

**UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ**

**TRH PRÁCE A ZAMĚSTNANOST
V OKRESE FRÝDEK-MÍSTEK**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**AUTOR PRÁCE: Lenka Beskidová
VEDOUCÍ PRÁCE: Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.**

2006

**UNIVERSITY OF PARDUBICE
FACULTY OF ECONOMY AND ADMINISTRATION**

**LABOUR MARKET AND
EMPLOYMENT IN THE REGION
FRÝDEK-MÍSTEK**

BACHELOR WORK

**AUTHOR: Lenka Beskidová
SUPERVISOR: Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.**

2006

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 11.5.2006

Lenka Beskidová

Poděkování

Chtěla bych vyjádřit poděkování vedoucí své bakalářské práce Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D., za cenné připomínky a rady k obsahu práce. Dále děkuji všem, kteří mi poskytli informace, podklady a materiály, bez nichž by má bakalářská práce nemohla vzniknout. Zejména pak pracovníkům Úřadu práce ve Frýdku-Místku, kteří mi ve všech směrech vyšli vstříc.

Souhrn:

Bakalářská práce se zabývá analýzou trhu práce v okrese Frýdek-Místek. Je zde rozebrána celková charakteristika okresu, stav zaměstnanosti a volných pracovních míst. Práce se také věnuje funkci úřadu práce na trhu práce v okrese, službám, které zajišťuje a jeho činnosti při umisťování uchazečů o zaměstnání. Dále je zde charakterizována aktivní politika zaměstnanosti a využití jejích nástrojů Úřadem práce ve Frýdku-Místku.

Počet stran: 55

Summary:

The bachelor work is concerned with labour-market analysis in the region Frýdek-Místek. It analyses complete characteristic of region, employment status and available employment. We can find here informations about employment office in Frýdek-Místek, especially his function, services and job applicant placing activities. There is also characterize active labour-market policy and improvement of his instruments.

Number of pages: 55

Obsah

Seznam obrázků	9
Seznam grafů.....	9
Seznam tabulek.....	9
Úvod	10
1. Charakteristika okresu.....	12
1.1. Geografické a přírodní faktory.....	12
1.2. Faktory historické.....	13
1.3. Faktory ekonomické a sociální	13
1.4. Demografické faktory.....	14
1.5. Infrastruktura.....	14
1.6. Průmysl.....	15
2. Hlavní problémy okresu Frýdek-Místek	17
3. Analýza úřadu práce a jeho činností.....	21
3.1. Organizační struktura	22
3.1.1. Zprostředkovatel práce	24
3.2. Aktivní politika zaměstnanosti	25
3.2.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	26
3.2.2. Zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti ve Frýdku-Místku.....	32
3.2.3. Průzkum požadavků na kvalifikaci u vybraných zaměstnavatelů v okrese ...	34
3.2.4. Další aktivity na trhu práce	35
4. Pozice okresu v rámci kraje.....	38
5. Návrhy opatření	42
5.1. Zajištění významných zahraničních investorů do regionu.	42
5.2. Likvidace černé práce u zaměstnavatelů	44
5.3. Zajištění a příprava absolventů škol do pracovního procesu.....	46
5.4. Zajištění reformy učňovského a středního školství v podpoře výuky pro strojírenské a další obory	46
5.5. Podpora primárních výrobních firem	46
5.6. Podpora zaměstnanosti ze strany vlády	49
5.6.1. Občanská společnost.....	49
Závěr	51
Seznam použité literatury	54
Seznam příloh.....	55

Seznam obrázků

Obrázek 1: Okres Frýdek-Místek	12
Obrázek 2: Organizační struktura Úřadu práce ve Frýdku-Místku	22
Obrázek 3: Míra nezaměstnanosti v České republice k 31.1.2006.....	38
Obrázek 4: Situační plánek, jak by mohlo vypadat umístění nového závodu	43

Seznam grafů

Graf 1: Zaměstnanost v okrese Frýdek-Místek podle odvětví k 31.12.2005	18
Graf 2: Podíl složek aktivní politiky zaměstnanosti na finančním plnění	33
Graf 3: Počet volných míst v okrese Frýdek-Místek v letech 1993 - 2005	40
Graf 4: Vývoj počtu cizinců na trhu práce v okrese Frýdek-Místek v letech 1999 – 2005	45

Seznam tabulek

Tabulka 1: Celkový vývoj nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti včetně počtu zařazených osob.....	34
Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti a počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v jednotlivých okresech kraje.....	39

Úvod

Hlavním důvodem proč jsem si pro svou bakalářskou práci vybrala téma „Trh práce a zaměstnanost v okrese Frýdek-Místek“ není jen to, že pocházím z této oblasti. Nezaměstnanost je jedním z palčivých problémů, který trápí současnou Evropu. Ani vysoký růst české ekonomiky nemůže zabránit vysokému počtu nezaměstnaných. Přitom ještě v roce 1993 se dosti nízká úroveň míry nezaměstnanosti zcela vymykala trendům v jiných postkomunistických zemích. V té době jsme se mohli jejím číslem chlubit. Dnes se naopak převážná část české veřejnosti domnívá, že je nezaměstnanost u nás příliš vysoká a považuje tuto problematiku za jeden z nejnaléhavějších problémů současnosti.

Celková míra nezaměstnanosti se v současné době v České republice sice drží pod hranicí desíti procent, ale stále existuje celá řada regionů, které vysoko přesahují průměr. Proto jsem se zajímala, jak si z hlediska této problematiky stojí místo, které je mi blízké. A právě v podmínkách lokálního trhu práce lze nejlépe sledovat formování nezaměstnanosti, její prožívání a strategie chování nezaměstnaných.

Na základě analýzy situace v okrese je mým cílem zjistit, zda Úřad práce ve Frýdku-Místku může nějakým způsobem napomoci ke snížení nezaměstnanosti nebo je schopen danou situaci pouze koordinovat a usměrňovat. Neustálý mírný nárůst počtu uchazečů o zaměstnání na úřadech práce v celé České republice totiž staví do popředí zájmu široké veřejnosti otázky, jakými způsoby je možné se s touto problematikou co nejrychleji a nejefektivněji vyrovnat a docílit optimálního stavu, kdy nabídka počtu volných pracovních míst od zaměstnavatelů bude odpovídat poptávce po volné pracovní síle na trhu práce.

Součástí státní politiky zaměstnanosti je také podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se o opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které úřady práce využívají k boji proti nezaměstnanosti. Jejich využití a počet vytvořených pracovních míst je významným ukazatelem činnosti Úřadu práce, který by měl být zhodnocen.

Dále bych se chtěla zaměřit na zahraniční investory a možnosti jejich přispění k tvorbě pracovních příležitostí. Podpora zahraničních investic totiž údajně stimuluje domácí firmy,

které fungují jako subdodavatelé a tvoří tak další pracovní místa. Tuto možnost bych chtěla rozebrat na příkladě korejské automobilky Hyundai, která pravděpodobně obsadí nově vytvořenou průmyslovou zónu v Nošovicích.

Problematika nezaměstnanosti je značně široká, přesto existuje řada možností, jak napomoci jejímu příznivějšímu vývoji. V závěru své bakalářské práce bych se proto chtěla zaměřit na návrhy opatření, které by mohly přispět k podpoře zaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek.

Cíle:

- Ø popis a zhodnocení celkové situace okresu,**
- Ø analýza činnosti Úřadu práce ve Frýdku-Místku,**
- Ø problematika zprostředkovatelů práce,**
- Ø zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti,**
- Ø vliv zahraničních investorů a klastrů na tvorbu pracovních míst,**
- Ø situace zaměstnávání cizinců,**
- Ø návrhy opatření.**

1. Charakteristika okresu

Velice zjednodušeně je možné říci, že každý region v České republice má svá specifika týkající se jak polohy uvnitř státu, tak historického vývoje daného území i počtu obyvatel a jeho struktury (viz příloha č. 1). Složitý komplex všech těchto na sebe vzájemně působících podmínek má pak zásadní vliv na utváření konkrétní situace na trhu práce.

1.1. Geografické a přírodní faktory

Okres Frýdek-Místek (viz příloha č. 2) leží v severovýchodní části České republiky na území o rozloze cca 1273 km². Samotné město navazuje na své postavení tradičního centra regionu z velmi výhodné polohy jako vstupní brány Beskyd a významné dopravní křižovatky. Je pouze 20 km vzdálené od průmyslového centra regionu – Ostravy, letiště v Mošnově a hraničních přechodů do Polska a na Slovensko.

Obrázek 1: Okres Frýdek-Místek



Zdroj: dokument Situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek za rok 2005

Toto správní, obchodní a průmyslové centrum je zároveň městem s bohatými tradicemi a mnoha historickými památkami. Nachází se mezi průmyslovým centrem severní Moravy a podhůřím Moravskoslezských Beskyd. Společně s Ostravou a Karvinou tvoří průmyslové jádro celého Moravskoslezského kraje, s větší koncentrací negativních dopadů restrukturalizace tradičních průmyslových podniků, především na zaměstnanost.

1.2. Faktory historické

Charakter okresu ovlivňuje zejména skutečnost, že Frýdek a Místek se až do r. 1943 vyvíjely jako dvě samostatná města. Předchůdcem Frýdku byla dnes již zaniklá tržní osada Jamnice, město Frýdek pak bylo založeno v roce 1325. Nížinný Místek vznikl na místě původní trhové osady Frydberk, která existovala již před rokem 1267. Obě části tohoto ojedinelého dvojměstí dělí a zároveň spojuje řeka Ostravice.

Zatímco v Místku žilo převážně české obyvatelstvo, Frýdek byl spíše německý. Tato původně tradiční řemeslnická střediska byla od poloviny minulého století výrazně ovlivněna rozvojem průmyslu v oblasti. V 19. století zde vznikly první textilní továrny založené několika židovskými rody, které navázaly na tkalcovskou tradici města.

1.3. Faktory ekonomické a sociální

V okrese se rozvinula průmyslová výroba různých odvětví s významnou převahou hutnictví a textilního průmyslu. Nechybí ani pro tuto oblast charakteristický důlní průmysl. K nejvýznamnějším podnikům patří mj. SLEZAN, a. s. (textilní průmysl), VÁLCOVNY PLECHU, a. s. (hutní průmysl), doly PASKOV, a. s., STAŘÍČ, a. s. Jedním z největších zaměstnavatelů v okrese jsou TRINECKÉ ŽELEZÁRNY, a. s.

Ve městě Frýdek-Místek mají své sídlo také důležité finanční společnosti a banky: Česká spořitelna a.s., ČSOB a.s., eBANKA, Komerční banka a.s., GE Capital Bank, Raiffeisenbank a.s.. Vysokou úroveň služeb nabízí síť pracovišť České pošty – 8 pošt ve městě je rozmístěných tak, aby zajistily všem občanům i návštěvníkům rychlý přístup ke svým službám. Bezpečnost občanů zajišťuje městská policie, Policie ČR, je zde i Ředitelství Policie ČR. O kvalitě života ve městě a úrovni péče o občany i hosty svědčí rovněž stupeň poskytované zdravotní péče. Frýdek-Místek má vlastní nemocnici s poliklinikou, sdružená ambulantní zařízení, samostatné ordinace praktických lékařů, veterinární ošetrovny, lékárny, střediska záchranné služby a rychlé zdravotnické pomoci. Ve zdravotnickém sektoru našlo své místo i soukromé lékařství – můžete se svěřit do péče soukromých stomatologů, gynekologů aj. odborníků. Město pamatuje také na starší, sociálně slabší občany, stejně jako na mladé rodiny s dětmi. Občané zde mají k dispozici domov důchodců, penzion pro důchodce, pečovatelskou službu, dům s pečovatelskou službou, domov pro matky s dětmi, jesle, mateřské školy.

1.4. Demografické faktory

Hustota obyvatel okresu je 178 obyvatel na km² (14. místo v rámci ČR) a Frýdek-Místek tak společně s Ostravou, Havířovem a Karvinou patří k nejhustěji osídleným oblastem České republiky (2,2 % obyvatel státu). V okrese je cca 59 % trvale žijících obyvatel v produktivním věku, 22 % obyvatel v předproduktivním věku a pouze 19 % obyvatel poproduktivního věku.

Pracovní síla dosahovala 31.1.2006 průměrné hodnoty 117.010 z celkového počtu asi 227.000 obyvatel. Ve stejném období úřad práce evidoval 15.143 uchazečů o zaměstnání (v roce 2005 to bylo 17.221), což je o 386 více než v minulém měsíci. Celková míra nezaměstnanosti se pohybovala kolem 12,2 %.

Velice zajímavá je také skutečnost, že z celkového počtu ekonomicky aktivních obyvatel, naprostá většina pracuje v oblasti průmyslu. S velkým odstupem následuje obchod a opravy motorových vozidel, školství, zdravotnictví, sociální činnost, stavebnictví, atd. Pouhých několik stovek lidí je zaměstnáno v oblasti zemědělství a lesnictví.

Specifikem okresu jsou také relativně početně silné národnostní menšiny; polská tvoří cca 8 % (s její vyšší koncentrací v regionu Třinecka), slovenská představuje cca 3 % z celkového počtu obyvatel.

1.5. Infrastruktura

Frýdek-Místek má výrazně nižší úroveň dopravní obsluhy, pokud jde o počty a frekvenci linek veřejné silniční a železniční dopravy ve srovnání s centrální aglomerací Moravskoslezského kraje. Nedostatečná dopravní infrastruktura pak brání většímu přílivu průmyslových investic i dynamickému rozvoji některých podnikatelských aktivit. Navíc v celém Moravskoslezském kraji zatím chybí dálniční spojení na síť dálnic ČR prostřednictvím dálnice D47.

Všechny výše zmíněné faktory se určitým procentem podílejí na rozvoji trhu práce v okrese. Takže můžeme říci, že **k hlavním přednostem pro rozvoj podnikání patří především:**

- Ø přítomnost státních, správních a dalších institucí,
- Ø atraktivní poloha přímo na křížení dvou silničních směrů do Polska a na Slovensko,
- Ø blízkost letiště s mezinárodním provozem (Mošnov – 20 km),
- Ø dobré spojení s centrem Severomoravského regionu – Ostravou,
- Ø vypracovaný “Strategický plán ekonomického rozvoje města”,
- Ø podpora rozvoje podnikání garantovaná Regionálním inovačním centrem Frýdek-Místek,
- Ø rozvinutý textilní a hutní průmysl,
- Ø schválený územní plán,
- Ø nabídka optimálního bydlení v krásném prostředí (příznivé cenové relace).

Velká pozornost je věnována také podpoře rozvoje cestovního ruchu – existuje zde Beskydské informační centrum a byla zpracována “Strategie rozvoje cestovního ruchu v Regionu Beskydy”.

1.6. Průmysl

Pro zahraniční investory je určitě zajímavé, zda v regionu existují průmyslové zóny. Přímé zahraniční investice jsou zase nejdůležitějším zdrojem kapitálu, technologií a exportních příležitostí pro české firmy. Důležitý je i fakt, že vysoká míra nezaměstnanosti na Frýdecko-Místecku skýtá lidské zdroje, které čekají na využití. Jednou z předností průmyslových zón z hlediska území je dopravní dostupnost a jeho atraktivnost.

Proto se stále více ukazuje, že dvě průmyslové zóny, do jejichž zřízení vložilo město nemalé peníze a úsilí, nejsou pro Frýdek-Místek zbytečným přepychem. V Chlebovicích působí společnost BLANCO CZ, v lískovecké zóně se jako první objevil italský investor VIROPLASTIC CZ. Vedle výrobní haly této italské společnosti na výrobu plastových obalů a víček město pronajalo pozemek společnosti Ekomor s.r.o., která vyrábí a dodává zařízení pro povrchové úpravy kovu. Nájemní smlouvu na pozemky na druhé straně silnice již s městem podepsala také likérka Kwaczek a dále se chystá podpis nájemní smlouvy se společností Zanap Frýdek- Místek s.r.o. specializující se na zámečnickou výrobu a výrobu ocelových konstrukcí.

Zmíněné i připravované průmyslové zóny tak patří k jedné ze silných stránek v oblasti ekonomiky pro celý region. Ten má zároveň dobré předpoklady pro rozvoj nových odvětví, zejména materiálového inženýrství, mikroelektroniky, informatiky a biotechnologií, založené na existenci připravené technické inteligence, vědecko-výzkumném a již i podnikatelském zázemí na několika pracovištích vysokých škol, výzkumných pracovišť a podniků.

2. Hlavní problémy okresu Frýdek-Místek

Na nepříznivý vývoj v okrese (příloha č. 3) má vliv hlavně struktura ekonomiky, daná historicky – silné soustředění průmyslové činnosti na obory procházející zásadní restrukturalizací a také velká územní koncentrace podniků těžebního, metalurgického, strojírenského a chemického průmyslu. Určitou příležitostí by mohlo být využití restrukturalizace a privatizace průmyslu a finančních zdrojů alokovaných na podporu tohoto procesu k nastartování ekonomické revitalizace regionu a zhodnocení jeho potenciálu.

Pokud by propouštění pracovníků avizovalo počátek restrukturalizace podniků, nemuseli bychom se tolik znepokojovat, ale většinou je bohužel příčinou uvolňování pracovníků špatná ekonomická situace místních podniků, nedostatek jiných pracovních příležitostí a špatné podmínky pro rozvoj podnikatelských aktivit v regionu.

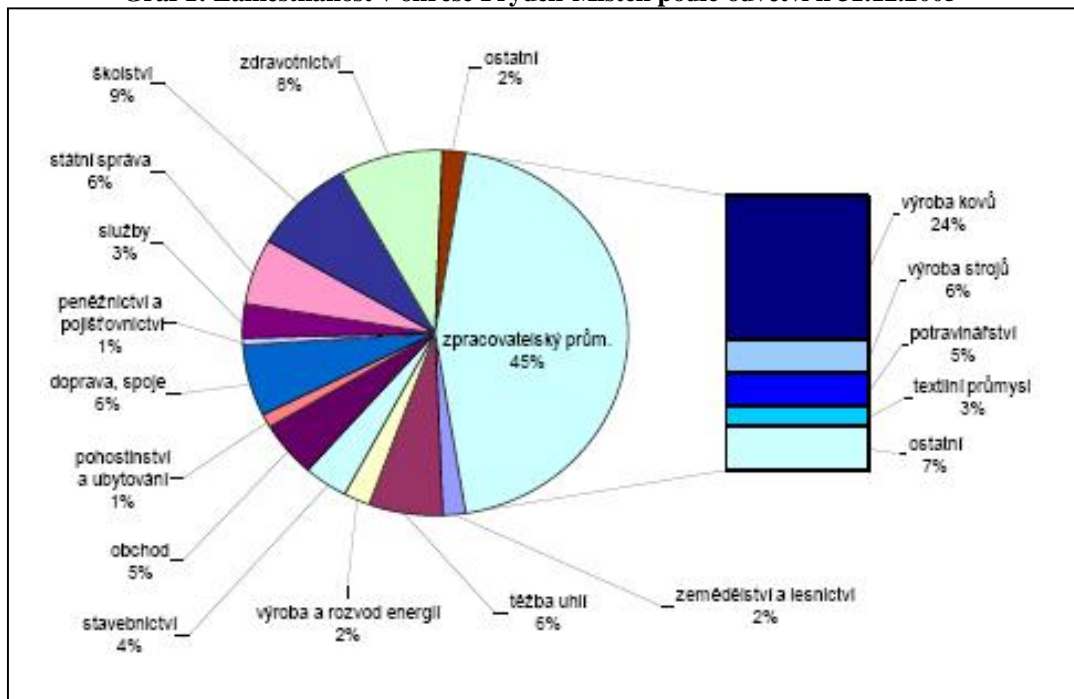
Rozsáhlá restrukturalizace hospodářské základny, která je provázena uvolňováním desetitisíců zaměstnanců, probíhá v celém Moravskoslezském kraji od roku 1990. Charakteristický je především razantní útlum těžkého průmyslu a téměř neustále se zvyšující nezaměstnanost. Intenzita jejího nárůstu byla zatím nejvýraznější v letech 1997 až 1999.

Lze předpokládat, že pokračující strukturální změny zvláště v sekundárním sektoru, projevující se v dalším uvolňování pracovních sil, povedou k tlakům na zaměstnanost v terciárním sektoru. Absorpční schopnost v tomto sektoru je však vzhledem k dosažené úrovni saturace¹ pracovní silou již značně vyčerpaná. Řešení zaměstnanosti uvolňovaných pracovníků proto vyvolává potřebu tvorby nových pracovních míst, zejména v malém a středním podnikání.

Z následujícího grafu vyplývá, že největší procento zaměstnaných osob v okrese Frýdek-Místek je zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu, který zahrnuje hlavně výrobu kovů, výrobu strojů, potravinářství, textilní průmysl a další.

¹ nasycení

Graf 1: Zaměstnanost v okrese Frýdek-Místek podle odvětví k 31.12.2005



Zdroj: Údaje z monitoringu zaměstnavatelů prováděného ÚP (aktualizace pololetně)

Momentálně jsou nejmasivnější restrukturalizační procesy ukončeny, ohrožení však také přichází ze strany úplně jiné – z oblasti dřevozpracujícího průmyslu a opět se mluví o Slezanu, který se musí vyrovnávat s konkurencí z Asie.

Problematika lidských zdrojů v působnosti celého okresu Frýdek-Místek je značně široká a zahrnuje oblasti od demografického vývoje, přes vzdělání, sociální zabezpečení, zdravotnictví, až po kulturu a využití volného času. Mezi další faktory, které můžeme do této oblasti zařadit jsou nízká cena práce, demotivující nastavení systému sociálních dávek nebo vysoká daňová zátěž práce, které mají vliv na nezaměstnanost v rámci celé České republiky.

Rovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce není určena pouze nedostatkem pracovních míst, ale je také určena kvalifikačními potřebami zaměstnavatelů a kvalifikačními předpoklady pracovní síly. Tato nerovnováha je ovlivňována fungováním celého vzdělávacího systému a chováním všech jeho účastníků – ministerstvem počínaje a uchazeči o studium konče. Je proto velmi důležité, aby zejména uchazeči o studium a jednotlivá povolání (a jejich rodiče) měli dostatek aktuálních informací o možnostech zaměstnání ve vybraném oboru.

Úspěch na trhu práce také vyžaduje určité dispozice. Nejedná se jen o znalosti, dovednosti, ale též schopnosti, adaptabilitu, mobilitu, flexibilitu a kreativitu. Minulý systém byl založen na životním povolání, proto lidé nejsou zvyklí měnit zaměstnání.

Z jednotlivých vzdělanostních skupin nacházejí nejhůře zaměstnání zejména vyučené osoby, další nejpočetnější kategorií tvoří lidé se základním vzděláním. Z důvodu všeobecného a trvalého nedostatku volných pracovních míst mají stále vážnější potíže s nalezením práce také vzdělanější vrstvy obyvatelstva – osoby s maturitou a vysokoškoláci. V registrech úřadů práce se ve větším počtu než dříve objevují lidé s vysokou kvalifikační úrovní a úzkou profesní specializací (zpravidla vyššího věku), postupně narůstá hrozba tzv. technologické nezaměstnanosti².

Z jednotlivých profesí jsou nyní v největším množství zaevidováni pracovníci bez kvalifikace, z kvalifikovaných profesí převládají zejména prodavači v obchodech, dále to jsou nižší administrativní pracovníci, kuchaři, nástrojáři, kovomodeláři, kovodělníci, zámečníci, řidiči osobních a malých dodávkových vozů a taxikáři, zedníci, číšníci a servírky a odborní administrativní pracovníci. Vážným problémem nezaměstnanosti v okrese je také rostoucí délka evidence – zhruba polovina všech nezaměstnaných je bez práce déle než 12 měsíců. Kategorii tzv. dlouhodobě evidovaných nezaměstnaných tvoří především občané se změněnou pracovní schopností, osoby starší 45 let, lidé bez vzdělání, popřípadě pouze s ukončenou základní školní docházkou, osoby pečující o malé dítě či o dlouhodobě zdravotně postiženého člena rodiny, lidé společensky nepřizpůsobiví.

Nejpočetnější skupinou jsou dlouhodobí uchazeči o zaměstnání ve věku 20 – 24 let, a to je téměř čtvrtina nezaměstnaných. A k absolutně největšímu nárůstu nezaměstnaných došlo u věkové skupiny 55 až 59 let. Těmito dvěma skupinám nezaměstnaných by se měla věnovat zvláštní pozornost.

Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost se může významně projevit v sociální oblasti v psychických traumatech a u některých lidí sklonem k výraznějšímu požívání alkoholu, drog, trestné činnosti a také v rozvrácení rodinného soužití v domácnostech.

² nezaměstnanost informačních pracovníků vyplývající ze zavádění informačních technologií

Otázkou také je, do jaké míry tito lidé pracovat chtějí. Podle názorů expertů jen asi třetina dlouhodobě nezaměstnaných měla zájem trvale pracovat a každý pátý chtěl pracovat pouze krátkodobě. Zbývající část (zhruba 45 %) neměli zájem na získání trvalého a legálního zaměstnání.

Navíc zaměstnavatelé nemají zájem o uchazeče o zaměstnání z řad nezaměstnaných, případně dlouhodobě nezaměstnaných, protože tito lidé postupně ztrácejí profesní dovednosti, pracovní režim a morálku.

Důvodem nové vlny nezaměstnanosti v okrese je kromě jednorázové restrukturalizace podniků, změna pojetí práce a začlenění do pracovního procesu, snižující se podíl fyzického a manuálního úsilí v pracovním procesu a také prudce se zvyšující nárůst ilegálně pracujících zaměstnanců, zvláště pak těch ze zahraničí.

Vysoká nezaměstnanost se odráží v kupní síle regionu a lze proto očekávat další bankroty, zejména živnostníků a drobných podnikatelů. Ke zhoršení situace přispívá také neutěšený stav v zemědělství.

3. Analýza úřadu práce a jeho činností

Úřady práce a zprostředkovatelny práce v České republice nejsou institucí novou, mají naopak bohatou historii sahající až do doby rakousko-uherské monarchie.

Úřad práce ve Frýdku-Místku byl ustaven k 25.9.1990 zakládací listinou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. První nezaměstnaní se evidovali brzy po tomto datu, resp. byli převedeni z evidence na bývalém odboru pracovních sil Okresního národního výboru ve Frýdku-Místku. Postupně se tvořilo personální obsazení, aby bylo možné realizovat státní politiku zaměstnanosti a poskytovat služby uchazečům o zaměstnání, zejména při zprostředkování zaměstnání. Zároveň se postupně rozvíjely i další služby a činnosti pro občany i zaměstnavatele: podpora tvorby nových pracovních míst a veřejně prospěšných prací, potřebný monitoring zaměstnavatelů, služby v zajišťování rekvalifikací, nabídka profesního, ekonomického a právního poradenství atd. Úřad práce postupně zahájil i plnění úkolů v kontrole dodržování zákonnosti v pracovně právní oblasti. Rozvoj činností a služeb Úřadu práce ve Frýdku-Místku směrem k veřejnosti provázal rozvoj potřebného provozně-technického a finančního zabezpečení.

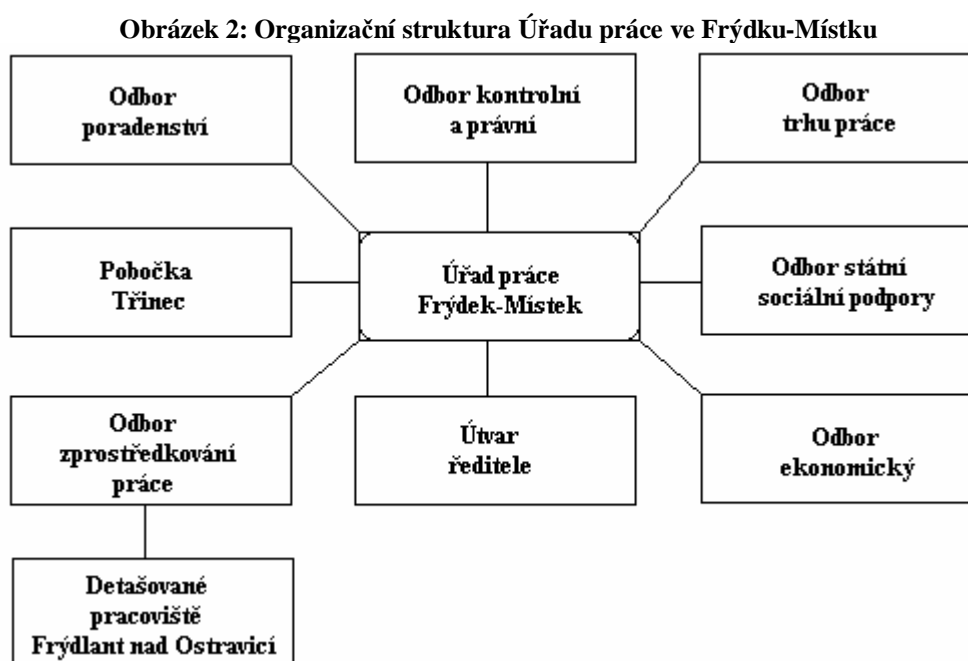
Obecně lze říci, že jde o správní úřad, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu.

K činnosti úřadu práce patří především:

- Ø zprostředkování zaměstnání
- Ø výplata podpory v nezaměstnanosti
- Ø informování o práci v zahraničí – služba EURES
- Ø povolování zaměstnání cizích státních příslušníků
- Ø mapování vývoje na trhu práce v regionu
- Ø aktivní politika zaměstnanosti
- Ø kontrola dodržování pracovně-právních předpisů
- Ø profesní poradenství při hledání zaměstnání
- Ø poradenství pro volbu povolání
- Ø informace o možnostech vzdělávání, rekvalifikace
- Ø vyřizování mzdových nároků při platební neschopnosti zaměstnavatele

3.1. Organizační struktura

Od svého založení úřad práce prošel a stále prochází různými organizačními změnami, aby se přizpůsobil měnícím se podmínkám na trhu práce, přiblížil své služby občanům a postupně dosáhl v kvalitě a rozsahu svých služeb evropského standardu. V rámci organizační struktury jednotlivé odbory a útvary plní činnosti, ke kterým byly založeny.



Zdroj: Úřad práce Frýdek-Místek

Odbor poradenství

- Ø profesní poradenství,
- Ø evidence občanů se zdravotním postižením,
- Ø rekvalifikace (vyřizování žádostí o příspěvek na rekvalifikaci zaměstnanců),
- Ø informační a poradenské středisko pro volbu povolání,
- Ø informační a poradenská kancelář (vyřizování žádostí o informace).

Odbor kontrolní a právní

- Ø právní záležitosti Úřadu práce (např. vyřizování stížností, podnětů, návrhů, protikorupční linka, správní linka),
- Ø pracovně-právní poradenství,
- Ø kontrolní činnosti u zaměstnavatelů včetně zaměstnávání osob se ZP,
- Ø agenda v souvislosti se zákonem č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Odbor trhu práce

- Ø monitoring trhu práce,
- Ø evidence volných pracovních míst (např. vyřizování registrace občanů EU, vyřizování žádostí o povolení k zaměstnání cizince, k výkonu činnosti dítěte),
- Ø podpora tvorby pracovních míst (např. vyřizování žádostí o dotace aktivní politiky zaměstnanosti).

Odbor státní sociální podpory

- Ø výplata dávek státní sociální podpory,
- Ø metodická, konzultační, poradenská a kontrolní činnost (např. vyřizování žádostí o dávky státní sociální podpory).

Odbor zprostředkování práce

- Ø zprostředkování zaměstnání (např. vyřizování žádostí o zprostředkování zaměstnání a o podporu v nezaměstnanosti),
- Ø evidence uchazečů o zaměstnání³,
- Ø přiznání podpory v nezaměstnanosti.

Odbor ekonomický

- Ø ekonomická a finanční agenda ÚP,
- Ø hospodářská správa.

Pobočka Třinec

- Ø zprostředkování zaměstnání,
- Ø poradenství,
- Ø vyřizování žádostí o dotace aktivní politiky zaměstnanosti.

Útvar ředitele

- Ø sekretariát,
- Ø podatelna,

³ Uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Rozdíl mezi zájemcem o zaměstnání a uchazečem spočívá v tom, že zájemce může být v pracovněprávním vztahu a např. pro případné skončení zaměstnání si "hledá" nové pracovní příležitosti.

- Ø oddělení informatiky (správa počítačové sítě),
- Ø interní audit.

Detašované pracoviště Frýdlant nad Ostravicí

- Ø zprostředkování zaměstnání,
- Ø informace,
- Ø přiznání podpory v nezaměstnanosti.

3.1.1. Zprostředkovatel práce

V současné době podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí na 77 úřadech práce působí celkem 2352 pracovníků, jejichž pracovní pozice je nazvána – zprostředkovatel práce, poradce. Tento stav je všeobecně nevyhovující a úřadům chybí nejméně 270 pracovníků. Jejich nedostatek způsobuje, že na individuální práci s klienty zůstává velmi málo času a tato práce následně pozbývá efektivnosti.

Činnosti, které zprostředkovatel, poradce vykonává jsou upraveny v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti a v zákoně č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti v platném znění. Systém celoživotního vzdělávání těchto pracovníků upraven v legislativě není.

Zprostředkovatel, poradce vede s klienty rozhovory, rozhoduje o hmotném zabezpečení klienta, nabízí volná pracovní místa, nabízí vhodné rekvalifikační programy, zařazuje klienta do poradenských programů, doporučuje následnou péči, vypracuje individuální akční plány, provádí poradenství k volbě povolání, vede klienta v evidenci.

Pro znázornění a přiblížení dané problematiky jsem zvolila výpočet, který odhaluje, kolik nezaměstnaných připadá na jednoho zprostředkovatele a zaměstnance Úřadu práce ve Frýdku-Místku. Druhý výpočet naopak v čitateli uvádí počet již umístěných uchazečů.

Počet zprostředkovatelů práce	40
Počet zaměstnanců ÚP	195
Počet nezaměstnaných	15355 (průměr za rok 2005)
Počet umístěných uchazečů	942 (rok 2005)

Na základě těchto údajů jsem zjistila, že na jednoho zaměstnance ÚP připadá přibližně 79 nezaměstnaných a 5 umístěných uchazečů. Situace v případě zprostředkovatelů práce je však mnohem horší. Na jednoho pracovníka tohoto zařazení totiž připadá 384 nezaměstnaných, což zvyšuje nároky na jejich pracovní agendu. Tento stav nedokáže vyvrátit ani skutečnost, že tito pracovníci pomohli v roce 2005 umístit 942 uchazečů o zaměstnání, což v přepočtu na jednoho zprostředkovatele znamená asi 24 umístěných uchazečů. V souvislosti s neustálým růstem počtu nezaměstnaných je navíc deficit zprostředkovatelů vázán i na chybějící odbornost, na kterou jsou kladeny zvýšené nároky.

3.2. Aktivní politika zaměstnanosti

Nepříznivou situaci na trhu práce se částečně daří zlepšovat i díky finančním prostředkům určeným na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ). I přes omezené finanční prostředky je nadále považována za základní nástroj v boji s nezaměstnaností. V konečném důsledku totiž snižuje rostoucí výdaje na sociální dávky a na pasivní politiku. Když potom uchazeč o zaměstnání (UoZ) nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory ve výdajích státu za zdravotní pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i vyšší koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na státní rozpočet.

Každý úřad práce se potýká v rámci své regionální působnosti s jinou výší nezaměstnanosti a jinými specifiky, ovšem obecné problémy týkající se rizikových a velice těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání jsou prakticky všude shodné. Do těchto skupin lze zcela jednoznačně zařadit absolventy škol, občany se zdravotním postižením, uchazeče s nízkou úrovní vzdělání či nevhodnou kvalifikací s přihlédnutím k potřebám trhu práce, rovněž tak uchazeče dlouhodobě neumístitelné a v předdůchodovém věku, sociálně nepřizpůsobivé a ženy s malými dětmi.

Pro uvedené skupiny uchazečů o zaměstnání se v současné době jen velice obtížně hledá pracovní uplatnění. Částečně mohou vypomoci jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uplatňované úřady práce a realizované v praxi za přispění jednotlivých zaměstnavatelských subjektů. Její využití je však pouze jedním z mnoha faktorů řešení situace. Hlavním cílem je pomoci najít ztracené pracovní uplatnění či návyky u rizikových

skupin uchazečů o zaměstnání, snížit nezaměstnanost v regionu a pokusit se vytvořit v rámci daných možností stabilní pracovní místa.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo vytvořeno a obsazeno v měsíci lednu 2006 v okrese Frýdek-Místek celkem 36 nových pracovních míst. Z tohoto počtu bylo 24 společensky účelných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a 12 míst na provádění veřejně prospěšných prací.

3.2.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

Velice efektivním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, jehož využívání umožňuje nástup uchazečů o zaměstnání do trvalých pracovních poměrů, jsou rekvalifikace⁴. Při jejich využívání se pochopitelně zaměřuje na ty obory a profese, po kterých je na daném trhu práce největší poptávka. Úřad práce může po domluvě s každým konkrétním uchazečem o zaměstnání uzavřít dohodu o rekvalifikaci a uhradit náklady spojené s rekvalifikačním kurzem, a to až do jejich celkové výše.

Zákon o zaměstnanosti formuluje právo na zaměstnání jen ve vztahu k občanům, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí. Je to tedy právo občana obrátit se na úřad práce se žádostí o zajištění vhodného zaměstnání. Rekvalifikace přichází v úvahu, jestliže je nezbytná a vhodná k pracovnímu uplatnění. Úřady práce při organizování, zabezpečování a usměrňování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání ve svém územním obvodu vycházejí z potřeby nedostatkových profesí na trhu práce a z profesní struktury nově vznikajících pracovních míst. Na rekvalifikaci není právní nárok.

Největší zájem je o počítačové kurzy, ale školí se ve značném množství i takové náročné profese jako je svářeč či horník.

Během měsíce ledna zahájilo v okrese rekvalifikaci 128 uchazečů a na konci měsíce navštěvovalo některý z probíhajících rekvalifikačních kurzů pořádaných úřadem práce celkem

⁴ získání určité nové dovednosti či dovedností, znalosti nebo souboru znalostí pro výkon jiné práce (činnosti, funkce) než té dosavadní

352 uchazečů o zaměstnání (z toho 98 absolventů a mladistvých a 12 osob se zdravotním postižením).

Za rok 2005 byl největší počet uchazečů o zaměstnání v okrese Frýdek-Místek zařazen do specifických rekvalifikačních kurzů – např. obsluha PC, svářeči všech typů a úrovní, PC pro prodavačky-pokladní, skladníci, fiktivní firma, řidič, řidič vysokozdvížného vozíku, obchodní zástupce, reprezentant firmy-prodeje, účetnictví, pracovník hypermarketu, strojník silničních strojů, čtení a kreslení strojírenských výkresů nebo obráběč kovů se zaměřením na CNC stroje.

Přestože byla otevřena řada rekvalifikačních kurzů, došlo u nich ke snížení počtu zařazených uchazečů o zaměstnání. Příčinou poklesu oproti roku 2004 byla změna metodiky v souvislosti s platností nového zákona o zaměstnanosti, kdy došlo k vyčlenění kurzů motivačního charakteru z rekvalifikací a nyní jsou vykazovány jako poradenské programy.

Zaměstnavatelé byli průběžně oslovováni a zváni k účasti a spolupráci na tvorbě vzdělávacích programů, zejména v oblasti strojírenských profesí, kde trend zavádění nových technologií jde rychle kupředu. K tomu napomohl i „Průzkum požadavků na kvalitu kvalifikace vybraných zaměstnavatelů okresu Frýdek-Místek“, který ÚP realizoval na začátku roku 2005 a o kterém se později ještě zmíním.

Koncepčně jsou se zaměstnavateli řešeny i možnosti realizace praktických částí kurzů na vlastních pracovištích firem v konkrétních pracovních podmínkách. Na společných schůzkách byli zaměstnavatelé informováni o možnostech a potřebě propagace svých firem prostřednictvím úřadu práce ve vztahu k volbě povolání žáků i k volbě nových profesí u dospělé populace zejména pak uchazečů o zaměstnání.

Chráněné dílny a chráněná pracoviště

Velice početnou a bohužel dlouhodobě takřka neumístitelnou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou občané se zdravotním postižením, tj. občané se změněnou pracovní schopností (ZPS) a občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením (ZPS s TZP). I přes různé legislativní snahy podpořit vznik nových pracovních míst pro tyto občany či zajistit odpovídající výrobu a odbytu výrobků pro zaměstnavatele zajišťující zaměstnávání osob zdravotně postižených je situace i nadále velice neutěšená. Úřady práce

mohou i v tomto případě finančně pomoci zaměstnavatelům při vytváření nových pracovních příležitostí v rámci tzv. chráněných dílen⁵ a chráněných pracovišť.

Zaměstnavatel se v uzavřené dohodě zavazuje, že poskytnuté prostředky od úřadu práce využije stanoveným způsobem, do šesti měsíců od jejich obdržení doloží úřadu práce doklady o jejich čerpání a že vzniklá pracoviště bude provozovat minimálně po dobu 24 měsíců. Po vybudování takto vzniklých pracovišť a jejich obsazení občany se změněnou pracovní schopností má zaměstnavatel možnost požádat úřad práce o příspěvek na provoz chráněných dílen či pracovišť. Rovněž u tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je zákonem stanovena maximální výše příspěvku poskytovaného úřadem práce, a to 40 000 Kč ročně na jednoho občana se změněnou pracovní schopností. Příspěvkem lze hradit náklady např. na nájem, na doplatek do minimální mzdy, na topení, na svícení, u chráněných dílen třeba i na režijní mzdy obslužného personálu (vedoucího chráněné dílny, poměrnou část mezd pracovníků obslužného personálu), u chráněných pracovišť zřízených v domácnosti občana také náklady spojené s rozvozem a svozem materiálu a hotových výrobků. Způsob hrazení těchto příspěvků je uveden v uzavřené dohodě mezi úřadem práce a zaměstnavatelem a v tomto případě záleží na zvyklostech a zkušenostech každého úřadu práce.

Dohody o absolventské praxi

Jednou z nejrizikovějších skupin uchazečů o zaměstnání jsou absolventi škol, jejichž uplatnění je velice ztíženo faktem, že po ukončení studia nemají žádnou praxi. Zpravidla ji nemohou získat a svoji pozici tím na trhu práce vylepšit, neboť o ně ze strany zaměstnavatelů není zájem. Proto pro uvedenou skupinu uchazečů o zaměstnání mohou úřady práce uzavírat se zaměstnavateli až na dobu 12 měsíců tzv. dohody o absolventské praxi. Úřad práce příslušnému zaměstnavateli poskytuje finanční příspěvek, který závisí jak na situaci daného trhu práce, tak na finančních možnostech úřadu práce a na stanovených prioritách v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Jednou z podmínek uzavření dohody je také to, že absolvent musí vykonávat práci ve vystudovaném oboru.

Ve Frýdku-Místku mají šanci k uzavření takovéto dohody především provozní společnosti občanského stravování, zámečnické, malířské, natěračské, zahradnické, zednické, tesařské, truhlářské práce, také stavební výroba a technické práce v autoservisu.

⁵ pracoviště, ve kterém pracuje z celkového počtu zaměstnanců více než 60 % osob se změněnou pracovní schopností

Veřejně prospěšné práce

Další rizikovou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou uchazeči se základním vzděláním, se zdravotním omezením, sociálně nepřizpůsobiví, ženy s malými dětmi a dlouhodobě evidovaní na úřadech práce. Především pro tyto skupiny je určen další nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, a to veřejně prospěšné práce. Už sám název vystihuje podstatu tohoto nástroje, který úřady práce uzavírají opět na základě podaných žádostí od zaměstnavatelů (ve většině případů se jedná o obce či města), a to maximálně na dobu 12 měsíců. Ve srovnání s dohodami o absolventských praxích jsou tyto dohody uzavírány ne na konkrétní uchazeče o zaměstnání, ale na počet míst. Z tohoto důvodu mohou vzniknout situace, kdy se na jednotlivých místech po dobu platnosti dohody může vystřídat i větší počet uchazečů o zaměstnání. Činnosti, které zaměstnanci obcí většinou vykonávají, mají charakter pomocných úklidových, zednických či lakýrnických prací, možné je samozřejmě vykonávat pomocné práce v obecních či městských lesích, při čištění koryt potoků apod. Úřady práce opět poskytují zaměstnavateli dotaci na prokazatelně vzniklé mzdové náklady pracovníků v dohodnuté výši a mohou současně hradit zdravotní a sociální pojištění pracovníků umístěných na veřejně prospěšných pracích.

Společensky účelná pracovní místa

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou tzv. společensky účelná pracovní místa. Zaměstnavatel, který má zájem zaměstnat např. dlouhodobě neumístitelného uchazeče o zaměstnání či absolventa ze školy v jiné profesi, než kterou konkrétní uchazeč o zaměstnání vystudoval, má možnost po dohodě s úřadem práce využít právě tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Opět je v první řadě nutné požádat příslušný úřad práce o uzavření dohody, ta je směřována – podobně jako dohoda o absolventské praxi – na konkrétního uchazeče o zaměstnání a doba, na kterou může být dohoda uzavřena, je zákonem limitována na 24 měsíců. Výše dotace ze strany úřadu práce je opět značně variabilní podle jednotlivých regionů. Při poskytování příspěvku na úhradu mzdových nákladů lze současně hradit i náklady na zdravotní a sociální pojištění pracovníků v dohodnuté výši. Dohodu lze uzavírat jak s právnickou, tak i fyzickou osobou a na její uzavření není právní nárok, ostatně stejně tomu je i u ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Dalšími formami společensky účelných pracovních míst mohou být finanční výpomoci, dotace na úhradu úroků z úvěrů či jiné účelově určené dotace, a to i pro uchazeče o zaměstnání, kteří se rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a jsou v době

uzavření dohody s úřadem práce vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (výše příspěvku může činit v závislosti na předpokládaných nákladech na zřízení místa maximálně 80 000 Kč při závazku udržení místa po dobu minimálně dvou let). Konkrétní podmínky pro uzavření výše uvedených dohod a výši příspěvků poskytne každý místně příslušný úřad práce.

Pro okres Frýdek-Místek tento nástroj bývá používán především pro uplatnění uchazečů o zaměstnání z ohrožených skupin, zejména osob do 25 let věku, osob nad 50 let věku, osob se ZP a osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Místa jsou vyhrazena převážně ve službách a obchodu a ve zpracovatelském průmyslu.

Kromě této skupiny společensky účelných pracovních míst se každoročně pro zájemce z řad uchazečů o zaměstnání pořádají dvoudenní semináře s názvem „Byznys klub“, kde zúčastnění obdrží nejen základní informace o samostatně výdělečné činnosti, ale i další doplňkové informace související s touto činností.

V přímé návaznosti na tyto poradenské aktivity jsou pak pro vybrané uchazeče zajišťovány rekvalifikační kurzy pro začínající podnikatele.

Nový zákon o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti k 1. září 2004 nejen zkvalitňuje, ale zároveň definuje **nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**.

Pracovní rehabilitace

Na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a v souladu s prováděcí vyhláškou č. 518/2004 byla od 1. 10. 2004 rozvíjena práce se zdravotně postiženými osobami. Pro tyto účely byla vytvořena odborná pracovní skupina, která má na starost projednávání jednotlivých případů žádostí.

Překlenovací příspěvek

Nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který se používá pro ty osoby, s kterými úřad práce uzavřel dohodu o poskytnutí příspěvku na zřízení nového místa pro SVČ, a to na základě jeho žádosti.

Překlenovací příspěvek slouží při zahájení samostatné výdělečné činnosti osobě, která se rozhodla řešit svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti. Praxe

ukazuje, že úřad práce sice poskytne dotaci na zřízení pracovního místa, ale fyzická osoba často nemá prostředky na běžné denní potřeby. Předpokládá se, že nejdéle během tří měsíců by již tato fyzická osoba mohla svojí činností základní prostředky na obživu získat.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je novým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Má zabezpečit, aby uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči, byla tato věnována i u zaměstnavatelů v počátcích jejich začlenění na trhu práce. Poskytuje se na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem po dobu maximálně tří měsíců.

Tento nástroj úřad práce uplatňuje při umisťování uchazečů o zaměstnání, a to zpravidla pro absolventy škol bez praxe ve výučním nebo studijním oboru po jednom měsíci evidence, dále pro uchazeče, kteří nebyli déle než jeden rok zaměstnaní a pro uchazeče o zaměstnání po rekvalifikaci na novou profesi.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Měsíčně na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. Maximální doba poskytování je stanovena na 6 měsíců.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky.

Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením ve výši 100 % nákladů.

Cílem nového opatření je napomoci řešení zaměstnanosti osob, jejichž hlavní překážkou v přístupu k zaměstnání je nedostatečné dopravní spojení.

3.2.2. Zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti ve Frýdku-Místku

Aktivní politika zaměstnanosti je Úřadem práce ve Frýdku-Místku v daném roce realizována na základě „Programu aktivních opatření na trhu práce v okrese Frýdek-Místek v roce ...“. Tento program obsahuje základní cíle APZ na daný rok, cílové skupiny pro uplatnění opatření a nástrojů APZ, opatření k dosažení cílů a základní podmínky pro uplatnění nástrojů APZ. Konkrétní opatření (nástroje) APZ jsou uplatňována prostřednictvím vyhlášených projektů, výběrových řízení a kritérií pro jejich užití.

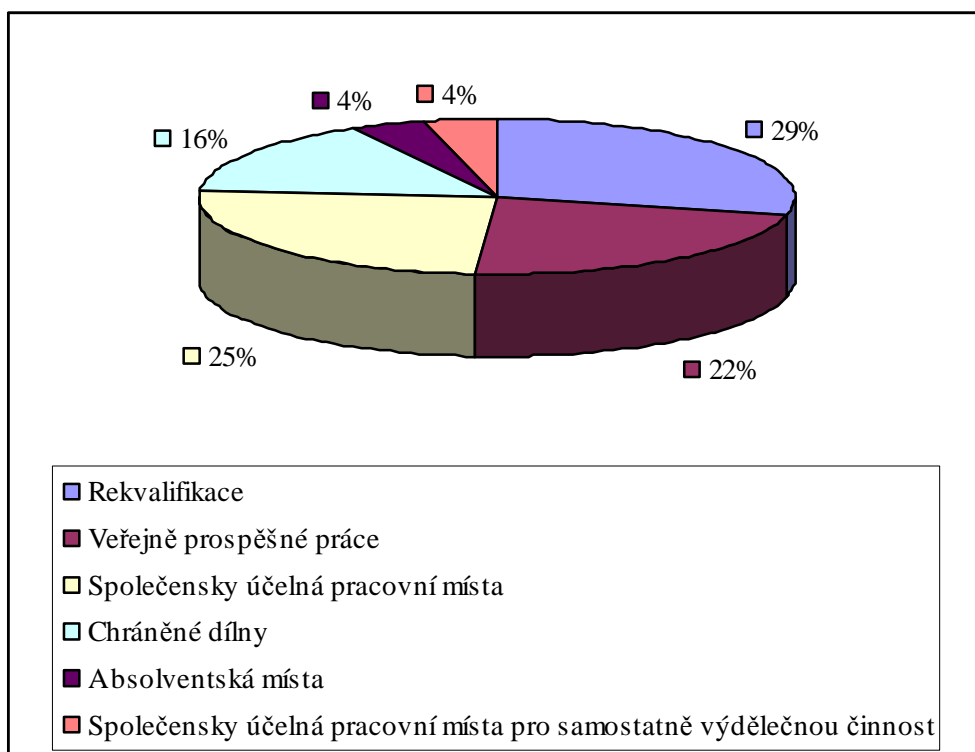
O poskytnutí příspěvku APZ se žádá na standardních formulářích žádostí. Základní podmínkou je, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek. Jednotlivá opatření (nástroje APZ) jsou realizována podle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., příslušných vyhlášek, Zákona o rozpočtových pravidlech č. 218/2000 Sb. a Zákona o finanční kontrole č. 320/2001 Sb., s případnými důsledky při neplnění podmínek uzavřených dohod.

Poskytnutí příspěvku je výběrové, s ohledem na míru naplnění cílů APZ na daný rok a na efektivnost, účelnost a hospodárnost vynakládání prostředků APZ. Rozsah (počty případů a výše příspěvků) užití prostředků APZ je dán výší rozpočtu APZ stanoveného MPSV ČR.

S realizací agendy APZ souvisí i kontrolní činnost naplňování uzavřených dohod v návaznosti na zákon č. 320/2001 Sb. o finanční kontrole. Z tohoto důvodu jsou všechny žádosti podrobeny předběžné kontrole, která není zaměřená pouze na formální doložení

dokladů, ale stále častěji jsou prováděny předběžné kontroly na místě u žadatelů o poskytnutí finančního příspěvku a to jak na místa nová, případně pro samostatně výdělečnou činnost, tak i na místa vyhrazená.

Graf 2: Podíl složek aktivní politiky zaměstnanosti na finančním plnění



Zdroj: Informace Úřadu práce ve Frýdku-Místku za 1. pololetí 2005

Celkový objem finančních prostředků čerpaných na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2005 meziročně vzrostl o 4,5% na 84 424,- Kč. Podíl výdajů na APZ z celkových výdajů politiky zaměstnanosti tak v tomto období zůstal přibližně na stejné úrovni jako v roce 2004, tj. 31,1 %. Zbývajících 68,9 % v podobě asi 187 mil. Kč bylo vynaloženo na pasivní politiku zaměstnanosti. Podíl finančních prostředků, které byly v roce 2005 vynaloženy na rekvalifikace a poradenské programy, činil 20,9 % z celkových vynaložených prostředků APZ.

Uplatněním přímých nástrojů APZ byla v roce 2005 ovlivněna situace na trhu práce u nejméně 3981 osob, v roce 2004 cca 3360 osob. (viz tabulka č. 1)

Tabulka 1: Celkový vývoj nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti včetně počtu zařazených osob

	Rok 2004	Rok 2005
Průměrná míra nezaměstnanosti	14,6 %	12,01 %
Nástroje	Počet míst (osob)	Počet míst (osob)
SÚPM	502	753
Příspěvek na zapracování	0	11
SVC	25	35
Překlenovací příspěvek	5	32
Absolventská místa	200	0
Veřejně prospěšné práce	384	318
Chráněné místo – zřízení	0	2
Chráněná dílna – zřízení	0	25
Chráněná dílna/místo – provoz	170	188
Rekvalifikace	2024	1941
Poradenské programy	55	713
Celkem osoby	3360	3981
Ostatní programy podpory zaměstnanosti	0	20
přísp. dle § 24a zák. č. 1/1991	306	0
přísp. dle § 78 zák. č. 435/2004	0	354

Zdroj: Úřad práce ve Frýdku-Místku

3.2.3. Průzkum požadavků na kvalifikaci u vybraných zaměstnavatelů v okrese

Úřad práce ve Frýdku-Místku dotazníkovou akcí v roce 2005 zjišťoval u vybraných zaměstnavatelů v okrese, jak hodnotí kvalitu vzdělávání s ohledem na využitelnost absolventů škol. „Dotazník byl odeslán 23 zaměstnavatelům k anonymním odpovědím, vrátilo se patnáct vyplněných. Odpovědi se vesměs týkaly oborů zaměřených do oblasti strojírenství jako zámečnick, obráběč, svářeč, mechanik, seřizovač, elektrikář a podobně.

Z akce vyplynulo, že zaměstnavatelé požadují u svých pracovníků většinou odborné vzdělání, pouze pro 40 procent je dostačující zaučení. Odborné znalosti osob, které se ucházejí o práci v jejich firmách, hodnotí jako dobré pouze pětina, ve výukovém procesu upřednostňují praxi na úkor teorie.

S úrovní odborného vzdělávání na středních školách je spokojeno 47 % zaměstnavatelů, 67 % by přivítalo setkání se vzdělavateli v oborech, které souvisí s předmětem jejich podnikání, 33 % by uvítalo možnost podílet se na tvorbě výukových programů ve školách, případně na tvorbě rekvalifikačních programů. Jsou zpravidla i ochotni poskytnout svá pracoviště k získání praktických dovedností učňům a studentům středních škol.

Dalším poznatkem je, že zaměstnavatelé se v zásadě nebrání přijímání osob do pracovního poměru po rekvalifikaci. Úřad práce na základě výsledků této akce hodlá iniciovat prohloubení spolupráce zaměstnavatelů a vzdělavatelů na konkrétních vzdělávacích programech a provádět podobná šetření v návaznosti na monitoring trhu práce.

3.2.4. Další aktivity na trhu práce

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž cílené programy k řešení zaměstnanosti, které řeší problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru a schvaluje je MPSV ČR, případně vláda, a poradenství, které zabezpečují úřady práce.

Úřad práce ve Frýdku-Místku se stále intenzivněji zapojuje do realizace projektů v rámci Evropského sociálního fondu. Míra zapojení je přímo úměrná rostoucí kvalitě a množství projektů, které různé subjekty z oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů předkládají do grantových schémat vyhlašovaných na regionální či nadregionální úrovni.

Zkušenosti projektového partnera získal úřad práce při spolupráci na významných projektech v rámci Iniciativy EQUAL, jejichž realizace již byla ukončena. Úspěšně byl realizován vlastní projekt výměny zkušeností v oblasti práce se znevýhodněnými osobami z řad nezaměstnaných, který byl schválen v rámci programu Leonardo da Vinci. V neposlední řadě se Úřad práce ve Frýdku-Místku snaží co nejvíce využít grantů poskytovaných Národní agenturou programu Socrates, určených k financování účasti svých zaměstnanců na projektech mobility programu Socrates Grundtvig.

Úřad práce ve Frýdku-Místku se v současné době jako partner zapojuje do 2 projektů v rámci Phare⁶ 2003:

- Ø „Labour pool pro nezaměstnané absolventy v Moravskoslezském kraji“
- Ø “Join-up – napojení klienta a jeho cesta za novou úspěšnou pracovní kariérou“

⁶ Phare je programem Evropské unie, vytvořeným v roce 1989 na podporu ekonomické restrukturalizace a politických změn v Polsku a Maďarsku, který byl postupně rozšířen na všechny kandidátské země EU a od roku 2000 i na země východního Balkánu.

Poslední prostředky alokované pro Českou republiku jsou z rozpočtu Phare 2003 a bude je možno využívat až do roku 2006. V době, kdy Česká republika vstupuje do EU bude tedy tato podpora využívána souběžně s podporou ze strukturálních fondů.

V rámci 2. kola EQUAL je Úřad práce partnerem projektu „**Kompetence pro trh práce**“. Zmíněný projekt je zaměřen na vývoj a ověřování nástrojů a metodik pro hodnocení a rozvoj vybraných kompetencí pro cílové skupiny zaměstnanců, zájemců o práci a nezaměstnaných, na vytvoření systému, který bude hodnotit výsledky rozvoje kompetencí, a na vytvoření regionálního systému analýz a prognóz trhu práce, k získání zpětné vazby od zaměstnavatelů, vzdělavatelů, zaměstnanců a dalších subjektů na trhu práce.

Kompetenci lze pro účel tohoto projektu definovat jako přenositelnou dovednost, kterou požadují od svých zaměstnanců zaměstnavatelé. Definované kompetence budou šířeny v rámci pracovního trhu Moravskoslezského kraje.

Po podrobných analýzách a následném ověření v anketě mezi velkými zaměstnavateli působících v MS kraji bylo definováno následujících 14 kompetencí pro trh práce Moravskoslezského kraje:

1. Kompetence k efektivní komunikaci
2. Kompetence ke kooperaci (spolupráci)
3. Kompetence k podnikavosti (podnikavost)
4. Kompetence k flexibilitě
5. Kompetence k uspokojování zákaznických potřeb
6. Kompetence k výkonnosti
7. Kompetence k samostatnosti
8. Kompetence k řešení problému
9. Kompetence k plánování a organizaci práce
10. Kompetence k celoživotnímu učení
11. Kompetence k aktivnímu přístupu
12. Kompetence ke zvládnutí zátěže
13. Kompetence k objevování a orientaci v informacích
14. Kompetence ke komunikaci v cizích jazycích

Projekt financování v rámci iniciativy Společenství EQUAL⁷ probíhá od srpna 2005 až do června 2008 a je realizován v rámci Rozvojového partnerství složeného z předkladatele projektu, společnosti RPIC-ViP, s.r.o., a 22 partnerů.

⁷ Iniciativa Společenství EQUAL spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu je jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti.

Formou nezávazné spolupráce se Úřad práce podílí na dalších 7 projektech (OP RLZ⁸, Phare 2003, EQUAL – 2. kolo).

Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) tvoří základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2004 – 2006.

Globálním cílem operačního programu Rozvoje lidských zdrojů vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.

V rámci programu jsou vymezeny celkem 4 priority a 10 opatření, které svým rozsahem pokrývají následující oblasti: aktivní politiku zaměstnanosti, integraci specifických skupin ohrožených sociální exkluzí (sociálním vyloučením), rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce, rozvoj celoživotního učení a zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek.

Internet

Prostřednictvím nově zavedené služby využívali uchazeči a zájemci o zaměstnání možnost své individuální prezentace s cílem získání pracovní nabídky prostřednictvím internetových stránek Úřadu práce ve Frýdku-Místku. Zaměstnavatelům byly tímto krokem na druhé straně rozšířeny možnosti uspokojení jejich poptávky výběrem vhodných zaměstnanců využitím i této cesty.

⁸ Operační program rozvoj lidských zdrojů

4. Pozice okresu v rámci kraje

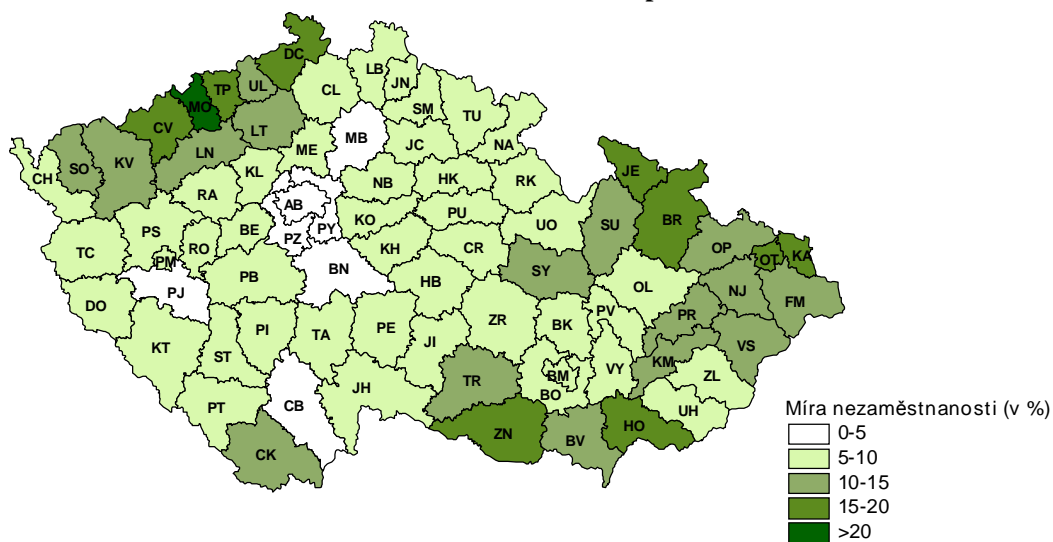
Kraj, který představuje okresy Frýdek-Místek, Bruntál, Karviná, Opava, Ostrava – město a Nový Jičín, je rozdělen na 22 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, do kterých spadá celkem 302 obcí, z toho je 40 měst (viz. administrativní členění v příloze č. 4). Svou rozlohou 5 535 km² zaujímá 7,0 % území celé České republiky a řadí se tak na 6. místo mezi všemi kraji.

Od 19. století kraj patřil a také v současnosti patří mezi nejdůležitější průmyslové regiony střední Evropy. Jeho zaměření hospodářské činnosti – odvětvová struktura – však dnes přináší nemalé problémy související s restrukturalizací tohoto regionu, s řešením ohniska sociálních problémů zejména spojených s vyšší nezaměstnaností související s omezením těžby uhlí a těžkého průmyslu.

Moravskoslezský kraj s více než sto tisíci nezaměstnanými patří spolu se severem Čech mezi oblasti, kde je situace na trhu práce kritická, což dokládá obrázek č. 3 a příloha č. 5.

Relativně nejlépe je na tom okres Opava a Nový Jičín, na konci (ve srovnání v rámci kraje i celé ČR) jsou okresy Bruntál, Ostrava a Karviná, která zaujímá jedno z posledních míst mezi všemi okresy v ČR (příloha č. 6). Vskutku palčivým problémem je pak podíl dlouhodobě nezaměstnaných (déle než 12 měsíců) na celkovém počtu nezaměstnaných, který je v našem regionu výrazně vyšší než celorepublikový průměr.

Obrázek 3: Míra nezaměstnanosti v České republice k 31.1.2006



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji patří k nejvyšším mezi regiony ČR a je vysoká ve všech okresech kraje (vyjma okresu Opava). V kraji se nachází 20 % všech nezaměstnaných České republiky. Vysoká nezaměstnanost je i v Ostravě, která není s to čelit jejímu růstu ani jako významné regionální centrum s rozvinutými službami regionálního i nadregionálního významu.

V rámci Moravskoslezského kraje se okres Frýdek-Místek pohyboval v počtu volných pracovních míst na 3. – 4. místě, přičemž na 4. místě se udržoval po dobu celkem 4 měsíců (k 30.6.2005 počtem 411 na místě 4., za okresech Ostrava, Opava, Nový Jičín). V ukazateli počet UoZ na 1 volné pracovní místo se okres Frýdek-Místek pohyboval na 3. (5x) až 4. (1x) místě (k 30.6.2005 počtem 35,6 UoZ/1 VPM⁹ na 3. místě, za okresy Karviná a Bruntál).

Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti a počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v jednotlivých okresech kraje

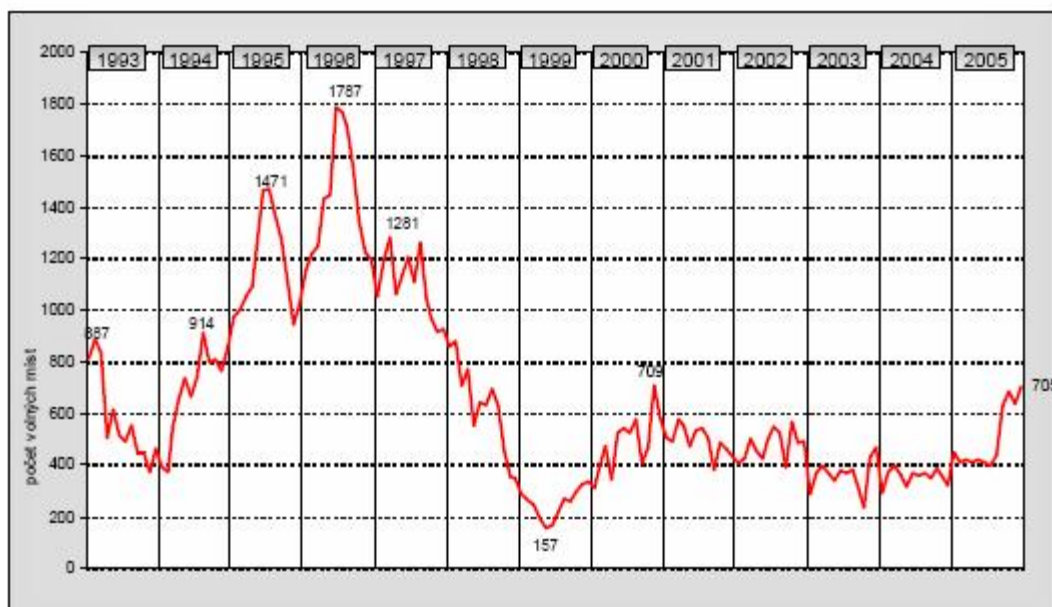
Okres	Míra nezaměstnanosti v %	Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo
Frýdek-Místek	12,2	19,7
Bruntál	16,1	40,8
Karviná	18,9	68,4
Ostrava – město	15,2	23,4
Opava	11,9	23,9
Nový Jičín	11,1	15,3

Zdroj: Informace jednotlivých úřadů práce k 31.1.2006

Vývoj v oblasti volných pracovních míst na okresním trhu práce je, jak potvrzuje dlouhodobé sledování, odrazem a důsledkem aktuální ekonomické situace. Přesto, že databázi úřadu práce neprochází všechna volná místa a pracovní příležitosti trhu práce, má z hlediska dlouhodobého sledování tento údaj významnou vypovídající hodnotu. Průměrný počet evidovaných uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné pracovní místo za rok 2005 činil 30,6; v roce 2004 tento počet činil 47,3.

⁹ volné pracovní místo

Graf 3: Počet volných míst v okrese Frýdek-Místek v letech 1993 – 2005



Zdroj: dokument „Situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek za rok 2005“

Kromě geografické polohy okresu a demografických charakteristik v současnosti nezaměstnanost výrazně ovlivňuje postupná restrukturalizace činností velkých zaměstnavatelů a sousedství s okresy s tak nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti jako je Karviná a Ostrava.

Vzhledem k tomu se úřad práce snaží intenzivně spolupracovat se všemi subjekty v rámci okresu i celého Moravskoslezského kraje, které mohou pomoci řešit další uplatnění velkého počtu uchazečů o zaměstnání.

Podpora klastrů

Cílem vedení kraje je hlavně ekonomická stabilita a proto se prioritou v poslední době stává i podpora tzv. klastrů. Jejich prostřednictvím je možné přímo podpořit i taková průmyslová odvětví, která vytvářejí vysokou přidanou hodnotu a která v minulosti nebyla považována za hlavní. Jde o to, pomoci regionu při změně z průmyslově monotematického na víceborový.

Klaster je vlastně skupina vzájemně provázaných odvětví soustředěná na jednom území. Jejich vzájemné vazby zvyšují konkurenční výhodu a schopnost firmy či odvětví působit na globálních trzích. Dochází ke zvyšování produktivity práce, inovačních kapacit a rychlejšímu vzniku nových firem.

Dosud v Moravskoslezském kraji vzniklo pět klastrů: dřevařský, ICT (informační a komunikační technologie), automobilový, vodíkový (výzkum nových paliv) a strojírenský. Na jejich podporu vyčlenil kraj celkově částku 1,8 milionu korun, přičemž ve své aktivní činnosti je nejdále klastr dřevařský.

Na základě zpracované studie z roku 2002, která identifikovala odvětví a obory perspektivní pro rozvoj kraje, byl velmi perspektivně hodnocen dřevařský průmysl. Kraj je totiž významným zdrojem dřevní hmoty, dřevozpracující průmysl zde má tradici, ale i potenciál pro další zhodnocení tohoto zdroje.

Pomocí klastru chce kraj do pěti let vybudovat rozvíjející se dřevozpracující sektor, který bude významným dodavatelem a exportérem dřevostaveb a komponentů pro dřevěné konstrukce a domy. Zakládajícími členy klastru je 26 společností. Patří mezi ně subjekty těžařského, pilařského a dřevozpracujícího průmyslu a stavebnictví, pěstitelé lesa, ale i představitelé vysokého školství. Do dnešního dne projevila zájem o spolupráci téměř stovka většinou malých a středních firem.

Oborová sdružení přispívají k větší konkurenceschopnosti výrobců. Smyslem členství v klastru je spolupráce firem a růst dřevozpracujícího průmyslu – tedy sdílení informací, hledání nejlepších postupů, inovace, marketing, spolupráce na zakázkách, zvyšování kvalifikace, aktivace výzkumných a vývojových projektů ve spolupráci s VŠB-TUO, společná účast na výstavách a veletrzích, propagace celého odvětví, zvýšení spotřeby dřeva.

Velké ambice má ale také klastr automobilový, jeho vznik iniciovali významní výrobci příslušenství pro automobilky – Gates Lemmerz Alukola, Autopal, Siemens a Brano. Odvětví výroby strojů, dopravních prostředků a příslušenství pro automobilový průmysl je už nyní druhým nejsilnějším oborem průmyslové výroby v Moravskoslezském kraji. Toto odvětví zaměstnává až 35 tisíc lidí a investuje do něj asi dvacet zahraničních společností. Kraj v souvislosti s automobilovým klastrem podpořil projekt vyhledávání vhodných firem pro klastr automobilových subdodavatelů, současně však nechává vyhodnotit jeho životaschopnost a přínos.

5. Návrhy opatření

5.1. Zajištění významných zahraničních investorů do regionu.

Již delší dobu se nedaří ve větším rozsahu oživit tvorbu nových pracovních příležitostí a zájem zaměstnavatelů o nové pracovní síly dále slábne. Pracovní místa vznikají jen sporadicky a to v nedostačujícím množství i struktuře. Jedním z nejvýznamnějších ukazatelů charakterizujících stav na pracovním trhu je počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo a tento poměr je dlouhodobě v okrese Frýdek-Místek ve srovnání s celorepublikovými hodnotami několikanásobně horší. V České republice připadalo koncem ledna 2006 na jedno volné pracovní místo 8,9 osob, v okrese to bylo 19,7 uchazečů, tj. dvojnásobek celorepublikového průměru. Je proto naprosto nezbytné, aby se do této oblasti konečně podařilo „přilákat“ v co nejkratší době větší zahraniční investory orientované především na výrobní činnost, kteří zde budou budovat nové provozovny a vytvářet pracovní místa – bez toho podstatnější zlepšení nastat nemůže. Kolem nich se soustředí mnoho menších firem, což přinese další potřebné pracovní příležitosti.

V roce 2005 působilo na území okresu a se sídlem v okrese Frýdek-Místek (na základě dostupných údajů o zaměstnavatelích s počty 26 a více zaměstnanců) celkem 27 zaměstnavatelů se zahraniční účastí v různém rozsahu majetkového podílu. Dále zde působilo prostřednictvím pracovišť či poboček dalších 18 zaměstnavatelů se zahraniční účastí, jejichž sídlo se nachází mimo okres Frýdek-Místek.

Investoři rozvíjejí své aktivity i mimo průmyslové zóny, ale je jich stále málo na to, aby alespoň částečně nahradily dosavadní obrovský úbytek pracovních míst.

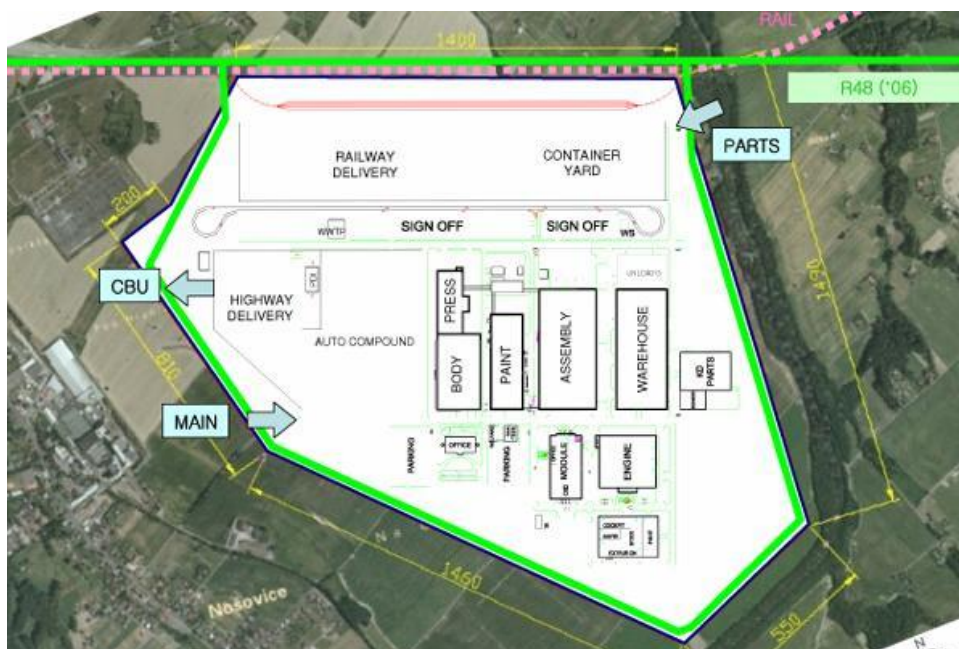
Okres Frýdek-Místek může zahraničním investorům nabídnout řadu pozitiv:

- Ø relativně levné pozemky,
- Ø řadu nevyužívaných hal a průmyslových objektů s vybudovanou technickou infrastrukturou,
- Ø pracovní sílu přivyklou těžké práci na směny,
- Ø mladší věkovou strukturu obyvatelstva ve srovnání s průměrem ČR,

- Ø nevyužitý potenciál sekundární a terciární sféry při nízkém zastoupení některých oborů, např. z elektrotechnického průmyslu a všeobecně terciární sféry, kde řada možností je dosud nevyužita v přírodním prostředí Beskyd,
- Ø relativně vysokou koupěschopnost obyvatelstva vyplývající z vyšších výdělků v prioritních odvětvích regionu a z hustoty obyvatelstva.

Významným úspěchem z poslední doby v této oblasti je jednání o vstupu korejské automobilky Hyundai, pro kterou je připravena průmyslová zóna v Nošovicích. Mělo by se jednat o největší investici v novodobých dějinách ČR v objemu 28 až 30 miliard korun.

Obrázek 4: Situační plánec, jak by mohlo vypadat umístění nového závodu



Zdroj: Reprofoto PRÁVO

Továrna by měla vyrábět asi 300.000 aut ročně a po zahájení plného provozu zvýšit HDP České republiky až o dvě a půl procenta. Kromě 3.000 míst přímo v továrně by mělo vzniknout dalších nejméně 10.000 míst u subdavatelských firem pro korejskou automobilku. Díky firmě Hyundai by měla míra nezaměstnanosti v kraji klesnout až o dvě procenta. Zlepšit by se měla i bilance zahraničního obchodu, ten už v roce 2006 dosahuje přebytku.

Česká republika však minimálně 6,6 miliardy do investice vloží. Součástí podpory má být úleva na daních, příspěvek na přípravu nových pracovních míst, rekvalifikace zaměstnanců v celkové hodnotě 3,5 miliardy korun. Další české investice ve výši až 2,5

miliardy korun by mohlo představovat rozšíření silnice na Slovensko, kde má Hyundai dceřinou automobilku Kia. Dále by se měla upravit komunikace do Polska, včetně obchvatů například Jablunkova nebo Českého Těšína. Modernizace se dotkne i železniční dopravy, což všeobecně zvýší dostupnost a bude znamenat další významnou pomoc pro Frýdek-Místek. **Urychlené řešení dopravní infrastruktury** by totiž v budoucnu mohlo podle studií přinést dalších více než 20 000 pracovních míst.

Ve fázi vyjednávání s korejskou automobilkou se ale vyskytly i problém. Zejména při přípravě nošovické průmyslové zóny. Dalším opatřením by tedy mohlo být **schválení legislativy pro výkup pozemků ze všeobecného zájmu v regionech s vysokou nezaměstnaností.**

5.2. Likvidace černé práce u zaměstnavatelů

Vymezení pojmu nelegální práce v našem právním řádu dosud neexistovalo. Někdy se tento pojem zužuje pouze na zaměstnávání cizinců bez povolení k práci a bez povolení k pobytu. Nelegální zaměstnávání však nelze omezovat jen na práci cizinců. Příklady z praxe potvrzují daleko širší vymezení pojmu. Například občan pracuje u zaměstnavatele a pracovní úkoly vykonává bez smlouvy, jen jako „výpomocnou“ formu.

Nelegální práce může mít mnoho podob. Důsledkem je však únik z daňového systému, neodvádění pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, případně krácení odvodu zdravotního pojištění apod. K tomu musíme „připočítat“ další negativní jev jako odnímání pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou řádně evidováni na úřadech práce. Zaměstnavatelé pak nemají potřebu o volných pracovních místech informovat úřad práce, i když jim tuto povinnost zákon ukládá.

Práce na černo se soustřeďuje v sektorech náročných na ruční práci a typických nízkými odměnami, jako je zemědělství, stavebnictví, práce v restauracích apod., tedy všude tam, kde konkurenceschopnost a zisk jsou vysoce závislé na nákladech. Zaměstnavatelé se k této praxi uchylují nejen z lakoty, ale také pod tlakem vysokých daní, sociálních dávek nebo také administrativních formalit.

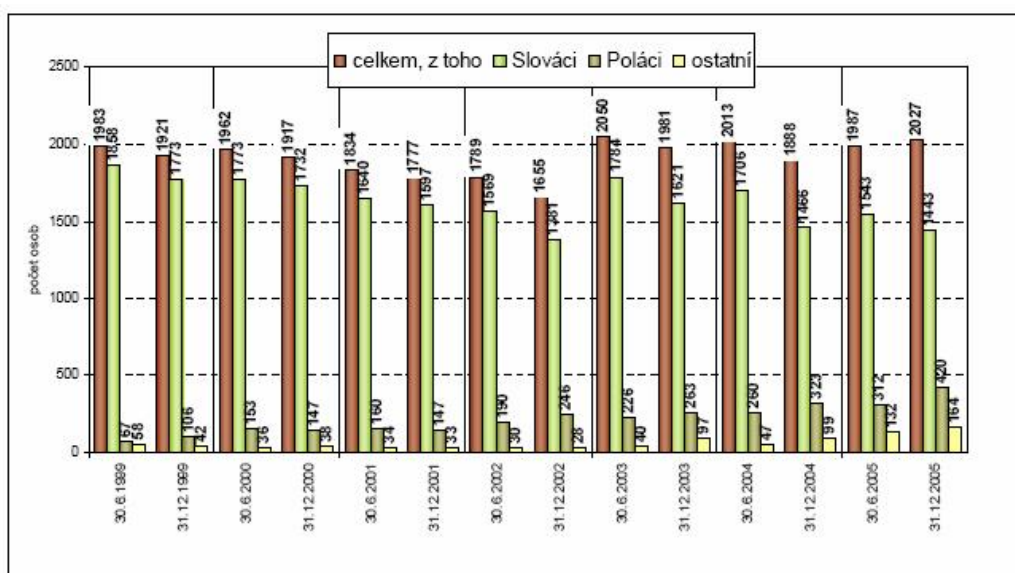
Jedním z opatření by rozhodně mělo být i určité **omezení práce cizinců**. Podle řady odborníků by se už dnes česká ekonomika bez zahraničních pracovníků neobešla,

kvalifikovaných i nekvalifikovaných dělníků je u nás nedostatek. Souvisí to zejména s nárůstem mezd v jiných sektorech a s transformací školství, díky níž vzrostl počet středoškolských studentů na úkor žáků učňovských učilišť. Legální migranty zkrátka v zemi potřebujeme. Bohužel, kromě nich k nám řada cizinců přichází i nelegálně, pracuje zde na černo a neplatí daně. Takoví migranti jsou naopak pro každou ekonomiku přítěží.

Pravdou ale zůstává, že cizinec může získat místo až poté, co jej odmítl přijmout domácí uchazeč. Mnohým nezaměstnaným se totiž nechce pracovat za minimální mzdu, protože téměř stejné peníze mohou získat i bez práce, na sociálních dávkách. Pro dělníky z Ukrajiny a dalších zemí převážně z bývalého Sovětského svazu je naopak i tato minimální mzda výhodná.

K 31.12.2005 působilo v okrese na trhu práce celkem 2027 cizinců. Nejpočetnější skupinou z tohoto počtu byli občané EU/EHP a Švýcarska (1892). Největší počet těchto občanů stále zauímají občané Slovenské republiky (1443 osob), kteří v okrese Frýdek-Místek pracovali převážně ve stavebnictví, hutnictví, ale také v profesích strojírenských, v hornictví, lesnictví a zdravotnictví. Oproti minulému roku došlo k mírnému poklesu počtu těchto občanů a to o 23 osob. Druhou nejpočetnější evidovanou skupinou byli občané Polské republiky, kterých bylo v okrese k 31.12.2005 zaměstnáno 420. Danou situaci dokládá následující graf.

Graf 4: Vývoj počtu cizinců na trhu práce v okrese Frýdek-Místek v letech 1999 – 2005



Zdroj: Úřad práce Frýdek-Místek

5.3. Zajištění a příprava absolventů škol do pracovního procesu

Podle mého názoru, by se problém měl řešit reformací školství. A to omezením oborů, u nichž je nyní vysoká nezaměstnanost (školy s ekonomickým zaměřením) a naopak podporou těch oborů, které se zdají být do budoucna perspektivní. I když je těžké odhadnout, jaké profese budou potřeba za několik let. Z krátkodobějšího hlediska se tohle v současné době snažíme řešit pomocí rekvalifikací, což je podle mě nákladnější a méně účinné.

Samotné vzdělávací a rekvalifikační instituce by měly posilovat motivace k lepšímu uspokojování požadavků zaměstnavatelů na znalosti a dovednosti absolventů.

5.4. Zajištění reformy učňovského a středního školství v podpoře výuky pro strojírenské a další obory

Hlavním cílem prevence nezaměstnanosti a zvýšení flexibility trhu práce je akcelerace rozvoje lidských zdrojů v okrese zvyšováním úrovně jejich zaměstnatelnosti a vybudováním efektivně fungující vzdělávací, zdravotní a sociální infrastruktury, rovněž s důrazem na rozvoj kultury občanské společnosti, neziskových organizací a aktivního využívání volného času.

S tím také souvisí příprava a realizace vzdělávacích programů pro zaměstnance v návaznosti na potřeby trhu práce (včasná příprava na technologické změny, rozvoj víceprofesnosti apod.)

5.5. Podpora primárních výrobních firem

Cílem by mělo být nejen vytvářet vyšší počet pracovních míst na trhu práce, ale také podporovat tvorbu nových pracovních míst vyšší kvality. Jakost práce je hlavním motivem individuálního rozhodnutí pracovat a souvisí s produktivitou práce, čímž zvyšuje konkurenceschopnost na trhu. Kvalita práce dále ovlivňuje míru spokojenosti zaměstnaných s výší jejich platu a pracovními podmínkami, jejich zdravím, bezpečnost na pracovišti a jistotu udržení si zaměstnání. V neposlední řadě vytváří i příhodné možnosti rozvoje flexibilní organizace práce.

Určitou příležitostí by mohlo být využití restrukturalizace a privatizace průmyslu a finančních zdrojů alokovaných na podporu tohoto procesu k nastartování ekonomické revitalizace regionu a zhodnocení jeho potenciálu.

V souvislosti s dokončením privatizace hutních podniků je třeba, aby vláda k problému přistoupila citlivě. Prioritní je v této oblasti asi udržení zaměstnanosti v hornictví a hutnictví. Při zpracovávání práce jsem se dočetla, že na jednoho propuštěného v těchto oblastech se snižuje zaměstnanost v návazných profesích o dva až tři zaměstnance.

Často bývá v České republice kritizována nízká mobilita pracujících. Hlavní příčinou je to, že celostátně nefunguje tržní informace o lidech, kteří jsou v konkrétních územích k dispozici, a nejsou nabízeny informace o externích výhodách těm, kdo podnikatelsky uvažují o zřízení pracovních míst. Musí být známé, jací lidé jsou v oblasti k mání, jaké výhody poskytují jednotlivé obce apod. Když se taková nabídka zformuluje a dostane se do informační sítě, potom přicházejí firmy, které ve svých dosavadních sídlech nemohou sehnat lidi, nebo by měly podstatně vyšší investiční náklady a zřizují tam provozovny.

Pro dosažení vyšší míry zaměstnanosti je také rozhodující rovnost v dostupnosti zaměstnání na trhu práce mezi regiony a sociálními skupinami. Pracovní příležitosti problémových (z pohledu trhu práce) sociálních skupin (obzvláště zdravotně postižených a dlouhodobě nezaměstnaných) se musí zlepšit. Politika zaměstnanosti se proto musí soustředit na identifikaci a specifikaci socioekonomických potřeb těchto skupin a zaměřit se na jejich efektivní řešení za účelem podpoření růstu zaměstnanosti v těchto skupinách. Vzhledem ke skutečnosti, že i v současné době existují regiony, které vykazují nízkou míru zaměstnanosti a zároveň vysokou míru ekonomické neaktivity, tvoří stírání regionálních rozdílů ve vytváření a získávání pracovních příležitostí další prioritou.

I nadále se asi budou projevat disproporce jak v počtech volných pracovních míst, tak v jejich struktuře vůči profesnímu složení uchazečů o zaměstnání. Poptávka zaměstnavatelů se často neseťká s odpovídající nabídkou pracovní síly na trhu práce. Lze však paradoxně vyzorovat, že na trhu práce byly profese, kdy na jedné straně existovala volná pracovní místa a na druhé straně množství uchazečů o zaměstnání v požadované profesi. Tento jev byl typický např. u profese číšník-servírka. Lze si jej vysvětlit charakterem pracovišť a pracovních podmínek na nich (odloučeností pracovišť, často bez možnosti ubytování, což

přinášelo buď časové /nevyhovující dopravní spojení/ a finanční ztráty z důvodu cestování nebo dlouhodobou odloučenost od místa bydliště /rodiny/ apod.) a z toho vyplývala i vysoká fluktuace u těchto a dalších profesí, jako např. zedník, prodavač, kuchař apod.

Mezi důvody, které také vedou k dlouhodobému neobsazení míst, patří: nedostatek uchazečů v evidenci s příslušným vzděláním (nebo jeho zaměřením), nedostatečná (či nevhodná) praxe, absence dalších požadovaných znalostí a dovedností (např. znalost AUTOCAD, schopnost čtení výkresové a technické dokumentace, svářečský, resp. řidičský průkaz určitého druhu), případně jejich požadovaná kombinace, nedostatečné jazykové znalosti, příp. další požadované speciální předpoklady, častá fluktuace na pracovních místech v určitých profesích.

Podpora zapojení pracovníků uvolňovaných při restrukturalizaci ocelářského průmyslu zpět do produktivních ekonomických aktivit je dalším důležitým opatřením. Tato pomoc může probíhat např. formou:

- Ø služeb zaměstnaneckých agentur pro uvolňované pracovníky a potenciální nové zaměstnavatele,
- Ø zaměstnanecké rekvalifikace pro pracovníky ohrožené ztrátou zaměstnání,
- Ø koordinace služeb s úřady práce a s programy na podporu zaměstnanosti,
- Ø poradenskými a finančními programy podporujícími zahájení vlastního podnikání,
- Ø finančními programy posilujícími motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání uvolněných pracovníků.

Formou aktivačních, motivačních a poradenských programů by se měla podporovat tvorba pracovních příležitostí pro dlouhodobě nezaměstnané, nezaměstnané absolventy škol, matky vracející se na trh práce po mateřské dovolené, lidi se zdravotním postižením, mladé nezaměstnané s nízkou kvalifikací, etnické minority apod.

Jejich charakteristiky však mnohdy neodpovídají požadavkům nových pracovních míst. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace, dovednosti.

Další navrhovaná opatření:

- Ø **podpora prioritních projektů regionu, které zvýší zaměstnanost,**

- Ø zajištění předčasných odchodů do důchodu pro regiony s vysokou nezaměstnaností,
- Ø zpřísnění omezení přesčasové práce.

5.6. Podpora zaměstnanosti ze strany vlády

V průběhu prvního pololetí 2006 budou spuštěny pilotní projekty vlády zaměřené na podporu zaměstnanosti v Moravskoslezském, Karlovarském a Ústeckém kraji, jejichž cílem je motivovat občany k práci a ke vzdělávání. Pilotní projekty budou vyhlášeny na období let 2006–2007. V případě, že se osvědčí, budou v podobě programů realizovány v celé České republice.

Projekt bude financován z prostředků Evropského sociálního fondu a MPSV odhaduje, že bude stát cca 500 mil. Kč. Tato částka bude čerpána postupně až do roku 2008. Poté projekt neskončí, ale bude dále pokračovat.

Na jejich návrzích spolupracovaly s Ministerstvem práce a sociálních věcí úřady práce v Ostravě, v Karlových Varech a v Mostě. Projekty jsou zaměřeny na uchazeče i zájemce o zaměstnání, podporují zkrácené pracovní úvazky a motivují zaměstnané občany prostřednictvím poskytování určitého příspěvku ze státního rozpočtu, aby si snížili pracovní úvazek na polovinu. Podle odhadů Ministerstva práce a sociálních věcí by tak mohlo najít v letošním roce novou práci přibližně pět set uchazečů o zaměstnání žijících v těchto regionech. Náklady na realizaci projektů činí zhruba pět milionů korun. Prostředky budou vyplaceny v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

5.6.1. Občanská společnost

V Moravskoslezském kraji bude probíhat projekt s názvem „Občanská společnost“. Ten je zaměřen na podporu rozvoje občanské společnosti, na podporu práce v neziskových organizacích působících v oblasti sociální a zdravotní péče a dalších oblastech veřejného zájmu.

Účastník projektu bude pracovat v hlavním zaměstnání na poloviční pracovní úvazek a ve svém volném čase pro neziskovou organizaci. Za svou činnost obdrží od státu zvláštní

měsíční příspěvek ve výši 2 210 korun (polovina výše platného životního minima). Nezisková organizace mu může vyplácet ještě další odměnu. V praxi toto opatření přinese uvolnění části pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání. Aby zájemce mohl do projektu vstoupit, musí mít práci a dobrovolně si snížit pracovní úvazek na maximálně polovinu stanovené pracovní doby. Zároveň musí mít trvalý pobyt v Moravskoslezském kraji. V případě, že zájemce bude pracovat pro nestátní neziskovou organizaci na plný úvazek, dostane od státu měsíčně 4 420 korun. Od samotné organizace pak ještě další odměnu.

Závěr

V České republice je nezaměstnanost spojována s ekonomickou recesí, ale je paradoxem, že i se vznikem hospodářského růstu by nedošlo k výraznému snížení nezaměstnanosti. Hospodářský růst sice vyvolává vznik nových pracovních příležitostí, ale bývá také spojen s požadavky vyšší efektivity, snižováním nákladů, zvyšováním produktivity práce a tím také s propouštěním zaměstnanců. Vznikají sice nová pracovní místa, ale trh práce vytváří vyšší požadavky na pracovníky. Zaměstnavatelé nemají zájem o uchazeče o zaměstnání z řad nezaměstnaných, případně dlouhodobě nezaměstnaných, protože tito lidé postupně ztrácejí profesní dovednosti, pracovní režim a morálku.

V roce 2006 bude mít nezaměstnanost v okrese Frýdek-Místek s největší pravděpodobností obdobný „klasický“ průběh jako v předchozích letech. Po každoročně se pravidelně opakujícím lednovém „skokovém“ zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání začne s příchodem jara a zlepšujícími se klimatickými podmínkami opět působit sezónní efekt a nezaměstnanost zřejmě klesne. S nástupem léta a ukončením školního roku, kdy se na úřady práce hlásí nejvíce čerství absolventi škol a učilišť, se řady uchazečů o zaměstnání znovu rozšíří a vzestupná tendence potrvá patrně až do září. Po mírném podzimním poklesu, který bude způsobem dozníváním sezónního vlivu, v závěru roku nezaměstnanost opět stoupne. Celkově lze očekávat, že se situace na trhu práce příliš nezmění, v lepším případě by se mohla stabilizovat.

Důležité je také dosáhnout, aby mladí zůstávali v okrese a stavěli tam. Na tomto principu založit aktivní podnikatelské a řemeslné uplatnění části obyvatel v řemeslech a službách doma a snížit tak závislost vlastních obyvatel jen na pracovní nabídce v průmyslových subjektech, službách a úřadech okolních měst.

Princip, že obyvatelé okresu budou za prací dojíždět do okolních městských a průmyslových aglomerací, zůstane nosným principem života a bydlení a nemá smyslu ho principiálně měnit. Obce a občané okresu rozvoj podnikatelských aktivit středního podnikání v této oblasti neovlivní a zbývá vlastně jen věřit, že to nejhorší v okolí už minulo.

K tomu, aby se situace na trhu práce dále zlepšovala, je nutné vzájemně propojit a důkladně zanalyzovat dosažitelné informace o nabídce a poptávce na trhu práce. Zároveň je

nutné zajistit lepší komunikaci mezi úřady práce a zaměstnavateli, přímé poskytování poradenských a zprostředkovatelských služeb zájemcům o práci a rekvalifikace, zlepšení koncepční a prognostické práce, marketing trhu práce a další aktivity. Na základě seznámení s touto problematikou bych činnost Úřadu práce ve Frýdku-Místku hodnotila velice kladně. Rozhodně však není zcela v moci Úřadu naprosté ovlivnění průběhu nezaměstnanosti v tomto regionu. Svou činností ale výrazně přispívá k redukci nepříznivého stavu a to hlavně přístupem k aktivní politice zaměstnanosti, na jejímž základě byla v roce 2005 ovlivněna situace téměř 4000 osob. Přesto existuje řada oblastí, ve kterých se tato instituce musí potýkat s problémy. Jedním z nejdůležitějších je asi nedostatek pracovníků odboru zprostředkování práce, kteří jsou vzhledem k vysokému počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, značně vytíženi.

V návaznosti na některé závěry sdělené v předchozím textu a týkající se budoucnosti trhu práce nutno říci, že ovlivňování trhu práce není pouze věcí úřadu práce, i když ten vystupuje jako představitel státní politiky zaměstnanosti v okrese. Vliv na trh práce mají i další subjekty, a to nejen po státní linii, ale i subjekty veřejné správy (obecní a městské úřady) a další, mezi něž počítáme zejména stávající i potenciální zaměstnavatele. Záleží jen na jejich zájmu vejít do společné spolupráce a tak se snažit racionálně a zároveň citlivě řešit otázky zaměstnanosti a nezaměstnanosti v okrese, a to zejména v tvorbě nových pracovních příležitostí.

Nelze tedy říci, že by ÚP pouze sledoval tento znepokojivý vývoj, ale naopak činí kroky ke změně této tendence. Je třeba zdůraznit, že bez uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti by míra nezaměstnanosti v okrese byla minimálně o jeden procentní bod vyšší. Bohužel v mezinárodním měřítku Česká republika v podpoře aktivní politiky zaměstnanosti stále zaostává. Výdaje na tuto oblast jsou z hlediska HDP v evropských zemích se srovnatelnou nezaměstnaností až pětinasobně vyšší oproti ČR.

Závěrem bych chtěla konstatovat, že zpracování této bakalářské práce se pro mě stalo významným zdrojem bližšího seznámení nejen s institucí Úřadu práce ve Frýdku-Místku, ale také s celkovou situací na trhu práce. Troufám si tvrdit, že jsem získala ucelený obraz o dané problematice a povedlo se mi zařadit určité obecné návrhy opatření na základě nabytých znalostí a zkušeností, které snad později využiji i v praxi.

Zhodnocení cílů:

- Ø Na základě popisu jsem vytipovala hlavní problémy okresu, které jsem dále analyzovala a v páté kapitole popsala návrhy opatření.
- Ø Po důkladné analýze činnosti jsem dospěla k závěru, že Úřadu práce ve Frýdku-Místku podniká významné kroky, které napomáhají změně tendence nepříznivé situace na trhu práce.
- Ø Rozbor činnosti zprostředkovatelů práce odhalil významné nedostatky hlavně v personálním zajištění těchto pracovníků.
- Ø Vyhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti a jejího vlivu na umístění uchazečů o zaměstnání za rok 2005 jsem zaznamenala v několika tabulkách a grafech.
- Ø Na příkladě možného vstupu zahraniční automobilky Hyundai se potvrzuje významný vliv zahraničních investorů na tvorbu pracovních míst. Také podpora klastrů vedením Moravskoslezského kraje se ukázala být významným zdrojem pomoci v řešení problematiky nezaměstnanosti.

Seznam použité literatury

- 1) WOKOUN, R.: *Česká regionální politika v období vstupu do Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2003. 328 s. ISBN 80-245-0517-7.
- 2) BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 104 s. ISBN 80-86429-16-4.
- 3) SOJKA, Milan; Konečný, Bronislav. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. 3. vyd. Praha: Libri, s. r. o. 1999, 271 s. ISBN 80-85983-78-8.
- 4) KRAUSE, Danica a kol. *Analýza politiky zaměstnanosti členských zemí Evropské unie v závislosti na jejich předsednictví se zřetelem na aktualizaci principů politiky zaměstnanosti České republiky. Rakousko*. 1. vyd. Praha: VÚPSV 2006, 41 s. ISBN: 80-87007-01-8
- 5) Situace na trhu práce v okrese Frýdek-Místek za rok 2005
- 6) Interní materiály Městského úřadu ve Frýdku-Místku
- 7) Zpravodaj Rady města Frýdku-Místku
- 8) Prospekt města Frýdek-Místek
- 9) <http://kompetence.rza.cz>
- 10) <http://portal.mvcr.cz>
- 11) www.czso.cz
- 12) www.kr-moravskoslezsky.cz
- 13) www.frydek-mistek.cz
- 14) www.noviny-mps.v.cz
- 15) www.mvcr.cz
- 16) www.esfcr.cz
- 17) www.sagit.cz
- 18) www.mesec.cz
- 19) www.nvf.cz

Seznam příloh

- Příloha č. 1:** Vybrané ukazatele za okres Frýdek-Místek
- Příloha č. 2:** Míra nezaměstnanosti obcí okresu Frýdek-Místek k 31.12.2005
- Příloha č. 3:** Vývoj nezaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek (včetně dalších ukazatelů trhu práce) za rok 2005
- Příloha č. 4:** Administrativní členění Moravskoslezského kraje
- Příloha č. 5:** Nezaměstnanost podle krajů a okresů v ČR k 30.6.2005
- Příloha č. 6:** Meziokresní srovnání vybraných ukazatelů v Moravskoslezském kraji v 1. pololetí 2005

ÚDAJE PRO KNIHOVNICKOU DATABÁZI

Název práce	Trh práce a zaměstnanost v okrese Frýdek-Místek
Autor práce	Lenka Beskidová
Obor	Veřejná ekonomika a správa
Rok obhajoby	2006
Vedoucí práce	Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
Anotace	<p>Bakalářská práce se zabývá analýzou trhu práce v okrese Frýdek-Místek. Je zde rozebrána celková charakteristika okresu, stav zaměstnanosti a volných pracovních míst. Práce se také věnuje funkci úřadu práce na trhu práce v okrese, službám, které zajišťuje a jeho činnosti při umisťování uchazečů o zaměstnání. Dále je zde charakterizována aktivní politika zaměstnanosti a využití jejích nástrojů Úřadem práce ve Frýdku-Místku.</p>
Klíčová slova	Trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, okres Frýdek-Místek, Úřad práce Frýdek-Místek, rekvalifikace

Příloha č. 1: Vybrané ukazatele za okres Frýdek- Místek

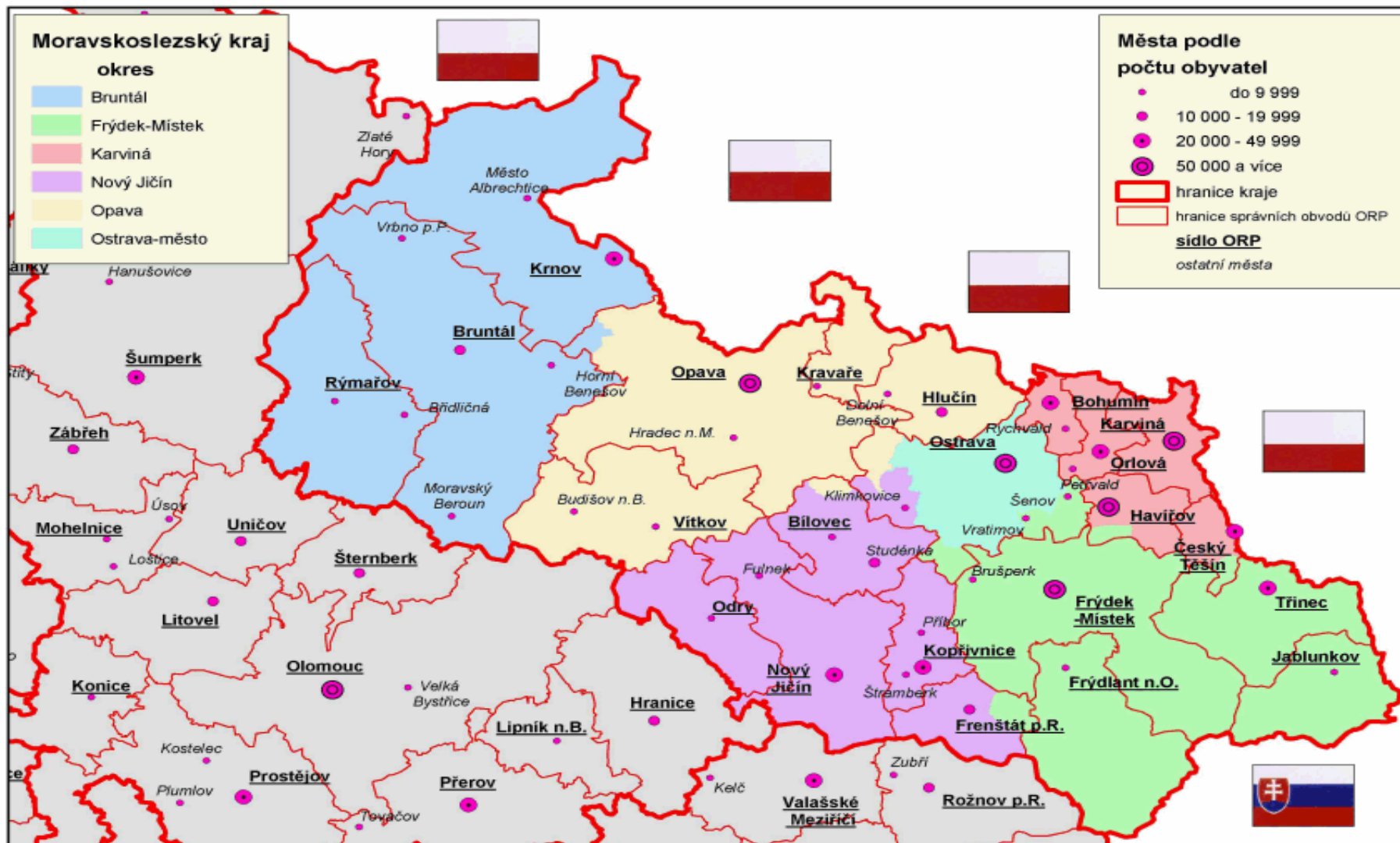
	Měřicí jednotka	2002	2003	2004
Rozloha ¹⁾	km ²	1 273	1 273	1 273
Počet obcí ¹⁾		77	77	77
z toho měst		7	7	7
Počet částí obcí ¹⁾		109	109	109
Počet obyvatel ¹⁾	osoby	226 592	226 863	226 998
z toho ženy		115 695	115 784	115 866
Obyvatelé ve věku ¹⁾				
0 – 14	%	16,5	16,0	15,6
15 – 64	%	70,3	70,7	71,0
65 a více	%	13,2	13,2	13,4
Průměrný věk obyvatel ¹⁾	roky	38,6	38,9	39,2
muži		37,1	37,4	37,6
ženy		40,1	40,4	40,7
Živé narození	osoby	2 013	2 054	2 091
Zemřelí	osoby	2 380	2 448	2 488
Přistěhovalí	osoby	2 382	2 525	2 403
Vystěhovalí	osoby	2 035	1 860	1 871
Sňatky		1 066	1 058	1 048
Rozvody		584	584	646
Na 1 000 obyvatel				
přirozený přírůstek	‰	-1,6	-1,7	-1,7
přírůstek stěhováním	‰	1,5	2,9	2,3
celkový přírůstek	‰	-0,1	1,2	0,6
Průměrný evidenční počet zaměstnanců celkem	fyzické osoby	46 770	46 672	46 710
Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnance	Kč	14 297	15 165	16 216
Uchazeči o zaměstnání ¹⁾	osoby	16 023	16 672	16 856
Volná pracovní místa ¹⁾	místa	490	466	323
Míra registrované nezaměstnanosti ¹⁾				
původní metodika	%	14,45	15,00	15,34
nová metodika	%	.	.	14,33
Počet registrovaných subjektů ¹⁾		37 666	39 319	40 071
z toho fyzické osoby		32 650	33 784	34 257
Zahájené byty		615	659	675
Rozestavěné byty ¹⁾		3 166	3 250	3 394
Dokončené byty		712	606	577
Děti v mateřských školách	osoby	6 375	6 270	6 307
Žáci základních škol	osoby	24 196	23 346	22 241
Lékaři na 1 000 obyvatel	osoby	3,1	3,1	3,2
Průměrná pracovní neschopnost	%	8,112	8,278	6,998
Příjemci důchodů celkem	osoby	59 186	59 301	59 842
z toho starobních		28 297	28 450	28 935
Průměrný měsíční důchod	Kč	6 710	6 937	7 115
starobní		6 897	7 120	7 312
Zjištěné trestné činy		4 609	4 830	4 578
Dopravní nehody celkem		3 246	3 615	3 783
Požáry celkem		325	483	322

¹⁾ stav k 31. 12.

Příloha č. 3: Vývoj nezaměstnanosti v okrese Frýdek-Místek (včetně dalších ukazatelů trhu práce) za rok 2005

měsíc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	celkem	průměr
poč. uchazečů o zaměst.(UoZ)	17221	17115	16798	15824	15023	14644	14761	14766	14714	14358	14280	14757		15355
míra nezaměstnanosti %	14,62	14,53	14,20	13,38	12,69	12,48	12,43	12,43	12,31	11,73	11,49	12,01		12,86
UoZ s nárokem na podporu v n.	4211	4278	4232	3812	3497	3420	3504	3449	3258	3131	3243	3591		3636
poč. UoZ - žen	8453	8381	8244	8040	7829	7749	7951	7939	7810	7604	7474	7481		7913
míra nezaměstnanosti žen %	16,71	16,57	16,25	15,89	15,44	15,50	15,68	15,65	15,22	14,43	13,89	14,07		15,44
dlouhodobě nezaměstnaní UoZ (nad 12 měsíců)	7663	7665	7549	7279	7047	6968	6964	6881	6825	6700	6620	6578		7062
%	44,50	44,79	44,94	46,00	46,91	47,58	47,18	46,80	46,39	46,66	46,36	44,58		46,04
més.přirůstky-úbytky UoZ	365	-106	-317	-974	-801	-379	117	5	-62	-356	-78	477		-175
nově se hlásící UoZ	1848	987	995	1095	1091	1179	1352	1282	1665	1139	1282	1395	15100	1258
ukončení evid. a vytaz. UoZ	1283	1093	1312	2059	1892	1668	1235	1277	1717	1495	1360	918	17199	1433
- z toho umístění UoZ	888	753	921	1513	1284	1005	725	784	1080	966	665	520	11304	942
- z toho umístění ÚP	135	197	233	298	273	260	201	183	196	215	235	128	2554	213
UoZ se ZP	2684	2661	2641	2599	2553	2486	2508	2528	2516	2501	2496	2514		2557
UoZ - dělníci (podle KZAM)	13112	13108	12842	12016	11361	10990	10959	10933	10991	10776	10787	11268		11695
UoZ - THP a ostatní	4109	4007	3956	3808	3662	3654	3802	3833	3723	3662	3493	3489		3760
UoZ - absolventi a mladiství	1545	1473	1443	1308	1070	923	979	1185	1477	1358	1243	1229		1288
počet volných míst (VM)	447	410	420	412	422	411	397	439	627	685	637	705		501
VM hlášená v měsíci	479	240	343	261	285	310	184	321	590	457	365	300	4125	344
VM zrušená a obsazená v měsíci	355	277	330	258	275	321	198	279	405	398	403	231	3740	312
počet UoZ na 1 VM	38,5	41,7	40,0	38,4	35,6	35,6	37,2	33,6	23,5	21,0	22,4	20,9		30,6
SÚPM - počet míst	12	74	94	93	75	95	30	62	69	59	42	62	747	62
SVČ - počet UoZ	0	3	2	3	5	6	4	3	1	0	5	3	35	3
VPP - počet míst	2	15	27	122	52	29	10	13	5	8	23	13	319	27
chráněné dílny(zřízení)- poč. míst	0	0	0	0	5	1	1	0	0	10	0	10	27	2
rekvalifikace-nové zařazení UoZ	127	134	270	155	207	91	40	64	178	215	343	40	1864	155
cizinci (platná povolení k datu)	99	96	114	119	115	97	95	100	99	93	107	122		105
občané EU/EHP a Švýcarska	1715	1710	1767	1836	1854	1883	1899	1907	1973	2063	1971	1892		1875
míra nez.okresu k počtu EA0 %	14,79	14,69	14,36	13,82	12,91	12,70	12,87	12,88	12,75	12,34	12,09	12,63		13,22
UoZ	9750	9733	9583	9063	8640	8420	8506	8555	8474	8268	8261	8520		8814
Frýdecko-Místeko %	14,93	14,86	14,56	13,91	13,22	13,02	13,23	13,29	13,09	12,64	12,49	13,01		13,52
UoZ	5928	5841	5701	5333	5058	4933	4916	4888	4904	4805	4752	4974		5161
Trinecko %	14,80	14,63	14,22	13,30	12,71	12,43	12,43	12,38	12,37	12,08	11,67	12,17		12,93
UoZ	1543	1541	1514	1428	1325	1291	1339	1323	1336	1285	1277	1363		1380
Frýdlantsko %	13,95	13,97	13,67	13,03	11,85	11,82	12,35	12,20	12,15	11,54	11,20	12,15		12,50

Příloha č. 4: Administrativní členění Moravskoslezského kraje



Příloha č. 5: Nezaměstnanost podle krajů a okresů v ČR k 30.6.2005

	Pořadí podle míry nezam.	Uchazeči o zaměstn. k 30. 6. 2005	Míra nezam. v %		Pořadí podle míry nezam.	Uchazeči o zaměstn. k 30. 6. 2005	Míra nezam. v %
ČR celkem		489 744	8,59	Příbram	30	4 375	7,23
KRAJE:				Klatovy	31	3 427	7,41
Hl. město Praha	1	24 610	3,33	Cheb	32	3 941	7,50
Jihočeský	2	20 207	5,75	Mělník	33	4 141	7,56
Středočeský	3	39 143	6,04	Chrudim	34	4 339	7,62
Plzeňský	4	19 246	6,16	Zlín	35	8 478	7,65
Královéhradecký	5	20 619	7,01	Ústí n/O	36	5 667	7,68
Liberecký	6	18 548	7,53	Tachov	37	2 430	7,72
Vysočina	7	20 789	7,58	Kolín	38	3 995	7,77
Pardubický	8	21 186	7,83	Česká Lípa	39	4 886	7,87
Zlínský	9	28 332	8,70	Liberec	40	7 456	7,94
Jihomoravský	10	60 167	9,65	Nymburk	41	3 671	7,99
Karlovarský	11	16 941	9,73	Blansko	42	4 449	8,00
Olomoucký	12	35 285	10,48	Žďár n/S	43	4 874	8,09
Moravskoslezský	13	96 039	14,33	Trutnov	44	5 350	8,18
Ústecký	14	68 632	15,02	Kladno	45	7 416	8,46
OKRESY:				Český Krumlov	46	2 923	8,52
Praha-západ	1	1 359	2,48	Jičín	47	3 124	8,56
Praha-východ	2	1 723	2,92	Prostějov	48	4 890	8,60
Praha	3	24 610	3,33	Kutná Hora	49	3 561	8,77
Mladá Boleslav	4	2 667	3,73	Vyškov	50	4 073	8,84
České Budějovice	5	4 146	3,95	Olomouc	51	11 129	9,29
Benešov	6	2 194	4,07	Brno-město	52	19 999	9,37
Pelhřimov	7	1 735	4,44	Břeclav	53	6 595	9,63
Plzeň-jih	8	1 815	4,68	Karlovy Vary	54	6 776	9,66
Beroun	9	2 169	5,21	Vsetín	55	8 143	9,92
Tábor	10	3 089	5,39	Svitavy	56	5 496	10,21
Plzeň-sever	11	2 344	5,50	Opava	57	10 190	10,63
Prachatice	12	1 619	5,55	Nový Jičín	58	9 421	10,76
Havlíčkův Brod	13	3 041	5,85	Kroměříž	59	6 071	11,15
Plzeň-město	14	5 647	5,85	Litoměřice	60	6 867	11,21
Jindřichův Hradec	15	3 166	6,04	Šumperk	61	7 708	11,39
Domažlice	16	1 946	6,07	Znojmo	62	7 144	11,63
Hradec Králové	17	5 594	6,12	Třebíč	63	7 146	11,66
Rakovník	18	1 872	6,16	Přerov	64	8 276	11,68
Rychnov n/K	19	2 604	6,35	Sokolov	65	6 224	12,07
Jihlava	20	3 993	6,37	Frydek-Místek	66	14 644	12,48
Rokycany	21	1 637	6,47	Louny	67	6 759	12,70
Náchod	22	3 947	6,57	Ústí n/L	68	8 670	13,01
Brno-venkov	23	6 307	6,60	Hodonín	69	11 600	13,83
Pardubice	24	5 684	6,60	Děčín	70	10 537	14,49
Semily	25	2 799	6,71	Jeseník	71	3 282	14,98
Strakonice	26	2 664	6,95	Teplice	72	9 862	15,18
Jablonec n/N	27	3 407	6,97	Ostrava-město	73	26 629	15,21
Písek	28	2 600	7,06	Bruntál	74	8 217	15,36
Uherské Hradiště	29	5 640	7,18	Chomutov	75	11 465	15,79
				Karviná	76	26 938	18,95
				Most	77	14 472	21,95

Příloha č. 6: Meziokresní srovnání vybraných ukazatelů v Moravskoslezském kraji v 1. pololetí 2005

	Kraj celkem	v tom okresy					
		Bruntál	Frydek-Místek	Karviná	Nový Jičín	Opava	Ostrava - město
ZÁKLADNÍ ÚDAJE (k 1. 1. 2005)							
Rozloha v ha	542 707	165 707	127 275	34 727	91 776	112 612	21 423
Počet obcí	299	71	77	16	57	80	1
Počet částí obcí	624	165	109	53	119	153	37
OBYVATELSTVO							
Počet živě narozených	6 036	494	1 038	1 194	822	874	1 614
Počet zemřelých	6 723	513	1 216	1 484	857	936	1 717
Počet přistěhovalých	2 476	422	1 242	1 218	655	637	1 621
Počet vystěhovalých	3 163	646	1 067	1 266	607	727	2 169
Počet obyvatel ¹⁾	1 251 883	99 138	226 995	275 496	159 225	180 278	310 751
ZAMĚSTNANOST A MZDY ²⁾							
(přepočtené počty)							
Zaměstnanci celkem	305 794	20 051	46 775	41 142	34 736	36 626	126 464
Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč	17 194	14 909	16 166	16 193	17 032	15 600	18 767
NEZAMĚSTNANOST ¹⁾							
(dle údajů Úřadů práce)							
Počet uchazečů o zaměstnání	96 039	8 217	14 644	26 938	9 421	10 190	26 629
z toho ženy	49 396	4 249	7 749	13 845	4 937	5 251	13 365
Počet volných pracovních míst	2 859	165	411	340	493	500	950
Registrovaná míra nezaměstnanosti (%)	14,33	15,36	12,48	18,95	10,76	10,63	15,21
Počet uchazečů na 1 volné prac. místo	33,6	49,8	35,6	79,2	19,1	20,4	28,0
BYTOVÁ VÝSTAVBA							
Počet dokončených bytů	781	45	213	98	147	165	113
Počet zahájených bytů	923	139	280	87	164	165	88
Počet rozestavěných bytů ¹⁾	11 109	937	3 514	910	2 901	1 399	1 448
STAVEBNICTVÍ ³⁾							
Základní stavební výroba v mil. Kč	6 412	466	621	822	291	560	3 653
Stavební práce provedené podle dodavatelských smluv v mil. Kč	8 088	419	692	991	334	599	5 052
z toho: nová výstavba, rekonstrukce opravy a údržba	6 106 1 428	260 158	469 214	499 174	278 54	477 115	4 125 712
STAVEBNÍ POVOLENÍ							
Počet vydaných stavebních povolení	5 246	483	1 166	647	921	991	1 038
Orientační hodnota staveb celkem v mil. Kč	9 950	722	2 378	1 478	1 491	1 122	2 759
REGISTR EKONOMICKÝCH SUBJEKTŮ							
Počet jednotek v RES celkem ¹⁾	227 527	18 821	40 191	40 043	29 107	33 934	65 431
soukromí podnikatelé vč. rolníků a osob podnikajících podle zvláštních předpisů	191 683	16 059	34 200	34 996	25 116	29 320	51 992
státní podniky	68	11	6	4	9	7	31
obchodní společnosti	18 354	1 069	2 948	2 535	1 733	2 169	7 900
družstva	1 214	53	70	83	92	63	853

Součty jsou počítány z nezaokrouhlených údajů

¹⁾ stav k poslednímu dni sledovaného období

²⁾ ekonomické subjekty podnikatelské sféry s 20 a více zaměstnanci (v odvětví finanční zprostředkování bez ohledu na počet zaměstnanců) a všechny organizace nepodnikatelské sféry; vše se sídlem na území okresu

³⁾ podnikatelské subjekty s počtem zaměstnanců 20 a více se sídlem na území okresu