

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
Institut mezioborových studií Brno

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:
Doc. PhDr. Jaroslav Nevoránek, CSc.

Vypracovala:
Petra Heidenreichová

Brno 2006

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Nezaměstnanost a vliv školy zpracovala samostatně a použila jen literaturu a prameny uvedené v seznamu literatury.

.....

Petra Heidenreichová

Poděkování

Děkuji panu doc. PhDr. Jaroslavu Nevoránkovi, CSc. a také Ing. Bořivoji Novotnému za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytli při zpracování mé bakalářské práce.

Současně bych touto cestou ráda poděkovala mému manželovi a celé rodině za jejich podporu a pochopení.

Brno

Petra Heidenreichová

OBSAH

Úvod	1
1. Výklad pojmu „ztráta zaměstnání“ a nezaměstnanosti	2
1.1 Rizika uplatnění se na trhu práce u některých skupin uchazečů o zaměstnání	3
1.2 Nezaměstnanost a trh práce v České republice	4
1.3 Charakteristika mohelnického regionu.....	5
1.3.1 Struktura uchazečů o zaměstnání	7
1.3.2 Rizikové skupiny na trhu práce	9
1.3.3 Volná pracovní místa	10
1.3.4 Návrh řešení nezaměstnanosti v regionu	11
1.3.5 Snížení nezaměstnanosti v problémových obcích	12
2. Možnosti aktivní politiky zaměstnanosti – opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	12
2.1 Rekvalifikace	14
2.2 Investiční pobídky	15
2.3 Veřejně prospěšné práce	15
2.4 Společensky účelná pracovní místa	15
2.5 Překlenovací příspěvek	16
2.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců	16
2.7 Příspěvek na zapracování	16
2.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	16
3. Nezaměstnanost absolventů škol	17
3.1 Absolventi škol a jejich uplatnění na trhu práce	17
3.2 Motivace absolventů škol k hledání práce a faktory ovlivňující jejich zaměstnanost	18
3.3 Nástroje snižování nezaměstnanosti absolventů škol	35
Závěr	36
Resumé	41
Anotace	42
Literatura a prameny	43
Přílohy	44

ÚVOD

Téma „Nezaměstnanost a vliv školy“ mě zaujalo natolik, že jsem si ho vybrala jako téma své práce.

Jaký je význam práce a zaměstnání pro člověka, jaké jsou důsledky této ztráty, jak se cítí nezaměstnaný člověk ve společnosti, jaká je individuální zkušenost a možnosti řešení nezaměstnaných jedinců, a tudíž připravenost mládeže a absolventů škol pro vstup do světa práce?

Tuto práci jsem rozdělila podle názvu nezaměstnanost a vliv školy na dvě části. V té první se zabývám obecně nezaměstnaností v ČR a regionem, ze kterého pocházím. Ve druhé části, která se nazývá vliv školy se zaměřím na absolventy škol od učebních oborů po vysoké školy a jejich možnostem uplatnění v praxi, ale též pohledy zaměstnavatelů na samotné absolventy.

¹Při zpracování tohoto tématu jsem vycházela ze své dlouhodobé praxe na Úřadu práce v Šumperku – pobočce v Mohelnici, kde pracuji od roku 1991 a z materiálů, které mi byly poskytnuty zaměstnanci Úřadu práce v Šumperku.

¹ FESTOVÁ, VOJTĚCH. „Jedním z nejdůležitějších ukazatelů uplatnitelnosti absolventů škol na trhu práce je jejich míra nezaměstnanosti. K hodnocení tohoto ukazatele jsou k dispozici především data o nezaměstnaných absolventech, která sbírají úřady práce. Pravidelně, dvakrát ročně, v dubnu a září probíhá rozšířený sběr dat vztahující se k absolventům škol. Tyto údaje jsou členěny jak podle oborů vzdělání, tak podle škol, které jsou základním východiskem pro hodnocení uplatnění absolventů škol“.

1. Výklad pojmu „ztráta zaměstnání“ a nezaměstnanosti

Ztratit zaměstnání může v současné době snad kdokoliv z nás. Většina těchto lidí - uchazečů o zaměstnání si svou roli „nezaměstnaného“ nepřidělila sama. Ať už jsou důvody hledání zaměstnání jakékoliv, každý uchazeč musí vzniklou situaci řešit sám. Hledání zaměstnání lze definovat jako systematickou činnost, založenou na znalosti svých předpokladů a jejich následné prosazování na trhu práce. Uchazeči o zaměstnání, kteří své předpoklady neznají, o nich také nikoho nepřesvědčí a navíc nebudou vědět, v jakých oblastech nové uplatnění hledat.

Zapomeňte na výroky typu: „Co teď budu dělat? Kdo mě v mém věku zaměstná? Kde získám tak požadovanou praxi? Kdo mě zaměstná s malými dětmi? Bez znalosti cizích jazyků nemám šanci!“ A další, podobné výroky, které poukazují na tzv. nedostatky, jež stejně nelze odstranit, zvyšují již tak vzniklý pocit nejistoty, snižují sebevědomí a sebedůvěru, a co je nejpodstatnější, tyto „nedostatky“ nezastávají nikterak podstatnou roli.²

Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, přesněji trhu práce. Je to důsledek a zároveň projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.

Samotná existence nezaměstnanosti je považována za přirozený jev, který je součástí svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii. Nezaměstnanost je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování některých výrobních a činností, a tudíž i pracovních míst. Jako taková je „určitá nezaměstnanost“ spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám /hledají si nové místo, stěhují se za prací apod./. Tuto nezaměstnanost nelze tedy považovat za zlo, protože je předpokladem adaptačních procesů, usnadňují se jí strukturální změny a také se jí odstraňuje strnulost ekonomiky. Nepřekročí-li tedy nezaměstnanost „určitou mez“, jde v dnešních vyspělých tržních ekonomikách o přirozený průvodní jev, který je svým způsobem ekonomiky nezbytný, zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti.

² SIEGEL, Zbyněk. *Jak hledat zaměstnání*. Poradce pro praxi, Grada Publishing a.s. 2003, Předmluva

To ovšem neplatí, jestliže se nezaměstnanost stává masovou a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje. To je již považováno za vážný ekonomický, ale zároveň sociální problém. U nezaměstnanosti, a zvláště pak masové nezaměstnanosti nejde jenom o „nerovnováhu na trhu práce“, ale především o její důsledky pro život jedince a celé společnosti.

1.1 Rizika uplatnění se na trhu práce u některých skupin

U některých skupin uchazečů o zaměstnání se vyskytují různá rizika při hledání zaměstnání a uplatnění se na trhu práce. Např. absolventi škol se často domnívají, že jejich neúspěch při hledání zaměstnání způsobuje nízká nebo žádná praxe. Oproti tomu se starší uchazeči domnívají, že důvodem neúspěchu je jejich vyšší věk. Ve skutečnosti může být přijat do zaměstnání uchazeč vyššího věku z důvodu bohatých pracovních zkušeností, ale také odmítnut pro jejich nevyužitelnost, stejně jako čerstvý absolvent školy. Mladé bezdětné ženy se domnívají, že budou nebo jsou odmítány z důvodu rizika odchodu na mateřskou dovolenou. Ženy s malými dětmi pak z důvodu rizika častých nepřítomností, způsobených péčí o děti například při jejich onemocnění. A ženy s dospělými dětmi? Ty se obávají neúspěchu opět z důvodu vyššího věku.

Stejně je to i se znalostí cizích jazyků. Pro zastávání určitých pracovních pozic u některých společností je jejich znalost skutečně nezbytná, ale to v žádném případě neplatí všeobecně. Jestliže by tato „pravidla“ platila opravdu všeobecně, získával by profil optimálního pracovníka naprosto nereálný charakter. Například ženy by musely být nejlépe čerstvými absolventkami škol s bohatými pracovními zkušenostmi a současně s dospělými dětmi. Skutečností je pouze taková, že různí zaměstnavatelé preferují různé předpoklady. To platí i pro stejné pracovní pozice, které se u různých zaměstnavatelů odlišují svou náročností. Důkazem je také ta skutečnost, že nová pracovní uplatnění nacházejí neustále uchazeči o zaměstnání různého věku a pohlaví, počtu dětí, s různou délkou praxe nebo znalostí cizích jazyků.

1.2 Nezaměstnanost a trh práce v České republice

Do roku 1990 trh práce v České republice neexistoval. Sféra zaměstnanosti byla regulována administrativními nástroji /plánováním pracovních sil/. Díky různým administrativním opatřením bylo dosahováno pseudorovnováhy v oblasti zaměstnanosti, pro níž byla typická předzaměstnanost /absolutní a relativní/ a neefektivní využívání pracovních sil.

Tak jak se postupně zaváděla tržní ekonomika, konstituoval se i trh práce a situace ve sféře zaměstnanosti se zásadně změnila. Objevil se fenomén nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se tedy po roce 1989 stává realitou i v naší společnosti. Není sice nijak výrazná, ale je to tak i tak sociální problém a zkušenosti nezaměstnaných jsou vesměs velice nepříznivé. Rok 1991-1996 je možno charakterizovat jako období relativní stability s poměrně nízkou mírou nezaměstnanosti. V roce 1997-2000 však dochází k nárůstu nezaměstnanosti jako důsledku narůstajících problémů v ekonomice. Pro trh práce je v tomto období charakteristická zvýšená míra propouštění, nárůst počtu uchazečů o zaměstnání a prodlužující se délka nezaměstnanosti, úbytek volných pracovních míst. Od počátku procesu transformace byla nezaměstnanost nízká, až do roku 1997 nepřesáhla 5%. V následujícím období však prudce vzrostla. V roce 2000 již činila 9% a k 31.12.2004 dosáhla míra nezaměstnanosti v ČR hranici 10,5 %.

Nezaměstnanost není v celé České republice rovnoměrně rozdělena, ale zasahuje některé oblasti více než jiné. Vysokou nezaměstnaností /s vysokým podílem dlouhodobé nezaměstnanosti/ jsou postiženy spíše mikroregiony/, ať již uvnitř okresů, nebo přesahující hranice okresu. Postihovány jsou hlavně ekonomicky nerozvinuté mikroregiony s vysokým podílem pracovních míst v zemědělství /Šumpersko, Bruntálsko, Vsetínsko, Znojensko, Břeclavsko a Tachovsko/ a regiony, kde je vysoká koncentrace tradičního, těžkého nebo těžebního průmyslu /Ostravsko, Karviná, Přerovsko, Chomutovsko a Mostecko/. Velmi nízká nezaměstnanost je např. v Praze, Brně, Českých Budějovicích.

1.3 Charakteristika mohelnického regionu

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

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

V Mohelnici má významné postavení elektronický průmysl, který je zde zastoupen firmou Siemens Elektromotory s.r.o, která patří mezi hlavní zaměstnavatele mohelnického regionu. K dalším výrazným zaměstnavatelům patří zejména firma HELLA Autotechnik s.r.o zastupující automobilový průmysl a již míněné ZD Mohelnice. Důležité postavení z hlediska zaměstnanosti má i řada firem v Lošticích, např. Metrie s.r.o /výroba dřevěných skládacích metrů/, Oděvní průmysl Prostějov a.s. -závod Loštice či firma A.W spol. s r.o., která vyrábí proslulé olomoucké syrečky.

Důvodem zvýšeného procenta nezaměstnanosti v tomto regionu byl útlum zemědělství, restrukturalizace řady firem a téměř žádná podpora malého a středního podnikání.³

Úřad práce v Šumperku byl zřízen k 1.10. 1990, pobočka v Mohelnici byla zřízena k 1.3.1991. Úřad práce plní následující funkce:

- a/ zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. Za tím účelem spolupracuje s koordinačními úřady práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,
- b/ spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími

³ Analýza vývoje na trhu práce v okrese Šumperk.Šumperk, Úřad práce 2004

subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,

c/ přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,

d/ zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,

e/ provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,

f/ poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti.

g/ zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,

h/ poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,

i/ vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí, údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem,

j/ poskytuje na žádost orgánu sociálního zabezpečení údaje o vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci a dále informace o součinnosti uchazeče o zaměstnání s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,

k/ potvrzuje občanovi Evropské unie pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezonnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní nebo dohody o provedení práce,

l/ vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem, včetně ukládání pokut,

m/ plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů⁴

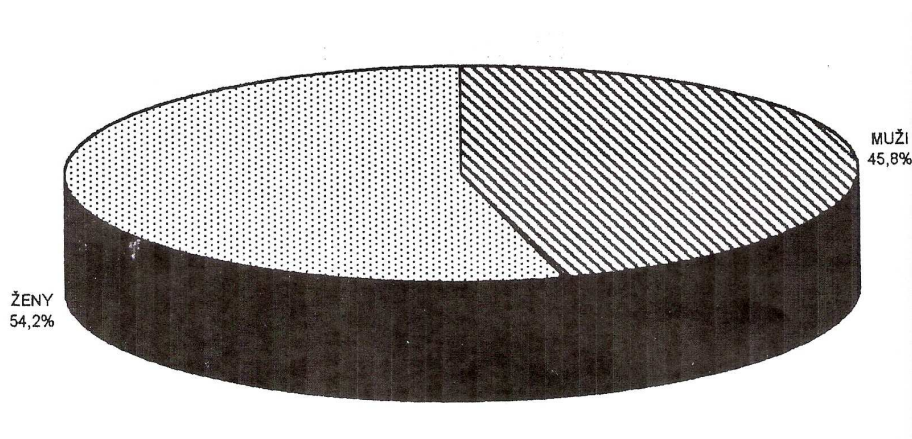
1.3.1 Struktura uchazečů o zaměstnání v mohelnickém regionu

V této části si přiblížíme, jaká byla situace na trhu práce v mohelnickém regionu z hlediska struktury nezaměstnaných v průběhu a konci roku 2004.

Rozdělení uchazečů muži – ženy

Provedeme-li rozdělení uchazečů o zaměstnání dle pohlaví k 31.12.2004, zjistíme, že vyplývá v neprospěch žen. Tento stav nám zachycuje graf .

Graf č. 1: Kvalifikační struktura uchazečů muži - ženy k 31.12.2004



Největší potíže sehnat práci mají ženy s malými dětmi, kterých je na Úřadu práce v evidenci velký počet. Zaměstnavatelé je nechtějí a argumentují, že budou

⁴ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

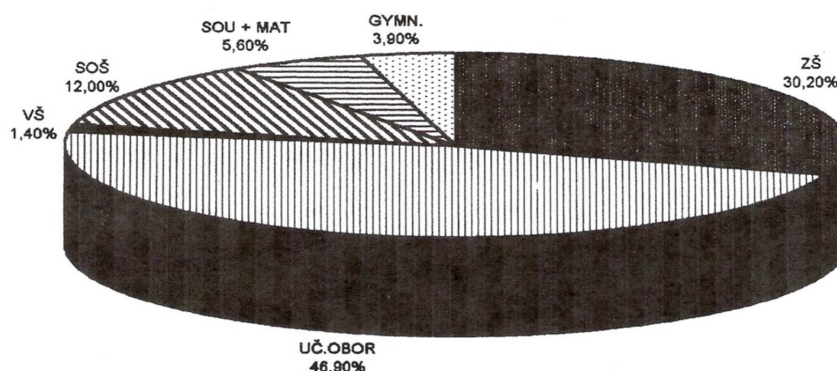
s nemocnými dětmi zůstat často doma a nemohou pracovat ve vícesměnném provozu.

Rozdíl mezi strukturou uchazečů muži – ženy v období prosinec – březen nebývá tak markantní, neboť v tomto období roste počet nezaměstnaných mužů zejména z důvodu útlumu sezónních prací, především ve stavebnictví, což je obor výhradně určený pro muže. Potvrzuje nám to i míra evidované nezaměstnanosti v období duben – listopad.

Kvalifikační struktura uchazečů

Z níže uvedeného grafu č. 2 vyplývá, že mezi nejohroženější skupiny uchazečů o zaměstnání patří i nadále občané vyučení a se základním vzděláním, kteří dosahují nejvyššího procenta nezaměstnanosti.

Graf č. 2: Kvalifikační struktura uchazečů k 31.12.2004



Poznátka a analýza

Pohled na strukturu uchazečů o zaměstnání ukázal, že nezaměstnaností jsou postiženy více ženy než muži. Z hlediska kvalifikace patří k nejohroženějším skupinám občané vyučení a se základním vzděláním. Za dobré lze považovat, že v evidenci úřadu práce je jen málo uchazečů, kteří mají vysokoškolské vzdělání, jsou vyučení a mají maturitu.

či dosáhli vzdělání na gymnáziu. Na mohelnické trhu práce převažují uchazeči s délkou nezaměstnanosti do 3 měsíců. Velký podíl však zauímají i dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči /nad 12 měsíců/.

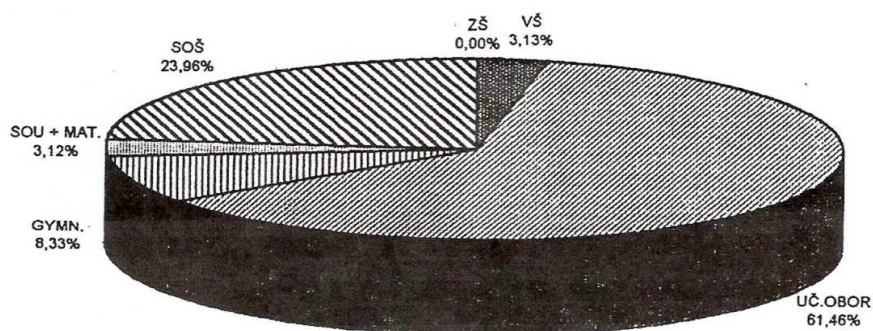
1.3.2 Rizikové skupiny na trhu práce

V souvislosti s tržním hospodářstvím lze předpokládat snižující se zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání některých skupin zaměstnanců, kteří nedávají záruku plného pracovního výkonu, popř. jejich zaměstnání způsobuje organizační nebo jiné potíže. Mohou to být zejména osoby zdravotně znevýhodněné, mladiství, absolventi škol nebo další občané, kterým je třeba z nejrůznějších důvodů věnovat zvýšenou pozornost.

Od ledna 2004 počet absolventů škol klesal. Od měsíce června ovšem nastal nový příliv uchazečů této kategorie a dosáhl největšího počtu v srpnu. Vysoký počet absolventů škol svědčí o nezájmu zaměstnavatelů obsazovat pracovní místa mladistvými, čerstvými maturanty a vysokoškoláky, neboť nedisponují praktickými zkušenostmi. Příčina vysokého počtu absolventů tkví také v nesouladu struktury nabídky vzdělávací soustavy s poptávkou na trhu práce.

Největší podíl nezaměstnaných absolventů v mohelnickém regionu zauímají absolventi vyučení, absolventi středních odborných škol, jak nám znázorňuje graf č.3.

Graf č.3 : Struktura absolventů k 31.12.2004



Problémy s umístěním jsou u absolventů zemědělských oborů, a to jak studijních tak učebních, neboť existuje téměř žádná nabídka pracovních míst pro tyto uchazeče.

Dalším problematickým oborem je provoz služeb pro domácnosti /rodinné školy/, kdy absolventka umí od každého trochu a je schopna zajišťovat pouze pomocné práce v kuchyni či při šití. Obtížné uplatnění na trhu práce mají také absolventi střední integrované školy a gymnázií. U gymnázií je hlavním úkolem příprava na vysoké školy, chybí zde tedy odborné zaměření a to je potom velkým problémem při hledání zaměstnání.

Co se týká absolventů škol, zde se osvědčilo navázání kontaktů s podniky již během studia. Formy spolupráce s firmami jsou různé, od krátkodobých pracovních poměrů přes dlouhodobé stáže a po smlouvu o zaměstnání.

Poznatky a analýzy

Největší problém sehnat práci mají absolventi vyučení a absolventi středních odborných škol a učilišť. Příznivé však je, že se v evidenci úřadu práce neobjevuje žádný absolvent základní školy a jen velmi málo vysokoškoláků a absolventů s maturitou.

1.3.3 Volná pracovní místa

V této části bych se zaměřila svoji pozornost na volná pracovní místa v rámci mohelnického regionu.

Problémem mohelnického regionu je nedostatek volných pracovních míst. Výhodou tohoto regionu však je, že zde existuje poměrně dobrá dopravní síť a její obyvatelé využívají možnosti dojíždění do okresu Olomouc a oblasti Zábřehu.

Souhrn nedostatků současného stavu

Výsledky analýzy trhu práce ukazují vzrůstající trend nezaměstnanosti v mohelnickém regionu, zvláště pak vysoké míry nezaměstnanosti v některých obcích. Problémem mohelnického regionu je nedostatek volných pracovních míst.

Z analýzy stavu nezaměstnanosti vyplývá, že roste počet obtížně umístitelných skupin osob v celkovém počtu nezaměstnaných. Často jde o uchazeče s celou řadou handicapů, jako je např. nedostatečná či žádná kvalifikace, nižší motivace k práci, zdravotní problémy aj. Je třeba tedy řešit situaci těchto uchazečů o zaměstnání:

- absolventi škol
- osoby se zdravotním postižením
- osoby s nízkou kvalifikací a bez kvalifikace
- dlouhodobě nezaměstnaní.

1.3.4 Návrh řešení nezaměstnanosti v regionu

V této kapitole jsou vymezeny základní možnosti přístupu k řešení problematiky nezaměstnanosti, která se neustále zvyšuje v důsledku vývoje ekonomiky naší republiky /restrukturalizace, racionalizace/. Jde o dvě velké oblasti, státní politiku nezaměstnanosti a podporu podnikání, příp. další podpůrné metody vedoucí k vytvoření nových pracovních příležitostí a umísťování uchazečů o zaměstnání.

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje dvě základní kategorie – politiku aktivní a pasivní. Pasivní politika se týká zejména výplat podpor v nezaměstnanosti uchazečům o zaměstnání. K pasivním programům lze řadit i ustanovení o možnosti dřívějšího odchodu do starobního důchodu, neboť i touto formou se snižuje nezaměstnanost. Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje jednotlivé nástroje a projekty jako jsou například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, vytváření společensky účelných pracovních míst aj.

Konkrétními návrhy na snížení nezaměstnanosti v mohelnickém regionu jsou pak:

- dobudování průmyslové zóny
- dovybudování infrastruktury ve městě /dobudování železničního koridoru, dostavba silničního obchvatu s napojením na rychlostní silnici do Olomouce, vybudování rychlostní silnice ve směru Zábřeh, Šumperk.
- vytvoření výhodných podmínek pro získání dalšího investora
- bytová politika města /výstavba nových bytů, vytvoření podmínek pro individuální bytovou výstavbu/

1.3.5 Snížení nezaměstnanosti v problémových obcích

Nezaměstnanost v některých obcích mohelnického regionu je příliš vysoká. Jde o obce, kde se většina obyvatel věnovala útlumovým odvětvím, především zemědělství. Když se k těmto problémům přidá ještě špatná dopravní obslužnost, nižší průměrná vzdělanost je na problémy zaděláno.

Je nutné zamezit rušení autobusových a železničních spojů, neboť jejich rušení z důvodu neefektivnosti a nemožnosti použití vlastního dopravního prostředku pro vysoké náklady na tento druh dopravy působí nepříznivě na strukturu trhu. Doporučuje se podporovat zejména malé a střední podnikání, využívat vhodné kombinace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zajistit systém minimální mzdy, který u nás zatím nefunguje. Mzdové podmínky, které zaměstnavatelé nezaměstnaným nabízejí, bývají pro zájemce o stálou práci velmi malou motivací. I když minimální mzda od 1.1.2006 je státem garantována ve výši 7.570,- Kč, stále se některých obyvatelům vzdálenějších obcí nevyplatí dojíždět za prací /vysoké náklady na dopravu/.

Jednou z cest snižování nezaměstnanosti je rozvoj malého a středního podnikání, k tomu je zapotřebí, aby byly dostupné úvěry pro začínající a malé podnikatele. Existují sice některé projekty, ale stanovené podmínky jsou velice přísné a začínající podnikatelé je nemohou splnit. Jedná se zejména o státní podpory malého a středního podnikání a to ve formě finančních příspěvků, úvěrů se zvýhodněnými úrokovými sazbami či záruk na úvěry, daňových výhod za vytvoření nových pracovních míst.

2. Možnosti aktivní politiky zaměstnanosti – opatření a nástroje APZ

K řešení největších disparit na trhu práce stát zřídil kapitolu tzv. aktivní politiky nezaměstnanosti. Tyto finanční prostředky jsou určeny na vytváření nových pracovních příležitostí, popřípadě na udržení stávajících pracovních míst, na aktivity v oblasti veřejně prospěšných prací, na rekvalifikace pracovních sil, na podporu zaměstnanosti osob zdravotně znevýhodněných i absolventů škol atd. a jsou rozdělovány prostřednictvím úřadu práce.

Všeobecně je rozšířena představa o tom, že vývoj na trhu práce je odvislý především od objemu prostředků, které stát na tuto dotační politiku vynakládá. Není to pravda. Svými dotacemi mohou úřady práce pouze pomáhat zajišťovat pracovní uplatnění osobám na trhu práce znevýhodněnými; nejsou však schopny svými prostředky výrazně formovat strukturu zaměstnanosti v území, a ve svém důsledku tedy ani nemohou zásadním způsobem ovlivňovat následný vývoj nezaměstnanosti. Touto funkcí byly do reformy státní správy pověřeny okresní úřady.

Změny v rozsahu i struktuře zaměstnanosti v území by měly být odvislé především od tzv. regionální hospodářské politiky, do jejíž tvorby ale úřady práce jako orgán státní správy příliš zasahovat nemohou. Přitom by určitě bylo velmi užitečné kdyby k jejímu sestavování byly přizvány. Limitujícím faktorem rozvoje každého území totiž nadále zůstávají právě „lidské zdroje“. Bez detailních znalostí struktury místní pracovní síly obvykle nelze dostatečně objektivně stanovit ani hlavní cíle v rozvoji území. Úřady práce jsou dnes v podstatě jedinou institucí, které by měly být schopny dobře popsat rozsah i strukturu pracovních sil v území menším, než jsou současné kraje. Úzká spolupráce zejména mezi krajským úřadem a úřady práce, která je z tohoto pohledu vlastně nezbytná, může být zároveň i oboustranně velmi užitečná. Úřady práce mohou významně přispět k sestavování „strategických plánů rozvoje regionů“, následně jim však tyto „strategické plány“ mohou výrazně napomoci při efektivním rozdělování prostředků APZ. Nevhodně prováděná dotační politika v oblasti pracovních sil totiž v některých případech může strukturu nezaměstnaností v území ovlivňovat i negativně. Příkladem může být podpora osob nezaměstnaných, které se státní dotací začínají podnikat. Zejména v chudších oblastech, kde je trh nasycen, může stát touto svou dotací přispět k tomu, že lidé, kteří by se na trhu práce jinak neprosadili, právě díky státní podpoře vytěsní z trhu své do té doby úspěšnější, ale hospodářsky slabé konkurenty. Ovšem tento dotovaný podnikatel se někdy na trhu udrží jen po dobu působení dotačního nástroje a poté svoji činnost ukončil.

Osoba, kterou se státní pomocí z podnikání vytěsnil se však většinou ke svému původnímu předmětu činnosti již nevrací. Přestože stát k podpoře podnikání vynaložil finanční prostředky, počet pracovních míst v území se tak paradoxně mohl snížit.

Tento problém je možno zobecnit. V podmínkách špatně fungující ekonomiky nemohou být státní zásahy na trhu práce ve formě „aktivní politiky zaměstnanosti“ příliš účinné. Proto ani případné výrazné zvýšení objemu finančních prostředků určených na vznik či udržení státem dotovaných pracovních míst by k podstatnému snížení nezaměstnanosti v území vést nemuselo. Často se spíše mohlo jednat o neúčelné pumpování peněz do nevýkonné ekonomiky, tedy do systému, který vkládané prostředky dokáže efektivně využít. V těchto případech by se pravděpodobně počet nezaměstnaných snížil jen přechodně, pouze po dobu působení dotačního nástroje. Trvalé snížení rozsahu nezaměstnanosti v území je přímo odvislé do růstu zaměstnanosti, který je podmíněn masivním hospodářským oživením. K tomu ovšem může napomoci buď soustředěná vládní pomoc, kterou ale jistě na většině území státu nelze očekávat, nebo racionálně formulovaná a cílevědomá regionální politika místních a regionálních samospráv, kterou ovšem bohužel v mnoha případech stále postrádáme.

2.1 Rekvalifikace

Velmi důležitým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikační programy. Do programů se zařazují uchazeči, kteří mají obtížné umístění nebo jsou neumístitelní na trhu práce. Rekvalifikace se nabízejí v případech, kdy poptávka neodpovídá nabídce a případná rekvalifikace umožní nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Obecně jsou organizovány dva druhy rekvalifikací:

- tzv. specifické a konkrétní profesí s příslibem zaměstnání do zaměstnavatele
- tzv. nespécifické, kdy bez příslibů bez konkrétního zaměstnání je účastník školen na získání dovedností, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu.

Úřad práce při organizování, zabezpečování a usměrňování kvalifikace uchazečů o zaměstnání musí vycházet z potřeby nedostatkových profesí na trhu práce a z profesní struktury nově vznikajících pracovních míst. Na Mohelnicku je stále poptávka po stavebních dělnících, šičkách, a tak se doporučuje, aby rekvalifikace směřovaly právě tímto směrem.

2.2 Investiční pobídky

Jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního předpisu (zákon č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách), hmotně podporuje vytváření nových pracovním míst nebo rekvalifikace, příp. zaškolení nových zaměstnanců

2.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Dohody na veřejně prospěšné práce se většinou uzavírají na pomocné a nekvalifikované práce, které jsou např. k prospěchu všech občanů v obci nebo v sídle bydliště, jako je úprava zeleně, sadů, údržba veřejných sítí apod. K tomu také odpovídá kvalifikační struktura takto umísťovaných uchazečů, tj. se základním vzděláním.

2.4 Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o zřizování nebo vyhrazování pracovních míst u zaměstnavatelů na základě dohody s úřadem práce. Tato místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Nemalou roli zde hraje i podpora při zřízení pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání, kteří se rozhodou samostatně podnikat.

Úřadům práce se přitom doporučuje účelná, promyšlená podpora tvorby těchto nových míst dle aktuální situace v regionu a konkrétní struktury uchazečů o zaměstnání.

Každý úřad práce vytváří tato nová pracovní místa s ohledem na stav na trhu práce, dle potřeby konkrétního uchazeče o zaměstnání a dle aktuální situace u zaměstnavatele.

2.5 Překlenovací příspěvek

Úřad práce může poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo.

2.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Úřady práce poskytují tento příspěvek zaměstnavatelům, kteří zajišťují každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy tato doprava není provozována nebo zajišťována hromadnými dopravními prostředky.

2.7 Příspěvek na zapracování

Je poskytován v tom případě, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (absolventi škol, osoby zdravotně postižené)

2.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Je poskytnut zaměstnavateli v tom případě, pokud přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci.

Vedle výrazně negativních znaků sociálních má dlouhodobá nezaměstnanost i další negativa, vyšší finanční náročnost a zároveň nižší účinnost programů pro návrat dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce. Proto je nutno dlouhodobou nezaměstnanost řešit při jakékoli úrovni nezaměstnanosti.

Počet dlouhodobě nezaměstnaných se doporučuje snížit právě vytvářením nových pracovních míst, rekvalifikací, veřejně prospěšnými pracemi, tedy využitím všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. U většiny dlouhodobě nezaměstnaných převažuje orientace na sociální dávky jako dlouhodobý zdroj příjmu v kombinaci s příjmy z nelegálních výdělečných aktivit.

3. Nezaměstnanost absolventů škol

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

Absolventi škol mají problémy s uplatněním zhruba do 25 let, po této věkové hranici se jejich situace výrazně zlepší a ustálí. Míry nezaměstnanosti jsou poté rozloženy podle obvyklého schématu – nejnižší míru nezaměstnanosti mají vysokoškoláci, dále lidé s maturitou, vyšší úroveň nezaměstnanosti je patrná u vyučených a nejvyšší u lidí, kteří mají pouze základní vzdělání. Ti mají navíc problémy s uplatněním po celé své ekonomicky aktivní období.⁵

3.1 Absolventi škol a jejich uplatnění na trhu práce

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

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

Situace v jednotlivých zemích se liší, tj. existují zde různé systémy vzdělávání a navíc různá ekonomická a sociální situace ovlivňuje všechny předchozí uvedené prvky, které v „přechodu“ hrají roli. Různé mezinárodní organizace proto

⁵ *Problémy přechodu mládeže ze školy do zaměstnání*, Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce, Národní vzdělávací fond, 1999, nakladatelství TAURIS

rozdíví průzkum, komparace a analýzy, na jejichž základě by bylo možno zevšeobecnit zkušenosti jednotlivých zemí a formulovat doporučení pro politiku státu a dalších institucí, které zařazení mládeže do zaměstnání ovlivňují.

Česká republika se do takového průzkumu zapojila projektem, který financovalo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v rámci výzkumného grantu. Cílem dvouletého projektu bylo podat poprvé ucelený přehled o procesu přechodu mezi školou a zaměstnáním, který se opíral o shromáždění dostupných statistických dat v České republice a doplnil je rozsáhlým sociologickým šetřením mezi absolventy škol týkající se jejich reálného uplatnění na trhu práce.

Problematika uplatnění absolventů na trhu práce v České republice nabývá na důležitosti po vstupu země do Evropské unie. Propojení českého trhu práce s evropským znamená značnou změnu prostředí, v němž absolventi škol a mladí lidé vůbec usilují o nalezení své pozice na trhu práce. Je zřejmé, že tato změna znamená pro mladé lidi jak mnoho příležitostí tak i určitá rizika. Srovnání situace mladých lidí na trhu práce v České republice a v ostatních zemích Evropské unie umožňuje vytvořit si přesnější představu o kontextu v němž se mladí lidé z České republiky na společném evropském trhu práce pohybují a o možnostech budoucího vývoje.

3.2 Motivace absolventů škol k hledání práce a faktory ovlivňují jejich zaměstnanost

Základem úspěchu mladých lidí na trhu práce je uvážlivé zvolení studijního či učebního oboru. Úřady práce již od poloviny devadesátých let upozorňují veřejnost i školy na to, že absolventi vysokoškolských i středoškolských oborů ekonomiky a managementu hledají v některých regionech obtížně uplatnění. Školám však nic nebrání dále připravovat neuplatnitelné absolventy a mladí se spokojují s jednoduchým marketingem, opírajícím se především o přesvědčení, že když se tento obor na některých školách vyučuje, je na trhu práce zřejmě potřebný. Požadavky trhu práce a uplatnitelnost mladých lidí na něm však často nejsou pro školy základním důvodem, proč daný obor vyučují. Důvod lze hledat především v penězích, ambicích

pedagogů a dalších partikulárních zájmech. To platí jak o školách vysokých, tak o řadě oborů vyučovaných středními školami a učilišti.

Zkušenosti pracovníků úřadu práce ukazují, že do evidence se často hlásí absolventi oborů, které lze označit dokonce za „pseudoobory“. Máme například určité pochybnosti o kvalitě studentů přijímaných na obor „sociální činnost“. Ti vykonávají praxi na jedné z našich poboček. Mezi mini a studenty Vyšší odborné školy sociálně právní nebo obchodní akademie existuje výrazný rozdíl. Sociální činnosti jako by jen nahradila někdejší rodinnou školu. Obdobné je to u škol vyučující management v některém odvětví /management obchodu a služeb, provoz obchodu, obchodník management elektrotechniky, technická administrativa, provozní technika/. Absolventi těchto oborů se během studia dotkli mnoha oblastí, ale žádnou naznaží pořádně. Takový manažer bez jakýchkoli praktických zkušeností s prací s lidmi odmítne začít pracovat jako prodávač s argumentem, že má maturitu a bude vedoucím nebo jeho zástupcem. Ochota mladých lidí začínat takzvaně „od píky“ bývá dnes velmi malá. Na druhé straně jsou stejně obtížně umístitelní i absolventi dvouletých učebních oborů, jako je třeba obor „kuchařské práce“, kteří najdou uplatnění nejvýše jako pomocné síly.

Problémy absolventů některých oborů souvisí nejen s tím, že je jich nadbytek, ale ve značné míře také s náplní studia, jeho kvalitou a v neposlední řadě schopností pedagogů připravit mladé lidi pro trh práce. Někteří z nich sice mají dostatečné znalosti, ale neumějí se prezentovat, jednat jako dospělí lidé s vlastním názorem a jsou mnohdy až příliš pasivní.

Zkušenosti úřadu práce ukazují, že nejlépe se spolupracuje s absolventy z rodin, které patří k příjmovému středu. Rodiče v nich podporují děti v aktivním vyhledávání zaměstnání, protože si uvědomují, že sehnat a udržet si práci není jednoduché.

Jak jsem již konstatovala, velice důležitá je příprava na povolání. Přizpůsobuje pracovní kvalifikaci mladých lidí aktuálním potřebám trhu. Situace v oblasti přípravy na vzdělání se v jednotlivých členských státech značně liší. V některých je úroveň přípravy na povolání a školství velmi dobrá, v jiných zaostává za potřebami.

Možná ještě více je důležité rodinné prostředí, ve kterém mladý člověk vyrůstá. Mladí lidé z rozvrácených rodin nemají v krvi potřebné pracovní návyky a jen zřídka kdy se zapojí do zaměstnání.

Výbornou výchozí pozici mají absolventi, kteří získali pracovní návyky již při studiu (brigády, stáže). Velmi prospěšné jsou i krátkodobé pracovní úvazky, neboť takové konkrétní zkušenosti zaměstnavatelé oceňují.

Zaměstnavatelé v dnešní době hledají komunikativní mladé lidi, ochotné učit se a spolupracovat s kolegy. Znalost cizích jazyků a práce s počítačem je naprostou nutností. Významným kritériem při výběru pracovníků z řad absolventů se stává také samostatnost nebo schopnost pracovat s informacemi. Přes 70% nově vytvořených pracovních míst v posledních pěti letech vzniklo v odvětvích nových technologií a odvětví náročných na znalosti.

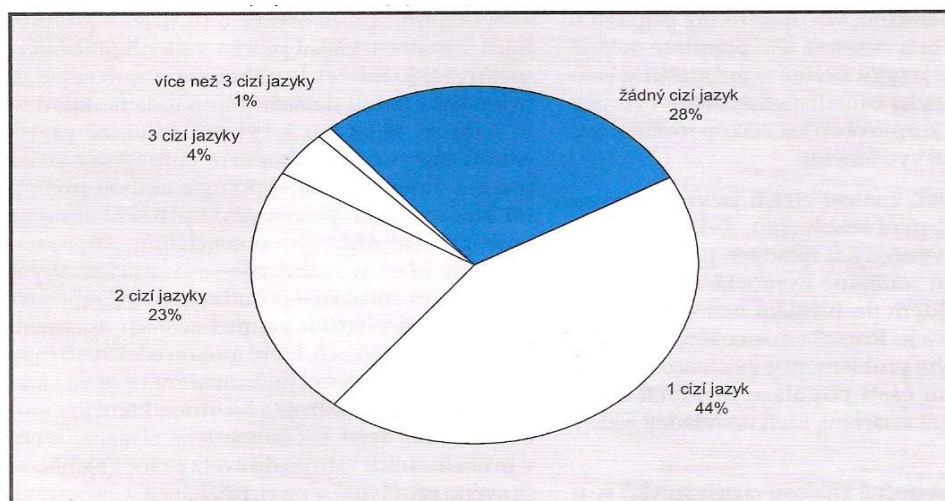
V případě, že mladý člověk má snahu a přesto nemůže najít práci, dochází ke ztrátě naděje, k vyčerpání a depresím. Některým ovšem lenošení a pobírání sociálních dávek plně vyhovuje. Každý, kdo chce mít dobré zaměstnání, se musí o sebe aktivně starat – investovat do sebe a získávat potřebné znalosti a dovednosti.

V Evropské unii spousta mladých lidí kombinuje soukromé studium s příležitostnými krátkodobějšími pracovními úvazky. Důležitý je rovněž správný výběr studijního oboru po základní škole a sladění zájmu o obor s tím, které obory mají do budoucna perspektivu. Mladí lidé by měli již před maturitou mít jasno, čeho chtějí v životě dosáhnout, měli by jim pomoci rodiče nebo poradenská střediska.

Velmi důležitou součástí výbavy jedince, který se chce úspěšně uplatnit na trhu práce v Evropské unii, je znalost jazyků. Platí to tedy samozřejmě i pro absolventy škol. Znalost cizích jazyků je jednou ze základních a samozřejmých podmínek pro to, aby jedinec měl reálnou šanci nalézt uplatnění na trhu práce v zemi, kde se nemluví jeho rodnou řečí. Bez ohledu na tuto skutečnost se však znalost alespoň jednoho cizího jazyka stává jednou z velmi frekventovaných podmínek pro získání zaměstnání v mnoha společnostech působících v České republice. Zaměstnavatelé přitom nejčastěji požadují anglický, případně německý jazyk.

Základní strategické dokumenty určující další vývoj vzdělávací soustavy stanovují záměr posílit výuku cizích jazyků na českých školách. Cílem přitom je, aby maturant ovládal alespoň dva a absolvent učebního oboru alespoň jeden cizí jazyk a samotné jazykové vzdělávání má začínat dříve (již od třetího ročníku základní školy). Přes tyto plány však je pravděpodobné, že oblast jazykové přípravy zůstane pro české vzdělávání ještě po určitou dobu problematickou. A to z důvodu nedostatku kvalifikovaných pedagogů. Dalším problémem, k jehož řešení zřejmě bude nutno přikročit, se může stát výuka jazyků EU, které zde nejsou dominantní (tedy jiných jazyků než jsou angličtina, francouzština a němčina). Oba tyto faktory budou ještě po určitou dobu snižovat konkurenceschopnost a zaměstnatelnost absolventů českých škol na trhu práce v EU.

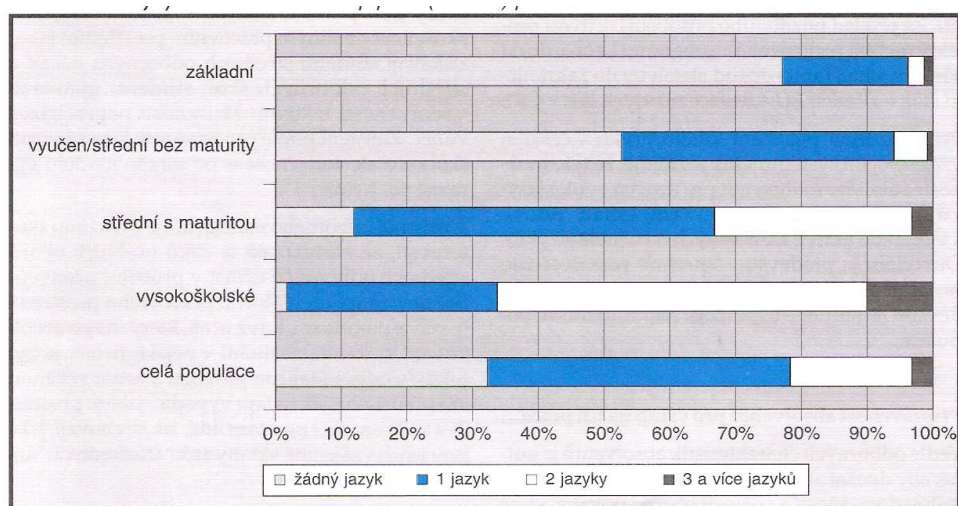
Graf : Znalost cizích jazyků v mladé populaci (20-29 let)



Současný stav v mladé populaci představě vytvořené výše zmíněnými strategickými dokumenty dosti nevyhovuje. Téměř třetina mladé populace se není schopna domluvit žádným cizím jazykem a více než dvě pětiny populace ovládají pouze jeden další jazyk. V případě mladých lidí, kteří ovládají pouze jediný jazyk jde z více než poloviny případů o němčinu, více než třetiny případů o angličtinu a necelá desetina této populace ovládá ruštinu. Ostatní jazyky, včetně francouzštiny jsou rozšířeny prakticky zanedbatelně. Velmi výrazný podíl němčiny je způsoben její velkou rozšířeností především mezi vyučenými.

Jak lze očekávat, znalost cizích jazyků klesá se vzdělanostní úrovní absolventů. Zvláště fakt, že celá polovina vyučených mladých lidí neovládá žádný z jazyků současné Evropské unie naznačuje, jak rozsáhlým problémem nedostatečná jazyková příprava je. Rozsahem menším, byť značně znepokojivým problémem je existence více než desetiprocentní části populace mladých lidí s maturitní úrovní vzdělání, kteří neovládají žádný jazyk EU.

Graf : Znalost jazyků současné EU v mladé populaci (20-29 let) podle vzdělanostní úrovně



Problém nedostatečné znalosti cizích jazyků se u nás týká tedy více než dvou třetin mladé populace. Je zřejmé, že šance těchto lidí na nalezení uplatnění a prosazení se na evropském trhu práce jsou vzhledem k jazykovým bariérám výrazně oslabené. Dalším problémem je struktura jazyků, kde dominují pouze nejpoužívanější jazyky EU (a to dokonce ještě ne všechny) a znalost méně frekventovaných evropských jazyků u mladé české populace nacházíme pouze vzácně.

Velmi pozitivní vliv, na úroveň jazykové přípravy jistě mají takové aspekty současného vzdělávání, jakou jsou například internacionalizace vzdělávání, možnost studia na školách v zahraničí či zahraniční studijní pobyty (studentů, ale i učitelů). Za příklad pozitivního působení lze uvést projekty mobility realizované v programu Leonardo da Vinci, v jehož rámci dosud absolvovalo zahraniční stáž v zemích EU 4,5 tisíce mladých lidí z ČR.

Přes pozitivní působení tohoto prvku v českém vzdělávacím systému však je zřejmé, že tyto možnosti a aktivity mohou mít pro úroveň výuky zamykl pouze omezený význam (snad pouze s výjimkou aktivit zaměřených na učitele jazyků). Důvodem je především omezený rozsah těchto programů a pravděpodobná orientace aktivit především na studijně úspěšnější část studentské populace.

Vedle odborných charakteristik absolventů je nutné, aby dnešní absolventi škol byli vybaveni celou řadou dovedností a znalostí obecné povahy, které jim umožní větší flexibilitu v konkrétním zaměstnání i na trhu práce obecně a co nejvíce podpoří jejich schopnost získat práci a v dlouhodobé perspektivě si ji i udržet. Je nutné, aby absolventi byli vybaveni i řadou dalších charakteristik, které se již nemusí vázat ani k výkonu samotné práce. Absolventi musí být schopni orientovat se na trhu práce a umět si zvolit správný a aktivní přístup při hledání svého pracovního uplatnění, musí se umět prezentovat svým potenciálním zaměstnavatelům, klást si reálné cíle související se svým uplatněním, musí znát požadavky zaměstnatelů, aby jejich představy o možnostech uplatnění byly reálné. A v neposlední řadě musí znát a umět efektivně využívat i nástroje a instituce, které v průběhu jejich vstupu do světa práce a stabilizace svého postavení v něm, přicházejí.

Zvláště posledně vyjmenované dovednosti – tedy dovednosti vážící se k orientaci ve světě práce – se mohou ukázat jako problematické v kontextu vstupu ČR do Evropské unie. Této problematice totiž nebyla v minulosti v českém vzdělávacím systému věnována dostatečná pozornost. Byla vypracovaná metodika pro výuku problematiky volby povolání a světa práce obecně na úrovni základních a středních škol, avšak integrace této problematiky do výuky není pro školy závazná a zcela leží v kompetenci ředitelů škol.

Druhým zdrojem informací o světě práce pro studenty jsou praxe u zaměstnavatelů. Praktickou zkušeností s reálným pracovním prostředím takto získávají studenti středních odborných učilišť a středních odborných škol, studenti gymnázií v současnosti takovou zkušeností neprocházejí vůbec. Zajištění praxe pro studenty je povinnost školy, avšak skutečnost se od tohoto modelu výrazně odchyluje.

V případě odborného vzdělávání je závažnou skutečností, že zhruba „65% žáků učebních oborů středních odborných učilišť v průběhu učení vůbec nevstoupí do reálného pracovního prostředí. Je velice paradoxní, když učeň, který má po absolvování získat zaměstnání v nějaké firmě, nebyl nikdy v odpovídajícím provozu a nemá většinou ani představu, jak to tam vypadá, jaké je prostředí a zařízení, jací jsou tam lidé, jak se chovají, jaké jsou jejich vzájemné vztahy atd“.

Lze identifikovat několik důvodů vysokého podílu žáků středních odborných učilišť, kteří během své přípravy nezískají žádnou pracovní zkušenost ze skutečného pracovního prostředí. V případech některých škol může jít o nízkou motivaci ředitele školy praxi u zaměstnavatelů v regionu zajistit. Podobně je důvodem i neochota zaměstnavatelů spolupracovat se školami. Významnou roli zde jistě hrají i chápání koncepce odborné přípravy v České republice - příprava k praktickým činnostem totiž velmi často probíhá na zařízeních a pracovištích soustředěných ve školách. To nutně vede k tendenci preferovat přípravu v rámci školy a podceňovat přípravu ve skutečném pracovním prostředí. Důsledkem je nepřipravenost absolventů některých škol na příchod do praxe a vysoká finanční nákladnost přípravy v některých oborech. Navíc v některých případech může dojít až k situaci, kdy se do popředí zájmu školního managementu dostane - jinak jistě chvályhodná - snaha o zajištění co nejlepšího vybavení školy technickou na úkor samotného vzdělávacího procesu.

Jiná situace panuje v případě středních odborných škol. Praxe v reálném pracovním prostředí se zúčastňuje 92% žáků. Tyto praxe však mají často příliš krátkodobý charakter. 29% žáků se účastní praxe v délce nejvýše 3 týdnů, což je nedostatečná doba. Také postoje škol k těmto aktivitám se svým pozitivním přístupem výrazně liší.

Je tedy otázkou, nakolik jsou absolventi škol vybaveni žádoucími dovednostmi a informacemi platnými byť jen pro český trh. Sotva lze očekávat, že by současní žáci a studenti českých škol získávali během svého studia dostatek informací pro hledání svého uplatnění na evropském trhu práce, kde v rámci různých zemí panují různé podmínky a zvyklosti.

Dostupné informační zdroje neumožňují dostatečně komplexně zhodnotit připravenost absolventů pro příchod na trh práce, poskytnutou však přehled alespoň o těch nejdůležitějších charakteristikách. Při hodnocení připravenosti absolventů přitom

je nutno sledovat názory obou stran – zaměstnavatelů i absolventů (resp. zaměstnanců) a hledat rovnováhu mezi oběma pohledy, neboť ty nemusí vždy sledovat stejné cíle a zájmy.

Důležitým faktorem uplatnitelnosti absolventů škol na trh práce je jejich hodnocení z pohledu zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé vnímají jak přednosti, tak i nedostatky absolventa školy. Hodnocení jednotlivých charakteristik absolventů ze strany zaměstnavatelů však není jednoznačné a nacházíme i hodnocení protichůdná. Absence, či pouze velmi omezená, pracovní zkušenost tak může být vnímána jak negativně (absolvent potřebuje delší čas na zapracování), tak i pozitivně (absolvent nemůže mít negativní pracovní návyky a snadněji se přizpůsobí). Za výhodu absolventů považují zaměstnavatelé především zkušenosti s prací s ICT, jazykovou vybavenost a inovativní přístup k práci.

Podobně nepanuje mezi zaměstnavateli ani stejný názor, pokud jde o preference mezi úzkou a hlubokou specializací a širším profesním profilem absolventa. Zdá se, že především v případě průmyslových podniků a dělnických pozic, je upřednostňována specializace, avšak mnoho jiných zaměstnavatelů více oceňuje široký (a tedy i flexibilnější) profesní profil absolventa.

Při podrobnějším pohledu zaměstnavatelé kladou u absolventů důraz na schopnost nést zodpovědnost a ochotu učit se, dále na schopnost pracovat s písemnými podklady (pracovní instrukce apod.) a týmové práce a též adaptabilitu a flexibilitu. Poněkud nižší požadavky jsou obecně uplatňovány na absolventy nižší vzdělanostní úrovně, na vysokoškoláky jsou naopak nároky nejvyšší. Různé vnímání absolventů různých vzdělanostních úrovní ze strany zaměstnavatelů se však projevuje i v dalších oblastech.

U vyučených je, zřejmě jako odraz orientace jejich přípravy na dělnická povolání, kladen důraz na dovednosti spojené s touto oblastí. Zaměstnavatelé považují za zcela nezbytné, aby absolvent této úrovně vzdělání byl schopen porozumět psaným podkladům, nést zodpovědnost, pracovat v týmu a byl ochoten učit se. Jako významná je též vnímána adaptabilita a flexibilita jedince. Na druhé straně je za nejméně důležitou považována jazyková výbava absolventa a organizační a řídicí dovednosti.

Důležitost jazykové výbavy však jistě bude rozdílná podle oblastí ekonomiky, v níž zaměstnavatel působí (například pro společnosti poskytující služby spojené s turismem půjde naopak o jednu z klíčových oblastí). Nároky na absolventa a jejich struktura se však liší i vzhledem k velikosti zaměstnavatele. Malí zaměstnavatelé mají vyšší nároky a zdůrazňují i další dovednosti (například ústní projev a písemný projev), což zřejmě souvisí s potřebou větší flexibility pracovníků v malých podnicích. Výše zmíněné porozumění pracovním instrukcím naopak nejvíce zdůrazňují největší zaměstnavatelé.

V případě absolventů maturitních oborů již zaměstnavatelé mají vyšší nároky, tyto nároky se však často týkají i jiných dovedností než u vyučených. Stejně jako u vyučených má pro zaměstnavatel zásadní důležitost schopnost porozumět pracovním instrukcím, ochota nést zodpovědnost, schopnost týmové práce a ochota učit se. Vedle toho však zaměstnavatelé od této skupiny absolventů vyžadují i schopnost práce s ICT, práce s informacemi a kvalitní ústní a písemný projev. I tyto závěry dokládají jistý posun v očekávání ve směru k větší samostatnosti zaměstnance. Ani v případě této vzdělanostní kategorie však zaměstnavatelé nekladou důraz na znalost cizích jazyků a organizačních schopností. Neznamená to však, že by je zaměstnavatelé opomíjeli zcela, určitou úroveň dovedností očekávají u absolventů i v případě těchto dovedností /samozřejmě, i zde lze nalézt zaměstnavatele, pro které jsou tyto dovednosti nezbytné). Středně velcí zaměstnavatelé (ve srovnání s podniky malými a velkými) zdůrazňují dovednosti související s pozicemi, v nichž má pracovník vyšší samostatnost a zodpovědnost a které jsou kvalifikačně náročnější. Jde především o ochotu učit se, schopnosti pracovat s informacemi a ICT, ochotu nést zodpovědnost a v menší míře též schopnost organizační a řídicí.

V České republice převážná část populace pokračuje po ukončení základní školy ve středním vzdělávání: 80% žáků prochází odborným vzděláváním, necelých 20% pak všeobecným. Se základním vzděláním zůstává 6 až 8% populačního ročníku, obvykle až po neúspěchu ve studiu na střední škole.

Většina absolventů středního odborného vzdělávání přechází přímo na trh práce. Kvalita a koncepce odborného vzdělávání proto významně ovlivňuje možnosti

pracovního uplatnění v České republice (a také možnosti pracovního uplatnění v zemích Evropské unie).

Odborné vzdělávání nepřipravuje pouze kvalitní pracovní síly. Své zaměstnání jsou lidé nuceni – kvůli rychlému rozvoji technologií i kvůli nestabilitě pracovního trhu – několikrát za život změnit. Odborné vzdělání by proto mělo vybavit absolventy také kompetencemi uplatnitelnými v různých zaměstnáních a připravit je pro další vzdělávání – jak vyšší či vysokých školách, tak v tzv. celoživotním učení.

Mezi oběma skupinami absolventů – tedy mezi vyučenými a maturanty – se však liší podmínky při přijímání do zaměstnání i na úrovni odborných dovedností a znalostí. V těchto odlišnostech se projevuje jak odlišný charakter vzdělávání v obou úrovních vzdělání, tak i odlišný přístup zaměstnavatelů k jejich absolventům. Pro uplatnění absolventů je důležité, že „zatímco obory SOŠ jsou koncipovány se širokým odborným základem a umožňují kvalifikované uplatnění absolventů v zaměstnání s volnější vazbou na konkrétní obor vzdělání (obvykle je požadován „strojař“, „elektrotechnik“, „stavař“ apod. bez rozlišení oboru), učební obory SOU připravují pro jedno či několik konkrétních povolání a často jsou při přijímání do zaměstnání rozlišovány ještě užší kvalifikace, než odpovídá oboru vzdělání (je požadován soustružník, autoelektrikář, tiskař pro sítotisk, ačkoli obory vzdělávání jsou širší – obráběč, tiskař na polygrafických strojích apod.)“

V případě vysokoškoláků již zaměstnavatelé (ve srovnání s očekáváními u absolventů nižších vzdělanostních skupin) požadují a očekávají, že absolvent bude ovládat velmi široké spektrum dovedností a to ve vysoké míře. Velmi důležitá je tedy u absolventa – vysokoškoláka znalost cizích jazyků a práce s ICT, schopnost rozhodovat se a řešit problémy, schopnost pracovat s informacemi, nést zodpovědnost, pracovat v týmu a učit se. Ani u této skupiny absolventů však zaměstnavatelé nekladou příliš důraz na vůdčí a řídicí schopnosti (ty jsou nejdůležitější u středně velkých společností) a překvapivě ani na adaptabilitu a flexibilitu zaměstnance (to je případ především velkých firem). Obecně nejnížší nároky mají na vysokoškoláky nejmenší zaměstnavatelé.

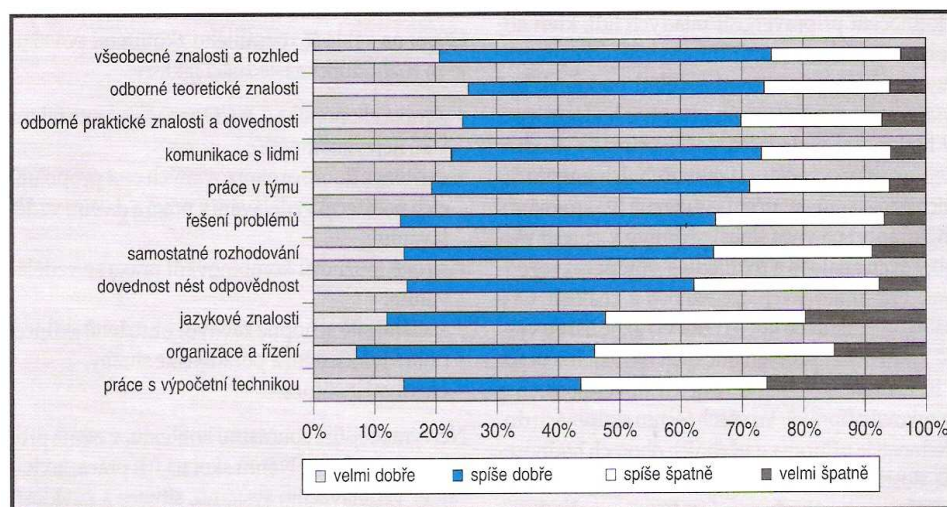
Skupina absolventů vyšších odborných škol je na trhu práce relativně nová a zaměstnavatelé si v průběhu posledních let museli na tyto absolventy teprve „zvykat“ a seznamovat se s úrovní jejich dovedností a znalostí. Pokud jde o typy dovedností, které zaměstnavatelé od absolventů vyšších odborných škol vyžadují, lze říci, že jejich struktura je kombinací požadavků uplatňovaných pro absolventy maturitních oborů středních škol a pro absolventy vysokých škol. Podobně i náročnost na dovednosti absolventa leží mezi úrovní absolventů – maturantů a vysokoškoláků.

Velmi ilustrativní je i hodnocení ze strany úřadů práce, byť pracují pouze s částí absolventské populace i pracovních příležitostí. Za jednu z nejdůležitějších charakteristik pro úspěšný vstup na trh práce považují u absolventů aktivní přístup k hledání zaměstnání. Podobně se objevuje i požadavek na schopnost sebe prezentace. Na neúspěch má naopak výrazný vliv právě neúspěšná sebe prezentace, špatné komunikační schopnosti a rozpor mezi ambicemi jedince a jeho schopnostmi a dovednostmi. Tyto charakteristiky absolventa patří do skupiny, která se nedotýká jeho odborné přípravy a odborného profilu.

Z uvedených závěrů je zřejmé, že v současnosti zaměstnavatelé u absolventů postrádají více obecností obecného charakteru než konkrétní dovednosti a znalosti úzce se vztahující k profesi. Neznamená to však, že by tyto dovednosti a znalosti nebyly potřeba a že by je zaměstnavatelé nevyžadovali. Jde spíše o výzvu k rozšíření profilu absolventa. Tomuto trendu již odpovídá současný vývoj probíhající ve vzdělávání v České republice.

Neméně důležitým faktorem pro uplatnění absolventů škol na trhu práce je i jejich hodnocení z pohledu zaměstnanců. Přestože úplná spokojenost ve škole u mladých lidí nepřevažuje (takto hodnotí své počáteční vzdělávání nejvýše čtvrtina, ale někdy ani ne desetina mladých lidí), lze říci, že ve většině zásadně důležitých dovedností je počáteční vzdělávání hodnoceno kladně. I z tohoto hodnocení je však zřejmé, že česká škola má tendenci klást vyšší důraz na obecné a teoretické znalosti, zatímco příprava pro praktické činnosti je poněkud slabší. Její hodnocení však není nutno považovat za zásadně nepříznivé.

Graf : Pozitivní hodnocení kvality počátečního vzdělávání (mladí lidé 20-29 let podle úrovně vzdělání)



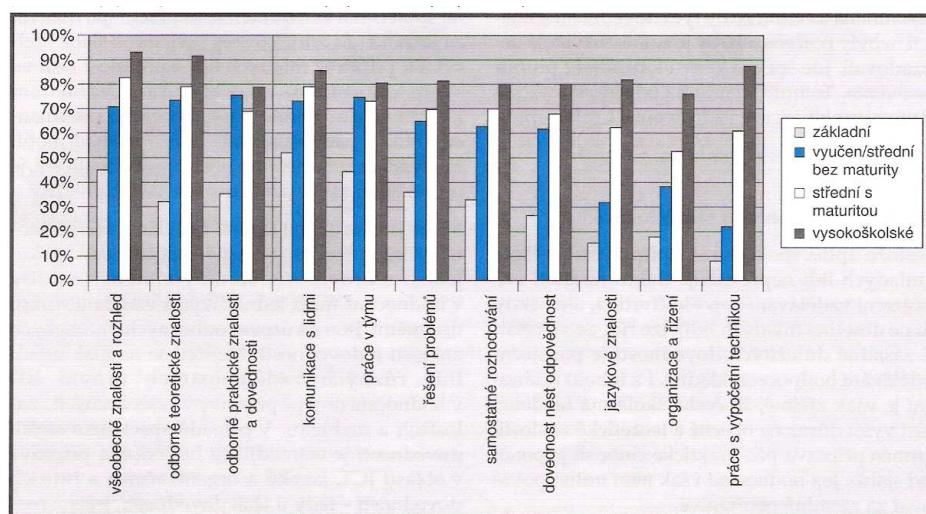
Velmi neuspokojivý stav však panuje v hodnocení jazykové přípravy, rozvoje organizačních a řídicích dovedností a v případě práce s ICT. V případě jazykové výbavy absolventů tak vedle nedostatečného rozsahu vstává i nedostatečná kvalita jazykového vzdělávání. Zjevně tedy jde o jednu z oblastí, které lze – z hlediska připravenosti absolventů a mladých lidí obecně pro uplatnění na společném evropském trhu práce – považovat za kritické. Za zmínku stojí i relativně slabé hodnocení přípravy mladých lidí na nutnost nést ve svém zaměstnání zodpovědnost. Vzhledem k tomu, že jde o hodnocení samotných zaměstnanců a nikoli zaměstnavatelů, kteří by snad mohli mít tendenci vnímat tuto oblast problematičtěji, je nutno tento závěr považovat za velmi závažný.

Mladí lidé s různou úrovní vzdělání však hodnotí kvalitu své přípravy různě – obecně roste spokojenost s úrovní vzdělání. Nejmenší rozdíly v hodnocení mezi jednotlivými vzdělanostními úrovněmi, jsou na úrovni odborných praktických znalostí a dovedností. Nejvíce se naopak mladí lidé různých vzdělanostních úrovní liší v hodnocení úrovně přípravy ve všeobecných znalostech a rozhledu. V případě specializovaných dovedností je nejrozdílněji hodnocena příprava v oblasti ICT, jazyků a organizačních a řídicích dovedností – tedy u těch dovedností, jejichž rozvoj během počátečního vzdělávání postrádají mladí lidé nejvíce.

Jako nejvíce problematickou vidí svou počáteční přípravu lidé s pouze základním vzděláním. Sem patří jednak ti, kteří své vzdělávání skutečně po základní škole ukončili, ale i ti, kteří své střední vzdělávání ukončili předčasně a tedy ani nezískali jakoukoli úroveň odborné kvalifikace. Většina mladých lidí, kteří z počátečního vzdělávání odešli brzy, hodnotí svou připravenost ze školy pro práci, kterou vykonávají kriticky. Nejde samozřejmě o překvapivý závěr. Toto hodnocení tak je spíše dalším závažným argumentem pro rozvoj opatření směřujících k minimalizaci předčasných odchodů ze vzdělávání.

Hodnocení připravenosti mladých lidí, kteří absolvovali učební a maturitní středoškolské programy je většinou pozitivní a velmi podobné, byť maturanti zpravidla svou přípravu hodnotí lépe. V hodnocení základních složek přípravy se odrážejí rozdílné vzdělávací cíle učebních a maturitních programů – vyučení pokazuje na svou slabší přípravu v oblasti všeobecných znalostí a rozhledu a silnější rozvoj odborných praktických dovedností a znalostí. Obě kategorie mladých lidí se však výrazně liší ve výše již zmíněných problematických okruzích – práce s ICT, organizačních a řídicích dovedností a jazykové přípravě. Ve všech těchto skupinách dovedností je příprava v učebních oborech hodnocena dosti kriticky. Je však nutno poznamenat, že příliš pozitivní hodnocení nedávají ani absolventi maturitních programů.

Graf : Pozitivní hodnocení kvality počátečního vzdělávání (mladí lidé 20-29 let podle úrovně vzdělání)



V případě absolventů terciárního vzdělávání již hodnocení vyznívá velmi pozitivně – jako dobrou hodnotí svou přípravu pro současné povolání vždy alespoň čtyři pětiny mladých lidí této vzdělanostní úrovně. Čtyři pětiny mladých lidí této vzdělanostní úrovně.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je na pomoc nezaměstnané mládeži zaměřen zejména program „Odborná praxe absolventů škol a získávání kvalifikace mladistvých“. Na takto řízená pracovní místa získávají zaměstnavatelé dotace. Kromě toho jsou pro nezaměstnanou mládež připraveny poradenské programy, motivační kurzy a různé typy rekvalifikací.

V České republice je běžnou skutečností, že absolventi školy po příchodu na trh práce se nesnaží nalézt práci v oboru, pro který se připravoval v rámci svého počátečního vzdělávání, či dokonce přes nabídky takovou práci odmítá. Důvodů může být mnoho. Z těch mladých lidí, kteří v současnosti nepracují v oboru, který absolvovali, sice polovina udává jako důvod nemožnost získat práci v tomto oboru. Avšak pro pětinu mladých lidí je důvodem nízký plat, pro více než desetinu přílišná vzdálenost práce a pro další téměř desetinu během studia ztratil obor na zajímavosti. Význam jednotlivých důvodů se s úrovní dosaženého vzdělání buď nemění nebo pouze velmi mírně. Nízký plat a velká vzdálenost zaměstnavatele jsou též mezi mladými lidmi nejčastějšími důvody pro odmítnutí pracovní nabídky v období bez výdělečné činnosti.

Tyto a další faktory způsobují, že jednou z nepřehlédnutelných charakteristik uplatnění mladých lidí na trhu práce je nesoulad mezi odbornou prací. To snižuje efektivitu výdajů směřujících do odborné přípravy v oborech, jejichž absolventi tuto přípravu v praxi nevyužívají. Do popředí se tak dostává otázka struktury nabízených vzdělávacích příležitostí a kvality fungování poradenského systému.

V současnosti v České republice nejvýše asi 40% mladých lidí ve věku 20 až 29 let pracuje v profesích, pro které byli ve vzdělávání připravováni. Na druhé straně téměř 40% dosahuje podíl těch mladých absolventů středních škol, kteří pracují v profesích, jejichž obsah je přímo v protikladu s jejich počáteční přípravou. Od roku

1996 je navíc možné pozorovat pokles zastoupení první skupiny a nárůst podílu skupiny druhé. Míry shody a neshody mezi dosaženým vzděláním a vykonávanou prací se však liší jak ve struktuře podle úrovně vzdělání, tak ve struktuře oborové.

Z hlediska podílu mladé populace, která pracuje v povoláních, pro které byla ve škole připravována, je poměrně příznivá situace u vyučených – jde o téměř polovinu této populace. Tento údaj však je poněkud nadhodnocený. Vyučení mají zároveň i největší podíl těch, kteří pracují v profesích, které se zásadně neshodují s jejich přípravou – tento podíl se blíží dvěma pětinám. Vyučení absolventi jsou tedy na trhu práce adaptabilní a flexibilní, ale zároveň to ukazuje „znehodnocení velice nákladného vzdělání v poměrně úzce profilovaných učebních oborech u velkého počtu vyučených.

Z oborového hlediska je nejlepší situace v oborech strojírenských (zejména v oboru automechanik), velmi dobrá je situace i absolventů oborů zpracování dřeva, gastronomie, hotelnictví, turismu a osobních služeb. Poměrně příznivé výsledky jsou i pro potravinářské obory. Velmi špatná je naopak situace v případě absolventů chemických oborů, oborů týkajících se výroby skla, zpracování plastů a též v oborech ekonomických. V důsledku očekávaných změn ve struktuře české ekonomiky je problematika míry shody mezi vykonávaným zaměstnáním a získaným vzděláním u mladých lidí připravených v oborech hornických, hutnických, oděvních, textilních a kožedělných.

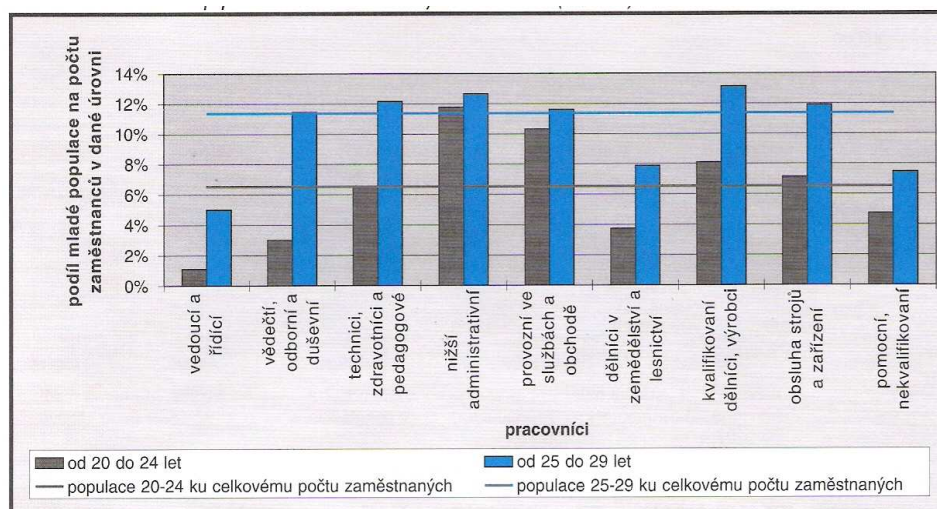
V případě mladé populace, která absolvovala střední odborné školy, jsou nižší podíly mládeže pracující v obou sledovaných krajních skupinách. Z hlediska oborové struktury je výrazně nejpříznivější situace v oborech zdravotnických. To je dáno nedostatečným objemem studijních příležitostí v těchto oborech, počty studijních příležitostí zde však jsou vlivem různých opatření administrativní povahy omezeny. Důsledkem je na jedné straně nízká míra nezaměstnanosti absolventů těchto oborů, na druhé straně však i nevyužitý potenciál pro zaměstnání mladých lidí (neuspokojená poptávka zaměstnavatelů). Velmi dobrá je situace absolventů ekonomických oborů a oborů gastronomie, hotelnictví a turismu. Poměrně příznivá je i situace absolventů oborů potravinářských. Velmi nepříznivá je situace ve strojírenských oborech, což zcela zřetelně kontrastuje se situací na úrovni vyučených. Jde přitom o druhou největší skupinu absolventů. Podobně jako v případě vyučených, i zde lze konstatovat značně

problematickou situaci absolventů oborů textilních a obuvnických. Velmi nízké uplatnění v oborech nacházejí i absolventi stavebních oborů. U nejvýznačnějších skupin oborů vzdělávání od roku 1996 navíc došlo ke značnému zhoršení situace, výjimku tvoří pouze obory zdravotnické.

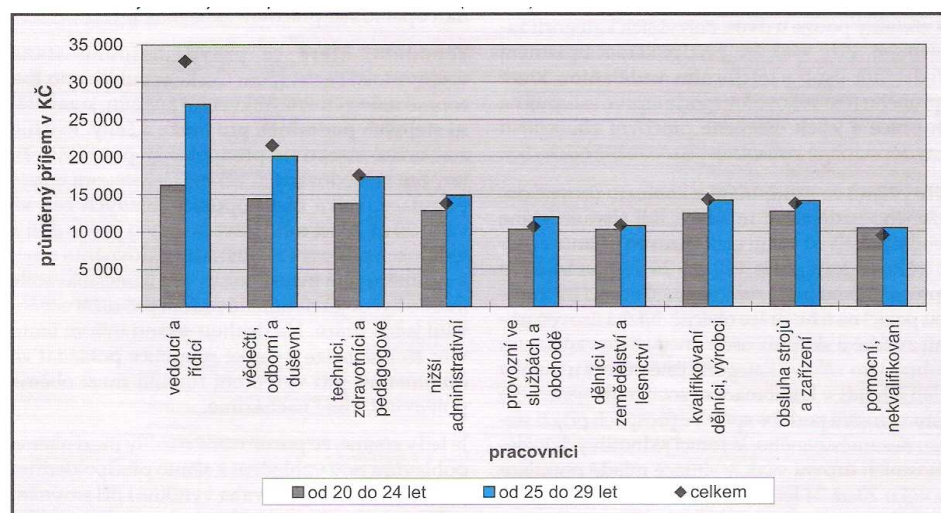
Ukazuje se, že dostatek pracovních příležitostí pro absolventy středních škol a tedy není důvod administrativně omezovat vzdělávací příležitosti v maturitní větvi středního vzdělávání. Pro budoucnost – jak z pohledu ekonomiky tak i samotných absolventů – se jeví jako „výhodnější připravovat pracovníky s vyšší vzdělanostní úrovní, než se snažit zájem o vyšší úroveň vzdělání v určitých oborech administrativně omezovat“. Tento závěr je přitom v souladu jak s vývojem zájmu o vzdělání ze strany žáků a jejich rodičů v České republice, tak i s vývojem ve vyspělých zemích.

V kontextu těchto zjištění se též značně relativizuje tvrzení části zaměstnavatelů o nedostatku absolventů škol v některých oborech, především technických. Vysoké míry nezaměstnanosti absolventů spolu s vysokým podílem absolventů těchto oborů pracujících zcela mimo svou profesi ukazují, že nedostatek pracovníků je důsledkem především nezájmu mladých lidí s odpovídající kvalifikací pracovat v zaměstnáních, které odpovídají jejich vzdělání. Problém tak leží na straně zaměstnavatel, charakteru pracovních nabídek a zcela jistě též na straně nastavení sociálního systému v České republice. Pozitivním příkladem v tomto směru může být vývoj ve strojírenských oborech na učební úrovni, kdy vlivem zahraničních investic a vzniku výhodných pracovních nabídek velmi výrazně vzrostl podíl vyučených strojařů pracujících na pozicích, které odpovídají jejich vzdělání.

Graf : Podíl mladé populace v zaměstnáních různých úrovní KZAM (ČR 2001)



Graf : Příjem mladých lidí podle úrovně zaměstnání (ČR 2001)



Pravděpodobnost nalezení pracovního místa pro absolventa snižuje výrazně také skutečnost, že chybí vazba mezi vhodným studijním či učebním oborem a jeho

zdravotním stavem. Stává se, že absolvent doloží úřadu práce, že nemůže ve zvoleném oboru pracovat ze zdravotních důvodů.

Na řešení problémů absolventů na trhu práce, které začínají už v rodinách a ve školách a pro velkou část končí před přepážkou úřadu práce, neexistují jednoduché a jednoznačné recepty.

3.3 Nástroje na snižování nezaměstnanosti absolventů škol

Ke snížení této rizikové skupiny nezaměstnaných na trhu práce se doporučuje vytvářet vyhrazená místa u zaměstnavatelů s možností dotace mzdových nákladů

Vhodné umístění absolventů se však často neobejde bez rekvalifikace, jejichž cílem je rozšířit a doplnit teoretické a praktické znalosti a dovednosti absolventů škol. Proto tyto možnosti nespécifických rekvalifikací, jejichž součástí je i výkon praxe u zaměstnavatelů, úřady práce nabízejí.

Nedílnou součástí a možností jak snížit nezaměstnanost absolventů škol je, aby úřady práce zajistily poskytování informací, poradenskou činnost a úzce spolupracovaly se žáky a rodiči, školami a jejich výchovnými poradci. Zejména v oblastech poskytování informací o studijních a učebních oborech, o možnostech pomaturitního, nástavbového a vysokoškolského studia, o podmínkách přijímacího řízení a také o poptávce a nabídce na trhu práce. Neboť právě kvalitní informace s přihlédnutím k možnostem uplatnění studia mohou předejít případným problémům s budoucím začleňováním absolventa do pracovního procesu.

Právě konkrétní a alarmující čísla evidovaných absolventů škol na úřadech práce mají vypovídající hodnotu pro zřizovatele škol, kteří si dřív než kdy jindy uvědomují tuto skutečnost a začínají se vážně zabývat optimalizací sítě jednotlivých škol a konkrétních studijních oborů.

Závěr

Tato závěrečná práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v mohelnickém regionu. Dávno jsou již doby, kdy se míra nezaměstnanosti pohybovala mezi pěti a sedmi procenty (rok 1997 a léta předcházející). Nyní neúnavně stoupá nahoru, a tak bychom se neměli smířit s tím, že počet lidí bez práce vzroste na úroveň obvyklou u našich sousedů. Je třeba bojovat proti nezaměstnanosti a jejím důsledkům. Cílem tohoto projektu nebyla jen analýza současného stavu na trhu práce, ale i snaha ukázat možnosti řešení nezaměstnanosti v mohelnickém regionu.

V roce 2004 se míra nezaměstnanosti pohybovala v rozmezí 9 – 11 %. Nejvážnější situace je v některých odlehlých obcích. Jedná se zejména o obce, kde dříve mělo výrazné zastoupení zemědělství a lesnictví. Tedy odvětví, která byla transformací a útlumem zasažena nejvíce. Většina obyvatel zde nemá kvalifikaci požadovanou na trhu práce. Dalším faktorem, který působí nepříznivě na strukturu trhu je i rušení neefektivních autobusových a vlakových spojů. V důsledku toho dochází také k vyřazování pracovníků z pracovního procesu.

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

V souvislosti s tržním hospodářstvím lze předpokládat snižující se zájem zaměstnavatelů o zaměstnání některých skupin zaměstnanců, kteří nedávají záruku plného pracovního výkonu, popř., jejichž zaměstnání způsobuje organizační potíže. Jedná se zejména o osoby se zdravotním omezením, mladistvé, absolventy škol, a proto je třeba jim věnovat zvýšenou pozornost. Stálým problémem jsou dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči s délkou nezaměstnanosti nad 12 měsíců. Těmto uchazečům většinou chybí pracovní návyk a zavedený styl života jim vyhovuje. Tyto osoby bude velmi těžké začlenit zpět do pracovního procesu, neboť určitým předpokladem pro úspěšné začlenění do práce je ochota spolupracovat ze strany uchazeče.

Při hledání možnosti řešení problematiky nezaměstnanosti narazíme na dvě velké oblasti, prostřednictvím nichž lze řešit míru nezaměstnanosti. Jedná se o aktivní politiku zaměstnanosti a podporu podnikání.

Je nutné více využívat stávajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jako jsou např. rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, vytváření společensky účelných pracovních míst, neboť leckdy zaplatíme na podpoře v nezaměstnanosti a sociálních dávkách mnohem více, než když přispějeme dobrému zaměstnavateli na tvorbu nového pracovního místa. Nemělo by se zapomínat ani na podporu uchazečů o zaměstnání, kteří se rozhodnou samostatně podnikat. Tím dojde nejen ke snížení nezaměstnanosti, ale přispěje i k rozvoji soukromého podnikání a vytváření konkurence.

Porovnáme-li míru nezaměstnanosti podle jednotlivých kategorií vzdělání platí, že čím vyšší je úroveň vzdělání absolventů, tím nižší je míra jejich nezaměstnanosti. Mírné odchylky jsou jenom v horším postavení absolventů nástaveb a překvapivě i magisterského vysokoškolského studia. Také index absorpce, který vyjadřuje míru odčerpávání absolventů trhem práce v období od září do dubna je nižší než odpovídá průměru ČR, s výjimkou vysokoškolského a zejména pak magisterského studia.

Hodnocení nezaměstnanosti se týká vždy průměrných hodnot, je však potřeba konstatovat, že možnost budoucího uplatnění absolventa je značně individuální a závisí ve značné míře na získaných kompetencích, zájmu absolventa o obor, na jeho komunikativních schopnostech, ochotě se dále vzdělávat a vůbec chuti pracovat.

V této práci se nezabývám situací nezaměstnanosti absolventů se základním vzděláním, je však nutno konstatovat, že jejich situace, podobně jako obecně situace všech pracovníků se základním vzděláním, je jednoznačně nejhorší, jejich míra nezaměstnanosti nejvyšší šance na uplatnění na trhu práce, zejména v prvním desetiletí po odchodu ze základní školy, je naprosto minimální. Obtížná je i situace absolventů učebních oborů odborných učilišť a učilišť.

Řešením nezaměstnanosti u problematické skupiny na trhu práce, ve které se nacházejí občané se základním vzděláním či dlouhodobě nezaměstnaní, jsou zejména

veřejně prospěšné práce, které jsou k prospěchu všech občanů. Je třeba soustředit nabídku veřejně prospěšných prací nejen na údržbu veřejné zeleně, ale i na údržbu obecních nemovitostí, na pečovatelskou službu poskytovanou přestárlým a zdravotně postiženým lidem v rámci programu terénních sociálních služeb. Rozšířená nabídka těchto pracovních příležitostí zvýší počet uchazečů umisťovaných na tyto práce.

Situace vyučených v učebních oborech SOU je již výrazně lepší. Znepokojivě vysoké hodnoty míry nezaměstnanosti vyučených v elektrotechnických a polygrafických oborech avizují i nedostatečnost této úrovně vzdělání v profesích, kde jsou výrazně vysoké nároky a velká složitost práce. Úřady práce registrují nabídku volných pracovních míst pro vyučené strojaře, šičky, prodavačky i pro stavební profese, přesto je mezi absolventy odpovídajících skupin oborů značná nezaměstnanost.

Nezaměstnanost absolventů studijních oborů SOU je jen nepatrně nižší než u vyučených, z hlediska uplatnění poskytují studijní obory SOU přípravu pro vysoce kvalifikované dělnické práce a z hlediska absolventa jde spíše o vklad do budoucna, pro jeho další profesní dráhu. Vysoké míry nezaměstnanosti zde nacházíme u oděvnických a elektrotechnických oborů.

V současnosti je nejsložitější situace u absolventů nástavbového studia, tedy u vyučených, kteří po vyučení získávají maturitní vzdělání. Míra nezaměstnanosti je vyšší než u vyučených. Pravděpodobně jsou zde v nesouladu vysoké nároky absolventů, případně i jejich nechuť pracovat a očekávání zaměstnavatelů, kteří dosud nepocítují výraznou potřebu vzdělanější pracovní síly. To se ostatně odráží i v situaci absolventů studijních oborů SOU. Svou roli zde hraje i kvalita vzdělávacího zařízení, kdy absolventi nástaveb ze SOŠ mají podstatně nižší míru nezaměstnanosti.

Maturanti SOŠ jsou i z hlediska relací s celou republikou v dobré situaci. Špatná je situace absolventů dopravních, veřejnoprávních a zemědělských oborů. Nejnižší míry nezaměstnanosti dosahují absolventi zdravotnických a ekonomických oborů. Zde je zřejmý rozpor s běžně tradovaným tvrzením, že absolventů ekonomických oborů je mnoho a mají vysokou nezaměstnanost. Je jich nejvíce nezaměstnaných, to ano,

z hlediska toho, kolik procent žáků zůstane bez zaměstnání, je však jejich situace velice příznivá.

Míru nezaměstnanosti absolventů VOŠ je nutno v relaci s ostatními kategoriemi a v porovnání s průměrem ČR hodnotit jako nejlepší. Nejvyšší míru nezaměstnanosti zde nacházíme ve strojírenských oborech, nejnižší jako obvykle v oborech zdravotnických. U absolventů vysokoškolského studia je překvapivá lepší situace absolventů bakalářského studia oproti magisterskému.

Jedním z hlavních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikační programy, do kterých se zařazují především uchazeči, kteří mají obtížné umístění na trhu práce. Navrhuje se, aby se zaměřili na kvalifikované uchazeče, na absolventy škol, pro které nelze najít uplatnění v oboru, na který se specializovali. Dále na matky s dětmi, které nemohou pracovat ve své původní profesi např. z důvodu více směnného provozu i na osoby dosud zaměstnané. Velkou pozornost je třeba věnovat absolventům škol. Pro tuto skupinu je bezesporu nutné zajistit poskytování kvalitních informací, neboť právě tak lze předejít případným problémům s budoucím začleňováním absolventa do pracovního procesu. Důležité je, aby samotní absolventi škol si důkladně promysleli, co chtějí v životě dělat a při výběru budoucího povolání přihlíželi k tomu, zda po skončení školy najdou uplatnění.

Při řešení nezaměstnanosti je velmi důležitá podpora podnikání a rozvoje oblastí. Záleží na státní správě a samosprávě, jak bude při realizaci záměrů podnikatelů vycházet vstříc. Je třeba dát jim např., daňové výhody za vytvoření nových pracovních míst, poskytovat úvěry pro začínající a malé podnikatele, záruky na úvěry, nízké ceny pozemků, atd. vždyť snížení počtu nezaměstnaných /dostatek pracovních míst/ přispěje nejen k úspoře výdajů státního rozpočtu, které budou moci být použity v jiných oblastech než na výplaty dávek v nezaměstnanosti, ale také k atraktivnosti dané oblasti, což by mělo být cílem všech stran.

Náklady na snižování míry nezaměstnanosti jsou vysoké a nelze je přesně všechny vyčíslit. Mezi náklady, které předpokládáme v souvislosti s navrhovaným řešením nezaměstnanosti, patří zejména dotaci na zřízení společensky účelných pracovních míst, náklady na rekvalifikaci, dotace na zřízení pracovních míst pro osoby se

zdravotním postižením, dále pak refundace mezd u vyhrazených míst pro absolventy škol a u veřejně prospěšných prací.

Na druhé straně však s umístěním uchazeče o zaměstnání vznikne úspora z výplat příspěvku v nezaměstnanosti a dávek poskytovaných v sociální oblasti. Dojdeme pak i ke snížení odvodů na zdravotní pojištění, neboť za nezaměstnané je plátcem pojistného stát. Nezaměstnaný, který bude zařazen do pracovního procesu, bude odvádět pojistné na sociální zabezpečení do státního rozpočtu, stane se daňovým poplatníkem, ale dojde také k odstranění negativního psychologického dopadu na uchazeče.

Předložený návrh se doporučuje realizovat v průběhu dalších let v kombinaci stávajících nástrojů politiky zaměstnanosti a Národního akčního plánu zaměstnanosti.

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

Resumé

Bakalářská práce, kterou máte právě v rukou, byla zaměřena na často diskutované téma u zhruba 10% naší populace. Tímto tématem je nezaměstnanost. S tímto problémem se můžeme potkat kdokoli z nás. Potýká se s ním mladá generace, zejména absolventi škol, ale i generace středního věku. Bohužel se tento problém těžce dotýká i populace lidí starších, především pak lidí předdůchodového věku.

Celou práci jsem soustředila do tří kapitol.

První kapitola pojednává obecně o pojmu „ztráta zaměstnání“ a nezaměstnanosti jako takové a poskytuje základní přehled rizik při hledání zaměstnání u absolventů, žen s malými dětmi, starších lidí a znalostí cizích jazyků. Současně v této kapitole je charakterizován vývoj na trhu práce a situace v mohelnickém regionu, kde žiji a pracuji.

V kapitole druhé uvádím možnosti aktivní politiky zaměstnanosti. To znamená opatření a „nástroje“, které pomáhají uchazečům o zaměstnání v jejich uplatnění na trhu práce.

Poslední, vlastně nejobsáhlejší kapitola, je zaměřena na absolventy škol a jejich uplatnění na trhu práce a vliv školy, na jejich připravenost pro zaměstnání. Uvádím také hodnocení z pohledu zaměstnanců, ale i zaměstnavatele.

Anotace

Heidenreichová, Petra. Nezaměstnanost a vliv školy. Bakalářská práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Institut mezioborových studií Brno, 2006, s. 42

Bakalářská práce se v první části zabývá problémem nezaměstnanosti v ČR a mohelnickém regionu. Ve druhé části nastiňuje vliv škol na jejich jednotlivé absolventy.

Klíčová slova: nezaměstnanost, absolvent, rekvalifikace, uchazeč, trh práce

Annotation

Heidenreichová Petra. Unemployment and the Influence of school. Bachelor Work Tomáš Bata University in Zlín, Institute of Interbranch Studies, Brno, 2006, s. 42

In its first part, this bachelor work is dealing the problem of unemployment in the Czech Republic especially in the region of Mohelnice. In the second part influence of school on its individuals is sketched out.

Key Words: unemployment, graduate, qualification, expectations, job market

Literatura a prameny

A. Tištěné prameny

1. *Analýza vývoje na trhu práce v okrese Šumperk*, Úřad práce, 2004
2. *Problémy přechodu mládeže ze školy do zaměstnání*, Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce, Národní vzdělávací fond, 1999, nakladatelství TAURIS
3. *Statistické přehledy v Mohelnickém regionu*, Úřad práce, 2004
4. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro českou republiku*, Praha 2003
5. *Zákon o zaměstnanosti*, Zákon č. 435/2004 Sb.

B. Knihy

6. FESTOVÁ, VOJTĚCH: *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším vzděláním*, Praha, NÚOV, 2002
7. GINTEROVÁ – RICHTEROVÁ: *Nezaměstnanost*, Ekonom rok 2004
8. ING. PROUZA, Z.: *Motivovat absolventy škol k hledání práce*
9. SIEGEL, ZBYNĚK: *Jak hledat a najít zaměstnání*, Grada publishing a.s., 2003
10. SIROVÁTKA, ŘEZNÍČEK: *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*

B. Internet

11. http://www.nuov.cz/index.php?page=vzd_a_tp&s=79
12. <http://portal.mpsv.cz>

Přílohy

č. 1 *Statistické přehledy v mohelnickém regionu za rok 2004*, Úřad práce,
únor 2005



Úřad práce v Šumperku

pobočka MOHELNICE, Olomoucká 83, PSČ 789 85, tel.: 583430670, 583433816

Statistické přehledy
v mohelnickém regionu

za
rok 2004

Únor 2005

Charakteristika mikroregionu

Mohelnický mikroregion je třetím městským centrem okresu Šumperk, zaujímající celou jižní část. Svými rysy připomíná spíše oblast zemědělskou, ale rozhodující vlivem na zaměstnanost je zde průmysl a to převážně elektrotechnický. Mezi největší zástupce tohoto odvětví patří firma **SIEMENS Elektromotory, s.r.o.**, zabývající se převážně výrobou elektromotorů různých osových výšek a firmy **HELLA AUTOTECHNIK, s.r.o.** a **HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o.** Výrobní náplní těchto dvou firem je výroba světelné techniky pro automobilový průmysl. Zástupcem zemědělské výroby je v tomto regionu firma **ÚSOVSKO a.s.** se sídlem v Klopíně. Mezi hlavní činnosti této firmy patří potravinářská, živočišná a rostlinná výroba. Nemalý vliv pro tento region mají i menší firmy z podnikatelské sféry, které svými pracovními příležitostmi také přispívají ke snížení nezaměstnanosti.

Siemens Elektromotory s.r.o., Mohelnice

<u>Ukazatel</u>	celkem	muži	ženy
Zaměstnanci celkem	1819	1103	716
Z toho: THP	284	170	78
Dělníci	1571	933	638
OZP	92	45	47
TZP	1	1	0
Starobní důchodci	2	1	1
Mladiství	0	1	0
Zahraniční	2	2	0

údaje k 31.12.04

Firma se zabývá výrobou, instalací a opravami elektrických strojů a přístrojů /výroba motorů různých osových výšek/. V nejbližší době neočekává žádné organizační změny.

HELLA AUTOTECHNIK s.r.o.

<u>Ukazatel</u>	celkem	muži	ženy
Zaměstnanci celkem	282	204	78
Z toho: THP	194	142	52
Dělníci	88	62	26
OZP	5	2	3
TZP	0	0	0
Starobní důchodci	0	0	0
Mladiství	0	0	0
Zahraniční	1	1	0

údaje k 31.12.04

Zabývá se výrobou a montáží světelné automobilové techniky. Neočekává žádné organizační změny.

HELLA AUTOTECHNIK NOVA s.r.o.

<i><u>Ukazatel</u></i>	<i><u>celkem</u></i>	<i><u>muži</u></i>	<i><u>Ženy</u></i>
Zaměstnanci celkem	485	166	319
Z toho: THP	0	0	0
Dělníci	485	166	319
OZP	2	0	2
TZP	0	0	0
Starobní důchodci	0	0	0
Mladiství	0	0	0
Zahraniční	0	0	0

údaje k 31.12.04

Taktéž se zabývá výrobou a montáží světelné automobilové techniky. Neočekává žádné organizační změny.

ÚSOVSKO a.s., Klopina.

<i><u>Ukazatel</u></i>	<i><u>celkem</u></i>	<i><u>muži</u></i>	<i><u>Ženy</u></i>
Zaměstnanci celkem	291	172	119
Z toho: THP	73	36	37
Dělníci	218	136	82
OZP	15	10	5
TZP	0	0	0
Starobní důchodci	3	2	1
Mladiství	0	0	0
Zahraniční	0	0	0

údaje k 31.12.04

Provozuje zemědělskou činnost a její zpracování. Změnu v zaměstnanosti nepředpokládá.

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

Celková zaměstnanost a nezaměstnanost

Počty ekonomicky aktivních osob vycházejí z posledního statistického sčítání obyvatel. V regionu Mohelnice je podle posledních údajů k **31.12.2004** **9675** ekonomicky aktivních obyvatel.

V roce 2004 bylo pobočkou Úřadu práce v Mohelnici nově zaevidováno **1321** uchazečů o zaměstnání a z toho **461** s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Za stejné období bylo vyřazeno **1280** uchazečů o zaměstnání. Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů o zaměstnání byl **1071**, což činilo průměrnou měsíční míru nezaměstnanosti **11,06 %** a průměrnou roční míru nezaměstnanosti **11,76 %**. Na podporách v nezaměstnanosti bylo za rok 2004 vyplaceno celkem **13 666.390,- Kč**, průměrná výše měsíčního nároku na hmotného zabezpečení činila **3.992,- Kč**.

K 31.12.2004 pobočka Úřadu práce v Mohelnici evidovala 1150 uchazečů o zaměstnání, z toho 575 žen. Nárok na hmotné zabezpečení mělo 327 uchazečů, z toho 162 žen.

Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo v evidenci **152** uchazečů se změněnou pracovní schopností, z toho **84** žen. Rovněž z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo registrováno **115** absolventů škol a mladistvých. Během roku 2004 bylo nahlášeno **312** volných pracovních míst. Mezi dlouhodobě nejhůře obsaditelná pracovní místa patří např. profese z odvětví strojírenství (obráběč kovů, soustružník, zámečník) a profese z odvětví oděvnictví (šička, švadlena, krejčí) a také profese kuchař a číšník.

Vývoj nezaměstnanosti od začátku roku 2004

V průběhu zimních měsíců bylo na pobočce Úřadu práce v Mohelnici evidováno nejvíce uchazečů. Je to tradičně způsobeno ukončením sezónních prací v zemědělském a stavebním odvětví.

	Počet EAO	Počet evidovaných uchazečů	% nezaměstnanosti
Leden	9675	1162	12,01
Únor	9675	1173	12,12
Březen	9675	1117	11,55
Duben	9675	1057	10,93
Květen	9675	1027	10,61
Červen	9675	1024	10,58
Červenec	9675	1052	10,87
Srpen	9675	1043	10,78
Září	9675	1035	10,70
Říjen	9675	990	10,23
Listopad	9675	1023	10,57
Prosinec	9675	1150	11,76
Průměr	9675	1071	11,06

Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2004

	<i>Celkem</i>	<i>Z toho žen</i>
Do 19 let	65	32
19-24 let	183	90
25-29 let	153	68
30-34 let	130	70
35-39 let	101	52
40-44 let	89	53
45-49 let	142	71
50-54 let	151	87
55-59 let	108	51
60 a více let	28	1
věkový průměr	38 let	38 let

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2004

	<i>Uchazeči celkem</i>	<i>Z toho ženy</i>
Bez vzdělání	0	0
Neúplné základní vzdělání	0	0
Základní vzdělání + praktická škola	315	175
Nižší střední vzdělání	1	1
Nižší střední odborné vzdělání	25	14
Střední odborné vzdělání (vyučení)	527	217
Střední nebo střed. odborné bez mat. a bez vyuč.	27	14
ÚSV vzdělání	22	13
ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	43	15
ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)	151	106
Vyšší odborné vzdělání	14	10
Bakalářské vzdělání	3	3
Vysokoškolské vzdělání	19	7
Doktoranské vzdělání (vědecká výchova)	3	0

Jak vyplývá z uvedené tabulky, mezi nejpočetnější skupiny uchazečů o zaměstnání patří i nadále občané se **základním vzděláním a vyučením /bez maturity/**. Tyto skupiny zauímají také první místo ve kvalifikační struktuře ekonomicky aktivních obyvatel.

Doba evidence uchazečů v evidenci celkem

	<i>Celkem</i>	<i>Z toho žen</i>
Do 3 měsíců	336	151
3 - 6 měsíců	184	96
6 - 9 měsíců	96	48
9- 12 měsíců	79	40
12 -24 měsíců	203	114
více než 24 měsíců	252	126
<i>Celková evidence ve dnech v tis.</i>	604	299
<i>Průměrná evidence ve dnech</i>	369	317

Doba evidence uchazečů s nárokem na hmotné zabezpečení k 31.12.2004

	<i>Celkem</i>	<i>Z toho žen</i>
Do 3 měsíců	219	96
3 - 6 měsíců	80	46
6 - 9 měsíců	16	11
9- 12 měsíců	3	2
12 -24 měsíců	9	7
více než 24 měsíců	0	0

Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých obcích v roce 2004 k 31.12.2004

OBEC	Počet ekonomicky aktivních obyvatel	Míra nezaměstnanosti v % k 30.6.2004	Míra nezaměstnanosti v % k 31.12.2004
1 Klopina	292	11,3	11,64
2 Krchleby	74	24,32	27,03
Líšnice	120	9,17	10,00
Loštice	1580	7,72	10,19
Maletín	180	18,89	27,78
Mírov	222	10,81	12,16
Mohelnice	5217	10,5	11,06
Moravičany	615	8,78	9,43
Palonín	171	14,62	10,53
Pavlov	264	9,85	12,12
Police	110	14,55	15,45
Stavenice	76	15,79	22,37
Třeština	183	15,85	13,66
Úsov	571	12,61	15,76
CELKEM	9675	10,58	11,76

V průběhu roku 2004 – od 1.10. začal platit nový zákon o zaměstnanosti, který zpřísňuje podmínky pro evidenci uchazečů o zaměstnání. Mimo jiné zavádí i přísnější postup vůči lidem, kteří se dlouhodobě vyhýbají práci. Na druhou stranu zvyšuje podporu v nezaměstnanosti a legalizuje možnost přivýdělku do poloviny minimální mzdy.

V souvislosti s platností nového zákona se v průběhu měsíce září a říjen projevil mírný pokles uchazečů o zaměstnání. Jinak ale byl uplynulý rok 2004 více méně srovnatelný s roky předcházejícími. Mírné oživení české ekonomiky a opakující se trend sezónních prací snížil počty nezaměstnaných v jarních a letních měsících. Závěr roku opět potvrdil charakteristickou křivku vývoje nezaměstnanosti – zvýšení v důsledku ukončování sezónních prací ve stavebnictví, zemědělství a lesnictví, ukončení veřejně prospěšných prací a ukončování pracovních poměrů na dobu určitou.