

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Aktuální problémy trhu práce (mohelnický region)

Karel Kristian

**Diplomová práce
2014**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Karel Kristian
Osobní číslo: E12517
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Ekonomika a management podniku
Název tématu: Aktuální problémy trhu práce (mohelnický region)
Zadávající katedra: Ústav podnikové ekonomiky a managementu

Zásady pro vypracování:


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

Zásady:


- Popis základních pojmů a vývoje trhu práce v ČR.
- Charakteristika mohelnického regionu, vývoj nezaměstnanosti, analýza trhu práce.
- Zaměření se na rizikovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterou jsou absolventi škol, dále na volná pracovní místa a na realizaci odborných vzdělávacích aktivit na podporu absolventů škol.
- Opatření ke zlepšení situace na trhu práce v mohelnickém regionu.

Rozsah grafických prací: -
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:


KUCHAŘ, P. Trh práce sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
MACH, M. Makroekonomie II. 3. vyd. Praha: Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.
PAVELKA, T. Makroekonomie základní kurz. 3. vyd. Praha: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 80-86175-58-4.
SAMUELSON, P., a NORDHAUS, W. Ekonomie. 18. vyd. Praha: Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
FINE, B. Labour market theory: A constructive reassessment. 1. vyd. London: Routledge, 1998. 320 s. ISBN 0-203-02207-6.
Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů
Dokumentace úřadu práce Mohelnice

Vedoucí diplomové práce:  doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
Ústav ekonomických věd

Datum zadání diplomové práce: 1. října 2013
Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2014


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. října 2013

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen 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.

V Pardubicích dne 24. 4. 2014

Karel Kristian

PODĚKOVÁNÍ:

Rád bych poděkoval své vedoucí práce paní doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D. za její odbornou pomoc, cenné rady a připomínky, které mi pomohly při zpracování diplomové práce. Dále bych poděkoval zaměstnancům Úřadu práce Mohelnice za podněty a poskytnuté materiály.

ANOTACE

Práce se zabývá analýzou trhu práce a uplatněním absolventů škol v mohelnickém regionu. Práce je členěna do pěti hlavních kapitol, které popisují základní pojmy, vývoj trhu práce v České republice, charakteristiku mohelnického regionu, rizikovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterou jsou absolventi škol. Dále se práce zaměřuje na opatření ke zlepšení situace na trhu práce v mohelnickém regionu, kde je pozornost věnována aktivní politice zaměstnanosti.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, nezaměstnanost, absolvent

TITLE

The current problems of the labour market (the region of Mohelnice)

ANNOTATION

The work deals with the analysis of the labor market and the application of graduates in Mohelnice region. The thesis is divided into five main chapters, which describe the basic concepts, the development of the labor market in the Czech Republic, characteristics of the region Mohelnice, the risk group of job seekers who are graduates of schools. Furthermore, the work focuses on measures to improve the situation on the labor market in Mohelnice region where attention is paid to active employment policy.

KEYWORDS

Labour market, unemployment, graduate

OBSAH

ÚVOD.....	11
1 TRH PRÁCE	13
1.1 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	14
1.2 NABÍDKA PRÁCE.....	16
1.2.1 MOTIVACE K PRÁCI.....	17
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE.....	18
1.4 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	20
1.4.1 DOBROVOLNÁ A NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚSTNANOST	21
1.5 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	22
1.6 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI	25
1.7 SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI	26
2 TRH PRÁCE A NEZAMĚSTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE	28
2.1 NEZAMĚSTNANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY.....	31
2.2 NEZAMĚSTNANOST V OLOMOUCKÉM KRAJI	32
2.2.1 NEZAMĚSTNANOST A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA.....	33
2.3 OKRES ŠUMPERK.....	35
2.3.1 SILNÉ STRÁNKY OKRESU	37
2.3.2 SLABÉ STRÁNKY OKRESU	38
2.3.3 NEZAMĚSTNANOST V OKRESE ŠUMPERK	38
3 NEZAMĚSTNANOST A TRH PRÁCE V MOHELNICKÉM REGIONU.....	40
3.1 CHARAKTERISTIKA MIKROREGIONU MOHELNICE.....	40
3.2 NEJVÝZNAMNĚJŠÍ PODNIKY V MOHELNICKÉM REGIONU.....	41
3.2.1 SIEMENS, S.R.O., ODŠTĚPNÝ ZÁVOD ELEKTROMOTORY MOHELNICE	41
3.2.2 HELLA AUTOTECHNIK NOVA, S.R.O.....	43
3.3 NEZAMĚSTNANOST V MOHELNICKÉM REGIONU.....	45
3.3.1 STRUKTURA UHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ V JEDNOTLIVÝCH OBCÍCH	47
3.3.2 STRUKTURA UHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ PODLE VĚKU	48
3.3.3 STRUKTURA UHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ PODLE POHLAVÍ.....	49

3.3.4	STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚTNÁNÍ PODLE DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ...	50
4	UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL V MOHELNICKÉM REGIONU	51
4.1	POUŽÍVANÉ DEFINICE ABSOLVENTA – UCHAZEČE O ZAMĚTNÁNÍ	52
4.2	NEZAMĚTNANOST ABSOLVENTŮ ŠKOL V MOHELNICKÉM REGIONU.....	53
4.2.1	VÝVOJ POČTU ABSOLVENTŮ ZA ROK 2010 – 2013	54
4.2.2	STRUKTURA ABSOLVENTŮ PODLE ÚROVNĚ VZDĚLÁNÍ.....	55
4.2.3	STRUKTURA ABSOLVENTŮ PODLE DÉLKY EVIDENCE.....	59
4.2.4	STRUKTURA ABSOLVENTŮ PODLE REGIONU	61
4.2.5	VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA PODLE POŽADAVKU NA VZDĚLÁNÍ	62
5	OPATŘENÍ KE ZLEPŠENÍ SITUACE NA TRHU PRÁCE V MOHELNICKÉM REGIONU	63
5.1	SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚTNANOSTI V MOHELNICKÉM REGIONU.....	65
5.1.1	REKVALIFIKACE.....	65
5.1.2	VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE	71
5.1.3	SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA.....	73
5.1.4	PROJEKTY.....	76
	SHRNUTÍ.....	80
	ZÁVĚR.....	82
	POUŽITÁ LITERATURA	84

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Počty uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti v České republice.....	29
Tabulka 2: Nezaměstnanost v krajích České republiky k 31. 12. 2012 a k 31. 10. 2013.....	31
Tabulka 3: Základní statistické ukazatele v okresech Olomouckého kraje k 31. 12. 2013.....	33
Tabulka 4: Vývoj nezaměstnanosti k 31. 12. 2012 a k 31. 12. 2013.....	38
Tabulka 5: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých.....	39
Tabulka 6: Vývoj nezaměstnanosti v mohelnickém regionu k 31. 12. 2013.....	46
Tabulka 7: Struktura uchazečů o zaměstnání v jednotlivých obcích k 31. 12. 2013.....	47
Tabulka 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2013.....	48
Tabulka 9: Vývoj počtu absolventů za rok 2010 - 2013.....	55
Tabulka 10: Struktura absolventů podle úrovně vzdělání.....	57
Tabulka 11: Vzdělanostní složení k 31. 12. 2013.....	58
Tabulka 12: Struktura absolventů podle délky evidence.....	59
Tabulka 13: Struktura absolventů podle regionu.....	61
Tabulka 14: Rekvalifikace uskutečněné za rok 2013.....	67
Tabulka 15: Rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nad 12 měsíců.....	68
Tabulka 16: Rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají dítě do 10 let věku.....	69
Tabulka 17: Rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání nad 45 let věku.....	70
Tabulka 18: Počet uchazečů o zaměstnání umístěných na VPP k 31. 3. 2014.....	72
Tabulka 19: Počet uchazečů zařazených do projektu Na skok.....	76
Tabulka 20: Počet uchazečů o zaměstnání zařazených do projektu Šance pro středoškoláky.....	77
Tabulka 21: Počet uchazečů o zaměstnání zařazených do projektu Neseďte doma.....	78
Tabulka 22: Uchazeči o zaměstnání zařazení do projektu Absolvent v Olomouckém kraji.....	79
Tabulka 23: Počet uchazečů o zaměstnání zařazených do projektu Příležitost pro mladé v....	79

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Křivka agregátní poptávky po práci.....	15
Obrázek 2: Křivka agregátní nabídky práce.....	17
Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce.....	18
Obrázek 4: Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	22
Obrázek 5: Struktura obyvatelstva.....	23
Obrázek 6: Počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa v Olomouckém kraji.....	34
Obrázek 7: Vývoj zaměstnanosti ve vybraných podnicích v mohelnickém regionu.....	44

Obrázek 8: Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví k 31. 12. 2013.....	49
Obrázek 9: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2013	50
Obrázek 10: Podíly absolventů do 26 let podle délky evidence.....	60
Obrázek 11: Volná pracovní místa podle požadavku na vzdělání.....	62

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ECDL	European Computer Driving Licence
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FDV	Fond dalšího vzdělávání
MN	Míra nezaměstnanosti
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
Sb.	Sbírka zákonů
SPÚM	Společensky účelná pracovní místa
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
UoZ	Uchazeči o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce

ÚVOD

Nezaměstnanost patří k jevům, kterým je v moderní ekonomii věnována zvýšená pozornost. O jejím významu svědčí i to, že od třicátých let 20. století je nezaměstnanost jedním z prioritních témat, na které se orientuje hospodářská politika. Ve skutečnosti však původním jevem, který poutal pozornost, nebyla nezaměstnanost, ale zhoršování sociálních podmínek širokých vrstev a rostoucí bída, tedy jevy, které provázely průmyslovou revoluci, resp. zavádění strojů do výroby. Těmito změnami se dostal pod silný tlak trh práce, který sehrává v tržím hospodářství nezastupitelnou a klíčovou roli.

S otázkou nezaměstnanosti se setkáváme téměř každodenně, v médiích je toto téma skloňováno pokaždé, jakmile míra nezaměstnanosti stoupne či klesne byť o jedinou desetinu procenta. Ústřední činností člověka je práce. Pracovní činnost zajišťuje kulturní úroveň společnosti a pro každého člena společnosti biologické i společenské potřeby. Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Zaměstnání můžeme označit jako druh práce, který je hlavním zdrojem hmotného zabezpečení. Ztráta zaměstnání může mít, pokud se jedná o dlouhodobý stav, velké důsledky. Nezřídka se člověk ztrátou zaměstnání dostává na samý pokraj společnosti. Jedním z následků může být např. i trestná činnost.

Diplomová práce se zaměřuje na problémy trhu práce v mohelnickém regionu. Region Mohelnice, jež je mým rodným městem, byl použit jako příklad. Bohužel vlivem neblahých podmínek a špatné finanční situace, patří i okres Šumperk k velmi těžce postiženým oblastem naší republiky v pohledu na nezaměstnanost. Z ekonomického hlediska je možné považovat region Mohelnice za zemědělsko – průmyslový. V diplomové práci je podán přehled hlavních teoretických pojmů, které ovlivňují naše vnímání dění na trhu práce a analýza základních podmínek trhu práce v mohelnickém regionu. Pozornost je věnována významným podnikům, které mají vliv na zaměstnanost v mohelnickém regionu, vývoji nezaměstnanosti, vzdělanostní struktuře i jednotlivým obcím.

Dále je práce věnována vnímání pracovních nejistot a hlavní rizikové skupině, kterými jsou na trhu práce absolventi škol. Pozornost je soustředěna na vývoj jejich rizikovitosti v uplynulých letech a možný další vývoj. Práce se zaměřuje i na opatření ke zlepšení situace na trhu práce v mohelnickém regionu, kde je pozornost věnována aktivní politice zaměstnanosti.

Cílem diplomové práce je analýza trhu práce a uplatnění absolventů škol v mohelnickém regionu. Práce řeší následující problémové okruhy:

- popis základních pojmů a vývoje trhu práce v České republice,
- charakteristika mohelnického regionu, vývoj nezaměstnanosti, analýza trhu práce,
- zaměření se na rizikovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterou jsou absolventi škol, dále na volná pracovní místa a na realizaci odborných vzdělávacích aktivit na podporu absolventů škol,
- opatření ke zlepšení situace na trhu práce v mohelnickém regionu.

První kapitola má název Trh práce. Týká se popisu základních pojmů a dopadů nezaměstnanosti.

Druhá kapitola s názvem Trh práce a nezaměstnanost v České republice popisuje vývoj trhu práce v České republice, Olomouckém kraji a okrese Šumperk. Je zde využita metoda komparace a deskripce.

V třetí kapitole s názvem Nezaměstnanost a trh práce v mohelnickém regionu se věnují charakteristice mohelnického regionu, popisu nejvýznamnějších podniků v mohelnickém regionu, vývoji nezaměstnanosti, analýze trhu práce a struktuře uchazečů o zaměstnání.

Čtvrtá kapitola má název Uplatnění absolventů škol v mohelnickém regionu. V ní se zaměřuji na rizikovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterou jsou absolventi škol. Dále se věnují vývoji počtu absolventů, struktuře absolventů a volným pracovním místům.

V poslední páté kapitole s názvem Opatření ke zlepšení situace na trhu práce v mohelnickém regionu se zaměřuji na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a projekty financované Evropským sociálním fondem, Fondem dalšího vzdělávání a Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost.

1 TRH PRÁCE

Práce je nejdůležitějším výrobním činitelem, bez kterého by i ty nejdůmyslnější kapitálové statky a nejbohatší přírodní zdroje zůstaly mrtvými věcmi. Podobně jako vlastníci jiných výrobních faktorů, dostávají i vlastníci práce za služby poskytnuté tímto faktorem firmám, důchod v podobě mzdy. Mzdu zde chápeme v širokém smyslu jako nejrůznější formy pracovního příjmu.

Logika trhu práce je v podstatě stejná jako logika kteréhokoli jiného trhu, např. trhu strojů nebo obilí. Vzájemně zde na sebe působí poptávka, nabídka a cena. Nicméně, trhu práce má určité zvláštnosti, které plynou ze skutečnosti, že nositelem práce je lidská bytost se svými biologickými a psychickými charakteristikami a lidskými právy. To je jeden z důvodů, proč je trh práce objektem vládní (státní) intervence, a to zejména v podobě pracovního zákonodárství.

Transakce uskutečňované na trhu práce se poněkud liší od transakcí prováděných na trhu výrobků a služeb. Tomu, kdo prodává cihly, zpravidla nezáleží na tom, zda budou použity k výstavbě paláce, vězení, nemocnice nebo čekárny na nádraží. Avšak tomu, kdo prodává práci, zpravidla hodně záleží na tom, v jakém technickém a sociálním prostředí bude práce vykonávána.[4]

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, vzdělání, profese, pohlaví, národnost), které vyčleňují jednotlivé sociální skupiny mající odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou vývoj na trhu práce přináší. Nedostatečné vzdělání, vyšší věk nebo odlišná barva kůže jsou často větší překážkou v nalezení pracovního uplatnění než nedostatek kreativity nebo neochota dojíždět za prací. Největší šance obávat se ztráty zaměstnání mají lidé s nejnižší kvalifikací. Růst složitosti práce vyžaduje stále vyšší úroveň kvalifikace a ti, kteří jí nedosáhnou, budou pracovní uplatnění hledat stále obtížněji. Jejich pozici přitom dále zhoršují zahraniční pracovníci, přicházející právě na nejméně kvalifikovaná místa a ovšem pracující za velice nízkou mzdu. Jedná se o problém všech vyspělých zemí.

Nezaměstnanost je považována za přirozený jev tržního hospodářství a je tedy projevem přizpůsobování ekonomiky novým podmínkám vzniklým na trhu. Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, přesněji trhu práce. Je to důsledek a zároveň projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Samotná existence nezaměstnanosti je považována za přirozený jev, který je součástí svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a

demokracii. Nezaměstnanost je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování některých výrobních činností, a tudíž i pracovních míst. Jako taková je „určitá nezaměstnanost“ spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám (hledají si nové místo, stěhují se za prací apod.). Tuto nezaměstnanost nelze tedy považovat za zlo, protože je předpokladem adaptačních procesů, usnadňují se jí strukturální změny a také se jí odstraňuje strnulost ekonomiky. Nepřekročí-li tedy nezaměstnanost přirozenou míru nezaměstnanosti, jde v dnešních vyspělých tržních ekonomikách o přirozený jev, který je svým způsobem ekonomicky nezbytný, zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a politikou nezaměstnanosti.[2]

Nezaměstnanost má také negativní dopady v oblasti sociální. Nezaměstnaní mladí lidé, kteří vyšli ze škol, nezískají potřebné pracovní návyky a pracovní přípravu a jsou v pozdější době pro potenciálního zaměstnavatele nevyhovující. Existující sociální zabezpečení, podpory v nezaměstnanosti, nemohou zabezpečit plnou kompenzaci mzdy, ztracené díky nezaměstnanosti. Nezaměstnanost má také značný vliv na zvýšení stresového zatížení člověka, nemocnost, rozpad rodin, nárůst kriminality a sebevražd.

1.1 Poptávka po práci

Firmy se chovají tak, aby maximalizovaly zisk pro své vlastníky, tj. domácnosti, resp. pracovníky. Formování poptávky po práci firmami proto vychází – za předpokladu dokonale konkurenčního trhu – z kritéria maximalizace zisku firmy, resp. firem. Zvýšení pracovního inputu má dvojitý efekt:

1. Zaměstnání dodatečné pracovní jednotky (dodatečné hodiny práce) způsobí, že se celková produkce firmy zvýší o mezní (fyzický) produkt práce, MPN, a celkový příjem firmy se zvýší o součin ceny a mezního produktu práce.

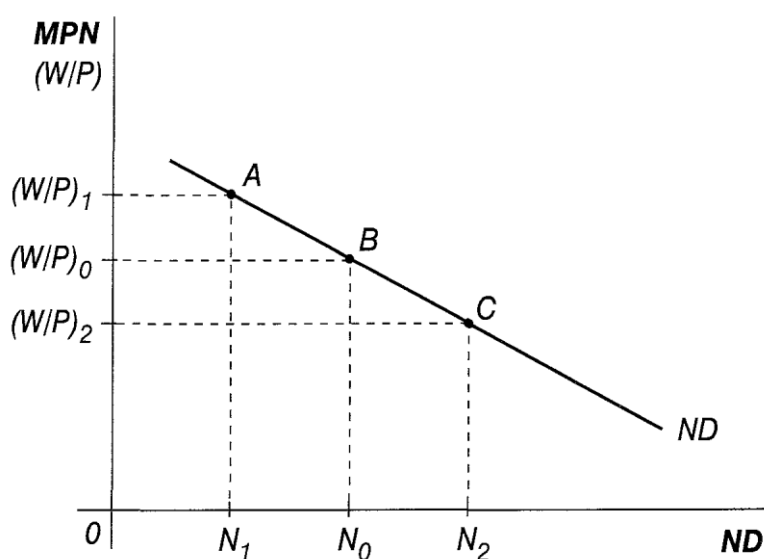
2. Zvýšení zaměstnanosti o jednu dodatečnou pracovní jednotku (o jednu hodinu práce) zvýší mzdové náklady firmy o korunovou mzdovou sazbu z hodinu práce, tj. o W .

Se zvýšením pracovního inputu o jednotku tedy vzroste celkový příjem firmy, resp. firem. Firmy, které maximalizují zisk proto rozšiřují zaměstnanost až k bodu, v němž hodnota mezního produktu práce se rovná korunové mzdové sazbě, tj. až k bodu, kde $MPN = W/P$.

W/P je reálná mzdová sazba: reálná mzdová sazba je množství zboží, které lze koupit za korunovou cenu jedné hodiny práce (jedné jednotky práce), tj. množství zboží, které lze koupit za nominální (korunovou) mzdovou sazbu W . Zisk maximalizující firma tedy poptává takové množství pracovního inputu (ND), kde se mezní produkt práce (MPN)

rovná reálné mzdě (W/P). Zde je z hlediska zisku firmy, resp. firem za uvedených předpokladů optimalizován rozsah zaměstnanosti. V bodě rovnosti mezního produktu práce a reálné mzdy – a tedy v bodě optimalizace zaměstnaných jednotek práce – přidává dodatečná jednotka práce k celkové produkci firem, resp. firmy (za daných předpokladů) takové množství produkce, že přírůstek této produkce, tj. MPN je právě pokryt náklady této jednotky práce měřené ve zbožích a službách, tedy reálnou mzdovou sazbou.[6]

Na vertikální ose měříme mezní produkt práce (MPN) a reálnou mzdovou sazbu (W/P). Na horizontální ose měříme množství poptávané práce (ND), resp. počet poptávaných jednotek práce. Firmy operují v podmínkách dokonalé konkurence, při fixním objemu kapitálu a mzdy a ceny jsou dokonale flexibilní. V podmínkách dokonale konkurenčního prostředí jsou ceny vůči firmám dány exogeně, tj. firmy jsou cenovými příjemci a tedy i reálná mzdová sazba je dána trhem. Firmy, resp. firma v těchto podmínkách volí optimální rozsah zaměstnanosti, při němž maximalizuje zisk, a to na úrovni rovnosti mezního produktu práce (MPN) a reálné mzdové sazby (W/P).



Obrázek 1: Křivka agregátní poptávky po práci

Zdroj:[6]

Z obrázku 1 je patrné, že růst reálné mzdové sazby na $(W/P)_1$ má za následek, že firmy snižují poptávané množství práce. Pokles reálné mzdové sazby na $(W/P)_2$ má za následek, že firmy poptávají vyšší množství práce, zvyšuje se tak zaměstnanost a roste produkce.

1.2 Nabídka práce

Nabídka práce označuje množství hodin, které lidé hodlají věnovat na výdělečnou činnost. Tři hlavní faktory nabídky práce jsou odpracované hodiny, participace pracovní síly a imigrace.

Pracovní doba. Zatímco někteří lidé mají zaměstnání s proměnlivou pracovní dobou, většina lidí pracuje 40 hodin za týden a nemají pro zvýšení či snížení odpracovaných hodin velký prostor. Většina lidí však má kontrolu nad množstvím hodin, které odpracují za svůj život. Mohou se rozhodnout studovat, jít dříve do důchodu či pracovat místo na plný na částečný úvazek.[9]

Na obrázku 2 je křivka agregátní nabídky práce. Při reálné mzdě $(W/P)_0$ je nabízené množství práce NS_0 , při reálné mzdě $(W/P)_1$ je nabízené množství práce NS_1 a při vyšší reálné mzdě $(W/P)_2$ je nabízené množství práce NS_2 .

Z obrázku 2 je také patrné, že vyšší reálná mzda nemusí vést k vyšší nabídce práce:

1. Zvýšení reálné mzdové sazby nemusí vést k žádnému zvýšení nabídky práce (např. bod N na křivce nabídky práce, jejíž segment MN je vertikální).

2. Zvýšení reálné mzdové sazby může vést dokonce k poklesu nabídky práce (např. bod O „zpět zahnuté“ křivky agregátní nabídky, tj. v úseku N a O).

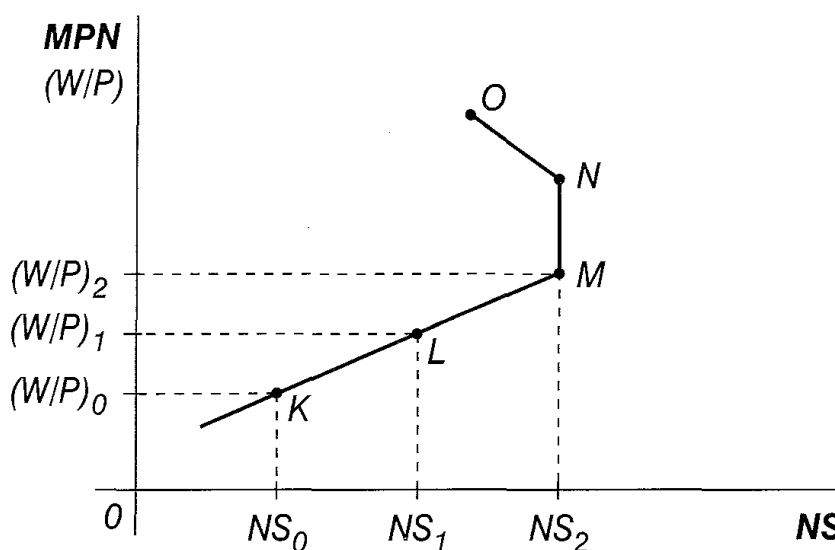
Příčina faktu, že nabídka práce se nemusí po zvýšení reálných mezd vůbec měnit nebo dokonce může dojít k poklesu nabídky práce tkví v tom, že se zvýšením reálným mezd působí současně dvě síly, a to **substituční efekt** a **důchodový efekt**.

Substituční efekt nastává, když vyšší reálná mzda činí volný čas „dražším“: každá hodina volného času představuje větší množství ušlé spotřeby zboží, když reálná mzda roste. Je-li volný čas stále dražší, domácnosti tento volný čas substituují delší pracovní dobou.

Důchodový efekt nastává tehdy, když reálná mzda W/P se zvyšuje, domácnosti se stávají bohatšími a mohou si dovolit více volného času, resp. méně pracovního času. Pro dané množství práce NS , vyšší reálná mzdová sazba W/P znamená, že je možná vyšší spotřeba. Původní úroveň spotřeby je možno dosáhnout menším počtem hodin práce. Má-li domácnost nějakou cílovou úroveň spotřeby, může si dovolit snížit pracovní dobu, když se reálná mzdová sazba zvyšuje, protože může dosáhnout dané cílové úrovně spotřeby s menším množstvím hodin práce.[6]

Participace pracovní síly. Podle Samuelsona byl jedním z nejdramatičtějších projevů posledních desetiletí silný příliv žen do pracovní síly. Míra pracovní participace žen ze zvýšila z 34 % v roce 1950 na 60 % v roce 2007.

Imigrace. Z pohledu nabídky práce spočívá efekt imigrace v nárůstu nabídky nekvalifikovaných pracujících vzhledem ke kvalifikované pracovní síle. Podle Samuelsona tato změna nabídky práce přispěla k poklesu mezd méně kvalifikovaných skupin v poměru vysokoškolsky vzdělaným.[9]



Obrázek 2: Křivka agregátní nabídky práce

Zdroj:[6]

1.2.1 Motivace k práci

Vycházíme z předpokladu, že motivačním faktorem je peněžní mzda, resp. statky, které lze za mzdu získat. Praktické rozhodování o individuální nabídce práce je o něco složitější, neboť v něm sehrávají významnou úlohu i **nepeněžní aspekty práce**. Např. úroveň zdravotní a sociální péče o pracovníky, podmínky bezpečnosti práce a kvalita pracovního prostředí, možnosti rekreace a zvyšování kvalifikace, stabilita pracovní příležitostí, perspektivy funkčního postupu apod.

V některých zaměstnáních má mzda i svou **naturální složku** (režijní jízdenky u zaměstnanců dopravy, levnější elektrický proud u pracovníků energetiky, nižší telefonní poplatky zaměstnanců telekomunikací atd.).

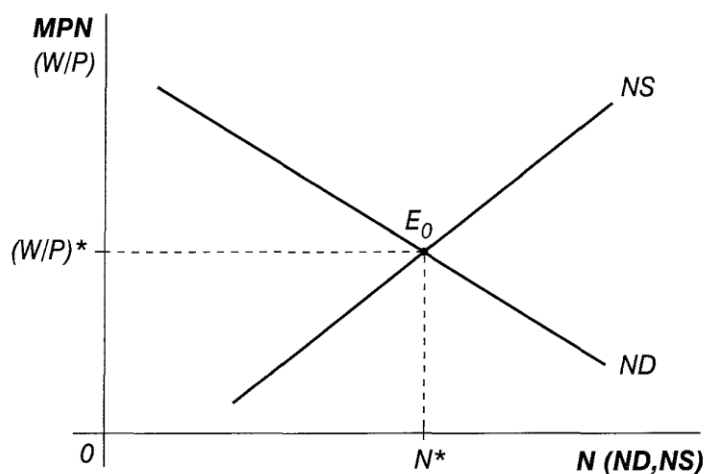
Dále máme motivační faktory, které primárně nemají ekonomickou povahu. Ne každý pracuje jen „kvůli penězům“. Milióny lidí nacházejí v práci i určité uspokojení (satisfakci) a svou lidskou seberealizaci. V rozhodování mnoha lidí hraje důležitou roli sociální status, tzn. společenské uznání určitého zaměstnání či určité profese a také pocit užitečnosti a tvořivosti.[4]

1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává, když se agregátní nabídka rovná agregátní poptávce po práci, tj. v průsečíku křivek ND a NS. Pro rovnováhu na trhu práce, resp. pro vyčištění trhu práce musí platit, že $ND(W/P, \dots) = NS(W/P, \dots)$.

Rovnováha na trhu práce je znázorněna na obrázku 3. Na vertikální ose měříme reálnou mzdovou sazbu (W/P), na horizontální ose množství práce poptávané (ND) a množství práce nabízené (NS). Množství poptávané a nabízené práce značíme také (N).

Křivka agregátní poptávky po práci na obrázku 3 klesá zleva do doprava, což vyjadřuje již analyzovaný fakt, že s poklesem reálné mzdy firmy poptávají větší množství práce. Množství nabízené práce zobrazuje pozitivně skloněná křivka agregátní nabídky práce (NS) a vyjadřuje skutečnost, že s růstem reálné mzdy roste množství nabízené práce. Křivky agregátní poptávky po práci (ND) a agregátní nabídky práce (NS) se protínají v bodě E_0 , **tj. v bodě rovnováhy trhu práce, s odpovídající úrovní zaměstnanosti N^* . Úroveň zaměstnanosti N^* je úroveň plné zaměstnanosti, a to při rovnovážné reálné mzdě $(W/P)^*$. Rovnovážná reálná mzda $(W/P)^*$ tak vyčišťuje trh práce.**[6]



Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce

Zdroj:[6]

Analýzu provádíme za předpokladu dokonalé konkurence, tedy bez jakýchkoliv nedokonalostí trhu. V těchto ideálních podmínkách nabízejí domácnosti při dané reálné mzdě tolik hodin práce, kolik chtějí a firmy najímají takové množství pracovníků, které při dané reální mzdě najmout chtějí. Ekonomika operuje na přirozené míře nezaměstnanosti, tj. ve stavu plné zaměstnanosti N^* . Neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost, koncept přirozené míry nezaměstnanosti zahrnuje i možnost frikční a strukturální nezaměstnanosti plynoucí z faktu, že trh práce je v neustálém pohybu.

V reálném hospodářském životě působí řada faktorů, které poněkud vzdalují skutečný (nedokonalý) trh práce od dokonalého trhu práce. Na skutečném trhu práce intervenuje vláda a působí na něm odbory. Existují velké rozdíly v pracích i mzdách a působí zde řada jiných faktorů, které reálný trh práce od jeho dokonalé podoby vzdalují. Jedním z těchto faktorů je určitá nepružnost práce.

Pružný trh práce je takový trh, na němž se množství nabízené práce zvětšuje a zmenšuje v souladu se změnami poptávky po práci. Adaptační (přizpůsobovací) procesy na skutečném trhu práce jsou pomalejší než na trzích výrobků a služeb.[4]

Nepružný trh práce je takový trh, na němž se setkáváme s rigiditou mezd a cen, kterou můžeme rozdělit do dvou skupin, a to na:

a) **Nominální zdroje rigidity, resp. nominální rigidity mezd a cen:** jde o faktory, které zabraňují, resp. představují bariéry, které brání plnému přizpůsobení cen a mezd proporcionalně pohybům agregátní poptávky. Patří sem menu costs firem, překrývání dohod od mzdách a cenách pro různé skupiny firem a pracovníků s časově rozdělenými začátky a tedy i s různou dobou jejich expirace (vypršení platnosti) – jde o tzv. overlapping staggered contracts, implicitní dohody, tvorbu cen přírůžkou a uzavírání dlouhodobých cenových dohod, nepružnost marginálních nákladů aj. Všechny tyto zdroje nominální rigidity omezují flexibilitu mezd a cen.

b) **Reálné zdroje rigidity, resp. reálná rigidity mezd a cen,** jíž se rozumí nepružnost mezd relativně k ostatním mzdám, nepružnost mezd relativně k cenám, jakož i nepružnost cen relativně k ostatním cenám. Patří sem teorie efektivních mezd, nemožnost koordinace cen mezi dodavateli a odběrateli aj.[6]

1.4 Typy nezaměstnanosti

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

Podle příčin, které nezaměstnanost může způsobit, může být nezaměstnanost:[8]

- **Frikční nezaměstnanost** – tento typ nezaměstnanosti existuje z důvodu určitého času nutného k vyhledávání místa. Vzniká např. tehdy, když pracovník sám opustí své dosavadní zaměstnání a hledá si nové (lepší) pracovní místo nebo když zaměstnanec dostane výpověď a opět mu určitý čas trvá, než si najde nové místo. Stejně tak studenti dokončí studia a začnou si hledat své první zaměstnání. Do frikční nezaměstnanosti se často zařazuje i tzv. sezónní nezaměstnanost, typická pro zemědělství nebo stavebnictví. Základním rysem frikční nezaměstnanosti je, že v souhrnu proti takto nezaměstnaným existují v ekonomice volná pracovní místa. Prostě jen určitou dobu trvá, než si nezaměstnaný vybere. To znamená, že frikčně nezaměstnaným je člověk pouze dočasně. Z důvodu neustálého pohybu v ekonomice je zřejmé, že určitá frikční nezaměstnanost bude v ekonomice existovat vždy.
- **Strukturální nezaměstnanost** – vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice. V ekonomice neustále dochází k útlumu některých odvětví, zatímco jiná odvětví expandují. To vede k situaci, že pracovníci ze zanikajících odvětví mohou mít jinou kvalifikaci, než by byla potřeba v odvětvích expandujících. Takovýto pracovník se stává strukturálně nezaměstnaný a je potřeba změnit jeho kvalifikaci např. rekvalifikacemi, což však může trvat delší dobu. Podobně se může stát, že v jedné části země je vysoká nezaměstnanost, kdežto v jiné části jsou volná pracovní místa. Z důvodu nedostatečné mobility pracovních sil ale nedochází k vyrovnání. Strukturální nezaměstnanost tedy vzniká z důvodu kvalifikačního nebo místního nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce. Opět zde však platí, že v souhrnu jsou v ekonomice volná pracovní místa. Z výše uvedených důvodů již není překvapující, že strukturální nezaměstnanost je hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti.
- **Cyklická nezaměstnanost** – je spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. Při recesi, kdy klesá hrubý domácí produkt, roste počet nezaměstnaných. Naopak při expanzi hrubý domácí produkt roste a počet nezaměstnaných klesá. Při této nezaměstnanosti existuje všeobecně přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci. Na rozdíl od

strukturální nezaměstnanosti, která postihovala pouze některá odvětví, cyklická nezaměstnanost zasahuje všechna odvětví v ekonomice.

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

1.4.1 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je stav, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Dobrovolně nezaměstnaní mohou dávat přednost volnému času, studiu nebo jiným činnostem před prací při stávající mzdové sazbě. Mohou být také frikčně nezaměstnaní a přecházet z jednoho zaměstnání do druhého, hledající lepší místo. Tyto, ale i jiné důvody vedou lidi k rozhodnutí, že nebudou při stávající mzdové sazbě pracovat.

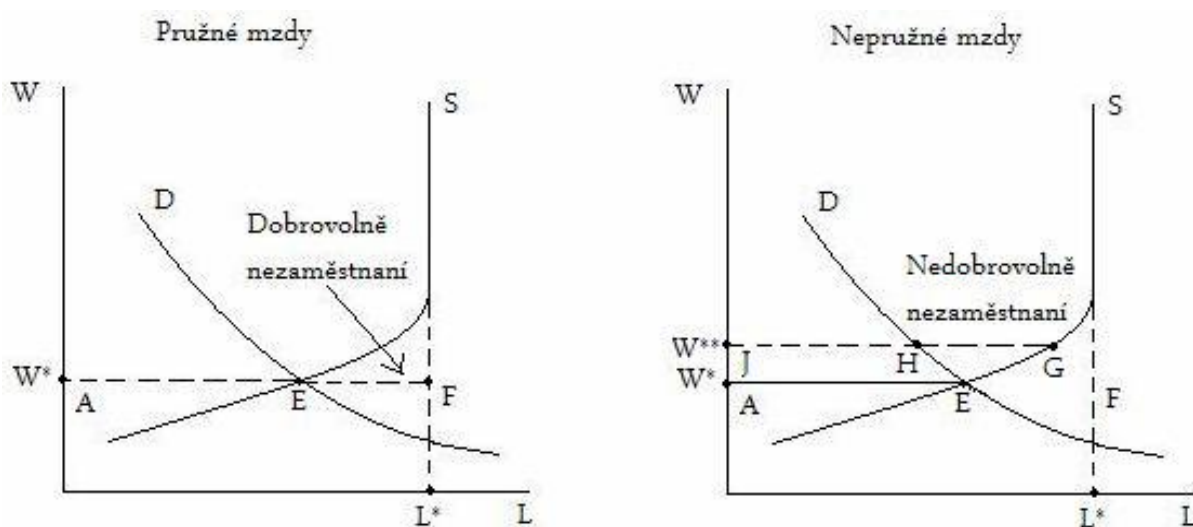
Nabídka množství pracovníků udává křivku nabídky práce SS na obrázku 4. Na úrovni L^* se křivka stává zcela neelastickou. Levá část obrázku 4 znázorňuje nabídku a poptávku s tržní rovnováhou v bodě E a mzdou na úrovni W^* . V rovnováze, kdy je trh vyčištěn, zaměstnávají firmy všechny pracovníky, kteří jsou ochotni pracovat za tržní mzdu. Zaměstnanost popisuje úsečka AE. Další část pracovní síly, označená úsečkou EF, by byla ochotna pracovat, ale jen za vyšší mzdu. Protože tito pracovníci nejsou ochotni pracovat za tržní mzdu, označujeme je za dobrovolně nezaměstnané.

Nedobrovolná nezaměstnanost nastává tehdy, když je počet volných pracovních míst absolutně menší než počet uchazečů o práci, kdy celková poptávka po práci je menší než celková nabídka práce.

Nepružné mzdy vedou k nedobrovolné nezaměstnanosti, toto udává pravá část obrázku 4. Mzdy se nepřizpůsobují dostatečně na to, aby došlo k vyčištění pracovních trhů. Na hospodářský šok reagují mzdy jen zčásti a neúplně. Díky tomu vzniká nesoulad mezi ochotou nezaměstnaných a dostupnými pracovními místy. A v důsledku toho se objevuje nezaměstnanost.

Rovnovážná mzda před šokem má hodnotu W^{**} a po šoku by mzda měla být pouze W^* . Když jsou ale mzdy nepružné, mzda neklesne a na pracovním trhu zůstane příliš vysoká mzda W^{**} .

Vyšší než rovnovážná mzda znamená, že se o práci uchází více zaměstnanců, než kolik je dostupných pracovních míst. Při mzdě W^{**} existuje nabídka práce o hodnotě, odpovídající bodu G na nabídkové křivce, zatímco poptávka odpovídá bodu H na poptávkové křivce. Protože mzda převyšuje rovnovážnou mzdu, vzniká přebytek pracovníků. Nezaměstnaní v objemu úsečky HG jsou nedobrovolně nezaměstnaní.[9]



Obrázek 4: Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Zdroj:[9]

1.5 Měření nezaměstnanosti

Obyvatelstvo od určité věkové hranice (např. 15 let) je možno rozdělit do tří skupin, a to mezi zaměstnané, nezaměstnané a ostatní:[3]

1. **Zaměstnaní**, tj. obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání, jako např. osoby ve stavu nemocných nebo na mateřské dovolené).

2. **Nezaměstnaní**, tj. osoby splňující tři podmínky (jde o tzv. standardizované pojetí nezaměstnanosti):

- nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání,
- přitom práci aktivně hledají,

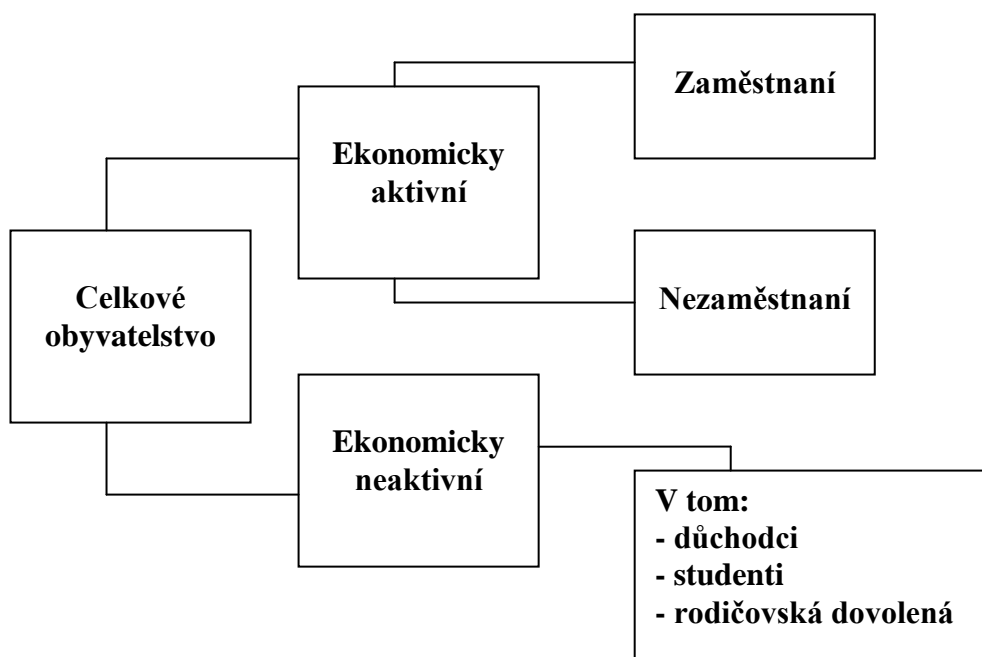
- jsou ochotní během určité doby (např. 14 dní) nastoupit.

Jde tedy o osoby schopné a ochotné pracovat, představující potenciální výrobní faktor, zdroj tvorby produktu. V rámci tohoto kritéria nezaměstnanosti z hlediska ekonomické teorie není podstatné např. rozlišení příčin vzniku nezaměstnanosti, existence jiných než pracovních důvodů nezaměstnaného, existence volných pracovních míst nebo jiné okolnosti.

Z hlediska praktických postupů hospodářské a sociální politiky se kritéria nezaměstnanosti mohou zužovat a tím odlišovat od výše uvedeného přístupu ekonomické teorie (jde o tzv. registrovanou nezaměstnanost), např. zahrnutím pouze osob, které se zaregistrovaly na úřadech práce, s jejichž pomocí práci hledají.

Je také nutné odlišovat údaj o nezaměstnanosti k určitému datu a průměrnou výši za určité období. Tato okolnost je důležitá vzhledem k sezónnímu kolísání míry nezaměstnanosti.

Zaměstnaní a nezaměstnaní vytvářejí dohromady tzv. **ekonomicky aktivní obyvatelstvo** neboli **pracovní sílu** dané země.



Obrázek 5: Struktura obyvatelstva

Zdroj:[3]

3. **Ostatní**, tj. studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti atd., pokud nesplňují podmínky předchozích dvou skupin. Jsou nazýváni jako **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**.

Míra nezaměstnanosti (v dané zemi a k určitému období) je měřena jako **počet nezaměstnaných osob (U) k pracovním silám (L)**. Pracovní síly tvoří **zaměstnané osoby (E)**, tj. ti, kdož práci mají a **nezaměstnané osoby (U)**, tj. ti kdož práci aktivně hledají. **Míra nezaměstnanosti (u)** a vyjadřujeme ji v % se tedy rovná:[6]

$$u = \frac{U}{E + U} * 100$$

Součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob ve jmenovateli se rovná pracovním silám, tj. ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu ($E + U = L$) Lze míru nezaměstnanosti také psát takto:

$$u = \frac{U}{L} * 100$$

Míra, resp. koeficient pracovní participace (účasti) – značíme (l) je podle Macha definována (pro danou zemi k danému období) jako **poměr pracovních sil**, tj. ekonomicky aktivního obyvatelstva (L) k **počtu osob v produktivním věku (F)** (například ve věku nad 15 let):

$$l = \frac{L}{F} * 100$$

Osoby, které nejsou v pracovních silách jsou např. lidé ve starobním důchodu, ženy na mateřské dovolené a ženy pečující o děti v domácnosti, osoby v domácnosti, nemocní lidé, studenti, lidé, kteří se vzdali hledání další práce, aj.

Měření nezaměstnanosti má některé nedostatky. Nepostihuje například osoby, které musí „nedobrovolně“ pracovat na nižší týdenní či měsíční pracovní dobu. I zachycení sezónní nezaměstnanosti je v uvedeném měření problém. V pracovních silách (L) nejsou zahrnuty osoby, které nenašly během referenčního doby (např. 4 týdnů) práci. I statistické zjišťování údajů o zaměstnanosti je v různých zemích prováděno různě.

1.6 Dopady nezaměstnanosti

Vysoká nezaměstnanost tvoří problém pro hospodářství i společnost. Pro hospodářství se jedná o ztrátu cenných zdrojů. Pro společnost znamená problém díky poklesu příjmu a s ním spjatými problémy. V období vysoké nezaměstnanosti se nízký výkon hospodářství navíc promítá do nálady a postojů lidí a do jejich rodinného života.

Ekonomický dopad – každé zvýšení nezaměstnanosti značí plýtvání zdroji, které by nezaměstnaný člověk mohl vyrobit. Jestliže je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, ekonomika vyprodukuje méně, než by mohla na úrovni potenciálního produktu. Nejtypičtější a rozhodně i nejproblematictější symptom každé hospodářské recese tvoří nárůst nezaměstnanosti. S poklesem výroby stačí firmám méně vstupů, nenajímají nové pracovníky a propouštějí staré. Nezaměstnanost je nepřímě úměrná hospodářské aktivitě, čehož si všiml Artur Okun a zformuloval tzv. Okunův zákon. **Okunův zákon** uvádí, že pokles HDP od dvě procenta potenciálního produktu znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o jeden procentní bod.[9]

Sociální dopad – mezi sociální dopady nezaměstnanosti patří např.:

- psychické zatížení vyvolané nezaměstnaností (vyplývající jednak ze ztráty pracovního příjmu, jednak z narušení dosavadních společenských vztahů) a s ním související růst nemocnosti, rozpady rodin apod.,
- dalším sociálním dopadem nezaměstnanosti je destrukce etických hodnot a s ní spojené patologické jevy jako kriminalita, alkoholismus, narkomanie, prostituce apod.,
- sociální problémy vyvolané nezaměstnaností vedou často k radikalizaci postižených skupin, což může mít politické dopady nebo i extrémní následky jako rasově nebo xenofobně motivované nepokoje.[3]

Sociální dopady jsou zvláště tíživé v případě **dlouhodobé** nezaměstnanosti, která je zpravidla vymezována jako delší než 12 měsíců. Velkým problémem dlouhodobé nezaměstnanosti je fakt, že dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí své pracovní návyky. Díky tomu jsou pro zaměstnavatele málo atraktivní a jejich šance nalézt nové místo je tím ještě více ztížena.

Psychický dopad – dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity

osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního pracovního rytmu člověka. U jedince podle Buchtové vede současná ztráta práce:

- k poklesu sebedůvěry, ke snížený pocitu vlastní hodnoty, k poklesu důvěry vůči ostatním lidem,
- k depresi, fatalismu a k apatii jako poslednímu stupni psychického strádání dlouhodobě nezaměstnaných, který je spojen s pocitem ztráty vlastní hodnoty a s beznadějí,
- k nárůstu sociální izolace,
- k obviňování vlastní rodiny ze ztráty práce.[1]

Zdravotní dopad – Mareš uvádí, že již výzkumy prováděné v 30. letech naznačily souvislosti mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu populace. Tehdy se pozornost soustřeďovala zejména na takové fenomény, jako bylo podvýživa či nevyvážená strava a nemoci s nimi spojené. Nezaměstnanost v 30. letech přiváděla rodiny do stavu absolutní chudoby a byla spojena se strádáním, při kterých nedostatek nejen ošacení, ale i jídla byl spíše pravidlem než výjimkou. Problém vztahu mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má, podle nejrozšířenějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve stresu, atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka.[7]

1.7 Snížování nezaměstnanosti [3]

Dávky v nezaměstnanosti – reakce vlády na problém nezaměstnanosti může mít podobu zmírňování jejích dopadů dávkami v nezaměstnanosti (podpory a pomoc v nezaměstnanosti), to je označováno jako pasivní politika zaměstnanosti.

Národní systémy podpor v nezaměstnanosti v průmyslově vyspělých zemích se odlišují, v zásadě je však podpora poskytována obvykle 1 – 2 roky, přičemž její výše je značně rozdílná. Může dosahovat např. jen 30 %, nebo naopak až 80 % průměrného předchozího pracovního příjmu. Zohledněna může být i délka předchozího zaměstnání. Po uplynutí doby poskytování podpory existují obvykle nároky na sociální dávky – pomoc v nezaměstnanosti.

Podle Zákona o zaměstnanosti v České republice je po dobu prvních 2 měsíců nezaměstnanosti možno pobírat 65 % předchozího čistého výdělku, další 2 měsíce 50 % a 1 měsíc 45 % jako podporu v nezaměstnanosti (tzv. hmotné zabezpečení uchazeče o zaměstnání).

Další přístup vlády k problematice nezaměstnanosti se bezprostředně vztahuje ke snižování nezaměstnanosti neboli udržování vysoké zaměstnanosti (bývá označován jako aktivní politika zaměstnanosti).

Snižování cyklické nezaměstnanosti – toto snižování nezaměstnanosti probíhá v rámci keynesiánské proticyklické politiky, tj. politiky stimulující růst zaměstnanosti a produktu. Možnými nástroji snižování nezaměstnanosti jsou v tomto případě opatření expanzivní poptávkově orientované měnové a fiskální politiky, přispívající k tvorbě nových pracovních míst.

Opatření ke zvýšení zaměstnanosti v rámci fiskální politiky – jde o výdaje veřejných rozpočtů k financování „společensky účelných pracovních míst“ nebo o tvorbu krátkodobých pracovních míst prostřednictvím financování poptávky po „veřejně prospěšných pracích“ apod.

Tento přístup k proticyklické politice, a tedy i ke snižování cyklické nezaměstnanosti, je převážně založen na keynesiánském předpokladu nepružných nominálních mzdových sazeb. Dojde-li k omezení této rigidity (např. oslabením pozic odborů nebo omezení vládní regulace mzdových nákladů), dojde též k omezení cyklické nezaměstnanosti.

Snižování přirozené míry nezaměstnanosti – snižování přirozené míry nezaměstnanosti má podobu dlouhodobého snižování frikční a strukturální nezaměstnanosti. K tomu mohou přispět opatření zvyšující pružnost trhů práce, jako je:

- zlepšování informací o volných pracovních místech,
- vládou financované programy rekvalifikace,
- podpora migrace lidí za prací (např. příspěvky na dopravu za zaměstnáním),
- redukce sociálních dávek (zejména podpor v nezaměstnanosti) může vést ke snížení frikční nezaměstnanosti, pokud dosavadní stav vytvářel příliš „měkké“ podmínky při hledání práce.
- Redukce zákonem stanovených minimálních mezd může rozšířit pracovní příležitosti pro pracovníky s nízkou kvalifikací.

Prostřednictvím efektu hystereze je možno očekávat, že k poklesu přirozené míry nezaměstnanosti dojde též v důsledku minimalizace cyklické nezaměstnanosti.

2 TRH PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE

Tak jak se postupně zaváděla tržní ekonomika, konstituoval se i trh práce a situace ve sféře zaměstnanosti se zásadně změnila. Objevil se fenomén nezaměstnanosti. Před rokem 1989 žádná oficiální nezaměstnanost neexistovala. V ČSSR však podobně jako v ostatních socialistických státech existovala umělá přezaměstnanost. Proto při zahájení reformy na začátku 90. let vznikaly obavy z vysoké míry nezaměstnanosti. V důsledku ekonomické reformy a otevření se zahraničním trhům došlo k zpomalení výkonnosti ekonomiky a tím pádem i k poklesu poptávky po pracovní síle, což vyvolalo postupný nárůst nezaměstnanosti a pokles zaměstnanosti. Pro průchodnost ekonomických reformy byly zavedeny nové instituce (úřady práce) a instituty (minimální mzda, životní minimum), které měly zabránit propadu občanů do chudoby.

Nezaměstnanost se tedy po roce 1989 stává realitou i v naší společnosti. Není sice nijak výrazná, ale je to tak i tak sociální problém a zkušenosti nezaměstnaných jsou vesměs velice nepříznivé. Rok 1991 – 1996 je možno charakterizovat jako období relativní stability s poměrně nízkou mírou nezaměstnanosti. V roce 1997 – 2000 však dochází k nárůstu nezaměstnanosti jako důsledku narůstajících problémů v ekonomice. Pro trh práce je v tomto období charakteristická zvýšená míra propouštění, nárůst počtu uchazečů o zaměstnání a prodlužující se délka nezaměstnanosti, úbytek volných pracovních míst. O počátku procesu transformace byla nezaměstnanost nízká, až do roku 1997 nepřesáhla 5 %. V následujícím období však prudce vzrostla. V roce 2000 již činila 9 % a k 31.12. 2004 dosáhla míra nezaměstnanosti v České republice hranici 9,5 %. V roce 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, došlo k prolomení bariér v oblasti pohybu zboží a řada firem mohla snáze proniknout na zahraniční trhy. Poptávka po práci znovu stoupá a dochází k postupnému snižování míry nezaměstnanosti. V období vstupu České republiky do Evropské unie (1. 5. 2004) se situace na trhu práce vyvíjela příznivě. Míra ekonomické aktivity obyvatelstva se zvýšila stejně jako celková zaměstnanost a rostl i počet volných pracovních míst. Byl zaznamenán vzestup všech forem pracovních migrací. Následoval příliv slovenských občanů na trhu práce České republiky, čímž se opět zvedla úroveň zaměstnanosti občanů Evropské unie v České republice.

V roce 2009 pak v důsledku ekonomické recese dochází k dalšímu postupnému zvyšování nezaměstnanosti až skoro k hranici 10 % (konkrétně 9,2 %), v průběhu následujících měsíců a po celý rok 2011 vlivem ekonomického oživení dochází k poklesu míry nezaměstnanosti až

na 8,6 % s předpokladem postupného snížení až na předkrizovou úroveň. Podrobnější údaje jsou uvedeny v tabulce 1.

Tabulka 1: Počty uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti v České republice

Období	evidovaní uchazeči	% nezaměstnanosti
12/2012	545 311	8,6 %
12/2011	508 451	8,6 %
12/2010	564 551	9,6 %
12/2009	539 136	9,2 %
12/2008	352 250	6,0 %
12/2007	354 878	6,0 %
12/2006	448 545	7,7 %
12/2005	510 416	8,9 %
12/2004	541 762	9,5 %
12/2003	542 420	10,31%
12/2002	514 435	9,81 %
12/2001	461 923	8,9 %
12/2000	457 369	8,78 %
12/1999	487 623	9,37 %
12/1998	386 918	7,48 %
12/1997	268 902	5,23 %
12/1996	186 339	3,52 %
12/1995	153 041	2,93 %
12/1994	166 480	3,19 %
12/1993	185 216	3,52 %
12/1992	134 788	2,57 %
12/1991	221 749	4,13 %
12/1990	39 379	0,73 %

Zdroj:[18]

Nezaměstnanost v České republice k 31. 10. 2013 [11]

K 31. 10. 2013 bylo evidováno na všech pobočkách úřadu práce v České republice a jejich kontaktních pracovištích celkem **556 681 uchazečů o zaměstnání**. Jejich počet byl o 377 nižší než na konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím roku 2012 je vyšší o 59 919 osob. Z tohoto počtu bylo 541 013 dosažitelných uchazečů o zaměstnání (jedná se o uchazeče, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání).

V průběhu října bylo nově zaevidováno **46 343 osob**. Ve srovnání s minulým měsícem to bylo méně o 18 777 osob a v porovnání se stejným obdobím předchozího roku méně o 4 476 osob.

Z evidence v říjnu **odešlo celkem 46 720 uchazečů** (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Do zaměstnání z nich ve sledovaném měsíci **nastoupilo 19 930 osob**, 1823 uchazečů o zaměstnání bylo umístěno prostřednictvím úřadu práce.

Meziměsíční pokles byl zaznamenán ve 42 okresech, největší pokles byl v okresech Rychnov nad Kněžnou, Mladá Boleslav, Tachov a Ústí nad Orlicí. **Meziměsíční nárůst** nezaměstnaných byl zaznamenán v 34 okresech, největší v okresech České Budějovice, Jindřichův Hradec, Pardubice a Jeseník.

Ke konci října bylo evidováno na pobočkách úřadu práce **282 693 žen**. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů činil 50,8 %. V evidenci bylo 61 286 osob se zdravotním postižením.

K 31. 10. 2013 bylo evidováno **41 453 absolventů škol** všech stupňů vzdělání a **mladistvých**, jejich počet vzrostl ve srovnání s předchozím měsícem o 272 osob a ve srovnání s měsícem říjnem 2012 byl vyšší o 4 870 osob.

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 103 838 uchazečů o zaměstnání.

Bylo evidováno k 31. 10. 2013 celkem **39 137 volných pracovních míst**. Jejich počet byl o 2 285 nižší než v předchozím měsíci a o 1 592 nižší než v říjnu 2012. Na jedno volné místo připadalo v průměru 14,2 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Karviná – 56,7, Bruntál - 51,9 a Jeseník – 44,7.

V rámci **aktivní politiky zaměstnanosti** bylo k 31. 10. 2013 umístěno na Veřejně prospěšné práce celkem 17 758 uchazečů, na Společensky účelná pracovní místa celkem 12 902 uchazečů. V rámci Chráněných pracovních míst bylo podpořeno celkem 1 149 osob se zdravotním postižením.

Z méně využívaných nástrojů bylo prostřednictvím Překlenovacího příspěvku podpořeno 164 uchazečů a prostřednictvím Příspěvku na zapracování 26 uchazečů. Celkem bylo tedy k 31. 10. 2013 prostřednictvím příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti podpořeno 45 087 uchazečů.

Nejčastějšími obory činností, které byly v měsíci říjnu 2013 podpořeny prostřednictvím Společensky účelnými pracovními místy a Samostatnou výdělečnou činností, byly

kadeřnické, kosmetické a podobné činnosti. Dále pohostinské, masérské, rekondiční a regenerační služby.

2.1 Nezaměstnanost v krajích České republiky

Průměrná míra nezaměstnanost dle krajů České republiky k 31. 10. 2013 se pohybuje okolo 7,6 %. Mezi jednotlivými regiony České republiky však existují rozdíly v míře zaměstnanosti, která je ovlivněna hlavně počtem pracovních příležitostí, dále také tradicí (moravské kraje vykazují obecně nižší míru zaměstnanosti).

V období 2012 – 2013 bylo krajem s **nejnižší mírou nezaměstnanosti** hl. m. Praha – 5,1 %, kraje s **nejvyšší mírou nezaměstnanosti** byly kraj Ústecký – 11,1 %, Moravskoslezský – 9,8 % a Karlovarský – 8,9 %. Podrobnější údaje jsou uvedeny v tabulce 2.

Tabulka 2: Nezaměstnanost v krajích České republiky k 31. 12. 2012 a k 31. 10. 2013

Kraj	Uchazeči o zaměstnání k 31.12. 2012	Míra nezaměstnanosti k 31.12. 2012	Uchazeči o zaměstnání k 31.10. 2013	Míra nezaměstnanosti k 31.10. 2013
Ústecký kraj	61 589	13,3 %	64 242	11,1 %
Olomoucký kraj	40 342	10,8 %	39 347	8,8 %
Moravskoslezský kraj	81 099	11,4 %	84 580	9,8 %
Karlovarský kraj	18 411	10,1 %	18 817	8,9 %
Jihomoravský kraj	66 435	9,6 %	65 325	8 %
Zlínský kraj	32 100	9,3 %	31 025	7,6 %
Vysočina	26 963	9 %	24 469	6,9 %
Liberecký kraj	24 185	9,7 %	24 733	8 %
Pardubický kraj	25 264	8,1 %	23 562	6,6 %
Jihočeský kraj	28 767	7,4 %	27 732	6,2 %
Královéhradecký kraj	24 678	7,5 %	25 515	6,7 %
Plzeňský kraj	23 724	6,7 %	24 182	6 %
Středočeský kraj	54 451	7 %	58 367	6,5 %
Praha	36 771	4,2 %	44 785	5,1 %
Celkem ČR	545 311	8,6 %	556 681	7,6 %

Zdroj:[19]

2.2 Nezaměstnanost v Olomouckém kraji

Olomouc je statutární město na střední Moravě a centrum Olomouckého kraje. Rozkládá se v Hornomoravském úvalu na řece Moravě a je obklopené úrodnou krajinou Hané. Olomouc je páté největší město České republiky podle počtu obyvatel. Olomouc byla vedle Brna politickým centrem Moravy, dnes v Olomouci sídlí Univerzita Palackého a arcibiskupství, město je tedy pro celou Moravu centrem duchovní správy a vzdělanosti. Díky své historii, starobylé univerzitě Palackého, která je druhou nejstarší univerzitou na našem území a především dobré poloze je Olomouc přitažlivým místem pro turistiku a obchod.

Začátkem roku 2003 zanikly okresní úřady a samosprávné kraje se od té doby pro účely státní správy dělí na správní obvody obcí s rozšířenou působností, ty dále na správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem. Kromě bývalých měst vykonávají rozšířenou působnost státní správy na území Olomouckého kraje ještě tyto obce – Hranice, Konice, Lipník nad Bečvou, Litovel, Mohelnice, Šternberk, Uničov a Zábřeh. V kraji je 399 obcí, z toho 13 obcí s rozšířenou působností. Olomoucký kraj leží ve střední části Moravy a je vymezen pěti okresy a to okresem Olomouc, Prostějov, Přerov, Šumperk a Jeseník. Vysoký podíl obyvatel je zaměstnán v průmyslu – a to zejména ve strojírenství, elektrotechnice a potravinářství.

V roce 2013 se Olomoucký kraj zařadil mezi 9 krajů ze 14, kde došlo k výraznému poklesu obyvatel. Jako nejpravděpodobnější příčinou se jeví stěhování za prací a lepšími platovými podmínkami.

Podle informací Českého statistického úřadu bylo v Olomouckém kraji ve 3. čtvrtletí roku 2013 – 278 000 osob zaměstnaných (z toho 241 000 zaměstnanců a 9 000 zaměstnavatelů) a 37 000 lidí podnikalo. Za prací dojíždělo do jiných krajů nebo do zahraničí skoro 125 000 pracovníků.

Neradostně vypadá i statistika prosincové nezaměstnanosti, která v Olomouckém kraji činila téměř 10 %. Bez práce na konci roku bylo 43 364 občanů. Nejvíce nezaměstnaných přibylo na Přerovsku – 871 nových uchazečů. Ve městech a obcích Olomouckého kraje činila míra nezaměstnanosti skoro 11 % a pracovní úřady evidovaly na Přerovsku 9 800 uchazečů o zaměstnání. Naopak nejlépe si vedlo Prostějovsko, kde míra nezaměstnanosti kopírovala celorepublikový trend, který jen lehce překročil 8 % hranici. Hlavní podíl na rostoucí nezaměstnanosti má nepříliš dobrá finanční kondice podniků v Olomouckém kraji.

2.2.1 Nezaměstnanost a volná pracovní místa

K 31. 12. 2013 evidoval Úřad práce v Olomouci celkem 43 364 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet byl o 3 136 vyšší než na konci předchozího měsíce, ve srovnání se stejným obdobím minulého roku 2012 je vyšší o 3 022 osob. Nejvyššího počtu nezaměstnaných v novodobé historii Olomouckého kraje bylo dosaženo v únoru 2010, kdy počet uchazečů o zaměstnání dosáhl počtu 44 863 osob.

V průběhu prosince bylo nově zaevidováno 5 068 osob. Ve srovnání s minulým měsícem to bylo o 1 225 osob více a v porovnání se stejným obdobím minulého roku 2012 o 368 osob více. Meziměsíční nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán ve všech okresech Olomouckého kraje.

Z evidence během prosince odešlo celkem 1 932 uchazečů. Bylo to o 1 030 osob méně než v předchozím měsíci a o 620 osob více než ve stejném měsíci minulého roku 2012. Do zaměstnání z nich ve sledovaném měsíci nastoupilo 961 osob.

Na konci prosince bylo evidováno 3 218 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Jejich počet se ve srovnání s předchozím měsícem prakticky nezměnil, ale v meziročním srovnání vzrostl o 108 osob.

K 31. 12. 2013 bylo v Olomouckém kraji evidováno 1 103 volných pracovních míst. Jejich počet byl o 391 nižší než v předchozím měsíci a o 294 vyšší než ve stejném měsíci předchozího roku 2012. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 39 uchazečů, nejvíce v okresech Jeseník a Olomouc. [20] Podrobnější informace jsou uvedeny v tabulce 3 a obrázku 6.

Tabulka 3: Základní statistické ukazatele v okresech Olomouckého kraje k 31. 12. 2013

Okres	Počet uchazečů o zaměstnání	Míra nezaměstnanosti	Počet volných míst	Počet uchazečů na 1 VM
Jeseník	3 475	11,9 %	70	49,6
Olomouc	14 778	9,2 %	305	48,5
Prostějov	6 455	8,3 %	298	21,7
Přerov	9 752	10,7 %	212	46,0
Šumperk	8 904	10,4 %	218	40,8

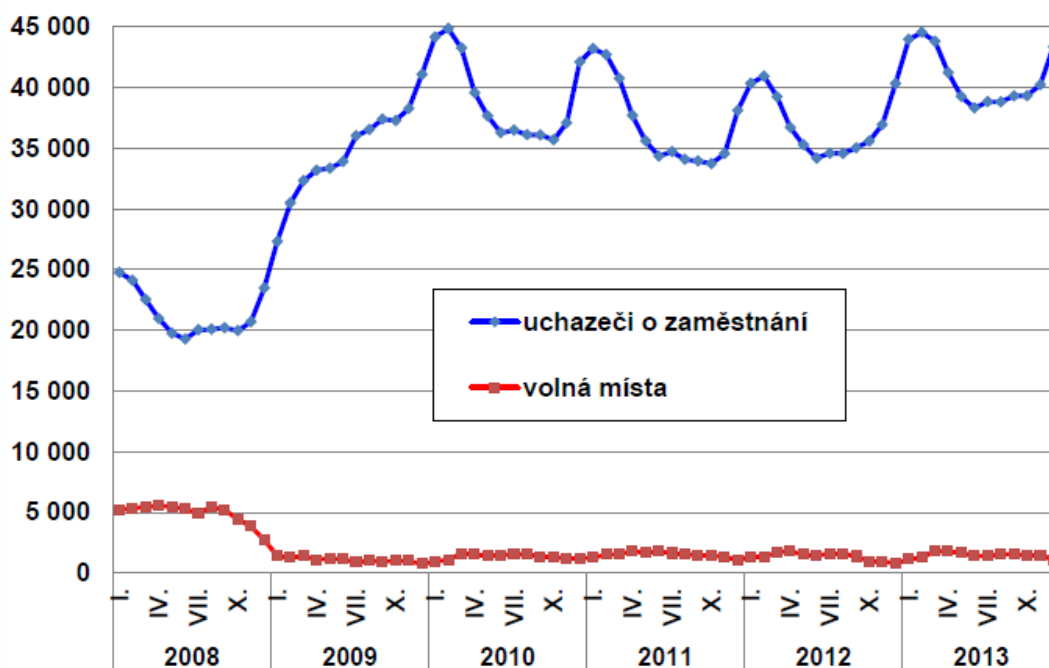
Zdroj:[20]

Na konci prosince bylo nejvíce pracovních příležitostí pro kvalifikované dělnické strojírenské profese (soustružníky, zámečníky, svářeče a nástrojaře), obchodní zástupce, finanční a pojišťovací poradce, dále pro strážné a vrátné, pro řidiče nákladních automobilů (zejména do kamionové dopravy), pro pomocné a nekvalifikované profese (zejména úklidové pracovníky) a dále pro zájemce o práci v sektoru služeb (prodavače, číšníky a kuchaře).

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2013 prostřednictvím finančních příspěvků podpořeno 5 729 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s předchozím rokem 2012 se počet podpořených osob zvýšil o 2 510. [20]

Nejčastějšími obory činností, které byly v tomto měsíci podpořeny prostřednictvím Společensky účelných pracovních míst, byly velkoobchod a maloobchod, stavebnictví a ostatní osobní služby (holičství a kadeřnictví).

Dále začali podnikat s podporou Úřadu práce živnostníci v oboru zpracování kovů, montáž elektroinstalací, silniční doprava, reklamní činnosti atd.



Obrázek 6: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v Olomouckém kraji

Zdroj:[20]

2.3 Okres Šumperk

Okres Šumperk je jedním z okresů Olomouckého kraje. Na jihovýchodě sousedí s okresem Olomouc a na severu s okresem Jeseník. Na východě má okres Šumperk společnou hranici s okresem Bruntál z Moravskoslezského kraje a na západě má společnou hranici s okresy Svitavy a Ústí nad Orlicí z kraje Pardubického.

Celkovou rozlohou 1 315 km² se řadí na druhé místo mezi 5 okresy Olomouckého kraje (Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk). Na celkové ploše Olomouckého kraje se okres Šumperk podílí 26 %. V okrese Šumperk je 78 obcí, z toho 8 měst. Sídlem okresu je město Šumperk.

Šumpersko je významnou oblastí z hlediska cestovního ruchu. Nabízí možnost návštěvy velkého množství hradů, renesančních a barokních zámků, chrámů, kostelů, muzeí a galerií.

Nejen historie a kulturní památky oslovují návštěvníky okresu, ale hlavně překrásná a rozmanitá příroda, která je na mnoha místech chráněna formou rezervací, chráněné krajinné oblasti nebo zón klidu. Nejvyššími horami je Hrubý Jeseník, kterému vévodí Praděd (1492m). Druhým největším pohořím je Králický Sněžník, pohraniční pohoří, o které se dělí Česká republika s Polskem. Na jižním svahu kopce Klepý se nachází uzel rozvodí tří moří – Severního, Baltského a Černého. Řeka Morava, která v této oblasti pramení je zásobárnou vody pro celou Moravu. Třetím velkým pohořím jsou Rychlebské hory. S tímto úzce souvisí velmi dobrý stav životního prostředí na naprosté většině území a ideální podmínky pro turistiku a rekreaci.

Už poloha okresu Šumperk naznačuje jeho základní charakter. Rozkládá se od severní části Moravy (Hanušovicko), kde sousedí s horským okresem Jeseník, až po území Hané (Mohelnicko). Jedná se tedy o rozmanitou oblast, kdy jednotlivá území nejlépe charakterizovala rostlinná zemědělská výroba – sever – brambory a jih – cukrovka. V posledních letech se průmysl přizpůsoboval novým potřebám a trendům společnosti a s nezanedbatelnou pomocí ekonomických zvýhodnění (investiční pobídky, daňové prázdny a jiné dotační programy), které přilákaly nové investory, se zásadně změnil. Přední místa v zaměstnanosti zaujal elektrotechnický a strojírenský průmysl pro automobilový trh, který se soustřeďuje převážně v průmyslových zónách. Tím došlo k zásadnímu rozdělení okresu na oblasti s vysokou a nízkou mírou nezaměstnanosti, úzce související s dopravní dostupností.[12]

V současném uspořádání systému osídlení okresu mají rozhodující úlohu tři největší města, která představují zároveň i tři hlavní regionální střediska: **Šumperk**, **Zábřeh** a **Mohelnice**. Důležitým střediskem mikroregionů jsou ještě **Hanušovice** i když jejich populační velikost příslušného zázemí je již řádově nižší. Tato čtyři města jsou zároveň středisky administrativních obvodů tzv. pověřených městských (obecních) úřadů. Toto uspořádání se pro činnost úřadu práce mírně liší, a to z důvodu dopravní dostupnosti uchazečů o zaměstnání k sídlům jednotlivých poboček úřadu práce.

Šumperk – je okresní město, kde je největší soustředění veškerých podnikatelských aktivit. Převažuje zde strojírenský průmysl.

Šumpersko – zahrnuje obce Bludov, Bohdík, Bohutín, Bratrušov, Bušín, Dlouhomilov, Dolní Studénky, Hraběšice, Hrabšíšín, Chromeč, Janoušov, Libina, Loučná nad Desnou, Nový Malín, Olšany, Oskava, Petrov nad Desnou, Rapotín, Rejchartice, Ruda nad Moravou, Sobotín, Sudkov, Velké Losiny, Vernířovice, Víkyně. Jde o nejrozvinutější část okresu. Převažuje strojírenský průmysl, průmysl zpracování dřeva, papírenství (nejstarší ruční papírna ve střední Evropě ve Velkých Losinách a moderní papírna v Olšanech). Jižní část je zemědělská, v severní části se objevuje jako velmi důležitá oblast pracovních příležitostí funkce rekreační.

Hanušovicko – zahrnuje obce Branná, Hanušovice, Jindřichov, Kopřivná, Malá Morava, Staré Město, Šléglov, Vikantice.

Jedná se o nejproblémovější část okresu, hraničí s okresem Jeseník a s Polskem. Převažuje těžba a zpracování dřeva a také rekreační funkce. V Hanušovicích je známý více než 120 let starý pivovar a závod ZKL Hanušovice a.s. (bývalý Zetor). Ze zemědělských aktivit převažuje chov skotu.

Zábřeh – jde o druhé největší město okresu, kde je rovněž soustředěna značná část podnikatelských aktivit. Převažuje elektrotechnický průmysl a strojírenství.

Zábřežsko – zahrnuje obce Bohuslavice, Brníčko, Drozdov, Dubicko, Horní Studénky, Hoštejn, Hrabová, Hynčina, Jakubovice, Jedlí, Jestřebí, Kamenná, Kolšov, Kosov, Lesnice, Leština, Lukavice, Nemile, Písařov, Postřelmov, Postřelmůvek, Rájec, Rohle, Rovensko, Svěbohov, Štítý, Zvole, Zborov, Vysehoří. Jde o typicky zemědělskou oblast, na zaměstnanost má však hlavní vliv průmyslová výroba.

Mohelnice – jde o třetí městské centrum – centrum jižní části okresu, sídlo závodu SIEMENS (dříve MEZ Mohelnice), HELLA a dalších.

Mohelnicko – zahrnuje obce Klopina, Krchleby, Líšnice, Loštice, Maletín, Mírov, Moravičany, Pakoním, Pavlov, Police, Třeština, Úsov, Stavenice. Tato oblast má ze všech nejvíce zemědělský charakter (obilí, řepka, cukrová řepa, chov skotu), přesto má rozhodující vliv na zaměstnanost v oblasti průmysl.

2.3.1 Silné stránky okresu

Území okresu Šumperk se nachází v severní části Moravy a na jihu sousedí s okresem Olomouc. Jeho území je složeno jak z horských oblastí na severu, tak z rovinných na jihu. Na severu (Hanušovicko), kde je příznivá úroveň životního prostředí a čistota ovzduší, bývá často zdrojem příjmů pro místní obyvatele cestovní ruch a činnosti související s ekologickým zemědělstvím. Zemědělství je zaměřeno převážně na pastervecký chov skotu, z průmyslu převažuje strojírenství (ZKL Hanušovice) a průmysl potravinářský (Pivovar Holba Hanušovice), jež jsou nejvýznamnějšími zaměstnavateli této oblasti.

Ve střední části, v okolí okresního města (Šumpersko), jsou taktéž příznivé podmínky pro rekreační aktivity (Lázně Velké Losiny a Bludov), ale také jiné historické a kulturní památky. Z průmyslu převažuje strojírenství, elektrotechnika a průmysl zpracování dřeva, kterého jsou v celém území okresu bohaté zásoby. Stejně tak i jiných přírodních bohatství, jako je žula, vápenec a grafit.

Okolí města Zábřeh (Zábřežsko), které lze považovat za zemědělskou oblast má na celkový rozvoj území zásadní vliv průmysl. Významný je dvoukolejový železniční tah Praha – Bohumín, který umožňuje dopravu průmyslových produktů, pohodlnou dopravu osob do zaměstnání do přilehlých okresů a nemalou měrou přispívá k rozvoji cestovního ruchu.[12]

Mohelnicko je již vyloženě zemědělskou oblastí, ale nachází se zde nejvýznamnější zaměstnavatelé okresu (SIEMENS, HELLA), jejichž zakázkové náplně zásadně ovlivňují vývoj nezaměstnanosti v celém okrese.

V současné době disponuje okres Šumperk poměrně vysokým počtem relativně levné pracovní síly, s praxí v hromadné výrobě, většinou osob, které se staly obětí světové hospodářské krize. Jsou to osoby, které mohou být závislé na svých měsíčních příjmech, protože jim v předchozí době přizpůsobily svůj rodinný rozpočet (půjčky, spoření, hypotéky atd.) a toto je silnou motivací pro získání nového zaměstnání. Případné oživení průmyslové výroby bude poměrně snadné, díky těmto uchazečům o zaměstnání, kteří v evidenci úřadu práce často projdou rekvalifikačními kurzy a tím získají nové vědomosti a dovednosti pro budoucí zaměstnání.

2.3.2 Slabé stránky okresu

Jelikož je území okresu poměrně členité a nejvýznamnější zaměstnavatelé se soustředí do osídlených oblastí, popř. průmyslových zón, vzniká postupem času, společně s vlivy světové hospodářské krize, propast mezi většími územními celky a mezi okrajovými oblastmi, převážně v severní části. Dopravní dostupnost není v těchto odlehlých oblastech dostačující (návaznost spojů na směnnost), bývá spíše redukována, a to tím, že je sice zachována struktura vlakových spojení, ale mění se na spěšný nebo rychlíkový typ, který nestaví ve všech stanicích, a tím se stává doprava zbytečným přisedáním příliš složitá a časově i finančně náročnější.[12]

2.3.3 Nezaměstnanost v okrese Šumperk

Nezaměstnanost v okrese Šumperk klesá. Vyplyvá to ze statistických údajů Ministerstva práce a sociálních věcí. Vývoj nezaměstnanosti v okrese Šumperk je uveden vždy ke konci měsíce. Míra nezaměstnanosti za měsíc červen 2013 ukazuje, že oproti lednu 2013, kdy byla nezaměstnanost 10,4 %, kleslo toto číslo během šesti měsíců na 9,1 %.

Ke konci měsíce prosinec 2013 bylo v evidenci Úřadu práce v Šumperku 8 904 uchazečů o zaměstnání. Více než polovinu přitom tvořili muži. Volný pracovních míst bylo 218 a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo bylo 40,8.

Tabulka 4: Vývoj nezaměstnanosti k 31. 12. 2012 a k 31. 12. 2013

Měsíc	okres Šumperk 2012	okres Šumperk 2013	ČR 2012	ČR 2013
Leden	13,5 %	10,4 %	7,1 %	8,0 %
Únor	13,7 %	10,6 %	7,2 %	8,1 %
Březen	13,3 %	10,5 %	7,0 %	8,0 %
Duben	12,1 %	9,9 %	6,6 %	7,7 %
Květen	11,6 %	9,4 %	6,4 %	7,5 %
Červen	11,1 %	9,1 %	6,4 %	7,3 %
Červenec	11,0 %	9,2 %	6,5 %	7,5 %
Srpen	10,9 %	9,3 %	6,5 %	7,5 %
Září	11,1 %	9,3 %	6,6 %	7,6 %
Říjen	11,1 %	9,3 %	6,7 %	7,6 %
Listopad	11,6 %	9,6 %	6,8 %	7,7 %
Prosinec	12,8 %	10,4 %	7,4 %	8,2 %

Zdroj:[19]

K 31. 12. 2013 bylo evidováno na krajských pobočkách úřadu práce v České republice a jejich kontaktních pracovištích celkem 596 833 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet je ve srovnání se stejným obdobím roku 2012 vyšší o 51 522 osob. V průběhu prosince bylo nově zaevidováno 59 745 osob. Ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku méně o 500 osob.

Dále v okrese Šumperk v prosinci 2013 bylo zaevidováno 622 absolventů a mladistvých. V loňském roce byl počet nezaměstnaných mladistvých a absolventů o 27 osob vyšší. Se začátkem školního roku stoupla nezaměstnanost absolventů a mladistvých o stovky. V červnu roku 2013 bylo nezaměstnaných absolventů a mladistvých 384, v říjnu se počet nezaměstnaných zvýšil na 652 osob. Absolventi škol mají při hledání práce největší potíže, protože často nemohou u případného zaměstnavatele vykázat předchozí praxi, která je v dnešní době stále více požadována.

K 31. 12. 2013 bylo v České republice evidováno 39 546 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Jejich počet poklesl ve srovnání s předchozím měsícem o 433 osob a ve srovnání s prosincem 2012 byl vyšší o 3 426 osob. Podrobnější informace jsou v tabulce 6.

Tabulka 5: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých

Měsíc	Absolventi a mladiství k roku 2012	Absolventi a mladiství k roku 2013
Leden	474	625
Únor	470	609
Březen	460	581
Duben	430	545
Květen	366	502
Červen	297	384
Červenec	346	452
Srpen	441	526
Září	578	644
Říjen	634	652
Listopad	643	631
Prosinec	649	622

Zdroj:[19]

3 NEZAMĚSTNANOST A TRH PRÁCE V MOHELNICKÉM REGIONU

Tato kapitola zahrnuje charakteristiku mohelnického regionu, důležité zaměstnavatele, obyvatelstvo a především vývoj nezaměstnanosti a její rozbor. Situace je analyzována pro rok 2013.

3.1 Charakteristika mikroregionu Mohelnice

Město Mohelnice se nachází uprostřed krásné přírody Mohelnické brázdy v pomyslném trojúhelníku mezi hrady Bouzov, Mírov a Úsov. Mohelnice je starobylé město založené ve 13. století s celou řadou zachovaných památek a zajímavým vlastivědným muzeem. Město leží na důležité silniční křižovatce, jejíž západní částí prochází komunikace z Olomouce do Moravské Třebové a dále do Čech, na ní navazuje silnice vedoucí přes Zábřeh na Moravě do Šumperka a dále do Jeseníků. Městem také vede železniční trať mezi Prahou a Olomoucí. Poloha křižovatky cest mezi Hanou, východními Čechy a Šumperkem je vhodným předpokladem pro to, aby se Mohelnice stala jedním z turistických center střední Moravy. V současnosti má Mohelnice spolu se svými integrovanými obcemi necelých 10 000 obyvatel.

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

Z ekonomického hlediska je možné považovat region za zemědělsko – průmyslový. Velká průmyslová výroba je soustředěna v Mohelnici a Lošticích. V ostatních obcích je pouze drobná průmyslová výroba. Mikroregion Mohelnice má nejvíce zemědělský charakter (obilí, řepka, cukrová řepa, chov skotu), o čemž svědčí i počet družstev a jejich územní působnost. K těm nejvýznamnějším patří Zemědělské družstvo v Mohelnici, Zemědělské obchodní družstvo Loštice, Zemědělské družstvo Úsovsko se sídlem v Klopíně.

Rozhodující vliv na zaměstnanost má průmysl a to převážně strojírenský a elektrotechnický. Mezi největší zástupce těchto odvětví patří firma SIEMENS Elektromotory, s.r.o., zabývající se převážně výrobou elektromotorů různých osových výšek, SIEMENS Nízkonapěťová spínací technika s.r.o., která vyrábí přípojnicové systémy a firmy HELLA AUTOTECHNIK, s.r.o a HELA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o. Výrobní náplní těchto dvou firem je výroba světelné techniky pro automobilový průmysl. Další nemalou firmou co do

počtu zaměstnanců je firma Petr Kuba s.r.o. Pracovní činností této firmy je provádění úklidových prací všeho druhu a agenturní zaměstnávání.

Zástupcem zemědělské výroby je v tomto regionu firma ÚSOVSKO a.s. se sídlem v Klopíně. Mezi hlavní činnosti této firmy patří potravinářská, živočišná a rostlinná výroba.

K významným zaměstnavatelům v regionu Mohelnicko patří také Věžeňská služba České republiky – Věznice Mírov, jejíž činností je zajišťování výkonu trestu odnětí svobody. Nemalý vliv pro tento region mají i menší firmy z podnikatelské sféry, které svými pracovními příležitostmi také přispívají ke snížení nezaměstnanosti v tomto regionu.

3.2 Nejvýznamnější podniky v mohelnickém regionu

Tato podkapitola obsahuje detailnější studie dvou velkých zaměstnavatelů v mohelnickém regionu. Jedná se o společnosti Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice a Hella AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o.

3.2.1 Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice

Siemens patří mezi největší elektrotechnické firmy v Česku. Přes 120 let je Siemens nedílnou součástí českého průmyslu a zárukou moderních a inovativních technologií. Se svými 10,5 tisíci zaměstnanci patří mezi největší zaměstnavatele v České republice. Své technologie, produkty a služby dodává zákazníkům ze soukromého i veřejného sektoru, v oblasti energetiky, zdravotnictví, průmyslové a veřejné infrastruktury a informačních technologií. V roce 2013 Siemens zaměstnával zhruba 370 000 zaměstnanců po celém světě.

Aktivita skupiny Siemens mají v českých zemích dlouholetou tradici. První zastoupení bylo otevřeno v Praze a Brně na podzim roku 1890. Již předtím, v roce 1881, Siemens dokončil osvětlení v Roustonově libeňské strojárně a v roce 1885 dodal osvětlení do Stavovského divadla. Na přelomu století Siemens postavil řadu městských elektráren, v několika městech zprovoznil osvětlení, v Praze a Olomouci vybudoval tramvajový provoz a v Ostravě elektrifikoval parní dráhu.[26]

Společnost Siemens, s.r.o. odštěpný závod Elektromotory Mohelnice je součástí globálního elektrotechnického koncernu Siemens AG, který je přes 165 let synonymem pro špičkové technologie, inovace, kvalitu, spolehlivost a mezinárodní působení v oblasti průmyslu, energetiky, zdravotnictví a infrastrukturních řešení pro města a jejich okolí. Siemens AG je největším poskytovatelem technologií šetrných k životnímu prostředí.

V roce 1904 dochází k založení nové společnosti Ludwig Doczekal & Comp. – podnik pro výrobu zařízení se sídlem v Mohelnici. Ke dni 21. 12. 1926 byla provedena fúze závodu s firmou Siemens Praha. V roce 1945 výnosem ministerstva spadá závod pod národní správu Siemens – Schuckertových závodů se sídlem v Praze. Vzniká značka MEZ – Moravské elektrotechnické závody. V roce 1950 dochází k osamostatnění závodu na n.p. MEZ Mohelnice se sídlem v Mohelnici. Ke dni 1. 7. 1990 vzniká samostatný státní podnik MEZ Mohelnice a v roce 1994 je schválena vládou České republiky privatizace motorářských aktivit s.p. MEZ Mohelnice a s.p. MEZ Frenštát, formou přímého prodeje majetku vzniká Siemens Elektromotory s.r.o. K poslední změně dochází v roce 2010, kdy zaniká společnost Siemens Elektromotory s.r.o. a závod v Mohelnici je začleněn jako odštěpný závod do společnosti Siemens, s.r.o.[27]

Odštěpný závod Elektromotory Mohelnice patří mezi přední světové dodavatele nízkonapěťových asynchronních elektromotorů. Hlavními zákazníky jsou výrobci čerpadel, kompresorů a klimatizačních zařízení.

Důsledky hospodářské krize začal Siemens pociťovat v prosinci 2008 a naplno se projevily na začátku roku 2009. Zakázky klesly proti roku 2008 o více než polovinu. Z původních 2 100 zaměstnanců bylo od začátku roku 2009 propuštěno 600 zaměstnanců a podnik musel zavést jen čtyřdenní pracovní týden. Takle nepříznivá změna se týkala převážně zaměstnanců z dělnických profesí. Výrazné snižování stavu zaměstnanců zapříčinilo značné zvýšení míry nezaměstnanosti, která dosáhla svých nejvyšších hodnot v letních měsících a to v červenci a srpnu, kdy překročila hranici 16 %.

V roce 2010 byla situace stabilizována a v závodě pracovalo 1 500 zaměstnanců a během tohoto roku bylo vytvořeno 213 nových pracovních míst. V roce 2011 Siemens vytvořil dalších 200 nových pracovních míst díky novému projektu, který měl za cíl další rozvoj výroby speciálních a zákaznických provedení motorů. Převážně se to týkalo dělnických profesí ve výrobě, ale zvýšil se i počet technologů a konstruktérů. V tomto roce závod zaměstnával téměř 2 200 lidí. Objem výroby i počet zaměstnanců se dostal na úroveň z doby před hospodářskou krizí.

V současné době společnost zaměstnává více než 2 000 lidí. Německý koncern Siemens oznámil zrušení 15 000 pracovních míst v Evropě. Podle ředitele odborů mohelnického Siemensu Ing. Jiřího Hanáka se dvě tisícovky zaměstnanců závodu o práci obávat nemusejí. Oznámené propuštění se mohelnického závodu nedotkne. O práci přijde přibližně 40 lidí

v dalším závodě společnosti v Drásově na Brněnsku. Důvodem je méně zakázek. Mohelnického závodu se pokles zakázek nedotkne. Společnost zatím neplánuje přijímání nových zaměstnanců.[28]

3.2.2 Hella AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o.

Společnost Hella je nezávislým rodinným podnikem s globální působností a více než 29 000 zaměstnanci v 100 pobočkách ve více než 35 zemích světa. V obchodním segmentu koncern Hella vyvíjí a zhotovuje součásti pro automobilový průmysl, systémy osvětlovací techniky a elektroniku. Na sekundárním trhu společnost Hella navíc disponuje největší obchodní organizací pro automobilové komponenty, diagnostiku a servisní služby v Evropě. V segmentu speciálních aplikací vyvíjí společnost Hella také produkty pro speciální vozidla a pro zcela nezávislé použití, jako je např. pouliční a průmyslové osvětlení. V podniku se společnou majetkovou účastí navíc vznikají kompletní moduly pro automobily, klimatizační systémy a palubní kabeláž. S více než 5 600 zaměstnanci ve výzkumu a vývoji se společnost Hella řadí k významným tržním novátorům. V hospodářském roce 2012 – 2013 dosáhl koncern Hella obratu 5 miliard euro, a řadí se tak k nejlepším 50 světovým dodavatelům v oblasti automobilového průmyslu a také k 100 největším německým průmyslovým podnikům.[17]

Aktivity koncernu Hella se dělí do třech segmentů, jež společně tvoří vyvážené obchodní portfolio celého podniku. V automobilovém segmentu sdružuje společnost Hella vývoj, výrobu a odbyt součástí a systémů osvětlovací techniky a elektrotechniky pro výrobce automobilů a další dodavatele. V sekundárním segmentu navíc společnost Hella vyvíjí, vyrábí a prodává produkty pro nezávislý trh součástek a pro automobilové opravy.

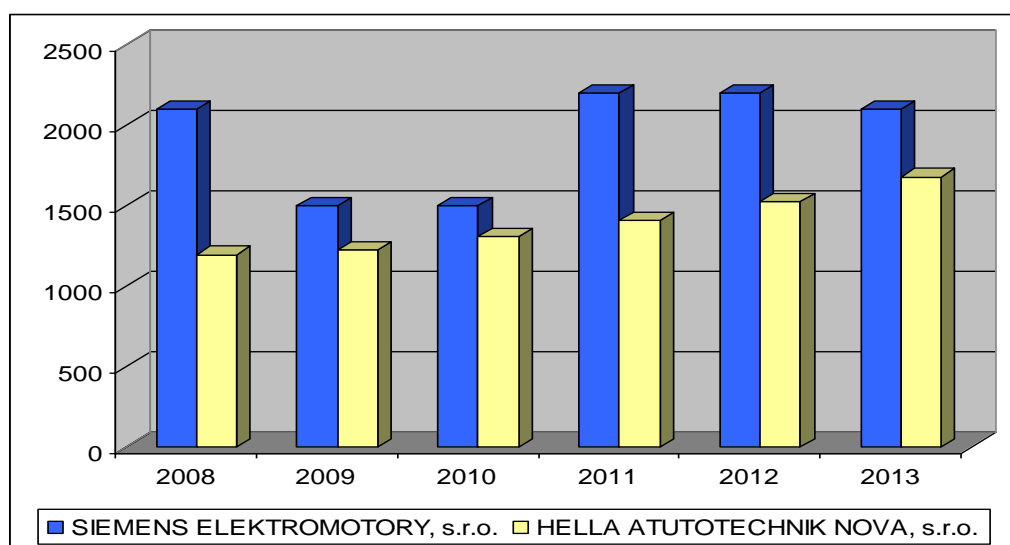
V segmentu speciálních aplikací nabízí společnost Hella své inovativní světelné a elektrotechnické produkty těmto cílovým skupinám: od výrobců strojů a lodí až k obcím a dodavatelům energií. Systematický přenos a vhodná adaptace know – how v oblasti technologií, procesů a kvality z automobilového segmentu jsou základem vysoké konkurenceschopnosti co do nákladů a inovací.

V oblasti vývoje a výroby světelné techniky do automobilového průmyslu působí firma Hella v České republice od roku 1992, kdy byl založen výrobní závod v Mohelnici. V rámci strategie koncernu Hella v České republice vznikly v Mohelnici postupně tři společnosti pod hlavičkou Hella, zabývající se výrobou a vývojem světelné techniky a také podporou dalších společností koncernu v regionu střední a východní Evropy. Těmito společnostmi jsou Hella AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o. (výrobní závod), Hella AUTOTECHNIK, s.r.o. (vývoj

výrobních jednotek včetně měření a testování) a Hella corporate Center Central & Eastern Europe s.r.o. (podpora IT, služby nákupu, financí, atd.).

Výrobní závod Hella AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o. vznikl 22. 3. 1999. Mateřskou společností Hella Corporate Center Central & Eastern Europe, s.r.o., která je 100 % vlastníkem a je součástí konsolidačního celku Hella KGaA Heuck & Co (německý koncern Hella KG). Společnost má v současné době 1 500 zaměstnanců a v roce 2013 prodal čtyři a půl miliónu světlometů. Jeho hlavním zákazníkem je Volkswagen, který odebírá přes 60 % produkce. Dalšími odběrateli jsou zejména Škoda, Ford, Audi, BMW a Seat. Výrobní závod v nejbližších třech letech nabere až 100 nových zaměstnanců. Společnost spolupracuje s řadou vysokých škol technického zaměření, např. Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Jedná se o spolupráci v oblasti strojní nebo technologické.

Společnost Hella mezi lety 2007/2008 nabrala do výroby 500 zaměstnanců. Na konci roku 2008 společnost Hella měla 1 197 zaměstnanců. Důsledkem světové finanční krize musela společnost propustit 150 zaměstnanců. V první řadě odešli lidé s dočasnou smlouvou od personálních agentur, většinou šlo o montážní a výrobní dělníky a další profese související s výrobou. Během roku 2009 společnost přistavila dvě nové výrobní haly a nabrala 31 nových zaměstnanců. V roce 2011 společnost měla 1 407 zaměstnanců a v roce 2012 vytvořila 118 nových pracovních míst pro vývojové pracoviště. V současné době společnost zaměstnává 1 678 lidí.[28]



Obrázek 7: Vývoj zaměstnanosti ve vybraných podnicích v mohelnickém regionu

Zdroj:[13]

3.3 Nezaměstnanost v mohelnickém regionu

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

K 31. 12. 2013 bylo na kontaktním pracovišti Mohelnice evidováno celkem 1 182 uchazečů o zaměstnání a celková míra nezaměstnanosti byla za tento měsíc 9,1 %. Pouze z Mohelnice bylo v evidenci 727 uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti byla 11 %. V zimních měsících se většina úřadů práce potýká se zvýšenou mírou nezaměstnanosti. Nárůst nezaměstnanosti v těchto měsících je převážně ovlivněn ukončováním prací sezónního charakteru, a to hlavně ve stavebnictví a zemědělství. Velký podíl na zvýšení nezaměstnanosti mají také osoby (uchazeči o zaměstnání), vracejících se z výkonu veřejně prospěšných prací, které vykonávali v obcích Mohelnického regionu. Nárůst, zejména v zimních měsících, tvoří i osoby samostatně výdělečně činné s přerušenou živností, jejichž podnikatelská činnost byla především zaměřena na již zmíněné sezónní práce. Během ledna se také projevil zvýšený počet absolventů, což může být vysvětleno tak, že někteří předčasně ukončili studium, nebo ukončili individuálně státnice.

Obecně se většina firem, a to platí i v mohelnických firmách, potýká s odbytovými potížemi a nedostatkem zakázkové náplně. Důsledkem je snížení poptávky po agenturním zaměstnávání, které zdejší firmy využívají. Ve většině případů docházelo k rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci, kteří měli pracovní smlouvu uzavřenou na dobu určitou nebo dohodu.

Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů o zaměstnání v mohelnickém regionu byl 1 115, což činilo průměrnou měsíční míru nezaměstnanosti 10,80 %. V prosinci 2013 bylo v Mohelnici zaevidováno 727 uchazečů o zaměstnání. Oproti měsíci listopad, počet uchazečů o zaměstnání stoupl o 207 osob. Tento nárůst nezaměstnanosti je hlavně způsoben ukončováním sezónních prací. Podrobnější údaje o vývoji nezaměstnanosti v mohelnickém regionu jsou uvedeny v tabulce 7.

Nástroje aktivní politiky realizované na Úřadu práce v Mohelnici přispívají ke snižování nezaměstnanosti nebo ke zvýšení zaměstnanosti v mohelnickém regionu, zejména problémových skupin uchazečů o zaměstnání. V průběhu roku 2013 se uplatňovaly jak specifické rekvalifikace, které byly zabezpečovány na základě požadavků zaměstnavatelů a analýzy monitoringu trhu práce a většinou vedly ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění, tak

nespecifické rekvalifikace, které rozšiřují znalosti a prohlubují možnost všeobecného uplatnění. Dále se v průběhu roku uplatňovaly veřejně prospěšné práce. Cílem bylo zachování pracovní aktivity uchazečů o zaměstnání před nalezením trvalého zaměstnání. Jednalo se především o organizování prací pro nekvalifikované a problémové uchazeče. Veřejně prospěšné práce jako nové příležitosti byly vytvářeny především pro obtížně umísitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované Úřadem práce v Mohelnici.

Mezi dlouhodobě nejhůře obsaditelná pracovní místa patří např. profese z odvětví strojírenství (obráběč kovů, soustružník, zámečník) a profese z odvětví oděvnictví (šička, švadlena, krejčí) a také profese kuchař a číšník.

Mezi nejpočetnější skupiny uchazečů o zaměstnání patří i nadále občané se základním vzděláním a vyučením (bez maturity). Tyto skupiny zauímají také první místo ve kvalifikační struktuře ekonomicky aktivních obyvatel.

Tabulka 6: Vývoj nezaměstnanosti v mohelnickém regionu k 31. 12. 2013

Měsíc	Uchazeči o zaměstnání (Mohelnicko)	Míra nezaměstnanosti v % (Mohelnicko)	Uchazeči o zaměstnání (Mohelnice)	Míra nezaměstnanosti v % (Mohelnice)
Leden	1 282	13,25 %	608	11,65 %
Únor	1 276	13,20 %	598	11,46 %
Březen	1 205	12,50 %	578	11,10 %
Duben	1 085	11,21 %	525	10,10 %
Květen	1 042	10,77 %	520	9,97 %
Červen	1 032	10,66 %	526	10,10 %
Červenec	1 047	10,82 %	552	10,58 %
Srpen	1 080	11,16 %	568	10,89 %
Září	1 051	10,86 %	550	10,54 %
Říjen	1 041	8,00 %	537	8,10 %
Listopad	1 055	8,10 %	520	10,78 %
Prosinec	1 182	9,10 %	727	11,00 %
Průměr	1 115	10,80 %	567	10,52 %

Zdroj:[14]

3.3.1 Struktura uchazečů o zaměstnání v jednotlivých obcích

V prosinci 2013 byla v obcích mohelnického regionu průměrná míra nezaměstnanosti 9,10 % a zaměstnání si hledalo 1 182 osob, ze kterých téměř třetina měla pouze základní vzdělání a dalších 40 % bylo vyučeno. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání vykazuje obec Mohelnice a to 589 osob a míra nezaměstnanosti činí 10,26 %. Naopak nejnižší počet uchazečů o zaměstnání byl zaregistrován v obci Stavenice a to 9 osob s mírou nezaměstnanosti 4,13 %.

V obcích Líšnice, Maletín, Úsov a Krchleby je větší míra nezaměstnanosti z důvodu minimálního počtu místních zaměstnavatelů a také z důvodu méně častého autobusového spojení. Příčinami nezaměstnanosti na venkově je nižší diverzifikace ekonomických činností a celkově i nižší množství pracovních míst v přepočtu na obyvatele. Je to způsobeno snižováním pracovních příležitostí v zemědělství, přestože má neustále významnou roli jak v produkci kvalitních potravin, údržbě krajiny i v nabídce pracovních míst. Struktura ekonomických aktivit je na venkově méně pestrá než ve městě. Je to zejména u tržních služeb, informačních a komunikačních technologií, vzdělávání, výzkumu a dalších pokročilých služeb.

Tabulka 7: Struktura uchazečů o zaměstnání v jednotlivých obcích k 31. 12. 2013

OBEC	Počet ekonomicky aktivních obyvatel	Uchazeči o zaměstnání	Míra nezaměstnanosti v % k 31.12.2013
Klopina	602	41	6,81 %
Krchleby	216	15	6,94 %
Líšnice	360	21	5,83 %
Loštice	1 850	147	7,95 %
Maletín	389	39	10,03 %
Mírov	493	28	5,68 %
Mohelnice	5 739	589	10,26 %
Moravičany	831	79	9,51 %
Palonín	393	32	8,14 %
Pavlov	432	39	9,03 %
Police	289	21	7,27 %
Stavenice	218	9	4,13 %
Třeština	376	24	6,38 %
Úsov	806	98	12,16 %
CELKEM	12 994	1 182	9,10 %

Zdroj:[14]

3.3.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

Z hlediska věku jsou nejvíce ohroženými skupinami nejmladší a nejstarší věkové kategorie. Tyto skupiny v letech 2009 – 2010, od propuknutí ekonomické krize, zaznamenaly nejvyšší nárůst nezaměstnanosti.

Počet uchazečů nad 50 let vzrostl o 16 osob oproti roku 2012. Největší nárůst zaznamenala kategorie 55 – 59 let, kde bylo zaevidováno 185 uchazečů o zaměstnání a dále kategorie 60 a více let, kde bylo zaevidováno 83 uchazečů o zaměstnání.

Počet uchazečů o zaměstnání mladších 20 let se oproti roku 2012 snížil na 7 osob. Jedná se sice o početně menší kategorii, avšak spadá do ní mnoho mladých bez ukončeného základního nebo pouze s nízkým vzděláním a také často bez praktických zkušeností.

Výrazný nárůst oproti roku 2012 byl zaznamenán v kategorii 25 – 29 let, 35 – 39 let a 40 – 44 let. Zatímco první kategorie zahrnuje např. absolventy vysokých škol, do dalších dvou věkových kategorií spadá silná populační vlna ze 70. let minulého století.

Počet nezaměstnaných žen je nižší ve věku do 30 let. V tomto věku jsou ženy ekonomicky neaktivní z důvodu studia, ale zejména z důvodů péče o dítě. Dále ve věku 60 let a více a to z důvodu dřívějších odchodů žen do důchodu nebo z důvodu jejich péče o osobu blízkou.

Průměrný věk uchazečů o zaměstnání je 44 let a oproti roku 2012 se téměř nezměnil. Podrobnější informace o věkové struktuře uchazečů o zaměstnání lze nalézt v níže uvedené tabulce 9.

Tabulka 8: Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2013

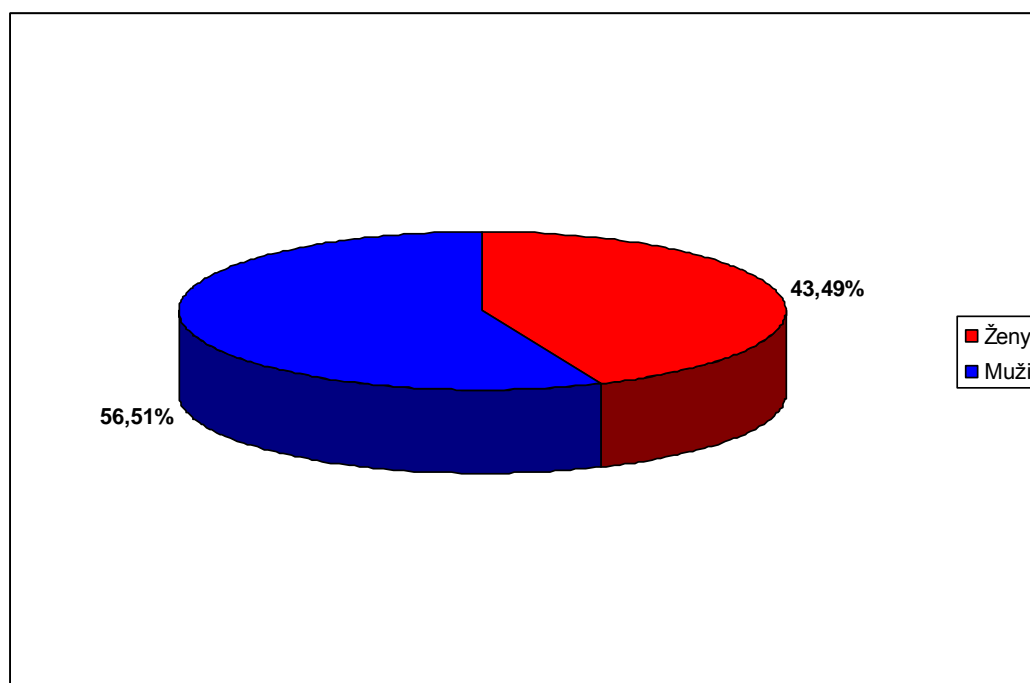
	Celkem	Z toho žen
Do 19 let	7	1
20-24 let	160	65
25-29 let	114	42
30-34 let	117	53
35-39 let	132	65
40-44 let	130	64
45-49 let	136	62
50-54 let	118	57
55-59 let	185	93
60 a více let	83	12
Průměrný věk	44	43,2

Zdroj:[14]

3.3.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví

Obrázek 8 zachycuje strukturu uchazečů o zaměstnání podle pohlaví. V letech 2011 – 2013 se procentuální zastoupení jak mužů, tak žen na celkovém počtu nezaměstnaných příliš nemění a u mužů kolísá kolem hodnoty 56,5 %, u žen pak okolo 43,5 %. Vyšší počet mužů je odrazem vyšších hodnot z prvních měsíců roku. Muži se více uplatňují v sezónně orientovaných odvětvích nebo sezónních pracích a jejich zastoupení mezi nezaměstnanými postupně klesá.

Naopak mírná převaha žen v evidenci Úřadu práce Mohelnice je typická spíše pro letní měsíce, a to v souvislosti s pracovními poměry u zaměstnanců ve školství sjednanými na dobu určitou, nebo i tím, že ženy při ztrátě nebo změně zaměstnání odkládají nástup do zaměstnání kvůli péči o děti až po prázdninách. V případě, že ztratí práci, těžko nalézají nové uplatnění, protože možnosti pracovního uplatnění jsou z důvodu péče o děti limitovány např. nemožností přijetí práce na směny nebo dojíždění do zaměstnání. Ani zaměstnavatelé nemají o ženy v produkčním věku velký zájem kvůli možným výpadkům v práci, např. v případě ošetření člena rodiny. Při uplatnění se na trhu práce jsou znevýhodněny zejména ženy pečující o dítě do 15 let věku.



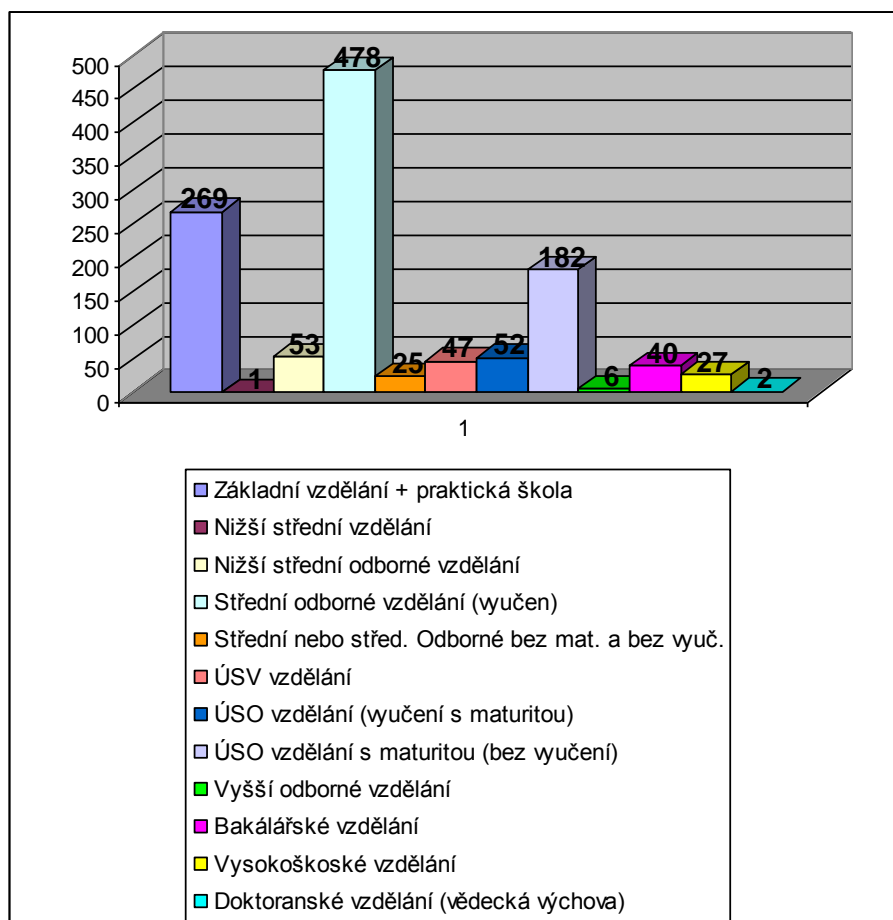
Obrázek 8: Struktura uchazečů o zaměstnání podle pohlaví k 31. 12. 2013

Zdroj:[14]

3.3.4 Struktura uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání

Dosažený stupeň vzdělání patří k nejdůležitějším faktorům, které mají vliv na šance pro uchazeče na trhu práce. Na obrázku 9 je znázorněna struktura evidovaných uchazečů podle kategorie vzdělání k 31. 12. 2013. Z obrázku je patrné, že s rostoucím stupněm vzdělání klesá počet uchazečů o zaměstnání. Ve struktuře evidovaných uchazečů převažují uchazeči se středním odborným vzděláním (vyučen) – 478 osob, nezaměstnaní se základním vzděláním – 269 osob a středoškoláci včetně vyučených s maturitou. Nejméně bylo v roce 2013 zaevidováno uchazečů s nižším středním vzděláním a doktoranským vzděláním. S vyšším stupněm vzdělání je na tom mikroregion Mohelnicko hůžší než celý okres Šumperk. Mikroregion má oproti okresu, kraji i celé České republice nejmenší procento lidí s vysokoškolským vzděláním, vyšším odborným vzděláním a nástavbou.

Dále je z obrázku zřejmé, že pro uchazeče se základním vzděláním a středním odborným vzděláním (vyučen) je na trhu práce v mohelnickém regionu několikanásobně nižší počet volných pracovních míst než v ostatních případech.



Obrázek 9: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2013

Zdroj:[14]

4 UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL V MOHELNICKÉM REGIONU

Tato kapitola se zaměřuje na rizikovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterou jsou absolventi škol. Absolventi škol tvoří jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Jejich nezaměstnanost je výrazně ovlivněna celkovou ekonomickou situací v zemi, celkovou nezaměstnaností, stavem nabídky volných pracovních míst a stavem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách. Zároveň je ovlivněna i vzdělanostní a oborovou strukturou absolventů škol. Nezaměstnanost v jednotlivých oborech značnou měrou ovlivňuje žáky a jejich rodiče při volbě vhodného vzdělávacího oboru na střední škole. Nezaměstnanost představuje jeden z ukazatelů ekonomiky. Nezaměstnanost úzce souvisí s trhem práce a tedy s volbou budoucího povolání. Nezaměstnanost působí mnohdy jako odstrašující element při výběru povolání.

Problematická je praktická příprava, která se týká všech absolventů. Ze strany zaměstnavatelů je požadováno především zkvalitnění a rozšíření praktické části výuky ve školách. S touto problematikou souvisí i větší zaměření výuky na praxi, a to tak aby absolventi vstupující na trh práce byli co nejlépe „připraveni pro praxi“ a hlavně, aby měli reálnou představu o skutečném pracovním prostředí a také o tom, co se od nich na trhu práce očekává. Podle názoru zaměstnavatelů těchto požadavků mohlo být dosaženo zvýšením podílu odborné praxe ve výuce, aktivnější a intenzivnější spoluprací škol se zaměstnavateli, která by reagovala na potřeby praxe. Důležité je, aby praktická výuka probíhala pod vedením odborníků, a aby žáci měli možnost přímého kontaktu se zaměstnavateli již během studia. Žáci by tímto způsobem byli seznamováni s nejnovějšími technologiemi a trendy v daném oboru resp. odvětví a byli schopni uplatňovat získané teoretické poznatky v praxi.

Absolvent by měl být vybaven nejenom teoretickými vědomostmi a znalostmi, ale také i praktickými zkušenostmi a dovednostmi. Toho již nyní využívají mnohé školy při získávání zkušeností prostřednictvím stáží, brigád či exkurzí svých žáků. Zvýšená spolupráce škol a zaměstnavatelů zabrání nedostatečné informovanosti absolventů o reálných pracovních podmínkách na trhu práce, která v současnosti představuje vážný problém při vstupu absolventů na trh práce.[5]

Největším problémem při zaměstnávání mladistvých je právě jejich věk. Podle Zákoníku práce nesmějí být pracovníci mladší 18 let zaměstnáváni na odpoledních a nočních směnách, nesmějí pracovat přesčas, nemohou mít hmotnou zodpovědnost. Protože u mladistvých se jedná o uchazeče se základním vzděláním, případně bez vzdělání, mohou být zaměstnávání převážně jen na pomocných pracích (dokud nezískají praxi).

Nejčastěji využívanými ukazateli úspěšnosti absolventů škol jsou absolutní počty nezaměstnaných absolventů resp. míra nezaměstnanosti. Tyto dva ukazatele můžeme považovat za jedny z nejdůležitějších při hodnocení úspěšnosti vzdělávacího systému ve vztahu k uplatnění absolventů. **Míra nezaměstnanosti absolventů** vyjadřuje procento absolventů, kteří nenašli uplatnění na trhu práce. Je dána poměrem **počtu absolventů – uchazečů o zaměstnání** (nezaměstnaných absolventů) konkrétního druhu přípravy (kategorie vzdělání), skupiny oborů nebo oboru vzdělání k celkovému příslušnému **počtu absolventů** (tj. zaměstnaných, nezaměstnaných i pokračujících v dalším vzdělávání) v daném druhu přípravy (kategorii vzdělání), v dané skupině oborů nebo v daném oboru vzdělání. **Hodnota míry nezaměstnanosti vyjadřuje, kolik procent absolventů dané skupiny oborů zůstane bez zaměstnání.**[25]

Zpravidla se zjišťuje dubnová a zářijová hodnota. Míra nezaměstnanosti absolventů bývá v září mnohem vyšší, než tomu je v dubnu. Důvodem je konec prázdnin, kdy na trh práce přichází řada čerstvých absolventů.

4.1 Používané definice absolventa – uchazeče o zaměstnání

V současné době Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) monitoruje tři ukazatele počtu nezaměstnaných absolventů.[25]

1. „Všichni evidovaní absolventi – uchazeči o zaměstnání“ – mezi „absolventy – uchazeče o zaměstnání“ podle definice z roku 2005 používané MPSV již pouze pro statistické účely patří uchazeči o zaměstnání – fyzické osoby do 25 let věku, kteří mají nejvýše dva roky od ukončení školy, absolventi vysokých škol pak nejdéle do 30 let věku.

Zkušenosti ze zpracovávání dat o nezaměstnanosti absolventů získaných na základě výše uvedených skutečností vedly od roku 2000 k produkci nových dat – počtu disponibilních nezaměstnaných absolventů a počtu nezaměstnaných „čerstvých“ absolventů.

2. „Disponibilní“ nezaměstnaní absolventi – počet disponibilních nezaměstnaných absolventů představuje počty „všech absolventů – uchazečů o zaměstnání“ očištěné o ty, kteří nemohou ihned nastoupit do zaměstnání. Jde o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za disponibilní se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči, kteří

vykonávají krátkodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené.

3. Nezaměstnaní „čerství“ absolventi – nutnost korektnějšího porovnání míry nezaměstnanosti absolventů vedla k používání údajů zahrnujících nezaměstnané „čerstvé“ absolventy, mezi něž patří pouze ti, kteří úspěšně ukončili školu v období od 1. května předcházejícího roku do 30. dubna roku zjišťování (tedy ti, kteří ukončili studium v uplynulých dvanácti měsících před okamžikem zjišťování a byli evidováni na úřadu práce k 30. dubnu 2013).

4.2 Nezaměstnanost absolventů škol v mohelnickém regionu

Nezaměstnanost absolventů škol je výrazně ovlivněna ekonomickou situací v mohelnickém regionu, celkovou nezaměstnaností, stavem nabídky volných pracovních míst a vztahem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách. Důležitou roli rovněž sehrává vzdělanostní a oborová struktura absolventů škol. Absolventi vždy tvořili jednu z rizikových skupin ekonomicky aktivních obyvatel, která se hůře uplatňuje na trhu práce. Vůči ostatním uchazečům o zaměstnání jsou znevýhodněni nedostatkem praxe, chybějícími návyky a minimem zkušeností.

V důsledku hospodářské krize se přímo úměrný vztah mezi počtem absolventů jednotlivých oborů a potřebami zaměstnavatelů projevil v plné síle. V době hospodářské recese se snížila především poptávka po profesích, které byly přímo či nepřímo závislé na zahraničních odběratelích. Jednalo se především o oblasti automobilového a strojírenského průmyslu. Počet absolventů soustavně přibýval od října 2008 a nepříznivý vývoj nezaměstnanosti pokračoval do ledna 2011, kdy se počet nezaměstnaných začal pozvolna snižovat. I přes tento pozvolný pokles jsou absolventi na trhu práce v mohelnickém regionu stále ohroženou skupinou, a proto je třeba této skupině věnovat zvýšenou pozornost.

Počty nezaměstnaných absolventů jsou dlouhodobě sledovány Úřadem práce Mohelnice a vykazovány v měsíčních statistikách nezaměstnanosti. Detailněji je tato cílová skupina dále monitorována v pololetních statistikách absolventů, a to vždy k 30. září a k 30. dubnu příslušného roku. Hodnoty ze září jsou vždy vyšší, protože v této době dochází ke kumulaci nezaměstnaných absolventů. Hodnoty z dubna lépe zachycují situaci absolventů na trhu práce, neboť představují určitý rovnovážný stav, kdy v průběhu několika předchozích měsíců již došlo k absorpci absolventů z června předchozího roku trhem práce.

Celkový počet nezaměstnaných absolventů a jeho vývoj je v mohelnickém regionu ovlivněn řadou faktorů:[25]

- **Úrovní celkové nezaměstnanosti** – kdy absolventi škol jsou nepříznivým vývojem na trhu práce ohrožováni nezaměstnaností více než ostatní pracovníci a kdy rostoucí celková nezaměstnanost vede k rostoucí nezaměstnanosti absolventů škol, přičemž její úroveň je vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti.
- **Cyklem školního roku** – kdy se počet absolventů hledajících práci každoročně začne zvyšovat v červnu s koncem školního roku. Svého maxima dosahuje v září, od října se postupně opět snižuje a minimální hodnoty dosahuje v dubnu a květnu.
- **Požadavkem několikaleté praxe ze strany zaměstnavatelů** – nedisponují dostatečnými praktickými zkušenostmi.
- V některých případech nesprávnou **volbou další vzdělávací cesty absolventů základních škol, způsobenou nesprávným odhadem budoucí situace na trhu práce** nebo **náhlým obratem v hospodářském vývoji zvoleného odvětví nebo oboru činnosti.**
- **Rozšířením nabídky terciárního vzdělávání** – díky němuž absolventi mají v posledních letech více možností pokračovat ve studiu.
- **Demografickým vývojem** – který znamená snižování počtu žáků a absolventů ve vzdělávací sféře.
- **Zavedení státní maturitní zkoušky** – která způsobila pokles počtu absolventů s maturitní zkouškou.

4.2.1 Vývoj počtu absolventů za rok 2010 – 2013

S příchodem hospodářské krize a následné recese se vážně omezil zájem zaměstnavatelů o absolventy škol, zejména o absolventy středního vzdělání s výučním listem. Nastal výrazný pokles nabídky volných pracovních míst, který šance absolventů na získání pracovního uplatnění snížil. V následujících letech 2009 a 2010 docházelo k nárůstu počtu nezaměstnaných absolventů, např. v září 2010 bylo evidováno 91 nezaměstnaných absolventů škol. Po zřejmém postupném zlepšování situace absolventů přicházejících na trh práce v období 2010 – 3. čtvrtletí 2012, dochází ve 4. čtvrtletí 2012 k výraznému zhoršení, kdy absolventi evidovaní na Úřadu práce Mohelnice od září 2012 nacházejí pracovní uplatnění jen minimálně a zůstávají nezaměstnanými i v dubnu 2013. Údaje o nezaměstnanosti absolventů

ke konci roku 2012 a za rok 2013 vypovídají o výrazném zhoršení situace absolventů na trhu práce. Jen nepatrný počet absolventů (12 absolventů) od září 2012 do dubna 2013 našel práci. Jde o velmi nepříznivý stav, který poukazuje na fakt, že kdo nenašel zaměstnání ihned po škole, zůstal bez práce prakticky po celé období do dubna 2013. Průměrný počet absolventů v mohelnickém regionu má z dlouhodobého pohledu v podstatě rostoucí tendenci. V roce 2010 byl průměrný počet absolventů 92,8 a o tři roky později v roce 2013 to bylo 140,3 absolventů. Podrobnější informace jsou uvedeny v tabulce 10.

Tabulka 9: Vývoj počtu absolventů za rok 2010 - 2013

Měsíc	Počet nezaměstnaných absolventů do 26 let			
	2010	2011	2012	2013
Leden	128	81	115	170
Únor	133	77	108	160
Březen	124	65	108	156
Duben	104	58	109	139
Květen	86	53	99	127
Červen	71	47	88	127
Červenec	64	53	88	124
Srpen	61	72	104	131
Září	91	103	151	146
Říjen	88	109	159	136
Listopad	84	107	154	126
Prosinec	80	113	161	142
Průměr za rok	92,8	78,2	120,3	140,3

Zdroj:[14]

4.2.2 Struktura absolventů podle úrovně vzdělání

Podle platného školského zákona rozlišujeme absolventy škol na absolventy se základním, středním, vyšším a vysokoškolským vzděláním. Střední vzdělání se podle školského zákona člení pouze na tři stupně – střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem a střední vzdělání s maturitní zkouškou. Úřad práce Mohelnice používá poněkud podrobnější členění, odpovídající dále uvedených kategoriím vzdělání:

- **Absolventi středního vzdělání s výučním listem (kategorie vzdělání E a H)** – jde o absolventy učebních oborů, kteří se připravovali v tříletých nebo dvouletých učebních oborech. Po jejich absolvování získali výuční list. Jsou připraveni pro uplatnění v dělnických a řemeslných profesích a pro převážně manuální a obslužné činnosti v oblasti služeb.

- **Absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem (kategorie vzdělání L)** – jde o absolventy, kteří se připravovali ve vzdělávacích programech odpovídajících dřívějším čtyřletým studijním oborům SOU. Jejich absolvováním získali maturitní vysvědčení, součástí vzdělávání byl i odborný výcvik, takže jsou vlastně i vyučeni, i když výuční list nedostávají. Jsou připraveni pro náročné dělnické práce nebo činnosti v oblasti služeb, mají předpoklady pro výkon nižších řídicích funkcí.
- **Absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem (kategorie vzdělání L)** – jde o absolventy středního vzdělání s maturitní zkouškou, kteří se vyučili v tříletém učebním oboru a po vyučení vystudovali v nástavbovém studiu pro absolventy učebních oborů.
- **Absolventi středního vzdělání bez maturitní zkoušky i výučního listu (kategorie vzdělání J)** – jde o absolventy nematuritních oborů neposkytujících vyučení, kteří se připravovali ve dvouletých studijních oborech, po jejich absolvování získali vysvědčení o závěrečné zkoušce.
- **Absolventi středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou (kategorie vzdělání M)** – jde o absolventy, kteří se připravovali ve čtyřletých oborech dříve označovaných jako studijní obory středních odborných škol (SOŠ) a po absolvování získali maturitní vysvědčení. Jde o úplné střední odborné vzdělání ukončené maturitou, jehož součástí není odborný výcvik
- **Absolventi středního vzdělání s maturitní zkouškou, získanou v oborech gymnázií (kategorie vzdělání K)** – jde o absolventy, kteří se připravovali ve čtyřletých i víceletých oborech gymnázií.

V roce 2010 byly nejvyšší počty absolventů zaznamenány u absolventů středního odborného vzdělání s maturitou. V následujících letech 2011 a 2012 se počet těchto absolventů snížil a naopak se zvýšil počet absolventů oborů středního vzdělání s výučním listem. Od roku 2010 až do současnosti jsou vykazovány nejvyšší počty absolventů u oborů středního vzdělání s výučním listem a u oborů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou.

Počet absolventů oborů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou byl v roce 2012 nižší než v roce 2010. Významným faktorem této situace bylo zavedení státní maturitní zkoušky na jaře 2011, která vedla k nižší úspěšnosti maturantů u závěrečných zkoušek. Mladí lidé, kterým se nepodařilo studium úspěšně ukončit složením státní maturitní zkoušky, začali

mít značné potíže s nalezením pracovního uplatnění. Někteří setrvali ve školském systému např. opakováním ročníku, přestupem do méně náročného oboru a mnozí se stali nezaměstnanými. Ti z nich, kteří se evidovali na Úřadu práce Mohelnice, nebyli vykazováni mezi nezaměstnanými absolventy, neboť je za absolventy střední školy nebylo možné považovat. Statut absolventa získají jen ti, kteří studium na střední škole úspěšně dokončili a jsou maximálně 2 roky po úspěšném ukončení studia. Pokud je lhůta dvou let od úspěšného ukončení základní školy překročena a státní maturitní zkouška nebyla úspěšně složena, stávají se mladí lidé ve většině případů pracovníky se základním vzděláním.

V roce 2013 bylo zaevidováno na Úřadu práce Mohelnice celkem 84 absolventů středních škol. Největší počet představovali absolventi oborů středního odborného vzdělání a to 29 osob. Následovali absolventi oborů středního vzdělání s výučním listem a to 23 osob. Třetí nejpočetnější skupinu tvořili absolventi oborů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem a to 19 osob. Nejnižší byl počet absolventů vyššího odborného vzdělání. Podrobnější údaje jsou uvedeny v tabulce 11.

Tabulka 10: Struktura absolventů podle úrovně vzdělání

Stupeň dosaženého vzdělání	Stav absolventů do 26 let k			
	31. 12. 2010	31. 12. 2011	31. 12. 2012	31. 12. 2013
	Počet	Počet	Počet	Počet
Nižší střední	0	0	0	0
Nižší střední odborné	12	5	2	5
Střední odborné (vyučen)	17	22	23	23
Střední nebo střední odborné	0	1	0	0
ÚSV	0	0	0	8
ÚSO (vyučení s maturitou)	6	2	8	19
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	21	18	14	29
Vyšší odborné	2	1	3	1
Bakalářské	5	4	3	4
Vysokoškolské	4	3	2	2
Doktorské (vědecká výchova)	0	0	0	0

Zdroj:[14]

Kategorie absolventů škol a uchazečů o zaměstnání do 30 let patří dlouhodobě mezi nejohroženější na trhu práce v mohelnickém regionu. V poslední době se stále častěji setkáváme s nedostatečnou připraveností absolventů škol pro vstup na trh práce (nedostatek

praxe). Všeobecně mívají absolventi škol vysoké požadavky na platové ohodnocení a mnohdy neradi pracují nad rámec svých povinností.

Nejproblémovější jsou absolventi a uchazeči do 30 let se základní školou, kteří se nepřipravovali na budoucí povolání, nebo předčasně ukončili studium. Chybí jim studijní i pracovní návyky, motivace pracovat a oporou jim není ani rodina. Často jsou rodiče bez kvalifikace a vedení v evidenci úřadu práce, žijí ze sociálních dávek a mladí přebírají model jejich života. Úřad práce Mohelnice zaevidoval celkem 320 uchazečů o zaměstnání do 30 let, z toho bylo 52 osob se základním vzděláním a podíl na celkovém počtu uchazečů činil 16,3 %.

Absolventi středních škol mají na trhu práce podstatně výhodnější pozici, ale v současné době zásadně omezenou možnostmi trhu práce v mohelnickém regionu. Mnozí absolventi škol využívají možnosti dalšího studia, ať na středních, vyšších odborných, či vysokých školách, což je momentálně nejjednodušší a neúčinnější řešení. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo 80 uchazečů do 30 let se středním vzděláním, což činilo čtvrtinu z celkového počtu uchazečů o zaměstnání do 30 let.

Nejméně problematickou skupinou absolventů škol a uchazečů do 30 let jsou vysokoškoláci, kteří jsou zpravidla ochotni hledat si zaměstnání i mimo okres, mají větší zájem pracovat a uplatnit se v praxi. Je to skupina uchazečů, která je schopna se nejlépe orientovat na trhu práce a potvrzuje, že čím více znalostí a dovedností může uchazeč nabídnout, tím je jeho situace na trhu práce jednodušší. K 31. 12. 2013 evidoval Úřad práce Mohelnice 25 uchazečů do 30 let s vysokoškolským vzděláním. Je to skupina, která je schopna se nejlépe orientovat na trhu práce a potvrzuje, že čím více znalostí a dovedností může uchazeč nabídnout, tím je jeho situace na trhu práce jednodušší.

Tabulka 11: Vzdělanostní složení k 31. 12. 2013

Stupeň vzdělání	Uchazeči celkem		Uchazeči do 30 let		do 30 let, nad 5 měs.	
	Abs. počet	%	Abs. počet	%	Abs. počet	%
ZŠ	269	22,8	52	16,3	34	19,4
Vyučen	557	47,1	163	50,9	76	43,4
SŠ s maturitou +VOŠ	287	24,3	80	25	49	28
VŠ	69	5,8	25	7,8	16	9,2
Celkem	1 182	100	320	100	175	100

Zdroj:[14]

4.2.3 Struktura absolventů podle délky evidence

Délka nezaměstnanosti je důležitým parametrem, který jednoznačně ovlivňuje aktivitu nezaměstnaných. Čím déle je člověk v evidenci na úřadu práce, tím klesá jeho aktivita, ochota a motivace pro hledání zaměstnání. Dochází k omezení životních potřeb a v neposlední řadě k využívání všech dostupných zdrojů financování, včetně nelegálních.

Tabulka 13 uvádí strukturu absolventů podle délky evidence. Meziročně se nejvíce zvýšil počet i podíl nezaměstnaných absolventů v evidenci Úřadu práce Mohelnice do 3 měsíců. Na konci roku 2010 bylo zaevidováno do 3 měsíců 54 absolventů a na konci roku 2013 to bylo o 181 absolventů více. Nejméně nezaměstnaných absolventů bylo evidováno ve skupině 9 – 12 měsíců. Absolventi s délkou evidence nad 24 měsíců tvořili v roce 2011 nejmenší skupiny nezaměstnaných.

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se za dlouhodobě nezaměstnaného považuje ten, kdo je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. [10] Nad 5 měsíců bylo k prosinci 2013 zaevidováno 217 absolventů škol, jedná se o 38,9 % osob. Oproti roku 2010 došlo k nárůstu počtu absolventů o 148 osob.

Počet absolventů v kategorii nezaměstnaných nad 12 měsíců byl v roce 2013 v absolutních číslech 38 osob. Z celkového evidenčního stavu absolventů to bylo 6,8 %. Srovnání podílů absolventů podle délky evidence je uvedeno v obrázku 10.

Tabulka 12: Struktura absolventů podle délky evidence

Délka nezaměstnanosti	Stav absolventů do 26 let k							
	31. 12. 2010		31. 12. 2011		31. 12. 2012		31. 12. 2013	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
Do 3 měsíců	54	35,2	102	41,8	152	42,8	235	42,1
3 – 6 měsíců	43	27,9	66	27	95	26,8	146	26,2
6 – 9 měsíců	31	20,1	42	17,2	61	17,2	96	17,2
9 – 12 měsíců	13	8,4	16	6,6	22	6,2	37	6,6
12 – 24 měsíců	13	8,4	17	7	22	6,2	38	6,8
Nad 24 měsíců	0	0	1	0,4	3	0,8	6	1,1
Celkem	154	100	244	100	355	100	558	100
Nad 5 měsíců	69	44,8	93	38,1	133	37,5	217	38,9

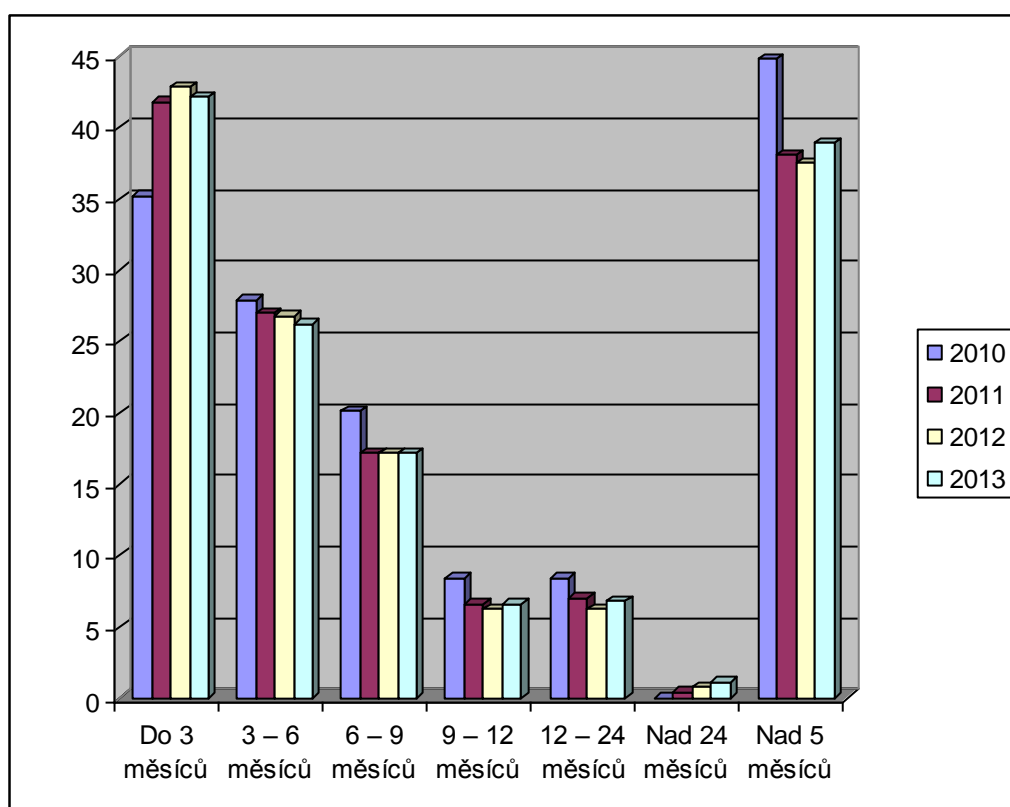
Zdroj:[14]

Pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, vypracuje s ním Úřad práce Mohelnice tzv. individuální akční plán. Obsahuje aktivity, které mají přispět ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce. Individuální akční plán je dokument, který

vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání a jeho obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možnosti a schopnosti uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených Úřadem práce Mohelnice.

Úřad práce nemusí podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti přihlížet k oboru vzdělání, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci nad 5 měsíců a může jít s nabídkami na zaměstnání i o 2 stupně kvalifikačně níž.

Úřad práce Mohelnice nabízí také poradenské programy, rekvalifikace, pracovní rehabilitace nebo realizuje projekty financované Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky na podporu zaměstnanosti.



Obrázek 10: Podíly absolventů do 26 let podle délky evidence

Zdroj:[14]

4.2.4 Struktura absolventů podle regionu

Pro nezaměstnanost absolventů jsou charakteristické výrazné regionální rozdíly. Mezi faktory, které ji velmi výrazně ovlivňují patří i celková nezaměstnanost. Většinou platí, že absolventi v krajích s nižší celkovou nezaměstnaností se uplatňují na trhu práce lépe než absolventi v krajích s vyšší nezaměstnaností.

Nezaměstnanost v oblastech, které jsou uvedeny v tabulce 14 má především strukturální charakter. V jednotlivých regionech je dlouhodobě nedostatek určité profese, v jiných naopak přebytek. Nedostatečná mobilita a flexibilita pracovní síly brání sladění nabídky a poptávky po pracovních silách, proto ani vývoj ekonomiky zatím nepřispívá ke zlepšení situace na trhu práce.

Ke dni 31. 12. 2013 evidoval Úřad práce Mohelnice celkem 1 182 nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. V průběhu sledovaného měsíce bylo zaevidováno 320 uchazečů o zaměstnání ve věku do 30 let a 91 absolventů všech stupňů vzdělání. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání to činilo 1,5 %.

Nejvíce nezaměstnaných absolventů je v regionu Olomouc a Šternberk. Z celkového stavu uchazečů o zaměstnání je to 7,9 % a 6,5 %. Naopak nejnižší počet nezaměstnaných absolventů byl v mohelnickém regionu, kde z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo 91 absolventů. Podíl na celkovém stavu uchazečů o zaměstnání byl 7,7 %. Celosvětová finanční krize negativně ovlivnila vývoj nezaměstnanosti v celém Olomouckém kraji, ale v severní části byl její dopad drtivější. Zejména na Uničovsku jsou s vysokou nezaměstnaností pocíťovány i sociální důsledky jako je růst kriminality, vandalismus a další patologické společenské jevy.

Tabulka 13: Struktura absolventů podle regionu

Oblast	Uchazeči celkem	Uchazeči ve věku do 30 let		Absolventi do 26 let	
		Abs. počet	%	Abs. počet	%
Olomouc	13 251	3200	24,1	1 048	7,9
Litovel	1 350	380	28,2	109	8,1
Uničov	1 850	460	24,7	121	6,5
Šternberk	2 400	620	25,8	156	6,5
Mohelnice	1 182	320	27,1	91	7,7

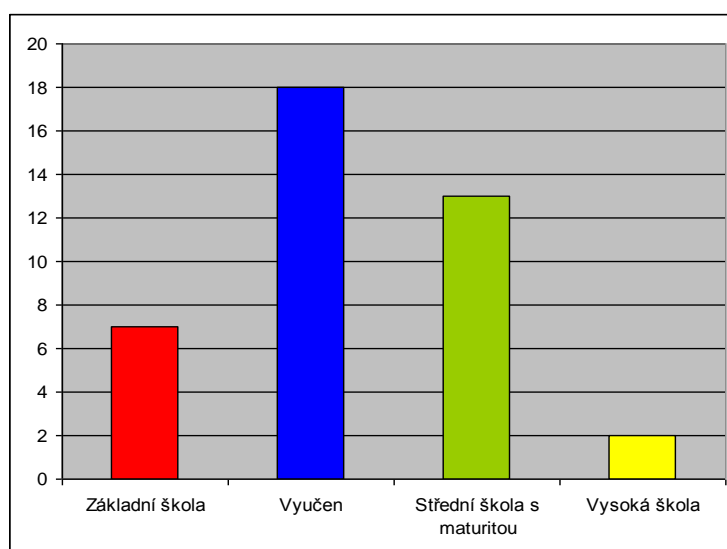
Zdroj:[14]

4.2.5 Volná pracovní místa podle požadavku na vzdělání

Z hlediska zaměstnatelnosti jsou ohroženými skupinami na trhu práce v mohelnickém regionu občané s různými handicapy, především občané s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, se zdravotním postižením, ženy s malými dětmi, starší osoby, mladí lidé. Tyto skupiny jsou za dnešní snížené poptávky po pracovní síle prakticky nezaměstnatelné. Navíc současná relace pracovních příjmů a sociálních příjmů, v případě kategorie lidí s nízkou kvalifikací, nemotivuje tyto osoby k práci. Tento fakt se ještě stupňuje v případě, že by uchazeč za práci dojížděl.

Celkový počet nezaměstnaných absolventů v mohelnickém regionu byl 91 osob. Pro absolventy a mladistvé Úřad práce Mohelnice zaregistroval 40 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo 2,3 absolventů. Nejpočetnější skupinou absolventů podle kvalifikace jsou vyučení a dále absolventi středních škol s maturitou. Rovněž nejvyšší počet volných pracovních míst je určen pro vyučené (18) a pro absolventy střední školy s maturitou (13). Pro absolventy se základním vzděláním bylo 7 volných pracovních míst a pro absolventy s vysokoškolským vzděláním byly 2 volná pracovní místa. Situaci znázorňuje níže uvedený obrázek 11.

Výrazně vyšší počet volných pracovních míst pro absolventy s vysokoškolským vzděláním byl v roce 2011. Bylo to způsobeno zejména tím, že firma Hella rozšiřovala svoji výrobu.



Obrázek 11: Volná pracovní místa podle požadavku na vzdělání

Zdroj:[14]

5 OPATŘENÍ KE ZLEPŠENÍ SITUACE NA TRHU PRÁCE V MOHELNICKÉM REGIONU

Jednou z nejdůležitějších forem podpory zaměstnanosti je proces realizace aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je APZ souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.[10]

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je docílit pokud možno co nepříznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a aktivace pro hledání, nalezení a udržení práce. Zvláštní důraz při tom je kladen na oblasti s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti. Nedílnou součástí politiky zaměstnanosti jsou programy hospodářské politiky vlády, směřované do růstu výkonnosti ekonomiky a do posilování konkurenceschopnosti firem, programy průmyslové politiky sledující podporu investice, vytváření příznivého prostředí pro podnikání, programy rozpočtové politiky, vzdělávací programy škol ve struktuře absolventů škol, apod.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména: [10]

a) rekvalifikace – znamená zvýšení nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

b) veřejně prospěšné práce – rozumí se časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

c) společensky účelná pracovní místa – jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním

místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

d) překlenovací příspěvek – může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelná pracovní místa. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů.

e) příspěvek na zapracování – může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program – může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Úřady práce se snaží zvýšit úroveň, rozsah, účinnost a cílenost všech nástrojů, postupů a možností aktivní politiky zaměstnanosti prostřednictvím rovnoměrného a efektivního využití množství přidělených finančních prostředků v průběhu celého roku. Dále úřady práce rozšiřují rozsah opatření k získání a zejména k udržení zaměstnanosti, a to i při zprostředkovatelských, vzdělávacích a poradenských činnostech. Úřady práce chtějí aktivizovat spolupráci se zaměstnavateli zejména směrem od úřadu práce k zaměstnavateli, dosáhnout významně vyššího podílu aktivity pracovníků úřadu práce při iniciaci zaměstnavatelů pro vytváření a obsazování pracovních míst uchazeči o zaměstnání.

Vzhledem k dosaženým výsledkům v naplňování aktivní politiky zaměstnanosti v minulých letech, úřady práce soustřeďují pozornost na poradenské činnosti a na rekvalifikace, na vytváření a obsazování pracovních míst zejména pro ohrožené skupiny uchazečů a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, s cílem zvýšit jejich zaměstnatelnost.

5.1 Snížení nezaměstnanosti v mohelnickém regionu

V této podkapitole jsou vybrány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které realizuje Úřad práce Mohelnice. Mezi tyto nástroje patří především:

- Rekvalifikace
- Veřejně prospěšné práce (VPP)
- Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)
- Projekty financované Evropským sociálním fondem, Fondem dalšího vzdělávání a Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost

5.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace umožňuje fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání. Úřad práce Mohelnice zabezpečuje rekvalifikaci na základě písemně uzavřené dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením (soukromé vzdělávací zařízení, podnikové zařízení, škola apod.). Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo počáteční vzdělávání.

Účastníci rekvalifikačních kurzů mohou získat nejen profesní kvalifikaci, ale i úplnou profesní kvalifikaci. Některé úplné profesní kvalifikace se skládají z několika profesních kvalifikací. Získá-li účastník rekvalifikace osvědčení o všech požadovaných profesních kvalifikacích, bude moci na příslušné škole nebo učilišti složit zkoušku předepsanou pro příslušný obor vzdělání a získat certifikát o dosažení odpovídajícího stupně vzdělání.

Zařazení do rekvalifikace projednává uchazeč s referentem zaměstnanosti na úřadu práce nebo s pověřeným pracovníkem pro rekvalifikace. Pokud uchazeče Úřad práce Mohelnice na rekvalifikaci doporučí, sepíše s ním dohodu o rekvalifikaci a uhradí náklady rekvalifikačního kurzu.

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu: [21]

- být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání,
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace),
- být zdravotně způsobilý/á pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese,

- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa,
- rekvalifikace musí být účelná – po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.

Profesně poradenské pohovory

Výběru zájemců o účast v rekvalifikaci předchází profesně poradenský pohovor, který provádí útvar zaměstnanosti kontaktního pracoviště úřadu práce. O tom, zda žadatele Úřad práce Mohelnice do kurzu zařadí, rozhoduje na základě profesně poradenského pohovoru. Během něj pověřený pracovník Úřadu práce Mohelnice zjišťuje, zda absolvování vybraného kurzu skutečně zvýší šance dotyčného na získání nové práce. Podstatné je, jestli je po konkrétní profesi poptávka. Úřad práce také zkoumá, jestli uchazeč splňuje i ostatní podmínky. V případě kladného stanoviska pak uzavře se školicím zařízením i se samotným účastníkem písemnou dohodu. Úřad práce Mohelnice hradí za uchazeče veškeré náklady na rekvalifikaci a může mu poskytnout i příspěvek na výdaje s ní spojené, jako je například jízdné či pojištění pro případ škody. Na tyto příspěvky ale nevzniká automaticky nárok.

Nejčastější typy rekvalifikací

Uchazeči o zaměstnání Úřadu práce Mohelnice nejčastěji volí rekvalifikace zaměřené na základní i speciální počítačové dovednosti, zdravotní a sociální oblast, účetnictví, svářečské kurzy nebo chtějí získat řidičské průkazy (od skupiny C) včetně těch profesních. Nejčastěji se rozhodují pro změnu profese nebo další prohloubení znalostí lidé mezi 20 – 24 lety a 35 – 39 lety. Nejpočetněji jsou mezi účastníky kurzů zastoupeni uchazeči s výučním listem, maturitou a základním vzděláním.

Přehled poskytovaných rekvalifikačních kurzů:

- Obsluha křovinořezu a motorové pily
- Organizačně technický pracovník s praxí
- Florista
- Administrativní pracovník s praxí
- Účetnictví
- Sanitář
- Svařování

Rekvalifikace uskutečněné za rok 2013 v okrese Šumperk

Rekvalifikace jsou trvale jednou z prioritních aktivit Úřadu práce Mohelnice. Zaměřují se především na sledované skupiny uchazečů o zaměstnání a napomáhají je vrátit do pracovního procesu. K tomu Úřad práce Mohelnice využívá všech dostupných forem rekvalifikace uchazečů o zaměstnání.

V roce 2013 uzavřelo dohodu o rekvalifikace celkem 428 uchazečů o zaměstnání. Celkové rozpětí nákladnosti rekvalifikačních programů bylo výrazně široké: od 1 605 Kč po 22 570 Kč. Průměrná cena jednoho kurzu činila 7 328 Kč a průměrná délka rekvalifikace byla 218 hodin. Projevila se jednoznačná souvislost mezi délkou a nákladností kurzu. Čím je rekvalifikační program delší, tím vyšší jsou náklady na jeho průběh. Největší počet rekvalifikačních kurzů poskytla společnost MARLIN, s.r.o.

Tabulka 14: Rekvalifikace uskutečněné za rok 2013

Kurz	Cena	Počet hodin	Dodavatel	Počet osob
Účetnictví – kvalifikace (s využitím výpočetní techniky)	9 580	244	MARLIN, s.r.o.	20
Základy obsluhy osobního počítače	2 244	82	Sdružení CEPAC – Morava	42
Obsluha osobního počítače	3 044	124	Sdružení CEPAC – Morava	14
Administrativní pracovník	5 280	804	MARLIN, s.r.o.	40
Pečovatel/ka – asistent handicapovaných osob	6 180	252	MARLIN, s.r.o.	45
Pracovník v sociálních službách	5 499	154	MAVO s.r.o.	30
Obsluha/operátor CNC strojů	22570	308	SOŠ a SOU Šumperk, Gen. Krátkého 30	22
Dřevorubec formou zaučení	5 084	104	iOV, spol. s r.o.	14
Pomocný pracovník ve výrobě, pomocný pracovník ve službách apod.	10 989	431	AJAK	17
ZK 135 1.1	11 800	168	SOŠ a SOU, Šumperk, Gen. Krátkého 30	67
ZK 135 1.1	9 800	168	ALW Industry	1
ZK 141 8	19 500	168	SOŠ a SOU, Šumperk, Gen. Krátkého 30	8
Obsluha motovozíky (ŘP)	3 400	39	Počítačová služba s.r.o.	25
Obsluha motovozíky (bez omezení)	4 880	54	Počítačová služba s.r.o.	14
Pracovník znalý práce v elektrotechnice (§ 5)	1 605	18	iOV, spol. s r.o.	2
Pracovník pro samost. Činnost v elektrot. (§ 6)	1 800	23	iOV, spol. s r.o.	1
Účetnictví – obnova	5 880	144	MARLIN, s.r.o.	14
Účetnictví – kvalifikace (s využitím výpočetní techniky)	9 580	244	MARLIN, s.r.o.	17
Základy obsluhy osobního počítače	2 244	82	Sdružení CEPAC – Morava	14
Administrativní pracovník	5 280	804	MARLIN, s.r.o.	15
Obchodní zástupce	7 640	154	MARLIN, s.r.o.	6
			Celkem	428

Zdroj:[12]

Plánované rekvalifikace na rok 2014 pro uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nad 12 měsíců

Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou zařazeni do rekvalifikačního kurzu Obsluha křovinořezu a motorové pily musí splňovat předpoklady pro zařazení do kurzu. Mezi tyto předpoklady patří ukončené základní vzdělání, trvalé bydliště a evidence v Olomouckém kraji, evidence delší jak 12 měsíců a zdravotní způsobilost. U kurzu Obsluha motovozíku a elektrovozíku musí uchazeči o zaměstnání navíc splňovat předpoklad, že mají řidičský průkaz některé kategorie B, C, D nebo T.

Po absolvování rekvalifikačního kurzu Organizačně technický pracovník je schopen uchazeč o zaměstnání organizovat společenské, obchodní i vzdělávací akce, umí efektivně jednat s dodavateli, zajistit zvukové i technické prostředí využívaných prostor. Dále umí systematicky naplánovat a realizovat údržbu svěřených prostor, pracovat s kancelářskou technikou a vést příslušnou dokumentaci. Absolvent kurzu je schopen zpracovat organizační řády, provádět správu informačních toků a organizačních struktur, stanovit způsoby organizačně – technického zajišťování chodu organizace. Předpokladem pro zařazení do kurzu je základní znalost práce na PC.

Uchazeč o zaměstnání, který absolvuje kurz Florista by měl znát základní sortiment rostlin, technické a dekorační materiály, seřizovat a udržovat náradí. Dále umí skladovat rostlinný materiál včetně prodloužení trvanlivosti živých květin, umí základní vazačské práce, aranžovat do nádob, zhotovovat výrobky z živého i suchého materiálu. Předpokladem pro zařazení do rekvalifikačního kurzu je ukončené základní vzdělání.

Tabulka 15: Rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nad 12 měsíců

Město	Rekvalifikační kurzy			
	Obsluha křovinořezu a motorové pily	Obsluha motovozíku a elektrovozíku	Organizačně technický pracovník	Florista
Šumperk	4 + 2 náhradníci	5 + 2 náhradníci	10 + 2 náhradníci	5 + 2 náhradníci
Zábřeh	2 + 2	2 + 2	4 + 2	2 + 1
Mohelnice	2 + 2	2 + 2	3 + 2	2 + 1
Hanušovice	2 + 2	1 + 2	3 + 2	1 + 1

Zdroj:[14]

Plánované rekvalifikace na rok 2014 pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají dítě do 10 let věku

Absolvent rekvalifikačního kurzu Administrativní pracovník zná základy psychologie, komunikace, základy pracovního a obchodního práva, základy personalistiky. Umí vést a řídit kancelář, manipulovat s písemnostmi, pracovat s plánovacími a základními systémy, provádět zápisy z porad a jednání, jednat s klienty a obchodními partnery, vyřizovat žádosti a objednávky. Absolvent kurzu se naučí obsluhovat kancelářskou techniku jako je tiskárna, scanner, skartovačku atd.

Dále uchazeč o zaměstnání by měl umět obsluhovat osobní počítač, upravovat text a pracovat s ním v programu MS Word, pracovat s tabulkami v MS Excel, s elektronickou poštou a pracovat na internetu. Předpoklad pro zařazení do kurzu je ukončené minimálně středoškolské vzdělání, základy obsluhy počítače a dítě do 10 let věku.

Uchazeč o zaměstnání, který ukončí kurz Účetnictví umí účtovat základní typy operací, které se běžně vyskytují v podnikatelských subjektech. Zná legislativu týkající se účetnictví. Umí pracovat s účtovou osnovou a veškerými účetními doklady. Ovládá jak syntetickou, tak analytickou evidenci. Je schopen evidovat a oceňovat oběžný, investiční, finanční majetek a zúčtovací vztahy podniku. Aby mohl být uchazeč o zaměstnání do tohoto kurzu zařazen musí mít ukončené střední vzdělání a dítě do 10 let věku.

Předpoklad pro zařazení do rekvalifikačního kurzu Sanitář je ukončené základní vzdělání, minimálně 18 let, dítě do 10 let věku, očkování proti hepatitidě a zdravotní způsobilost.

Tabulka 16: Rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají dítě do 10 let věku

Město	Rekvalifikační kurzy			
	Administrativní pracovník	Účetnictví	Organizačně technický pracovník	Sanitář
Šumperk	10 + 5 náhradníci	13 + 2 náhradníci	8 + 2 náhradníci	8 + 2 náhradníci
Zábřeh	4 + 2	5 + 2	3 + 2	3 + 2
Mohelnice	3 + 2	3 + 2	2 + 2	2 + 2
Hanušovice	3 + 1	2 + 1	2 + 2	2 + 2

Zdroj:[14]

Plánované rekvalifikace na rok 2014 pro uchazeče o zaměstnání nad 45 let věku

Rekvalifikační kurz Svařování je určen k rozšíření kvalifikace pracovníků v kovoprůmyslu, stavebnictví a ve službách. Uchazeč o zaměstnání získá teoretické znalosti o materiálech, svařovacích zařízeních a technologiích, značení, vady a zkoušení svarů. Samozřejmostí je proškolení v dodržování bezpečnosti práce. V praktické části si uchazeči osvojí veškeré druhy svarů a návarů, tak aby byli připraveni na praktickou zkoušku. Kurz je zakončen závěrečnou zkouškou, která se skládá z části teoretické a praktické. Absolventi získávají osvědčení a svářečský průkaz. Předpokladem pro zařazení do tohoto kurzu je trvalé bydliště a evidence v Olomouckém kraji, základní vzdělání, věk 45 let a více a zdravotní způsobilost.

Po absolvování kurzu Pracovník v sociálních službách umí uchazeč o zaměstnání vykonávat práce spojené s přímou péčí o osoby v ambulantních nebo pobytových zařízeních sociálních služeb, umí vykonávat základní výchovnou nepedagogickou činnost pro osoby se sníženou soběstačností. Absolvent kurzu umí pomoci při poskytování přímé obslužné péče o klienty, při nácviu jednoduchých denních činností a poskytovat pomoc při osobní hygieně a oblékání. Předpokladem pro zařazení do kurzu je ukončené základní vzdělání, věk 45 let a více, trvalé bydliště a evidence v Olomouckém kraji, očkování proti hepatitidě a zdravotní způsobilost.

Pro zařazení do rekvalifikačních kurzů Administrativní pracovník a Organizačně technický pracovník musí uchazeč o zaměstnání mít středoškolské vzdělání, případně výuční list, ovládat základy na počítači, trvalé bydliště a evidenci v Olomouckém kraji a věk 45 let a více.

Tabulka 17: Rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání nad 45 let věku

Město	Rekvalifikační kurzy			
	Svařování	Pracovník v sociálních službách	Administrativní pracovník	Organizačně technický pracovník
Šumperk	8 + 5 náhradníci	8 + 2 náhradníci	10 + 2 náhradníci	8 + 2 náhradníci
Zábřeh	3 + 2	3 + 2	4 + 2	3 + 2
Mohelnice	2 + 2	2 + 2	3 + 2	2 + 2
Hanušovice	2 + 1	2 + 1	3 + 1	2 + 2

Zdroj:[14]

5.1.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které po dohodě s úřadem práce vytváří zaměstnavatel. Spočívají v činnostech ve prospěch obce, státu nebo jiné veřejně prospěšné instituce.

Veřejně prospěšné práce v obcích mohelnického regionu přináší především zaměstnání osobám, které mají problémy s uplatněním na trhu práce, ale také zlepšují kvalitu života místní společnosti. Jedná se o časově omezený pracovní poměr po dobu maximálně 12 měsíců s využitím mzdového příspěvku až 15 000 Kč/měsíc. [11]

Jedná se například o pracovní pozice týkající se:

- Údržby veřejných prostranství
- Úklidu a údržby veřejných budov a komunikací
- Pečovatelských a ošetrovatelských služeb pro zdravotně postižené či seniory
- Organizování volnočasových aktivit dětí a mládeže
- Další obdobné práce ve prospěch obcí

Pracovníky Úřad práce Mohelnice využívá při obsluze úklidové techniky pro snížení prašnosti nebo manipulaci s komunálním odpadem. Další možností je výpomoc technickým službám např. pro sezónní práce, jako je úklid sněhu a údržba zeleně v obci. Příspěvek na veřejně prospěšné práce se týká uchazečů o zaměstnání splňujících některé z níže uvedených charakteristik: [11]

- osoby dlouhodobě nezaměstnané (délka evidence nad 5 měsíců),
- osoby starší 55 let + délka evidence nad 3 měsíce,
- zdravotně postižené osoby + délka evidence nad 1 měsíc,
- osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce – tyto případy budou schvalovány jako výjimky.

Pracovníci jsou po dobu výkonu veřejně prospěšných prací vyřazeni z evidence Úřadu práce Mohelnice a po ukončení se do evidence navrátí, případně plynule přejdou do zaměstnaneckého poměru.

Obce a další instituce pomocí veřejně prospěšných prací získávají nejen finanční podporu od státu, ale také pracovníky na udržování obce. Uchazečům o zaměstnání se zvyšuje šance najít nové uplatnění na trhu práce v mohelnickém regionu, protože jsou aktivní.

Největší počet pracovníků požadovali obce Maletín, Mírov, Moravičany a Třeština. Naopak nejméně pracovníků požadovali v obci Palonín. Obec Moravičany si požádala o 4 pracovníky na čištění komunikací a ploch od nečistot všeho druhu, zametání komunikací a provádění běžného úklidu veřejných prostranství včetně základního ošetřování veřejně zeleně, sečení a mulčování trávy, práce v obecním lese, drobné stavební, malířské a natěračské práce, pomocné práce. Uchazeči o zaměstnání, kteří nastoupí na veřejně prospěšné práce u obce Moravičany mohou dosáhnout měsíční mzdy 13 500 Kč.

Obce Maletín a Mírov také žádali o umístění čtyřech uchazečů na veřejně prospěšné práce. Jejich náplň bude obsahovat údržbu a úklid veřejných prostranství, zeleně, sečení ploch, hrabání trávy, ořez náletů a stromů, nátěrové a údržbové práce, pomocné práce pro obec.

Tabulka 18: Počet uchazečů o zaměstnání umístěných na veřejně prospěšné práce k 31. 3. 2014

OBEC	Počet pracovníků
Klopina	3
Krchleby	0
Líšnice	0
Loštice	3
Maletín	4
Mírov	4
Mohelnice	0
Moravičany	4
Palonín	1
Pavlov	0
Police	2
Stavenice	0
Třeština	4
Úsov	3
CELKEM	28

Zdroj:[14]

5.1.3 Společensky účelná pracovní místa

Ze strany zaměstnavatelů stále přetrvává velký zájem o příspěvky na společensky účelná pracovní místa. V současné době jsou uzavírány dohody v rámci národního individuálního projektu, který je financován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a spolufinancován ze státního rozpočtu. OP LZZ je jedním z operačních programů, v rámci nichž Česká republika čerpá prostředky z Evropského sociálního fondu. Finanční pomoc z OP LZZ je určena projektům, které různými způsoby odstraňují bariéry na trhu práce, ať jde o vytváření nových pracovních míst, zvyšování kvalifikace zaměstnanců, začleňování znevýhodněných skupin obyvatel či lidí s handicapem.

V měsíci únoru Úřad práce Mohelnice uzavřel 25 dohod a v jednání zůstává dalších 19 žádostí. Od počátku roku bylo k 21. 3. 2014 podáno 53 žádostí o příspěvek. [11]

Poskytnutí dotace

O poskytnutí příspěvku většinou rozhoduje přímo vedení úřadu práce. Zákon o zaměstnanosti nestanoví žádnou lhůtu, ale rozhodnutí může úřad práce vydat až do několika týdnů. Pokud se Úřad práce Mohelnice rozhodne příspěvek poskytnout, poskytne ho ve formě:

- návratného příspěvku
- příspěvku na úhradu úroků z úvěru
- jiného účelového určeného příspěvku
- částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Podmínkou pro poskytnutí dotace je evidence na Úřadu práce Mohelnice. Zájemci se tak musí nejdříve zaevidovat na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Dále podnikání musí být hlavní činností. Úřad práce Mohelnice také poskytnutí dotace podmiňuje vykonáváním samostatné výdělečné činnosti po stanovenou dobu (obvykle 1 až 2 roky) a absolvováním rekvalifikačního kurzu na téma podnikání. Pokud chce zaměstnavatel o tento příspěvek zažádat musí vyplnit příslušný formulář. K formuláři doloží některé dokumenty, které jsou typické pro žádost o úvěr, např. podnikatelský záměr, výpis ze živnostenského rejstříku, atd.

Výše dotace se pak nejčastěji pohybuje mezi 30 a 50 tisíci korunami. V některých případech může jít i o částku vyšší než 100 000 Kč.

Dotace na nové pracovní místo

Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa představuje v době ekonomické regrese a vysoké míry nezaměstnanosti významnou pobídku ze strany státu. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti lze získat podporu až ve výši osminásobku průměrné mzdy, tj. 195 264 Kč.

Podpora zaměstnanosti se vztahuje na osoby společensky ohrožené či vyloučené, které mají zpravidla kombinaci více handicapů. Zpravidla se jedná o osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování práce, protože u nich je vysoká pravděpodobnost dlouhodobého setrvání v evidenci Úřadu práce Mohelnice.

Nejtypičtěji se jedná o: [11]

- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- uchazeče o zaměstnání, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce kvůli jejich zdravotnímu stavu,
- uchazeče o zaměstnání, kteří jsou znevýhodněni svým věkem (absolventi bez praxe, mladí do 25 let a osoby nad 55 let),
- uchazeče o zaměstnání, kteří pečují o malé dítě,
- uchazeče o zaměstnání, kterým je potřeba věnovat zvýšenou pozornost z jiného důvodu, který jim brání při vstupu na trh práce.

Dotace na nové pracovní místo zahrnuje příspěvek na mzdu a příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost.

Příspěvek na mzdu

Příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa může zaměstnavatel použít na úhradu mzdových nákladů, včetně pojistného. Příspěvky jsou poskytovány v přibližné výši 10 000 Kč měsíčně na jedno pracovní místo po dobu maximálně 12 měsíců. Jednu osobu není možné opakovaně podpořit. Podmínky pro poskytnutí příspěvku na mzdu: [11]

- uzavření **pracovního poměru na dobu určitou nebo,**
- minimálně po dobu 12 měsíců (jsou možné i výjimky),
- **pracovní poměr navázaný až po podpisu dohody s Úřadem práce Mohelnice,**
- zaměstnavatel poskytne novému zaměstnanci mzdu **alespoň ve výši nejnižší úrovně** zaručené mzdy odpovídající vykonávané skupině prací.

Příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost

Úřad práce Mohelnice poskytuje také příspěvek v rámci vytvoření společensky účelného pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Výše příspěvku na zřízení nového pracovního místa pro samostatně výdělečnou osobu je posuzována na základě předpokládaných nákladů, charakteristiky pracovního místa a situace na trhu práce v mohelnickém regionu. Příspěvek lze použít výhradně za účelem uvedeným v dohodě. Náklady na nové pracovní místo musí vzniknout až po uzavření dohody.

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je maximální výše poskytovaných příspěvků: [10]

- až čtyřnásobek průměrné mzdy 97 632 Kč
- až šestinásobek průměrné mzdy 146 448 Kč
- až osminásobek průměrné mzdy 195 264 Kč

V praxi se však jedná zpravidla o částku v rozmezí 50 – 60 tisíc Kč po dobu 6 měsíců. Příspěvek v maximální výši Úřad práce Mohelnice poskytuje pouze na zaměstnání uchazeče nad 55 let. Pokud uchazeč o zaměstnání absolvuje rekvalifikační kurz Základy podnikání, získá navíc přibližně 10 000 Kč.

Podmínky pro poskytnutí příspěvku na samostatnou výdělečnou činnost: [11]

- zásadní podmínkou poskytnutí příspěvku je **zachovat nové pracovní místo po dobu alespoň 365 kalendářních dnů, tzn. 1 roku,**
- **konzultace podnikatelského plánu** s příslušným orgánem úřadu práce,
- samostatný **peněžní účet,**
- **potvrzení o bezdlužnosti** od Finančního úřadu, Celního úřadu, České správy sociálního zabezpečení, Zdravotní pojišťovny,
- **doklad o vztahu k objektu,** kde bude vykonávána podnikatelská činnost,
- **vyjádření praktického lékaře** k zdravotní způsobilosti žadatele k výkonu konkrétní podnikatelské činnosti,
- finance z příspěvku nesmí být použity na spotřební materiál a veškeré náklady musí být doloženy jak fakturami, tak výpisem z bankovního účtu.

5.1.4 Projekty

Grantové projekty představují další možnost pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, jak vyřešit vlastní nezaměstnanost. Jde o ucelené programy pomoci těmto osobám, hrazené z Evropského sociálního fondu, Fondu pro další vzdělávání a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Jsou většinou určeny konkrétní cílové skupině (ženy s malými dětmi, nezaměstnaní se základním vzděláním, nezaměstnaní starší 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní apod.). Obsahují systém práce s klientem, např. poradenství, rekvalifikace, příspěvek zaměstnavateli, který přijme nezaměstnaného do pracovního poměru s cílem zlepšit jeho postavení na trhu práce a pomoci mu získat zaměstnání.[11]

PROJEKT „Na skok“

Hlavním cílem projektu je prostřednictvím aktivit a poradenských služeb orientovat účastníky projektu a pomoci jim získat nové či lepší dovednosti a znalosti. Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou zaevidováni na úřadech práce v Olomouckém kraji s trvalým pobytem na tomto území, u nichž je doba evidence v trvání do 5 měsíců. Z provedené analýzy uchazečů o zaměstnání vyplývá, že jde o početnou cílovou skupinu.[22]

Díky spolufinancování projektu z ESF se bude moci do projektu zapojit více osob z cílové skupiny, přispěje se tak ke zvýšení zaměstnatelnosti těchto osob a pomocí individuálního přístupu k účastníkům, motivačních nástrojů a vytvářením nových pracovních míst se zvýší jejich šance na získání zaměstnání.

Tabulka 19: Počet uchazečů zařazených do projektu Na skok

Město	Rekvalifikační kurzy			
	Motorová pila	Řidič vysokozvižného vozíku	PC - rozšířená výuka	Obsluha motorové pily pro těžbu
Šumperk	4	2	12	5
Zábřeh	1	1	8	3
Mohelnice	2	2	8	2
Hanušovice	4	1	2	1

Zdroj:[12]

PROJEKT „Šance pro středoškoláky“

Projekt je zaměřen na posílení a doplnění aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na středoškolsky vzdělané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou zaevidováni na úřadech práce v Olomouckém kraji. Spolufinancování projektu z ESF umožní zapojení většího počtu osob z cílové skupiny, přispěje ke zvýšení zaměstnatelnosti.

Projekt si klade za cíl aktivizaci a znovunavrácení osob z cílové skupiny na trh práce prostřednictvím těchto aktivit:[16]

- poradenské činnosti a poradenské programy
- rekvalifikace
- pracovní diagnostika
- zajištění odborné praxe v rámci rekvalifikací
- podpora uplatnění na trhu práce prostřednictvím vytváření nových pracovních míst

Tabulka 20: Počet uchazečů o zaměstnání zařazených do projektu Šance pro středoškoláky

Město	Rekvalifikační kurzy		
	Administrativní pracovník	Účetnictví	PC – rozšířená vyuka
Šumperk	8	10	8
Zábřeh	3	4	3
Mohelnice	3	4	3
Hanušovice	2	2	2

Zdroj:[12]

PROJEKT „Nesed'te doma“

Projekt je určen dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v nepřetržité evidenci úřadů práce v Olomouckém kraji déle než 6 měsíců. Projekt zahrnuje aktivity jako jsou poradenské činnosti a poradenské programy, možnost až dvou rekvalifikací, pracovní diagnostiku a bilanční diagnostiku, zajištění odborné praxe v rámci rekvalifikací, zprostředkování zaměstnání, doprovodné aktivity.[23]

Cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti cílové skupiny za pomoci efektivního a cíleného využívání stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a prostřednictvím inovativních a doplňkových nástrojů, např. možností realizace až dvou rekvalifikací, metodou couchingu atd.

Spolufinancování projektu z ESF umožní zapojení většího počtu osob z cílové skupiny a přispěje ke zvýšení jejich zaměstnatelnosti.

Tabulka 21: Počet uchazečů o zaměstnání zařazených do projektu Neseďte doma

Město	Rekvalifikační kurzy	
	Pracovník v sociálních službách	Základy na počítači
Šumperk	8	5
Zábřeh	3	4
Mohelnice	2	3
Hanušovice	3	4

Zdroj:[12]

PROJEKT „Absolvent v Olomouckém kraji“

Základním principem projektu je komplexnost poskytovaných služeb zaměřených na individuální přístup k jednotlivým účastníkům projektu, motivace absolventů a podpora jejich schopností sebereprezentace, korekce chyb při vyhledávání zaměstnání a přiblížení požadavkům trhu práce na jedné straně a pomoc zaměstnavatelům při hledání vhodných zaměstnanců na straně druhé.

Projekt si klade za cíl vybavit absolventy novými dovednostmi, které nezískaly během svého studia, ale budou je potřebovat u budoucích zaměstnavatelů. Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání, kteří splňují podmínku max. 2 let po ukončení studia, žádná nebo minimální praxe (max. 6 měsíců), minimálně středoškolské vzdělání a kteří mají trvalé bydliště na území Olomouckého kraje.[15]

Jedná se o cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání.

Tabulka 22: Počet uchazečů o zaměstnání zařazených do projektu Absolvent v Olomouckém kraji

Město	Rekvalifikační kurzy	
	Obsluha PC podle osnov ECDL	Administrativní pracovník
Šumperk	9	9
Zábřeh	3	3
Mohelnice	4	3
Hanušovice	2	1

Zdroj:[12]

PROJEKT „Příležitost pro mladé v Olomouckém kraji“

Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání ve věku do 30 let, kteří jsou vedeni v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, s trvalým pobytem na území Olomouckého kraje. Jedná se o skupinu osob nízkého věku, tyto osoby mnohdy nemají dostatečné pracovní zkušenosti a praxi, což pro ně na trhu práce znamená určitý handicap. [24]

U cílové skupiny mladých do 30 let s dobou evidence nad 5 měsíců sehrává faktor délky nezaměstnanosti zásadní vliv, je proto nutné se této skupině osob cíleně věnovat, neboť prodlužování období nezaměstnanosti je pro tyto osoby klíčové z pohledu jejich další profesní budoucnosti.

Tabulka 23: Počet uchazečů o zaměstnání zařazených do projektu Příležitost pro mladé v Olomouckém kraji

Město	Rekvalifikační kurzy				
	Technicko administrativní pracovník	Obsluha a programování CNC strojů	Účetnictví	Rozšířená obsluha PC	Průvodce cestovního ruchu
Šumperk	5	4	10	7	6
Zábřeh	3	2	3	2	1
Mohelnice	3	3	3	3	1
Hanušovice	2	1	2	6	1

Zdroj:[12]

SHRNUTÍ

V mohelnickém regionu ke dni 31. 12. 2013 evidoval Úřad práce Mohelnice celkem 1182 nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s předchozím měsícem došlo ke zvýšení počtu o 127 osob. Tento nárůst nezaměstnanosti byl hlavně způsoben ukončováním sezónních prací, a to zejména ve stavebnictví a zemědělství. Velký podíl na zvýšení nezaměstnanosti mají také osoby (uchazeči o zaměstnání), vracející se z výkonu veřejně prospěšných prací, které vykonávali v obcích Mohelnického regionu. Nárůst, zejména v zimních měsících, tvoří i osoby samostatně výdělečně činné s přerušovou živností, jejichž podnikatelská činnost byla především zaměřena na již zmíněné sezónní práce. Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů o zaměstnání v mohelnickém regionu byl 1115, což činilo průměrnou měsíční míru nezaměstnanosti 10,80 %.

V letech 2011 – 2013 se procentuální zastoupení jak mužů, tak žen na celkovém počtu nezaměstnaných příliš nezmění a u mužů kolísá kolem hodnoty 56,5 %, u žen pak okolo 43,5 %. Vyšší počet mužů je odrazem vyšších hodnot z prvních měsíců roku. Muži se více uplatňují v sezónně orientovaných odvětvích nebo sezónních pracích a jejich zastoupení mezi nezaměstnanými postupně klesá. Naopak mírná převaha žen v evidenci Úřadu práce Mohelnice je typická spíše pro letní měsíce, a to v souvislosti s pracovními poměry u zaměstnanců ve školství sjednávanými na dobu určitou, nebo i tím, že ženy při ztrátě nebo změně zaměstnání odkládají nástup do zaměstnání kvůli péči o děti až po prázdninách.

Z hlediska věkové struktury vzrostly oproti roku 2012 počty uchazečů o zaměstnání ve všech skupinách. Nejvíce ve skupině 25 – 29 let, 35 – 39 let a 40 – 44 let. Zatímco první kategorie zahrnuje např. absolventy vysokých škol, do dalších dvou věkových kategorií spadá silná populační vlna ze 70. let minulého století.

U všech skupin oborů platí, že absolventi s vyšší úrovní vzdělání vykazují nižší míru nezaměstnanosti. Hospodářská krize a následná recese vážně omezila zájem zaměstnavatelů o absolventy škol, zejména o vyučené. Po zřejmém postupném zlepšování situace absolventů přicházejících na trh práce v letech 2010 – 2011 došlo v roce 2012 k velmi výraznému zhoršení, kdy absolventi evidovaní na Úřadu práce Mohelnice v září 2012 ani do dubna 2013 nenacházejí pracovní uplatnění a zůstávají stále nezaměstnanými.

Absolventi škol zřejmě nejvíce doplácí na nárůst nezaměstnanosti, protože pro zaměstnavatele je vždy jednodušší nepřijmout zájemce o zaměstnání než propouštět zaměstnance. I při současných ekonomických problémech se ukazují možnosti uplatnění

zejména v průmyslové výrobě, což se odráží v nízkých hodnotách míry nezaměstnanosti ve strojírenských a některých elektrotechnických oborech. Je patrný zájem firem o strojaře a elektrotechniky. K 31. 12. 2013 bylo evidováno na Úřadu práce Mohelnice 91 absolventů a oproti roku 2012 to bylo o 23 osob méně. Nejvíce nezaměstnaných absolventů bylo evidováno v lednu 2013 a to 170 osob, nejméně bylo zaevidováno v červenci a to 124 osob. Průměrný počet absolventů v roce 2013 byl 140 osob.

Nejpočetnější skupinou absolventů podle úrovně vzdělání jsou absolventi oborů středního odborného vzdělání a absolventi oborů středního vzdělání s výučním listem. Třetí nejpočetnější skupinu tvoří absolventi oborů středního odborného vzdělání s maturitní zkouškou a odborným výcvikem. Rovněž nejvyšší počet nabízených volných pracovních míst je určen pro vyučené a pro absolventy střední školy s maturitou.

Vzhledem k přetrvávajícímu nízkému počtu pracovních míst se délka setrvání v evidenci Úřadu práce Mohelnice opět prodloužila. Počet absolventů evidovaných déle než 12 měsíců se k 31. 12. 2013 meziročně zvýšil o 16 osob, jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných absolventů byl 6,8 %. Největší počet absolventů byl evidován do 3 měsíců a to 235 osob. Z celkového stavu absolventů se jednalo o 42,1 % osob. Úřad práce Mohelnice věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců. Na konci prosince 2013 bylo evidováno 217 absolventů, což znamenalo oproti roku 2012 nárůst o 84 osob. Jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných absolventů byl 38,9 %.

Je nutné více využívat stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jedním z hlavních nástrojů Úřadu práce Mohelnice jsou rekvalifikační programy, které se svým zaměřením přizpůsobují požadavkům trhu práce a struktúře volných pracovních míst. Nejpočetnější skupinou v rekvalifikaci byly osoby ve věku 20 – 39 let. Z hlediska rekvalifikačních kurzů byly nejvíce využívány kurzy účetnictví, sanitář a svařování. Poradenské činnosti byly cíleny zejména na obtížně umístitelné skupiny, např. osoby vedené v evidenci nad 12 měsíců, osoby pečující o dítě do 10 let, osoby nad 45 let, atd. Pomocí Společensky účelných pracovních míst bylo uzavřeno 25 dohod a v jednání zůstává dalších 19 žádostí. Od počátku roku bylo k 21. 3. 2014 podáno 53 žádostí o příspěvek. Dalším úspěšným nástrojem byly tradičně Veřejně prospěšné práce, kdy se k 31. 3. 2014 podařilo vytvořit 28 pracovních míst. V roce 2013 Úřad práce Mohelnice realizoval vytváření nových pracovních míst v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost spolufinancovaného ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu.

ZÁVĚR

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

Mohelnický mikroregion je třetím městským centrem okresu Šumperk. Rozhodující vlivem na zaměstnanost je zde převážně elektrotechnický průmysl, mezi jehož největší zástupce patří firma Siemens, s.r.o., odštěpený závod Elektromotory Mohelnice, zabývající se převážně výrobou elektromotorů různých osových výšek. Dále jsou to firmy Hella AUTOTECHNIK, s.r.o. a Hella AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o., jejichž výrobní náplní je výroba světelné techniky pro automobilový průmysl.

Počty ekonomicky aktivních osob vycházejí z posledního statistického sčítání obyvatel. V regionu Mohelnicko je podle posledních údajů k 31. 12. 2013 ekonomicky aktivní obyvatel 12 994. Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů o zaměstnání byl 1 115 osob, což činilo průměrnou měsíční míru nezaměstnanosti 10,8 %.

Mezi nejpočetnější skupiny uchazečů o zaměstnání patří i nadále občané se základním vzděláním a vyučením (bez maturity). Tyto skupiny zaujímají také první místo ve kvalifikační struktuře ekonomicky aktivních obyvatel.

Rizikovými skupinami jsou především mladí lidé bez praxe, ženy s malými dětmi, osoby s nízkou kvalifikací a osoby zdravotně postižené. Průměrný počet absolventů škol včetně mladistvých po ukončení základní školy, byl v prosinci 2013 již 140 osob, což představuje nárůst proti předchozím letům.

Hlavním problémem se však stává nezaměstnanost mladých lidí. Míra nezaměstnanosti je dlouhodobě nejvyšší ve věkové skupině do 24 let. Obtížnost umístění nejmladších osob je o to větší, že jsou pro zaměstnavatele málo efektivní. Navíc se jedná často o osoby nekvalifikované nebo s nízkou kvalifikací. Starší věkové skupiny jsou nezaměstnaností postiženy výrazně méně. Přispívá k tomu také možnost odchodu do předčasného důchodu.

Jako řešení nezaměstnanosti v žádném případě nestačí proplácet podporu nezaměstnanosti, ale zejména zvýšit motivaci pracovní síly ke vstupu do zaměstnání, sladit přípravu pracovní síly s požadavky trhu práce, sladit rozsah a strukturu zaměstnávání zahraniční pracovní síly se situací na trhu práce a zvýšit rozsah a účinnost opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Celou práci jsem soustředil do pěti kapitol. V první kapitole s názvem Trh práce jsem se zaměřil na problematiku nezaměstnanosti, trhu práce a na popis základních pojmů.

V druhé kapitole Trh práce a nezaměstnanost v České republice jsem popsal fenomén nezaměstnanosti a současně zhodnotil její vývoj v rámci České republiky od roku 1990 do roku 2012. V další části jsem věnoval pozornost nezaměstnanosti v Olomouckém kraji a v okrese Šumperk.

V třetí kapitole Nezaměstnanost a trh práce v mohelnickém regionu jsem podrobně analyzoval trh práce mikroregionu Mohelnicko na základě stanovených kritérií jako je pohlaví, věk a vzdělanostní struktura. Dále jsem popsal nejvýznamnější podniky v mohelnickém regionu, kterými jsou Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice a Hella AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o.

Ve čtvrté kapitole Uplatnění absolventů škol v mohelnickém regionu jsem analyzoval specifickou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterou tvoří osoby do 26 let s vyústěním do skupiny absolventů škol. Popsal jsem současnou situaci, se kterou se tato skupina potýká na trhu práce a definoval jejich přednosti a nevýhody při hledání zaměstnání.

V poslední páté kapitole s názvem Opatření ke zlepšení situace na trhu práce v mohelnickém regionu jsem uvedl a popsal nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které realizuje Úřad práce Mohelnice a snažil se naznačit a ukázat cesty ke zlepšení uplatnění na trhu práce v mohelnickém regionu.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] BUCHTOVÁ, B., a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] FINE, B. *Labour market theory: A constructive reassessment*. 1. vyd. London: Routledge, 1998. 320 s. ISBN 0-203-02207-6.
- [3] HELÍSEK, M. *Makroekonomie základní kurz*. 2. vyd. Praha: Melandrium, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-26-X.
- [4] JUREČKA, V., a kol. *Mikroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 360 s. ISBN 978-80-247-3259-6.
- [5] KUCHAR, P. *Trh práce sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [6] MACH, M. *Makroekonomie II. – 1. a 2. část*. 3. vyd. Praha: Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.
- [7] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [8] PAVELKA, T. *Makroekonomie základní kurz*. 3. vyd. Praha Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 80-86175-58-4.
- [9] SAMUELSON, P., a NORDHAUS, W. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [10] Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů
- [11] Dokumentace Úřadu práce Mohelnice
- [12] Dokumentace Úřadu práce Šumperk
- [13] Dokumentace firmy Hella AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o.
- [14] Statistické přehledy – Úřad práce Mohelnice
- [15] Evropský sociální fond: Absolvent v Olomouckém kraji. [online]. [cit. 2014-04-17]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/absolvent-v-olomouckem-kraji>
- [16] Evropský sociální fond: Šance pro středoškoláky. [online]. [cit. 2014-04-17]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/sance-pro-stredoskolaky>

- [17] Hella. [online]. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: <http://www.hella.com/hella-cz/382.html?rdeLocale=cs>
- [18] Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2013-11-30]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2010_portal.pdf
- [19] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Statistiky nezaměstnanosti. [online]. [cit. 2013-11-30]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- [20] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Úřad práce České republiky krajská pobočka v Olomouci. [online]. [cit. 2014-02-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/Koment12_2013_kraj.pdf
- [21] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Rekvalifikace. [online]. [cit. 2014-03-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- [22] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Na skok. [online]. [cit. 2014-04-17]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/esf/obd_2007_2013/oplzz_osa2a/reg_indiv_projekty/u_koncene/na_skok
- [23] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Neseďte doma. [online]. [cit. 2014-04-17]. http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/esf/obd_2007_2013/oplzz_osa2a/reg_indiv_projekty/u_koncene/nesedte_doma
- [24] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Příležitost pro mladé. [online]. [cit. 2014-04-17]. https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/esf/obd_2007_2013/oplzz_osa2a/reg_indiv_projekty/probihajici/prilezitest_pro_mlade
- [25] Národní ústav pro vzdělání: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2013. [online]. [cit. 2014-02-16]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2013_final_pro_www.pdf
- [26] Siemens: Historie společnosti Siemens. [online]. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z: https://www.cee.siemens.com/WEB/CZ/CZ/CORPORATE/PORTAL/HOME/O_NAS/Pages/Historie.aspx
- [27] Siemens: Důležité mezníky v historii závodu. [online]. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z: https://www.cee.siemens.com/web/cz/cz/corporate/portal/home/industry/OZ_Mohelnice/Pages/Elektromotory_Mohelnice.aspx
- [28] Šumperský deník: Hella. [online]. [cit. 2014-02-06]. Dostupné z: <http://sumpersky.denik.cz/hledani/?q=Hella>

