

Analýza trhu práce v Olomouckém kraji

Matyáš Vojáček

Bakalářská práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Matyáš VOJÁČEK**
Osobní číslo: **M09259**
Studijní program: **B 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

Téma práce: **Analýza trhu práce v Olomouckém kraji**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Popište základní teoretické vymezení problematiky trhu práce včetně používaných ukazatelů a institucionálního rámce.
- Popište vývoj a současný stav politiky zaměstnanosti v ČR a její nástroje.

II. Praktická část

- Provedte analýzu vývoje a současného stavu trhu práce v Olomouckém kraji.
- Analyzujte nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívané v Olomouckém kraji.
- Navrhněte opatření pro zlepšení situace na trhu práce v Olomouckém kraji.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40**

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

[1] BUCHTOVÁ, B. **Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém.**

1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

[2] KUCHAR, P. **Trh Práce: Sociologická analýza.** 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 184 s.

ISBN 978-80-246-1383-3.

[3] WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L. **Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy**

české veřejné politiky. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 226 s.

ISBN 987-80-210-5352-6.

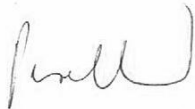
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Lenka Smékalová**

Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Datum zadání bakalářské práce: **2. dubna 2012**

Termín odevzdání bakalářské práce: **18. května 2012**

Ve Zlíně dne 2. dubna 2012


prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

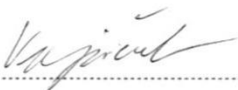
- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 17. 5. 2012

.....


⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédá k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Cílem této bakalářské práce je provést analýzu trhu práce a politiky zaměstnanosti v Olomouckém kraji včetně navrhnouti pozitivních opatření.

Teoretická část se v první fázi věnuje vymezení základních pojmů, které souvisí s trhem práce. Následně je další část práce zaměřena na popsání politik zaměstnanosti na trhu práce, včetně příslušných institucí, jak zdejších, tak z Evropské unie, které trh práce ovlivňují. Na konci teoretické části je zpracována dotčená legislativa. Praktická část se věnuje analýze trhu práce v Olomouckém kraji během let 2001 až 2011, zejména v oblasti zaměstnanosti, nezaměstnanosti a aktivních politik zaměstnanosti. V poslední části práce jsou navržena opatření, která by mohla přispět k pozitivním změnám na trhu práce.

Klíčová slova:

trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, Olomoucký kraj

ABSTRACT

The goal of my bachelor thesis is to analyze the labour market and employment policy in the Olomouc region, including propose positive measures.

The theoretical part deals at first with the definition of basic concepts related to the labor market. Then the next part of the thesis is focused on describing the employment policies in the labor market, including relevant institutions, both local and from the European Union which affect labor market. At the end of the theoretical part is handled concerned legislation. The practical part deals with the analysis of labor market in the Olomouc region during the years 2001 to 2011, particularly in employment, unemployment and active employment policies. At the end of the thesis are proposed measures that lead to positive changes in the labor market.

Keywords:

labor market, employment, unemployment, active employment policy, Olomouc region

Na tomto místě bych chtěl poděkovat všem, kteří se podíleli všemi způsoby při zpracování mé bakalářské práce.

Zvláštní poděkování patří zaměstnancům Úřadu práce v Olomouci, v první řadě panu Bc. Jaroslavu Mikšaníkovi, za poskytnutí důležitých materiálů, které obsahovaly významné informace pro zhotovení práce.

Velký dík patří také vedoucí mé bakalářské práce, Ing. Lence Smékalové, která mi svými odbornými radami a připomínkami velmi pomohla v tvorbě, a to i přes její značnou vytíženost. Toho si velmi cením.

V neposlední řadě bych chtěl také poděkovat rodičům, spolužákům a všem blízkým, kteří mě během studia jakkoliv podporovali.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	13
1.1 TRH PRÁCE	13
1.2 NEZAMĚSTNANOST.....	13
1.2.1 Rizikové skupiny na trhu práce.....	15
1.3 VZDĚLÁNÍ	16
1.4 ÚZEMNÍ JEDNOTKY PRO ANALÝZU TRHU PRÁCE	17
1.4.1 Kraj.....	17
1.4.2 Okres	17
2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A INSTITUCE FIGURUJÍCÍ NA TRHU PRÁCE	18
2.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	18
2.2 MINISTERSTVA OVLIVŇUJÍCÍ TRH PRÁCE	20
2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	20
2.2.2 Ministerstvo pro místní rozvoj	21
2.2.3 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	21
2.3 OSTATNÍ INSTITUCE.....	22
2.3.1 Úřady práce	22
2.3.2 Personální agentury	23
2.3.3 Personálně poradenské společnosti	24
2.3.4 Českomoravská konfederace odborových svazů	24
2.3.5 Hospodářská komora České republiky.....	25
2.4 INSTITUCE EVROPSKÉ UNIE.....	25
2.4.1 EURES	25
2.4.2 ESF (evropský sociální fond).....	26
3 LEGISLATIVA	29
3.1 ZÁKONÍK PRÁCE – ZÁKON Č. 262/2006 SB.	29
3.2 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.	30
3.3 DALŠÍ LEGISLATIVA SPOJENÁ S PROBLEMATIKOU TRHU PRÁCE	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	35
4 ANALÝZA TRHU PRÁCE V KRAJI.....	36
4.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA KRAJE	36
4.2 DEMOGRAFICKÉ A EKONOMICKÉ UKAZATELE KRAJE.....	37
4.2.1 Obyvatelstvo	37
4.2.2 Vzdělanostní struktura	38
4.2.3 Hrubý domácí produkt	39
4.2.4 Mzda.....	40
4.3 ZAMĚSTNANOST V KRAJI.....	41
4.3.1 Vývoj zaměstnavatelů a zaměstnanců.....	43
4.3.2 Zaměstnanost v jednotlivých odvětvích.....	44
4.3.3 Volná pracovní místa	49

4.4	NEZAMĚSTNANOST V KRAJI.....	51
4.4.1	Vývoj nezaměstnanosti v kraji	52
4.4.2	Struktura uchazečů o zaměstnání	54
5	AKTIVNÍ POLITIKY TRHU PRÁCE OLOMOUCKÉHO KRAJE.....	57
5.1	VÝVOJ V LETECH 2001 - 2008	57
5.1.1	Rekvalifikace.....	58
5.1.2	Ostatní prostředky aktivní politiky zaměstnanosti	59
5.2	VÝVOJ V LETECH 2009 - 2011	60
5.2.1	Projekty probíhající v období 2009 – 2011	60
5.2.2	Opatření související s hospodářskou krizí.....	61
6	NÁVRH OPATŘENÍ VEDOUcí KE ZLEPŠENí SITUACE NA TRHU PRÁCE	63
6.1	OBECNÁ OPATŘENí PRO OKRESY KRAJE.....	63
6.1.1	Opatření pro okres Jeseník	63
6.1.2	Opatření pro okres Olomouc	63
6.1.3	Opatření pro okres Prostějov	64
6.1.4	Opatření pro okres Přerov	64
6.1.5	Opatření pro okres Šumperk	65
6.2	OPATŘENí PRO ZLEPŠENí DOPRAVNí INFRASTRUKTURY V KRAJI.....	65
	ZÁVĚR	67
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	69
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	73
	SEZNAM OBRÁZKŮ	74
	SEZNAM TABULEK.....	75
	SEZNAM PŘÍLOH.....	76

ÚVOD

Téma této bakalářské práce je „Analýza trhu práce v Olomouckém kraji“. Trh práce je v posledních letech velmi diskutovaným tématem, zejména ve spojení s hospodářskou krizí, která značně ovlivnila ekonomiku kraje, včetně náhledu na trh práce mnoha lidí. Olomoucký kraj je mimo jiné zařazen mezi ekonomicky slabší kraje v České republice, a to i na pozici trhu práce. Olomoucký kraj jsem si pro analýzu zvolil, protože od narození žiji ve městě Přerov, ležícím v kraji, a všechny skutečnosti týkající se trhu práce mám možnost vnímat jako občan města, které na trhu práce zaznamenává sestupnou tendenci. Kromě zájmu o danou problematiku je dalším důvodem volby i skutečnost, že po absolvování studia mě čeká vstup na trh práce, a je dobré mít přehled o situaci a jejím vývoji během let, ale i do budoucna.

Cílem práce je zanalyzovat vývoj na trhu práce v období 2001 až 2011, včetně náhledu na strukturální rozdíly v kraji, politiky zaměstnanosti kraje a navrhnout opatření, která by mohla vést ke zlepšení situace v kraji. Také Olomoucký kraj byl v letech 2008 a 2009 zasazen hospodářskou krizí, která značně ovlivnila trh práce. Olomoucký kraj je nutno při náhledu rozdělit na severní a jižní část, kde kvůli geografické struktuře jsou značné rozdíly na trhu práce a opatření, která by pozitivně ovlivnila jižní část, by neměla efekt na severu, nebo by dokonce nebyla proveditelná.

Na počátku teoretické části budou vymezeny důležité teoretické pojmy, které definují trh práce, včetně pojmů, které na tento trh působí a ovlivňují jej (nezaměstnanost, věková struktura, vzdělání atd.). V další kapitole bude vymezen pojem politiky zaměstnanosti, včetně významných institucí České republiky, ale i Evropské unie, které se snaží trh práce ovlivňovat k lepšímu vývoji. Nakonec bude vymezena důležitá legislativa v oblasti trhu práce. Při tvorbě teoretické části jsem převážně čerpal z odborné literatury, věnující se široké problematice trhu práce, ale i z příslušné legislativy. Praktická část se bude zabývat analýzou trhu práce; zpočátku bude zobrazen demografický a ekonomický vývoj obyvatelstva ve zmíněném období 2001 až 2011. Důraz bude kladen zejména na vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti, právě kvůli období hospodářské krize. Následně bude analyzován ve výše zmíněném časovém období i vývoj aktivní politiky zaměstnanosti kraje. Závěr praktické části bude věnován mnou navrhnutým pozitivním opatřením pro zlepšení situace na trhu práce v kraji. Pro praktickou část jsem převážně čerpal ze statistik krajského úřadu

práce a Českého statistického úřadu, ale zapojil jsem i své vlastní znalosti a výhodou bylo i mé bydliště v tomto kraji.

Pevně věřím, že má práce obohatí čtenářům pohled na vývoj trhu práce v Olomouckém kraji, ať už jsou s problematikou obeznámeni, či nikoliv.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

1.1 Trh práce

Trh práce plní významnou roli v tržním hospodářství. Jako u klasického trhu se zde střetává nabídka s poptávkou, přesto tento trh má specifické zákonitosti. Poptávka je tvořena lidmi, kteří mají schopnost pracovat – jsou nositeli pracovní síly. Nabídku tvoří práce – výrobní faktor, který vede k vytváření statků pro domácnosti. Lidé za vykonanou práci získávají od zaměstnavatele odměnu – mzdu. Na trhu práce dochází ke zprostředkování prodeje a nákupu výrobního faktoru práce za peníze, které pak tvoří mzdu pro zaměstnance. (Buchtová, 2002)

Mezní produkt práce určuje poptávku po práci na trhu. V takovém případě zaměstnavatel je schopen získávat práci, pokud příjmy právě z mezního produktu práce budou vyšší než výdaje na získání práce. Pokud se tyto dvě veličiny vyrovnají, zaměstnavatel již nemá zájem najímat další pracovní síly. Domácnosti tvoří nabídku práce, pokud mají ochotu práci konat. Nabídka vzniká, když domácnost má vyšší nebo stejný užitek z oběti, kterou podstupuje při konání práce. Za tento výkon, jak již bylo zmíněno, zaměstnanci získávají peněžní odměnu. Důležitá pro zaměstnance není však nominální mzda – mzda, představovaná peněžní sumou, ale mzda reálná. Reálná mzda představuje množství statků a služeb, které si zaměstnanec může dovolit. (Buchtová, 2002)

1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jev v tržním hospodářství, který zejména v současnosti patří k nejvíce probíraným. Všechny osoby, které jsou nezaměstnané, musí být starší než 15 let. Nezaměstnané osoby tak nemohou být děti předškolního věku, studenti, osoby důchodového věku, nemocné a invalidní osoby, osoby na mateřské dovolené. Osoba, která je nezaměstnaná, nedostává za práci mzdu. Dále je aktivní v hledání nové práce tak, že je registrována na úřadu práce nebo u jiného subjektu zprostředkovávajícího práci. Pokud dostane nabídku k práci, musí také nastoupit nejpozději do 14 dnů. Pokud je osoba nezaměstnaná déle než 1 rok, jedná se o dlouhodobou nezaměstnanost, která je hlavním problémem na trhu práce. Zaměstnané jsou pak všechny osoby starší než 15 let, které pracují a získávají mzdu či jiné ohodnocení. Důležitým ukazatelem je pracovní síla, která představuje součet všech osob zaměstnaných a nezaměstnaných. (Buchtová, 2002)

Dle teoretických poznatků se dá určit dobrovolná nezaměstnanost. Ta vzniká tehdy, pokud člověk dává přednost volnému času před prací. Tito nezaměstnaní sice mohou dostávat nabídky k práci, ale sami se zajímají o zcela jiná pracovní místa. Tento volný čas mají oceňováný mzdou (podporou), která má pro dotčené účastníky větší hodnotu než mzda za práci. Pokud by na trhu práce vládla dokonalá konkurence, rovnováha na trhu práce by vznikla v situaci, kdy by nezaměstnanost byla zcela dobrovolná ze strany ekonomicky aktivního obyvatelstva. Později byl v teorii uveden nový pojem, a to nedobrovolná nezaměstnanost. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká výskytem nepružných mezd, dochází tak k narušení čistícího efektu na trhu práce. Lidé, kteří se stanou nedobrovolně nezaměstnanými, jsou ochotni vykonávat práci i za nižší mzdové ohodnocení, přesto není žádná pracovní příležitost, kterou by mohli přijmout. Nezaměstnanost může být i ovlivněna sezónní prací nebo potřebou práce v daných časových obdobích. (Buchtová, 2002)

Nezaměstnanost se měří pomocí dvou druhů výpočtů. Počítá se obecná míra nezaměstnanosti, která se počítá ze statistik Výběrové ošetření pracovních sil. Tento ukazatel započítává jak registrované, tak i neregistrované nezaměstnané. MPSV pak počítá tzv. registrovanou míru nezaměstnanosti, kde se započítávají dosažitelní neumístění uchazeči o práci. Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti se vypočítá:

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

Kde: n – míra nezaměstnanosti

N – počet nezaměstnaných

L – ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Druhy nezaměstnanosti:

1) Frikční nezaměstnanost

Vzniká neustálým pohybem lidí na trhu práce. Tito lidé dobrovolně opustili předchozí práci nebo byli práci nuceni opustit vlivem strukturálních změn nebo zániku podniku. Lidé také mohou opustit zaměstnání z důvodů změny bydliště. Zároveň i těmito příčinami vznikají nová pracovní místa. U toho typu nezaměstnanosti dochází k souladu mezi nabídkou a poptávkou regionálního rozmístění. (Buchtová, 2002)

2) Cyklická nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je závislý na vývoji ekonomiky. Pokud dochází v ekonomice k hospodářskému poklesu, tak se zvyšuje. V opačném případě, při růstu v ekonomice, je

snížována. Vzniká právě při nástupu recese v ekonomice a se snížením agregátní poptávky. Často se tak stává v této fázi vývoje ekonomiky nezaměstnaností nedobrovolnou. (Buchtová, 2002)

3) *Strukturální nezaměstnanost*

Tato nezaměstnanost vzniká při nedostatečné poptávce po produkci určitých statků ve výrobě nebo v blíže určeném odvětví. Tento typ nezaměstnanosti je složitou poruchou na trhu práce, protože zaměstnanci z odvětví, které je strukturálně postiženo, nemusí nalézat uplatnění v jiných odvětvích, u kterých je třeba zcela jiné kvalifikace. Strukturální nezaměstnanost může být jeden z hlavních činitelů disparit mezi regiony. (Buchtová, 2002)

1.2.1 Rizikové skupiny na trhu práce

Trh práce je v neustálém vývoji a tím je zřejmé, že se objeví odlišnosti jednotlivých sociálních skupin, které obtížněji reagují na změny tohoto vývoje. Hlavními faktory jsou většinou věk, vzdělání, etnická příslušnost nebo sociální vyloučení ze společnosti. Mezi nejrizikovější skupiny patří:

- a) Předdůchodový věk
- b) Absolventi škol
- c) Zdravotně postižení
- d) Ženy
- e) Romové

Ad a) Zejména v době hospodářské krize je skupina zaměstnanců předdůchodového věku značně ohrožena na celém trhu práce. Tito zaměstnanci mají své priority stanoveny k ukončení své pozice na trhu práce, chtějí si stávající práci udržet a mít co nejlépe možné podmínky, proto zaujímají zejména defenzivní strategii.

V republice až 40% lidí tohoto věku nemá práci a je pro ně velmi obtížné získat nové pracovní místo. V některých zemích, jako je například Finsko, mají tyto lidé výhody, když pracují i po dosažení důchodového věku. V ČR jsou propouštěni zejména kvůli domněnkám zaměstnavatelů, že se nemohou přizpůsobovat moderním technologiím. Naopak, tyto lidé mají výhodu zkušeností a vědomostí. Tato skupina je v současnosti cílovou skupinou politik na trhu práce ze strany EU. (Kuchař, 2007)

Ad b) V této skupině se jedná převážně o absolventy škol, kteří ukončili základní vzdělání a dále již nepokračovali ve studiu, a v poslední době jsou to lidé s vysokoškolským vzdělá-

ním. Hlavní nevýhodou této skupiny jsou chybějící praktické zkušenosti a pracovní návyky. U vysokoškolských absolventů je možnost předejít této situaci sbíráním praxe během studia a tím si tak ulehčit přesun na trh práce. (Kuchař, 2007)

Ad c) Osoby se zdravotním postižením jsou značně heterogenní skupinou. Této skupině osob je nutné umožnit bezbariérový přístup k dalšímu vzdělávání, a tím motivovat jejich vstup na trh práce. Důležitá je také podpora zaměstnavatelů, kteří budou chtít tyto osoby zaměstnat. Podpora ze strany státu umožňuje zaměstnavatelům platit nižší daně, získávat příspěvky na chod firmy atd. (Kuchař, 2007)

Ad d) U žen je pravidelně vyšší nezaměstnanost než u mužů. Největší ohrožení platí pro skupinu žen s nižším vzděláním. Hlavním problémem je existence bariér pro ženy, které opustí trh práce hlavně z důvodu plnění mateřských povinností a poté se chystají k návratu. Zaměstnavatelé vidí také problém v přijmutí do firmy ženy s dítětem, jelikož by její povinnosti k výchově mohly narušovat tvorbu zisku firmy. (Kuchař, 2007)

Ad e) Etnická skupina Romů má zejména problémovou adaptabilitu se sociálním prostředím společnosti v ČR. K nejvážnějším problémům patří postoj ke vzdělání, vedoucí k horší kontrole českého jazyka a jeho pravopisu. Pro Romy je vzdělání okrajová záležitost, proto se stát snaží o motivaci k dokončení studia a následnému pokračování. (Kuchař, 2007)

1.3 Vzdělání

Vzdělání se dá formulovat jako proces výuky (studia) vedoucí k získání či zlepšení svých vědomostí.

Prosazení na trhu práce významně souvisí s kvalitou vzdělání. Nezaměstnanost je ve vztahu s úrovní dosaženého vzdělání, jehož vývoj se neustále mění. Z historie převažuje na trhu nižší stupeň středního vzdělání, ale jen ve vyšších věkových skupinách. Tato situace vznikla za minulého režimu, při jeho začátcích, kdy byla potřeba přeměny na extenzivní industrializaci. Na úkor tohoto vlivu docházelo ke stagnaci rozvoje terciálního vzdělávání. Tyto trendy utvářejí podobu současné vzdělanostní struktury obyvatel. Česká republika má oproti ostatním evropským zemím nižší podíl lidí v terciálním vzdělávání, i když se dle současného stavu vývoje podíl obyvatel v terciálním vzdělávání zvyšuje. Současným problémem je komunikace a poskytování informací vysokým školám ze strany zaměstnavatelů, aby tak školy mohly lépe reagovat na potřeby tuzemského trhu práce a určit, které obo-

ry mají větší perspektivitu. Problémem je i odlišnost jednotlivých regionů, protože pro každý region může mít dané vzdělání jinou perspektivitu. (Kuchař, 2007)

1.4 Územní jednotky pro analýzu trhu práce

1.4.1 Kraj

Kraje jsou vyššími územně samosprávnými celky. Jejich území je vyčleněno na základě hranic okresů a svoji činnost začaly vykonávat k 1. 1. 2000. V České republice je 13 krajů a k nim se počítá i území hlavního města Prahy. V právní teorii kraje vystupují jako veřejnoprávní korporace, vystupující v oblasti práva svým jménem. Kraj má přenesenou působnost, kterou může vykonávat na svém území tak, jak stanovuje zákon. Kraj může, tak i jako obce, hospodařit s vlastním majetkem. Každý kraj má vymezen svůj symbol a reprezentující vlajku. Základ kraje tvoří osoby, které jsou občany České republiky a mají přihlášené trvalé bydliště v obci nacházející se na území kraje. Orgány kraje zodpovídající za jeho chod jsou zastupitelstvo, hejtman, rada kraje, krajský úřad a zvláštní orgány, zřízené hejtmánem dle schválení zvláštním zákonem. Pro účely EU jsou kraje v ČR označovány jako NUTS III. (Kolektiv autorů, 2008)

1.4.2 Okres

Okres je územně samosprávnou jednotkou (NUTS 4, LAU I). Území České republiky se člení na okresy od roku 1960, kdy byl uveden v platnost příslušný zákon. Do okresů jsou zahrnuta i statutární města, která svojí dostatečnou plochou tento okres tvoří (Praha, Plzeň, Brno, Ostrava). Veškerou evidenci a údržbu v podobě číselníku okresů spravuje Český statistický úřad. Pokud by mělo dojít ke změně vyčlenění území okresu nebo vzniku okresu nového, musí být tento akt schválen vládou ČR. Každý název okresu nese svoji jedinečnost v celé republice. Od 31. 12. 2002 byla ukončena činnost všech okresních úřadů na území ČR a od 1. 1. 2003 se staly okresy jen územními obvody policie, soudů a dalších orgánů státní správy. Územní hranice okresů jsou pak základem pro tvorbu územního vymezení krajů. (Okresy Olomouckého kraje, 2011)

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A INSTITUCE FIGURUJÍCÍ NA TRHU PRÁCE

2.1 Politika zaměstnanosti

Obecně se dá politika zaměstnanosti definovat jako: „činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti“. (Kotýnková, 2003, s. 131)

Ve vývoji politiky zaměstnanosti v ČR lze od vzniku samostatného demokratického státu zpozorovat dvě zásadní změny. První je spjatá přímo se vznikem demokratických principů ve státě, a tím i vznikem demokraticky založených institucí a způsobů vedení politiky zaměstnanosti. Formování těchto služeb zaměstnanosti probíhalo v průběhu první poloviny 90. let minulého století. Druhý zásadní vývoj politiky zaměstnanosti byl započat při přípravě vstupu ČR do EU a tento vývoj trvá dodnes. V rámci sociální a zaměstnanecké politiky EU jde o prosazování těchto politik v ČR a od vstupu do unie v roce 2004 se tento proces převzetí evropské strategie stal intenzivnějším. V rámci vstupu do evropských společenství vznikl v oblasti trhu práce a sociálních zabezpečení zákon o zaměstnanosti z roku 2004, Národní akční plán sociální inkluze a Národní program reforem. Kromě vzniku řady nových legislativních rámců se díky členství v EU dostala ČR k evropským finančním zdrojům (zejména ESF a jednotlivé OP v dané problematice), které mohly výrazně podporovat nové i stávající prvky politik zaměstnanosti. (Winkler, 2010)

Lidské zdroje je třeba podporovat investicemi, a to nejenom ze strany podnikatelského sektoru, ale velmi důležitý je i zásah státu. Stát totiž investuje i do lidí, kteří momentálně nefigurují na trhu práce. Nezaměstnaní tak formou aktivních politik mají usnadněný přístup na trh práce. Hlavními úkoly těchto politik je zprostředkování informací, pomoc při nalezení zaměstnání a poskytnutí podpory v nezaměstnanosti (sociální dávky). Nástroje, které vykonávají tyto politiky, jsou zejména úřady práce. Aby úřady práce fungovaly co nejlépe, je třeba dosáhnout určité provázanosti se zaměstnavateli a ostatními menšími organizacemi nebo agenturami, zabývajícími se také problematikou nezaměstnanosti. Nejdůležitějším cílem úřadu práce je pak zprostředkovat zaměstnání nezaměstnaným, kteří se potýkají s nezaměstnaností dlouhodobou (více jak 12 měsíců). Kromě dlouhodobě neza-

městnaných ze strany starších lidí, je nutno směřovat aktivní politiky zaměstnanosti i na mládež, zvláště na skupinu bez patřičného vzdělání nebo bez dostatečné přípravy ke vstupu do zaměstnání. Hlavními prioritami je již během studia poskytovat výchovu vedoucí k přípravě na vstup do zaměstnání. Nejdůležitější jsou metody pracovního výcviku na pracovišti, aby dotyčný získával potřebnou kvalifikaci. Další metodou vhodnou pro přípravu je i absolvování kurzů ve výcvikových střediscích. (Kotýnková, 2003)

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit v širší své působnosti na malou a velkou. Velká politika zaměstnanosti zasahuje svojí působností i mimo oblast nezaměstnanosti, ale snaží se zasahovat do makroekonomických problémů, které nezaměstnanost ovlivňují (ekonomický růst a rovnováha, inflace, platební bilance). Dosažení úspěchu je velmi obtížné, protože pokud se podaří například snížit inflaci, může dojít k nárůstu nezaměstnanosti, vzniká často konflikt mezi jednotlivými oblastmi. Mezi velké politiky zaměstnanosti lze zařadit rozpočtovou politiku. Rozpočtová politika má zabezpečit zvýšení důchodů ve společnosti, když tento růst vede ke zvýšení poptávky, vedoucí ke zvýšení ekonomického růstu, vzniku nových pracovních míst, a tím se projeví snížení nezaměstnanosti. Malá politika zaměstnanosti se snaží vypořádat již s negativními dopady existujícími na trhu práce. Pro tuto funkci jsou zřízeny právě úřady práce, aby mohly řešit problémy spojené s nezaměstnaností na regionální úrovni. (Kotýnková, 2003)

Jednou z forem aktivních politik zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce. Jedná se o zprostředkování zaměstnání na přechodnou dobu pro nezaměstnané, kteří mají dlouhodobé problémy s nalezením práce. Cílem této formy pomoci je zachování pracovních návyků a také ztráta závislosti na podpoře v podobě sociálních dávek. Prospěch z veřejných prací mají obce v podobě úpravy veřejných prostranství, výstavby sociálních budov a infrastruktury, starosti o zeleň a úklidu veřejných prostranství. (Kotýnková, 2003)

Aktivní politiky zaměstnanosti přináší dopady na zaměstnanost. Tyto dopady lze rozdělit na přímé a nepřímé. Jako přímý dopad je označen takový, který pomůže účastníkům získat pracovní místo a prodloužit znatelně dobu udržitelnosti tohoto místa. Nepřímé dopady jsou neméně důležité a projevují se zejména v delším časovém období. Pokud účastník kurzu nezíská pracovní místo, tak je schopen i nadále díky kurzu aktivně hledat zaměstnání a jakmile dojde k nalezení volného pracovního místa, je schopen jej nejen využít, ale i dlouhodobě si toto pracovní místo udržet. Proto je nutné hodnocení nepřímých dopadů politik zaměstnanosti posuzovat s časovým odstupem. (Kotýnková, 2003)

2.2 Ministerstva ovlivňující trh práce

2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) je hlavním činitelem ovlivňujícím trh práce. Zřízení ministerstva se datuje k 1. červenci 1990 ze zákona č. 203/1990 Sb., kdy byla zvolena jeho působnost mezi ústředními orgány státní správy České republiky v § 9 zákona č. 2/1969 Sb. MPSV ve státní správě má na starosti pracovněprávní vztahy, rekvalifikaci, bezpečnost práce, mzdy a další odměny spojené s prací, otázky zaměstnanosti, důchody, nemocenské pojištění a zabezpečení, sociální péči. Dále se také stará o všechny otázky sociální politiky, zejména o právní ochranu mateřství, péči o pracovní podmínky u žen a mladistvých, péči o rodinu a občany, podpory v nezaměstnanosti a dalších krizových sociálních situacích a o otázky mzdové politiky. Zásady činnosti MPSV jsou upraveny v §§ 20 - 28 odst. 1 zákona č. 2/1969 Sb. Nejdůležitějšími nástroji MPSV, které řídí, jsou úřady práce, ty jsou hlavním nástrojem pro regulaci a sledování zaměstnanosti. Kromě toho ministerstvo ve spolupráci s Evropskou unií pracuje na poskytování příležitostí i mimo území ČR. (Důvod a způsob založení povinného subjektu, 2007)

Úkolem ministerstva je získávání prostředků k poskytování sociálních podpor pro nezaměstnané a další sociální skupiny obyvatel. Ministerstvo práce a sociálních věcí je největším aktérem, který ovlivňuje situaci na trhu práce a je nositelem aktivních politik na trhu práce, a také se jedná o velmi rozsáhlou strukturu podřízených institucí, vykonávajících tyto úkony. (Kotýnková, 2003)

MPSV je sídlem správy služeb zaměstnanosti – nadřízený orgán úřadů práce. Tato služba vykonává (Kotýnková, 2003):

- Vyhodnocování a monitoring situace na trhu práce
- Vypracovávání koncepcí pro politiky zaměstnanosti ze strany státu
- Zabezpečení opatření vedoucí k uplatnění zaměstnanců po strukturálních a organizačních změnách na trhu práce ve spolupráci s orgány státní správy
- Shromažďování prostředků a rozhodování o jejich využití pro politiky zaměstnanosti
- Zabezpečení tvorby společenských pracovních míst, jako jsou veřejně prospěšné práce
- Provádění kontrolní činnosti v oblasti zaměstnanosti
- Řízení úřadů práce ve všech stránkách

- Právo vydávání nebo odnímání povolení pro fyzické i právnické osoby, které chtějí zprostředkovávat zaměstnání

2.2.2 Ministerstvo pro místní rozvoj

Jedním z orgánů státní správy ČR ve věcech vymezených dle zákona je Ministerstvo pro místní rozvoj (MMR). Zřízení MMR se datuje 1. listopadu 1996, kdy zahájilo svoji činnost. Ministerstvo zajišťuje správu ve věcech regionální politiky, územního plánování (vypracovává strategie rozvoje ČR a další programové dokumenty sloužící pro účely EU), rozvoje bytového fondu, veřejných zakázek, cestovního ruchu, stavebního řádu, investiční politiky a pohřebnictví. Kromě všech těchto výše uvedených kompetencí, MMR koordinuje veškerou státní regionální politiku, politiku bydlení a zabezpečuje chod orgánů státní správy. Kromě těchto priorit zabezpečuje také plnění činností kohezní politiky EU na území ČR. Tato politika je zaměřena na snižování regionálních disparit a MMR je důležitým prvkem vyhodnocování a plnění jednotlivých cílů na území republiky. Funkcí ministerstva je role Národního koordinačního rámce, který nabízí pomoc při poskytování a přerozdělování dotací ze strukturálních fondů EU. Tímto slouží pro poskytování informací pro územní samosprávné celky, které se tak snáze zapracují do evropských rozvojových plánů. (Ministerstvo, 2003)

2.2.3 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Ke zřízení tohoto ústředního orgánu státní správy došlo vydáním zákona č. 2/1969 Sb. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) má za úkol spravovat předškolní zařízení, školská zařízení, základní, střední a vysoké školy. Dále se také zabývá péčí o děti a mládež ze strany státu, rozvoj tělesné výchovy, sportu a sportovní reprezentaci státu. Koordinuje vědeckou činnost a zabezpečuje výzkum a vývoj včetně nadnárodní spolupráce v této oblasti. Pod MŠMT spadá také činnost České školní inspekce. Ministerstvo vede koordinaci jiných ústředních orgánů či ministerstev ve věci uznání odborných kvalifikací a jejich získání v systému dalšího vzdělávání. Kvalita vzdělání obyvatelstva působí i na trh práce, kde je vzdělanost brána jako významný prvek k prosazení se na trhu. (Ministerstvo, 2003)

2.3 Ostatní instituce

2.3.1 Úřady práce

Jedná se o orgány státní správy s právní subjektivitou, které figurují v oblasti zaměstnanosti. Jejich rozmístění v republice je totožné s rozmístěním okresních úřadů. Každý z těchto úřadů má svého ředitele, který bývá jmenován či odvoláván ministrem práce a sociálních věcí. Úřad práce má za úkol sledovat vývoj na trhu práce, zpracovávat návrhy pro vývoj zaměstnanosti a snaží se ovlivňovat nabídku a poptávku na trhu práce pomocí přijatých opatření ve svém regionu. Veškeré služby poskytované úřady práce jsou spojeny se zaměstnaností. Tyto služby poskytované úřadem práce jsou bezplatné a o seznamu těchto služeb je vždy informováno na úřadu práce. Úřady práce jsou rozmístěny po celé České republice v celkovém počtu 77 sídel. Kromě toho je v provozu také 56 poboček a 116 detašovaných pracovišť. (Kotýnková, 2003)

Úřad práce, kromě sledování stavu nezaměstnanosti, eviduje i volná pracovní místa, která jsou pak nabízena zájemcům o zaměstnání (občané i cizinci s trvalým pobytem na území ČR). Nezaměstnaní, kteří mohou a chtějí pracovat, jsou vedeni v evidenci úřadu práce, který jim pak po udělení písemné žádosti pomáhá nalézt volné pracovní místo. Pracovníci úřadu práce pak uchazeče informují, popřípadě zájemci mají sami možnost získat informace pomocí samoobslužných počítačů („Infobox“). (Kotýnková, 2003)

Zřízení úřadů práce ČR umožnil zákon č. 73/2011 Sb. a v platnou účinnost vešel tento zákon dne 1. 4. 2011. Na vrcholu organizačního členění úřadů práce je generální ředitelství sídlící v Praze. Pod tímto ředitelstvím jsou ve výkonu krajské pobočky, kterých se na území republiky nachází 14: Příbram, České Budějovice, Plzeň, Karlovy Vary, Ústí nad Labem, Liberec, Hradec Králové, Pardubice, Jihlava, Brno, Olomouc, Ostrava, Zlín a hl. město Praha. Pro lepší spolupráci při řízení aktivních politik zaměstnanosti spolupracují tyto úřady na vytvoření poradních sborů, které jsou tvořeny zástupci odborů, družstevních orgánů, organizací zaměstnavatelů a územně samosprávných celků. Hlavní činností poradních sborů je podávání informací zaměstnavatelům o programech rekvalifikace, poradenské činnosti, návrzích opatření a o aktivních politikách zaměstnanosti. (O Úřadu práce České republiky, 2011)

Funkce úřadů práce (Kotýnková, 2003) :

- Informování občanů o způsobu získání zaměstnání, rekvalifikačních kurzech nebo výskytu volných pracovních míst
- Monitorování a vyhodnocování stavu na trhu práce, příjem uchazečů o práci a nabídek volných pracovních míst včetně vedení evidence v těchto oblastech a i případného vyřazení uchazeče o práci z evidence
- Podílení na organizaci rekvalifikačních kurzů pro nezaměstnané a poskytování poradenských služeb
- Podpora podnikatelů a dalších zaměstnavatelů, pokud vytvářejí nová pracovní místa nebo místa pro absolventy škol, kde mohou nastoupit do odborné praxe
- Jako samostatné účetní jednotky hospodaří s finančními zdroji pro zabezpečení chodu úřadu a chodu státních politik zaměstnanosti
- Provádění kontroly dodržování právních předpisů, týkajících se zaměstnanosti (zákoník práce, mzdové předpisy) a v případě nedodržení možnost stanovení sankcí
- Vyřizování vydávání a odnímání povolení cizincům, kteří mají zájem získat pracovní místo v ČR

Při představě funkce úřadů práce je nejviditelnější jeho zprostředkovatelská činnost. Úřady mají v evidenci požadavky zaměstnavatelů na volné pracovní místo, které jsou porovnány se schopnostmi uchazeče o zaměstnání. Pokud dojde k nalezení vhodných kandidátů, úřady práce zprostředkují schůzku obou stran na úřadu práce. Běžně ovšem je uchazeč vyslán k zaměstnavateli po domluvě vhodného termínu. Hlavním cílem této činnosti je návrat dotyčného do pracovního prostředí, aby byly naplněny jeho existenční i psychologické požadavky. Tuto funkci na úřadu zastávají pracovníci nazývaní jako zprostředkovatelé. Zprostředkovatelská činnost zahrnuje získávání informací z písemných podkladů (občanský průkaz, potvrzení), komunikaci s klienty a všechny ostatní činnosti vázané ke klientovi. Zprostředkovatel by měl projevovat znalost dotčených legislativních norem, komunikačních dovedností a odborných postupů (vzdělanostní úroveň, regionální přehled). (Kotýnková, 2003)

2.3.2 Personální agentury

Jedná se o zprostředkovatele práce ze strany podnikatelských i nepodnikatelských subjektů. Činnost těchto agentur je obvykle spjata se spoluprací s organizacemi, které mají potřebu najímat zaměstnance na pozice středního managementu (účetní, asistenti, obchodní zá-

stupci). Každá z těchto agentur má k dispozici databázi nezaměstnaných a mohou se tak lépe orientovat na konkrétním trhu práce. Díky těmto informacím mohou zajistit obsazení požadovaných volných pracovních míst v krátké době. Stejně jako u úřadů práce pomáhají zprostředkovat setkání v podobě výběrového řízení nebo řídit korespondenci mezi oběma stranami. Dle dostupných výzkumů se v personální agentuře pohybují zejména lidé, kteří absolvovali střední školy, ale také i absolventi vysokých škol (zejména ekonomického, pedagogického nebo filozofického zaměření). Mezi těmito agenturami jsou značné rozdíly v náplni jejich činnosti, protože na území republiky je jich velké zastoupení. (Kotýnková, 2003)

2.3.3 Personálně poradenské společnosti

V oblasti řízení lidských zdrojů v organizaci figurují personálně poradenské společnosti, které zabezpečují zájemcům poradenské aktivity v této oblasti. Činnost vykonávají odborníci v podobě vysokoškolských konzultantů, ti mají praktické zkušenosti. Nabídky těchto společností obsahují různé služby v oblasti lidských zdrojů. Podobně jako u úřadů práce, snaží se pomoci s vyhledáváním volného pracovního místa a s výběrem vhodného pracovníka na danou pozici. Kromě tohoto se snaží vyhledávat i kandidáty pro přechodný pracovní poměr (na dobu určitou). Pokud si je zaměstnavatel vědom nutného propuštění svých zaměstnanců, může navázat spolupráci s poradenskými společnostmi v podobě aktivit, které pomohou uvolněným zaměstnancům najít si nové pracovní místo a ulehčit přechod mezi zaměstnáními (Outplacement). Pomocí metod, jako je Executive search nebo Head hunting, mohou společnosti oslovovat namísto firem vrcholové manažery s nabídkou nového pracovního místa. Kromě těchto aktivit poradenské společnosti mohou nadále poskytovat firmám personální audit, výcvikové programy a zabezpečování procesů uvnitř organizací. (Kotýnková, 2003)

2.3.4 Českomoravská konfederace odborových svazů

Jedná se o největší konfederativní sdružení odborových svazů nacházející se na území ČR. Zejména v době hospodářské krize (programové období 2010 – 2014) je zájmem komory pomoci zaměstnancům, kteří se dostali do tíživé situace vlivem ekonomické recese v regionu. Snaží se regulovat důsledky krize, způsobující přenesení tíživých opatření na zaměstnance. Snahou je vytvoření podmínek pro snižování nezaměstnanosti v rámci všech dostupných zákonných prostředků a opatření. Kromě stabilizace na trhu práce je cílem prosazení rovných podmínek pro muže a ženy, zvýšení kvality veškerého vzdělávání, pod-

pora výzkumu a inovací a sociálního prostředí. Tyto aktivity chtějí odborové svazy přenést i nad národní úroveň v rámci spolupráce s evropskými odbory. (O nás, © 2012)

2.3.5 Hospodářská komora České republiky

Na základě zákona č. 301/1992 Sb. zastupuje veškerou podnikatelskou činnost ve státě (mimo zemědělství, lesnictví, potravinářství) Hospodářská komora České republiky (HK ČR). Hlavní náplní komory je podpora rozvoje a ekonomické stability ČR vytvářením příležitostí pro podnikání a k podpoře opatření vedoucích k ekonomickému růstu. Od roku 2004 má také povinnost tvorby připomínek u podnikatelské legislativy. Pod HK jsou sdruženy právnické i fyzické osoby, kterých je okolo 14 000. HK ČR se dělí na regionální a oborové asociace, aby tak lépe reagovala na dané problémy. Má také svůj sněm, jenž má pravomoc volit do svého čela prezidenta komory. K hlavním činnostem HK patří informovanost o ekonomickém vývoji, zajištění vzdělávací, poradenské a rekvalifikační činnosti a zajištění obchodního styku se zahraničím. (Hospodářská komora České republiky, © 2009)

2.4 Instituce Evropské Unie

V roce 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie. Tím náš stát získal přístup k evropským fondům, které mají za úkol napomáhat k plnění tří cílů evropské regionální politiky v programovém období 2007 - 2013: cíl konvergence, cíl regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti a cíl evropská územní spolupráce. Tok finančních prostředků na podporu těchto stanovených cílů je soustředěn na regiony soudržnosti. Tyto regiony jsou u nás zastoupeny na územní velikosti NUTS II, Olomoucký kraj spadá pod region NUTS II – Střední Morava, spolu s krajem Zlínským.

2.4.1 EURES

Nabízením veřejných služeb, usnadněním mezinárodní mobility pracovních sil na trhu práce v Evropské unii, a dále také v nečlenských zemích jako je Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko, se zabývá služba EURES (EUROpean Employment Services). Vstup České republiky do Evropské unie znamenal pro všechny úřady práce připojení do této celoevropské sítě. Mezi základní úkoly EURES patří poskytování služeb v rámci práva Evropské unie o volném pohybu osob. Využití tak mohou naléznout všichni zaměstnanci, aktivní žadatelé o práci a zaměstnavatelé. Své služby poskytuje EURES prostřednictvím zveřejněných databází (Evropský portál pracovní mobility) týkajících se důležitých údajů pro všechny aktéry na trhu práce, a také informačními a poradenskými službami, které jsou

zajišťovány pracovníky na každém okresním a krajském úřadu práce v České republice. (Navrátil, 2007)

EURES představuje centrum všech databází určených pro trh práce států EU. Základem je databáze volných pracovních míst, kde uchazeč nalezne pracovní příležitosti dle výběru preferované země, či zadáním zvoleného odvětví a profese. Další databáze je určena pro zaměstnavatele, kde se jedná o databázi životopisů zaslaných zájemci o pracovní místa. Zaměstnavatelé si tak mohou vybrat požadované osoby z jiných států. Důležitá je databáze životních a pracovních podmínek, kde si žadatelé, uvažující o přesunu za prací do jiné země, mohou zjistit o daném státu legislativu, životní podmínky, sociální podmínky, daně a pracovní smlouvy. Podrobnější databázi představuje databáze informací o situaci na místním trhu práce, žadatel si tak může zjistit podrobné informace o situaci na trhu práce na úrovni jednotlivých regionů členských států. Zájemce tak má lepší přehled, jaká profese je v daném regionu nejvíce žádána a naopak. Pro zájemce o studium v evropských zemích slouží databáze Vzdělávání a Portál Evropské unie pro mladé. (Navrátil, 2007)

V ČR pracují poradci v krajských městech, kteří mají také kontaktní osoby na každém úřadu práce. Tito poradci jsou řízeni přímo z Ministerstva práce a sociálních věcí, Správy služeb zaměstnanosti, tzv. EURES manažerem. Poradci usnadňují zájemcům hledat v databázích, poskytují doplňující informace aj. (Navrátil, 2007)

2.4.2 ESF (evropský sociální fond)

Tento fond byl založen roku 1957 a je určen pro podporu neinvestičních (měkkých) projektů, a jelikož je součástí strukturálního fondu, je zaměřen na koncentraci finančních prostředků pro regiony. Hlavním řídicím orgánem pro podporu z ESF je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jeho hlavním cílem je růst zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti, začleňování sociálně slabších osob zpátky do společnosti a vytváření rovné příležitosti pro všechny osoby. Mezi hlavní podporované projekty patří rekvalifikační kurzy pro nezaměstnané, podpora znevýhodněných skupin a etnických menšin, zajištění uplatnění pro osoby se zdravotním postižením, možnost vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora OSVČ, rozvoj všech druhů vzdělávání, podpora pro rozvoj institucí zabývajících se otázkou zaměstnanosti, zkvalitnění informačních a komunikačních technologií v oblasti škol, podpora personální politiky v oblasti škol, podpora modernizace studia pro studenty veřejných i soukromých škol a snadnější získání stáží pro studenty i zaměstnance. Pro programové období 2007 – 2013 slouží v České republice pro čerpání z fondu ESF tři operač-

ní programy: OP Praha – Adaptabilita, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost a zaměstnanost, OP Lidské zdroje a zaměstnanost. (Regionální politika EU, 2011)

• ***OP Lidské zdroje a zaměstnanost***

Hlavním cílem programu je snižování nezaměstnanosti díky působení aktivní politiky na trhu práce a také pomoc se začleněním sociálně vyloučených obyvatel zpátky do společnosti. Řídícím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pro stávající programové období je pro Českou republiku vyčleněna částka 1,84 mld. € (6,8 % z finančních prostředků pro ČR). Žádat o dotace mohou zřizovatelé sociálních služeb, organizace zaměřené na poradenskou a vzdělávací činnost, orgány státní správy, kraje, obce, dobrovolné svazky obcí a další. Operační program obsahuje 6 prioritních os, které program rozdělují na jednotlivé oblasti podpory (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, 2011) :

- Adaptabilita
- Aktivní politika trhu práce
- Sociální integrace a rovné příležitosti
- Veřejná správa a veřejné služby
- Mezinárodní spolupráce
- Technická pomoc

• ***OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost***

Program je zaměřen na modernizaci a zvýšení kvality veškerého typu vzdělávání, které pak směřují k propojenosti komplexního systému celoživotního vzdělávání. Další z priorit je zlepšení podmínek pro veškerý výzkum a vývoj inovací. Řídícím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Pro stávající programové období je vyčleněna částka 1,83 mld. € (6,8 % z finančních prostředků pro ČR). O dotace mohou žádat veškerá školská zařízení, neziskové organizace, výzkumné instituce, kraje, obce a další. Operační program obsahuje 5 prioritních os, které program rozdělují na jednotlivé oblasti podpory (Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, 2011) :

- Počáteční vzdělávání
- Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj
- Další vzdělávání
- Systémový rámec celoživotního učení
- Technická pomoc

- ***OP Praha Adaptabilita***

Tento program je určen pouze pro Prahu, jelikož spadá do druhého cíle regionální politiky – Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Přispívá na neinvestiční projekty zabývající se trhem práce, vzděláváním, lidskými zdroji, výzkumem a vývojem. Řídícím orgánem je Magistrát hl. města Prahy a pro tento program je vyčleněno 108,39 mil. €. Operační program obsahuje celkem čtyři prioritní osy (Operační program Praha Adaptabilita, 2011) :

- Podpora rozvoje znalostní ekonomiky
- Podpora vstupu na trh práce
- Modernizace počátečního vzdělávání
- Technická pomoc

3 LEGISLATIVA

3.1 Zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb.

Stávající zákoník práce zřízený ze zákona č. 262/2006 Sb. byl uveden v účinnost k 1. 1. 2007 a byl prvním kodexem, který byl přijat v České republice. Tento zákoník je základním kodexem upravujícím pracovněprávní vztahy. Nový zákoník nahradil starý zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.), který platil více než 40 let. Tvorba nového zákoníku práce byla započata již v průběhu 90. let minulého století. Dokončení zákoníku se povedlo teprve v roce 2006, ale i tak se nepodařilo najít shodu v obsahu mezi požadavky odborníků, politiků, sdružení zaměstnavatelů a odborovými organizacemi. Již po roce jeho účinnosti přišla technická novela zákoníku (zákon č. 362/2007 Sb.), která obsahovala přes 120 pozměňovacích bodů. I přes tento rozsah novely nebyl zákoník pozměněn nikterak zásadním způsobem. Během let došlo k dalším zásahům do znění zákoníku, zejména k odstranění principu delegace a k jeho nahrazení principem subsidiarity. Důležitá novela přišla v účinnost 1. 1. 2012, kde byly upraveny zejména pracovně-právní vztahy (přesčasové proplácení, odstupné, zkušební doba, výpovědní důvody aj.). Zákoník práce je v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora. (Bělina, 2010)

Celkem obsahuje zákoník práce 14 částí, z toho popis vybraných částí je zpracován níže (Bělina, 2010) :

Část první: Tato část obsahuje veškerá všeobecná ustanovení a vymezení týkající se pracovněprávních vztahů. Definiuje účastníky těchto vztahů, vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a jejich zásady. Zahrnuty jsou zde potřeby rovného zacházení, zákazu diskriminace včetně důsledků porušení a sankcí. Pracovněprávní úkony (projevy vůle) a jejich vymezení je zde popsáno také. Závěrem obsahuje tato část zákoníku vymezení kolektivních pracovněprávních vztahů (zaměstnanec není individuálně zastoupen).

Část druhá: Velmi rozšířená část definující všechny náležitosti ohledně pracovního poměru. Definiuje postup před vznikem pracovního poměru, pracovní smlouvu, následně její vznik a změny (pracovní cesta, přeložení, převedení k jiné práci). Rozsáhlá část se věnuje ukončení pracovního poměru, popisuje typy ukončení jako je dohoda, výpověď (ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance), hromadné propouštění, a také se věnuje nároku na případné odstupné či neplatnému rozvázání pracovního poměru.

Část čtvrtá: Zaměřuje se na pracovní dobu a dobu potřebnou pro odpočinek. Je zde vymezeno rovnoměrné a nerovnoměrné rozložení pracovní doby, včetně všech druhů pracovních odpočinků. Tato část také zahrnuje vymezení legislativy ohledně práce přesčas, noční práce a situaci pracovní pohotovosti.

Část pátá: Obsahuje problematiku Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, popisuje náležitosti k prevenci před ohrožením života a zdraví. Následně jsou zde popsány povinnosti zaměstnavatele a povinnosti a práva zaměstnance.

Část šestá: Věnuje se odměnám za práci, odměnám za pracovní pohotovost, a také srážkám příjmů plynoucích z pracovněprávních vztahů. Je zde vymezena legislativa ohledně mezd, odměn a platu.

Část devátá: Obsahuje základní ustanovení ohledně dovolené, její výměru za kalendářní rok či za odpracované dny a možnosti jejího čerpání.

Část desátá: Vymezuje legislativu spojenou s péčí o zaměstnance, jejich nárok na pracovní podmínky, stravování a možnost jejich odborného rozvoje. Tato část se také věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vymezuje pracovní podmínky pro mladistvé.

V neuvedených částech je vymezena legislativa ohledně dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (část třetí), náhrady výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce (část sedmá), překážek v práci (část osmá), náhrady škody (část jedenáctá), informování a projednání v pracovněprávním vztahu (část dvanáctá), definice společných ustanovení (část třináctá) a nakonec přechodná a závěrečná ustanovení (část čtrnáctá).

3.2 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Při vzniku legislativního rámce řešícího problematiku zaměstnanosti se vycházelo zejména z kontextu práva sociálního a pracovního. Oblast zaměstnanosti prodělala v posledních 20 letech rychlý vývoj, u kterého se navíc projevuje vliv legislativy ze strany EU. Tento zákon nedefinuje pojem zaměstnanosti, ale jeho obsah se zabývá vymezením postavení účastníků, vyjednává obsah zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Zákon upravuje stanovy potřebné pro přístup k zaměstnání, i pro odstoupení ze zaměstnání. Řídit se zákonem o zaměstnanosti je stejně důležité jako zákoník práce. Prvním zákonem o zaměstnanosti, který nesl prvky nově vzniklého demokratického státu, byl zákon č. 1/1991 Sb., který odstranil všechny direktivní zásahy státu a umožnil občanům činit svobodné volby ohledně zaměstnání, jak doma,

tak i v zahraničí. Dnešní podobu zákona ovlivnil vstup do EU, kde je jedním z hlavních cílů dosáhnout plné zaměstnanosti. Zákon obsahuje celkem 8 částí (Steinichová, 2010) :

Část první: Úvodní část obsahuje základní ustanovení o zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, její povinnost sledovat trh práce, zabezpečovat zaměstnání atd., tak aby byla v i v souladu s právem evropského společenství. Rovněž vymezuje účastníky těchto právních vztahů, vyzývá k rovnému zacházení, vymezuje působnost ministerstev, posuzování zdravotního stavu fyzických osob. Dále vymezuje působnost a legislativu úřadů práce.

Část druhá: Zabývá se činností úřadů práce a zúčastněných osob (zájemci o zaměstnání). Vymezuje způsoby zprostředkování práce ze strany úřadů i agentur práce, vedení, ukončení a zařazení do jejich evidence. Vymezuje legislativu uchazečů, a zájemců o zaměstnání a volných pracovních míst. Podpora v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci je zde obsažena také, stejně tak i její výše.

Část třetí: Zabývá se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, právy a povinnostmi vůči nim, spoluprací s úřady práce.

Část čtvrtá: Obsahuje problematiku zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, informační povinnosti nutnou pro zaměstnavatele, pokud se tyto pracovníky rozhodnou zaměstnat. Stejně tak obsahuje vše ohledně povolení k zaměstnání cizinců a jejich evidenci.

Část pátá: Vymezuje opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na trhu práce, způsoby rekvalifikace zájemců a uchazečů o zaměstnání, příspěvky na podnikatelské programy a další nástroje této politiky (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa). Nakonec obsahuje i definici investičních pobídek a cílených programů, které mají pomáhat řešit zaměstnanost.

Část šestá: Zabývá se výkonem kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte. Vymezuje základní podmínky činnosti, obsah a časové vymezení povolení. Také provádí řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte.

Část sedmá a osmá: Sedmá část vymezuje správní delikty v problematice zaměstnanosti. Osmá část nese společná, přechodná, závěrečná ustanovení a účinnost.

3.3 Další legislativa spojená s problematikou trhu práce

Zákon na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele č. 118/2000 Sb.

V podnikatelské praxi, zejména v době hospodářské krize, může docházet k platební neschopnosti zaměstnavatele. Pokud tedy zaměstnavatelský subjekt neplní základní povinnosti vůči zaměstnancům, jedná se o jeho platební neschopnost, která způsobuje újmu zaměstnancům. Pro ochranu zaměstnanců byl v tomto případě přijat zákon č. 118/2000 Sb., nazývaný zákonem na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. (Jouza, 2006)

Tento zákon byl přijat v roce 2000 parlamentem ČR. Dříve vyrovnání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při platební neschopnosti zaručoval zákon č. 328/1991 Sb. (zákon o konkursu a vyrovnání). Tento zákon nepředstavoval účinnou ochranu, jelikož řešení bylo vždy zdlouhavé a hlavně minimálně účinné pro zaměstnance. Tomu nepomohla ani novela z 1. 5. 2000, proto bylo rozhodnuto vytvořit právní nástroj, který by tuto situaci efektivně a rychle řešil, navíc bylo třeba tento zákon vytvořit v souladu s právem Evropských společenství. Díky této směrnici vznikl zákon, který byl plně v souladu se všemi směrnicemi a požadavky. Nová novela přišla v roce 2006 (č. 73/2006 Sb.), aby byly doplněny požadavky EU k vytvoření vhodných podmínek pro řešení situací z praxe úřadů práce, zaměstnanců i zaměstnavatelů. (Jouza, 2006)

Část první: Zahrnuje zpracování předpisů Evropských společenství a zahrnuje ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, garantuje tak zaměstnanci právo na mzdové uspokojení od zaměstnavatele. Definuje dotčené subjekty, na které se zákon vztahuje a definuje také pojem mzdových nároků. Pokud zaměstnanec požádá o uspokojení svých mzdových nároků úřad práce, úřad je povinen podílet se na řešení vzniklé situace (mzdové nároky se mohou uplatnit za 3 měsíce rozhodného období). V této části je uveden veškerý postup a průběh řízení při uplatňování mzdových nároků jak na straně zaměstnance, tak i zaměstnavatele. Ke konci je definován postup při žádání mzdových nároků zaměstnanců u nadnárodního zaměstnavatele, tuto žádost mohou předkládat subjekty členských států EU u Ministerstva práce a sociálních věcí. **Část druhá** byla zrušena. (Jouza, 2006)

Zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci č. 309/2006 Sb.

Tento zákon rozšířil úpravu požadavků bezpečnosti při práci v pracovněprávních vztazích a výkonu práce mimo pracovněprávní vztahy. Tento zákon vešel v účinnosti 1. 1. 2007.

Část první: Vymezuje požadavky na pracovní prostředí, podmínky a postupy. Vymezuje tedy požadavky po zaměstnavateli tak, aby byly v souladu s příslušnými předpisy EU. Kromě toho definuje předcházení ohrožení života či zdraví na pracovišti, vymezuje zákaz výkonu specifických prací. (Bělina, 2010)

Část druhá a třetí: Vymezuje pracovněprávní vztahy mimo pracoviště a zadává úkoly pro fyzické osoby, které vedou stavbu, aby zajistily při práci více zaměstnanců z různých firem koordinátora bezpečnosti (definice jeho práv a povinností). (Bělina, 2010)

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Nařízení vymezující platové poměry zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Stanovuje kvalifikační předpoklady spojené se vzděláním tak, aby zaměstnanec mohl být zařazen do příslušné platové třídy a stupně. Dále určuje podmínky pro uznání praxe a pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy, kde zaměstnanec vykonává rutinní nebo jednoduché obslužné práce. V nařízení je vymezení jednotlivých platových tarifů a vymezení výše příplatků za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Rozděluje práci do skupin, kde závisí na míře zátěže a zvýšené pravděpodobnosti rizika ohrožení zdraví či života tak, aby byla rozdělena obtížnost práce a výše příplatku. (Bělina, 2010)

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Pojednává o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Nařízení stanovuje velikost a podmínky sazby minimální mzdy odstupňovaných podle velikosti vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance. Vymezuje nejnižší možnou úroveň mzdy a její podmínky pro poskytnutí zaměstnancům, pokud jejich mzda není sjednána v kolektivní smlouvě. Dále je zde vymezeno ztížené pracovní prostředí, aby bylo možno určit podmínky pro odměňování a výši příplatku ke mzdě za tuto práci. (Bělina, 2010)

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb.

Nařízení stanovuje okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Vymezuje okruh překážek v práci, kdy zaměstnanec má nárok na pracovní volno nebo náhradu mzdy. Jedná se o: ošetření nebo vyšetření, zpoždění vlivem dopravního provozu, svatbu, narození potomka, úmrtí a pohřeb, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení a pracovní volno vlivem stěhování. (Bělina, 2010)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 ANALÝZA TRHU PRÁCE V KRAJI

4.1 Základní charakteristika kraje

Olomoucký kraj je situován ve středu Moravy a jeho území spadá i do severní části Moravy. Severní část je tvořena horským pásmem Jeseníky, zatímco střední část je nížinnou oblastí s úrodnou půdou, tzv. Hornomoravský úval (Haná), v povodí řek Moravy a Bečvy. S rozlohou 5 267 km² je šestým největším krajem v ČR. V kraji žije 639 946 obyvatel (ČSÚ 26. 3. 2011). Krajským městem je statutární město Olomouc, která je také okresním městem. Dalšími okresními městy jsou: Jeseník, Prostějov, Přerov a Šumperk. Ze správního hlediska spadá Olomoucký kraj do regionu soudržnosti NUTS II Střední Morava spolu s krajem Zlínským. Uvnitř kraje je 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností. V celém území se pak nachází 398 obcí.

Tabulka 1 – Počet obyvatel kraje a jednotlivých ORP

NUTS / ORP	Počet obyvatel 2011	Počet obyvatel 2001	Rozloha v km ²
Kraj	639 946	643 817	5 267
Okres Jeseník	40 657	42 413	719
Jeseník	40 657	42 413	719
Okres Olomouc	232 230	229 273	1 620
Litovel	23 664	23 341	248
Olomouc	161 909	158 717	859
Šternberk	23 751	24 119	307
Uničov	22 906	23 096	208
Okres Prostějov	109 665	109 890	770
Prostějov	98 525	98 170	592
Konice	11 140	11 720	178
Okres Přerov	133 504	135 886	845
Hranice na Moravě	34 717	34 910	325
Lipník nad Bečvou	15 370	15 442	119
Přerov	83 417	85 534	401
Okres Šumperk	123 890	126 355	1 313
Mohelnice	18 774	18 825	188
Šumperk	71 345	73 601	857
Zábřeh	33 771	33 929	267

Zdroj: www.scitani.cz

Územím kraje prochází dálniční síť a rychlostní komunikace. Z hlediska železniční dopravy je kraj křižovatkou několika důležitých železničních uzlů. Z ekonomického hlediska je kraj považován za slabší, zejména severní část kraje, kde je i na vině strukturální postižení dané krajinným rázem oblasti. Na jihu kraje je také značně postiženo město Přerov. Výjimkou v uvádající ekonomice je statutární město Olomouc, které doslova přesahuje hranice regionu a drží si výrazně dobrou ekonomickou pozici i mezi ostatními statutárními městy ČR. Zastoupena je zejména průmyslová a elektrotechnická výroba, a díky krajinnému rázu i zemědělská.

4.2 Demografické a ekonomické ukazatele kraje

4.2.1 Obyvatelstvo

K 26. 3. 2011 měl Olomoucký kraj 639 946 obyvatel. Projevil se tak mírný pokles obyvatel v kraji, který pokračuje od roku 2009. Tato situace vzniká převážně jak důsledek většího počtu vystěhovalých obyvatel než přistěhovalých. Největší úbytek obyvatel se projevuje nejvíce u hospodářsky slabých regionů. Nejvyšší záporné migrační saldo za 1. čtvrtletí roku 2011 vykazuje město Přerov (-52), Jeseník (-36) a Šumperk (-13). Kladnou bilanci si udržuje město Prostějov, kde se vlivem přistěhování počet obyvatel ke stejnému období navýšil o 64. Od roku 2001 byl zaznamenán kolísavý průběh vývoje počtu obyvatel, který se však od roku 2005 vyvíjel každoročním přírůstkem až do zmíněného roku 2009. Vývoj počtu obyvatel tak reaguje na ekonomickou situaci v Olomouckém kraji, přitom nárůst obyvatel zaznamenala právě většina ekonomicky silných krajů: Středočeský, Plzeňský, Jihomoravský a hlavní město Praha. Lze se domnívat, že stěhování obyvatelstva směřuje zejména do kraje Jihomoravského, kde se jim nabízí lepší příležitosti než ve slabších okresech Olomouckého kraje. (Obyvatelstvo v Olomouckém kraji v roce 2011, 2012)

Tabulka 2 – Vývoj počtu obyvatel 2001 - 2011

rok	Počet obyvatel (tis.)	Věk (tis.)			Průměrný věk (roky)
		0 - 14	15 - 64	65 a více	
2001	639 176	103 299	447 941	87 134	38,7
2002	637 401	100 789	448 568	87 393	39,0
2003	636 227	98 193	450 127	87 993	39,3
2004	635 449	95 787	450 326	89 013	39,6
2005	638 981	94 256	453 971	90 934	39,8
2006	639 423	92 378	454 820	92 696	40,1
2007	640 508	91 434	455 756	94 601	40,3
2008	641 822	90 741	454 240	97 156	40,5
2009	641 945	90 938	451 614	99 489	40,7
2010	641 661	91 795	448 607	101 279	40,9
2011	639 946	92 500	444 453	102 993	41,1

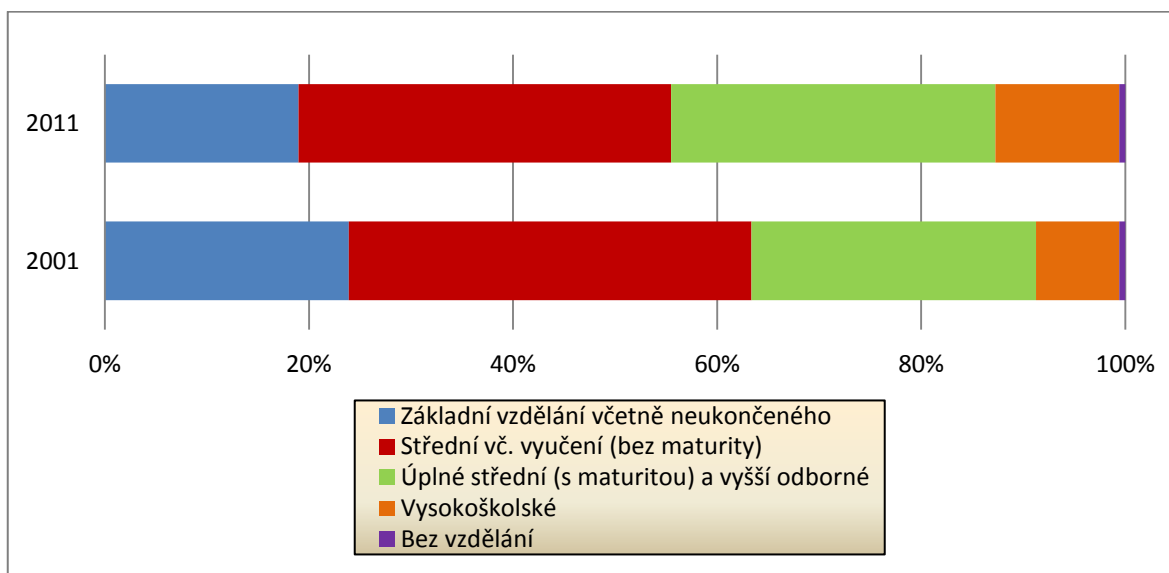
Zdroj: www.olomouc.czso.cz

Věková struktura obyvatelstva má totožný stav jako v celé České republice a eurozóně, tj. celkové stárnutí obyvatelstva. Projevuje se tak neustálý úbytek osob v předproduktivním věku (0-14) a nárůst osob v poproduktivním věku (65 a více). Srovnáme-li vývoj v posledním období u předproduktivního věku, je zaznamenán mírný pravidelný nárůst, avšak z údajů z roku 2001 lze vidět velký záporný posun během deseti let. Počet osob v poproduk-

tivním věku neustále roste ve stále větších hodnotách. Tyto tendence růstu počtu starších osob lze zřetelně zpozorovat v průměrném věku kraje, který každým rokem roste zhruba o 0,2 let.

4.2.2 Vzdelanostní struktura

U vzdelanostní struktury obyvatelstva lze také říci, že situace je shodná s trendem v celé republice. Z údajů SDLB 2001 a 2011 (obrázek 1) lze zpozorovat nárůst obyvatel s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním, zatímco nižší formy vzdělání zaznamenávají pokles. V tomto vývoji se odráží stávající situace na trhu práce, kdy ubývá osob s výučním listem a větší procento obyvatel zvyšuje konkurenci mezi lidmi s vystudovanou vysokou školou. Výjimku tvoří pouze Jesenícko, kde je zastoupení lidí bez vysokoškolského a vyššího odborného vzdělání více než v ostatních okresech. Jestliže dříve byla brána střední škola s maturitou jako nadstandardní vzdělání, dnes je to považováno za samozřejmost. Proto je zaznamenán nárůst vyššího vzdělání. Konkurenční prostředí na trhu práce s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním se vyvinulo tak, že vysokoškolský titul už není zárukou a výjimečností k získání dobře placeného zaměstnání. Mnohdy se tak studenti snaží získat praxi, či studovat další vysokou školu, aby se jejich situace v konkurenčním prostředí zlepšila. (Vývoj lidských zdrojů v Olomouckém kraji v letech 2000 až 2009, 2010)



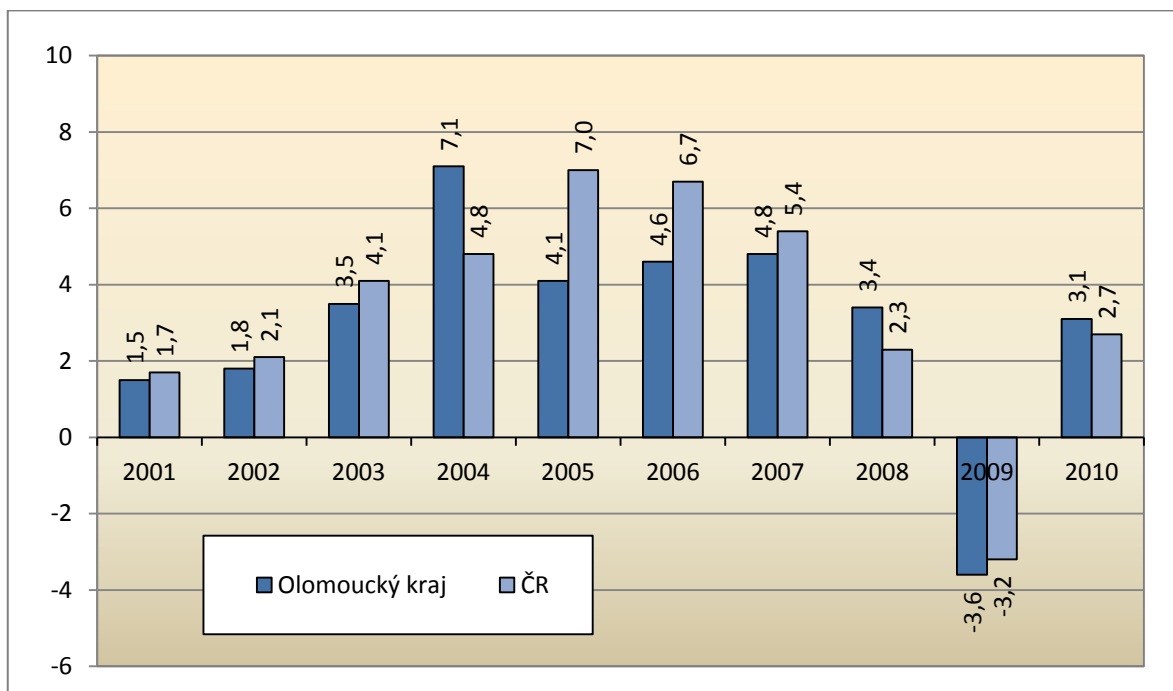
Obrázek 1 - Srovnání vývoje vzdelanostní struktury obyvatel

Zdroj: www.scitani.cz

V Olomouckém kraji se nachází Univerzita Palackého, chybí mu však zastoupení ve vysokoškolských technických oborech (zejména strojírenském). V kraji také působí Vysoká škola logistiky o.p.s. v Přerově (neuniverzitní typ školy, zaměřená na dopravní logistiku) a soukromá Moravská vysoká škola v Olomouci (ekonomické zaměření). Tyto obory jsou zapotřebí kvůli vysoké poptávce (kraj má velké zastoupení strojírenského průmyslu, ale s nízkým počtem uchazečů). Jak již bylo zmíněno, jedná se o celorepublikový problém, ale k regulaci, která by měla tento vývoj ovlivnit, musí dojít ze strany státu. Kraj se sice může ze svých a z prostředků EU podílet na mírné regulaci, avšak bez výše uvedené státní podpory v podobě reforem v oblasti školství a rodinných jistot se situace nezmění.

4.2.3 Hrubý domácí produkt

V rámci makroekonomického vývoje se Olomoucký kraj řadí mezi podprůměrné regiony. Hlavní příčinou je zejména nízká účast cizinců na trhu práce v kraji (nejnižší ze všech krajů). Dalšími příčinami je pomalu se modernizující zemědělství a nízká produktivita práce, která zaostává za celorepublikovým průměrem. Kraji ani nenapomáhá vysoká nezaměstnanost na konkrétních místech, situace je tak v kraji značně nehomogenní. Vývoj HDP již od roku 2001 zaostával za celorepublikovým průměrem. Během let 2001 – 2003 bylo zaznamenáno období stagnace.



Obrázek 2 – Vývoj HDP kraje vzhledem k ČR v %

Zdroj: www.czso.cz / www.spcr.cz

Silný rok 2004 vystřídaly v kraji poklesy během několika dalších let, zatímco v ČR rostlo HDP rychleji. Horší než Olomoucký kraj v rychlosti růstu už byl jen kraj Karlovarský. Zrychleného růstu dosáhl kraj v roce 2008, byl dokonce třetím nejrychlejším v růstu HDP, ale s příchodem ekonomické finanční krize se situace zcela obrátila. Oproti celorepublikovému průměru byl propad kraje větší. Rok 2010 přinesl mírné zlepšení, přesto růst nebyl tak rychlý, jak v ostatních krajích. Podíl kraje na tvorbě celorepublikového HDP je podprůměrný. K pozitivnímu vývoji by se měl kraj zaměřit na podporu podnikání a pomoci při vzniku nových firem, které by ekonomiku oživily. Jeho prostředky na ovlivnění této situace jsou omezené a mnoho faktorů ovlivnit sám nemůže, nicméně výše uvedené podpory by měly vést ke zlepšení situace. (Vývoj HDP v ČR, © 2012; Ekonomický vývoj Olomouckého kraje v ČR, 201)

4.2.4 Mzda

Na průměrné měsíční hrubé mzdě se podílí nejvíce hlavní město Praha, kde je mzda zdaleka nejvyšší. Dobrou pozici má také kraj Středočeský (obklopuje Prahu) a Jihomoravský (velký vliv má Brno). Nejhorší pozici má každoročně kraj Karlovarský. Během roku 2011 je zaznamenán mírný republikový pokles, nutno podotknout, že výše 23 726 Kč je průměrem pouze tří čtvrtletí roku.

Tabulka 3 – Vývoj měsíční hrubé mzdy

v Kč	Olomoucký kraj	Zlínský kraj	ČR
2001	12 800	13 148	14 378
2002	13 313	13 432	15 524
2003	14 102	14 133	16 430
2004	15 183	15 076	17 466
2005	15 744	15 792	18 344
2006	16 797	16 800	19 546
2007	18 080	17 995	20 957
2008	19 292	19 219	22 592
2009	19 926	19 478	23 344
2010	20 793	20 637	23 797
2011	21 089	20 977	23 726

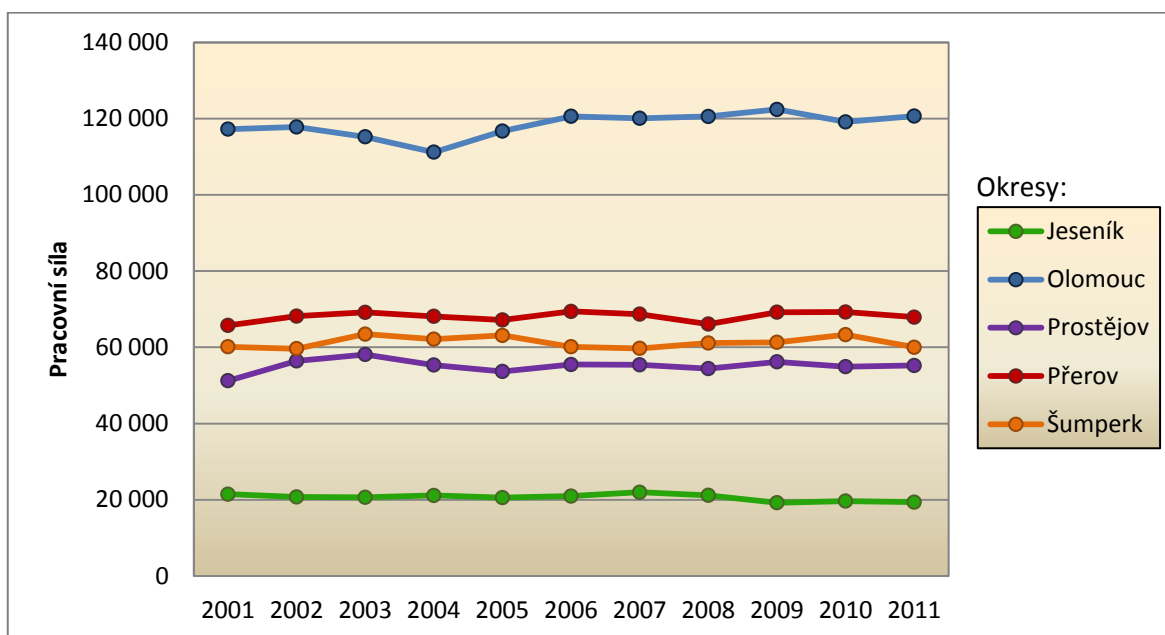
Zdroj: www.czso.cz

V kraji je již od roku 2001, stejně jako v celorepublikovém měřítku, sledován každoroční mírný nárůst hrubé měsíční mzdy (tabulka 3). Z posledních údajů si Olomoucký kraj zlepšil během prvních tří čtvrtletí roku 2011 o 1,1%. Přestože se výše mzdy každoročně

zvyšuje, je její velikost zařazena mezi nejnižší ve srovnání s ostatními kraji ČR. Horší umístění má kraj Karlovarský, Pardubický a Zlínský, které se však drží v těsné blízkosti právě za krajem Olomouckým, jak můžeme názorně vidět v tabulce 3. Do podoby nízkých platů v kraji se určitě promítá vysoká nezaměstnanost. Zaměstnanci v těchto problémových oblastech nemají možnost navýšení platu, jelikož by byli snadno nahraditelní. Na finální podobě výše měsíční hrubé mzdy se zejména podílí statutární město Olomouc a město Prostějov. (Průměrná mzda v Olomouckém kraji, 2011)

4.3 Zaměstnanost v kraji

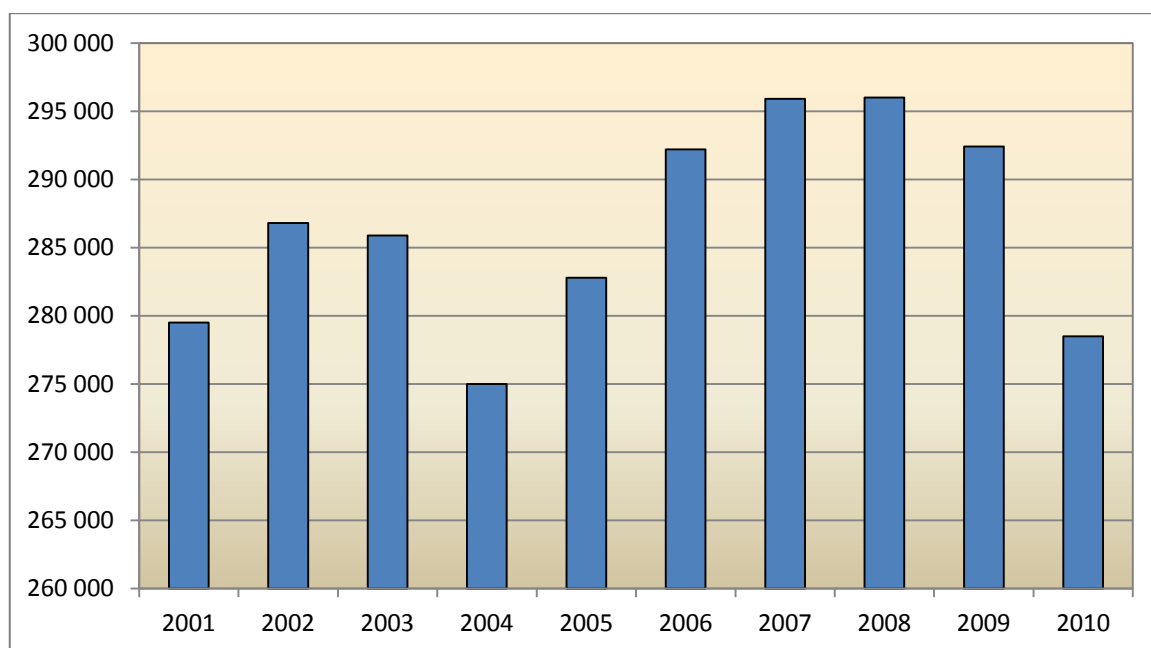
Nejvyšší zaměstnanosti v kraji dosahuje statutární město Olomouc. Za silný okres se dá považovat i okres Prostějov, který během 10 let zaznamenával příznivý vývoj, jenž se s příchodem hospodářské krize zhoršil, přesto si ale drží dobrou pozici oproti dalším okresům. Průměrné situace v měřítku kraje dosahuje okres Přerov, kde však je nevyužit značný potenciál vzhledem k poloze a dopravní dostupnosti města. Severní část kraje, kde leží okresy Šumperk a Jeseník, je strukturálně postižena, zejména v oblasti okresu Jeseníku je ekonomika značně různorodá. V porovnání pracovní síly v jednotlivých okresech (obrázek č. 3) jasně vede okres Olomouc, následující okrese Přerov. Okres Prostějov, i když je až za okresem Přerov a Šumperk, je v dobrém postavení vzhledem k jeho hustotě zalidnění.



Obrázek 3 – Vývoj pracovní síly v okresech kraje

Zdroj: www.olomouc.czso.cz

Nejhůře, dle očekávání, je zařazen okres Jeseník, kde jsou trvalé zmíněné strukturální problémy. Oproti předchozímu průběhu let, kdy byla zaměstnanost každoročně snižována, bylo v roce 2001 zpozorováno zastavení tohoto trendu. V prvním pololetí roku výkon hospodářství rostl, avšak v druhém pololetí došlo k utlumení růstu a jeho stagnaci. Útlum znamenaly většinou firmy, které se výhradně soustředily na západní trhy. Naproti tomu růst zaznamenaly podniky, kde byla evidována zahraniční majetková účast. Rok 2002 přinesl ve své druhé polovině snížení zaměstnanosti, která tak napodobuje průběh míry nezaměstnanosti. Započatý průběh v druhé polovině roku 2002 pokračoval i v nadcházejícím roce 2003, tudíž snížení zaměstnanosti. Změna přišla v roce 2004, kdy se zaměstnanost zvýšila o více než 2%. Poklesu se však dočkala v následujícím roce 2005, i když nezaměstnanost se snížila. Opětovný růst zaměstnanosti přinesl rok 2006 a po něm ve stejném stylu následoval rok 2007. V roce 2007 se zvýšila zaměstnanost téměř o 2% (hlavně okres Jeseník a Olomouc). Stagnace však přišla v roce 2008 a následující rok 2009 byl ve znamení značného snížení v důsledku finanční krize. Rok 2010 nesl dozvuky finanční krize, proto se situace nezlepšila, i když některé instituce vykazovaly nárůst zaměstnanosti, šlo však jen o mírné procento v celkovém vlivu na zaměstnanost.



Obrázek 4 – Celková zaměstnanost v kraji 2001 – 2010

Zdroj: www.olomouc.czso.cz

Údaje pro analýzu byly použity dle dostupných statistik krajského úřadu práce. Pokud se však dostane srovnání těchto statistik s těmi, které poskytuje ČSÚ, čísla jsou vyšší zhruba

o 45 000 zaměstnaných osob. To je dáno tím, že monitoring ÚP nemá zajištěn přístup k veškerým zaměstnavatelům u firem s 25 a více zaměstnanci. Dále statistiky ÚP nezahrnují policejní nebo armádní složky a dojíždějící do zaměstnání mimo Olomoucký kraj. Na grafu výše je však zachycen vývoj celkové zaměstnanosti dle statistik ČSÚ, ale v ostatních částech budou použity statistiky ÚP. (ÚP v Olomouci, 2002 – 2011)

4.3.1 Vývoj zaměstnavatelů a zaměstnanců

Při sestavování statistik u počtu zaměstnanců a zaměstnavatelů podle velikostí, se vycházelo, kromě údajů z ČSÚ a ÚP, i z údajů ČSSZ (Česká správa sociálního zabezpečení). U ČSSZ byly poskytovány údaje o zaměstnavatelích s menším počtem zaměstnanců a OSVČ. Bohužel od roku 2009 nebylo možné získávat tato data, takže jsou údaje zaměřeny převážně na větší podniky s 25 a více zaměstnanci.

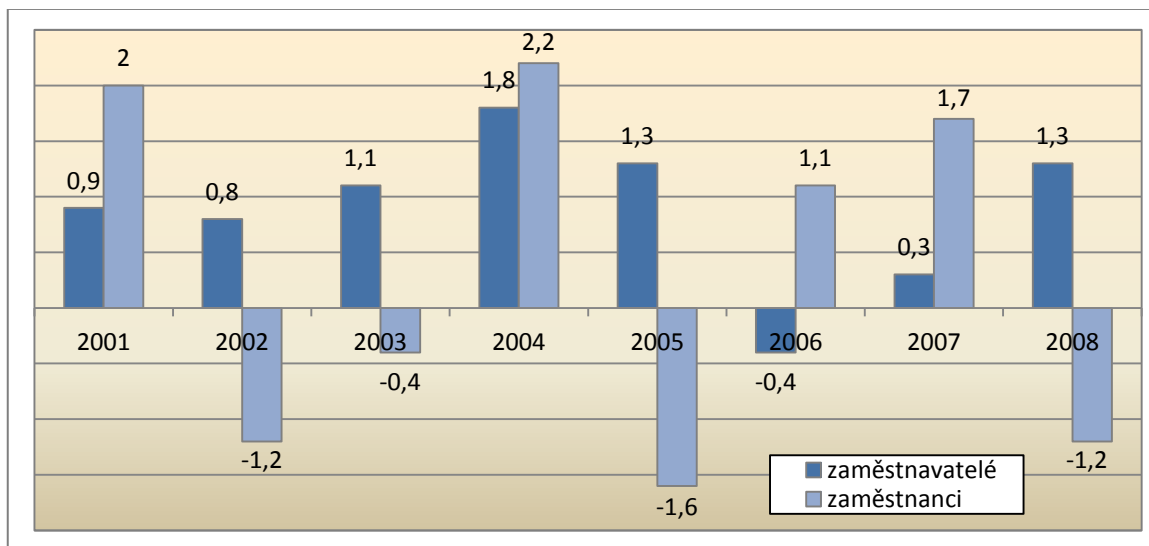
Tabulka 4 – Vývoj zaměstnavatelů a zaměstnanců u podniků 25+

ukazatel	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Zaměstnavatelé s 25 a více zaměstnanci	1 346	1 329	1 362	1 376	1 338	1 348	1 375	1 377	1 377	1 378
Zaměstnanci u firem s 25 a více zaměstnanci	157 839	149 242	149 070	148 462	144 231	147 075	150 594	146 758	132 645	132 982

Zdroj: ÚP Olomouc

Oproti minulému období přinesl rok 2001 mírné zvýšení zaměstnavatelů u firem s 25 a více zaměstnanci. Jednalo se tak zejména vlivem nově vzniklých subjektů, které byly zmapovány a zařazeny do evidence. Počet malých podniků se zvýšil nepatrně. Během roku se projevilo zvýšení počtu zaměstnanců (o 2%) a proběhl průběh stabilizace zaměstnanosti. Pozitivní nárůst v roce 2002 byl zaznamenán u středně velkých firem, kdy se počet organizací oproti minulému roku zvýšil, naproti tomu mírně ubylo větších firem (25 zaměstnanců a více). Počet zaměstnaných osob se snížil, většinou u větších firem, naproti tomu jejich počet narostl u firem malých, středně velkých a u OSVČ téměř o desetinu. Během roku 2003 byl mírně navýšen počet zaměstnavatelů, ale počet zaměstnanců klesl. Jednalo se především o snížení počtu zaměstnanců u velkých a malých firem, zatímco počet OSVČ se zvýšil téměř o jedno procento. V roce 2004 proběhl nárůst jak u zaměstnavatelů, tak i u celkového stavu zaměstnanců, kde však, nutno podotknout, byl mírný propad u pracovníků velkých firem. V roce 2005 se situace vrátila ke stavu, kdy se počet větších zaměstnavatelů mírně snížil a středně velkých zvýšil. Stejně tak o 3% poklesl počet pracovníků ve větších firmách (nejvíce v okrese Prostějov) a OSVČ (hlavně díky placení záloh na důchodové

pojištění). Opačná situace u zaměstnavatelů oproti předešlému roku nastala v roce 2006, když se i díky vzniku nových firem zvětšil počet velkých zaměstnavatelů, ale naopak u středních a menších došlo k poklesu. Navýšení zaměstnanců vyrostlo o 2% ve všech kategoriích. Nejvíce byl růst zaznamenán v okrese Olomouc a Prostějov, ale okres Přerov vykázal jako jediný jejich snížení. U zaměstnavatelů byl v roce 2007 zaznamenán pokračující růst u velkých organizací, u menších byl vývoj prakticky nezměněn. Počet zaměstnanců se zvýšil u všech druhů firem (o 2,4%). Rok 2008 přinesl jen mírné zvýšení u menších zaměstnavatelů, jinak zůstal téměř na stejné úrovni. Snížení se však projevilo u zaměstnanců ve všech firmách, celkově o 2,5%. Toto snížení bylo hlavně dáno příchodem celosvětové finanční krize.



Obrázek 5 – Celkový vývoj zaměstnavatelů / zaměstnanců v %

Zdroj: ÚP Olomouc

Rok 2009 naplnil negativní prognózy a počet velkých zaměstnavatelských organizací (25 a více zaměstnanců) klesl o 9,1% a zaměstnanců (u větších zaměstnavatelů) ubylo o 10,3%. Postiženy byly všechny okresy. Příchozí rok 2010 nesl ještě stále dozvuky krize. Mnoho organizací snížilo stavy zaměstnanců, ale oproti předchozímu roku byl tento stav nepatrný. Menšího navýšení dosáhly firmy malého a středního podnikání. Počet zaměstnaných se velmi nepatrně zvýšil (o 0,3%). (ÚP v Olomouci, 2002 – 2011)

4.3.2 Zaměstnanost v jednotlivých odvětvích

Strojírenství: V Olomouckém kraji má toto odvětví klíčové postavení, díky působení velkých strojírenských firem v každém okrese. V roce 2001 se více propouštělo u firem Mora

Moravia a. s. (vlivem restrukturalizace), VOP – 026 Šternberk s. p., New agro s.r.o. (okres Prostějov), MEP Postřelmov (největší propad nezaměstnanosti v roce) a PSP Slévárna a.s. v Přerově. Kompenzace během roku přišla v podobě nárůstu zaměstnanosti ve středně velkých firmách, které měly plány pro nabírání nových zaměstnanců i v dalším období. Byly postaveny také nově vybudované závody v Olomouci a Uničově, kde byl o pracovní plochy velký zájem zahraničních investorů. Rok 2002 přinesl propouštění zaměstnanců u velkých firem Mora Moravia a.s. (pokračování propouštění z předchozího roku) a Unex Uničov (redukce pracovníků). Na Přerovsku nejvíce propouštěl podnik PSP Engineering a.s. a PSP Slévárna a.s. Okres Jeseník opustil podnik WAREX s.r.o. Situaci částečně spravil růst zaměstnanosti opět v podnicích střední velikosti (HARD CZ a.s., EPCOS s.r.o.). Během roku 2003 propouštěly podniky, které tento stav zaznamenaly v předchozích letech. Nicméně menší propouštění zaznamenalo i pár podniků střední velikosti (STROJTOS Lipník, Hanácké železárny a pérovny). Na těchto pár výjimek se u podniků střední velikosti zaměstnanost zvyšovala (Mora Aerospace, Senior Automotive Czech, MUBEA a další). Propouštění zaměstnanců v roce 2004 zaznamenaly podniky Moravské železárny, Forte a AMF Reece. Přijímaly tradičně středně velké podniky jako Warex (Jeseník), Miele technika, Mora-Top (oba Olomouc) a SSI Schäfer v Přerově. K výraznému růstu zaměstnanosti osob v roce 2005 došlo ve firmě EPCOS (Šumperk) a MUBEA-HZP s.r.o. (Prostějov). U největších podniků pokračovalo propouštění z minulých let. Od roku 2006 do 2007 se situace vyvíjela příznivě. V roce 2006 nabíraly Hanácké železárny a pérovny (Prostějov) asi 88 zaměstnanců a v roce 2007 Miele technika (Olomouc). Dobrá situace pokračovala do roku 2008, avšak ke konci roku se zvýšil počet propuštěných lidí v tomto odvětví, podílely se na tom firmy, které propouštěly ještě výrazněji následující rok. Během rozběhnuté hospodářské krize, přinesl rok 2009 řadu propouštění, řádově až stovek zaměstnanců. Nejvíce propouštěly firmy, které byly vázány na UNEX Uničov. Kromě nich, propouštěly zejména firmy: AUTOMOTIVE COMPONENTS CZECH (Šumperk), STROJTOS Lipník, DW Forklift a TOUAX (obě Jeseník). Nárůst zaměstnanosti byl zaznamenán minimálně, nejvíce se o to zapříčinila hranická firma SSI Schäfer, díky otevření nové výrobní haly (nábor 100 nových zaměstnanců). Rok 2010 nebyl tak strašlivý jako rok minulý. Největší hlášení o propouštění byly ve společnostech z okresu Přerov PSP Engineering a.s., Lindab – Astron s.r.o. a SSI Schäfer. Celkově se však ve strojírenském odvětví nabíralo, zaznamenaly to společnosti: Pramet TOOLS s.r.o. (Šumperk), MUBEA – HZP s.r.o. (Prostějov) a Honeywell Aerospace Olomouc s.r.o. (Olomouc). (ÚP v Olomouci, 2002 – 2011)

Zemědělství a lesnictví: Typické pro toto odvětví je závislost na sezónních pracích. Trendem v zemědělství je snížení počtu zaměstnanců ke konci roku, ale následně jejich opětovné přijetí při začátku sezónních prací. Přesto během roku 2001 docházelo ke snižování počtu zaměstnanců, kde důvodem bylo omezování výroby a tvorba úspor finančních prostředků, příkladem byl chov dobytka na pastvinách v oblasti Šumperka, vedoucí k úspoře pracovních sil. Stejný trend průběžného snižování zaměstnanců v odvětví pokračoval i během roku 2002. Během roku 2003 využívalo mnoho firem brigádníky, nejvíce ze Slovenska, ale bylo i odhaleno nelegální zaměstnávání cizinců. Do konkurzu se dostala organizace Argodružstvo Velka Kraš v okrese Jeseník, kde ukončilo pracovní poměr zhruba 40 zaměstnanců. Nábor nových zaměstnanců přinesla lesnická firma CE WOOD, ale hned v následujícím roce 2004 v lesnictví zaměstnanců ubylo. Podobný trend snižování zaměstnanců v sezónní zaměstnanosti pokračoval do roku 2009. V tomto roce, vlivem hospodářské krize, byla ukončena výroba dřevařských firem Javořice a.s. a CE WOOD. Firma STRONG WOOD v okrese Šumperk propustila 100 zaměstnanců. V následujícím roce 2010 přišlo o práci několik desítek zaměstnanců u zemědělské firmy SABAS (Jeseník) a agrární firmy Jezernice a.s. Každoroční snižování stavů zaměstnanců v zemědělství je celorepublikovým trendem. (ÚP v Olomouci, 2002 – 2011)

Elektrotechnický průmysl: Rok 2001 přinesl značný růst zaměstnanosti v odvětví, zvláště díky přílivu zahraničních investorů. Největší podíl na to měl závod Philips v Hranicích a Siemens v Mohelnici. Dalšími významnými zaměstnavateli byly podniky M.L.S. Holice s.r.o., Onamba (oba Olomouc). V Přerově pak proběhl nárůst zaměstnanců u firem zabývajících se výrobou optických zařízení. Rok 2002 se nesl v podobných událostech roku minulého. Největší příliv pracovních sil pokračoval v podniku Onamba, naopak značný nový úbytek způsobilo ukončení výroby podniku Massive v Litovli (90 pracovníků). V roce 2003 bylo nahlášeno největší propouštění u firmy E-TECHNIK a.s. v Miloticích nad Bečvou, zatímco výraznější nárůst zaměstnanců vykázala firma Hella Autotechnik nova s.r.o. a nově vzniklá firma Olympus CZ, zaměřená na optiku, v Přerově. V roce 2004 našlo více jak 1 300 zaměstnanců uplatnění u velkého závodu Philips v Hranicích. Další výrazný příliv zaměstnanců zaznamenal podnik Invensys Appliance Controls ve Šternberku. V tomto roce zase na druhé straně nejvíce propouštěla firma E-TECHNIK a.s. v Miloticích nad Bečvou. V průběhu roku 2005 nejvíce navýšil počet zaměstnanců (95) mohelnický SIEMENS. Špatná zpráva přišla zaměstnancům Philips Hranice, mateřská společnost se dostala do konkurzu a vzhledem k tomu byly pozice pracovníků ohroženy. Naštěstí se

v roce 2006 podařilo závod znovu rozjet. Více jak 200 osob přijal, v témže roce, podnik M.L.S. Holice v Olomouci. Rok 2007 byl příznivým obdobím pro celý elektrotechnický průmysl, nejvíce se nabíralo u firem SIEMENS a Invensys Appliance Controls, která přijala skoro 100 osob. Elektrotechnický průmysl však v roce 2008 dosáhl po předchozím příznivém období snížení zaměstnanosti, kdy nejvíce propustila právě firma Invensys Appliance Controls, a to téměř totožný počet zaměstnanců, který v předchozím roce nabrala. Elektrotechnický průmysl v roce 2009 sice nebyl tak silně postižen jako ostatní klíčová odvětví v kraji, přesto došlo k výraznějšímu propouštění. Jednalo se o velké podniky Siemens, M.L.S. Holice s.r.o. a MULTIDISPLAY v Přerově, ten již začátkem roku zastavil celou výrobu a propustil 150 osob, které se předtím podílely na demontáži výrobní haly. Příznivěji již vypadal rok 2010, kdy proběhl nárůst počtu zaměstnanců M.L.S. Holice s r.o. (100 osob), Olympus Medical Products Czech s r.o. (Přerov), Siemens s.r.o. a SEV Litovel s.r.o. (ÚP v Olomouci, 2002 – 2011)

Oděvní průmysl: Zastoupení v tomto průmyslu mají hlavně horské oblasti kraje a okres Prostějov, který působí jako centrum tohoto průmyslu. V roce 2001 bylo nahlášeno výraznější propouštění u textilky Nobleslen a.s. (Šumperk). Oděvnictví během roku 2002 znamenalo propouštění zejména v okrese Jeseník (Moravole a.s.) z důvodů špatného odbytu a vysokého kurzu koruny. V Prostějově propouštěl Oděvní podnik a.s. z řad prodavaček, ale nárůst zaměstnanců zaznamenal, také v Prostějově, podnik Toray Textiles Central Europe, s.r.o. Ve sledovaném období roku 2003 bylo nahlášeno propouštění řádově až desítek zaměstnanců ve většině firem oděvního průmyslu (nejvíce Oděvní Podnik Prostějov a Perla v Šumperku). V roce 2004 nejvíce propouštěl podnik Moravolen v okrese Jeseník, který si procházel těžkou ekonomickou situací. Do konkurzu se dostala i firma Nobleslen a.s., která měla již v předchozích letech výraznější úbytek zaměstnanců. Nejvíce se v roce 2005 propouštělo u firem POLYDEKOR v České Lípě (60 zaměstnanců) a Perla v Šumperku (100 zaměstnanců). Začátkem roku 2006 propustil zbytek svých zaměstnanců podnik Moravolen, a také Oděvní podnik Prostějov (200 zaměstnanců). V průběhu let 2007 a 2008 nedocházelo k výraznějším změnám, avšak konec roku 2008 přinesl velké propouštění v Oděvním podniku Prostějov. Zdaleka nejvíce tak během roku 2009 propustil Oděvní podnik a.s. Prostějov a propouštění pokračovalo i do roku 2010. Během tohoto období podnik propustil více než 1000 osob. Propuštěno bylo i 250 osob v jeho závodě v okrese Jeseník. (ÚP v Olomouci, 2002 – 2011)

Potravinářský průmysl: Značné zastoupení průmyslu je soustředěno kolem oblasti Hané. V roce 2001 byla dokončována restrukturalizace potravinářských firem (MILO a.s., Seliko a.s., Nealko a.s.), došlo k poklesu zaměstnanosti v závodech. Následující rok 2002 byl ve znamení snižování zaměstnanců, pokračující zejména u firmy MILO. Část zaměstnanců dokázala najít zaměstnání v konkurenční firmě Setuza, ta však do příštího období plánuje snížení stavu zaměstnanců. V roce 2003 přesunula firma Nestlé Česko výrobní linky do Olomouce, kde našlo uplatnění několik desítek zaměstnanců. Zavedením přísnějších norem v potravinářství, ukončila provoz jatka Hanáckého masokombinátu. Zaměstnanost během roku 2004 byla mírně zvýšena u podniků Olma a Trumf International. Více než 300 zaměstnanců propustila v roce 2005 firma Hanácký masokombinát a Česká drožďárenská společnost. S více než 200 zaměstnanci ukončila pracovní poměr firma Unilever, která zastavila výrobu. K nárůstu zaměstnanosti došlo v roce 2006 u příležitosti otevření nové výrobní baget Stanislav Holínka v Hněvotíně. V průběhu roku 2007 byl zaznamenán nárůst zaměstnanosti u Nestlé Česko a ve výrobě limonád VESETA, která byla nově otevřena v Litovli. V průběhu hospodářské krize v roce 2009 nejvíce propouštěl podnik Nestlé Česko a OLMA (celkem 300 osob). Na úřad práce byli v roce 2010 nahlášení bývalí zaměstnanci z firmy na výrobu baget Appetit food a.s., výroba sýrů ORRERO a Nestlé Česko. (ÚP v Olomouci, 2002 – 2011)

Stavebnictví: Rok 2001 znamenal pokles zaměstnanosti i ve stavebnictví, převážně zásluhou snížení počtu pracovníků (200 osob) u největší firmy v kraji Dopravní stavby holding a.s. Do konkurzu se dostaly dva podniky, to vedlo ke snížení zaměstnanosti o 70 pracovníků. Další výrazná redukce počtu zaměstnanců přišla v roce 2002 u firmy Skanska DS a.s. V prvním pololetí roku došlo k poklesu zaměstnanců u firem, zabývajících se výrobou stavebních hmot. V roce 2003 byl snížen počet řádově o desítky zaměstnanců u firem SESTAV s.r.o. (80 zaměstnanců) v Hranicích a GEMO Olomouc. V roce 2004 propouštěla nejvíce firma Skanska DS a CIDEM Hranice. Opačný vývoj přinesly olomoucké stavební společnosti Eurogema, Gemo a Horstav. Rok 2005 přinesl nárůst zaměstnanců v největších firmách, a to Skanska DS a GEMO. Do plného provozu byla také zapojena firma Wienerberger Cihelna Jezernice s.r.o., která zaměstnala na 60 lidí. Hned ze začátku roku 2006 propustila zbytek zaměstnanců (20) stavební společnost Stavební izolace Olomouc, ta se dostala do likvidace. V roce 2006 však firma Stavební izolace Olomouc nejvíce nabírala, zatímco stav u ostatních společností se výrazněji neměnil. Během následujících let docházelo k mírnému propouštění, zvláště u společnosti Skanska DS (zejména v době hospodář-

ské krize). V roce 2010 firma Skanska propustila větší počet zaměstnanců, vzhledem k vývoji z předešlého roku 2009. Kromě této firmy Skanska se více propouštělo u firmy IP systém (Olomouc) a REINOLD (Jeseník). (ÚP v Olomouci, 2002 – 2011)

Obchod: Predikce ke vzniku nových pracovních příležitostí, díky vzniku obchodních prodejen tvořené kapitálem ze zahraničních sítí, se v roce 2001 vyplnila. Jednotlivé supermarkety a hypermarkety se značně podílely na zaměstnanosti v tomto odvětví (Delvita, Billa, Baumax, OBI, Globus). V Přerově byl uzavřen supermarket Superbala a společnost Pramen 7 plus s.r.o. V roce 2002 pokračoval trend nárůstu zaměstnanců v obchodnictví, konkrétně u větších prodejen na úkor menších. Supermarkety se díky svojí četnosti dostaly do konkurenčního prostředí, do kterého se zapojily i nově postavené hypermarkety. Otevřením dalších prodejen Lidl (Olomouc a Hranice) v roce 2003 se zvýšila zaměstnanost v odvětví, u kterého pokračuje pravidelný růst z let předchozích. Lidl v roce 2004 otevřel další novou prodejnu, tentokrát v Přerově. Hlavním nárůstem zaměstnanosti v roce 2005 bylo otevření olomouckého centra OlomoucCity a dvou hypermarketů Tesco (v Přerově) a Interspar (v Prostějově). V průběhu roku 2007 byla zahájena stavba obchodní zóny v Prostějově a její dokončení v roce 2008 přineslo zvýšení zaměstnanosti, jelikož již byl pronajat nadpoloviční počet prodejních prostor. V roce 2009 byl v Přerově otevřen supermarket TESCO. Během roku 2010 propustila firma PHOENIX lékárenský velkoobchod a.s. Praha kolem 35 zaměstnanců. V tomto odvětví se zaměstnanost výrazněji neměnila a síť velkoobchodů byla rozšířena během deseti let v celém kraji. (ÚP v Olomouci, 2002 – 2011)

4.3.3 Volná pracovní místa

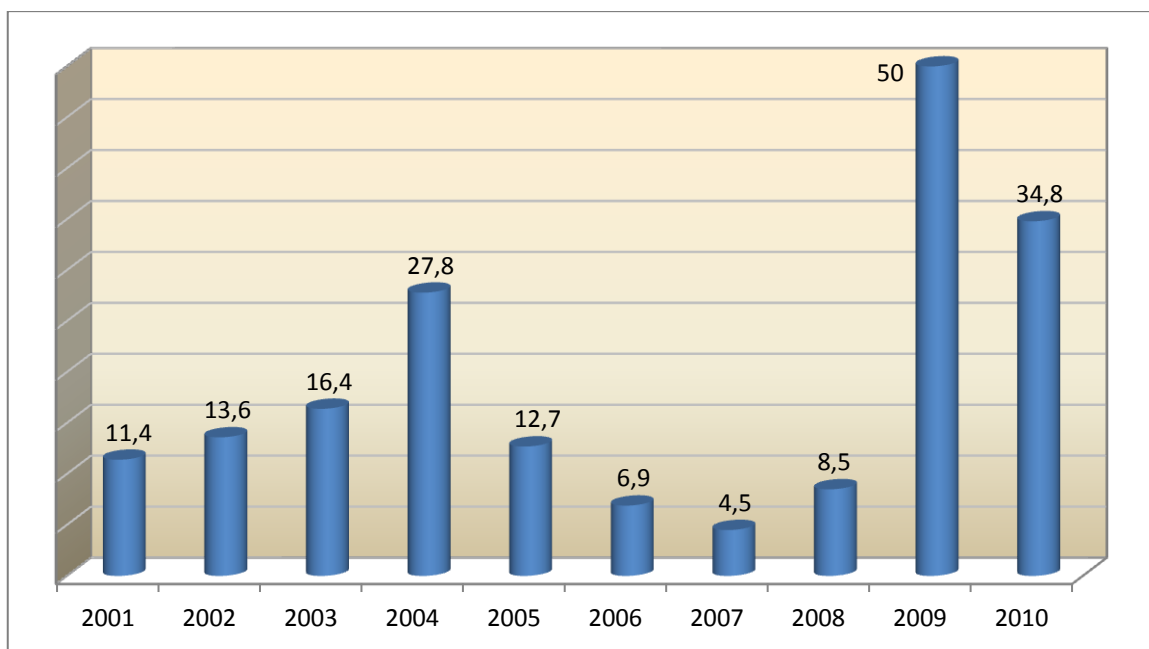
Počet volných míst se v roce 2001 snížil nejvíce ve městě Přerov (12%) a Šumperk (40% - útlum nabízených míst od významných zaměstnavatelů). Naproti tomu ostatní okresy vykázaly nárůst volných míst zhruba o 20 – 37 %. Nejvíce potřebných pracovníků je ve strojírenství (tato situace je pozorována již delší dobu), kde tato poptávka není zdaleka uspokojena. Větší poptávka je v oděvním průmyslu (švadleny, krejčí), ale nízký zájem je zapříčiněn nízkým platovým ohodnocením, to vede k zaměstnání levných pracovních sil ze zahraničí. Celkový počet volných míst se v roce 2002 snížil oproti minulému roku o 11%. Výjimku tvořil pouze okres Olomouc, kde došlo ke zvýšení. Největší propad zaznamenal okres Jeseník, kdy se tento stav snížil o 80%.

Tabulka 5 – Počet uchazečů a volných pracovních míst 2001 - 2010

ukazatel	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
uchazeči	37 215	39 395	40 770	10 752	36 180	31 187	23 495	23 470	41 092	42 117
volná místa	3 264	2 906	2 493	387	2 849	4 537	5 224	2 747	821	1 210

Zdroj: ÚP Olomouc

Snížení v okrese Přerov bylo dáno dokončením náborů u zaměstnavatelů požadujících zaměstnance z minulého roku. V okrese Šumperk došlo ke snížení zásluhou nedobré ekonomické situace tamních podniků. Během roku se projevilo zvýšení zájmu o profese se základním vzděláním (řidič, uklízečka, vrátný), nicméně poptávka zaměstnavatelů byla nižší než nabídka. Další snížení přinesl rok 2003, konkrétně o 14%, kdy se na této velikosti podílelo snížení volných pracovních míst v okrese Olomouc (o 40%). Snížení mělo v tomto roce několik příčin, jednalo se hlavně o špatnou ekonomickou situaci některých zaměstnavatelů, zvyšující se konkurence ze Slovenska a útlum poptávky v západní Evropě. V tomto roce také vzrostl zájem o profesi řidičů nákladních vozidel, kteří ovládají alespoň jeden světový jazyk. V roce 2004 se nabídka volných pracovních míst zvýšila o 0,8% a potřebné profese, které bylo třeba zaplnit, byly totožné jako v předchozích letech. O 13% se zvýšil počet volných míst následující rok 2005, struktura hledaných profesí byla totožná.

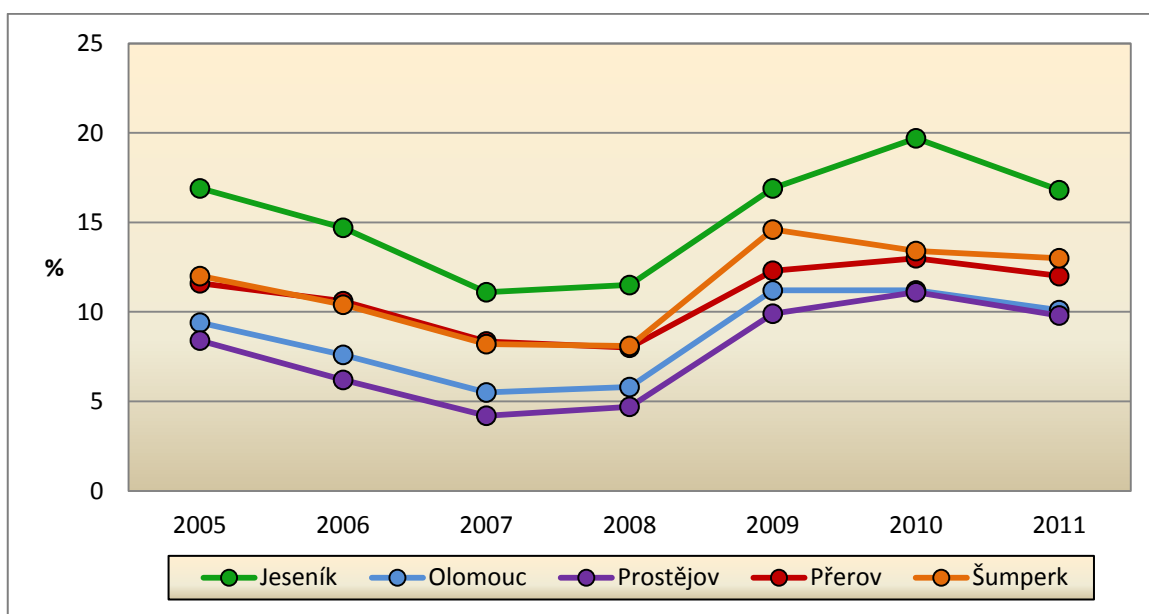


Obrázek 6 – Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v letech 2001 až 2010

Zdroj: ÚP Olomouc

Celý průběh roku 2006 byl sledován růst volných míst, a to až o 60%, ale počet uchazečů na jedno volné pracovní místo klesl o 54%. To je dáno tím, že většina těchto míst je nabízena pro osoby se základním vzděláním a výučním listem. V tomto roce se zvýšil počet firem, které své nové pracovníky zaměstnávají pomocí agentur. Vzestupná tendence volného počtu míst pokračovala i v roce 2007, ale ne již tak rychlým tempem (o 15%). Zvýšení však připadlo i na uchazeče na jedno volné místo, a to o 35%. Konec roku 2008 už byl ve znamení přicházející hospodářské krize, počet volných míst se snížil o poloviční počet a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo se zvedl skoro o 90%. Během roku téměř vymizela všechna volná místa na pozici skladníků a montážních dělníků. Nástup roku 2009 byl dramatický, kdy padaly nelichotivé rekordy. Počet volných míst klesl nadále o 30% a spolu s vysokou nezaměstnaností byl počet uchazečů na jedno pracovní místo 50 osob. Vzdělanostní struktura uchazečů o volné pracovní místo se také změnila, když obyvatelé se základním vzděláním a výučním listem tvořili polovinu uchazečů. Mírné zlepšení situace nastalo v roce 2010, kdy se počet uchazečů o zaměstnání sice zvýšil o 2,5%, ale nebyl to již tak dramatický skok, jak v roce předešlém. Snížil se i počet uchazečů na jedno volné pracovní místo na 35 osob. Přes toto snížení se však stále jedná o velmi vysoké hodnoty, kterých před rokem 2008 statistiky zdaleka nedosahovaly. (ÚP v Olomouci, 2002 – 2011)

4.4 Nezaměstnanost v kraji



Obrázek 7 – Obecná míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje (k 31. 12.)

Zdroj: ÚP Olomouc

Pokud srovnáme míru nezaměstnanosti Olomouckého kraje v průběhu let s ostatními kraji, tak se řadí ke krajům s vyšší nezaměstnaností. Je to dáno hlavně nehomogeností jednotlivých regionů a nevýhodnou strukturou nezaměstnanosti, kdy roste podíl mezi dlouhodobě nezaměstnanými a staršími občany, absolventy škol, osobami se zdravotním postižením i uchazeči o zaměstnání. V rámci okresů bývá nejvyšší nezaměstnanost v okrese Jeseník, po něm následuje okres Šumperk (periferní části regionu), Přerov, Olomouc (slabá severní část regionu) a nejlépe si na tom každoročně stojí okres Prostějov.

4.4.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji

Veškerá míra nezaměstnanosti, která bude v následujícím textu použita, ale i v tabulkách (nebude-li uvedeno jinak), bude použita v hodnotě k 31. 12. Obecná míra nezaměstnanosti pak vyjadřuje průměr všech hodnot z jednotlivých měsíců, zprůměrovaných do výsledné hodnoty.

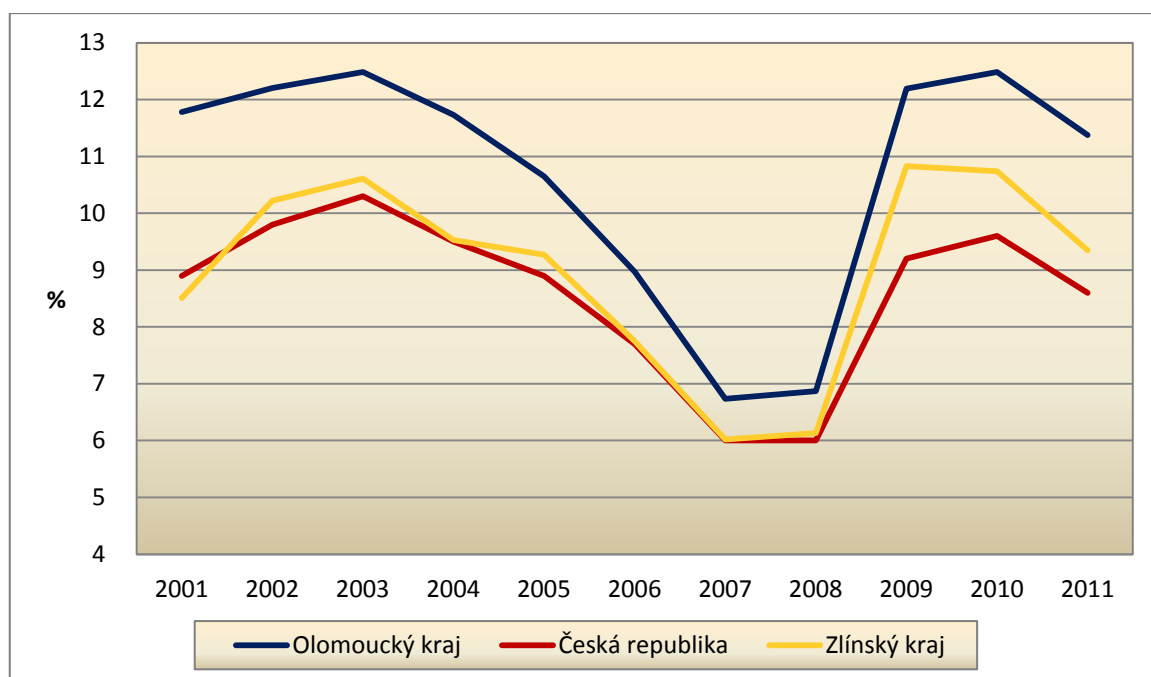
Tabulka 6 – Pořadí krajů dle míry nezaměstnanosti k 29. 2. 2012

#	kraj	Nezaměstnanost (%)
1	Ústecký	13,87
2	Olomoucký	12,13
3	Moravskoslezský	11,92
4	Karlovarský	10,58
5	Jihomoravský	10,44
6	Vysočina	10,11
7	Liberecký	10,04
8	Zlínský	9,87
9	Pardubický	9,06
10	Jihočeský	8,41
11	Královéhradecký	8,16
12	Středočeský	7,57
13	Plzeňský	7,38
14	Praha	4,15

Zdroj: www.portal.mpsv.cz

Podle míry nezaměstnanosti, kterou měl kraj v roce 2001 - 11,8%, se umístil v porovnání všech krajů na třetí nejvyšší pozici. Nejmenší nezaměstnanost měl za daný rok okres Prostějov a nejvyšší okres Přerov. V porovnání s předchozím rokem se však počet registrovaných uchazečů snížil o 2,3%. Méně příznivou situaci přinesl rok 2002 s 12,2% míry nezaměstnanosti, tím zůstal kraj stále na třetí pozici krajů s nejvyšší nezaměstnaností. Přesto se však příliv nových uchazečů dostal přes hranici uchazečů vyřazených, jejich počet se zvýšil o 4%. V každém okrese byl tak zaznamenán růst nezaměstnanosti, celkově se počet nových uchazečů o zaměstnání zvýšil o více než 4%. Pokračující nepříznivý růst, kdy převažoval počet nově evidovaných nad vyřazenými uchazeči, pokračoval i v roce 2003. Ne-

zaměstnanost se zvýšila v kraji na 12,5% a počet registrovaných uchazečů o zaměstnání se zvýšil o 3,5% (nejhůře dopadl okres Přerov). Příchozí rok 2004 přinesl lepší výsledky a nezaměstnanost se tak snížila na 11,7%. Po dvou letech se počet vyřazených uchazečů značně zvýšil (5,5%), přestože se mírně zvýšil počet nově příchozích (0,07%). Lepší se vývoj pokračoval i do roku 2005, nezaměstnanost se snížila o 1,1% na 10,6%. Stejně tak se příznivý vývoj promítl do poměru nově evidovaných (- 5%) a vyřazených (+ 1,9%) uchazečů. Jediným záparem bylo snížení umístěných uchazečů. Oproti předchozím rokům byla nezaměstnanost v roce 2006 značně snížena na 9% (o 1,6%), včetně snížení ve všech okresech kraje (nejvíce snížena v okresech Prostějov a Jeseník). V meziročním srovnání nezaměstnaností mezi kraji si po letech kraj polepšil a klesl na čtvrtou příčku. Počet vyřazených a umístěných uchazečů o práci se také mírně snížil, stejně jako počet nově evidovaných.



Obrázek 8 – Vývoj nezaměstnanosti v letech 2001 – 2011 (k 31.12.)

Zdroj: www.cszo.cz

Během roku 2007 si kraj polepšil znovu o jednu příčku mezi kraji řazenými dle nezaměstnanosti na pátou pozici. Nezaměstnanost měla hodnotu 6,7% a klesla tak oproti roku 2006 o 2,3% (pokles nezaměstnanosti opět ve všech okresech). Vyšší pozitivní změny zaznamenaly i stavy evidovaných uchazečů na úřadech práce. Poklesl počet vyřazených (o 5%), umístěných (6,4%) a nejvýrazněji nově evidovaných uchazečů (o 12%), tím vznikl za posledních pět let nejmarkantnější rozdíl mezi vyřazenými a nově evidovanými. Běh roku 2008 přinesl stagnaci míry nezaměstnanosti a na konci roku přišlo mírné navýšení na

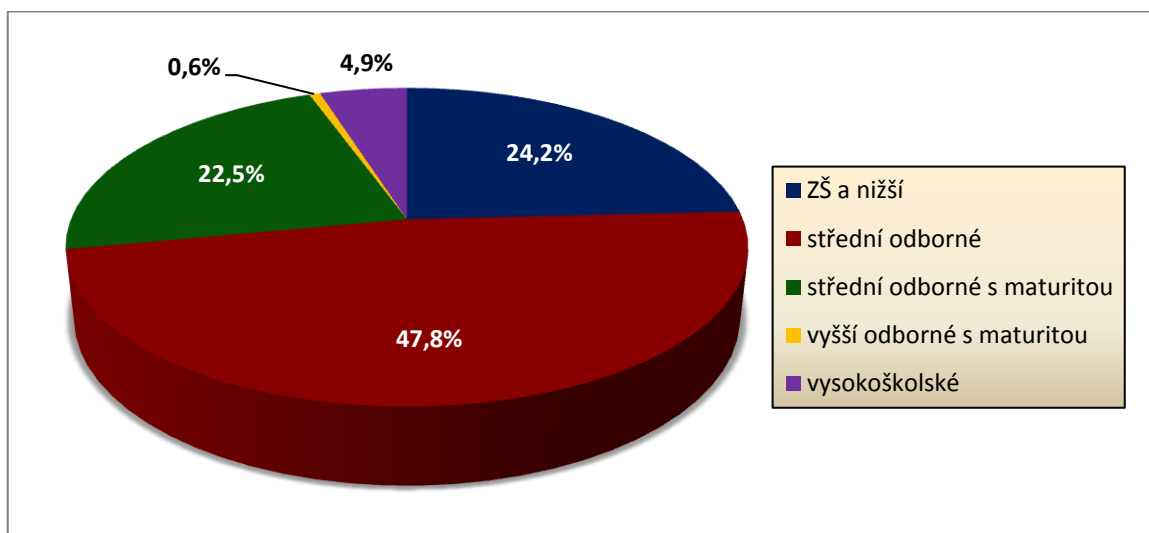
6,9%. Kromě okresu Přerov se v ostatních okresech zvýšil meziroční počet uchazečů o práci. Počet nově evidovaných uchazečů se navýšil o 3%, snížil se však i počet vyřazených (o 14%) a umístěných (o 12%) uchazečů. Příchod roku 2009 znamenal i naplno rozběhnutou celosvětovou finanční krizi. Nezaměstnanost rekordně narostla o 5,3% na 12,2% a počet uchazečů o práci se během roku rekordně navýšil o více než 17 tisíc osob. Kraj se v celkovém umístění vyšplhal na nelichotivou druhou příčku v mezi-krajském srovnání. Také poprvé od vzniku krajského uspořádání byl překonán počet uchazečů o práci, když byla přesáhnutá hranice 41 000 osob. Největší silou se promítla hospodářská krize v okrese Šumperk (zvýšení nezaměstnanosti o více než 6%), tento okres byl pak dle řazení výše nezaměstnanosti na sedmém místě v ČR. I když rok 2010 již naštěstí nebyl ve znamení dramatických růstů negativních hodnot, zejména nezaměstnanosti, přesto došlo k mírnému navýšení o 0,3% na 12,5%. V průběhu roku však nezaměstnanost stále rostla, v únoru byla naměřena rekordní hodnota 13,2%, ale v dalším průběhu se nezaměstnanost snížila. Nejvíce se míra nezaměstnanosti zvýšila v okrese Jeseník a Prostějov. K mírnému zlepšení došlo v okrese Šumperk, naopak okres Jeseník se stále držel na nelichotivé první pozici s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v kraji. Rok 2011 přinesl už zřetelnější zlepšení situace, míra nezaměstnanosti poklesla o 1,1% na 11,4%. Kraj si však nadále drží druhou pozici s největší mírou nezaměstnanosti mezi kraji (první je kraj Ústecký), tato situace trvá i do začátku roku 2012. K 29. 2. 2012 je v kraji naměřena nezaměstnanost 12,1%. Nejvyšší je v okrese Jeseník (17,9%), následuje Šumperk (13,7%), Přerov (12,9%), Olomouc (10,7%) a nejnižší byla naměřena v okrese Prostějov (10,5%). (ÚP v Olomouci, 2002 – 2011; ÚP ČR – krajská pobočka v Olomouci, 2012)

4.4.2 Struktura uchazečů o zaměstnání

Struktura uchazečů dle vzdělání

Na trhu práce můžeme označit jako ohroženou skupinu osoby se základním vzděláním. Do další více ohrožené skupiny patří osoby s výučním listem, zde je ale nutné podotknout, že závisí na požadavcích zaměstnavatele. Pro tyto skupiny je mnohdy dilema, zda by měly jít do nabízeného zaměstnání, které je za nízký plat, nebo raději pobírat sociální dávky. Význačná charakteristika pro tyto skupiny je i nízká adaptabilita v zaměstnání. Podle grafu mapující situaci z roku 2010 (obrázek 9), největší zastoupení mají mezi uchazeči o zaměstnání uchazeči se středním odborným vzděláním. Zhruba stejný počet představují lidé se středním vzděláním s maturitou, se vzděláním základním a bez vzdělání. V rámci vývoje lze během let 2001 až 2007 sledovat nepatrné změny v podílech mezi jednotlivými skupinami.

nami. Pokud ale srovnáme již údaje z roku 2007 a 2010, podíl uchazečů se základním vzděláním se snížil o 5%, a také se zvýšil počet vyučených osob.



Obrázek 9 – Vzdělanostní struktura uchazečů o práci 2010

Zdroj: ÚP Olomouc

Mírná změna je u vysokoškoláků, kdy se jejich počet oproti roku 2001 zvýšil o 1,5%. Celkově jsou však tyto změny (kromě uvedených výjimek) spíše nepatrné, proto k vyhodnocení změn lze použít víceletý (více jak 10 let) pohled na strukturu uchazečů. (ÚP v Olomouci, 2002 – 2011)

Struktura uchazečů dle věku

Jako problémové kategorie, které mají problém najít práci, jsou označeny nejmladší skupiny uchazečů (do 24 let) a nejstarší věková skupina (50 – 54 let). U nejmladší skupiny uchazečů se jedná především o absolventy škol, ženy s dětmi, popřípadě osoby čekající na další studium. Zaměstnavatelé u této skupiny většinou postrádají potřebné roky praxe, to vysvětluje nižší zájem z jejich strany. Dalším faktorem je, že se jedná většinou o osoby bez vlastního zázemí, které nezaložily vlastní rodinu, ale jsou v bydlíšti s rodinou původní. Zaměříme-li se na skupinu starších uchazečů, jejich hlavní nevýhodou je nižší adaptabilita na modernější prostředí, a také zhoršený zdravotní stav. V roce 2007 oproti roku 2001 došlo k výrazným změnám ve věkové struktuře. Skupina mladých uchazečů ve věku 20 – 24 let klesla o 9%, zatímco skupina 50 a více let zaznamenala nárůst o 10%. Střední věková skupina (30 – 49 let) nezaznamenala výraznou změnu. V roce 2010 došlo k mírnému sní-

žení mladistvé věkové skupiny o 1,4% a u starších lidí došlo k navýšení o 2%. V příštích letech lze očekávat podobný vývoj. (ÚP v Olomouci, 2002 – 2011)

Tabulka 7 – Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání dle věku

věk	data k 31. 12.									
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
do 19 let	2 495	2 594	2 433	2 065	1 626	1 325	996	1 121	1 643	1 531
20 – 24 let	6 987	7 303	6 980	5 956	4 763	3 676	2 268	2 715	5 436	5 179
25 – 29 let	5 182	5 395	5 522	5 121	4 320	3 557	2 367	2 351	4 582	4 465
30 – 34 let	4 107	4 216	4 482	4 635	4 400	3 809	2 860	2 738	5 140	5 023
35 – 39 let	3 831	3 922	4 075	4 080	3 726	3 288	2 471	2 449	4 689	5 037
40 – 44 let	3 831	3 783	3 994	4 086	3 809	3 263	2 411	2 321	4 222	4 270
45 – 49 let	4 329	4 438	4 595	4 642	4 216	3 535	2 618	2 554	4 357	4 610
50 – 54 let	4 621	4 973	5 286	5 476	5 267	4 739	3 783	3 480	5 295	5 360
55 – 59 let	1 736	2 597	3 121	3 182	3 674	3 573	3 189	3 196	4 871	5 311
nad 60 let	96	174	282	357	379	422	535	545	857	1 031
celkem	37 215	39 395	40 770	39 591	36 180	31 187	23 495	23 470	41 092	42 117

Zdroj: ÚP Olomouc

5 AKTIVNÍ POLITIKY TRHU PRÁCE OLOMOUCKÉHO KRAJE

5.1 Vývoj v letech 2001 - 2008

Vynaložené prostředky na politiky zaměstnanosti jsou rozloženy na aktivní a pasivní. Pasivní prostředky zajišťují náklady na zabezpečení uchazečů o práci, známé jako podpora v nezaměstnanosti. Náklady na aktivní politiku nezaměstnanosti (dále APZ) zahrnují rekvalifikační kurzy, tvorbu nových pracovních míst a další prostředky ke snížení nezaměstnanosti. Nejpoužívanějšími nástroji u APZ v kraji byly v průběhu let rekvalifikace, kde nejvíce finančních prostředků jde na mzdy, podpory a dotace podnikatelským subjektům, zřizující společensky účelná pracovní místa (dále SÚPM). Další objemné prostředky putují na veřejně prospěšné práce (dále VPP), protože bez finanční pomoci by tato místa nemohla vzniknout, neboť se jedná o uměle vytvořená pracovní místa. Kraj měl v období 2001 – 2008 stanoveny základní priority pro podporu zaměstnanosti. První byla zaměřena na nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce (nižší a vyšší věkové skupiny, matky s dětmi, OZS, dlouhodobě nezaměstnaní atd.), druhá na mikroregion s největší mírou nezaměstnanosti a třetí prioritou byla zaměřena na další zkvalitnění potenciálu pracovní síly, aby mohla být snáze obsazena volná pracovní místa (zejména forma rekvalifikace). Alokace jednotlivých finančních prostředků mezi regiony je stanovena dle aktuální situace na trhu práce a jejich objem rozhoduje orgán MPSV ČR – Správa služeb zaměstnanosti. (ÚP v Olomouci, 2002 – 2009)

Vývoj nákladů na politiky zaměstnanosti je zachycen v tabulce 8, ale v letech 2007 – 2008 jsou i připočítány částky na podporu zaměstnanců OZP a insolvenci.

Tabulka 8 – Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti

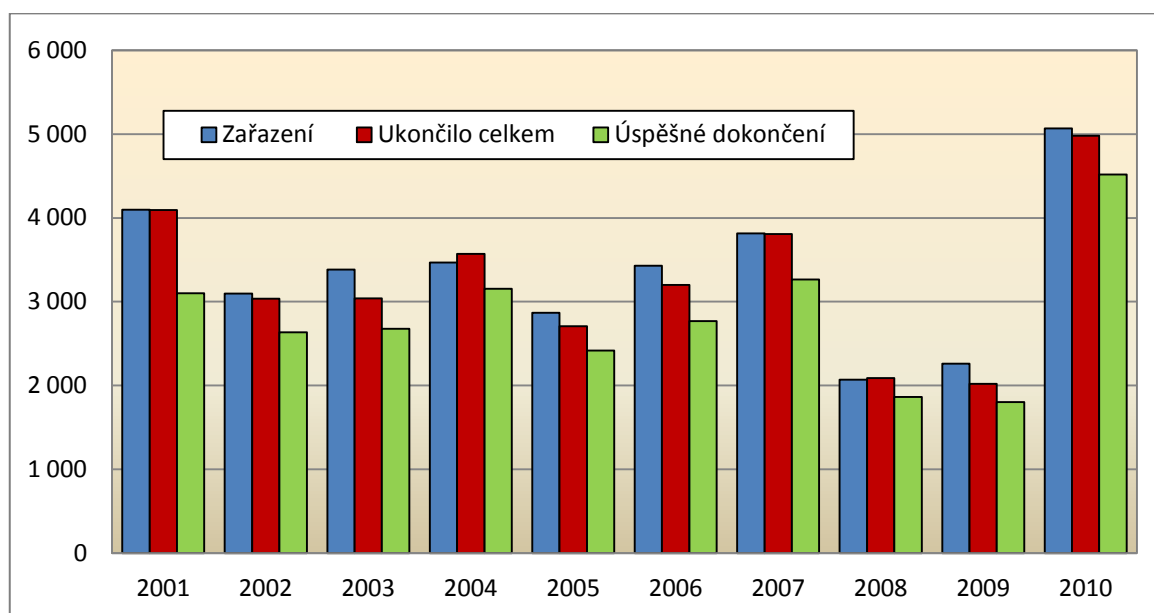
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
celkové výdaje na PZ	665 496	623 048	653 626	759 254	825 737	893 938	1 071 042	1 143 865
z toho na APZ	266 357	185 647	169 785	250 608	331 250	411 461	370 765	339 214

Zdroj: ÚP Olomouc

Rok 2001 nesl závazky z minulých let, to byl hlavní důvod jeho vytíženosti. Navíc rozpočet byl snížen téměř o 20%, tato skutečnost se projevila v roce 2002. Výdaje v roce 2002 se tedy snížily o 6%, zato zvýšení nákladů (rostoucí nezaměstnanost) vzrostlo o 10%. Tímto vývojem byl snížen počet uchazečů zařazených do APZ. V následujícím roce 2003 byl už rozpočet snížen jen mírně. Celkové výdaje byly v roce na APZ zvýšeny o více než 7% a

náklady na PPZ vzrostly o 11%. Pro rok 2004 byl rozpočet na APZ navýšen o 48% (vstup ČR do EU), náklady tak vzrostly o 16%, včetně nákladů na PPZ (5%). Navýšení rozpočtu proběhlo i na rok 2005 (o 32%), to odpovídalo i rostoucím nárokům na náklady pro zabezpečení politik zaměstnanosti, které každoročně zaznamenaly růst, konkrétně o 9%. Příznivá situace na trhu práce v roce 2006 znamenala snížení nákladů na PPZ o 2,4%, i když celkové náklady vzrostly o 8%. Do roku 2007 byl snížen rozpočet o 11%, díky nadále příznivě se vyvíjející situaci. Náklady na PPZ se opět snížily, tentokrát o 5,5%, celkové výdaje vzrostly o 6%. Rok 2008, který ke svému konci naznačoval již přicházející hospodářskou krizi, měl snížený rozpočet oproti předešlému roku o 9%. Náklady na APZ vzrostly o 7% (značná část hrazena z prostředků ESF) a na PPZ se snížily již jen o 1%. Přicházející krize však přinese značné zvýšení nákladů na PPZ. (ÚP v Olomouci, 2002 – 2009)

5.1.1 Rekvalifikace

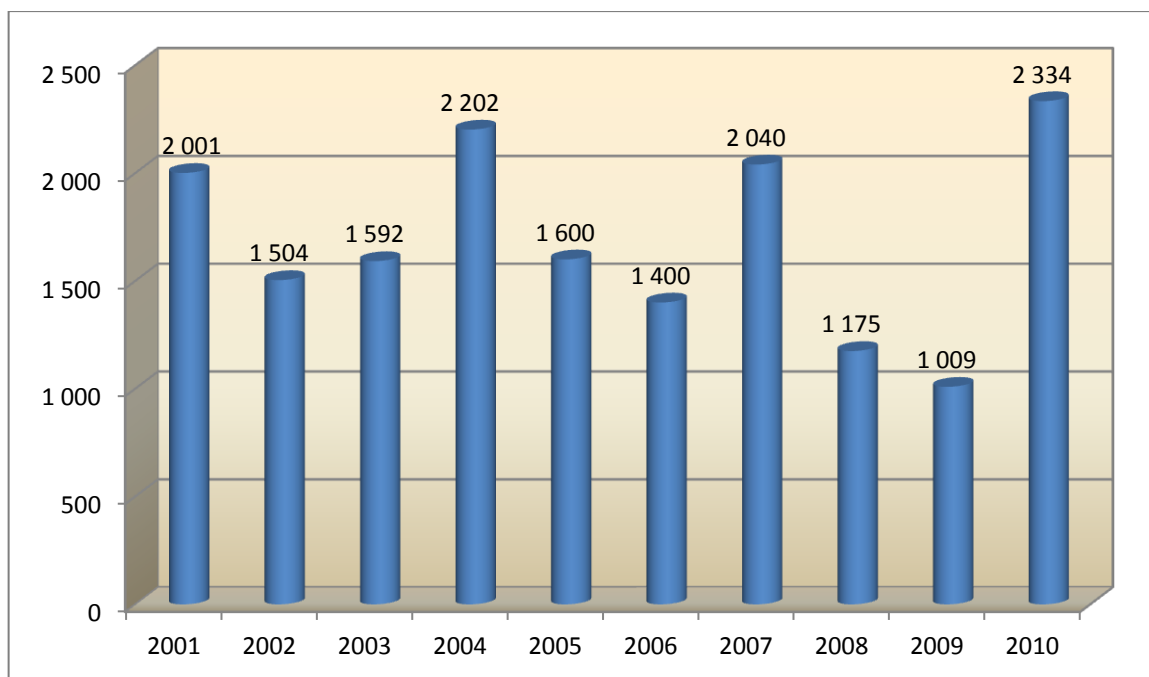


Obrázek 10 – Vývoj rekvalifikace uchazečů o zaměstnání 2001 – 2010

Zdroj: ÚP Olomouc

Nejvyužívanějším nástrojem APZ je v kraji (i ČR) forma rekvalifikace uchazečů o zaměstnání. Uchazeči této služby využívají, pokud přechází do nového zaměstnání nebo k získání dodatečných dovedností. Díky kurzům rekvalifikací tak mohou snížit riziko znevýhodnění na trhu práce. Nejčastěji byly využívány kurzy pro práci s počítačem (od základních úkonů až po práci s grafickými programy), obsluhu vysokozdvihných vozíků, získání svářečských průkazů, kurzy podnikání, získání řidičského průkazu aj. Důležité kurzy, zvláště pro plnění

stanovených cílů APZ, byly motivační kurzy pro vybrané ohrožené skupiny na trhu práce. Při vstupu ČR do EU se značnými finančními prostředky podílel na realizaci kurzů OP Rozvoj lidských zdrojů, který fungoval pro programové období 2004 – 2006, ale jeho kurzy se používaly ještě do let 2008, avšak již ve značně menším množství z důvodu jejich ukončení (viz. Obr. 10). Na rekvalifikačních kurzech se důležitými finančními prostředky podílí fond ESF. (ÚP v Olomouci, 2002 – 2009)



Obrázek 11 – Počet uchazečů umístěných do zaměstnání po rekvalifikaci

Zdroj: ÚP Olomouc

5.1.2 Ostatní prostředky aktivní politiky zaměstnanosti

Veřejně prospěšné práce

Objemné finanční prostředky jsou i směřovány na VPP, protože jde o uměle vytvořená pracovní místa, která největší uplatnění nalézají v horských oblastech (Jeseníky). VPP jsou krátkodobým zaměstnáním (obvykle až 12 měsíců), jejichž průběh lze vykonávat přerušovaně nebo je zde i možnost je opakovat po jejich ukončení. Bez finančních dotací z úřadů práce by však nemohly existovat, jelikož jsou plně hrazeny, a to obvykle v plné výši, která se rovná minimální mzdě. Pokud se jedná o horské oblasti, kde je špatná dopravní dostupnost, tak tato nově vzniklá místa často nahrazují tamní nedostatek pracovních příležitostí. Nejtypičtějším VPP jsou úklid a údržba veřejných prostranství a sociální služby. Jedním z úspěšných programů v kraji ve formě VPP byl „Šance pro osoby dlouhodobě nezaměstna-

né a zdravotně postižené“ (blízký charakter ke klasickým VPP). (ÚP v Olomouci, 2002 – 2009)

Společensky účelná pracovní místa

Velké finanční částky putují i na SÚPM, které jsou tvořeny ve formě mezd nebo dotací. Tyto dotace jsou adresovány zejména podnikatelským subjektům, tudíž do podnikatelské sféry, a to se ukázalo být velmi efektivním, jelikož byla tato místa zachována i po vyčerpání financí z dotace. Situace v roce 2003 sice vedla k vytvoření o více než polovinu volných míst, ale finanční prostředky kvůli závazkům z minulých let klesly o 5%. Navýšení jak u vytvoření nových míst, tak i u vynaložených financí (o 87%), přinesl rok 2004. Růst financí pokračoval v následujícím roce 2005 (o 55%), avšak v roce 2006 již byly finance sníženy o 17%. Pokles financí pak pokračoval až do roku 2008. (ÚP v Olomouci, 2002 – 2009)

Příspěvky dané ze zákona č. 435/2004 Sb.

Nabytím účinnosti nového zákoníku práce, mohly být zřízeny nové nástroje pro APZ. Jednalo se o finanční příspěvky (ÚP v Olomouci, 2002 – 2009):

- **příspěvek na zapracování** (pro zaměstnance, věnující se novým zaměstnancům, které pomáhají zapracovat do chodu podniku)
- **překlenovací příspěvek** (pomoc při začátku OSVČ; zrušen k 1. 1. 2009, ale v roce 2011 opět obnoven)
- **příspěvek na dopravu zaměstnanců** (zrušen k 1. 1. 2009)
- **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

5.2 Vývoj v letech 2009 - 2011

S příchodem hospodářské krize v roce 2009 muselo MPSV jednat a vytvořit nové nástroje na zmírnění průběhu této krize. V průběhu roku 2009 bylo vytvořeno o 57% více volných pracovních míst, o která byl v nepříznivém ekonomickém vývoji velký zájem. Navýšení pracovních míst přišlo i v roce 2010 a zejména po dobu krize se na tvoření těchto nástrojů APZ podílely projekty realizované za finanční spoluúčasti ESF.

5.2.1 Projekty probíhající v období 2009 – 2011

V rámci těchto let se rozběhla řada projektů, které měly napomoci k pozitivnímu vývoji na trhu práce. Kromě klasických projektů APZ (VPP, rekvalifikace atd.) byly vytvořeny nové projekty, zaměřené na úrovni jednotlivých regionů a jsou pojmenovány Regionální indivi-

duální projekty. Tyto projekty byly podporovány z OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Přínos těchto projektů byl znatelný, dle prognóz ÚP by bez jejich příspěví mohla být v roce 2009 nezaměstnanost až o 2% vyšší. Níže je uvedena tabulka rozběhnutých projektů, včetně roku jejich vzniku a popisu, na kterou cílovou skupinu jsou zaměřeny (ÚP v Olomouci, 2010 – 2011; Šabata, 2012):

Tabulka 9 – Seznam Regionálních individuálních projektů

Název projektu	Rok	Popis projektu
Zkušenosti plus	2009	projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou starší 50 let
Dítě není překážkou	2009	projekt je zaměřen zejména na osoby, které pečují o dítě do 15 let
Na svém základu můžete stavět	2009	zaměřen pro uchazeče o zaměstnání, kteří dosáhli základního vzdělání
Nesedíte doma!	2009	projekt je určen pro osoby evidované na ÚP déle jak 6 měsíců
Na skok!	2010	projekt je určen pro osoby evidované na ÚP méně jak 5 měsíců
Šance pro středoškoláky	2010	projekt je určen pro absolventy střední školy s maturitou
Restart	2011	projekt je určen pro zaměstnance, kteří se ocitli ve výpovědní lhůtě (projekt platí jen v okresech Olomouc, Přerov a Šumperk)
Absolvent	2011	pro absolventy škol, kteří 2 roky po dokončení studia nemají praxi

Zdroj: ÚP Olomouc / www.portal.mpsv.cz

5.2.2 Opatření související s hospodářskou krizí

Kvůli dramatické situaci na trhu práce byl MPSV vyhlášen projekt „**Vzdělávejte se!**“, který pomáhaly realizovat jednotlivé úřady práce. Pro zaměstnavatele znamenal tento projekt zisk finančních prostředků pro své zaměstnance na vzdělávací kurzy, včetně veškerých úhrad nákladů vzniklé při účasti v kurzu. Projekt probíhal ve dvou fázích, kdy první končila 30. 6. 2009 a druhá začala v červenci 2009 a skončila v listopadu 2010. Do první fáze projektu se zapojilo celkem 56 organizací, většinou ze strojírenského odvětví, a celkem 2 739 zaměstnanců. Během tohoto cyklu bylo uzavřeno 178 dohod mezi ÚP a zaměstnavateli, které pojednávaly o odborném rozvoji zúčastněných osob. Do druhé fáze se již zapojilo 181 organizací s celkovým počtem 8 869 zaměstnanců (uzavřeno 754 dohod). Největší zastoupení v projektu měla forma školení pro vybrané profese (obsluha CNC strojů, obno-

va svářečských průkazů, počítačové kurzy atd.). V druhé fázi bylo zapojeno nejen více organizací, ale hlavně i více organizací z jiných odvětví, než bylo strojírenské (stavební, elektrotechnické, potravinářské, služby). Projekt si během svého působení na trhu práce získal kladná hodnocení jak ze strany zaměstnavatelů, tak i úřadu práce, protože bez projektu by bylo nuceno mnoho zaměstnavatelů své zaměstnance propustit. Zaměstnavatelé vyjádřili pozitivní reakce na projekt, zejména díky rychlé odezvě, čerpání vyšších finančních obnosů a vzniku viditelného efektu v podobě zkvalitnění zaměstnanecké struktury v podniku. (ÚP v Olomouci, 2010 – 2011)

V okrese Jeseník, z důvodu dlouhodobé špatné situace na trhu práce, běží již od roku 2004 Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností. Projekt fungoval do 31. 12. 2011 a na intenzitě získal zejména v době hospodářské krize. Z programu byla vyplácena finanční podpora pro nově vytvořená pracovní místa (200 tis. Kč na 1 místo). Do roku 2010 vzniklo celkem 842 nových pracovních míst a zaměstnavatelům byla celkem vyplacena částka ve výši větší než 184 miliónů Kč. Největší počet míst vznikl v oblastech Jeseníku, Javorníku a Vidnava. (ÚP v Olomouci, 2010 – 2011)

6 NÁVRH OPATŘENÍ VEDOUcí KE ZLEPŠENí SITUACE NA TRHU PRÁCE

6.1 Obecná opatření pro okresy kraje

Pro návrh pozitivních opatření jsem zvolil formu rozdělení těchto opatření mezi jednotlivé okresy, z důvodu nehomogenosti a odlišností jednotlivých regionů. Abych mohl lépe navrhnout jednotlivá opatření, je třeba si shrnout slabé stránky okresů.

6.1.1 Opatření pro okres Jeseník

Slabé stránky okresu: Velká plocha zemědělských a lesních prostředí včetně pohoří, které brání v rozvoji ekonomiky a dopravní obslužnosti. Sezónní a strukturální zaměstnanost, nízké mzdy, celková vysoká nezaměstnanost, nízká tvorba nových pracovních míst.

Opatření:

- Jelikož modernizace v zemědělství roste v okrese pomalu, bylo by vhodné vyčlenit část zemědělských ploch pro průmyslové účely, které by mohly přilákat nové investory. V okrese Jeseník by příliv nových investorů měl značný vliv na zdejší ekonomiku.
- Pokud by se uskutečnil první bod, mohlo by dojít k podpoře zemědělství a jeho modernizaci na menší ploše, nebo se zaměřit nejdříve na plochy v méně atraktivnějších oblastech pro průmyslové investory.
- V rámci aktivní politiky zaměstnanosti by mohlo dojít k vyčlenění finančních prostředků a vytvoření příslušného projektu, což by poskytlo zaměstnavatelům jisté výhody, pokud by zaměstnali nové zaměstnance v době, kdy vzniká sezónní zaměstnanost, která je v okrese značná.

6.1.2 Opatření pro okres Olomouc

Slabé stránky okresu: Slabší ekonomická situace v severních oblastech okresu, až příliš velké zastoupení strojírenského průmyslu, nízké mzdy, absence lidí se vzděláním v technickém oboru, nízký rozvoj malého a středního podnikání.

Opatření:

- Ve městě Olomouc by pomohl vznik fakulty zaměřené na technické obory. Mohlo by se tak jednat o vznik fakulty pod Univerzitou Palackého, popřípadě i pobočka některých technických škol z Ostravy nebo Brna.

- Zaměřit programy aktivní politiky zaměstnanosti na dlouhodobě nezaměstnané, zejména v severních oblastech okresu.
- Podpora malého a středního podnikání zejména ze zdrojů EU, hlavně v severní části regionu. Pomoc i ve formě školení, které by napomohlo k usnadnění přístupu k fondům EU.
- Přilákání investorů z jiné oblasti průmyslu než je strojírenská výroba. ÚP by poskytoval speciální formu dotací pro tyto firmy, které by tak získaly pomoc při zahájení podnikání a zavádění nových pracovních míst. Trh by tak získal větší konkurenci.

6.1.3 Opatření pro okres Prostějov

Slabé stránky okresu: Dominance města Prostějov – nízká role ostatních měst v ekonomice. Dobrá dopravní obslužnost pouze v jižní části okresu, nízké mzdy, převaha strojírenského průmyslu.

Opatření:

- Vytvoření menších průmyslových ploch kolem města Konice, čímž by došlo k rovnoměrnějšímu rozložení ekonomických aktivit v regionu.
- Využití dopravní dostupnosti města Prostějov pro příchod nových investorů, ale v jiném, než je strojírenský průmysl, mohlo by dojít i k podpoře takového investora.
- Zaměření aktivních politik na skupinu dlouhodobě nezaměstnaných obyvatel, možnost vytvoření rekvalifikačního kurzu, který by obsahoval potřeby poptávky po místní pracovní síle.
- Zajištění finančních prostředků pro zkvalitnění přírodního prostředí v okolí Plumlovské přehrady, aby došlo k výnosům z cestovního ruchu v této oblasti a jeho rozvoje. Možná spolupráce i s tamními obcemi v dotčené oblasti.
- Vykoupení části nemovitostí od Oděvního Podniku Prostějov. Následně by nemovitosti mohly být pronajaty pro nové investory, což by napomohlo diverzifikaci ekonomických aktivit a vzniku nových pracovních míst.

6.1.4 Opatření pro okres Přerov

Slabé stránky okresu: Špatná kvalifikační struktura pracovní síly (okres postrádá hlavně technické obory), chybí napojení na dálniční síť, nízké mzdy, horší propagace města Přerov a tím i nízký cestovní ruch, málo investičních ploch, které jsou k dispozici.

Opatření:

- Více propagované průmyslové zóny, zejména ve městech Přerov a Hranice. Přerov býval dříve silné průmyslové město, tudíž je zde dostatek průmyslových ploch. Větší propagace cestovního ruchu ve městě Přerov.
- Způsob, jak udržet více mladých lidí v regionu a zachovat si tak kvalitnější vzdělávací strukturu obyvatelstva, je možné vyřešit zřízením pobočky již existující vysoké školy, zvláště pokud by zaměření oboru bylo stejné, jaké by potřebovali nově příchozí zaměstnavatelé, kterým by byly nabídnuty investiční plochy v rámci této spolupráce. Došlo by tak i k navázání spolupráce v rámci získání praxe pro studenty této školy.
- Z OP Podnikání a inovace by bylo třeba více čerpat prostředky pro firmy malého a středního podnikání. V rámci programu by mohlo proběhnout i školení, kde by byli podnikatelé seznámeni s možnostmi čerpání prostředků z fondů EU, pomoc s navrhováním projektů.

6.1.5 Opatření pro okres Šumperk

Slabé stránky okresu: Geograficky odlišná severní část okresu, horší dopravní dostupnost v severních částech (jak vlaková, tak silniční), nízké mzdy, slabá průmyslová výroba.

Opatření:

- Kvůli členitosti oblasti okresu je třeba se více spoléhat a zaměřit podporu na malé a střední podniky, včetně zajištění lepší informativnosti při čerpání z fondů EU.
- Získat podporu podniků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, které by pro mladé lidi zajistili praxi ve spolupráci s úřady práce, aby tito lidé po ukončení studia zůstali v okrese a neodcházeli mimo něj. To by mohlo vést i ke zpomalení stárnutí obyvatelstva.

6.2 Opatření pro zlepšení dopravní infrastruktury v kraji

Vysoká kvalita dopravní infrastruktury je jedním z činitelů pro trh práce. Možnosti obyvatel dojíždění do práce ovlivňuje silniční i železniční doprava. Větší význam má doprava silniční, která dokáže velmi významně ovlivnit ekonomiku v kraji (příkladem je město Prostějov). Zde je navrženo několik opatření, která by měla přispět k pozitivnímu vývoji na trhu práce:

- **Okres Jeseník:** Modernizace silnice III. třídy 4539 v rámci OP Přeshraniční spolupráce Česká republika - Polská republika, a tím i modernizace oblasti hraničního přechodu, aby se mohla rozšířit dostupnost s Polskem.
- **Okres Jeseník a Šumperk:** Posílení spojů hromadné dopravy a zařazení více zastávek u vlakové dopravy. Tímto bude usnadněno dojíždění obyvatel z hůře dostupných míst do zaměstnání, budou mít více možností k uplatnění. Bylo by i nutné počítat se zvýšením výdajů u obcí, kde by došlo k posílení spojů.
- **Okres Olomouc:** Zlepšit dopravní obslužnost v severních částech okresu, zejména u města Litovel, které je na svoji velikost „odříznuto“ od ostatních měst. Pomohlo by také vybudování kvalitního napojení z města Litovel na rychlostní silnici R35.
- **Okres Přerov:** Dostavba dálnice D1 by výrazně zlepšila dopravní dostupnost do města Přerov a zapojila jej do centrálních silničních sítí. Dostavba D1 je podle mého názoru významným činitelem, který by přitáhnul nové investory.

ZÁVĚR

Trh práce, jak vyplývá z této bakalářské práce, je velmi širokým pojmem, ale také problematikou, která zásadně ovlivňuje postavení kraje, jak v ekonomické situaci, tak i v demografickém vývoji obyvatel.

V teoretické části jsem definoval nejdůležitější pojmy související s trhem práce, a vzhledem i k pojmu nezaměstnanosti, jsem se zaměřil na rizikové skupiny, které jsou na trhu práce nejvíce ohroženy. V části věnující se aktivní politice zaměstnanosti, byly představeny řady činitelů a institucí, které se snaží trh práce stabilizovat. Z toho vyplynula, čím dál větší úloha těchto politik a institucí, zejména po proběhnutí hospodářské krize. V České republice velkou roli hrají ministerstva, orgány na místní úrovni (zvláště úřady práce), ale hlavně i podpora ze strany institucí Evropské unie a jejich dotačních prostředků z fondů a operačních programů (OP – Lidské zdroje a zaměstnanost, OP – Podnikání a inovace a OP – Vzdělávání pro konkurenceschopnost). V poslední části byla popsána příslušná legislativa, zvláště jsem se zaměřil na zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, to jsou hlavní předpisy, kterými se řídí veškeré subjekty, které na trh práce vstupují.

Cílem praktické části bylo analyzovat trh práce v Olomouckém kraji ve sledovaném období 2001 až 2011. Analýzu jsem tvořil z pohledu osoby, která prozatím na trh práce nevstoupila, ale vnímá jej ze svého okolí. Z analýzy vyplynulo, že Olomoucký kraj patřil od začátku sledovaného období mezi kraje s vyšší nezaměstnaností a během příchodu hospodářské krize se zařadil na místo s druhou nejvyšší nezaměstnaností. Z analýzy je zřejmé, že největší problémy má severní část kraje, zejména v okrese Jeseník a některé severní regiony v okrese Olomouc, kde dosahují jednotlivá území obcí velmi vysoké nezaměstnanosti. Z podprůměru vybočuje statutární město Olomouc, a také i v menší míře Prostějov, vlivem centralizace ekonomiky z regionu do těchto měst. V kraji je vysoké zastoupení strojírenského průmyslu, ale nízká poptávka po lidech s tímto vzděláním. Celkově je v kraji zastoupena velká skupina lidí, kteří dělají jednoduché práce, a to je příčinou celkové nízké mzdy v kraji. Pro zaměstnavatele jsou tak v některých oblastech zaměstnanci snadno nahraditelní.

Přes zjištění v této mé práci vidím v Olomouckém kraji dosti nevyužitý potenciál, kterého by se mohlo využít mými navrženými opatřeními. Přesto je nutné brát na vědomí nesourodost jednotlivých regionů kraje, zvláště severní část, kde vlivem geografické polohy jsou některá opatření neproveditelná, a neměla by zde zásadní vliv. Kraj leží ve středu

Moravy, to by mohla být výhoda, zvláště při dokončení důležitých silničních uzlů, a tím napojení na ostatní páteřní síť ČR. Olomoucký kraj bude třeba podporovat finančními zdroji z EU, jelikož jeho potenciál není zcela využit, a případné investice by se mohly v rozmezí několika let vrátit zpátky.

Během tvorby mé bakalářské práce jsem získal mnoho nových poznatků a rozšířil si pohled na trh práce v kraji, zejména mimo region, kde žiji. Pevně věřím, že případným zájemcům po přečtení této práce bude jejich pohled na situaci trhu práce v kraji také obohacen.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje:

BĚLINA, Miroslav et al., 2010. *Zákoník práce: komentář*. Vyd. 2. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-317-2.

BUCHTOVÁ, Božena et al., 2002. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s. ISBN 80-247-9006-8.

JOUZA, Ladislav, 2006. *Zákon na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. Vyd. 2. Praha: Linde Praha a.s. ISBN 80-7201-610-5.

KOLEKTIV AUTORŮ, 2008. *Úvod do regionálních věd a veřejné správy*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 987-80-7380-086-4.

KOTÝNKOVÁ, Magdaléna a Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-48-7.

KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh Práce: Sociologická analýza*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.

STEINICHOVÁ, Ladislava et al., 2010. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. ISBN 978-80-7357-501-4.

WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPLOVÁ, 2010. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5352-6.

Elektronické / internetové zdroje:

Časové řady: Kraj, 2012. ČSÚ. *Český statistický úřad: Krajská správa v Olomouci* [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z: http://www.olomouc.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/casove_rady

Důvod a způsob založení povinného subjektu, 2007. MPSV. *MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3359>

Ekonomický vývoj Olomouckého kraje v ČR: V letech 1995 – 2008, 2010. ČSÚ. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2012-04-11]. Dostupné z:

http://www2.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/ekonomicky_vyvoj_olomouckeho_kraje_v_cr_v letech_1995_2008

Hospodářská komora České republiky, © 2009. *Hospodářská komora České republiky* [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/hospodarska-komora-ceske-republiky/o-nas-5/hospodarska-komora-ceske-republiky-hk-cr/hospodarska-komora-ceske-republiky-2/>

Ministerstvo, 2003. *MŠMT: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupné z: <http://www.mmr.cz/getdoc/930c8c00-9458-48c2-b11b-76bfd0bd8105/Ministerstvo>

Ministerstvo, 2012. *Ministerstvo pro místní rozvoj* [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupné z: <http://www.mmr.cz/getdoc/930c8c00-9458-48c2-b11b-76bfd0bd8105/Ministerstvo>

NAVRÁTIL, Marcel, 2007. Služba EURES. *EURES: Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

O nás, © 2012. *ČMKOS: Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. [cit. 2012-03-31]. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas>

O Úřadu práce České republiky, 2011. *Úřad práce ČR: Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-03-21]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Obyvatelstvo v Olomouckém kraji v roce 2011: Analytická zpráva, 2012. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Olomouci* [online]. [cit. 2012-04-03]. Dostupné z: [http://www.olomouc.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/fb1deab41b162194c12579bf003f8072/\\$FILE/Obyvatelstvo_2011.pdf](http://www.olomouc.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/fb1deab41b162194c12579bf003f8072/$FILE/Obyvatelstvo_2011.pdf)

Okresy Olomouckého kraje, © 2010. *RIS: Regionální informační servis* [online]. [cit. 2012-03-21]. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/olomoucky-kraj/okresy/>

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, 2011. *Fondy Evropské unie* [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

Operační program Praha Adaptabilita, 2011. *Fondy Evropské unie* [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/575b6253-c04f-4eba-818f-acaecd7aa003/OP-Praha-Adaptabilita>

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, 2011. *Fondy Evropské unie* [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Vzdelavani-pro-konkurenceschopnost>

Průměrná mzda v Olomouckém kraji: V letech 1995 – 2008, 2011. ČSÚ. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Olomouci* [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z: [http://www.olomouc.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/9d447de93e6d4defc125795d0036991d/\\$FILE/Mzdy2011_3q.pdf](http://www.olomouc.czso.cz/xm/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/9d447de93e6d4defc125795d0036991d/$FILE/Mzdy2011_3q.pdf)

Regionální politika EU: Strukturální fondy a Fond soudržnosti, 2011. *Fondy Evropské unie* [online]. [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Regionalni-politika-EU>

ŠABATA, Jiří, 2011. KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE ČR V OLOMOUCI. *Vývoj (ne)zaměstnanosti a nástroje APZ* [online]. [cit. 2012-04-10]. Dostupné z: http://www.regionsservis.cz/document/filename/3362/V_voj_zam_stnanosti_a_n_stroje_aktivn_politiky_zam_stnanosti_v_Olomouck_m_kraji__Ing._Ji____abata.pdf

ÚP ČR - KRAJSKÁ POBOČKA V OLOMOUCI, 2012. *Zpráva o situaci na regionálním trhu práce: Únor 2012* [online]. [cit. 2012-04-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky>

ÚP V OLOMOUCI, 2002. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2001* [online]. [cit. 2012-04-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk>

ÚP V OLOMOUCI, 2003. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2002* [online]. [cit. 2012-04-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk>

ÚP V OLOMOUCI, 2004. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2003* [online]. [cit. 2012-04-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk>

ÚP V OLOMOUCI, 2005. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2004* [online]. [cit. 2012-04-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk>

ÚP V OLOMOUCI, 2006. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2005* [online]. [cit. 2012-04-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk>

ÚP V OLOMOUCI, 2007. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2006* [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk>

ÚP V OLOMOUCI, 2008. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2007* [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk>

ÚP V OLOMOUCI, 2009. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2008* [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk>

ÚP V OLOMOUCI, 2010. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2009* [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk>

ÚP V OLOMOUCI, 2011. *Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2010* [online]. [cit. 2012-04-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk>

Vše o území: Olomoucký kraj, © 2011. ČSÚ. *Sčítání lidu, domů a bytů 2011* [online]. [cit. 2012-04-18]. Dostupné z: <http://vdb.czso.cz/sldbvo>

Vývoj HDP v ČR, © 2012. *Kurzy CZ* [online]. [cit. 2012-04-11]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/hdp/?G=3&A=2&page=1>

Vývoj lidských zdrojů v Olomouckém kraji v letech 2000 až 2009: Vybrané kapitoly, 2010. ČSÚ. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Olomouci* [online]. [cit. 2012-04-06]. Dostupné z: [http://www.olomouc.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/EE00340B3C/\\$File/71136310.pdf](http://www.olomouc.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/EE00340B3C/$File/71136310.pdf)

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politiky zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	European Employment Services
HDP	Hrubý domácí produkt
HK	Hospodářská komora
LAU	Místní samosprávná jednotka (Local Administrative Units)
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NUTS	Územní jednotka (Nomenclature of Units for Territorial Statistics)
OP	Operační program
ORP	Obec s rozšířenou působností
OSVČ	Osoby samostatně výdělečně činné
OZP	Osoby se zdravotním postižením
PPZ	Pasivní politiky zaměstnanosti
SDLB	Sčítání domů, lidí a bytů
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 - Srovnání vývoje vzdělanostní struktury obyvatel.....	38
Obrázek 2 – Vývoj HDP kraje vzhledem k ČR v %.....	39
Obrázek 3 – Vývoj pracovní síly v okresech kraje.....	41
Obrázek 4 – Celková zaměstnanost v kraji 2001 – 2010.....	42
Obrázek 5 – Celkový vývoj zaměstnavatelů / zaměstnanců v %	44
Obrázek 6 – Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v letech 2001 až 2010	50
Obrázek 7 – Obecná míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje (k 31. 12.).....	51
Obrázek 8 – Vývoj nezaměstnanosti v letech 2001 – 2011 (k 31.12.).....	53
Obrázek 9 – Vzdělanostní struktura uchazečů o práci 2010.....	55
Obrázek 10 – Vývoj rekvalifikace uchazečů o zaměstnání 2001 – 2010	58
Obrázek 11 – Počet uchazečů umístěných do zaměstnání po rekvalifikaci.	59

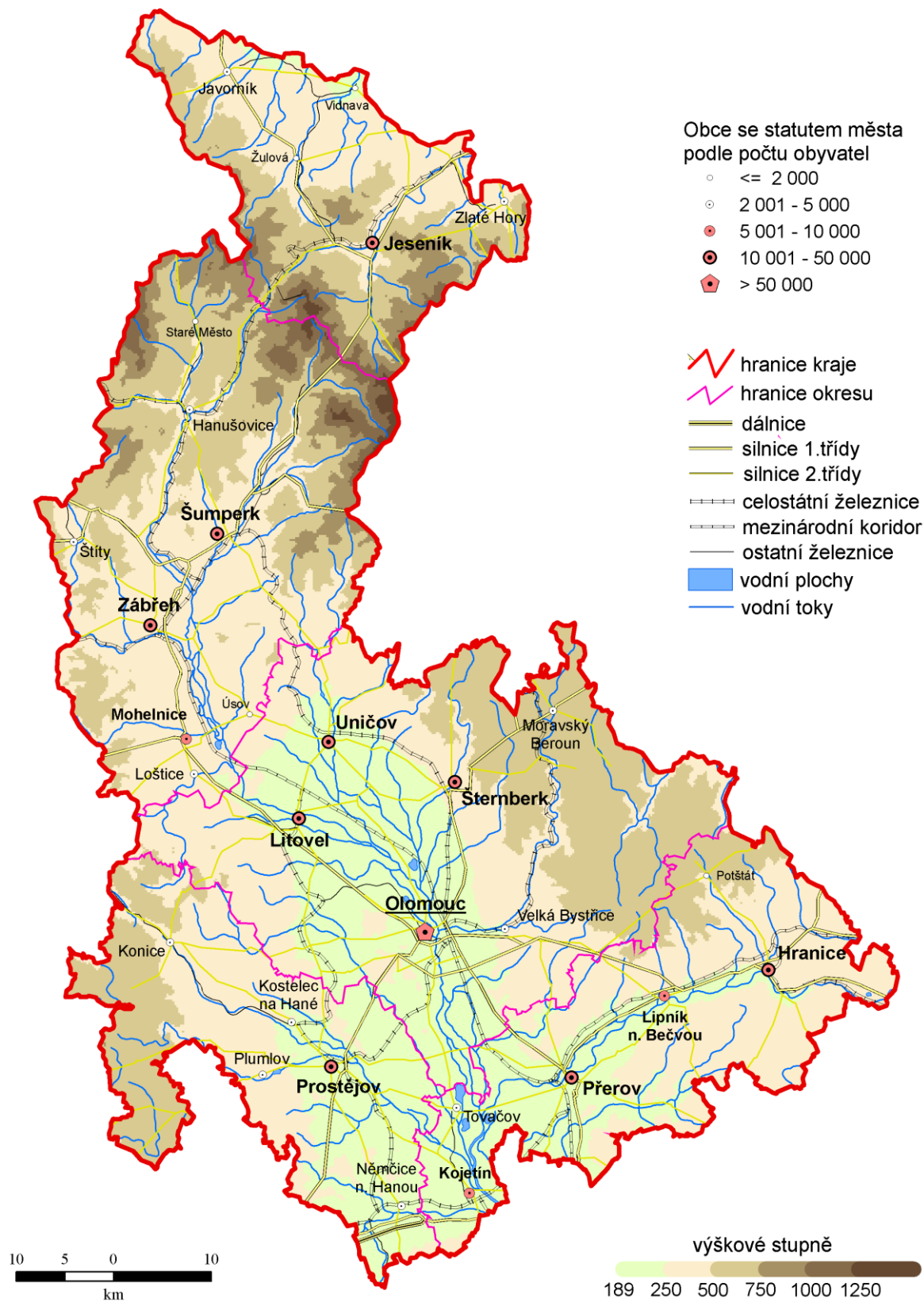
SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Počet obyvatel kraje a jednotlivých ORP	36
Tabulka 2 – Vývoj počtu obyvatel 2001 - 2011	37
Tabulka 3 – Vývoj měsíční hrubé mzdy	40
Tabulka 4 – Vývoj zaměstnavatelů a zaměstnanců u podniků 25+	43
Tabulka 5 – Počet uchazečů a volných pracovních míst 2001 - 2010.....	50
Tabulka 6 – Pořadí krajů dle míry nezaměstnanosti k 29. 2. 2012.....	52
Tabulka 7 – Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání dle věku	56
Tabulka 8 – Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti.....	57
Tabulka 9 – Seznam Regionálních individuálních projektů.....	61

SEZNAM PŘÍLOH

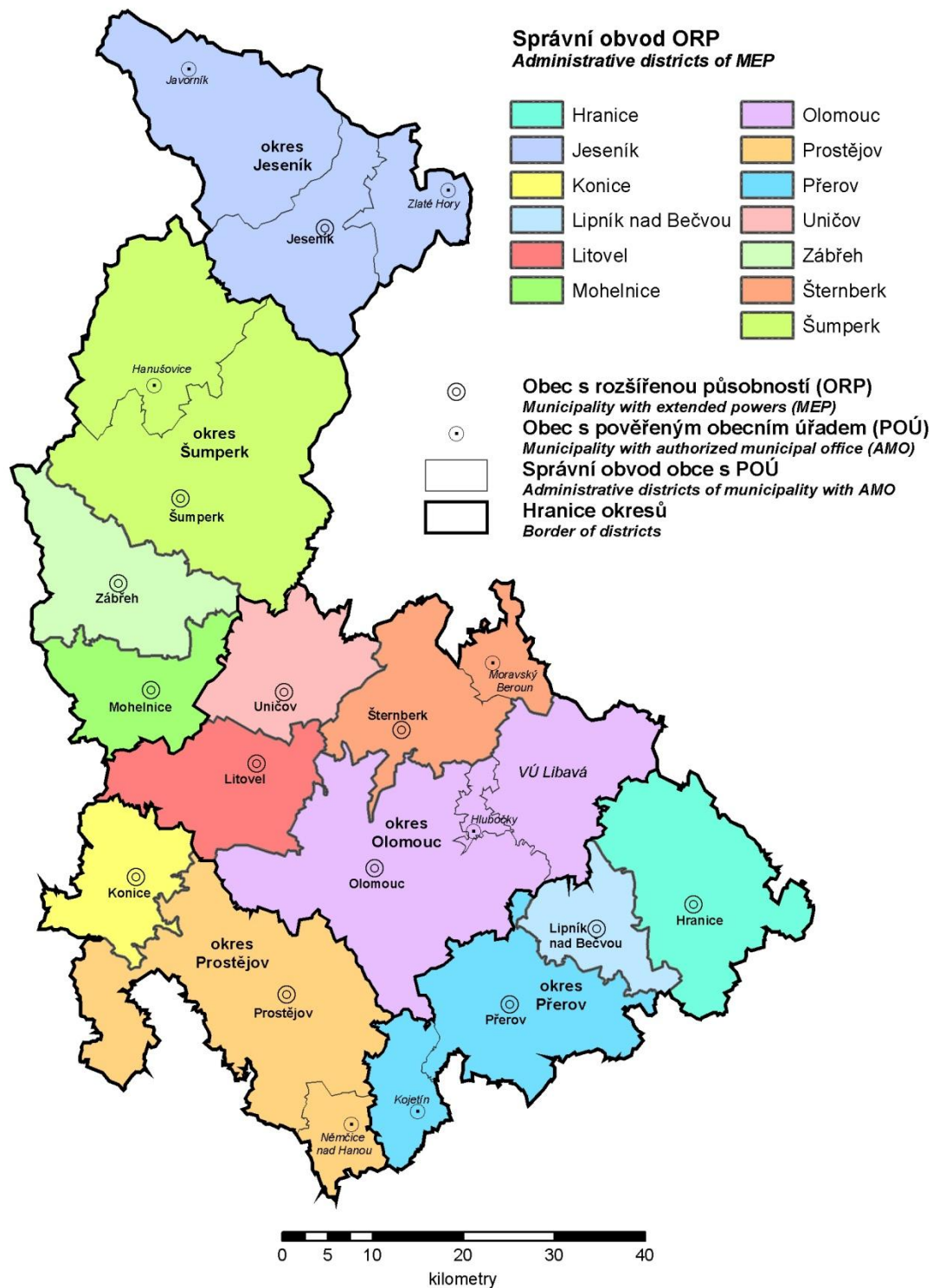
- P I Geografická mapa Olomouckého kraje
- P II Administrativní členění Olomouckého kraje
- P III Míra nezaměstnanosti v obcích Olomouckého kraje k 31. 12. 2010

PŘÍLOHA P I: GEOGRAFICKÁ MAPA OLOMOUCKÉHO KRAJE



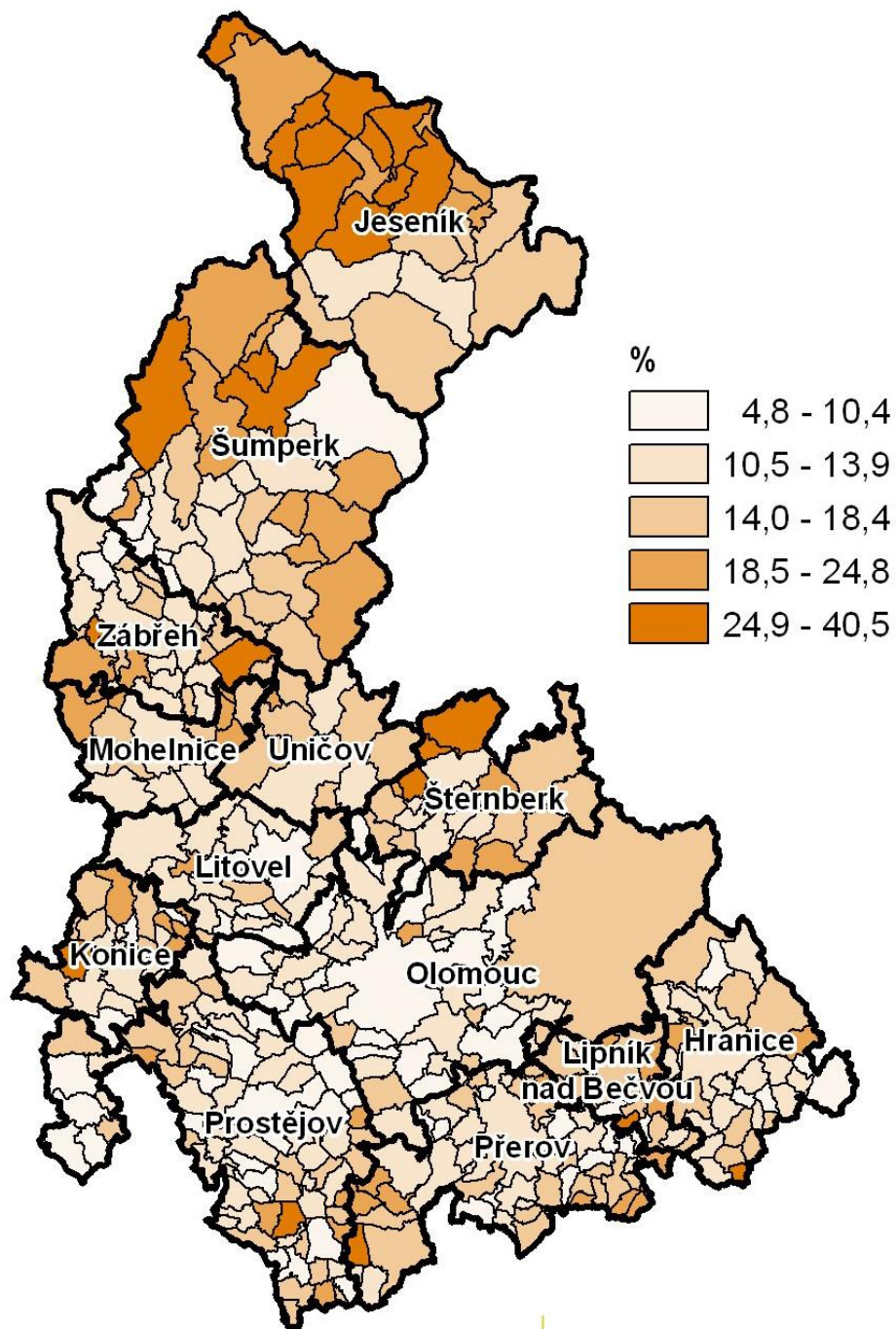
Zdroj: www.olomouc.czso.cz



PŘÍLOHA P II: ADMINISTRATIVNÍ ČLENĚNÍ OLOMOUCKÉHO KRAJE



Zdroj: www.olomouc.czso.cz

**PŘÍLOHA P III: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V OBCÍCH
OLOMOUCKÉHO KRAJE K 31. 12. 2010**



 hranice obce / *municipality border*
 hranice správního obvodu / *administrative districts border*