

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLOMOUC

Ústav společenských věd

Hana Konečná

**Současná politika zaměstnanosti a její možný vývoj v EU**

Actual Policity of Employment Rate and her Possible

Development in EU

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Doc. Mgr. Pavel Šaradín, Ph.D.

Olomouc 2012

*Prohlašuji, že bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně a použila jen uvedené informační zdroje.*

*Olomouc .....*

*Podpis: \_\_\_\_\_*

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Doc. Mgr. Pavlovi Šaradínovi, Ph.D. za odborné vedení, konzultace a cenné rady, které mi byly poskytnuté v průběhu zpracování mé bakalářské práce. Dále bych chtěla věnovat poděkování panu Bc. J. Mikšaníkovi, hlavnímu analytikovi úřadu práce v Olomouci za cenné informace.

# OBSAH

OBSAH.....	4
ÚVOD.....	6
1 TRH PRÁCE.....	7
1.1 Definice trhu práce.....	7
1.1.1 Klasický a sociologický pohled na trh práce.....	8
1.1.2 Nabídka práce.....	8
1.1.3 Poptávka po práci.....	9
1.2 Základní dělení trhu práce.....	9
1.2.1 Primární a sekundární trh práce.....	9
1.2.2 Formální a neformální trh práce.....	10
2 SPECIFIKA NEZAMĚSTNANOSTI.....	11
2.1 Nezaměstnanost.....	11
2.1.1 Výklad pojmu nezaměstnaný.....	12
2.1.2 Měření nezaměstnanosti.....	12
2.2 Druhy nezaměstnanosti.....	13
2.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	13
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost.....	14
2.2.3 Cyklická nezaměstnanost.....	14
2.2.4 Skrytá nezaměstnanost.....	14
2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	15
2.4 Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti.....	16
3 SOUČASNÁ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ MOŽNÝ VÝVOJ V EU... 17	17
3.1 Politika zaměstnanosti.....	17
3.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR.....	18
3.1.2 Charakteristika jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.....	19
3.1.3 Pasivní politika zaměstnanosti v ČR.....	21
3.2 Cíle Politiky zaměstnanosti v EU.....	21
3.3 Cíle politiky zaměstnanosti v ČR.....	22
3.3.1 Evropský sociální fond v ČR.....	22
3.3.2 Změny politiky zaměstnanosti v souvislosti se vstupem ČR do EU.....	24
4 STRUKTURA ÚŘADŮ PRÁCE ČR.....	25

5 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V OKRESE OLOMOUC V LETECH 2009 -2011	26
.....	26
5.1 Základní informace o okresu Olomouc.....	26
5.2 Míra registrované nezaměstnanosti v období 2009-2011 v okrese Olomouc ve srovnání s ČR.....	29
5.3 Počet nezaměstnaných v okrese Olomouc ve sledovaném období 2009-2011 ....	31
6 VÝVOJ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI V OKRESE OLOMOUC	
V LETECH 2009-2011 .....	34
6.1 Vývoj rekvalifikací v okrese Olomouc v letech 2009-2011 .....	37
6.1.1 Rekvalifikace v roce 2009 .....	38
6.1.2 Rekvalifikace v roce 2010 .....	41
6.1.3 Rekvalifikace v roce 2011 .....	44
ZÁVĚR .....	47
ANOTACE .....	48
LITERATURA A PRAMENY .....	49
SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK .....	50

## ÚVOD

O pojmu „zaměstnanosti“ slyšíme velmi často ze všech sdělovacích prostředků. Vzhledem k tomu, že zaměstnanost nepokrývá jen potenciální zaměstnance, ale i zaměstnavatele a uchazeče o zaměstnání, domnívám se, že se jedná o velmi aktuální téma. Většina z nás setrvává v pozici zaměstnance nebo zaměstnavatele více jak polovinu svého života. Navíc jsem si sama během studií vyzkoušela práci v zaměstnaneckém poměru. Proto jsem se rozhodla pro téma bakalářské práce, pojednávající o současné politice zaměstnanosti a o jejím vývoji. Současná politika zaměstnanosti vychází z celkové hospodářské, regionální, sociální a vzdělávací politiky vlády a odpovídá podmínkám trhu práce. Tzv. plán zaměstnanosti, který je součástí strategie politiky zaměstnanosti, předpokládá společně s cíli Evropské unie oživení ekonomického růstu, zvýšení konkurenceschopnosti, kvalifikace zaměstnanců a zvýšení zaměstnanosti.

V teoretické části této práce si představíme definici a základní dělení trhu práce a seznámíme se s specifiky nezaměstnanosti. Dále se pokusíme analyzovat vývoj nezaměstnanosti v okrese Olomouc v letech 2009 až 2011 a ukážeme si i nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Olomouc. Cílem naší práce je analyzovat pracovní trh a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Olomouc v letech 2009 až 2011. V rámci splnění cíle bakalářské práce se zaměříme na jednotlivé cíle, které budou postaveny na základě souboru výzkumných otázek, kterými jsou:

- Vývoj nezaměstnanosti v okrese Olomouc v období 2009 až 2011
- Vývoj APZ v okrese Olomouc v období 2009 až 2011
- Vývoj rekvalifikací v okrese Olomouc v období 2009 až 2011

Při zpracování práce budeme vycházet z veřejných materiálů Ministerstva práce a sociálních věcí, pracoviště Úřadu práce v Olomouci, Českého statistického úřadu, Eurostatu (údaje statistického charakteru) a odborné literatury. Zároveň bude v práci zohledněna stávající právní úprava v oblasti zaměstnanosti v České republice. Vzhledem k rozsahu a zaměření práce bude uplatněna metoda popisná, analytická a komparativní. Obecně vzato, politika zaměstnanosti je na velmi dobré úrovni z pohledu sociologického, právního i ekonomického a navíc se v této oblasti uskutečňuje široká škála výzkumů, které napomáhají ke zlepšení vývoje APZ.

# 1 TRH PRÁCE

Ukazatele trhu práce a nezaměstnanosti jsou obecně považovány za jedny z nejdůležitějších v rámci ekonomik všech států.

Trh práce se od konce minulého století výrazně změnil. Došlo k přesunu pracovních sil ze zemědělství a průmyslu do oblasti služeb, zvýšila se zaměstnanost žen a zároveň jejich pracovní zařazení. S rostoucím počtem studujících na středních a vysokých školách roste i podíl vysoce kvalifikovaných absolventů. Dochází také ke zvyšování počtu pracovníků pracujících na zkrácený pracovní úvazek. Všechny tyto faktory mají velký vliv na měnící se požadavky na trhu práce. Poptávka po práci je podmíněna požadavkem na zvýšenou kvalifikaci, případně na schopnost vykonávat více profesí s různým obsahem práce, upřednostňuje odborníky s praxí a se schopností snadné adaptace a mobility.

## 1.1 Definice trhu práce

Trh práce tvoří neodmyslitelnou součást tržní ekonomiky, kde hned vedle nákupu a prodeje služeb a výrobků dochází k nákupu a prodeji práce.<sup>1</sup>

Obecně je trh práce definován jako místo, kde dochází ke střetu nabídky pracovních sil od zaměstnavatelů a poptávky po pracovních silách od jednotlivých uchazečů o zaměstnání, vycházejících ze sociální a hospodářské politiky, přičemž hlavním nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce, neboli mzda.<sup>2</sup>

Na předchozí definici lze navázat dle Hany Jírové, která ve své publikaci uvádí „Možnost pružné reakce na měnící se potřeby a požadavky společnosti (trh zboží a služeb), je třeba, aby vedle výrobce (trh výrobních činitelů) existovala také odpovídající nabídka pracovních sil (trh práce), která co do kvalifikační úrovně a profesní struktury bude schopna potřeby a požadavky realizovat.“<sup>3</sup>

Lze tedy říci, že na trhu práce je stejně jako služba a výrobky směnována i práce, která je směnována za mzdu. Od poměru poptávky po pracovní síle a množství nabídky se odvíjí i cena pracovní síly – mzda. Cena pracovní síly je tím vyšší, čím více převyšuje poptávka po pracovní síle nabídku pracovních sil. Nabídka i poptávka na trhu práce je odlišná v jednotlivých profesích, odvětvích či územích. Obecně vzato je

---

<sup>1</sup> Srov. Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 54.

<sup>2</sup> Srov. Jírová, H., *Trh práce politika zaměstnanosti*, s. 7.

<sup>3</sup> Jírová, H., *Trh práce politika zaměstnanosti*, s. 7.

nejvyšší poptávka po vysoce kvalifikovaných pracovních silách a nejnižší po pracovních silách bez kvalifikace.

### 1.1.1 Klasický a sociologický pohled na trh práce

Na trh práce lze nahlížet pomocí dvou pohledů:

*V klasickém pohledu* - je pracovní trh nejen organizátorem produkce práce, ale současně je i hlavním aktérem, jejichž hlavním úkolem je přidělování (distribuce) práce jednotlivým uchazečům o zaměstnání. Jedná se o trh, ve kterém dochází k vzájemnému uplatňování mechanismu konkurence a volné hře pracovních sil. A právě zde je nabídka trhu práce ovlivněna velikostí populace a podílem zahrnutým do pracovní síly.<sup>4</sup>

*V sociologickém pohledu* – z tohoto pohledu na trh práce můžeme nahlížet jako na sociální systém a současně jako na místo působnosti sociálních institucí zaměřujících se na přidělování (alokaci) zaměstnání. Existuje zde obrovské množství sociálních norem a institucí, které jsou hlavními tvůrci pohybu na pracovním trhu.<sup>5</sup>

### 1.1.2 Nabídka práce

Jak jsme si už uvedli, trh práce je definován jako střet nabídky práce a poptávky po práci, což vede k tomu, že i na tomto trhu existuje určitá konkurence mezi poptávkou a nabídkou práce. Nabídka práce je nabídkou všech lidí, kteří se o práci ucházejí. Podle Holmana se zase jedná o součet individuálních nabídek práce.<sup>6</sup>

V návaznosti na výše uvedený výklad H. Jírová Nabídku práce definuje jako „počet pracovní síly, kterou ekonomika disponuje nebo počet odpracovaných hodin při výdělečné činnosti v podnicích, vládě či neziskových institucích. Podmiňuje nejen bohatství společnosti, ale i zároveň životní úroveň jejich jednotlivých členů. Nabídka pracovních sil na trhu práce je podmíněna výší reálné mzdy a mezní újmou z práce, které jsou úzce spjaty s obětováním volného času jednotlivce. Z čehož vyplývá, že výše mzdy za práci se mění ve vzájemný vztah mezi užitkem, který plyne spotřebiteli (zaměstnanému člověku) z výrobků a služeb s užitkem z volného času.“<sup>7</sup>

Stručně řečeno mzda není jen odměnou za práci (důchodem), ale také představuje cenu volného času jednotlivce. Zvýšením mzdy motivujeme jednotlivce k tomu, aby nabízel více práce a zároveň snížil svůj volný čas. V tomto případě jde o tzv. substituční

<sup>4</sup> Srov. Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 54.

<sup>5</sup> Srov. tamtéž, s. 55.

<sup>6</sup> Srov. Holman, R., *Ekonomie*, s. 280.

<sup>7</sup> Jírová, H., *Trh práce politika zaměstnanosti*, s. 8.



efekt. O důchodovém efektu můžeme mluvit za situace, kdy zvýšení mzdy nemotivuje člověka ke zvýšení práce, ale naopak. Při tomto efektu člověk preferuje svůj volný čas před prací.

### 1.1.3 Poptávka po práci

Poptávka po práci ve své podstatě představuje poptávku všech firem, hledající nové pracovní síly. „Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce.“<sup>8</sup>

H. Jírová ve své práci rovněž definuje poptávku po práci, kdy tvrdí, že je tzv. „*odvozenou poptávkou*“, která úzce souvisí s poptávkou spotřebitelů po finálních statcích a které jsou pomocí práce vyráběny. Firmy při svém nákupu práce musí brát v potaz náklady, které vynaloží a výnosy, které jim přinese. Cílem každé firmy je, aby příjem z mezního produktu práce byl roven mezním nákladům na práci.<sup>9</sup>

Mezní produkt určuje poptávku po práci a je definován jako „dodatečný výstup, jež je výsledkem zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly, přičemž všechny ostatní vstupy jsou konstantní.“<sup>10</sup> A výše zmíněné mezní náklady jsou ve své podstatě cenu za práci (mzdu).<sup>11</sup>

Z výše uvedených definic vyplývá vzájemná provázanost nabídky práce a poptávky po práci, která tvoří nepostradatelný základ každého kvalitního trhu.

## 1.2 Základní dělení trhu práce

### 1.2.1 Primární a sekundární trh práce

V předchozí části této kapitoly jsme se zaměřili na popis základní charakteristiky trhu práce, nyní se budeme zabývat členěním trhu práce na primární a sekundární, vycházející z teorie duálního trhu práce a které autor Petr Mareš uvádí ve své publikaci.

***Primární trh práce*** - tento trh práce nabízí kvalitnější pracovní příležitosti, které se vyznačují zejména kvalitními pracovními podmínkami, možností profesionálního

---

<sup>8</sup> Holman, R., *Ekonomie*, s. 280.

<sup>9</sup> Srov. Jírová, H., *Trh práce politika zaměstnanosti*, s. 9.

<sup>10</sup> Jírová, H., *Trh práce politika zaměstnanosti*, s. 9.

<sup>11</sup> Srov. tamtéž, s. 9.

růstu, vysokým mzdovým ohodnocením, rovněž poskytují jistotu dlouhodobé zaměstnanosti a posílení stability zaměstnání.<sup>12</sup>

**Sekundární trh práce** – je trhem s méně kvalitními pracovními místy, které disponují nízkým platovým ohodnocením, nižší prestiží, nevýhodnou či nulovou pracovní kariérou a taktéž minimální pracovní jistotou. Na tomto trhu práce, pracovní kariéra jednotlivce je periodicky přerušovaná obdobími krátké či v horším případě dlouhodobé nezaměstnanosti. Avšak navzdory veškerých negativ plynoucích ze sekundárního trhu práce, získat zaměstnání je zde snaží, než na trhu primárním.<sup>13</sup>

V návaznosti na předchozí definici P. Mareš dále ve své publikaci uvádí, „že důsledkem rozdělení trhu na oddělené části převažující vlastními požadavky na kvalifikaci znamená jisté bariéry pro pohyb pracovníků, z čehož vyplývá, že dochází k vytlačení pracovních sil z primárního trhu na sekundární, ale přechod ze sekundárního trhu práce na primární trh je prakticky nemožný.“<sup>14</sup>

### 1.2.2 Formální a neformální trh práce

Dle P. Mareše, lze trh práce dělit i podle institucionálního zajištění, který toto rozdělení definuje následujícím způsobem.

**Formální trh práce** – P. Mareš definuje tento trh následovně. „Je trh oficiálních pracovních příležitostí, tak či onak kontrolovaný společenskými institucemi, které slouží i k jeho regulaci.“<sup>15</sup>

**Neformální trh práce** - nepodléhá kontrole státních institucí, zejména daňového úřadu. Tento trh bývá velmi často spojován s aktivitami spadajícími do tzv. šedé či v horším případě černé ekonomiky, ale také i se samozásobitelstvím nebo domácími pracemi.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> Srov. Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 59.

<sup>13</sup> Srov. tamtéž.

<sup>14</sup> Srov. Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 60.

<sup>15</sup> Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 61.

<sup>16</sup> Srov. tamtéž, s. 61.

## 2 SPECIFIKA NEZAMĚSTNANOSTI

V souvislosti s rozvojem ekonomiky se setkáváme s pojmem nezaměstnanost, která patří k největším problémům v každé zemi a je medializována všemi sdělovacími prostředky. Nezaměstnanost můžeme sledovat z několika hledisek. Představíme si pojem nezaměstnanost jak z hlediska celospolečenského, které představuje zvýšené nároky na sociální zabezpečení nezaměstnaných včetně sdílené administrativy nebo možné zvyšování kriminality, tak i z pohledu samotného nezaměstnaného, který se potýká s možnými sociálními a psychickými problémy. Hlavním důvodem nezaměstnanosti je většinou útlum nebo transformace ekonomiky, kdy dochází k uzavírání celých průmyslových odvětví v regionu, krachu velkých firem nebo přeskupování výroby do jiných zemí. V těchto případech dochází k vysokému nárůstu počtu nezaměstnaných. Vhodnou alternativou se ukazují různé druhy rekvalifikací, které jsou však bohužel často spojeny s dojížděním za prací nebo s nabídkou práce v jiném regionu.

### 2.1 Nezaměstnanost

V současné tržní ekonomice je pojem nezaměstnanost jedním z nejsledovanějších jevů a nese s sebou narušení ekonomické rovnováhy trhu. Na nezaměstnanost můžeme zcela nahlížet jako na makroekonomický problém, jelikož vzhledem k důsledkům pro politickou a sociální stabilitu je středem pozornosti každé z vlád vyspělých zemí, která jediná má možnost jí globálně ovlivňovat.<sup>17</sup>

V návaznosti na předchozí definici ve své publikaci Dagmar Brožová uvádí nezaměstnanost jako „složitý problém společnosti s celistvými důsledky.“<sup>18</sup>

Pro většinu lidí představuje ztráta zaměstnání nejen ekonomickou nejistotu a snížení životní úrovně, ale také ztrátu společenských kontaktů a vztahů. Práce pro ně znamená jen zdroj finančního příjmu, ale také nějakou činnost, prostřednictvím které naplňují svůj životní čas. Právě tito lidé chápou ztrátu zaměstnání jako selhání svých vlastních schopností uplatnit se ve společnosti a stát se tak jejím plnohodnotným členem.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Srov. Jírová, H., *Trh práce politika zaměstnanosti*, s. 17.

<sup>18</sup> Srov. Brožová D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s.76.

<sup>19</sup> Srov. tamtéž.

### 2.1.1 Výklad pojmu nezaměstnaný

Nezaměstnaným člověkem je míněn takový člověk, který sice není zaměstnán, ale hledání práce se aktivně věnuje a v krátkém časovém úseku je ochoten do práce nastoupit. Aby mohl být člověk považován za nezaměstnaného, musí vyvíjet určitou aktivitu směřující k získání nového zaměstnání. Prvním důležitým krokem je registrace člověka ucházejícího se o zaměstnání u příslušného úřadu práce. Úřad práce je institucí, která nezaměstnaným lidem pomáhá nalézt zaměstnání a kterému každá registrovaná osoba na tomto úřadu musí podávat zprávu o svém úsilí při hledání nového zaměstnání.

Nezaměstnaní lidé tvoří spolu se zaměstnanými ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu, na druhé straně stojí lidé, kteří nepatří do žádné z výše vyjmenovaných skupin a tvoří ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, mezi které můžeme zařadit studenty, důchodce, ženy v domácnosti, vážně nemocné lidi a dále lidi, kteří práci vůbec nehledají.

### 2.1.2 Měření nezaměstnanosti

Při měření nezaměstnanosti vycházíme především z ukazatelů míry nezaměstnanosti, která je obecně definovaná jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu výše zmíněného ekonomicky aktivního obyvatelstva.<sup>20</sup>

Míru nezaměstnanosti zjistíme pomocí základního vzorce:

$$u = U/L * 100 (\%)$$

**u** .... míra nezaměstnanosti

**U** ....počet nezaměstnaných

**L** .... celkový počet pracovních sil<sup>21</sup>

Problematikou míry nezaměstnanosti se také zabývá P. Mareš, který ve své publikaci uvádí „Míra nezaměstnanosti může být jak obecná, tak i specifická, a to pouze pro určité skupiny osob. Obecná míra je závislá na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku (ekonomický cyklus, příliv pracovních sil na trh práce). Specifické míry nezaměstnanosti pro určité kategorie osob jsou vždy závislé na faktorech, které právě tyto kategorie ovlivňují ( ženy, muže, manuálně pracující dělníky, apod.).“<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Srov. Jírová, H., *Trh práce politika zaměstnanosti*, s. 18

<sup>21</sup> Jírová, H., *Trh práce politika zaměstnanosti*, s. 18

<sup>22</sup> Srov. Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 23

V různých zemích se pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti používá různých přístupů a postupů, které vycházejí buď z počtu registrovaných žadatelů o práci na pracovních úřadech, nebo z prováděných šetření a výzkumů.

## 2.2 Druhy nezaměstnanosti

V této podkapitole se budeme věnovat popisu jednotlivých existujících druhů nezaměstnanosti.

Dle H. Jírové. je třeba připomenout to, že „míra nezaměstnanosti je součástí každého tržního hospodářství a je označována jako přirozená míra nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti představuje vyrovnané síly, působící směrem ke zvyšování či snižování inflace cen a mezd, a při níž je inflace stálá.“<sup>23</sup>

Obecně se za přirozenou míru nezaměstnanosti považuje taková míra nezaměstnanosti, při které je počet nezaměstnaných nižší než počet volných pracovních míst na trhu. Uvádí se také jako nezaměstnanost dobrovolná, kdy nezaměstnaní nemají zájem o nabízená pracovní místa, kterých je sice dostatek, avšak nevyhovují nárokům uchazečů o práci.

### 2.2.1 Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je zcela přirozený a je součástí nezaměstnanosti dobrovolné.

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi či pracovními místy. Dokonce, i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, vždy by zde převládalo jisté kolísání. Do toho typu nezaměstnanosti jsou řazeni lidé hledající zaměstnání po dokončení studia, stěhující se do jiného města či ženy vracující se do zaměstnání po mateřské dovolené.<sup>24</sup>

Frikční nezaměstnanost většinou souvisí se špatnou informovaností o nabídce volných pracovních míst a s nevyužitím této nabídky. Tzv. frikčně nezaměstnaní pracovníci také často přecházejí z jednoho pracovního místa na jiné, kdy shánějí stále lepší práci. Tato nezaměstnanost je většinou krátkodobá.

---

<sup>23</sup> Srov. Jírová, H., *Trh práce politika zaměstnanosti*, s. 19.

<sup>24</sup> Srov. tamtéž, s. 20.

### **2.2.2 Strukturální nezaměstnanost**

Je dalším druhem nezaměstnanosti uváděným v odborné literatuře a je také jako frikční nezaměstnanost součástí přirozené míry, nebo-li nezaměstnanosti dobrovolné.

Objevuje se na místech, kde zpravidla dochází k nesouladu mezi poptávkou po pracovnících a nabídkou práce. Důsledkem nesouladu je zvyšování poptávky po určitém druhu práce, přičemž poprávka po jiném druhu se snižuje a nabídka se ani v jednom z případů nepřizpůsobuje dostatečně rychle. A právě to má za příčinu nerovnováhu mezi jednotlivými povoláními.<sup>25</sup>

Strukturální nezaměstnanost je způsobena hlavně změnami v kvalifikaci pracovníků, která souvisí např. s technologickými inovacemi či se změnami poptávky. Má dlouhodobější charakter a řeší se většinou vhodnou rekvalifikací.

### **2.2.3 Cyklická nezaměstnanost**

Tento typ nezaměstnanosti je hlavní formou nedobrovolné nezaměstnanosti, kdy na základě hospodářského poklesu postihuje nezaměstnanost většinu odvětví a propuštění zaměstnanci v jednom odvětví nemohou najít pracovní místo ani v jiném průmyslovém odvětví.

H. Jírová se ve své publikaci mimo jiné zmiňuje, že „tento typ nezaměstnanosti je třeba považovat za vážný ekonomický, sociální a politický problém.“<sup>26</sup>

### **2.2.4 Skrytá nezaměstnanost**

Skrytá nezaměstnanosti odráží situaci, kdy osoby, kterých se tato situace týká, si nehledají práci a ani se jako nezaměstnaní neregistrují u úřadu práce. Velkou část tvoří ženy v domácnosti nebo mladiství. Jedná se o osoby, které buď na hledání práce zanevřely nebo na ni rezignovali, nebo práci vyhledávají osobně u zaměstnavatelů bez registrace na úřadech práce. Do skryté zaměstnanosti dále spadají i osoby, které bývají vyřazovány z obecných statistických údajů o nezaměstnaných, ale jsou zařazováni do různých programů rekvalifikací nebo veřejně prospěšných prací.

---

<sup>25</sup> Srov. Jírová, H., *Trh práce politika zaměstnanosti*, s. 20.

<sup>26</sup> Jírová, H., *Trh práce politika zaměstnanosti*, s. 20.

## 2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je v současné době závažným a nejvíce diskutovaným problémem celé společnosti.

P. Mareš dlouhodobou nezaměstnanost definuje jako „Extrémně nerovnoměrnou distribuci nezaměstnanosti, koncentrovanou do určitých skupin populace, jejichž materiální a nemateriální zdroje byly vždy limitovány.“<sup>27</sup>

V tomto případě se jedná zejména o růst počtu dlouhodobě nezaměstnaných jedinců, kteří marně hledají pracovní uplatnění.

Jak jsme již uvedli, dlouhodobá nezaměstnanost má velmi nepříznivé důsledky jak pro nezaměstnané, tak i pro celou společnost. K sociálním důsledkům dlouhodobé nezaměstnanosti patří zejména deprese, ztráta motivace, snížení životní úrovně, pocit bezmoci, ale také růst napětí v rodině nebo ve společnosti. Snížení dlouhodobé nezaměstnanosti je hlavním cílem politiky zaměstnanosti, o které budeme ještě hovořit dále. V rámci politiky zaměstnanosti se hledají různé postupy pro snížení dlouhodobé nezaměstnanosti, jako např. zvyšování kvalifikace, správná a aktuální informovanost dlouhodobě nezaměstnaných o situaci na pracovním trhu, podpora firem pro tvorbu pracovních míst nebo podpora podnikání.

Zvláštní pozornost je věnována osobám s nízkou kvalifikací či nevzdělaným osobám, mládeži, ženám na mateřské dovolené, příslušníkům národnostních menšin nebo osobám fyzicky či mentálně handicapovaným. Pro takové osoby jsou vytvářeny speciální rekvalifikační nebo kvalifikační programy.

Řešení nezaměstnanosti je samozřejmě v rukou každého jedince. Záleží pouze na něm, jak rychle a pružně na danou situaci zareaguje a bude ochoten aktivně tuto situaci řešit. Dalo by se usuzovat, že si čeští občané během ekonomické krize začali více vážit toho, že mají práci. Zvyšuje se také počet těch, kteří jsou ochotni za práci cestovat nebo se dokonce za práci přestěhovat. Někteří akceptují i hůře placenou práci nebo smlouvu na dobu určitou.

Dle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí bylo ke dni 31. 12. 2011 v České republice 508 451 lidí bez práce, což je v přepočtu 14,2 uchazeče na jedno pracovní místo. Nejhorší situace je v kraji Ústeckém, Olomouckém a Moravskoslezském, nejlépe je na tom Praha. Řešení problému nezaměstnanosti je celospolečenským problémem.

---

<sup>27</sup> Mareš, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 45.

V rámci politiky zaměstnanosti se plánují a vytvářejí taková opatření, která by správně eliminovala nepříznivé sociální aspekty a usměrňovala poptávku na trhu práce.

## **2.4 Ekonomické a sociální důsledky nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost je, jak jsme se již několikrát zmínili, velkým problémem současné společnosti. Ve své podstatě odráží stav ekonomiky země a má nepříznivé ekonomické a sociální důsledky.

Ekonomické důsledky odráží neefektivní výrobu, vývoz a celkovou špatnou ekonomickou situaci země, kdy potřebné prostředky nejsou investovány, ale pouze přerozdělovány. Nedochozí k vytváření nových pracovních míst, ekonomika stagnuje. Roste skupina lidí, která zpětně neutrácí, je závislá na sociálních dávkách státu. Roste deficit mezi příjmy a výdaji státu.

Jak jsme již dříve uvedli, u dlouhodobě nezaměstnaných vede samotná nemožnost získat adekvátní pracovní místo k psychickým i fyzickým problémům, které se odráží i v jejich rodinném životě. Dochází k rozpadům manželství, k navýšení počtů matek samoživitelek, ale také k nárůstu kriminality, drogové nebo alkoholové závislosti či ke gamblerství. Všechny tyto sociální důsledky vedou obecně k nárůstu sociálního napětí ve společnosti.

Ekonomické i sociální důsledky nezaměstnanosti byly již v minulosti také několikrát zneužity k obhajobě národně socialistických myšlenek, které vyústily např. v převrat v carském Rusku v roce 1917 nebo v nástup národně socialistické ideologie v Německu na počátku 30.let 19.století.



## 3 SOUČASNÁ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ MOŽNÝ VÝVOJ V EU

### 3.1 Politika zaměstnanosti

Existuje mnoho definic, jak politiku zaměstnanosti charakterizovat. Jednou z možných je i definice dle autorky Renáty Haláskové., kdy politiku zaměstnanosti lze chápat jako systém opatření, které vytváří rovnovážné podmínky na trhu práce za efektivního využití pracovní síly. Usiluje o vyrovnaní poptávky a nabídky práce na pracovním trhu, což je zároveň hlavním úsilím státu, odborů, zaměstnavatelů a v neposlední řadě taktéž zaměstnanců.

Obecně tedy můžeme říci, že se jedná o vytvoření jakési státní koncepce – souboru postupů a opatření, která mají za cíl vytvářet podmínky zaměstnanosti na trhu práce. Tato koncepce je vytvořena nejen na státní úrovni, ale je zpracována a její naplňování je kontrolováno i na úrovni EU. Součástí zveřejněné strategie politiky zaměstnanosti je tzv. plán zaměstnanosti, který společně s cíli EU předpokládá oživení ekonomického růstu, zvýšení konkurenční schopnosti, kvalifikace a zaměstnanosti. Strategie politiky zaměstnanosti se nutně dotýká i oblasti sociální politiky a dále předpokládá a vyžaduje nová opatření hospodářské politiky zaměřená na podporu vzniku nové zaměstnanosti a na restrukturalizaci stávající zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti v ČR je státní politikou zaměstnanosti. Parlament ČR vydává zákony, které upravují politiku zaměstnanosti v ČR a podílejí se na ní další subjekty, to jsou zejména zaměstnavatelé a odborové organizace.

Státní politiku zaměstnanosti v České republice vykonávají:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí,
- Územní orgány práce, tj. úřady práce.<sup>28</sup>

Hlavním úkolem Ministerstva práce a sociálních věcí v oblasti zaměstnanosti je nejenom soustavné sledování situace na trhu práce, zpracovávání a analýza koncepce státní politiky zaměstnanosti, ale i správa prostředků pro tyto služby, příprava programů pro další uplatnění zaměstnanců, tvorba státních rekvalifikačních programů, veřejně prospěšných prací a podpora vzniku společensky účelných pracovních míst. Je přímo

---

<sup>28</sup> Jírová, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 29.

nadřazeným orgánem úřadů práce, které přímo řídí. Působností úřadů práce se budeme zabývat konkrétněji v kapitole o struktuře úřadů práce.

Politika zaměstnanosti se převážně zaměřuje na následující aktivity:

- **Rozvoj informovanosti uchazečů o zaměstnání** o volných pracovních místech i o samotných uchazečích, které zabezpečují úřady práce nebo zprostředkovatelé práce.
- **Podpora tvorby nových pracovních míst a činností** – jedná se o finanční podporu v rámci politiky zaměstnanosti na různé aktivity zaměřené na získání zaměstnání jako např. podpora veřejně prospěšných prací, podpora podnikatelům, kteří začínají podnikat nebo vytváří nová pracovní místa.
- **Přízpůsobivost pracovní síly** prostřednictvím rozmanitých rekvalifikačních kurzů.<sup>29</sup> Všechny výše uvedené aktivity kromě finanční podpory v nezaměstnanosti jsou součástí tzv. aktivní politiky zaměstnanosti, která podporuje aktivní postoj pracovní síly na pracovním trhu.

### 3.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

Aktivní politika zaměstnanosti je významným a důležitým nástrojem politiky zaměstnanosti v ČR, který efektivně a cíleně napomáhá ke snižování nezaměstnanosti, zvláště pak takovým uchazečům o zaměstnání, kteří dlouhodobě nenachází uplatnění.

Mezi hlavní nástroje, pomocí kterých je aktivní politika realizována, patří:

- Rekvalifikace,
- Investiční pobídky,
- Veřejně prospěšné práce,
- Společensky účelná pracovní místa,
- Příspěvek na zapracování,
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.<sup>30</sup>

Financování aktivní politiky zaměstnanosti probíhá z prostředků státního rozpočtu, které jsou k tomuto účelu určeny a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Srov. Halásková, R., *Politika zaměstnanosti*, s. 8.

<sup>30</sup> *Právní předpisy o zaměstnanosti 2009*, s. 71.

### 3.1.2 Charakteristika jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

- **Rekvalifikace:**

Je vlastně rozšíření dosavadní kvalifikace nebo získání úplně nové pracovní kvalifikace. Úřady práce umožňují rekvalifikaci zájemcům o práci v případě, kdy poptávka na trhu práce neodpovídá nabídce pracovních sil a uchazeči o zaměstnání umožní rekvalifikace uplatnění na pracovním trhu. Na základě vzájemné dohody mezi Úřadem práce, (v zastoupení příslušné krajské pobočky) a uchazečem o zaměstnání (zájemcem v evidenci úřadu práce), hradí ÚP veškeré náklady spojené s rekvalifikací. Rekvalifikace může provádět i sám zaměstnavatel k dalšímu pracovnímu rozvoji svých zaměstnanců, avšak po vzájemné dohodě s úřadem práce.

**Rekvalifikace probíhají formou vzdělávání a to :**

- Ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- Ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- Ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- Ve vzdělávacích programech pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle zákona § 33 o zaměstnanosti,
- V jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.<sup>32</sup>

Výběr a následné zabezpečení rekvalifikace si může uchazeč o zaměstnání vybrat sám a Úřad práce mu ji může po dohodě za předem daných podmínek uhradit. V tomto případě si uchazeč či zájemce o zaměstnání vybírá druh pracovní činnosti, na kterou by se chtěl kvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má k takové činnosti akreditaci MŠMT. Maximální částka, kterou Úřad práce na zvolenou rekvalifikaci uhradí, je 50 000 Kč, avšak uchazeč o zaměstnání je povinen celou částku vrátit, rozhodne-li se nenastoupit do zaměstnání, kvůli kterému rekvalifikaci podstupoval.<sup>33</sup>

- **Investiční pobídky:**

Představují hmotnou podporu při tvorbě nových pracovních míst a při rekvalifikacích zaměstnanců. Investiční pobídky se specializují na podporu výroby

---

<sup>31</sup> Srov. *právní předpisy o zaměstnanosti 2009*, s. 73.

<sup>32</sup> <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

<sup>33</sup> Srov. <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

a dovoz kapitálu. Hlavní vymezení najdeme v zákoně č. 72/2000 Sb., o Investičních pobídkách.<sup>34</sup>

- ***Veřejně prospěšné práce***

Jsou vytvářeny pro dlouhodobě nezaměstnané občany, ale převážně pro obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadů práce. Maximální doba trvání veřejně prospěšných prací je 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců od sjednání nástupu do pracovního poměru na základě vzájemné dohody zaměstnavatele a Úřadu práce. Finanční odměna za práci může být zaměstnavateli od Úřadu práce poskytován až do výše skutečných vynaložených mzdových nákladů zahrnujících sociální a zdravotní pojištění.<sup>35</sup>

- ***Společensky účelná pracovní místa***

Představují tvorbu nových pracovních míst, která jsou následně obsazena uchazeči o zaměstnání, jimž není možné zajistit zaměstnání jiným způsobem, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem o zaměstnání. Společensky účelná pracovní místa jsou chápána jako místa, která zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě vzájemné dohody s Úřadem práce a to na dobu určitou, a nebo nově zřízená pracovní místa pro uchazeče, zahajující samostatnou výdělečnou činnost. V obou případech je nezbytnou podmínkou, aby byl uchazeč evidovaný u příslušného Úřadu práce.<sup>36</sup>

- ***Příspěvek na zapracování***

Příspěvek na zapracování může zaměstnavatel žádat od Úřadu práce na základě příjmu nového zaměstnance, kterému je potřeba zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Maximální doba je 3 měsíce a čítá nejvýše polovinu minimální mzdy.<sup>37</sup>

- ***Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program***

Z tohoto příspěvku mohou čerpat zaměstnavatelé, kteří zavádějí nový program, při kterém dochází k zásadním změnám ve výrobě nebo poskytování služeb a nejsou schopni poskytnout svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Výše příspěvku může maximálně činit polovinu minimální mzdy a zaměstnavatel z něj může čerpat po dobu 6 kalendářních měsíců.<sup>38</sup>

---

<sup>34</sup> Tamtéž.

<sup>35</sup> Tamtéž.

<sup>36</sup> Tamtéž.

<sup>37</sup> Tamtéž.

<sup>38</sup> Tamtéž.

### 3.1.3 Pasivní politika zaměstnanosti v ČR

Pasivní politikou se rozumí především poskytování určité finanční podpory po dobu nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání. Hlavní úkolem je tedy snaha zabezpečit nezaměstnaným jejich životní podmínky částečným vyrovnáním příjmů, které jim plynuly ze zaměstnání. Mimo jiné poskytuje i možnost odchodu do předčasného důchodu a uvolnění stávajícího pracovního místa.

### 3.2 Cíle Politiky zaměstnanosti v EU

Členstvím v Evropské unii se ČR dne 1. května 2004 zavázala k dodržování principů jednotlivých politik, které jsou předepsány ve smlouvě Evropského společenství a dalších jiných předpisech týkajících se EU, tedy i k dodržování principů politiky zaměstnanosti v EU.

Principy týkající se politiky zaměstnanosti v EU kladou veliký důraz na opatření, pomocí kterých dochází ke snižování nezaměstnanosti a jejichž hlavním cílem je zabránit vylučování ohrožených skupin ze společnosti a dále na motivaci dlouhodobě nezaměstnaných. Předpokládají nejen oživení ekonomického růstu, rozvoj dílčích kvalifikací, navýšení zaměstnanosti, rozvoj podnikání a konkurenceschopnosti, ale také další opatření v oblasti sociální politiky.

Na celoevropský problém nezaměstnanosti reagovala EU přijetím Evropské strategie zaměstnanosti, jejíž hlavní charakteristikou je komplexnost, pomocí které dochází k propojení politiky zaměstnanosti se sociální, daňovou, vzdělávací a regionální politikou jednotlivých členských zemí EU. V centru pozornosti stojí nadále rozvoj lidských zdrojů.<sup>39</sup>

4 hlavní pilíře zaměstnanosti jsou:

- **Zaměstnanost** – nebo-li vytvoření schopnosti a zvyšování způsobilosti rizikových skupin k úspěšnému vstupu na pracovní trh.
- **Rozvoj podnikání** – tento pilíř je zaměřen na zlepšení a usnadnění podmínek pro podnikání, a to především pro rozvoj malého a středního podnikání.
- **Přizpůsobivost** – představuje podporu podniků a zaměstnanců přizpůsobit se stále měnícím se podmínkám pracovního trhu a zavádění nových technologií do výroby.

---

<sup>39</sup> Srov. Halásková, R., *Politika zaměstnanosti*, s. 24.

- **Rovná příležitost všech osob** - hlavním cílem tohoto pilíře je odstranění všech forem diskriminace na trhu práce, k čemuž napomáhají pravidelná sociologická šetření, která tyto jevy na trhu práce sledují.<sup>40</sup>

### 3.3 Cíle politiky zaměstnanosti v ČR

Stav ekonomiky v 90. letech 20.století i v ČR požadoval zavedení nových plánů politiky zaměstnanosti, které jsou vzájemně provázané s hospodářskou, sociální a vzdělávací politikou vlády a které odpovídají změnám na pracovním trhu. Hlavní myšlenka strategie zaměstnanosti vychází z Národního plánu zaměstnanosti, který se snaží zejména o zvýšení ekonomického růstu, zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a také kvalifikace zaměstnanců.<sup>41</sup>

#### *Mezi cíle politiky zaměstnanosti v ČR náleží:*

- Podpora vzniku nových pracovních míst pomocí uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti.
- Vzájemný vztah a provázanost mezi požadavky trhu práce a přípravou pracovní síly.
- Zvyšování motivace, adaptability, geografické a profesní mobility pracovní síly.
- Snaha o organizační, institucionální, ale i finanční reformu ve službách na pracovním trhu, ale také snaha odstranit diskriminaci na trhu práce.
- Sladění národní politiky pracovního trhu ČR s politikou zaměstnanosti EU a dále tvorba organizačních předpokladů pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU.<sup>42</sup>

#### 3.3.1 Evropský sociální fond v ČR

Evropský sociální fond je jeden ze tří strukturálních fondů poskytovaných EU pro zajištění cílů národní politiky a je hlavním finančním nástrojem pro zdárné uskutečnění

<sup>40</sup> Srov. [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest).

<sup>41</sup> Tamtéž.

<sup>42</sup> Srov. Halásková, R., *Politika zaměstnanosti*, s. 24.

Evropské strategie zaměstnanosti. Evropský sociální fond se ve zjednodušeném popisu zaměřuje na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.<sup>43</sup>

***Podporované cíle Evropského sociálního fondu jsou:***

- Pomoc nezaměstnaným občanům, rovnost všech lidí a pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na pracovní trh.
- Zlepšení účasti a přístupu žen na pracovní trh.
- Podpora celoživotního vzdělávání.

Z finančních prostředků Evropského sociálního fondu jsou financovány projekty neinvestičního charakteru jako:

- Rekvalifikace nezaměstnaných obyvatel.
- tvorba vzdělávacích programů pro zaměstnance, ale i speciálních programů pro OZP, znevýhodněné skupiny obyvatel či mládež.
- Zavádění a modernizace distanční i kombinované formy studia, ale také podpora zahraničních stáží pro studenty, pedagogy a vědecké pracovníky soukromého i veřejného sektoru.

Ministerstvo práce a sociálních věcí je hlavním orgánem, který je zodpovědný za čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu. Dále je i řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, jednoho ze tří základních programů Evropského sociálního fondu v ČR. Mezi další dva programy patří Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost a Operační program Praha Adaptabilita.<sup>44</sup>

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost má za hlavní cíl zvýšení zaměstnanosti obyvatel v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU pomocí specifických cílů. Toto programové období se vztahuje na období let 2007 až 2013.

Jednotlivé specifické cíle představují:

1. Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.
2. Zlepšení přístupů k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.
3. Posílení integrace osob ohroženým sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.
4. Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.

---

<sup>43</sup> Srov. <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>.

<sup>44</sup> Tamtéž.

5. Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.<sup>45</sup>

### **3.3.2 Změny politiky zaměstnanosti v souvislosti se vstupem ČR do EU**

Vstupem ČR do EU bylo také nutné zavést určité postupy, díky kterým by docházelo k vyšší adaptaci podnikatelských subjektů a pracovních sil na podmínky evropského trhu.

*Nejvýznamnější změny související se vstupem ČR do EU se vztahují k:*

- Práci dětí a uzákonění přesně definovaných podmínek, zaměřujících se zejména na ochranu dětí při kulturní, sportovní, umělecké či reklamní činnosti.
- Právním úpravám týkajících se agentur práce naplněním článků Směrnice Evropského Společenství a soulad s Úmluvou Mezinárodní organizace práce.
- Zaměstnávání občanů EU na trhu práce České republiky také prošla legislativními změnami, které zrovnoprávňuje občany členských států EU pracujících v ČR s občany ČR.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Srov. [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove\\_obdobi\\_2007\\_-\\_2013](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013).

<sup>46</sup> Srov. Halásková, R., *Politika zaměstnanosti*, s. 53.



## 4 STRUKTURA ÚŘADU PRÁCE ČR

Úřad práce je zprostředkovatelem zaměstnání na celém území ČR, které je pro uchazeče o zaměstnání bezplatné. Úřad práce je orgánem státní správy v celostátní působnosti. Jak už bylo dříve zmíněno, jeho nadřazeným orgánem, který zároveň Úřad práce řídí, je Ministerstvo práce a sociálních věcí – odbor Správa služeb zaměstnanosti. Dále nesmíme opomenout, že Úřad práce je samostatnou účetní jednotkou s hlavním sídlem v Praze.

Úřad práce zajišťují zejména úkoly v základních třech oblastech, a to zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podpory.

Základní rozdělení organizační struktury Úřadu práce ČR je na generální ředitelství (je v čele soustavy jednotlivých úřadů práce) a na krajské pobočky, které se dále člení na tzv. kontaktní pracoviště a pobočky pro hlavní město Prahu. Cílem organizační struktury Úřadu práce je provázanost krajských poboček a kontaktních pracovišť a zajištění co nejlepší dostupnosti pro uchazeče o zaměstnání. V systému Úřadu práce mají největší význam krajské pobočky sídlící většinou v krajských městech jednotlivých krajů ČR a dále kontaktní místa, která jsou v úzkém styku s veřejností.

Úřad práce v Olomouci je krajskou pobočkou pro Olomoucký kraj, který je správním obvodem pro území jednotlivých okresů Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk a Jeseník.

Na konci roku 31. 12. 2011 bylo vedeno v evidenci Úřadu práce v Olomouci 38 119 uchazečů o zaměstnání. Z toho v okrese Olomouc 13 159 uchazečů, kdy v tomto období mohl úřad práce disponovat pouze 499 volnými pracovními místy a s 26,4 počtem uchazečů na 1 volné pracovní místo. I přes všechna tato nepříznivá čísla okres Olomouc drží první příčku s nejnižším počtem nezaměstnanosti v Olomouckém kraji.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Srov. [http://olomoucky.denik.cz/zpravy\\_region/nezamestnanost-na-olomoucku-opet-stoupla-ted-by-se.html](http://olomoucky.denik.cz/zpravy_region/nezamestnanost-na-olomoucku-opet-stoupla-ted-by-se.html).

## **5 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE OLOMOUC V LETECH 2009 -2011**

K popisu vývoje nezaměstnanosti byl z důvodu bydliště autorky v tomto regionu zvolen okres Olomouc, jelikož vývoj nezaměstnanosti v tomto okrese jí není zcela lhostejný. Pokusíme se na posledních zveřejněných údajích z let 2009 až 2011 analyzovat vývoj nezaměstnanosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na rekvalifikace v okrese Olomouc, což bylo i cílem naší práce.

### **5.1 Základní informace o okrese Olomouc**

V této podkapitole se seznámíme se základním popisem okresu Olomouc, ve kterém se konkrétněji zaměříme na geografii, obyvatelstvo, ekonomiku a vzdělání. V další části této podkapitoly je i detailně popsána SWOT analýza znázorňující silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby, týkající se nezaměstnanosti v olomouckém okrese. Informace potřebné pro popis jednotlivých kategorií byly čerpány z interních dokumentů ÚP v Olomouci.

#### **Geografie**

Okres Olomouc, leží ve východní části ČR a vznikl v roce 1960. Okresem Olomouc protéká jedna z významných řek, řeka Morava. Sousedí s okresy Šumperk, Bruntál, Nový Jičín, Opava, Svitavy, Prostějov a Přerov. Rozloha okresu je 1620 km<sup>2</sup> a v rámci celorepublikového srovnání je 14. největším okresem. Okres leží v nadmořské výšce okolo 230 až 250 metrů nad mořem. Povrch tvoří Hornomoravský úval, který je typický svými úrodnými hlinitými půdami. Na severovýchodě se zvedají zalesněné kopce a pohoří, známé jako Nízký Jeseník či Zábřežská vrchovina.

#### **Obyvatelstvo**

Okres měl dle informací ČSÚ k 31. 12. 2011 celkem 232 001 obyvatel z toho 112 736 mužů a 119 265 žen. Nachází se zde 96 obcí, z toho 6 měst ( Olomouc, Litovel, Hlubočky, Uničov, Šternberk a Moravský Beroun) Hustota osídlení je 141 obyvatel/km<sup>2</sup> (v tomto ukazateli je okres Olomouc v celostátním měřítku v první třetině). Mezi nejhustěji osídlené oblasti patří střed a západ okresu, na druhou stranu je východ nejméně osídlenou částí, kde se nachází pouze několik obcí a vojenský výcvikový

prostor Libavá.

### **Ekonomika**

V okrese Olomouc je převážná míra obyvatel zaměstnána v průmyslu, jako např. v elektrotechnice, potravinářství, strojírenství, dále také ve stavebnictví, ale na druhou stranu se v posledních letech snížila zaměstnanost v textilním průmyslu. Velká většina výroby a služeb je koncentrována v krajském městě Olomouci a jeho blízkém okolí, kde pracuje okolo 70% zaměstnanců větších organizací působících v tomto okrese. Zemědělská výroba v tomto okrese se stále řadí na přední příčky v celorepublikovém srovnání, díky své dlouholeté tradici a výborným výnosům.

Okres Olomouc disponuje kvalitní dopravní infrastrukturou, jelikož zde prochází důležité železniční spoje, které spojují napříč republiku od východu na západ, což je také uvedeno ve SWOT analýze okrese Olomouc jako jedna ze silných stránek.

### **Vzdělání**

Okres, zvláště pak krajské město Olomouc je hlavním centrem vzdělání. Je zde 2. nejstarší univerzita v České republice, Univerzita Palackého a od roku 2005 i sídlo soukromé Moravské vysoké školy, poskytující bakalářský stupeň vzdělání v oboru Ekonomika a management. Okres se dále může pochlubit širokou škálou středoškolského a základního vzdělání.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Srov. interní dokumenty ÚP v Olomouci – *ZPRÁVA O SITUACI NA TRHU PRÁCE V ROCE 2010*.

**Obrazek 1: SWOT analýza okresu Olomouc**

### **SWOT analýza okresu Olomouc**

#### ***Silné stránky:***

- Velký podíl zemědělské půdy a vhodné klimatické podmínky pro zemědělství.
- Poměrně rozsáhlá průmyslová základna.
- Aktivní činnost úřadu práce při řešení snížení nezaměstnanosti, prostřednictvím APZ.
- Mladá a vzdělaná pracovní síla, která je ochotna pracovat při poměrně nízké úrovni mezd.
- Mladší generace disponuje širokým rejstříkem dovedností přenosných mezi povoláními (schopnost získávat stále nové informace a učit se novým věcem, rychlá adaptace, schopnost komunikace v cizím jazyce, ovládání práce na PC).
- Kvalitní základna poskytovaná úřadem práce, pro zvýšení či změnu kvalifikace
- Rozšířená dopravní infrastruktura do 4 velkých měst okresu Olomouc (železniční uzly Přerov a Olomouc, napojení Prostějova na dálnici D1).
- V krajském městě Olomouci je vysoká koncentrace obyvatel, průmyslu a služeb. Je to významné centrum turistického ruchu - historické památky (Sv. Kopeček, sloup nesvětější trojice), ZOO Olomouc. Dále je hlavním střediskem vzdělanosti, železniční křižovatkou a je zde dobré dopravní spojení mezi dvěma okresními městy - Prostějovem a Přerovem (vzdálenost kolem 25 km).
- Působení Univerzity Palackého a Moravské vysoké školy nejen jako základny pro vysokoškolské vzdělání, ale i pro vznik a rozvoj firem využívajících technologie na špičkové úrovni.

#### ***Příležitosti:***

- Levná pracovní síla pro zahraniční investory.
- Rozvoj menších a středních zaměstnavatelů, kteří se často stávají novými investory pro okres, díky čemu všechna 4 větší města okresu získala nového investora či investory.
- Efektivnější využívání finančních prostředků úřadem práce na aktivní politiku zaměstnanosti (veřejně prospěšné práce, rekvalifikační kurzy, aj.).
- Vzájemná komunikace a spolupráce mezi jednotlivými institucemi okresu a kraje ústící do společných plánů a projektů, které přinášejí i pozitivní efekty pro trh práce.

#### ***Slabé stránky:***

- Velký počet podniků zaměřených na strojírenství a elektrotechniku – zejména pro muže.
- Vysoké zastoupení výrobních odvětví, které nabízejí nejnižší průměrné mzdy.
- Omezená dostupnost za prací z některých částí okresu a rovněž s omezeným počtem nabídky práce (město Libavá a některé obce v okolí Senicka, Litovelska, Uničova a Šternberka).
- Vysoká nabídka maturitního vzdělání, která vede k nedostatku vyučených osob a naopak k přebytku středoškoláků zaměřených do ekonomiky, administrativy či řízení a služeb, vedou ke strukturální nezaměstnanosti na pracovním trhu.
- Hrozba ztráty šancí řešit strukturální nezaměstnanost v důsledku podcenění systému celoživotního vzdělávání (ne vždy se rozvíjí s ohledem na potřeby trhu práce) a to kvůli omezeným řešením, která jsou dosažitelná prostřednictvím rekvalifikačních uchazečů o zaměstnání.

#### ***Hrozby:***

- Nedostatečná podpora malého a středního podnikání, jakož to zvýšení možností vzniku nových pracovních míst pro nezaměstnané.
- Vysoký podíl dlouhodobé nezaměstnanosti.
- Ochod pracovní síly v důsledku nízkých mezd a nedostatku volných pracovních míst na trhu práce.
- Nevyrovnaná nabídka pracovních míst v jednotlivých částech okresu.
- Ochrana zemědělského a půdního fondu, má za následek snížení možnosti nabídky volných ploch pro investory

*Zdroj: Zpracováno autorkou na základě materiálů ÚP v Olomouci*

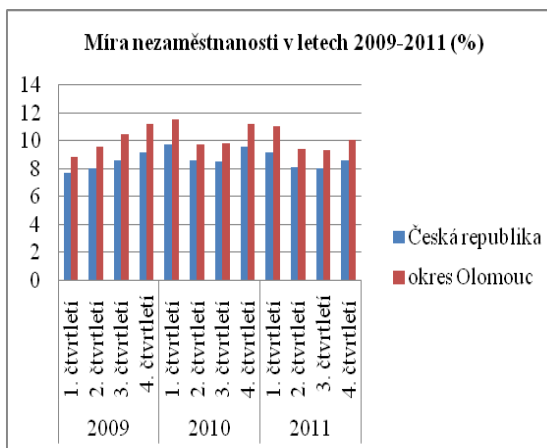
## 5.2 Míra registrované nezaměstnanosti v období 2009-2011 v okrese Olomouc ve srovnání s ČR

Tabulka 1: Míra nezam. v letech 2009-2011

Obrazek 2: Míra nezam. v letech 2009-2011

Míra nezaměstnanosti v letech 2009-2011 (%)		
	Česká republika	okres Olomouc
2009	1. čtvrtletí	7,7
	2. čtvrtletí	8
	3. čtvrtletí	8,6
	4. čtvrtletí	9,2
2010	1. čtvrtletí	9,7
	2. čtvrtletí	8,6
	3. čtvrtletí	8,5
	4. čtvrtletí	9,6
2011	1. čtvrtletí	9,2
	2. čtvrtletí	8,1
	3. čtvrtletí	8
	4. čtvrtletí	8,6

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě materiálů ÚP v Olomouci



Zdroj: Zpracováno autorkou dle tabulky č. 1

### Rok 2009

Míra nezaměstnanosti v okrese Olomouc měla k 31.12.2009 hodnotu 11,2 % s 13 876 uchazeči o zaměstnání, která disponuje meziročním nárůstem oproti roku 2008 o 5,4 p.b., kdy míra registrované nezaměstnanosti činila 5,8 %. Hlavním důsledkem tohoto rapidního zvýšení je reakce na dopad celosvětové finanční krize, na hospodaření podniků a masové propouštění zaměstnanců.

V rámci ČR, byla míra nezaměstnanosti okresu Olomouc k 31.12.2009 mezi 77 okresy ČR na 26. nejvyšší, což představuje oproti roku 2008 obrovské zhoršení, jelikož v tomto roce zaujímala 46. místo nezaměstnanosti.<sup>49</sup>

### Rok 2010

Míra nezaměstnanosti v olomouckém okrese k 31. 12. 2010 činila 11,2 %, což nevystihuje takřka žádnou změnu oproti roku 2009. V rámci celé ČR dosahovala míra nezaměstnanosti v okrese Olomouc 28. nejvyšší z celkových 77 okresů ČR.

Je zřejmé, že nárůst míry nezaměstnanosti v okrese Olomouc byl v letech 2009-2011 výraznější než v celé České republice. V okrese Olomouc se počet uchazečů o zaměstnání během období 2 let zvýšil o 86 % a nastal nárůst míry nezaměstnanosti o 5,3 p.b., v celé České republice bylo navýšení 59 % a 3,6 p.b.<sup>50</sup>

<sup>49</sup> Srov. Interní dokumenty ÚP v Olomouci – ZPRÁVA O SITUACI NA TRHU PRÁCE V ROCE 2009.

<sup>50</sup> Srov. Interní dokumenty ÚP v Olomouci – ZPRÁVA O SITUACI NA TRHU PRÁCE V ROCE 2010.

## **Rok 2011**

V hodnocení podle míry nezaměstnanosti mezi 77 okresy České republiky byl okres Olomouc řazen do 1. poloviny a k 31.12.2011 zaujal 26. místo s mírou nezaměstnanosti 10,1 %.

Míra registrované nezaměstnanosti v ČR dosáhla k 31.12.2011 8,6% a v meziročním srovnání poklesla o celé 1 p.b.. Nejnižší nezaměstnanost náležela hlavnímu městu Praze s mírou nezaměstnanosti 3,9 %.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Srov. Krajská zpráva ČSÚ v Olomouci - *NEZAMĚŠTANOST V OLOMOUCKÉM KRAJI K 31.12.2011.*

## 5.3 Počet nezaměstnaných v okrese Olomouc ve sledovaném období 2009-2011

Tabulka 2: Počet nezam. v okrese Olomouc v období 2009-2011

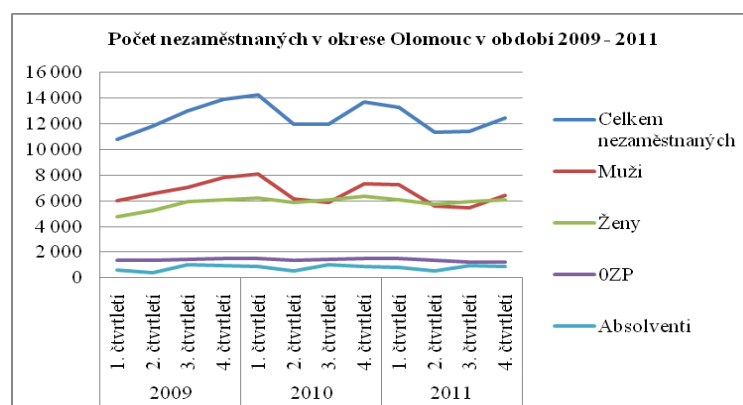
		Počet nezaměstnaných v okrese Olomouc v období 2009 - 2011				
		Celkem nezaměstnaných	Muži	Ženy	OZP	Absolventi
2009	1. čtvrtletí	10 768	6 033	4 735	1 371	637
	2. čtvrtletí	11 797	6 556	5 241	1 397	439
	3. čtvrtletí	12 995	7 040	5 955	1 466	1 013
	4. čtvrtletí	13 876	7 801	6 075	1 540	947
2010	1. čtvrtletí	14 271	8 073	6 198	1 514	921
	2. čtvrtletí	11 991	6 152	5 839	1 397	551
	3. čtvrtletí	11 939	5 856	6 083	1 419	1 015
	4. čtvrtletí	13 676	7 350	6 326	1 532	868
2011	1. čtvrtletí	13 298	7 244	6 054	1 483	814
	2. čtvrtletí	11 354	5 617	5 737	1 358	529
	3. čtvrtletí	11 388	5 455	5 933	1 253	963
	4. čtvrtletí	12 470	6 418	6 052	1 252	925

Tabulka 3: Počet nezam. v Olomouckém kraji v období 2009-2011

Počet nezaměstnaných v Olomouckém kraji v období 2009 – 2011 k 31. 12. daného roku	
2009	41 092
2010	42 117
2011	38 119

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik MPSV Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik ČSÚ

Obrazek 3: Počet nezam. v okrese Olomouc v období 2009-2011



Zdroj: Zpracováno autorkou dle tabulky č. 2

Pro zpracování roků 2009 a 2010 autorka vycházela z informací dokumentů ÚP, který ji byly poskytnuty a to ze Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Olomouc v roce 2009 a v roce 2010.

### Rok 2009

Rok 2009 byl pro okres Olomouc nepříznivý vzhledem k masovému propouštění v důsledku značného poklesu zakázek a také znatelných ekonomických potíží vyplývajících ze světové finanční krize, která postihla celý svět v roce 2008.

Největší pokles zaměstnanosti v roce 2009 se projevil zejména v oblastech strojírenského a elektrotechnického průmyslu, který propouštěl stovky svých zaměstnanců. Jednalo se zejména o společnosti spolupracující s UNEXem Uničov, mimo jiné i Moravských železáren, M.L.S. Holice, Koyo Bearings ČR. Dále firmy jako MORA MORAVIA, VOP-026 Šternberk či TOS Olomouc. Koncem roku 2009 došlo k většímu propouštění i v některých vojenských zařízeních.

Počet uchazečů se v roce 2009 zvýšil o více než 6 500 osob, což představuje extrémní nárůst nezaměstnanosti takřka o 90 %. Počet nezaměstnaných osob bylo v olomouckém okrese na konci roku 2009 nejvyšší, a to za posledních 10 let.

Z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva tvořily nezaměstnané ženy v roce 2009 v okrese Olomouc 46 %. Podíl mužů na konci roku dosáhl nejvyšších hodnot od vzniku úřadu práce v roce 1991, a to 56,2 %.

K 31. 12. 2009 úřad práce registroval 947 absolventů, oproti konci roku 2008 došlo k obrovskému navýšení. Toto navýšení může vést k domněnce, že se situace na trhu práce výrazně zhoršila, absolventi se tak museli potýkat s vyšší konkurencí než v předchozích letech a zaměstnavatelé volili častěji výběr zaměstnanců s praxí, kvůli minimálnímu času na zaškolení.

Spoluobčané se zdravotním postižením patří do nejohroženější skupiny uchazečů o zaměstnání na celém pracovním trhu. Koncem roku 2009 nastalo obrovské navýšení této skupiny uchazečů o zaměstnání na více jak 1500 osob.

Okres Olomouc lze rozdělit na 2 územní jednotky severní část, kam patří Uničovsko, Šternbersko a město Libavá, která je více postižená nezaměstnaností a jižní část, kam řadíme Olomoucko, Senicko, Litovelsko a Bouzovsko, převažují relativně nižší nezaměstnaností a disponují nižším podílem dlouhodobě nezaměstnaných. Koncem roku 2009 vykázal nejvyšší míru nezaměstnanosti mikroregion Uničovsko s 18,6 % naopak nejnižší mírou se mohlo pochlubit Olomoucko s 7,2 %.<sup>52</sup>

## **Rok 2010**

Počátek roku 2010 byl stále poznamenán dozvuky světové hospodářské krize, která ve značné míře ovlivnila vývoj ekonomiky v Olomouckém okrese v roce 2009. Od března nastal pokles nezaměstnanosti, ale koncem roku došlo k jejímu opětovnému nárůstu. Meziroční nárůst nezaměstnanosti nastal převážně v organizacích jako Skanska

---

<sup>52</sup> Srov. Interní dokumenty ÚP v Olomouci – ZPRÁVA O SITUACI NA TRHU PRÁCE V ROCE 2009.



– stavební společnost, České dráhy a správa železničních dopravních cest, UNEX – strojírenská společnost či SEV Litovel – firma zabývající se elektrotechnikou.

Nejvyšší hodnotu podílu nezaměstnaných mužů bylo dosaženo v únoru 2010 57,8 %.

K 31. 12. 2010 dosahoval počtu 942 nezaměstnaných absolventů registrovaných na ÚP. Na počátku roku byl počet registrovaných absolventů značně vyšší než před rokem, ale od srpna došlo k relativnímu vyrovnání počtu s rokem 2009.

Koncem roku 2010 ve srovnání s rokem 2009, nedošlo k výrazné změně týkající se počtu osob se zdravotním postižením, jejichž evidence se stále pohybovala kolem 1535 osob.

Od roku 2010 nastalo sledování míry nezaměstnanosti v nových mikroregionech určených hranicemi pověřených obecních úřadů. Došlo k odstranění sledování Bouzovska a Senicka, které se staly součástí POÚ v Litovli a Olomouci. Ze Šternberska došlo k vyloučení obce spadající pod POÚ v Moravském Berouně a Hlubočky z Olomoucka. Libavá a Uničovsko zůstaly. V roce 2010 nejvyšší mírou nezaměstnanosti disponoval Moravský Beroun s 18,6 %.<sup>53</sup>

## **Rok 2011**

K 31. 12. 2011 stav počtu uchazečů o zaměstnání v Olomouckém okrese činil 12 470 osob. Oproti loňskému roku došlo ke snížení počtu nezaměstnaných o 1 206 uchazečů.

Snížení se projevilo ve všech sledovaných kategoriích, sice počet nezaměstnaných žen se oproti roku 2010 snížil o 274 osob, počet nezaměstnaných mužů se snížil až o 932 uchazečů o zaměstnání.

K velkému snížení došlo i u počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením, který na konci roku 2011 čítal 1252 uchazečů o zaměstnání a což bylo o 280 osob méně než ve stejném období roku 2010.

Počet absolventů ucházejících se o práci koncem roku 2011 čítal 925 osob, kdy největší nárůst nastal v 2. polovině roku, což zapříčinilo ukončení studia studentů v letních měsících a jejich nástup na pracovní trh.

---

<sup>53</sup> Srov. Interní dokumenty ÚP v Olomouci – *ZPRÁVA O SITUACI NA TRHU PRÁCE V ROCE 2010*.

## **6 VÝVOJ AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE OLOMOUC V LETECH 2009-2011**

### **Rok 2009**

V rámci strategie aktivní politiky zaměstnanosti v Olomouckém okrese v roce 2009 Úřad práce v Olomouci spolupracoval s institucemi jako Olomoucký kraj, Magistrát města Olomouce, dále s odborovými organizacemi a v neposlední řadě také samotnými zaměstnavateli. Aktivní snaha ÚP v Olomouci o snížení nezaměstnanosti v okrese Olomouc je také silnou stránkou okresu viz. Tab. 1. V rámci spolupráce Úřad práce uspořádal v roce 2009 dva semináře pro zaměstnavatele, kde byli informováni o aktuální situaci na regionálním pracovním trhu.

První seminář se týkal poskytnutí informací zaměstnavatelům, jejichž počet zaměstnanců čítal více jak 25 osob, na které se vztahují povinnosti plnění podílu zaměstnávat OZP, a právě tyto osoby jsou nejohroženější skupinou na pracovním trhu. Dle zákona o zaměstnanosti mají takovýto zaměstnavatelé povinnost zaměstnávat 4 % OZP. Druhý seminář byl zaměřen pro zaměstnavatele na plánované financování a realizaci Aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2010 týkajících se veřejně prospěšných prací v oblasti obcí.

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Olomouc pro rok 2009 byly převážně zaměřeny na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou na pracovním trhu znevýhodněni jako například OZP, osoby nad 50 let věku, dlouhodobě nezaměstnané osoby evidované na ÚP nejméně 5 měsíců či osoby, které pobývali mimo trh práce delší dobu jako např. ženy po mateřské dovolené apod., a právě na tyto uchazeče byla APZ v okrese zejména zaměřena při plnění úspěšnější. Další zaměření, byl boj proti strukturální nezaměstnanosti pomocí rekvalifikací, zapracováním do poptávaného oboru.

Na APZ bylo v roce 2009 bylo úřadu práce v Olomouci přiděleno celkem 26 miliónů korun.

V roce 2009 úřad práce v Olomouci využíval při realizaci nástrojů APZ finančních zdrojů z Evropského sociálního fondu a to pro nástroje jako veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa či poradenské služby a rekvalifikace. V rámci využití finančních zdrojů se jednalo o projekt „Veřejně prospěšné práce 1“ financovaný ze zdrojů OP RLZ. Ze zdrojů OP LZZ byly financovány 3 národní individuální projekty týkajících se veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst a v neposlední řadě poradenství a rekvalifikace.

Významným krokem v rámci APZ v okrese Olomouc bylo přijetí programu vyhlášeným Ministerstvem práce a sociálních věcí nazvaným „Vzdělávejte se!“ První fáze proběhla od dubna do června a byla financována z OP RLZ. Druhá fáze byla zahájena v srpnu roku toho roku a byla naplánována až do konce roku 2010 a byla financována z OP LZZ.<sup>54</sup>

### **Rok 2010**

I v roce 2010 úřad práce v Olomouci uspořádal seminář pro zaměstnavatele informující o veškerých dotačních programech poskytovaných ÚP a mimo jiné velká pozornost byla věnována nejen jednotlivým nástrojům APZ, ale zvláště nástrojům, které jsou spolufinancované z evropských strukturálních fondů. Seminář opět vyzdvihoval „povinnost“ zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 25 zaměstnanců k OZP a snažil se dostat do povědomí zaměstnavatelů portál MPSV, jakožto pomocníka pro vzájemnou spolupráci s ÚP.

Na aktivní politiku zaměstnanosti financovanou pouze ze státního rozpočtu bylo vyčleněno 36 mil. Kč., pro rok 2010.

V roce 2010 strategie ÚP v Olomouci na realizaci APZ navazovala na požadavky MPSV, kde v základních podmínkách došlo k vyjádření postoje k zamýšlené výši mzdy a nekolidujícímu zaměstnání. V návaznosti na tyto cíle Úřad práce v Olomouci nepodpořil taková místa, která byla zaměstnavateli ohodnocena v úrovni minimální úrovně zaručené mzdy pro určitý druh práce, i když ÚP byly jasně stanovené podmínky, že mzda musí být navýšena o 1000 Kč., nad minimální úroveň. Dále ÚP věnoval velkou pozornost podpoře tzv. nekolidujícího zaměstnání, respektive uchazečů o zaměstnání, kteří u žadatele anebo ve firmách provázaných s tímto žadatelem pracovali těsně před evidencí nebo v průběhu evidence na Úřadu práce.

V roce 2010 se na snížení nezaměstnanosti podílely nejen prostředky na APZ ze státního rozpočtu, ale také z finančních prostředků poskytovaných ESF.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Srov. Interní dokumenty ÚP v Olomouci – ZPRÁVA O SITUACI NA TRHU PRÁCE V ROCE 2009.

<sup>55</sup> Srov. Interní dokumenty ÚP v Olomouci – ZPRÁVA O SITUACI NA TRHU PRÁCE V ROCE 2010.

## Rok 2011

Hlavní pozornost ÚP v Olomouci byla v rámci nástrojů APZ i v roce 2011 opět věnována nejvíce znevýhodněným uchazečům o zaměstnání na pracovním trhu a na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti. V tomto roce se snažil ÚP vynakládat prostředky APZ co nejefektivněji, a tímto došlo ke snížení počtu uchazečů o zaměstnání, kteří by si mohli najít pracovní místo i bez použití nástrojů APZ. Jednalo se o uchazeče o zaměstnání, kteří byly v evidenci ÚP dobu delší jak 5 měsíců a o uchazeče, kteří by bez použití nástroje APZ evidence pětíměsíční délky na ÚP dosáhly.

Hlavními skupinami podporování APT byly v roce 2011, pro okres Olomouc dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči, kteří jsou v evidenci ÚP nad 5 měsíců, uchazeči starší 50 let, OZP, či osoby po rodičovské dovolené.

Na snížení nezaměstnanosti byly i v roce 2011 v okrese Olomouc využity příspěvky nejen v rámci klasické APZ financovány ze státního rozpočtu, ale i prostředky poskytované prostřednictvím ESF. Z prostředků OP LZZ byly financované opět 3 NIPy ( národní individuální projekty), které jsou popsány v roce 2009.

V roce 2011 se na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Olomouc nejvíce podílely v rámci APZ Veřejně prospěšné práce, dalším velice využívaným nástrojem byla SÚPM, jejichž vytvoření motivuje zaměstnavatele vyšší příspěvku a minimální administrativou. V neposlední řadě velké množství uchazečů u zaměstnání využívá i široké nabídky rekvalifikací, které jsou druhým nejvyužívanějším nástrojem APZ v olomouckém okrese.

Rekvalifikace představující boj proti strukturální nezaměstnanosti v roce 2011 nejvíce využívaly ženy, uchazeči v délce evidence ÚP nad 5 měsíců, osoby starší 50-ti let, nebo mladí lidé či absolventi.<sup>56</sup>

V roce 2010 skončil projekt s Názvem „Vzdělávejte se“ a projekt „Vzdělávejte se pro růst!“ na něj navazuje. Tento projekt je alokován na období od 31.5.2011 do 31.7.2013. Cílem tohoto projektu financovaného z prostředků ESF je podpořit zvýšení úrovně cílové skupiny zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců ke zvýšení jejich kvalifikace obsahující odborné znalosti, dovednosti a kompetence zaměstnanců ve

---

<sup>56</sup> Srov. Interní dokumenty ÚP v Olomouci - ZPRÁVA O PLNĚNÍ ATZ V OLOMOUCKÉM KRAJI V ROCE 2011.

vybraných ekonomických činnostech v Olomouckém okrese a podpora tvorby pracovních míst.<sup>57</sup>

## 6.1 Vývoj rekvalifikací v okrese Olomouc v letech 2009-2011

V této kapitole se zaměříme na vývoj rekvalifikací v okrese Olomouc v období 2009-2011. Úřad práce v Olomouci se v rámci instrukcí Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) zaměřil na snižování nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, kteří jsou na pracovním trhu nejvíce znevýhodnění a dále na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti, která je typickým problémem našeho okresu a nejen jeho.

V rámci rekvalifikací APZ byly podporovány následující kategorie uchazečů:

- Mladiství uchazeči o zaměstnání do 20 let. V rámci práce se zaměříme na uchazeče o zaměstnání do 29 let, protože podpora rozvoje mladé pracovní síly včetně absolventů je pro ekonomický růst okresu důležitým aspektem.
- Uchazeči o zaměstnání nad 50 let, kteří jsou nejohroženější skupinou uchazečů o zaměstnání, neboť zaměstnavatelé dávají přednost mladší pracovní síle a lidé, kteří se překlenuli přes hranici tohoto věku, kteří mají velké obtíže uplatnit se na aktuálním pracovním trhu.
- Ženy představují nejčetnější účastníky rekvalifikací v okrese Olomouc, kde největší zaměstnavatelé jsou zaměřeni na strojírenský a elektrotechnický průmysl, ve které nemají ženy takové uplatnění jako muži. V této kategorii můžeme zmínit i další skupinu, na kterou je brána větší pozornost v rámci APZ, a to jsou osoby pečující o dítě do 15 let věku, což jsou převážně ženy.
- Poslední podporovanou skupinu ÚP v Olomouci představují uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 5 měsíců, u které je žádoucí snížit podíl dlouhodobé nezaměstnanosti. Do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných patří i osoby se zdravotním postižením, kterým v následujícím popisu bude také věnována velká pozornost.

V neposlední řadě padne zmínka o porovnání podílu rekvalifikací v rámci Evropského sociálního fondu (ESF) a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (LZZ).

---

<sup>57</sup> Tamtéž.

### 6.1.1 Rekvalifikace v roce 2009

Během roku 2009 nastoupilo do rekvalifikací 658 uchazečů o zaměstnání, z čehož v rámci projektu z Evropského sociálního fondu bylo financováno 455 rekvalifikací. Celková částka, která byla v roce 2009 na rekvalifikace poskytnuta, byla 5.8 mil Kč, včetně financí z ESF. Největší zájem mezi uchazeči u rekvalifikace byl z oblastí administrativy, obsluhy PC, motorového vozíku či účetní.<sup>58</sup>

#### Počet uchazečů v rekvalifikaci v roce 2009

Tabulka 4: Počet uchazečů v rekvalifikaci v roce 2009

Počet uchazečů v rekvalifikaci v okrese Olomouc k 4. čtvrtletí roku 2009						
	Celkem	Pokračuje z minulého roku	Zahájení v daném roce	Ukončení celkem	Úspěšné ukončení	Pokračuje do dalšího období
<i>účastníci rekvalifikací celkem</i>	722	64	658	632	552	76
<i>rekvalifikace v rámci projektů ESF</i>	15	0	15	15	15	0
<i>rekvalifikace v rámci projektů OP LZZ</i>	455	0	455	377	377	63
<i>ženy</i>	401	41	360	335	280	54
<i>péče o dítě do 15 let</i>	51	5	46	46	41	4
<i>evidence delší než 5 měsíců</i>	403	14	389	324	292	73
<i>OZP</i>	66	5	61	64	56	2
<i>do 29 let</i>	248	51	197	180	145	54
<i>absolventi</i>	50	11	39	36	27	13
<i>uchazeči nad 50 let</i>	163	8	157	152	132	11

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik MPSV

Počet uchazečů v rekvalifikaci znázorňuje množství osob, které za daný rok rekvalifikacemi prošly. V roce 2009 byl podle statistik portálu Ministerstva práce a sociálních věcí v okrese Olomouc celkový počet uchazečů v rekvalifikaci 658 osob a úspěšně v tomto roce rekvalifikace ukončilo 552 osob.

Tabulka popisuje využití rekvalifikací uchazeči o zaměstnání v rámci projektů ESF OP LZZ, kde podporu využilo 455 uchazečů. Rekvalifikace v rámci projektů ESF s počtem 15, které jsou popisovány v tabulce, jsou míněny jednotlivé projekty, které jsou „ušité na míru“ jednotlivým uchazečům o zaměstnání. Jedná se o regionální individuální projekty jako „Dítě není překážkou“ určené pro maminky s dětmi, „Zkušenost plus“ zaměřený na uchazeže o zaměstnání nad 50 let, „Nesedíte doma!“ zaměřený na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče nad 5 měsíců či „Absolvent“, jež je zaměřeno jak již vyplývá z jeho názvu na absolventy.

Co se týče jednotlivých podporovaných skupin, zvýšení kvalifikace v rámci rekvalifikací nejvíce využívají ženy s počtem 360 osob a uchazeči, kteří jsou v evidenci

<sup>58</sup> Srov. Interní dokumenty ÚP v Olomouci – ZPRÁVA O SITUACI NA TRHU PRÁCE V ROCE 2009.

ÚP déle než 5 měsíců a které čítá 389 osob. Další příčky drží mladí lidé do 29 let včetně absolventů a lidé starší 50 let s 157 účastníky.

V roce 2009 v průměru úspěšně ukončilo rekvalifikace kolem 96,5 % účastníků z celkového počtu osob, které do rekvalifikací nastoupili.

### Počet uchazečů po rekvalifikaci v roce 2009

Tabulka 5: Počet uchazečů po úspěšné rekvalifikaci v roce 2009

Počet uchazečů po úspěšné rekvalifikaci v okrese Olomouc k 4. čtvrtletí roku 2009								
	<b>Celkem</b>	Ukončené v minulém roce - stav k 1.1. sledovaného roku	Ukončené ve sledovaném roce	Vyřazeno z evidence do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci	<b>Umístění celkem</b>	Z toho umístění po ukončení rekvalifikaci ve sledovaném roce	Evidence po úspěšném ukončení přesáhla 12 měsíců	Zůstávají ve sledování do dalšího období
<i>účastníci rekvalifikací celkem</i>	800	248	552	338	264	167	120	342
<i>rekvalifikace v rámci projektů ESF</i>	65	50	15	9	3	0	41	15
<i>rekvalifikace v rámci projektů OP LZZ</i>	323	0	323	73	57	57	0	250
<i>ženy</i>	467	188	279	197	165	100	103	167
<i>péče o dítě do 15 let</i>	81	39	42	33	29	12	19	29
<i>evidence delší než 5 měsíců</i>	419	90	329	2	0	0	89	328
<i>OZP</i>	107	53	54	35	23	10	32	40
<i>do 29 let</i>	189	44	145	95	66	51	20	74
<i>absolventi</i>	35	4	31	20	18	17	2	13
<i>uchazeči nad 50 let</i>	212	79	133	71	44	25	47	94

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik MPSV

Další tabulka popisuje počet uchazečů po rekvalifikaci. Tato čísla popisují efektivnost rekvalifikací, respektive kolik účastníků našlo uplatnění na trhu práce po úspěšném ukončení rekvalifikačního kurzu. Celkem v roce 2009 úspěšně ukončilo 800 osob, z čehož 264 osob našlo pomocí absolvování rekvalifikačního kurzu uplatnění na trhu práce. Procentuální vyjádření představuje 33%.

Největší zastoupení mají ženy s počtem 467 osob, ze kterých získalo nové pracovní místo 165 uchazeček o zaměstnání po zdárném absolvování rekvalifikace, což představuje 35,3 % úspěšnost. Obrovský skok lze vidět u uchazečů o zaměstnání starších 50 let. Celkem 212 osob zdárně prošlo rekvalifikacemi, ale možnost umístit je byla minimální, pouhých 44 lidí (20,7%), což bylo a doposud je zapříčiněno špatnou umístitelností této skupiny uchazečů o zaměstnání na pracovní trh. Zaměstnavatelé dávají přednost mladé kvalifikované pracovní síle, o čemž se můžeme přesvědčit z tabulky. Uchazeči do 29 let včetně absolventů disponují takřka třetinovou úspěšností umístění oproti celkovému počtu úspěšně rekvalifikovaných mladých lidí, a to pouze 37,5%.

Nejnižší efektivnost rekvalifikací v roce 2009 mají lidé, kteří jsou v evidenci ÚP déle jak 5 měsíců, jelikož z celkových 419 osob nenašel umístění žádný uchazeč.

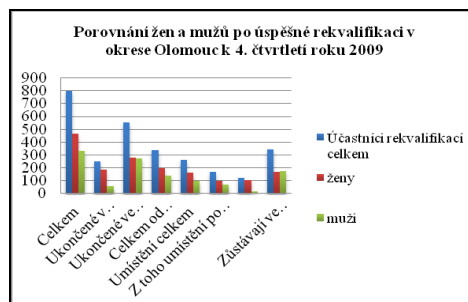
## Porovnání mužů a žen v okrese Olomouc v roce 2009

**Tabulka 6: Porovnání mužů a žen v rekvalifikaci v roce 2009**

Porovnání žen a mužů v rekvalifikaci v okrese Olomouc k 4. čtvrtletí roku 2009						
	Celkem	Pokračuje z minulého roku	Zahájení v daném roce	Ukončení celkem	Úspěšně ukončení	Pokračuje do dalšího období
Účastníci rekvalifikaci celkem	722	64	658	632	552	76
ženy	401	41	360	335	280	54
muži	321	23	298	297	272	22

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik MPSV

**Obrazek 4: Porovnání mužů a žen v rekvalifikaci v roce 2009**



Zdroj: Zpracováno autorkou dle tabulky č. 6

V této části se budeme zabývat porovnáním žen a mužů. Z tabulky lze vyčíst, že účast žen v rekvalifikacích pro rok 2009 je o 62 osob vyšší než u mužů. Z celkových 658 lidí tvoří právě 360 účastníků ženy. Procentuelní úspěšnost u žen je 77,8% a u mužů 91%.

**Tabulka 7: Porovnání mužů a žen po úspěšné rekvalifikaci v roce 2009**

Počet uchazečů po úspěšné rekvalifikaci v okrese Olomouc k 4. čtvrtletí roku 2009								
	Celkem	Ukončené v minulém roce - stav k 1.1. sledovaného roku	Ukončené ve sledovaném roce	Vyřazeno z evidence do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci	Umístění celkem	Z toho umístění po ukončení rekvalifikaci ve sledovaném roce	Evidence po úspěšném ukončení přesáhla 12 měsíců	Zůstávají ve sledování do dalšího období
účastníci rekvalifikaci celkem	800	248	552	338	264	167	120	342
ženy	467	188	279	197	165	100	103	167
muži	333	60	273	141	99	67	17	175

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik MPSV

**Obrazek 5: Porovnání mužů a žen po úspěšné rekvalifikaci v roce 2009**



Zdroj: Zpracováno autorkou dle tabulky č. 7

Co se týče efektivnosti uplatnění na pracovním trhu po úspěšném absolvování rekvalifikace, z celkového počtu 467 žen našlo uplatnění 165 osob (35,3%) a u mužů z celkového počtu 333 pouze 99 lidí (29,7%).



## 6.1.2 Rekvalifikace v roce 2010

Rok 2010 byl zahájen s počtem rekvalifikací 1 567 osob ucházejících se o zaměstnání a oproti minulému roku došlo v okrese Olomouc k dvojnásobnému navýšení. Větší zájem o rekvalifikace z řad uchazečů o zaměstnání byl důvodem rostoucí míry nezaměstnanosti a nízkému počtu volných míst. Celková částka, která byla vynaložena v roce 2010 činila 11 020 040 Kč, z čehož 7 854 290 Kč bylo čerpáno z národního individuálního projektu „Poradenství a rekvalifikace“ a zbylých 2 706 540 Kč z rozpočtu na APZ.<sup>59</sup>

### Počet uchazečů v rekvalifikaci v roce 2010

Tabulka 8: Počet uchazečů v rekvalifikaci v roce 2010

Počet uchazečů v rekvalifikaci v okrese Olomouc k 4. čtvrtletí roku 2010:						
	Celkem	Pokračuje z minulého roku	Zahájení v daném roce	Ukončení celkem	Úspěšné ukončení	Pokračuje do dalšího období
<i>Účastníci rekvalifikací celkem</i>	1 644	77	1 567	1 422	1 305	139
<i>rekvalifikace v rámci projektu ESF</i>	230	0	230	229	216	0
<i>rekvalifikace v rámci projektu OP LZZ</i>	1 048	63	985	905	836	92
<i>ženy</i>	929	55	874	795	720	78
<i>péče o dítě do 15 let</i>	120	4	116	103	99	9
<i>evidenční delší než 5 měsíců</i>	921	19	902	738	693	128
<i>OZP</i>	105	0	105	96	84	3
<i>do 29 let</i>	452	54	398	393	347	37
<i>absolventi</i>	66	8	58	59	50	6
<i>uchazeči nad 50 let</i>	329	11	318	292	267	26

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik MPSV

V roce 2010 v okrese Olomouc prošlo rekvalifikacemi celkem 1 567 účastníků o zaměstnání. Oproti minulému roku 2009 došlo k navýšení ze 658 účastníků, což vede k většímu zájmu o rekvalifikace ze stran uchazečů o zaměstnání.

Oproti roku 2009 došlo k navýšení ve všech sledovaných kategoriích. I v tomto roce bylo čerpáno na rekvalifikace převážně z prostředků ESF - OP LZZ, a to pro 985 uchazečů o zaměstnání v rekvalifikaci.

Nejvíce zájemců pro zvýšení kvalifikace využívají i v tomto roce ženy s počtem 874 uchazečů, z nichž úspěšně rekvalifikace ukončilo 720 žen (82,3%). Velkým počtem uchazečů v rekvalifikaci disponují i lidé, kteří jsou evidovaní u ÚP v Olomouci déle než 5 měsíců a to počtem 902 uchazečů, jejichž úspěšnost činila 693 lidí. Důležitou skupinou jsou také mladiství do 29 let a absolventi, kde i zde došlo až k dvojnásobnému nárůstu oproti roku 2009. V neposlední řadě je nutné zmínit nejohroženější skupinu na

<sup>59</sup> Srov. Interní dokumenty ÚP v Olomouci – ZPRÁVA O SITUACI NA TRHU PRÁCE V ROCE 2010.

pracovním trhu, a to osoby starší 50 let, které využili rekvalifikací v počtu 318 osob, ze kterých 267 osob zdárně rekvalifikaci absolvovalo a jejich úspěšnost činila 84%.

## Počet uchazečů po rekvalifikaci v roce 2010

Tabulka 9: Počet uchazečů po úspěšné rekvalifikaci v roce 2010

Počet uchazečů po úspěšné rekvalifikaci v okrese Olomouc k 4. čtvrtletí roku 2010								
	<b>Celkem</b>	Ukončené v minulém roce - stav k l.l. sledovaného rolu	Ukončené ve sledovaném roce	Vyřazeno z evidence do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci	<b>Umístění celkem</b>	Z toho umístění po ukončení rekvalifikaci ve sledovaném roce	Evidence po úspěšném ukončení přesáhla 12 měsíců	Zůstávají ve sledování do dalšího období
účastníci rekvalifikací celkem	1 700	362	1 338	832	682	516	150	718
rekvalifikace v rámci projektů ESF	233	15	218	91	73	63	2	140
rekvalifikace v rámci projektů OP LZZ	1125	269	856	636	526	381	92	397
ženy	929	184	745	400	343	266	88	441
péče o dítě do 15 let	131	31	100	47	42	32	19	65
evidence delší než 5 měsíců	811	119	692	4	0	0	118	689
OZP	129	45	84	47	36	19	23	59
do 29 let	452	87	365	249	218	170	24	151
absolventi	62	5	57	41	39	34	0	21
uchazeči nad 50 let	363	96	167	150	98	71	44	169

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik MPSV

Efektivnost rekvalifikací, respektive umístitelnost uchazečů po úspěšné rekvalifikaci na trhu práce v roce 2010 činila z celkového počtu 1 700 rekvalifikovaných 682 nově umístěných osob na pracovní trh.

I v tomto roce má největší podíl celkového počtu mezi jednotlivými kategoriemi kategorie žen s počtem 929 rekvalifikovaných a s umístěním 343 osob. Velkým počtem rekvalifikovaných také disponují uchazeči o zaměstnání evidovaní u ÚP déle jak 5 měsíců s 811 rekvalifikovanými, ale efektivnost umístění těchto uchazečů je nulová. Velký podíl tvoří také osoby nad 50 let věku, u kterých je umístitelnost 98 osob z celkových rekvalifikovaných 363 osob.

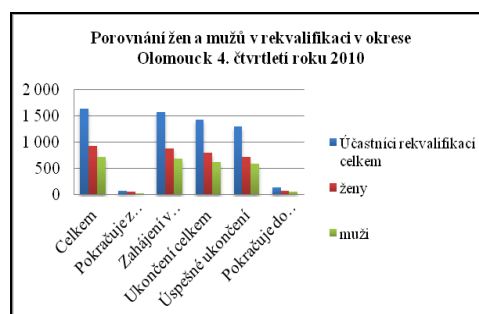
## Porovnání mužů a žen v okrese Olomouc v roce 2010

**Tabulka 10: Porovnání mužů a žen v rekvalifikaci v roce 2010**

Porovnání žen a mužů v rekvalifikaci v Okrese Olomouc k 4. čtvrtletí roku 2010:						
	Celkem	Pokračuje z minulého roku	Zahájení v daném roce	Ukončení celkem	Úspěšné ukončení	Pokračuje do dalšího období
Účastníci rekvalifikací celkem	1 644	77	1 567	1 422	1 305	139
ženy	929	55	874	795	720	78
muži	715	22	693	627	585	61

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik MPSV

**Obrazek 6: Porovnání mužů a žen v rekvalifikaci v roce 2010**



Zdroj: Zpracováno autorkou dle tabulky č. 10

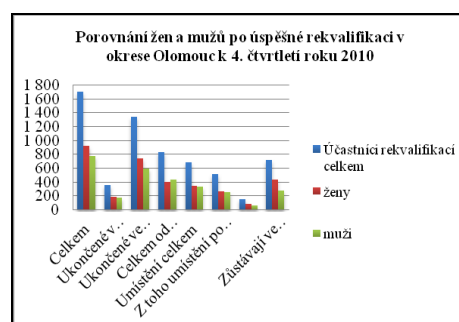
V roce 2010 prošlo rekvalifikacemi 1 567 uchazečů o zaměstnání, z čehož 874 osob v rekvalifikaci tvořily ženy s úspěšností ukončení 720 nově rekvalifikovaných (82,3%). Zbytek tvořili muži s celkovým počtem 693 oso a s úspěšností ukončení 585 uchazečů o zaměstnání (84,4%).

**Tabulka 11: Porovnání mužů a žen po úspěšné rekvalifikaci v roce 2010**

Porovnání žen a mužů po rekvalifikaci v okrese Olomouc k 4. čtvrtletí roku 2010								
	Celkem	Ukončené v minulém roce - stav k 1.1. sledovaného roku	Ukončené ve sledovaném roce	Vyřazeno z evidence do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci	Umístění celkem	Z toho umístění po ukončení rekvalifikace ve sledovaném roce	Evidence po úspěšném ukončení přesáhla 12 měsíců	Zůstávají ve sledování do dalšího období
účastníci rekvalifikací celkem	1 700	362	1 338	832	682	516	150	718
ženy	929	184	745	400	343	266	88	441
muži	771	178	593	432	339	250	62	277

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik MPSV

**Obrazek 7: Porovnání mužů a žen po úspěšné rekvalifikaci v roce 2010**



Zdroj: Zpracováno autorkou dle tabulky č. 11

Výsledkem efektivnosti uplatnění na pracovním trhu po absolvování rekvalifikace z celkového počtu 929 žen našlo uplatnění 343 osob (36,9%) a u mužů z celkového počtu 772 pouze 339 zdárně rekvalifikovaných (43,9%). Oproti předchozímu roku nastal dvojnásobný nárůst rekvalifikovaných osob nabízející své nové kvalifikace na pracovním trhu okresu Olomouc.

### 6.1.3 Rekvalifikace v roce 2011

#### Počet uchazečů v rekvalifikaci v roce 2011

Tabulka 12: Počet uchazečů v rekvalifikaci v roce 2011

Počet uchazečů v rekvalifikaci v okrese Olomouc k 4. čtvrtletí roku 2011:						
	Celkem	Pokračuje z minulého roku	Zahájení v daném roce	Ukončení celkem	Úspěšné ukončení	Pokračuje do dalšího období
<i>Účastníci rekvalifikací celkem</i>	1 114	137	977	1 025	939	63
<i>rekvalifikace v rámci projektů ESF</i>	403	0	403	401	365	0
<i>rekvalifikace v rámci projektů OP LZZ</i>	232	92	131	213	194	9
<i>ženy</i>	638	77	561	588	539	40
<i>péče o dítě do 15 let</i>	79	8	71	79	72	0
<i>evidenční delší než 5 měsíců</i>	595	39	556	522	482	57
<i>OZP</i>	61	5	56	60	55	1
<i>do 29 let</i>	344	35	309	285	248	50
<i>absolventi</i>	54	2	52	42	37	12
<i>uchazeči nad 50 let</i>	249	26	223	234	212	5

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik MPSV

Z výše uvedené tabulky lze vyčíst, že počet uchazečů v rekvalifikaci se oproti minulému roku 2011 snížil z 1 567 uchazečů z minulého roku na 977 uchazečů, ze kterých prošlo úspěšně rekvalifikací 939 lidí ( 96,1%). V roce 2011 nedošlo ke snížení celkového počtu uchazečů o rekvalifikaci, ale snížil se i počet čerpání z projektů pro jednotlivé uchazeče rekvalifikací. Rekvalifikacemi v rámci individuálních regionálních projektů podporovaných ESF prošlo 403 osob a v rámci prostředků ESF - OP LZZ 131 osob, ale na druhou stranu poprvé od roku 2009 využívá více lidí v tomto roce regionálních individuálních projektů nabízených ÚP než z OP LZZ.

Ikdyž došlo ke snížení celkového počtu osob, které prošly v daném roce rekvalifikacemi, úpadek v účasti zaznamenaly i ženy s 561 účastnicemi, ale přesto jsou stále na 1. příčce co se týče počtu osob v rekvalifikaci. Úspěšnost žen v roce 2010 činilo 539 zdárně ukončených rekvalifikací (96 %). Velkou část tvoří i uchazeči v evidenci ÚP delší jak 5 měsíců s celkovým počtem 556 osob a z toho 482 zdárně ukončených rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání. Mladí lidé a absolventi tvořili v roce 2011 také velkou část uchazečů v rekvalifikaci.

## Počet uchazečů po rekvalifikaci v roce 2011

Tabulka 13: Počet uchazečů po úspěšné rekvalifikaci v roce 2011

Počet uchazečů po úspěšné rekvalifikaci v okrese Olomouc k 4. čtvrtletí roku 2011								
	<b>Celkem</b>	Ukončené v minulém roce - stav k 1.1. sledovaného roku	Ukončené ve sledovaném roce	Vyřazeno z evidence do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci	<b>Umístění celkem</b>	Z toho umístění po ukončení rekvalifikaci ve sledovaném roce	Evidence po úspěšném ukončení přesáhla 12 měsíců	Zůstávají ve sledování do dalšího období
<i>účastníci rekvalifikaci celkem</i>	1 175	752	963	825	656	387	379	512
<i>rekvalifikace v rámci projektů ESF</i>	515	140	375	246	203	152	77	192
<i>rekvalifikace v rámci projektů OP LZZ</i>	619	422	197	324	248	110	229	67
<i>ženy</i>	1 015	458	557	448	374	226	265	302
<i>péče o dítě do 15 let</i>	143	69	74	45	41	21	48	50
<i>evidence delší než 5 měsíců</i>	754	272	482	6	0	0	267	482
<i>OZP</i>	124	69	55	63	54	29	36	25
<i>do 29 let</i>	423	162	261	237	186	110	58	128
<i>absolventi</i>	43	3	40	27	26	23	0	16
<i>uchazeči nad 50 let</i>	390	172	218	188	133	82	86	116

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik MPSV

Efektivnost rekvalifikací neboli umístitelnost uchazečů po úspěšné rekvalifikaci na trhu práce v roce 2011 byla úspěšná. Z celkového počtu 1 176 rekvalifikovaných 656 nově umístěných osob na pracovní trh. Celková úspěšnost umístitelnosti uchazečů v roce 2011 byla 55,8 %.

V tomto roce má největší podíl celkového počtu mezi jednotlivými kategoriemi kategorie žen s počtem 1 015 rekvalifikovaných s umístěním 373 osob. Velký počet rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání tvoří evidovaní u ÚP déle jak 5 měsíců s 754 rekvalifikovanými, ale efektivnost umístění těchto uchazečů jako v předchozích letech je nulová. Velký podíl tvoří také osoby nad 50 let věku, u kterých je umístitelnost 82 osob na pracovní trh z celkových rekvalifikovaných 390 osob úspěšná. Efektivnost rekvalifikací u této skupiny osob je po sledovanou dobu stále vyrovnaná, a to okolo 21 %.

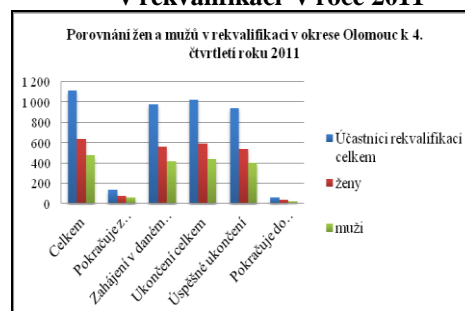
## Porovnání mužů a žen v okrese Olomouc v roce 2011

**Tabulka 14: Porovnání mužů a žen v rekvalifikaci v roce 2011**

Porovnání žen a mužů v rekvalifikaci v okrese Olomouc k 4. čtvrtletí roku 2011:						
	Celkem	Pokračuje z minulého roku	Zahájení v daném roce	Ukončení celkem	Úspěšně ukončení	Pokračuje do dalšího období
Účastníci rekvalifikaci celkem	1 114	137	977	1 025	939	63
ženy	638	77	561	588	539	40
muži	476	60	416	437	400	23

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik MPSV

**Obrazek 8: Porovnání mužů a žen v rekvalifikaci v roce 2011**



Zdroj: Zpracováno autorkou dle tabulky č. 14

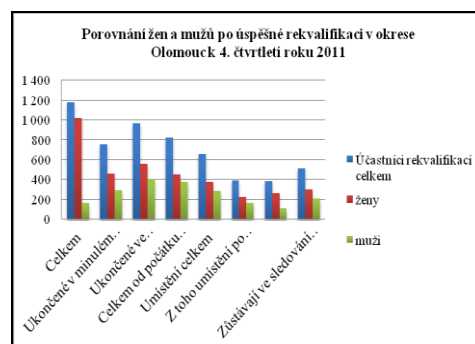
Pokles rekvalifikovaných lidí nepostihl jen ženy, ale také muže. V roce 2011 nastoupilo celkem do rekvalifikací 561 žen s úspěšností 539 nově rekvalifikovaných žen a 416 mužů s celkovou úspěšností 400 nově rekvalifikovaných.

**Tabulka 15: Porovnání mužů a žen po úspěšné rekvalifikaci v roce 2011**

Porovnání žen a mužů po rekvalifikaci v okrese Olomouc k 4. čtvrtletí roku 2011								
	Celkem	Ukončené v minulém roce - stav k l.l. sledovaného roku	Ukončené ve sledovaném roce	Vyřazeno z evidence do 12 měsíců po úspěšné rekvalifikaci	Umístění celkem	Z toho umístění po ukončené rekvalifikaci ve sledovaném roce	Evidence po úspěšném ukončení přesáhla 12 měsíců	Zůstávají ve sledování do dalšího období
účastníci rekvalifikaci celkem	1175	752	963	825	656	387	379	512
ženy	1 015	458	557	448	374	226	265	302
muži	160	294	406	377	282	161	114	210

Zdroj: Zpracováno autorkou na základě dostupných statistik MPSV

**Obrazek 9: Porovnání mužů a žen po úspěšné rekvalifikaci v roce 2011**



Zdroj: Zpracováno autorkou dle tabulky č. 15

Z výše umístěné tabulky viz. Tab. 15 je zřejmé, že počet rekvalifikovaných žen převyšuje počet mužů. Ve sledovaném roce 2011 ukončilo rekvalifikace 557 žen s úspěšností umístění 67,1 % a 406 mužů úspěšností 69,4%.

## ZÁVĚR

Cílem práce bylo seznámit se základním dělením trhu práce, ekonomickými a sociálními důsledky nezaměstnanosti a po analýze pracovního trhu a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Olomouc v letech 2009 až 2011, případně navrhnout možná řešení na snížení nezaměstnanosti v okrese Olomouc. Vzhledem k omezenému rozsahu této práce není možné se zabývat důkladnou analýzou pracovního trhu se všemi zohledněnými aspekty trhu. I přesto se domníváme, že se nám podařilo vytvořit částečně ucelený obraz vývoje nezaměstnanosti v okrese Olomouc v letech 2009 až 2011. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Olomouc jsou uplatňovány převážně v rovině rekvalifikací, o které je mezi nezaměstnanými velký zájem, ale jsou samozřejmě limitovány objemem finančních prostředků, které jsou na tyto účely vyčleněny. Dalším jsou rekvalifikace pro přípravu ke vstupu do podnikání, které je hrazeno z fondů EU, ale je určeno pouze pro ženy nebo maminky na mateřské dovolené.

Ke snížení nezaměstnanosti v okrese Olomouc by podle našeho názoru přispěly jednak větší investice do dopravní, hlavně dálniční infrastruktury, která by vhodně propojila tento okres s ostatními částmi republiky, dále podpora služeb a příliv turistů. Paradoxem pak je to, že město Olomouc má po Praze druhou největší a nejstarší památkovou rezervaci v České republice, která by mohla v komplexně poskytovaných službách trvale zaměstnávat desetitisíce lidí, namísto dosavadních několika set. Tento trend se snaží zvrátit představitelé města spolu s dalšími podnikatelskými subjekty, kteří usilují o pořádání nejrůznějších kulturně společenských nebo sportovních akcí, aby tak zviditelnili město Olomouc a přilákali sem více turistů. Ze zkušeností ze zahraničí můžeme usuzovat, že je tato eventualita možná a celoroční návštěvnost turistů může zaměstnávat daleko více obyvatel okresu. Občané – potenciální zaměstnavatelé i zaměstnanci okresu a města Olomouce by si to rozhodně zasloužili.

## ANOTACE

<b>Příjmení a jméno autora:</b>	Konečná Hana
<b>Instituce:</b>	Moravská vysoká škola
<b>Název práce v českém jazyce:</b>	Současná politika zaměstnanosti a její možný vývoj v EU
<b>Název práce v anglickém jazyce:</b>	Actual policity of employment rate and her possible development in EU
<b>Vedoucí práce:</b>	Doc. Mgr. Pavel Šaradín, Ph.D.
<b>Počet stran:</b>	50
<b>Počet příloh:</b>	0
<b>Rok obhajoby:</b>	2012
<b>Klíčová slova v českém jazyce:</b>	Trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, úřad práce, okres Olomouc, rekvalifikace
<b>Klíčová slova v anglickém jazyce:</b>	Employment market, unemployment, policy of employment, job centre, district of Olomouc , retraining

Tato bakalářská práce se věnuje vývoji aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Olomouc se zvláštním zaměřením na rekvalifikace. Teoretická část se zabývá popisem základních definic trhu práce, nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti. Praktická část je věnována vývoji míry nezaměstnanosti a nezaměstnanosti jako takové v okrese Olomouc v letech 2009-2011. Další část je zaměřena na vývoj aktivní politiky zaměstnanosti konkrétně rekvalifikací v okrese Olomouc v období 2009-2011.

This bachelor work is dedicated to developing an active employment policy in the Olomouc district, with special emphasis on retraining. The theoretical part describes the basic definitions of the employment market, unemployment and employment policy. The practical part is devoted to the development of unemployment rate and unemployment as such in the district of Olomouc in years 2009-2011. Another part is oriented on the development of active employment policy specifically retraining in the district of Olomouc in the period 2009-2011.



## LITERATURA A PRAMENY

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN: 80-86429-16-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha, 1998. 172 s. ISBN: 80-901424-9-4.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. 152 s. ISBN: 978-80-7368-522-5.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN: 80-7079-635-9.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 4. aktualizované vydání. Praha: C.H.Beck, 2005. s.710. ISBN: 80- 7179-891 -6.

Integrovaný portál MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

Integrovaný portál MPSV. Rekvalifikace, statistiky rekvalifikace Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>.

Integrovaný portál MPSV. Vývoj nezaměstnanosti v okrese Olomouc. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj\\_od\\_072004/?\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.statse=2000000000011&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.statse=2000000000017&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.send=send&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.stat=2000000000018&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.obdobi=A&\\_piref37\\_240420\\_37\\_240419\\_240419.uzemi=140000&ok=Vybrat](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=A&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=140000&ok=Vybrat).

Rozhovor s vedoucím analytikem ÚP v Olomouci: Dostupné z: [http://olomoucky.denik.cz/zpravy\\_region/nezamestnanost-na-olomoucku-opet-stouplated-by-se.html](http://olomoucky.denik.cz/zpravy_region/nezamestnanost-na-olomoucku-opet-stouplated-by-se.html).

*Právní předpisy o zaměstnanosti*. Ministerstvo práce a sociálních věcí Praha, 2009. s. 154, ISBN 978-80-86878-92-8.

Interní dokumenty úřadu práce v Olomouci. ZPRÁVA O SITUACI NA TRHU PRÁCE 2009.

Interní dokumenty úřadu práce v Olomouci. ZPRÁVA O SITUACI NA TRHU PRÁCE 2010.

Interní dokumenty úřadu práce v Olomouci. ZPRÁVA O PLNĚNÍ APZ V OLOMOUCKÉM KRAJI V ROCE 2011.

Krajská zpráva ČSÚ v Olomouci. NEZAMĚŠTANOST V OLOMOUCKÉM KRAJI K 31.12.2011.

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

[www.czso.cz](http://www.czso.cz)

[www.olomouc.czso.cz](http://www.olomouc.czso.cz)

## SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

### Seznam obrázků:

Obrazek 1: SWOT analýza okresu Olomouc.....	28
Obrazek 2: Míra nezam. v letech 2009-2011.....	29
Obrazek 3: Počet nezam. v okrese Olomouc v období 2009-2011.....	31
Obrazek 4: Porovnání mužů a žen .....	40
Obrazek 5: Porovnání mužů a žen po úspěšné .....	40
Obrazek 6: Porovnání mužů a žen .....	43
Obrazek 7: Porovnání mužů a žen po úspěšné .....	43
Obrazek 8: Porovnání mužů a žen .....	46
Obrazek 9: Porovnání mužů a žen po úspěšné .....	46

### Seznam tabulek:

Tabulka 1: Míra nezam. v letech 2009-2011 .....	29
Tabulka 2: Počet nezam. v okrese Olomouc .....	31
Tabulka 4: Počet uchazečů v rekvalifikaci v roce 2009 .....	38
Tabulka 5: Počet uchazečů po úspěšné rekvalifikaci v roce 2009.....	39
Tabulka 6: Porovnání mužů a žen.....	40
Tabulka 7: Porovnání mužů a žen po úspěšné .....	40
Tabulka 8: Počet uchazečů v rekvalifikaci v roce 2010 .....	41
Tabulka 9: Počet uchazečů po úspěšné rekvalifikaci v roce 2010.....	42
Tabulka 10: Porovnání mužů a žen.....	43
Tabulka 11: Porovnání mužů a žen po úspěšné .....	43
Tabulka 12: Počet uchazečů v rekvalifikaci v roce 2011 .....	44
Tabulka 13: Počet uchazečů po úspěšné rekvalifikaci v roce 2011 .....	45
Tabulka 14: Porovnání mužů a žen.....	46
Tabulka 15: Porovnání mužů a žen po úspěšné .....	46