popsal činnost, strukturu a fungování Úřadu práce České republiky včetně jeho uplatňování nástrojů aktivní a pasivní politiky ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti..

Ve druhé kapitole Trh práce v mohelnickém regionu jsem podrobně analyzoval trh práce mikroregionu Mohelnicko, na základě stanovených kritérií jako pohlaví, věk a vzdělanostní struktura. Dále jsem popsal činnost Kontaktního pracoviště v Mohelnici, které je součástí Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Olomouci.

V poslední třetí kapitole s názvem Uplatnění absolventů škol v mohelnickém regionu jsem pak analyzoval specifickou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterou tvoří osoby do 30 let s vyústěním do skupiny absolventů škol. Popsal jsem současnou situaci, se kterou se tato skupina potýká na trhu práce, definoval jejich přednosti a nevýhody při hledání zaměstnání, uvedl všechny dostupné nástroje a aktivity politiky zaměstnanosti a snažil se naznačit a ukázat cesty ke zlepšení uplatnění na trhu práce.

ANOTACE

Příjmení a jméno autora: Kristian Karel
Instituce: Moravská vysoká škola Olomouc
Název práce v českém jazyce: Analýza vývoje trhu práce v mohelnickém regionu

Název práce v anglickém jazyce: Analysis of the Labour Market Development in the Mohelnice Region

Vedoucí práce: Ing. Jolana Kvíčalová
Počet stran: 48
Počet příloh: 0
Rok obhajoby: 2012

Klíčová slova v českém jazyce: trh práce, nezaměstnanost, absolvent

Klíčová slova v anglickém jazyce: labour market, unemployment, graduate

Práce se zabývá analýzou vývoje trhu práce a uplatněním absolventů škol v mohelnickém regionu. Dále vysvětluje pojmy trh práce, nezaměstnanost a absolvent. Práce je členěna na tři hlavní kapitoly, které popisují vývoj trhu práce v ČR, charakteristiku mohelnického regionu, opatření ke zlepšení situace na trhu práce a nabídku volných pracovních míst pro absolventy v mohelnickém regionu

The work deals with the analysis of the labour market development and practising of graduates in the Mohelnice region. It next interprets conceptions of a labour market, an unemployment and a graduate. The work is divided into three main chapters which describe the development of the labour market in the Czech Republic, the characteristic of the Mohelnice region, the measures to improve labour market situation and the offer of vacancies for graduates in the Mohelnice region.

LITERATURA A PRAMENY

DVOŘÁKOVÁ, Z., a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893.

KLÍMA, J. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing s. r. o., 2006. 141 s. ISBN 80-86851-27-3.

KUCHAŘ, P. *Trh práce sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MACÁKOVÁ, L., a kol. *Mikroekonomie základní kurz*. 10. vyd. Praha: Melandrium, 2007. 275 s. ISBN 978-80-86175-56-0.

NOVESKÝ, I., a kol. *Slabikář finanční gramotnosti*. 1. vyd. Praha: Cofet a. s., 2009. 448 s. ISBN 978-80-254-4207-4.

SAMUELSON, P., a NORDHAUS, W. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3

SOJKA, M., a KONEČNÝ, B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 3. vyd. Praha: Libri s. r. o., 1999. 271 s. ISBN 80-85983-78-8.

DUŠÁNKOVÁ, O. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2010* [online]. 1. vyd. Praha: Czech Communication Group, s. r. o., 2011 [cit. 2012-03-22]. ISBN 978-80-7421-034-1. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2010_portal.pdf

Absolventi škol a mladiství v evidenci ÚP. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-03-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Dokumentace úřadu práce Mohelnice

Dokumentace úřadu práce Olomouc

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Počty uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti v ČR	11
Tab. 2 Nezaměstnanost v krajích ČR k 31. 12. 2010 a k 31.12. 2011.....	12
Tab. 3 Základní statistické ukazatele v okresech Olomouckého kraje k 31. 1. 2012	18
Tab. 4 Vývoj nezaměstnanosti k 31.12. 2011.....	23
Tab. 5 Věková struktura všech uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2011.....	24
Tab. 6 Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých obcích k 31. 12. 2010 a k 31. 12. 2011 .	25
Tab. 7 Vzdělanostní struktura absolventů škol.....	33
Tab. 8 Délka evidence	34
Tab. 9 Vzdělanostní složení.....	35
Tab. 10 Regionální rozdíly	36

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR (k 31. 1. 2012).....	13
Obr. 2: Míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji v roce 2007 - 2011.....	19
Obr. 3: Mikroregion Mohelnicko.....	20
Obr. 4: Rozdělení uchazečů ženy - muži k 31.12.2011	26
Obr. 5: Vzdělanostní struktura všech uchazečů o zaměstnání k 31.12.2011.....	27
Obr. 6: Podíly uchazečů do 30 let podle délky evidence.....	35
Obr. 7: Podíly uchazečů do 30 let podle stupně vzdělání	36
Obr. 8: Volné pracovní místa dle požadavku na vzdělání k 31. 12. 2011	37