

**Rozsah a cílenost programů
aktivní politiky zaměstnanosti v ČR,
zájem o programy a motivace účastníků**

**Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti
na lokálním trhu práce**

průběžná zpráva z 1. etapy pilotního výzkumného projektu

Tomáš Sirovátka
Miroslava Rákoczyová

VÚPSV Praha
výzkumné centrum Brno

únor 2002

Obsah

1. Teoretický rámec a cíle projektu, zaměření 1. etapy	3
1.1 Rostoucí role hodnocení programů APZ	4
1.2 Cíle výzkumného projektu	5
1.3 Obecná východiska hodnocení programů APZ	6
1.3.1 Cíle APZ a Národní akční plán zaměstnanosti	6
1.3.2 Faktory ovlivňující dosažení cílů APZ	8
1.3.3 Typy programů APZ podle jejich cílů	10
1.3.4 Účinky programů APZ	11
1.3.5 Závěr: hlediska hodnocení programů	14
2. Aktivní politika zaměstnanosti v České republice	15
2.1 Vývoj a rozsah aktivních opatření na trhu práce na konci devadesátých let	15
2.2 Rozsah opatření APZ v ČR v mezinárodním srovnání	16
2.3 Alokace (cílenost) aktivní politiky zaměstnanosti do okresů	18
2.3.1 Data a metoda analýzy	18
2.3.2 Zjištění	18
2.3.3 Závěr	22
2.4 Cílenost rekvalifikací podle ohrožených skupin nezaměstnaných v roce 2000	22
2.4.1 Metodická poznámka	22
2.4.2 Cílenost - zjištění	23
2.4.3 K možnostem hodnocení úspěšnosti rekvalifikací	27
2.4.4 Závěrečné zhodnocení rozsahu a cílenosti rekvalifikací	28
2.5 Informovanost a zájem o programy APZ	30
2.5.1 Rekvalifikace a kurzy pracovní přípravy	32
2.5.2 Veřejně prospěšné práce	33
2.5.3 Podpora pro samostatnou výdělečnou činnost	34
2.5.4 Chráněné dílny	35
2.5.5 Nástupní praxe, absolventská a praktikantská místa	36
2.5.6 Kluby práce	36
2.5.7 Závěr	37
3. Lokální studie	38
3.1 Nezaměstnanost a aktivní politika zaměstnanosti v okrese Břeclav	38
3.2 Rekvalifikace v okrese Břeclav	40
3.2.1 Účastníci rekvalifikací	40
3.2.2 Situace nezaměstnaných vstupujících do rekvalifikace	43
3.2.3 Strategie účastníků rekvalifikací	46
3.2.4 Očekávání spojená s rekvalifikačními kurzy a vstup do programu	47
3.2.5 Závěry	50
3.3 Veřejně prospěšné práce	50
3.3.1 Rozporná role veřejně prospěšných prací	50
3.3.2 Hodnocení veřejně prospěšných prací	51
3.3.3 Veřejně prospěšné práce v okrese Břeclav	51
3.3.4 Komplexnost motivů nezaměstnaných k účasti ve VPP	59
3.3.5 Typy účastníků VPP	61
3.3.6 Závěr	63

4. Závěry a doporučení	64
Poznámky	67
Literatura	68

Přílohy

Příloha 1: Vývoj APZ

Příloha 2: Cílenost rekválifikací

Příloha 3: Okresy v ČR rok 2000

1. Teoretický rámec a cíle projektu, zaměření 1. etapy

1.1 Rostoucí role hodnocení programů APZ

Role aktivní politiky pracovního trhu či „aktivní politiky zaměstnanosti“ [pozn. 1] v posledních třech letech výrazně narostla. Nezaměstnanost se v letech 1997-1999 zvedla z 3,5 na 9,4 procent a přes pokles celkové míry nezaměstnanosti v roce 2000 a 2001 o 0,5 až 1 procento se postupně dále zvyšoval nebo jen nepatrně klesal počet dlouhodobě nezaměstnaných (nad 1 rok). Ukazuje se, že dnes je skupina dlouhodobě nezaměstnaných lidí [pozn.2] hlavní kategorií vystavenou riziku sociálního vyloučení a závislosti na sociálních dávkách.

Rozsah aktivní politiky v letech 1998-2001 postupně narůstal. Jestliže dříve Česká republika vydávala na aktivní opatření v porovnání s jinými evropskými zeměmi relativně nízké prostředky, postupně dochází s růstem nezaměstnanosti k většímu přiblížení k evropskému standardu. V roce 1999 byl přijat, podobně jako tomu bylo v zemích Evropské unie, Národní plán zaměstnanosti a návazně na něj pak Národní akční plán zaměstnanosti (dále NAPZ), které deklarují cíle a priority obdobné těm, jež byly definovány v členských zemích EU a vycházejí v podstatě ze směrnic pro zpracování Národních plánů zaměstnanosti přijatých v roce 1997 Evropskou komisí. V souladu se zaměřením NAPZ se do centra pozornosti stále ve větší míře dostávají právě skupiny nezaměstnaných nejvíce ohrožené dlouhodobou a opakovanou nezaměstnaností.

Správa služeb zaměstnanosti a úřady práce věnovaly těmto ohroženým skupinám soustavnou pozornost už před zvýšením hladiny nezaměstnanosti u nás, nicméně až s růstem jejich absolutního počtu se projevují další nároky na rozsah potřebných prostředků a pracovního úsilí spojeného s podporou začleňování ohrožených skupin do otevřeného trhu práce v rámci příležitostí, které nabízí tržní ekonomika. Ukazuje se pak, že může být velmi obtížným úkolem naplnit některé klíčové systémové záměry NAPZ, jako je například uplatnění strategie Individuálních akčních plánů pro nezaměstnané či obligatorní nabídka nějaké formy aktivní účasti na trhu práce pro všechny mladé lidi (do 25 let) před dosažením 6 měsíců nezaměstnanosti a pro ostatní nezaměstnané před dosažením 12 měsíců nezaměstnanosti.

V souvislosti s rostoucími nároky na rozsah a pracnost opatření se současně dostávají do popředí otázky po přínosu a účincích těchto opatření: jde konkrétně o to, jak jsou programy účinné, a to jak v porovnání se situací, kdy opatření nejsou uplatněna, tak i při porovnání přínosu různých opatření mezi sebou a při porovnání jejich přínosu pro různé skupiny nezaměstnaných. V zemích Evropské unie či v zemích OECD již představuje hodnocení programů APZ jeden z hlavních směrů hodnocení veřejných programů a soustavně se jím zabývají jak instituce veřejných služeb zaměstnanosti, [pozn.3] tak i výzkumné instituce [pozn.4]. Veřejné služby zaměstnanosti přitom obvykle sledují stanovené indikátory „výkonu“ a případně „účinků“ aktivní politiky zaměstnanosti, jež jsou východiskem pro tato hodnocení a jsou doplněny dalšími výzkumnými metodami, zejména jde o následné sledování účastníků programů. V České republice byly zatím provedeny dílčí studie k tomuto problému [např. Cranston 1992, Světová banka 1996 – viz Benus et al. 1998], spektrum indikátorů použitelných k sledování dopadu a přínosu opatření APZ je zatím relativně úzké. [pozn.5]

Zájem o hodnocení programů politiky zaměstnanosti je v evropských zemích v současnosti mimořádný v souvislosti s rozvojem opatření Národních plánů zaměstnanosti, jež jsou obecně považovány za nejvýznamnější nástroj boje proti sociálnímu vyloučení a chudobě (a tak i v souvislosti s postupným růstem podílu výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v rámci výdajů na nezaměstnanost). Kromě toho roste tento zájem v souvislosti s poskytováním prostředků Evropského sociálního fondu členským zemím EU. Evropská komise klade totiž jednoznačné požadavky na kontrolu způsobů vynaložení těchto prostředků

a zvláště pak na vyhodnocení účinků opatření jako základní podmínku pro poskytnutí příslušných fondů. Dané požadavky jsou nejen relativně striktní pokud jde o finanční management programů, ale současně náročné na vedení datových zdrojů o podporovaných projektech, metodologii a kvalitu vyhodnocení.

1.2 Cíle výzkumného projektu

Cílem pilotního projektu „Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce“ je v těchto souvislostech přispět k ověření možností a k vytvoření předpokladů pro rozvoj a rozšiřování hodnotících postupů vztahujících se ke konkrétním programům APZ v podmínkách konkrétních lokálních trhů práce – podobná hodnocení bude zapotřebí soustavně provádět ve větším rozsahu. Zvláště pak chceme přinést informaci o komplexních účincích vybraných opatření APZ v podmínkách lokálního trhu práce a identifikovat ty prvky opatření APZ a ty prvky v procesu jejich uplatňování, jež podporují žádoucí účinky opatření nejvíce. V dané fázi byly ke zhodnocení vybrány programy rekvalifikační a programy veřejně prospěšných prací.

Výzkumná strategie vychází z těchto hodnotících postupů:

- vyhodnocujeme dostupná data agregovaná na celostátní úrovni, konkrétně data o výdajích a o účastnících programů APZ
- v podmínkách lokálního trhu práce provádíme analýzy databází o nezaměstnaných a účastnících trhu práce
- v podmínkách lokálního trhu práce provádíme program kvalitativních rozhovorů s účastníky vybraných programů APZ a s pracovníky úřadu práce a dalších subjektů, které se na implementaci programů podílejí
- v podmínkách lokálního trhu práce provádíme dotazování účastníků opatření, kteří vstupují do programů v průběhu dvanácti po sobě jdoucích měsíců; tito účastníci jsou pak znovu dotazováni na výstupu z programů, a konečně s odstupem 6 měsíců po skončení programu (následné sledování - „follow-up“)
- využíváme poznatků z dotazování souboru 1300 nezaměstnaných provedeného v sedmi okresech ČR v rámci projektu VÚPSV a Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity (GAČR č. 0420) „Nezaměstnaní a sociální politika“, kde byla zařazena baterie otázek vztahujících se k programům APZ

V analýze se zaměřujeme na ty aspekty hodnocení programů, jež považujeme za klíčové:

- a) jde nám o komparaci účinků programů pro různé kategorie nezaměstnaných, zejména ve vztahu ke kategoriím ohroženým vyšším rizikem nezaměstnanosti (§ 9 Zákona o zaměstnanosti)
- b) jde o zhodnocení čistých účinků programů na zaměstnanost a odhad „mrtvé váhy“ programů
- c) jde o zhodnocení širšího spektra komplexních účinků programů – vedle krátkodobých účinků na nezaměstnanost se snažíme identifikovat střednědobé dopady na zaměstnanost a širší sociální efekty programů
- d) snažíme se postihnout „mechanismus“ fungování programů v kontextu podmínek na lokálním trhu práce, individuální situace nezaměstnaných a významu programů pro ně, přínos programů pro zlepšení úrovně jejich zaměstnatelnosti a konečně ukázat význam kvality a způsobu uplatňování programů.

Projekt je rozdělen do dvou etap. V první etapě, jejíž výsledky shrnuje tato zpráva, se zabýváme zejména celkovým kontextem: za prvé rozsahem a cíleností programů APZ v České republice a za druhé rolí programů APZ s ohledem na strategie nezaměstnaných, zájem o programy a očekávání vztažená k programům. V podmínkách lokálního trhu práce blíže analyzujeme motivace účastníků programů ke vstupu a jejich očekávání.

Druhá etapa se bude opírat o vyhodnocení dotazování účastníků programů ve třech vlnách a zaměří se na vyhodnocení komplexních účinků programů a identifikaci čistého přínosu pro zaměstnanost a pak i na identifikaci prvků programů, jež tyto účinky ovlivňují.

Do hodnocení jsme v této etapě zahrnuli rekvalifikace jako rozhodující nástroj pro zvyšování zaměstnatelnosti, nástroj, jenž je i v našich podmínkách dnes už nejrozšířenějším a do budoucna obecně nejvýznamnějším. Vedle toho podrobněji hodnotíme roli VPP jako nástroje, jenž se zaměřuje na nejobtížněji umístitelné kategorie nezaměstnaných. Z analýzy jsme v této fázi vyňali tvorbu pracovních míst v soukromém sektoru a tvorbu míst pro absolventy škol z toho důvodu, že sledování by vyžádalo výrazně vyšší finanční i pracovní náklady: muselo by totiž zahrnout delší období podpory pracovního místa či trvání smlouvy mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, tj. 12 až 24 měsíců, a návazně by bylo zapotřebí ještě další sledování s odstupem minimálně 6 měsíců. To zatím nebylo možné s ohledem na cíle a trvání tohoto pilotního projektu.

Při studiu účinku hodnocených nástrojů APZ je naším hlavním cílem zkoumat jejich potence pro eliminaci rizika nezaměstnanosti u skupin nejvíce ohrožených nezaměstnaností, v podpoře jejich dlouhodobějších šancí na získání zaměstnání a na eliminaci sociálního vyloučení.

1.3 Obecná východiska hodnocení programů APZ

Většina klasických definic konceptu „hodnocení veřejných programů“ se shoduje v tom, že se jedná o posuzování dopadů nebo účinků těchto programů (zamýšlených i nezamýšlených) s ohledem na stanovené cíle, jež dané programy sledují. [srovnej např. Freeman, Rossi, OECD 1991]. V ideálním případě se taková hodnocení snaží kromě zjištění čistých účinků analyzovat „kauzální řetězec“ modelu intervence, tedy identifikovat:

- a) zda program skutečně ovlivňuje ty intervenující prvky „kauzálního řetězce událostí“, jež významně rozhodují o skutečnostech, které měly být programem změněny
- b) které prvky programu (a současně faktory prostředí, v němž je program implementován) ovlivňují rozhodujícím způsobem jeho účinnost.

Protože se tedy hodnocení vztahuje ke stanoveným cílům intervencí (programů), budeme se nejprve zabývat v obecnější rovině otázkou stanovených cílů aktivní politiky zaměstnanosti v současných podmínkách a faktory, jimiž je dosažení těchto cílů ovlivněno. Budeme rovněž diskutovat v obecné rovině účinky programů aktivní politiky zaměstnanosti, které je možné hodnotit.

1.3.1 Cíle APZ a Národní akční plán zaměstnanosti

Role aktivní politiky zaměstnanosti (jako souboru intervencí na trhu práce) v průběhu osmdesátých a devadesátých let významně narostla v důsledku celkového vývoje ekonomik a vývoje na trzích práce (jednalo se o současné tlaky inflace se současným růstem nezaměstnanosti v některých obdobích či o persistenci nezaměstnanosti v dalších obdobích, o strnulost trhů práce a o problém dlouhodobé nezaměstnanosti). Došlo totiž k rozhodujícímu posunu v pojetí hospodářské politiky, jež měla tradičně za úkol problém masové nezaměstnanosti řešit. Byl to odklon od keynesiánské expanzivní politiky a příklon k upřednostňování dezinflačních cílů a k omezování institucionálních bariér pružnosti na trzích práce.

Po některých negativních zkušenostech s důsledky deregulačních politik na trhu práce v první polovině osmdesátých let a s dalšími ekonomickými tlaky v důsledku globální ekonomické soutěže byla role intervencí uvnitř trhu práce plně doceněna [srovnej zvláště Růst 1994, Layard, Nickell, Jackmann 1994, Gual 1996 aj.] a stala se klíčovým nástrojem přizpůsobení a zpružňování trhu práce. Tato strategie přizpůsobení se dotýká především strany nabídky práce (pracovní síly), ale do značné míry i strany poptávky (zaměstnavatelů). Obecně vzato není efektivní strategií politiky na pracovním trhu napomáhat zaměstnanosti expanzivní cestou vytváření „umělých“ pracovních míst, ani jí není omezování efektivní nabídky práce například předčasnými důchody apod. Takové strategie zvyšují inflační tlaky (včetně mzdových tlaků) a přispívají k odchylkám míry nezaměstnanosti od její přirozené míry. Vhodnější strategií je důraz na „přizpůsobení“, „zaměstnatelsnost“, „flexibilitu“. Vedle ekonomických cílů sleduje aktivní politika zaměstnanosti současně i cíle sociální: jde o udržení kvality lidského kapitálu a prevenci sociálního vyloučení v obdobích, kdy nezaměstnanost roste, aby později při obnovení ekonomického růstu byla pracovní síla plně zaměstnatelná a schopná na oživení ekonomiky rychle reagovat.

Strukturu cílů aktivní politiky zaměstnanosti pak můžeme vymežit následujícím způsobem:

1. prosazování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu, zejména snižováním nákladů na hledání zaměstnání (informace) a nápomocí přizpůsobení pracovní síly požadavkům trhu práce (o to usilují programy zvyšování motivace, programy pracovního výcviku a rekvalifikace)
2. přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných (například dlouhodobě nezaměstnaných) s předpokladem, že lépe připravená pracovní síla se rovněž uplatní ve zvýšené míře v důsledku zvýšení poptávky po práci, která vzroste v důsledku toho, že se tak zlepšuje celková kvalita pracovní síly (o to usilují zvláště programy pracovní zkušenosti a tvorby míst)
3. umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s pracovním trhem při jeho delším přerušení a ochrana lidského kapitálu a kvalifikace nezaměstnaných (v tomto případě jde zejména o programy tvorby dočasných míst ve veřejném sektoru a pracovní zkušenosti pro absolventy škol)
4. prevence sociální exkluze a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných (k tomuto cíli se vztahují pracovní a sociálně aktivující programy včetně specifických programů, které nevedou přímo k zaměstnání či zvýšení kvalifikace, například jde o motivační kurzy, kluby práce atp.).

Uvedené cíle se projevují ve směrnici EU o zaměstnanosti na rok 2000, která definuje devatenáct směrů opatření. V nich jsou vymezeny jako základní požadavky mimo jiné i zvýšení celkových výdajů na APZ a s přihlédnutím k rozpočtovým možnostem i zvýšení těchto výdajů na jednu osobu, zařazení alespoň 20 procent nezaměstnaných ročně do těchto opatření, zvýšení důrazu na prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti nabídkou rekvalifikačních programů či pracovní příležitosti/praxe každé osobě do 25 let ještě před 6 měsíci trvání nezaměstnanosti, dospělým před 12 měsíci trvání nezaměstnanosti, prověření motivačních prvků systémů sociální ochrany, podpoření investic zaměstnavatelů do lidských zdrojů daňovými úlevami, podporování schopnosti starších pracovníků setrvat co nejdéle v pracovním procesu aj.

Podobné cíle jsou deklarovány v Národním plánu zaměstnanosti (Usnesení vlády ČR č. 418 z 5.5.1999) a v Národním akčním plánu zaměstnanosti (Usnesení vlády ČR č. 165 z 19.2.2001). Rozdíl je spíše v relativně obecnější poloze úkolů vymezených v českém NAPZ, zejména v tom smyslu, že cíle a priority zde nejsou definovány vždy jednoznačně: srovnej například bod 1.5.3, kde se hovoří o „upřednostnění **především** skupin uchazečů obtížně

umístitelných“, dále pak „...u těchto skupin realizovat **především** preventivní opatření“ – myslí se nabídka rekvalifikace či pracovní příležitosti v souvislosti s trváním nezaměstnanosti, viz výše. Obtížně umístitelné skupiny jsou sice obecně definovány Zákonem o zaměstnanosti (§ 9), ale Národní akční plán zaměstnanosti neupřesňuje blíže priority mezi nimi. Child [2001] proto upozorňuje na problém, že na některých úřadech práce do obtížně umístitelných skupin spadá až 80 procent nezaměstnaných, a proto panuje určitá nejistota o prioritách.

Nicméně i tak vyplývá z obecného i aktuálního přehledu cílů aktivní politiky zaměstnanosti jeden závěr: opatření APZ je nutno hodnotit za prvé z hlediska jejich úspěšnosti přizpůsobení nabídky práce požadavkům vývoje trhu práce a z hlediska jejich nápomoci k strukturální změně ekonomiky (udržení zaměstnatelnosti), za druhé z hlediska jejich důrazu na přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin (prevence a eliminace dlouhodobé nezaměstnanosti), za třetí podle jejich schopnosti eliminovat vyloučení na trhu práce a sociální vyloučení (aktivace a motivovanost). Tyto tři cíle jsou spolu provázány, i když každý z nich jednotlivě navozuje poněkud jiné strategie (opatření). V této studii se soustředíme spíše na druhé dva cíle, i když cíl první zcela neopomíjíme – podmiňuje totiž do značné míry i uplatňování obou dalších cílů.

1.3.2 Faktory ovlivňující dosažení cílů APZ

Faktorů, které ovlivňují úspěšnost umístění nezaměstnaných na pracovní místa, je celá řada. Zde se zabýváme faktory vztahujícími se k programům. Pomíjíme jiné, „objektivní“ faktory jako je rozsah a struktura poptávky po práci, kvalita, resp. struktura nezaměstnanosti a komplexní systémy pobídek k práci či společenské hodnotové klima, úroveň nabízených mezd a celková „kvalita“ pracovních příležitostí. Tyto k programům „externí“ faktory budou ovšem často daleko významnější pro získání zaměstnání nezaměstnanými než samy programy APZ.

Pokud odhlédneme od tohoto širšího kontextu, pak za hlavní „interní“ faktory, které ovlivňují dosažení cílů aktivní politiky považujeme ve shodě s existující odbornou literaturou k danému tématu čtyři následující faktory, kterým by mělo hodnocení programů věnovat pozornost:

a) dostatečný rozsah aktivních opatření

Směrnice EU stanoví jako cíl dosažení podílu 20 % účastníků na celkovém počtu nezaměstnaných. To odpovídá obecně přijatému záměru, aby politika zaměstnanosti byla proticyklická: její absolutní rozsah má narůstat současně s nárůstem nezaměstnanosti, a tedy takto narůstají i výdaje státu na ni [srovnej zvláště Layard, Nickell, Jackmann 1994]. Toto je však někdy obtížně přijatelná alternativa pro „policy makers“ (viz například dočasné omezení rozsahu aktivní politiky zaměstnanosti v ČR v roce 1997 v rámci „balíčků úsporných opatření“, a to v době, kdy nezaměstnanost viditelně rostla). Nárůst rozsahu politiky zaměstnanosti při ekonomickém poklesu není ovšem determinován úvahou o nezbytně nutném „náhradě“ ubývajících pracovních míst. Jde spíše o to, že při jejím nedostatečném rozsahu by nebylo možné naplnit její cíle z hlediska strukturálního přizpůsobení nabídky práce vývoji požadavků trhu práce, ani by nebylo možné naplnit cíle přerozdělení nezaměstnanosti. Při nedostatečném rozsahu opatření bude totiž docházet neustále k „samovýběru“ úzké skupiny těch nejschopnějších též uvnitř početně rychle rostoucích skupin definovaných podle objektivních kritérií jako obtížně umístitelné („selekce uvnitř skupiny“ - k tomu srovnej [Nicaise 1995]). A tak by záměr přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nezaměstnaných s nejnižšími šancemi uspět v soutěži nebylo možné realizovat.

b) vhodná struktura aktivních opatření

Je asi zbytečně zdůrazňovat, že volba vhodné skladby opatření podle jejich typu (poradenství, tvorba míst – soukromý sektor, veřejný sektor, pracovní zkušenost, pracovní výcvik) závisí na stavu a vývojové tendenci trhu práce a tedy vychází z analýzy konkrétních lokálních podmínek. Zejména je důležité rozeznat povahu nezaměstnanosti, resp. podíl její frikční, cyklické a strukturální složky. Význam aktivní politiky narůstá totiž především ve vztahu ke strukturální složce nezaměstnanosti (její cíle směřují typicky zejména k přizpůsobení pracovní síly měnícím se podmínkám a poptávce trhu práce).

Zvyšování zaměstnatelnosti pracovní síly (poskytnutím pracovní zkušenosti, kontaktu s pracovním trhem či aktivací, podporou rozvoje pracovních dovedností a kvalifikace) je k tomu obecně nejvhodnější nástroj. Do určité míry také platí, že kvalitní nabídka práce vytváří poptávku – investoři přicházejí v globalizované ekonomice nejen za levnou, ale také za kvalifikovanou a výkonnou pracovní silou. Neznamená to však spoléhat se výlučně na rekvalifikační programy – i tvorba pracovních míst za účelem poskytnutí příležitosti či přístupu k zaměstnání hraje důležitou roli pro zaměstnatelnost těch, kteří jsou nezaměstnaní delší dobu. Proto je tvorba pracovních míst v rámci APZ (třeba při růstu nezaměstnanosti v důsledku cyklického poklesu ekonomiky) ospravedlnitelná tehdy, pokud je současně spojena s přerozdělením nezaměstnanosti vůči ohroženým skupinám. V opačném případě jde o nepřiměřenou intervenci do trhu a porušení principu rovné soutěže, vytvářející navíc vysokou „mrtvou váhu“ (podíl pracovních míst, jež by vznikla i bez intervence ze strany státu), inflační tlaky na mzdy a náklady z veřejných prostředků.

c) vhodná cílenost aktivních opatření

Cílenost opatření k obtížně umístitelným skupinám je základní podmínkou dosažení i ostatních stanovených cílů aktivní politiky zaměstnanosti, ke snižování mrtvé váhy a k růstu efektivity. Dané hledisko však v sobě skrývá mnohé nesebné volby: má být vodítkem cílenosti například délka trvání nezaměstnanosti nebo spíše jiné – snadno identifikovatelné „objektivní“ znaky nezaměstnaných jako je zdravotní postižení, věk atp.? Mají být preferováni ti nejobtížněji umístitelní uchazeči nebo spíše „středně obtížné kategorie“? Má být důraz kladen spíše na prevenci nebo na „nápravu“ (tedy opatření aplikovat o něco dříve nebo jen až pro dlouhodobě nezaměstnané)? Například požadavky Evropské komise, která upřednostňuje prevenci ještě ve stadiu přechodu do dlouhodobé nezaměstnanosti, se rozcházejí s taktikami britského New Deal, jenž se zaměřuje více na nápravu již dlouho trvajících případů. Je obtížné dát jednoznačné odpovědi. Nejistoty pramení z toho, že každý nezaměstnaný je individuálním specifickým případem, a tak se jako nejvhodnější jeví přístupy založené na základním a speciálním poradenství, jež je v tom případě „branou“ do programů. Jiným (případně souběžně uplatněným) hlediskem je kritérium trvání nezaměstnanosti - v takovém případě je totiž jasné, že existují určité obtíže ať objektivní či subjektivní – na straně nezaměstnaného. [pozn. 6] Protože je však při velkém počtu nezaměstnaných poradenství pracovní náročná činnost, je jejich okruh často zúžen nějakou nižší úrovní trvání nezaměstnanosti. Některé země (Velká Británie či Kanada) kromě toho experimentují s dalšími možnostmi a pro účel preventivní intervence zavádějí metodiku „early assesment“. Na základě bodovacích technik, jež hodnotí jednotlivé definované znaky jednotlivých uchazečů podle empiricky ověřené pravděpodobnosti trvání nezaměstnanosti, klasifikují uchazeče vhodné pro zařazení do programů. Možnosti využití „sledovacích studií“ účastníků programů v tomto směru pak naznačuje např. Daly [2001]. Zkušenosti z Velké Británie a z Nizozemí ovšem ukázaly, že v podmínkách vyšší úrovně nezaměstnanosti jsou možnosti predikce na základě obecných charakteristik málo spolehlivé. Proto bylo od „raného hodnocení“ upuštěno a důraz je nadále kladen na pravidelné individuální poradenské pohovory s nezaměstnanými [srovnej Koning 2001: 318].

d) dostatečná kvalita aktivních opatření

Aby opatření aktivní politiky mohla dosahovat stanovených cílů, musí na jedné straně přihlížet k potřebám trhu práce (zaměstnavatelů), na druhé straně musí dostatečně přihlížet i k motivacím, možnostem a potřebám uchazečů o zaměstnání. V případě skupin nejvíce ohrožených na trhu práce se jedná mimo jiné o to, aby opatření poskytovala dostatečné zlepšení šancí na trhu práce či dostatečnou relativní výhodu, jež umožní jejich uplatnění – například pro ty, kteří mají malé dovednosti či nemají vůbec žádnou kvalifikaci, je v řadě případů potřeba dostatečně kvalitní a relativně nákladnější pracovní příprava k tomu, aby získali kapitál, jenž jim umožní na trhu práce se prosadit. Případně musí být často kombinováno více na sebe navazujících opatření, která jen postupně vedou k pracovnímu uplatnění (poradenství, motivační kurz, kvalifikační kurz, místo pro pracovní zkušenost, mzdová dotace). U nekvalifikovaných se například nedoporučuje příliš dlouhý vzdělávací program, neboť to mnohdy neodpovídá jejich potřebám. Vhodnější je několikaměsíční program, na který navazuje praxe u zaměstnavatele spojená s dodatečným proškolením [Koning 2001: 314]. Záleží současně ve značné míře na kvalitě programu - na kvalitě výběru školicího zařízení, zaměstnavatele pro pracovní zkušenost apod. Z toho důvodu například řada zemí využívá k přípravě pro pracovní trh zvláštní zařízení vysoce flexibilní k požadavkům trhu a v tomto směru specializovaná, a nikoliv běžná zařízení školského systému (např. střední školy, učňovská střediska ap.).

1.3.3 Typy programů APZ podle jejich cílů

Vymezili jsme v obecné rovině čtyři cíle aktivní politiky zaměstnanosti, jež se pak promítají určitým způsobem do cílů Národních akčních plánů zaměstnanosti. V podstatě můžeme rozlišit dva základní typy programů. První z obou typů se váže spíše k prvému cíli (propojení nabídky a poptávky trhu práce), druhý typ je spojen se všemi čtyřmi cíli APZ. Podobné členění používají např. Nicaise [1995], Allen, Hansbro, Mooney, DfEE [1999]. Rozlišujeme tedy:

- a) programy orientované trhem (na stranu poptávky)
- b) programy orientované klienty (na stranu nabídky)

Programy orientované na stranu poptávky se zaměřují podle pracovních činností a profesí, pro které je na trhu poptávka. Vztahují se na jednu hlavní dimenzi přizpůsobení pracovní síly: na nedostatek kvalifikace. Jsou přímo spojeny s konkrétní pracovní činností: jejich obsah, trvání a další charakteristiky se odvozují od požadavků pracovního místa. Jsou „tržně“ orientované. Dané programy jsou jak z jejich hlediska obsahu, tak z hlediska procesu implementace jasně strukturované, plánované a dobře kontrolovatelné (viz specifické rekvalifikace).

Programy orientované na stranu nabídky se orientují spíše podle individuálních předpokladů a potřeb nezaměstnaných - pracovní síly. Zaměřují se na více dimenzí přizpůsobení pracovní síly, ale věnují, pokud je to možné, pozornost i straně poptávky, resp. jejímu ovlivňování směrem k většímu přizpůsobení potřebám nezaměstnaných. Jejich obsah, trvání a další charakteristiky jsou odvozeny od individuálních kombinací „kumulovaných nevýhod“ na straně pracovní síly. Počítá se v nich s deficitem lidského i sociálního kapitálu, i s deficitem motivace na straně nezaměstnaných.

Programy druhého typu jsou zvláštní nejen v tom, že k tomu, aby dosáhly svých cílů, kombinují různé nástroje APZ, ale jsou také „individuálně uzpůsobené“, včetně redefinování cílů a přístupů při řešení jednotlivých případů. Vyžadují tak značnou míru pozornosti

věnované posouzení možností a potřeb, jakož i flexibilitu v postupu během programu a soustavnou práci s klienty – nezaměstnanými. V hodnocení programů APZ je tedy třeba věnovat pozornost popsaným prvkům a charakteristikám programů, neboť ty přímo souvisí s jejich účinky.

Ideálním případem by jistě byla situace, kdyby oba typy orientace programů byly v souladu, což se stává, nicméně stejně častým případem je situace, kdy není možné orientovat programy jednoduše podle poptávky v důsledku kumulované nevýhody na straně nezaměstnaných, například v důsledku nedostatečné kvalifikace a zdravotního postižení či etnické příslušnosti současně. V souvislosti s tím pak vzniká problém „vyhýbání se“ těmto kategoriím ze strany zaměstnavatelů. Kumulované nevýhody se často docela jednoduše vyvinou v důsledku trvání nezaměstnanosti, návyku na ni a poklesu sebedůvěry, motivace, ztráty sociálních kontaktů.

Je proto nutné oba uvedené typy programů vhodně kombinovat a využívat též strategii, která směřuje od programu druhého typu k programu prvního typu, respektive bude zahrnovat program prvního typu jako součást komplexního „individuálního akčního plánu“, jenž vychází například z individuálního poradenství (motivačního kurzu, účasti v klubu práce) a pak v dalším postupu využívá program pracovní přípravy, případně s ním spojenou pracovní zkušenost.

Nedávná studie OECD k tomu uvádí: „Tradiční aktivní politika na trhu práce byla selektivní a dobrovolná pokud jde o dobu trvání nezaměstnanosti.... Nové aktivizační strategie směřují k tomu, aby byly selektivní a dobrovolné v počátečním období nezaměstnanosti a staly se univerzální a povinné v pozdější době“ [OECD 2001: 28].

Při hodnocení programů bude proto třeba věnovat pozornost požadavkům kladeným na druhý typ programů, kdykoliv se do centra pozornosti budou dostávat skupiny nezaměstnaných s kumulovanými nevýhodami.

1.3.4 Účinky programů APZ

Literatura o hodnocení přínosů aktivní politiky zaměstnanosti rozeznává několik dimenzí přínosů programů APZ, jež se zde pokusíme shrnout [srovnej též OECD 1991, Cranston 1992, Calmfors 1994, Layard, Nickell, Jackman 1994, Nicaise 1995, Layard 1996, Allen, Hansbro, Mooney 1999, OECD 2001, Child 2001].

a) Dopady na zaměstnanost

Lze rozlišit přímé dopady na zaměstnanost (získání zaměstnání v souladu a v návaznosti s absolvovaným programem) a nepřímé dopady na zaměstnanost v důsledku zlepšení některých předpokladů na straně pracovní síly (zaměstnatelnosti), např. jde o zvýšení motivace k pracovnímu výcviku, motivace hledat zaměstnání, ke studiu, získání sociálních kontaktů, jež vedou k zaměstnání, zvýšení sebedůvěry, získání podpory sociálního okolí při hledání zaměstnání atp.

Přímé dopady na zaměstnanost

Za hlavní přínos programů APZ jsou obecně považovány přímé dopady programů na zaměstnanost. V užším pojetí jde o to, zda účastníci získali zaměstnání a jak dlouho po dokončení programu si je udrželi, respektive jak dlouho se jim podařilo vyhnout se nezaměstnanosti (hledisko „retence“ se stává stále významnějším, neboť zvýšení zaměstnatelnosti by mělo obecně vést nejen ke zvýšení odtoků, ale i ke snížení přítoků do nezaměstnanosti – [srovnej Child 2001]).

Z hlediska širšího přínosu programu pro účastníky je proto třeba si všimnout kvality tohoto zaměstnání, například úrovně mezd, využití kvalifikace, pracovních perspektiv a

dalších podmínek práce, jako je její soulad s rodinným životem (péče o děti, nutnost dojíždění, pracovní režim a jeho vhodnost atp.). V hodnocení dopadu na zaměstnanost je důležité rozlišit krátkodobou a dlouhodobou perspektivu. Stále větší důraz je i v praxi veřejných služeb zaměstnanosti kladen na schopnost nezaměstnaných udržet si zaměstnání v delším časovém horizontu: například v programech New Deal pro mladé lidi ve Velké Británii je sledován počet zaměstnaných ještě po uplynutí 3 měsíců od získání zaměstnání [srovnej Child 2001]. Udržitelnost zaměstnání souvisí na jedné straně se zvýšením zaměstnatelnosti pracovníků, jednak s kvalitou zaměstnání, k němuž program vede.

V této studii inklinujeme k širšímu hodnocení přínosu programů a současně přitom uvažujeme širší cíle APZ – tedy i cíle udržení kvality lidského kapitálu a prevenci či eliminaci sociálního vyloučení.

Nepřímé dopady na zaměstnanost

Přizpůsobení pracovní síly na trhu práce má jak krátkodobou, tak i dlouhodobou perspektivu. Proto jsou - při definování cíle zvýšení zaměstnatelnosti - vedle přímých dopadů stejně významné nepřímé dopady, neboť právě tyto ovlivňují zaměstnatelnost pracovní síly dlouhodobě. Nezaměstnaný, který neuspěje v získání zaměstnání bezprostředně po dokončení kurzu, pokud neztrácí motivaci a sebedůvěru ani aktivitu při hledání zaměstnání, není považován za neúspěšného. Při zlepšení situace na trhu práce je schopen nabídku nových míst okamžitě využít. Je také schopen si toto místo po delší dobu udržet. Z toho důvodu je žádoucí hodnotit situaci účastníků opatření s určitým (pokud možno delším) časovým odstupem po skončení programu.

b) Účinky snižující efekt programů na zaměstnanost

Způsob a kritéria selekce účastníků do programů stejně jako zaměření programů ovlivňují řadu jiných efektů, které účinek na zaměstnanost snižují. Tyto jsou dostatečně známy (a byly v literatuře mnohokrát popsány) jako „mrtvá váha“ (místa, jež by vznikla nebo umístění, k nimž by došlo i bez programů), „substituce“ (omezení nábora jiných pracovníků v důsledku přijetí účastníků programů), „vytlačení“ (nahrazení již zaměstnaných pracovníků za účastníky programů). Snaha o odhad mrtvé váhy je klíčovým problémem metodologie hodnocení programů APZ. Většina hodnocení, ať se zakládají na přímých experimentálních metodách či na statistickém postupu vyhodnocení změn v pravděpodobnosti trvání nezaměstnanosti pro účastníky programu v porovnání s ostatními nezaměstnanými, usiluje právě o tento odhad a odvození čistých efektů programu na zaměstnanost.

Při realizaci programů jsou využívány dvě hlavní strategie k eliminaci výše uvedených efektů, které snižují účinnost programů. První z nich je cílenost programů ke skupinám, u nichž je ověřeno, že by jinak s vysokou pravděpodobností vůbec nezískaly zaměstnání (např. může být jednoduchým kritériem doba trvání nezaměstnanosti). Druhým je požadavek „aditivnosti.“ Při tvorbě míst mají být subvencovány z veřejných zdrojů jen takové aktivity, resp. činnosti zaměstnavatelů, jež by jinak nebyly vůbec realizovány (jeví se soukromým subjektům nevýnosné). S tím samozřejmě souvisí i kritérium účelnosti či prospěšnosti těchto aktivit.

c) Další pozitivní účinky programů

Programy APZ mají řadu dalších pozitivních efektů. Ekonomové oceňují mj. skutečnost, že účast v programech aktivuje nezaměstnané a zapojuje je buď do pracovního trhu nebo alespoň do soutěže o pracovní místa, a takto zvýšená konkurence oslabuje pozici

zaměstnaných a snižuje tlak na mzdy [srovnej Layard, Nickell, Jackman, 1994].

Child [2001] konstatuje, že přes určité pochybnosti o čistých účincích některých programů APZ bylo prokázáno, že přispěly ke zvýšení „obratu“ nezaměstnaných na trhu práce, a tím současně ke snížení rozsahu dlouhodobě nezaměstnaných a důsledků, jež jsou s dlouhodobou nezaměstnaností spojeny. K hlavním účinkům programů pak patří celý komplex účinků sociálních. Jde o snížení rizika sociální exkluze ve více směrech: za prvé v důsledku účasti v programech se zvyšuje příjem nezaměstnaných, za druhé dochází k rozšíření nezaměstnaností zúžených sociálních kontaktů, obnovuje se strukturace času nezaměstnaných. Účast v programu pomáhá krom toho zlepšit anebo alespoň obnovit lidský kapitál a pracovní dovednosti, zvyšuje tím i sebedůvěru účastníků. Konečně, v některých případech motivuje nezaměstnané k dalšímu vzdělávání či pracovnímu výcviku, v jiných jim poskytuje kvalitnější a zajímavější využití volného času. Celkově lze říci, že programy přispívají ke snížení mnoha negativních dopadů nezaměstnanosti [srovnej Child 2001] a ke zlepšení celkové kvality života nezaměstnaných. Tyto účinky jsou významné zejména právě tam, kde je nezaměstnanost spojena s vyšším rizikem sociálního vyloučení.

d) Negativní účinky programů

Hlavním negativním účinkem programů je efekt uzavření („locking-in“, srovnej např. Calmfors [1992]): v důsledku účasti nemají nezaměstnaní tolik času na hledání zaměstnání, respektive odkládají hledání na pozdější dobu. Tento efekt nemusí být na závadu pokud program zlepší výrazně jejich šance na trhu práce. V některých případech je toto zlepšení šancí však nejisté (jde-li o krátké programy výcviku či o veřejně prospěšné práce). Proto se někdy hovoří v souvislosti s programy veřejně prospěšných prací o vytváření „třetího trhu práce“, kde nezaměstnaní jsou uzavíráni na dotovaných místech a přestávají soutěžit na otevřeném trhu, ztrácejí postupně i schopnost soutěžit a sebedůvěru – dokonce se někdy otevřeného trhu práce obávají. Tento efekt může být eliminován zařazením prvků výcviku a rozvoje schopností a pracovních dovedností do programů či uplatněním poradenské podpory a dalším vedením a podporou při hledání práce (asistované zprostředkování). Negativní účinek je do značné míry důsledkem nedostatečné „kvality“ programů.

Zvláště pak nevhodné cílení programů má vážné negativní efekty. Obecně vzato, v praxi se běžně setkáváme s „creaming efektem“, tedy se samovýběrem a také s upřednostňováním (jak zaměstnavateli tak institucemi služeb zaměstnanosti) spíše schopnějších a lépe vybavených uchazečů o programy před těmi, kteří by účast nejvíce potřebovali. Tento efekt vyplývá dílem ze snahy služeb zaměstnanosti udržet si zájem zaměstnavatelů a nabízet jim proto nejvhodnější (kvalifikované a motivované) uchazeče, stejně jako z náborových procedur do programů, kde méně motivovaní uchazeči jsou opomíjeni (zejména pro pracnost jejich získání či pro nejistotu o jejich setrvání a dokončení programu). Hledisko efektivnosti realizace programu bývá proto v praxi upřednostňováno před efektivností dopadu programu. DeKoning [2001] však kriticky poznamenává, že provedené studie neprokázaly efekt tzv. „nosné vlny“, tedy že by zaměstnavatelé zvýšili nabídku míst v důsledku skutečnosti, že jim úřady práce dodávají kvalitnější a kratší dobu nezaměstnanou pracovní sílu, naopak se prokázal větší efekt „uzamčení“ v programech a snížení hledačské aktivity při zařazení krátkodobě nezaměstnaných do programů.

Kromě toho, jak uvádí Nicaise [1995], je více důvodů proč právě pro nejpotřebnější uchazeče je obtížný přístup do programů: je běžné, že jsou a priori považováni za „ztracené případy“ a není jim věnována dostatečná individuální pozornost (někdy veřejné služby zaměstnanosti rozlišují na „zaměstnatelné“ a „nezaměstnatelné“). Procesy schematického

rozlišování klientů na základě stereotypů, selekce a racionalizace ‚udělování‘ služeb administrativou veřejných institucí výstižně charakterizoval zejména Lipsky [1991].

Vedle toho řada nezaměstnaných nedůvěřuje institucím a není ochotna spolupracovat nebo se dokonce neregistrují na úřadech práce. Přístup k programům je ale samozřejmě jen výjimečně umožněn neregistrovaným nezaměstnaným.

1.3.5 Závěr: hlediska hodnocení programů

Hlediska hodnocení programů tedy opíráme o výše definované obecné i specifické cíle programů, pozornost přitom směřujeme na faktory a na komplexní účinky programů při rozlišení cílů a efektů programů orientovaných spíše podle strany nabídky na trhu práce a vedle toho programů orientovaných podle strany poptávky.

2. Aktivní politika zaměstnanosti v České republice

2.1 Vývoj a rozsah aktivních opatření na trhu práce na konci devadesátých let

Ve vývoji trhu práce v České republice došlo v polovině devadesátých let k významnému obratu: v souvislosti s ekonomickou recesí se zrychlily procesy restrukturalizace a míra nezaměstnanosti rostla (na 9,4 procent na konci roku 1999). Do konce roku 2000 sice nezaměstnanost v souvislosti s oživením ekonomiky mírně klesla, ale dlouhodobá nezaměstnanost rostla dál, a to i v absolutních číslech: podle Výběrových šetření pracovních sil počet nezaměstnaných celkem v průběhu roku 2000 poklesl o 40 tisíc osob, avšak počet nezaměstnaných déle než rok vzrostl ze 189 na 213 tisíc.

Ve vývoji aktivní politiky ve sledovaném období můžeme rozlišit dvě období, přičemž přelomem je rok 1997.

S c h é m a 1 Vývoj aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) v druhé polovině devadesátých let

	1. období	2. období
výdaje na APZ	mírný pokles	výrazný nárůst (do r. 1999)
reálné výdaje na 1% nezaměstnanosti	výrazný pokles	mírný nárůst (do r. 1999)
podíl výdajů na SUPM na celkových výdajích na APZ	klesající	rostoucí
podíl výdajů na VPP na celkových výdajích na APZ	rostoucí	klesající
počet uchazečů v APZ	klesající	rostoucí

Poznámka: Vedle nominálních výdajů na APZ hodnotíme reálné výdaje, které lépe odrážejí její skutečný rozsah. Tyto výdaje pak porovnáváme na 1 procento nezaměstnanosti, neboť rozsah aktivní politiky zaměstnanosti souvisí s mírou nezaměstnanosti.

1. období (1995 – 1997): "útlum aktivní politiky"

Mezi roky 1995 a 1997 nominální (tím více reálné) výdaje státu na aktivní politiku zaměstnanosti mírně klesaly. Nezaměstnanost se v té době udržovala na nízké, i když neustále mírně rostoucí úrovni. Výsledkem tohoto vývoje byl pokles reálných výdajů na 1% nezaměstnanosti téměř o 50 % (z 210,6 mil. Kč v roce 1995 na 107,3 mil. Kč v roce 1997 v cenách roku 1995; viz příloha 1). Jak se to projevilo v rozsahu a v počtech účastníků v aktivní politice zaměstnanosti? I nadále klesal nejen podíl nezaměstnaných zařazených do programů APZ, ale také absolutní počet účastníků těchto programů (tento trend započal již v roce 1993). Mezi jednotlivými programy APZ se poněkud zvýšil důraz na veřejně prospěšné práce, a to jak z hlediska výdajů, tak z hlediska počtu zařazených uchazečů. Počet uchazečů zařazených do rekvalifikačních naopak v tomto období klesal, až se počty nezaměstnaných zařazených do veřejně prospěšných prací (VPP) a rekvalifikačních v roce 1997 vyrovnaly. Vzhledem k tomu, že jsou náklady na jednoho účastníka VPP oproti nákladům na jednoho rekvalifikovaného více než dvojnásobné, vzrostl podíl celkových výdajů na VPP až na 41 % z celkových výdajů na APZ, zatímco podíl výdajů na rekvalifikace se po celé toto období udržoval okolo 16 % (viz příloha 1).

Počet účastníků všech programů APZ vyjma VPP v tomto období klesal. Z vývoje výdajů na programy lze vyvodit, že VPP byly zdůrazňovány především na úkor tvorby společensky účelných pracovních míst v soukromém sektoru (SÚPM) – zatímco v roce 1995 bylo na SÚPM vynaloženo až 26 % všech prostředků APZ, v roce 1997 to bylo pouhých 12 %.

V té době však již nezaměstnanost rostla a bylo evidentní, že její růst bude dlouhodobější. Je třeba připomenout, že restrikce státních výdajů v důsledku "balíčků" zasáhla i oblast aktivní politiky zaměstnanosti. Protože aktivní politika zaměstnanosti má mít proticyklický charakter (je potřeba jejího nárůstu, právě v té době, když dochází k recesi a

roste nezaměstnanost), tato restrikce APZ v době růstu nezaměstnanosti patrně nepříznivě ovlivnila i rychlost nárůstu nezaměstnanosti a její celkový rozsah.

2. období (1997 – 2000): "renesance aktivní politiky zaměstnanosti"

Vzhledem k rychle rostoucí nezaměstnanosti došlo k přehodnocení politiky státu v této oblasti. Od roku 1998 (resp. už v roce 1997) rostly jak výdaje na APZ, tak i počty účastníků ve všech programech APZ. Byl přijat Národní plán zaměstnanosti. Současně také (po velmi výrazném poklesu v předchozím období) mírně narostl podíl uchazečů zařazených do APZ na průměrném počtu uchazečů (zatímco v roce 1997 bylo do programů APZ zařazeno pouze 11,3 % nezaměstnaných, v roce 2000 už to bylo 20,1 %. Tím byl dokonce dosažen cíl, který pro členské země EU stanoví směrnice přijatá k Národním plánům zaměstnanosti (!) (viz příloha 1).

Růst počtu uchazečů v aktivních opatřeních byl zejména v roce 2000 výrazný v kontrastu k poklesu míry nezaměstnanosti - zdá se být nesporné, že pozitivní vývoj v oblasti aktivní politiky přispěl k utlumení nezaměstnanosti.

Po roce 1997 se obrací také vývoj reálných výdajů na 1 % míry nezaměstnanosti, které mírně rostly, a to až do roku 1999 (v roce 2000 došlo naopak k mírnému poklesu; viz příloha 1). Přesto však jsou tyto reálné výdaje na konci sledovaného období výrazně nižší než byly v roce 1995 (a to o více než 1/3)! To souvisí zřejmě se snahou úřadů práce umožnit co největší rozsah opatření (měřeno počty účastníků), a to co nejefektivněji z hlediska nákladů. Výběr "levnějších" opatření může však někdy vést k omezování rozsahu opatření náročnějších, která by však mohla mít největší "čistý efekt" na zaměstnanost (tedy by byla spojena s nízkou „mrtvou vahou“ v důsledku účasti těch nezaměstnaných, kteří by se pravděpodobně umístili i bez těchto opatření).

Od roku 1997 se postupně také měnila struktura výdajů na APZ: klesal podíl VPP a rostl podíl SÚPM, což bylo zjevně reakcí na ekonomickou recesi a zhoršení poměru nezaměstnaných a volných pracovních míst. Struktura výdajů na APZ v roce 2000 byla téměř identická se strukturou v roce 1995. Ve struktuře APZ podle počtu zařazených osob došlo ke zvýšení podílu společensky účelných pracovních míst, který byl doprovázen poklesem podílu VPP. Zastoupení rekvalifikací, praxí absolventů a mladistvých, osob zařazených do chráněných dílen a pracovišť zůstalo prakticky zachováno.

T a b u l k a 1 Nezaměstnanost, volná místa a aktivní politika v ČR

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
míra nezaměstnanosti (konec roku)	2,9	3,5	5,2	7,5	9,4	8,8
počet nezaměstnaných na 1 volné místo	1,7	2,2	4,3	10,3	13,9	8,8
podíl účastníků v APZ/počet nezam. (%)	36,0	17,1	11,3	12,0	13,7	20,1
podíl rekvalifikovaných/počet nezam. (%)	8,8	6,5	4,3	4,2	4,7	7,2

2.2 Rozsah opatření APZ v ČR v mezinárodním srovnání

Srovnání České republiky se zeměmi EU a střední Evropy s podobnou mírou nezaměstnanosti v roce 1999 a v roce 2000 (patří k nim třeba i Maďarsko a Polsko) ukazuje, že :

a) výdaje na aktivní i pasivní politiku jsou u nás nižší, a to i v porovnání např. s Maďarskem a Polskem, stejně tak je nižší i podíl účastníků opatření aktivní politiky v relaci k pracovní síle. Celkově zařazujeme do opatření APZ asi polovinu až třetinu počtů obvyklých ve srovnávaných evropských zemích (s podobnou mírou nezaměstnanosti). Výdaje jsou relativně ještě nižší: představují asi polovinu až šestinu výdajů srovnávaných zemí (s výjimkou Polska, kde v roce 2000 došlo ke snížení).

b) značný deficit je v ČR proti srovnávaným zemím v oblasti pracovního výcviku a rekvalifikací, kde i v Maďarsku a v Polsku byl zapojen v roce 1999 dvakrát až třikrát vyšší podíl nezaměstnaných (měřeno jako procento pracovní síly). Tento rozdíl se postupně snižuje, přesto i v roce 2000 byl do rekvalifikací zařazen dvakrát větší podíl nezaměstnaných v Maďarsku, v zemích EU byl tento podíl třikrát až čtyřikrát vyšší.

c) z porovnání je též zjevná tendence k „levnějším“ opatřením: například výdaje na rekvalifikace a pracovní výcvik jsou k objemu rekvalifikovaných v ČR oproti ostatním zemím relativně nízké. Kromě toho je například nízký rozsah opatření pro zdravotně postižené (chráněná zaměstnání), jež patří k nejnákladnějším programům APZ

d) relativně nízké jsou (v relaci na objem nezaměstnanosti) – proti zemím EU – výdaje na služby a administrativu veřejných služeb zaměstnanosti. K tomu Child [2001] uvádí srovnání počtů pracovníků úřadů práce – 4392 v červnu 1993 a 4945 v prosinci 2000 (jde o navýšení asi 11 procent, když nezaměstnanost narostla skoro trojnásobně). Na jednoho pracovníka tak připadalo 92 registrovaných, zatímco například srovnatelný údaj britské služby zaměstnanosti je méně než poloviční (39).

T a b u l k a 2 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích v roce 1999

země (míra nezaměstnanosti)	ČR	(8,8)	BE	(9)	G	(8,7)	H	(7,4)	PL	(10)	S	(7,2)
výdaje a účastníci	V	Ú	V	Ú	V	Ú	V	Ú	V	Ú	V	Ú
služby a administrativa	0,09		0,19		0,23		0,11		n.ú.		0,28	
pracovní výcvik- rekvalifikace	0,01	0,4	0,17	2,5	0,35	1,3	0,07	1,3	0,02	0,8	0,48	3,3
mládež, absolventi	0,02	0,2	-	-	0,08	1,0	-	-	0,1	2,6	0,03	0,7
podpora míst v privátním sektoru	0,02	0,2	0,30	4,7	0,03	0,1	0,08	1,0	n.ú.	0,8	0,18	2,8
sebezaměstnávání	0,01	0,1	-	-	0,04	0,3		0,1	0,02	0,1	0,07	0,4
veřejně prospěšné práce	0,03	0,3	0,47	2,8	0,33	1,3	0,13	3,0	0,06	0,6	0,21	0,2
zdravotně postižení	0,01		0,11		0,25	0,3	-	-			0,58	0,9
aktivní politika celkem	0,19	1,2	1,05	10,1	1,06	4,3	0,30	4,3	n.ú.	4,9	1,61	8,2
podpory	0,31		1,95		2,12		0,47		0,56		1,43	
celkem	0,49		3,0		3,18		0,77		n.ú.		3,04	

Vysvětlivky:

V závorce vedle názvu země uvedena míra nezaměstnanosti za rok 1999

V - výdaje jako procento HDP

Ú - účastníci (inflow) za období jednoho roku jako procento pracovní síly

BE (Belgie), G (Německo), H (Maďarsko), PL (Polsko), S (Švédsko). Údaje za Belgii a Polsko - rok 1998

Pramen: OECD Employment Outlook 2000

T a b u l k a 3 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích v roce 2000

země (míra nezaměstnanosti)	ČR	(8,9)	BE	(7,0)	G	(8,1)	H	(6,5)	PL	(16,1)	S	(5,9)
výdaje a účastníci	V	Ú	V	Ú	V	Ú	V	Ú	V	Ú	V	Ú
služby a administrativa	0,08		0,19		0,23		0,11		n.ú.		0,26	
pracovní výcvik- rekvalifikace	0,02	0,64	0,16	2,98	0,34	1,47	0,07	1,34	0,01	0,30	0,30	2,45
mládež, absolventi	0,02	0,22	-	-	0,08	1,00	-	-	0,07	n.ú.	0,02	0,63
podpora míst v privátním sektoru	0,04	0,41	0,28	3,79	0,03	0,11	0,07	0,98	0,03	0,58	0,15	2,70
sebezaměstnávání	0,01	0,11	-	-	0,04	0,23		0,09	0,01		0,05	0,31
veřejně prospěšné práce	0,04	0,39	0,50	3,08	0,25	0,89	0,15	2,95	0,02	0,29	0,07	
zdravotně postižení	0,01		0,12		0,27	0,30	-	-			0,91	0,91
aktivní politika celkem	0,22	1,77	1,26	10,1	1,23	3,99	0,39	5,37	n.ú.	n.ú.	1,38	7,42
podpory	0,30		2,34		1,90		0,48		0,56		1,34	
celkem	0,52		3,60		3,13		0,87		n.ú.		2,72	

Vysvětlivky: Údaje za Belgii a Polsko - rok 1999

Pramen: OECD Employment Outlook 2001

2.3 Alokace (cílenost) aktivní politiky zaměstnanosti do okresů

2.3.1 Data a metoda analýzy

Analýzu alokace - cílenosti APZ (včetně) rekvalifikací do okresů ČR zakládáme na analýze vztahů mezi charakteristikami pracovního trhu a rozsahem aktivní politiky zaměstnanosti včetně rekvalifikací v letech 1995 - 2000 ve všech okresech ČR.

Tato analýza má význam z toho důvodu, že cílenost do okresů je hlavním typem cílenosti, jenž může MPSV ovlivňovat - nejenom proto, že přímo rozděluje finanční prostředky na APZ do okresů, ale i proto, že podle existujících statistik jde o jediný typ cílenosti, který lze u nás sledovat u všech opatření APZ. Existující data dávají k tomu vcelku dobrou možnost - jde o poměrně přesné údaje na období 6 let a za 77 okresů.

Použili jsme měření pomocí korelačních koeficientů Pearsona mezi ukazateli charakterizujícími celkový stav trhu práce (míra nezaměstnanosti), situaci na straně poptávky (míra volných pracovních míst), situaci na straně nabídky (podíl dlouhodobě nezaměstnaných, podíl nekvalifikovaných nezaměstnaných a index vzdělání nezaměstnaných) v daném okrese. K tomu jsme porovnali rozsah opatření aktivní politiky, včetně rekvalifikací (vypočtený jako poměr účastníků opatření APZ a podíl účastníků rekvalifikací za dobu jednoho roku k počtu nezaměstnaných v okrese na konci roku [pozn.7]).

2.3.2 Zjištění

V roce 1995 byla nezaměstnanost v ČR nízká. V té době charakteristiky strany nabídky trhu práce (resp. míra kvalifikovanosti nezaměstnaných měřená zvolenými indikátory) korelovaly silněji s mírou nezaměstnanosti, do jisté míry i s dlouhodobou nezaměstnaností než strana poptávky, kterou představuje míra hlášených volných pracovních míst (srovnej tab. 4).

Rozsah opatření aktivní politiky zaměstnanosti v jednotlivých okresech zřetelně koreloval jak s mírou nezaměstnanosti, tak s mírou volných pracovních míst, byl však vyšší v okresech, kde byl nižší podíl nezaměstnaných bez kvalifikace. To naznačuje pravděpodobnou cílenost rekvalifikací spíše ke kvalifikovaným nezaměstnaným (např. jsou jimi absolventi středních a vysokých škol). Podobně také platilo, že více rekvalifikací bylo realizováno v okresech, kde byl i vyšší index vzdělání nezaměstnaných, což potvrzuje i první hypotézu.

V roce 1996 byla nezaměstnanost stále nízká. Ještě zesílila vazba mezi mírou nezaměstnanosti a podílem dlouhodobé nezaměstnanosti, zesílila i cílenost aktivní politiky podle míry nezaměstnanosti, ale v oblasti rekvalifikací nadále trvala cílenost k okresům s menším podílem nekvalifikovaných nezaměstnaných.

V roce 1997, kdy nezaměstnanost rostla, zesílily vazby mezi nezaměstnaností a dlouhodobou nezaměstnaností a také mezi mírou nezaměstnanosti a kvalifikovaností nezaměstnaných. Toto zjištění naznačuje, že při ekonomické recesi byl dopad na jednotlivé okresy diferencovaný do značné míry i v důsledku kvality lidského kapitálu (kvalifikace) na straně nabídky pracovní síly.

Současně zesílila cílenost aktivní politiky do okresů podle míry nezaměstnanosti a volných pracovních míst, což platilo také o rekvalifikacích. V tomto roce byl rozsah aktivní politiky vcelku omezený (setrval de facto na úrovni roku 1996), a to přes stálý růst nezaměstnanosti (šlo o dopad finančních restrikcí rozpočtů úřadů práce v první polovině roku). Vymizela však cílenost rekvalifikací k okresům s „kvalifikovanější“ strukturou nezaměstnanosti.

V roce 1998 nezaměstnanost dále rostla. Trval silný vztah mezi nezaměstnaností a kvalifikací nezaměstnaných, zesílila i korelace míry volných pracovních míst s mírou nezaměstnanosti (projev nerovnoměrného dopadu recese na okresy v ČR).

V roce 1998 narostl oproti roku 1997 (a oproti roku 1996) rozsah opatření APZ, a to vcelku proporcionalně s růstem nezaměstnanosti. Současně výrazně narostla cílenost aktivních opatření včetně rekvalifikací podle míry nezaměstnanosti, volných míst, ale také - poprvé - podle podílu dlouhodobé nezaměstnanosti! V celkovém kontextu lze konstatovat, že v tomto roce došlo z hlediska rozsahu a cílenosti aktivní politiky zaměstnanosti k pozitivnímu vývoji. Bylo to pro trh práce velmi významné s ohledem na rostoucí nezaměstnanost a postupně dále se projevující dopady recese.

V roce 1999, kdy dále narostla nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost, se upevnil vztah mezi nezaměstnaností a dlouhodobou nezaměstnaností, trval nadále vztah míry nezaměstnanosti s kvalifikovaností nezaměstnaných. Zesílila však ještě více korelace nezaměstnanosti a volných pracovních míst.

V tomto roce rozsah opatření APZ nahlíženo počtem účastníků ještě dále narostl, a to rychleji než rostla nezaměstnanost. Patrně v důsledku tohoto rychlejšího růstu rozsahu opatření přitom však poněkud oslabila cílenost rekvalifikací podle míry nezaměstnanosti a volných pracovních míst - zejména je to patrné u rekvalifikací. Oslabila i cílenost aktivní politiky k okresům s vyšším podílem dlouhodobě nezaměstnaných.

V roce 2000 se nezaměstnanost udržovala zhruba na úrovni roku 1999 a pak se mírně snižovala. Počet volných pracovních míst mírně narůstal s obnovením růstu ekonomiky. Výrazně se však zvýšil podíl dlouhodobé nezaměstnanosti (v roce 1998 asi 20 procent, v roce 1999 asi 30 procent a v roce 2000 skoro 40 procent nezaměstnaných bylo bez zaměstnání déle než jeden rok). Trval pevný vztah mezi mírou nezaměstnanosti a podílem dlouhodobé nezaměstnanosti trval nadále i vztah míry nezaměstnanosti s kvalifikovaností nezaměstnaných (index kvalifikace nezaměstnaných), s podílem dlouhodobé nezaměstnanosti a poněkud slábl vztah míry nezaměstnanosti s podílem nezaměstnaných bez kvalifikace.

Opatření APZ v roce 2000 výrazně narostla (měřeno počtem účastníků) oproti poklesu počtu nezaměstnaných. V průběhu roku byla zařazena do těchto opatření asi pětina počtu nezaměstnaných oproti necelým 14 procentům v roce 1999 a lze předpokládat přes anticipovanou „mrtvou váhu“, že v tomto roce aktivní politika přispěla vedle ekonomického růstu k redukci celkového rozsahu nezaměstnanosti. APZ byla v tomto roce nadále cílená k okresům s vyšší mírou nezaměstnanosti (i když v menší míře než v předchozím období) a obnovil se pozitivní prvek cílenosti u rekvalifikací: ty byly v roce 2000 více cílené k okresům s vyšším podílem dlouhodobě nezaměstnaných, [pozn.8] negativní byla korelace mezi

podílem nezaměstnaných zařazených do opatření APZ a podílem nekvalifikovaných nezaměstnaných v okrese.

Seřadíme-li v roce 2000 okresy ČR podle podílu nezaměstnaných zařazených do rekvalifikací na celkové nezaměstnanosti, lze sledovat, že tento podíl není vysoký u okresů s nadprůměrnou nezaměstnaností (viz příloha 3). Lze vyslovit hypotézu, že všechny okresy využívají přidělené prostředky na APZ na rekvalifikace v dosti podobné míře. Právě v okresech, kde je nezaměstnanost nižší a více volných míst a současně i lepší struktura kvalifikace nezaměstnaných, lze lépe realizovat (a s větším předpokladem úspěchu) právě tzv. cílené (specifické) rekvalifikace. Znamená to, že rozsah rekvalifikací nesleduje úroveň nezaměstnanosti - tvorba pracovních míst ve veřejném i v soukromém sektoru je spíše více vázána na úroveň - míru nezaměstnanosti. Je ovšem otázkou, zda by právě rekvalifikace neměly v okresech s vysokou nezaměstnaností být v rostoucí míře nástrojem napomáhajícím strukturální změně a podpořit více zaměstnatelnost pracovní síly.

T a b u l k a 4 Souvislosti vybraných charakteristik pracovního trhu a aktivní politiky zaměstnanosti v 77 okresech v letech 1995-2000

1995	MN	PDN	APZ	REKV
míra nezaměstnanosti (MN)		.477	.307	NV
míra VPM	- .255	NV	- .295	NV
podíl dlouhodobé nez.(PDN)	.477		NV	NV
index vzdělání nezaměstnaných	- .443	- .351	NV	-.242
podíl nez. bez kvalifikace (NN)	.315	.316	- .275	-.266

1996	MN	PDN	APZ	REKV
míra nezaměstnanosti (MN)		.562	.472	NV
míra VPM	- .246	NV	- .302	- .283
podíl dlouhodobé nez.(PDN)	.562		NV	NV
index vzdělání nezaměstnaných	NV	- .289	NV	NV
podíl nez. bez kvalifikace (NN)	.373	.567	NV	NV

1997	MN	PDN	APZ	REKV
míra nezaměstnanosti (MN)		.746	.523	.271
míra VPM	- .285	NV	- .351	- .283
podíl dlouhodobé nez.(PDN)	.746		NV	NV
index vzdělání nezaměstnaných	- .587	- .494	NV	NV
podíl nez. bez kvalifikace (NN)	.450	.415	NV	NV

1998	MN	PDN	APZ	REKV
míra nezaměstnanosti (MN)		.827	.527	.333
míra VPM	- .390	- .294	- .255	- .248
podíl dlouhodobé nez.(PDN)	.827		.304	.247
index vzdělání nezaměstnaných	- .541	- .571	NV	NV
podíl nez. bez kvalifikace (NN)	.444	.528	NV	NV

1999	MN	PDN	APZ	REKV
míra nezaměstnanosti (MN)		.852	.338	NV
míra VPM	- .477	- .344	- .246	NV
podíl dlouhodobé nez.(PDN)	.852		NV	NV
index vzdělání nezaměstnaných	- .494	- .520	NV	NV
podíl nez. bez kvalifikace (NN)	.395	.476	NV	NV

2000	MN	PDN	APZ	REKV
míra nezaměstnanosti (MN)		.793	.257	NV
míra VPM	- .488	- .323	NV	NV
podíl dlouhodobé nez.(PDN)	.793		NV	.262
index vzdělání nezaměstnaných	- .437	- .391	NV	NV
podíl nez. bez kvalifikace (NN)	.312	.328	- .239	NV

Vysvětlivky:

Koeficienty Pearsona, data podle MPSV ČR . Všechny korelační koeficienty na hladině významnosti .05. NV – není významné na dané hladině významnosti.

MN=míra nezaměstnanosti, PDN=podíl dlouhodobě nezaměstnaných. APZ=podíl účastníků v opatření aktivní politiky zaměstnanosti z celkového počtu nezaměstnaných, REKV = podíl účastníků v rekvalifikacích z celkového počtu nezaměstnaných

Míra VPM je vypočítána podobně jako míra nezaměstnanosti jako procento k ekonomicky aktivním, Index vzdělání nezaměstnaných je vypočten z podílu nezaměstnaných se základním vzděláním, se středním vzděláním bez maturity a s maturitou, s vysokoškolským vzděláním.

2.3.3 Závěr

Shrnuto lze konstatovat, že z hlediska regionální diferenciací míry nezaměstnanosti a podílu dlouhodobé nezaměstnanosti je v České republice významnou determinantou strana nabídky práce (úroveň kvalifikace - lidského kapitálu nezaměstnaných) vedle strany poptávky - volná pracovní místa. Platí to jak v období růstu nezaměstnanosti, tak i v období, kdy nezaměstnanost stagnuje na nízké či vysoké úrovni.

To naznačuje význam a potenciální přínos aktivních opatření na pracovním trhu, zejména význam rekvalifikací a práce s nekvalifikovanými a dlouhodobě nezaměstnanými. Je ovšem třeba uvést, že taková opatření jsou náročnější z hlediska výběru, přípravy a individuální práce s nezaměstnanými - tedy mj. náročná na poradenské činnosti, případně na délku rekvalifikace. Nicméně i jejich „přidaná hodnota“ je vyšší a snižuje se rozsah mrtvé váhy.

Analýza aktivních opatření podle okresů ukázala, že cílenost se od roku 1997 postupně více a více prosadila jak u opatření APZ vcelku, tak u rekvalifikací - zejména podle míry nezaměstnanosti v okresech a podle míry volných míst. V roce 1999 cílenost rekvalifikací při růstu jejich rozsahu poněkud oslabil, ale v roce 2000 byly už rekvalifikace dobře zacíleny do okresů s vysokým podílem dlouhodobé nezaměstnanosti. V porovnání s významem dlouhodobé nezaměstnanosti a nekvalifikované nezaměstnanosti pro celkovou míru nezaměstnanosti v okresech není však zatím cílenost opatření APZ a rekvalifikací do okresů s „nevýhodnými“ charakteristikami až natolik výrazná. Spíše se zdá, že v období růstu rozsahu opatření APZ došlo přechodně ke snížení jejich cílenosti měřeno podílem počtu účastníků v APZ u okresů postižených vysokou nezaměstnaností. K tomu je třeba podat další vysvětlení: rozsah prostředků na APZ nemusí nutně umožnit vyšší účast nezaměstnaných v opatřeních. Tam, kde je nezaměstnanost vysoká, málo pracovních míst, vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných a nekvalifikovaných nezaměstnaných, budou opatření nákladnější a pracnější, subvence na tvorbu pracovních míst vyšší, rekvalifikace delší, s vyššími nároky na doprovodnou poradenskou činnost.

2.4 Cílenost rekvalifikací podle ohrožených skupin nezaměstnaných v roce 2000

V roce 2000 byl na rekvalifikace kladen oproti předchozím obdobím vyšší důraz. Do rekvalifikačních programů bylo zařazeno 32 811 osob, což představuje nárůst oproti roku 1999 o více než 43 %. Z celkového počtu nezaměstnaných (vycházíme z počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce k 31.12.2000) jich bylo do rekvalifikačního programu zařazeno asi 7 % (oproti 4-5 % v letech 1997 až 1999). Znamená to, že asi třetina účastníků programů APZ prošla právě rekvalifikačním kurzem.

Nárůst v počtu účastníků rekvalifikací nebyl však doprovázen nárůstem výdajů na rekvalifikace, které zůstaly v nominálním vyjádření stejné. To znamená, že se snížily průměrné náklady na jednoho rekvalifikovaného z 10 300 Kč v roce 1999 na 7 200 Kč v roce 2000. Tomu odpovídá i skutečnost, že v převážné většině případů jsou poskytovány krátkodobé rekvalifikace s délkou trvání do 3 měsíců (takové rekvalifikace představovaly více než 80 % všech rekvalifikací). Tato skutečnost může být výrazem efektivity, ale také důsledkem relativně většího rozsahu levnějších rekvalifikací (například jde o motivační kurzy) a pomalu rostoucího podílu delších a náročnějších rekvalifikací. [pozn. 9]

2.4.1 Metodická poznámka

Při hodnocení cílenosti sledujeme analytické možnosti dané strukturou sledování rekvalifikací zavedeného v letech 1999-2000 Správou služeb zaměstnanosti. S ohledem na skutečnost, že jde o první zhodnocení cílenosti rekvalifikací v ČR, pokládáme za užitečné podat informaci o cílenosti podle základních popisných charakteristik nezaměstnaných, jež

zavedené sledování umožňuje: podle délky nezaměstnanosti, věku, vzdělání (pohlaví se v této souvislosti neukázalo být diferencujícím znakem).

Důležitá je ale otázka, podle jakých kritérií je třeba cílenost rekvalifikací zhodnotit? Žádoucí by bylo hodnotit každé opatření APZ či jejich důležité charakteristiky - a tedy i cílenost - ve vztahu ke stanoveným záměrům či cílům dané politiky. V daném případě se můžeme orientovat zejména Národním akčním plánem zaměstnanosti, jenž byl přijat na rok 2000. Jde o dokument významný v mnoha směrech - nejde jen o důraz na roli aktivní politiky zaměstnanosti, ale také o další rozhodující krok k jejímu koncepčnímu uchopení a k formulaci transparentních cílů v této oblasti.

Pokud jde o cílenost rekvalifikací, orientuje nás zejména bod 1.5.3 NAPZ, jenž ukládá v rámci APZ (platí jak obecně, tak na rekvalifikace) upřednostnit především skupiny uchazečů o zaměstnání obtížně umístitelné na trhu práce (absolventi škol, uchazeči se ZPS, ženy po návratu z mateřské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní). V analýze proto věnujeme pozornost cílenosti rekvalifikací podle délky nezaměstnanosti (je přitom ověřeno, že i další ohrožené skupiny na trhu práce jsou v dlouhodobé nezaměstnanosti předimenzovány).

V dané souvislosti je významný také bod 1.8.3. jenž ukládá rozšířit resocializační a rekvalifikační programy v rámci APZ (tedy důraz mj. i na motivační kurzy, typicky používané pro obtížně umístitelné kategorie nezaměstnaných – typicky pro déle nezaměstnané, absolventy aj.).

Ovšem obecně lze rekvalifikace rozdělit zhruba do dvou typů podle jejich orientace (viz první kapitola této studie): jeden typ je orientován s větším důrazem na stranu nabídky trhu práce, tedy přihlíží více k potřebám, schopnostem a možnostem rekvalifikovaných (orientace podle obtížně umístitelných skupin). Jiné rekvalifikace se orientují spíše na stranu poptávky - na potřeby zaměstnavatelů. Jistě je žádoucí případ, kdy lze obě hlediska dobře spojit. Vždy to ale možné není, a tak cílenost podle obtížně umístitelných skupin bude v případě orientace rekvalifikací podle požadavků zaměstnavatelů logicky slabší.

NAPZ v bodě 1.5.4 ukládá zvýšit rozsah rekvalifikací v rámci APZ k přizpůsobení pracovní síly změnám struktury zaměstnanosti a vzniku nové zaměstnanosti (investoři, malé a střední podnikání a podnikání na místní úrovni včetně sociální ekonomiky, životního prostředí a cestovního ruchu). V bodě 3.2.1 pak také ukládá zvýšit rozsah a podporu rekvalifikací při restrukturalizaci podniků a změnách výrobního programu v zájmu dalšího uplatnění zaměstnanců na trhu práce. Realizace těchto úkolů do jisté míry implikuje, na rozdíl od úkolu obsaženého v bodě 1.5.3, cílenost spíše k lépe umístitelným nezaměstnaným, k těm, kteří mohou lépe uspokojit potřeby zaměstnavatelů.

Typy rekvalifikačních programů a cílenost s nimi spojená nejsou zatím rozlišeny podle typu programu a jeho funkce v rámci opatření APZ. Není také explicitně definováno, co by mělo být hlavním záměrem jednotlivých typů rekvalifikačních programů a jakou roli v jednotlivých typech hraje cílenost podle obtížně umístitelných skupin.

Z uvedených důvodů je analýza cílenosti spíše orientující analýzou a lze ji vztahovat jen k obecně stanoveným úkolům a cílům APZ. S tímto omezením je třeba předložené výsledky interpretovat.

2.4.2 Cílenost - zjištění

Cílenost podle vybraných skupin

Rekvalifikace jsou v České republice ve významné míře orientovány směrem k mladým lidem po ukončení vzdělání. Naopak je zřejmé, že rekvalifikace nejsou tolik cílené na nezaměstnané se zdravotním handicapem. Cílenost rekvalifikací podle pohlaví je poměrně nevýrazná a blíže se jí budeme věnovat v souvislosti s cíleností podle vzdělání (viz níže).

T a b u l k a 5 Cílenost rekvalifikací podle vybraných skupin

	rekvalifikace		nezaměstnanost		cílenost (b)/(d)
	(a)	(b) %	(c)	(d) %	
ženy	18248	55,6	229804	50,2	1,11
absolventi a mladiství	6737	20,5	56426	12,3	1,66
ZPS	1911	5,8	58199	12,7	0,46

Cílenost podle délky nezaměstnanosti

a) celková cílenost

Nezaměstnaní déle než rok a zejména nezaměstnaní déle než dva roky jsou do rekvalifikačních programů zařazováni výrazně méně často než krátkodobě nezaměstnaní. U nezaměstnaných mezi jedním až dvěma lety není ovšem poddimenzovanost v rekvalifikacích nijak významná. Hlavní důraz je kladen na skupiny nezaměstnaných mezi třemi až devíti měsíci trvání nezaměstnanosti. Lze to chápat jako snahu o sladění požadavku preference ohrožených skupin a požadavku prevence dlouhodobé nezaměstnanosti (což je důležité zejména u mladých lidí).

Rekvalifikace jsou více cíleny na krátkodobě nezaměstnané. V registrech úřadů práce činil ke konci roku 2000 podíl krátkodobě nezaměstnaných - tedy do 6 měsíců 43,8 %, zatímco jejich podíl na rekvalifikacích dosahoval 54 %, naopak dlouhodobě nezaměstnaní (nad 1 rok) jsou do rekvalifikačních programů zařazováni výrazně méně často než ostatní nezaměstnaní.

T a b u l k a 6 Struktura rekvalifikovaných a nezaměstnaných podle délky evidence (ČR)

	zařazení do rekvalifikace		nezaměstnaní (k 31.12. 2000)		cílenost (b)/(d)
	(a)	(b) %	(c)	(d) %	
méně než 3 měsíce	10040	30,6	116960	25,6	1,20
3 – 6 měsíců	8680	26,5	83339	18,2	1,46
6 – 9 měsíců	4451	13,6	47138	10,3	1,32
9 – 12 měsíců	2544	7,8	34369	7,5	1,04
12 – 24 měsíců	4944	15,1	88376	19,3	0,78
nad 24 měsíců	2152	6,6	87187	19,1	0,35

Počet dlouhodobě nezaměstnaných v okrese se ukázal při regresní analýze jako nejdůležitější faktor míry nezaměstnanosti. Rozdíly v podílu dlouhodobě nezaměstnaných vysvětlují totiž 63 % variability míry nezaměstnanosti mezi 77 okresy v ČR. Rekvalifikace jako nástroj APZ však směřují spíše ke krátkodobě nezaměstnaným: 57 procent k nezaměstnaným do 6 měsíců, jen asi 22 procent k nezaměstnaným nad 12 měsíců.

b) cílenost v okresech

Cílenost rekvalifikací v jednotlivých okresech České republiky, posuzována podle délky nezaměstnanosti, souvisí jen slabě s mírou nezaměstnanosti a spíše se i do diference mezi okresy promítá tato tendence: jak se zvyšuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných v okrese, tím více se rekvalifikace zaměřují spíše na nezaměstnané krátkodobě (tj. do 6 měsíců). To může vypovídat o tom, že pracovníci úřadů práce užívají rekvalifikace spíše pro krátkodobě nezaměstnané, a to bez ohledu na výši a strukturu nezaměstnanosti. Krátkodobě nezaměstnaní mají totiž obvykle vyšší motivovanost a předpoklady rekvalifikace dokončit a nalézt zaměstnání, navíc není obvykle nutno s nimi intenzivně poradensky pracovat. Pak se nástroje APZ diferencují: pro dlouhodobě nezaměstnané je využívána spíše tvorba nových

pracovních míst a rekvalifikace jsou využívány spíše pro krátkodobě nezaměstnané (viz příloha 2).

T a b u l k a 7 Cílenost podle délky nezaměstnanosti – korelační koeficienty Pearson (analýza na 78 okresech ČR v r. 2000)

	cílenost LTU	cílenost STU
cílenost STU	- 0,816	1,00
míra nezaměstnanosti	- 0,230	0,485
podíl LTU v nezaměstnanosti	- 0,406	0,649

Všechny korelační koeficienty na hladině významnosti 0,05.

Vysvětlivky: LTU – dlouhodobě nezaměstnaní (nad 12 měsíců), STU – krátkodobě nezaměstnaní (do 6 měsíců), cílenost LTU: podíl LTU v rekvalifikacích / podíl LTU na nezaměstnanosti, cílenost STU: podíl STU v rekvalifikacích / podíl STU na nezaměstnanosti

Cílenost podle věku

Z hlediska věku jsou nezaměstnaností mj. často postihováni mladí lidé (jde z velké části o absolventy škol). Právě jim je v aktivní politice (a v NAPZ) věnována zvláštní pozornost. Vedle absolventských praxí, které jsou na mladé lidi výlučně zacíleny, jsou také rekvalifikace v souladu s tímto záměrem zaměřeny spíše na ně a jsou tak v rekvalifikacích nadreprezentováni oproti jejich podílu na nezaměstnanosti. Nejvýrazněji se cílenost z hlediska věku projevuje právě u skupiny, ve které najdeme největší počet absolventů škol: zatímco nezaměstnaných ve věku do 24 let je 26,2 %, jejich podíl v rekvalifikacích je 33,7 %.

Nižší podíl na nezaměstnanosti ve srovnání s relativně vyšším zastoupením v rekvalifikacích mají věkové skupiny v pásmu až do 40 let. Po čtyřicítce jsou nezaměstnaní do rekvalifikace zařazováni méně často. To může být způsobeno několika faktory, například menší ochotou rekvalifikovat se ve vyšším věku na jedné straně a snahou úřadů práce investovat více do lidského kapitálu mladé generace na straně druhé. Při porovnání cílenosti rekvalifikací v okresech podle věku nebyly zjištěny významné rozdíly.

T a b u l k a 8 Cílenost rekvalifikací podle věku

	zařazení do rekvalifikace			nezaměstnaní			cílenost (b)/(d)
	(a)	(b)	%	(c)	(d)	%	
do 19 let	1546		4,7	16167		3,5	1,34
20 – 24	9514		29,0	103808		22,7	1,27
25 – 29	5062		15,4	61788		13,5	1,14
30 – 34	4751		14,5	51991		11,4	1,27
35 – 39	3785		11,5	47435		10,4	1,11
40 – 44	3054		9,3	47285		10,3	0,90
45 – 49	2898		8,8	54783		12,0	0,73
50 – 54	1828		5,6	54286		11,9	0,47
nad 55	373		1,1	19826		4,3	0,26

Cílenost podle vzdělání

a) celková cílenost

Rekvalifikační programy jsou silně zaměřeny na ty nezaměstnané, kteří mají středoškolské vzdělání ukončené maturitou, a také na osoby s vyšším vzděláním – absolventy VOŠ a VŠ. Naopak slabá je cílenost na nezaměstnané se základním vzděláním.

T a b u l k a 9 Cílenost podle vzdělání

	zařazení do rekvalifikace			nezaměstnanost		cílenost (b)/(d)
	(a)	(b)	%	(c)	(d) %	
bez vzdělání	54		0,2	3195	0,7	0,24
základní vzdělání	3875		11,8	141397	30,9	0,38
vyučen	10569		32,2	187464	41,0	0,79
středoškolské (bez maturity)	771		2,3	11781	2,6	0,90
vyučen s maturitou	3055		9,3	21125	4,6	2,02
ÚSV (gymnázium)	2478		7,6	14310	3,1	2,44
ÚSO (SOŠ s maturitou)	10058		30,7	62503	13,7	2,24
vyšší vzdělání	257		0,8	2226	0,5	1,57
vysokoškolské	1647		5,0	12899	2,8	1,79
vědecká výchova	47		0,1	469	0,1	1,43
celkem	32811		100,0	457369	100,0	1,00

b) cílenost v okresech

Vysoká míra nezaměstnanosti v okrese je spojena s vyšším podílem mužů, a to zejména v důsledku jejich uvolňování z výrobních podniků v letech 1996-2000. Relativní podíl žen na nezaměstnanosti se tedy naopak s rostoucí mírou nezaměstnanosti snižuje a současně se také snižuje jejich podíl na rekvalifikacích. Vzhledem k tomu, že rekvalifikační kurzy jsou častěji poskytovány ženám s maturitou, s klesajícím podílem žen v nezaměstnanosti v okresech klesá také podíl maturantů na rekvalifikacích.

Tak, jak jsou do rekvalifikací zařazovány spíše ženy s maturitou, u mužů jsou to vyučení. Od této skutečnosti se odvíjí situace druhé největší skupiny rekvalifikací z hlediska vzdělání, a to rekvalifikací pro vyučené. Přestože se neprojevuje souvislost mezi celkovou mírou nezaměstnanosti v okrese a podílem vyučených na nezaměstnanosti, ukazuje se, že čím více je okres postižen nezaměstnaností (a obvykle současně to doprovází vyšší podíl nezaměstnaných mužů), tím větší pozornost je v něm věnována vyučeným lidem. S rostoucí celkovou mírou nezaměstnanosti se nejen zvyšuje relativní zastoupení vyučených v rekvalifikacích, ale dokonce roste i cílenost na tuto skupinu (tzn. že podíl vyučených na rekvalifikacích roste rychleji než jejich podíl na nezaměstnanosti) (viz příloha 2).

T a b u l k a 10 Cílenost rekvalifikací podle vzdělání a charakteristiky nezaměstnanosti

	míra nezaměstnanosti	podíl žen na nezaměstnanosti	podíl žen na rekvalifikacích	podíl maturantů na rekvalifikacích	podíl vyučených na rekvalifikacích
míra nezaměstnanosti	1,000	-0,420	-0,338	n.v.	0,314
podíl žen na nezaměstnanosti		1,000	0,483	n.v.	-0,257
podíl žen na rekvalifikacích			1,000	0,560	-0,428
podíl maturantů na rekvalifikacích				1,000	-0,506

Poznámka: všechny korelační koeficienty Pearsona na hladině významnosti 0,05.

n.v. – není statisticky významné

Projevuje se také další souvislost: s rostoucí nezaměstnaností klesá podíl maturantů na nezaměstnanosti i na rekvalifikacích. Přesto však za takových okolností cílenost na tuto skupinu roste (tzn. že pokles jejich zastoupení v rekvalifikacích není s rostoucí nezaměstnaností tak výrazný, jako pokles jejich podílu na nezaměstnanosti).

T a b u l k a 11 Cílenost rekvalifikací na maturanty a míra nezaměstnanosti

	podíl maturantů na rekvalifikacích	cílenost na maturanty	míra nezaměstnanosti
podíl maturantů na nezaměstnanosti	0,475	-0,551	-0,430

Všechny korelační koeficienty na hladině významnosti 0,05.

Na základě zjištění o cílenosti podle vzdělání lze dovozovat, že i tam, kde je nezaměstnanost nízká, je cílem úřadů práce poskytnout v první řadě rekvalifikace pro uchazeče, kteří mají alespoň maturitu, ať už je jich v registru nezaměstnaných více nebo méně. To má patrně dva důvody: jednak je to poptávka zaměstnavatelů po takto rekvalifikovaných na trhu práce (ve spojení se strategií specifických rekvalifikací), jednak "snadnost" a menší nákladnost těchto programů, s relativně vysokou pravděpodobností úspěchu. Jakmile nezaměstnanost roste, obrací se pozornost úřadů práce více i k jiným skupinám, zejména k vyučeným, méně už k nevyučeným.

2.4.3 K možnostem hodnocení úspěšnosti rekvalifikací

Data o rekvalifikacích poskytnutá MPSV obsahují z časového hlediska tři typy dat, jejichž nesourodost právě z tohoto hlediska výrazně omezuje možnosti hodnocení rekvalifikací:

1. První sada dat se týká rekvalifikací, které byly poskytnuty od počátku roku. Tzn., že zde poskytnuté údaje se vztahují k účastníkům rekvalifikací, kteří byli do programu **zařazeni** v období od 1.1.2000 do 31.12.2000. Na základě těchto dat byla analyzována cílenost rekvalifikačních kurzů – podíly jednotlivých skupin zařazených do rekvalifikací byly srovnávány s podíly týchž skupin na nezaměstnanosti k 31.12.2000.
2. Druhá sada dat se vztahuje k rekvalifikacím ukončeným od počátku roku 2000 – údaje se vztahují k těm účastníkům, kteří **dokončili** rekvalifikaci v období od 1.1.2000 do 31.12.2000. Tito účastníci zahájili rekvalifikaci kdykoliv před 31.12.2000 za podmínky, že tato rekvalifikace byla ukončena v roce 2000. Tato data umožňují mj. identifikovat procento úspěšně dokončených rekvalifikací v průběhu roku 2000 a podíl osob, které po dokončení kurzu v roce 2000 ukončily evidenci na úřadu práce.
3. Třetí sada dat „Ukončili evidenci po rekvalifikaci“ se vztahuje k osobám, které zahájily i ukončily rekvalifikaci kdykoliv v období do 31.12.2000 a současně v roce 2000 ukončily evidenci na ÚP. Na základě těchto dat lze zjistit, jaké procento z těch absolventů rekvalifikací, kteří ukončili evidenci v roce 2000, nastoupilo do zaměstnání.

Z časového hlediska se tyto tři množiny dat překrývají pouze částečně. Proto je při hodnocení úspěšnosti rekvalifikací prakticky nemožné analyzovat vztah mezi cíleností na rizikové skupiny a úspěšností rekvalifikací. Data ovšem poskytují možnost analyzovat úspěšnost ukončených rekvalifikací z hlediska struktury absolventů (věk, délka nezaměstnanosti, vzdělání) a podle struktury rekvalifikací (délka, typ rekvalifikace). Délka nezaměstnanosti však pravděpodobně zahrnuje také období rekvalifikace, což může vést ke zkreslení: například krátkodobě nezaměstnaní, jimž byl poskytnut dlouhodobý kurz, budou chápáni stejně, jako dlouhodobě nezaměstnaní zařazení do krátkodobého kurzu.

Poněkud jiná situace je u třetí sady dat, tedy u skupiny osob, které ukončily evidenci po rekvalifikaci. Je sice možné jednoduše určit, jaké procento z celkového počtu odešlo do zaměstnání, ale zůstává otázkou nakolik můžeme výsledek považovat za indikátor úspěšnosti rekvalifikací: jednotliví rekvalifikanti byli umístěni v různém časovém období od ukončení kurzu, není zřejmé, kolik osob zůstává v registrech, přestože se někdy zúčastnily rekvalifikačního kurzu (respektive nemáme základnu pro hodnocení počtu vyřazených z evidence).

Stručné zhodnocení úspěšnosti s ohledem na výše zmíněné okolnosti:

T a b u l k a 12 **Rekvalifikace ukončené v roce 2000**

		%
celkem	31670	100,0
rekvalifikace ukončené úspěšně	19326	61,0
ukončená evidence	11617	36,7

Vzhledem k tomu, že není možné identifikovat důvody ukončení evidence na ÚP, může být zavádějící považovat jej za míru úspěšnosti rekvalifikací. Kolik absolventů bylo vyřazeno z registru kvůli „nespolupráci“? Kolik jich odešlo na mateřskou dovolenou, do invalidního či starobního důchodu? Na druhou stranu také může být celá skupina rekvalifikantů, kteří ukončili rekvalifikační kurz na sklonku roku a nastupují do zaměstnání od ledna 2001 (tj. ukončí evidenci na ÚP např. k 2.1.2001). Vzhledem k časovým posunům ani není nejvhodnější společně posuzovat ty, kteří kurz ukončili v různých obdobích roku 2000 (zatímco ti, kteří kurz ukončili v lednu 2000 měli téměř celý rok na to, aby vystoupili z nezaměstnanosti, prosincoví absolventi neměli prakticky žádný čas).

Přestože rekvalifikaci ukončilo více žen než mužů (ženy tvořily 55,7 %), muži byli po absolvování kurzu úspěšnější v získávání zaměstnání.

T a b u l k a 13 **Ukončené rekvalifikace v roce 2000 z hlediska pohlaví**

	ženy		muži	
		%		%
celkem	17 634	100,0	14 036	100,0
rekvalifikace ukončené úspěšně	10 564	59,9	8 762	62,4
ukončená evidence	5 829	33,1	5 788	41,2

Z hlediska délky rekvalifikačních kurzů se projevila souvislost: čím více se v okrese zaměřili na poskytování krátkodobých rekvalifikací, tím méně osob se po úspěšném ukončení rekvalifikace zařadilo do zaměstnání (korelační koeficient Pearson – ,314 na hladině významnosti 0,01). Podíl krátkodobých rekvalifikací (do 3 měsíců) se v jednotlivých okresech pohyboval v rozmezí od 30 % v okrese Kolín až po 100 % (Rokycany).

Korelační analýza však nepotvrdila předpokládaný vztah mezi úspěšností rekvalifikací (ať už v podobě procenta úspěšně ukončených rekvalifikací nebo následně ukončené evidence) a vzdělanostní strukturou absolventů. Stejně tak se neprojevila souvislost mezi strukturou ukončených rekvalifikací z hlediska délky nezaměstnanosti a úspěšností rekvalifikací.

Z celkového počtu osob, které prošly rekvalifikačním kurzem, ukončilo evidenci v registru úřadů práce v roce 2000 16 514 absolventů. To znamená, že vedle 11 617 absolventů z roku 2000 bylo z registru vyřazeno dalších 4 897 absolventů z předchozích let (což představuje 30 % všech ukončených evidencí po rekvalifikaci v roce 2000). Do zaměstnání po rekvalifikaci nastoupilo 13 678, tj. 83 % těch, kteří ukončili evidenci po rekvalifikaci v roce 2000. Tento údaj však nemá velkou vypovídací hodnotu o úspěšnosti rekvalifikací, protože není známo, jaký byl celkový počet osob, které prošly rekvalifikací, v registru úřadů práce.

2.4.4 Závěrečné zhodnocení rozsahu a cílenosti rekvalifikací

V roce 2000 došlo k výraznému růstu rozsahu rekvalifikací, i když zatím zaostáváme za zeměmi EU či za Maďarskem a Polskem (v roce 1999). Nicméně se zdá, že v České republice pozvolna dochází k restrukturalizaci ekonomiky a k prosazování modernizačních a racionalizačních opatření spojených s jednoznačnými požadavky na skutečnou ekonomickou

výkonnost a na růst produktivity práce. Zadlužené a nesolventní ekonomické subjekty postupně bankrotují. Proces se patrně výrazně zrychlí s privatizací bank a uvolní se tak cesta požadavkům produktivity a modernizace, a také zahraničnímu kapitálu, jenž potřebné modernizace v zájmu soutěžeschopnosti umožní.

Pokud tato tendence převládne, budou rekvalifikace patrně základním a klíčovým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. V transformující se ekonomice směřující do EU budou ostatní nástroje aktivní politiky ve srovnání s rekvalifikacemi - s jistou nadsázkou - takřka bezvýznamné. Již dnes je zjevné, že zahraniční investoři vyžadují řadu dovedností, pro které je třeba pracovní síly připravovat ve zvláštních programech.

Důležitý bude potom i požadavek, aby rekvalifikace zasáhly do celé struktury nezaměstnanosti, tzn. aby přispěly k prevenci formování od pracovních míst oddělené početné skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, kteří kritérium „zaměstnatelnosti“ (její dosažení je nejvýznamnější v prvním pilíři Národního plánu zaměstnanosti) nenaplnují a pro které nebude na trhu práce příliš prostoru. Rozsah rekvalifikací proto dlouhodobě ještě bude muset narůstat.

Vedle úvahy o rozsahu rekvalifikací proto stojí za úvahu i strategie v cílenosti rekvalifikací. Cílenost rekvalifikace je u nás orientována podle délky evidence (preferenze spíše krátkodobě nezaměstnaných) a věku (preferenze mladších věkových skupin). Nejvýznamnějším kritériem je ovšem úroveň vzdělání nezaměstnaných: jednoznačně jsou preferováni vzdělanější a podprezentováni především nevyučení.

Tato strategie je zjevně vedena úvahou o ekonomických nákladech a předpokladu úspěšnosti zařazení rekvalifikovaných na pracovní místa. Na druhé straně produkuje někdy nízkou „přidanou hodnotu“ (mrtvá váha bude pravděpodobně vysoká).

Dramatický růst dlouhodobě nezaměstnanosti představuje základní výzvu: pokud budou dlouhodobě nezaměstnaní - a nekvalifikovaní, kteří reprezentují jejich podstatnou část - trvale podprezentováni v zařazování do rekvalifikací, pak ani ekonomické oživení a růst počtu volných míst nemusí snížit míru nezaměstnanosti. Je totiž otázkou zda bude účelné a možné řešit nezaměstnanost déle nezaměstnaných s důrazem na vytváření míst v rámci VPP, či subvencemi mezd v rámci SÚPM pro tuto kategorii. Nemusí to být nejlepší strategie: jednak jde o tržně nekonformní intervence, jednak jsou to současně ve srovnání s rekvalifikacemi nákladnější intervence. První pilíř Národního plánu zaměstnanosti - "zaměstnatelnost" - je dosažitelný nejlépe cestou zlepšení kvalifikačních předpokladů těch, kteří jsou v tomto ohledu na pracovním trhu nejvíce znevýhodněni. Tento cíl je ale zatím poněkud potlačen.

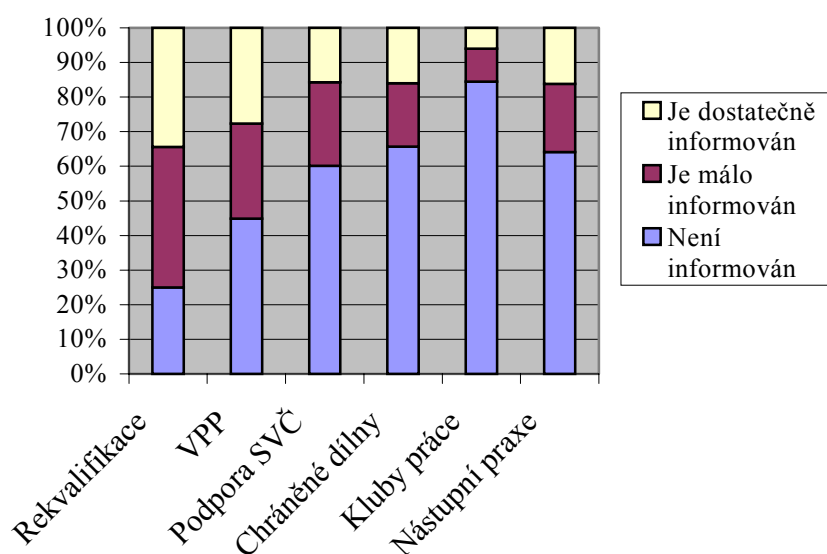
Toto hodnocení do určité míry zjednodušuje složitou situaci trhu práce a je třeba je korigovat třemi poznámkami: rostoucí akcent na rekvalifikace v posledních letech má jednoznačně pozitivní vývojovou tendenci. Jde o to, aby do budoucna dostala ještě větší prostor a finanční podporu. V souvislosti s tím je třeba zdůraznit dosud omezující finanční limity aktivní politiky. Nicméně i tak dochází rostoucí aktivitou úřadů práce v této oblasti k dalšímu rozvoji rekvalifikací, dílem za cenu snižování reálných výdajů na tuto oblast. (V letech 1999-2000 klesly reálné výdaje na jednoho účastníka rekvalifikací z 10 300 Kč na 7 200 Kč). To by nemělo být pro úřady práce dlouhodobou nutností (a nebude to udržitelná strategie při rostoucích nárocích na "přidanou hodnotu" opatření a při postupném uplatnění náročnějších opatření pro méně zaměstnatelnou pracovní sílu). V neposlední řadě je třeba také vidět, že strategie rekvalifikací není kampaní, jež by probíhala podle libovůle úřadů práce, ale je vázána na poptávku trhu práce: pouze při zrychlení procesu modernizací ekonomiky vznikají požadavky na rekvalifikovanou pracovní sílu, resp. mění se rychleji požadavky na profil pracovní síly. Tento proces se prosazuje až v posledním období, a to s různou intenzitou v různých oblastech republiky. Úřady práce jsou konfrontovány při volbě strategií rekvalifikací se situacemi nejistoty o vývoji trhu práce a poptávky po rekvalifikovaných.

2.5 Informovanost a zájem o programy APZ

V následujícím textu vycházíme z šetření osob vstupujících do nezaměstnanosti provedeného VÚPSV v roce 2000 v sedmi typově vybraných okresech ČR (Břeclav, Chomutov, Brno – město, Karviná, Vsetín, Louny a Mladá Boleslav), kterého se celkem zúčastnilo 1321 respondentů.

Lidé vstupující do nezaměstnanosti často nejsou informovaní o programech aktivní politiky trhu práce, které jim mohou úřady práce poskytnout, a to navzdory skutečnosti, že téměř dvě třetiny dotázaných již mají předchozí zkušenost s nezaměstnaností. Nejvíce rozšířené povědomí je o existenci rekvalifikačních programů a veřejně prospěšných prací. Naopak málokdo ví o klubech práce (které však nemusí být ve všech okresech realizovány nebo mohou probíhat pouze občasně, resp. v nevelkém měřítku).

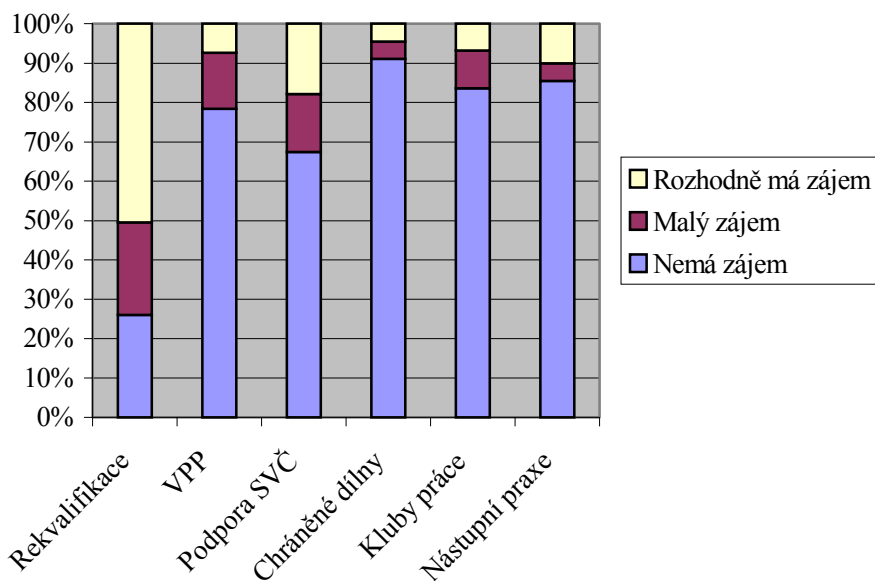
G r a f 1 Informovanost o programech APZ



S výjimkou rekvalifikací je i zájem o účast v některém z programů APZ poměrně malý. V tomto ohledu jsou významné přinejmenším tyto dvě skutečnosti:

1. Na počátku nezaměstnanosti jsou lidé relativně optimističtí, pokud jde o hodnocení vlastních šancí na získání nového zaměstnání: více než polovina z nich věří, že najde práci do tří měsíců, 80 % do půl roku.
2. Některé programy jsou zaměřené pouze na specifické kategorie nezaměstnaných. Například pokud jde o chráněné dílny, je relevantní zabývat se zájmem zdravotně handicapovaných (o práci v chráněných dílnách vyjádřilo zájem shodně 40 % osob se ZPS a 40 % osob v částečném invalidním důchodu); obdobně je tomu i u programů nástupní praxe a absolventských míst.

G r a f 2 Zájem o programy APZ



Obecně lze říci, že zájem o účast v programech APZ projevují lidé v okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti (Karviná, Louny, Chomutov). V těchto okresech je totiž největší nedostatek volných pracovních míst, a tedy také vyšší konkurence na straně nabídky práce, což může vyvolávat tlak na flexibilitu pracovní síly. Vysoká míra nezaměstnanosti se promítá také v negativním hodnocení možnosti získání nového zaměstnání a tedy v očekávání delšího období nezaměstnanosti. Zatímco v okrese Karviná je vedle vysoké míry nezaměstnanosti současně také vysoký podíl osob, které nevidí žádnou nebo jen nepatrnou šanci na získání zaměstnání, v dalších z nejvíce postižených okresů k takové kombinaci nedochází. Na druhou stranu velmi vysoký podíl nezaměstnaných, kteří nevidí žádné šance na trhu práce, je také v okrese Břeclav. Mezi zkoumanými okresy se jeví jako specifický okres Vsetín, který sice patří mezi okresy s průměrnou mírou nezaměstnanosti, ale zájmem o programy APZ dosahuje úrovně (nezaměstnaností) nejvíce postižených regionů.

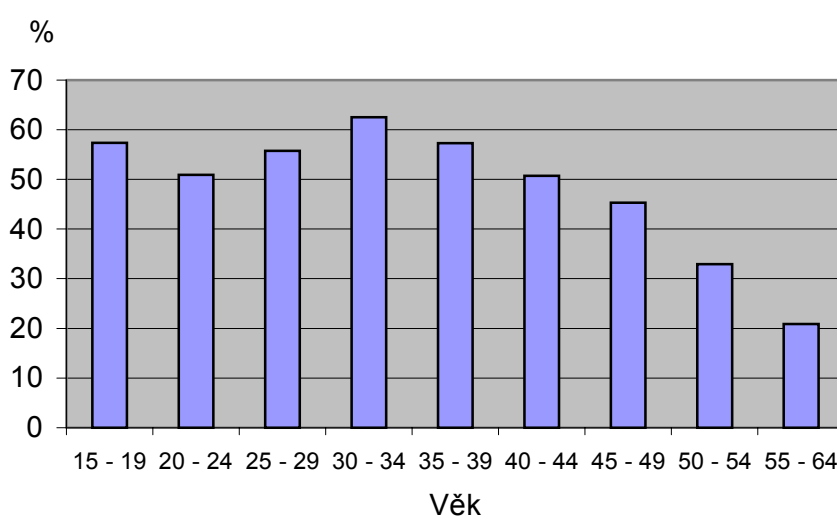
T a b u l k a 14 Jak dlouho to bude trvat, než získáte nové zaměstnání?

	méně než půl roku		půl roku až jeden rok		více než 1 rok		nemám žádnou šanci získat nové zaměstnání nebo jen nepatrnou	
		%		%		%		%
Břeclav	153	82,7	12	6,5	3	1,6	17	9,2
Chomutov	135	74,6	25	13,8	9	5,0	12	6,6
Brno – město	178	90,7	6	3,1	5	2,6	7	3,6
Karviná	115	66,7	24	14,0	12	7,0	21	12,2
Vsetín	145	78,8	24	13,0	6	3,3	9	4,9
Louny	149	76,4	22	11,3	14	7,2	10	5,1
Mladá Boleslav	175	90,7	4	2,1	5	2,6	9	4,7
celkem	1050	80,4	117	9,0	54	4,1	85	6,5

2.5.1 Rekvalifikace a kurzy pracovní přípravy

Rekvalifikace představují z hlediska rozsahu nejvýznamnější program APZ v České republice. Důraz na ně klade jak národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001, který v bodě 1.5.1 hovoří o zvyšování rozsahu rekvalifikací, tak také samotní nezaměstnaní. Rekvalifikace jsou z jejich strany naprosto nejžádanějším programem APZ. Asi polovina všech respondentů při vstupu do nezaměstnanosti deklarovala jednoznačný zájem zúčastnit se takového programu, přičemž pouze 26 % dotázaných vyjádřilo nezájem. Zájem o rekvalifikace je všeobecný, neliší se výrazně podle vzdělanosti ani pohlaví. Není překvapivé, že o rekvalifikace jeví menší zájem starší lidé. Přesto je však i u vyšších věkových kategorií zájem značný: ještě ve věkové kategorii 55 – 64 let se chce rekvalifikovat každý pátý.

G r a f 3 Zájem o rekvalifikace podle věkových skupin



Rozsah rekvalifikací se projevuje také v tom, že se jedná o program APZ, o němž mají nezaměstnaní při vstupu do nezaměstnanosti nejlepší povědomí. Jen čtvrtina z nich uvádí, že není o rekvalifikacích informována, zatímco za dostatečně informované se považuje 34,5 %. Význam připisovaný rekvalifikacím se projevuje i ve skutečnosti, že o rekvalifikace mají lidé zájem i v případě, že o nich nejsou (dostatečně) informováni. Téměř třetina všech dotázaných totiž projevila jednoznačný zájem o účast v programu, přestože nebyla dostatečně informována.

Z regionálního pohledu největší zájem o rekvalifikaci vyjádřili nezaměstnaní v okresech Vsetín, Karviná, Chomutov a Louny (nezájem zde deklarovalo méně než 23 % respondentů). Naopak v okresech Mladá Boleslav, Břeclav a Brno-město nezájem překročil hranici 30 %. Ukázalo se, že rozdíly v zájmu o rekvalifikace mezi jednotlivými okresy lze částečně vysvětlit odlišnou mírou informovanosti. S výjimkou okresu Vsetín se také potvrzuje vyšší zájem o účast v rekvalifikacích v okresech hůře postižených nezaměstnaností.

Velmi vysoký všeobecný zájem o rekvalifikaci může být interpretován v několika rovinách, které předkládáme v podobě následujících hypotéz:

1. Rekvalifikace je nejrozšířenějším programem APZ. Počet osob vstupujících do nezaměstnanosti, které osobně znají někoho, kdo se již rekvalifikace zúčastnil, je tedy pravděpodobně vyšší, než u ostatních programů. To může ovlivňovat informovanost a zprostředkovaně také zájem o účast v nich.

2. Lidé reflektují hodnotu vzdělání, kvalifikace a funkční flexibility a její rostoucí význam pro uplatnění na trhu práce.
3. V souvislosti s tím, že náklady na program jsou hrazeny z veřejných prostředků, považují nezaměstnaní rozšíření kvalifikace v době nezaměstnanosti jako „dobrou investici“ (nízké oportunitní náklady) a jako nejlepší alternativu zaměstnání.

2.5.2 Veřejně prospěšné práce

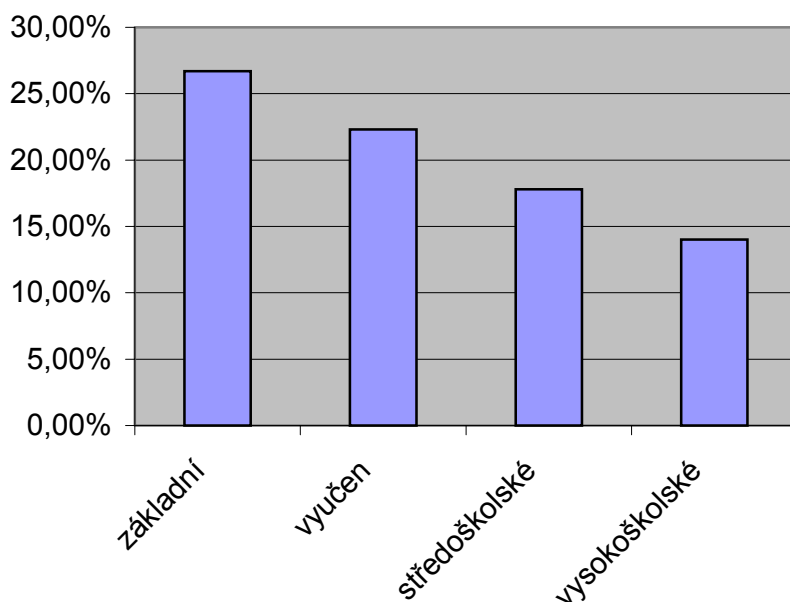
Také o VPP jsou lidé na vstupu do nezaměstnanosti relativně dobře informováni – 27,6 % respondentů uvedlo, že jsou o tomto programu informováni dostatečně. Dostatek informací mají především lidé, kteří již dříve byli vícekrát nezaměstnaní. Tato skupina také jeví o program VPP větší zájem.

T a b u l k a 15 Zájem o VPP podle předchozí nezaměstnanosti

zájem o VPP	Byl jste již někdy v minulosti nezaměstnaný?					
	ano, více než jednou		ano, jednou		ne	
		%		%		%
nemám zájem	301	72,7	314	82,2	376	79,7
mám jen malý zájem	64	15,5	47	12,3	71	15,0
mám rozhodně zájem	49	11,8	21	5,5	25	5,3
celkem	414	100	382	100	472	100

Celkově je zájem o účast na VPP nízký (7,4 %) a neliší se významně podle věku, pohlaví ani počtu dětí. Zájem o participaci na VPP klesá s výšší dosaženého vzdělání. Následující graf ukazuje, jaký podíl osob v jednotlivých vzdělanostních kategoriích projevil alespoň malý zájem o účast na VPP.

G r a f 4 Alespoň malý zájem o VPP podle dosaženého vzdělání



Poznámka: mezi středoškolsky vzdělané byli zařazeni středoškoláci s maturitou i bez maturity a vyučení s maturitou.

O VPP je největší zájem v okresech Chomutov, Louny a Vsetín, naopak nejmenší zájem projevují nezaměstnaní v okrese Brno – město, kde dokonce 93 % respondentů výslovně vyjádřilo nezájem na VPP participovat. V okrese Břeclav je zájem o VPP přibližně stejně nízký jako v okrese Mladá Boleslav (nezájem těsně nad 80 %), to znamená, že patří k nejnižším. Regionální rozdíly v zájmu o VPP lze částečně vysvětlit rozdílnou mírou informovanosti v jednotlivých okresech. Ačkoliv je v okrese Břeclav nejvyšší podíl opakovaně nezaměstnaných, je informovanost o programech VPP ve srovnání s ostatními okresy nižší. Může to být i důsledkem orientace na získání dočasných (sezónních) zaměstnání a dále strukturou osídlení.

Rozdíly v zájmu o účast na VPP se totiž projevily také v souvislosti s velikostí obce, ve které dotazovaný žije. Největší zájem byl v nejmenších obcích a naopak nezájem projevili obyvatelé velkých měst.

T a b u l k a 16 Zájem o účast na VPP podle velikosti obce

počet obyvatel	zájem o veřejně prospěšné práce					
	nemám zájem		mám jen malý zájem		mám rozhodně zájem	
		%		%		%
do 499	78	67,2	19	16,4	19	16,4
500 – 1 999	119	72,6	29	17,7	16	9,8
2 000 – 4 999	101	78,9	16	12,5	11	8,6
5000 – 19 999	129	75,0	28	16,3	15	8,7
20 000 – 99 999	410	77,9	82	15,6	34	6,5
100 000 a více	192	92,8	13	6,3	2	1,0

n = 1313, hladina významnosti 0,001

2.5.3 Podpora pro samostatnou výdělečnou činnost

Po rekvalifikacích je podpora SVČ druhým nejžádanějším programem aktivní politiky zaměstnanosti. Alespoň malý zájem o tento program vyjádřila téměř třetina osob vstupujících do nezaměstnanosti. O podporu SVČ častěji vyjadřují zájem muži a osoby s vyšší úrovní dosaženého vzdělání.

T a b u l k a 17 Informovanost a zájem o SVČ podle pohlaví (%)

	informovanost			zájem		
	není informován	je jen málo informován	je dostatečně informován	nená zájem	má jen malý zájem	má rozhodně zájem
muži	58,0	21,9	20,1	60,4	17,1	22,5
ženy	62,2	26,2	11,6	73,9	12,6	13,6
celkem	60,2	24,1	15,7	67,4	14,7	17,9

n1 = 1318, n2 = 1316; hladiny významnosti 0,001

Mezi muži mají o program podpory SVČ největší zájem vyučení s maturitou a vysokoškoláci, přičemž vyučení s maturitou častěji uvádějí, že jsou o programu dostatečně informováni. Mezi ženami je největší zájem o podporu SVČ mezi středoškolačkami s maturitou a také mezi vysokoškolačkami. Překvapivě nejlépe jsou informovány vyučené ženy s maturitou, které však o program zájem nejeví (pouze 1 z 19). Rozdíly v informovanosti žen však nejsou statisticky významné.

Zájem o podporu SVČ je největší mezi lidmi ve věku od 25 do 29 let a následně se s rostoucím věkem snižuje. Tato skutečnost vyjadřuje obecně větší ochotu přijmout riziko podnikání u mladých lidí, kteří zatím nemají rodinu.

T a b u l k a 18 Zájem o podporu SVČ podle věku (%)

	věk								
	15 – 19	20 – 24	25 – 29	30 – 34	35 – 39	40 – 44	45 – 49	50 – 54	nad 55
má rozhodně zájem	23,1	20,9	26,0	16,0	17,1	16,2	12,2	12,2	4,7
má jen malý zájem	15,7	17,5	20,2	24,3	11,4	9,2	10,5	7,9	7,0
nemá zájem	61,1	61,5	53,8	59,7	71,5	74,6	77,3	79,9	88,4

$n = 1318$

Mezi jednotlivými okresy se neprojevil statisticky významný rozdíl v zájmu o zařazení do programu podpory SVČ. Rozdílná je však deklarovaná úroveň informovanosti o tomto programu: nejméně jsou informovaní v okresech s nejnižší mírou nezaměstnanosti (Brno – město a Mladá Boleslav), naopak nejvíce informovaných je v okrese Vsetín. Okres Břeclav patří k okresům s relativně vysokým podílem lidí, kteří jsou o programu informováni.

2.5.4 Chráněné dílny

Ačkoliv pouze 9,9 % osob na vstupu do nezaměstnanosti vyjádřilo (malý) zájem o práci v chráněných dílnách, nelze jednoduše říci, že se jedná o málo žádaný program. Jak již bylo uvedeno, zájem o tento typ programu jeví lidé se zdravotními potížemi, jimž je určen.

T a b u l k a 19 Zájem o práci v chráněných dílnách podle zdravotního stavu

	zdravotní stav								celkem	
	dobrý		potíže, které ovlivňují možnost zaměstnání		ZPS		ČID			
		%		%		%		%		%
nemá zájem	960	94,4	177	93,2	10	37,0	22	44,4	1169	91,0
má jen malý zájem	34	3,3	9	4,7	6	22,2	8	16,0	57	4,4
má rozhodně zájem	23	2,3	4	2,1	11	40,7	20	40,0	58	4,5

Hladina významnosti 0,001, korelační koeficient Sommersovo $d = 0,245$

Skupina osob se zdravotním postižením (ZPS, ČID) vyjádřila stejně jako ostatní respondenti největší zájem o účast v rekvalifikačním programu, zájem o práci v chráněných dílnách byl jen nepatrně nižší. S rostoucí mírou vzdělání se zdravotně handicapovaní více zajímají o možnost rekvalifikace a vyjadřují menší zájem pracovat v chráněných dílnách a jsou také méně informovaní o tomto programu.

T a b u l k a 20 Souvislost mezi vzděláním a zájmem o účast v programech u zdravotně postižených

	nejvyšší dokončené vzdělání
zájem o rekvalifikaci	0,277
zájem o práci v chráněných dílnách	- 0,358
informovanost o chráněných dílnách	-0,238

Spearmanovy korelační koeficienty, hladina významnosti 0,05

Zdravotně postižení jsou také mnohem častěji než ostatní informovaní o chráněných dílnách: o tomto programu je alespoň do určité míry informováno 34,1 % zdravých respondentů, 44,4 % osob se ZPS a 54,0 % osob v částečném invalidním důchodu. Nejméně jsou o chráněných dílnách informováni lidé, kteří mají zdravotní potíže, jež ovlivňují možnost zaměstnání, ale nemají ZPS ani ČID (29,2 %). Zatímco souvislost mezi úrovní informovanosti o práci v chráněných dílnách a zájmu o ni je obecně slabá (Spearmanův korelační koeficient 0,196 na hladině významnosti 0,01), v podsouboru zdravotně postižených je poměrně výrazná (0,587).

2.5.5 Nástupní praxe, absolventská a praktikantská místa

Nástupní praxe, absolventská a praktikantská místa mají mladým lidem usnadnit přechod ze vzdělávacího do pracovního procesu. Je tedy pochopitelný nízký zájem o tento program v souboru všech nezaměstnaných. Pouze necelá desetina respondentů totiž vstoupila do nezaměstnanosti přímo po ukončení studia a podíl osob, které absolvovaly v průběhu posledních dvou let před registrací pravděpodobně také nebude příliš vysoký. Projevuje se, že o program mají zájem (a jsou o něm také více informováni) mladí lidé a z pochopitelných důvodů zájem prudce klesá s rostoucím věkem respondenta (Spearmanův koeficient korelace – 0,444 na hladině významnosti 0,01). Vůbec nejčastěji se o program zajímají lidé do 24 let, mezi kterými je také podíl absolventů nejvyšší: 55,6 % nezaměstnaných do 19 let přichází přímo ze školy, u osob ve věku 20 – 24 let je to už jen 15 %.

T a b u l k a 21 Zájem o nástupní praxe, absolventská a praktikantská místa u osob do 25 let

	má rozhodně zájem		má jen malý zájem		nemá zájem	
		%		%		%
15 – 19 let	39	36,1	19	17,6	50	46,3
20 – 24 let	63	27,2	22	9,5	147	63

Nejčastěji zájem o nástupní praxi vyjadřují vysokoškoláci (32,2 %). To může být dáno skutečností, že absolventi tvoří celou třetinu vysokoškoláků vstupujících do nezaměstnanosti (u ostatních vzdělanostních kategorií je to výrazně menší podíl – např. u SŠ jen 6,5 %). Pokud jde o zájem zúčastnit se programu, jednotlivé okresy se mezi sebou příliš neliší. Jedinou výjimkou je okres Brno – město, kde je na vstupu do nezaměstnanosti nejvyšší podíl vysokoškoláků, což se promítá do celkově zvýšeného zájmu o program.

2.5.6 Kluby práce

Obecně je o účast v klubech práce jen malý zájem a málo osob je také o tomto programu informováno. O zařazení do programu se o něco častěji zajímají ženy (alespoň malý zájem vyjádřilo 20,5 % žen, ale pouze 11,9 % mužů) a vyučení s maturitou (plná pětina jich vyjádřila jednoznačný zájem a dalších 15 malý zájem navštěvovat kluby práce). Poměrně značné rozdíly se projevily také mezi okresy.

T a b u l k a 22 Informovanost a zájem o účast v klubech práce podle okresu (%)

	informovanost	zájem
Břeclav	13,7	11,6
Chomutov	21,3	27,4
Brno – město	6,7	5,3
Karviná	25,0	32,7
Vsetín	21,1	15,7
Louny	9,3	11,4
Mladá Boleslav	14,0	13,9
celkem	15,5	16,4

Poznámka: Jedná se o podíl osob, které odpověděly „jsem jen málo informován“ a „jsem dostatečně informován“, „mám jen malý zájem“ a „mám rozhodně zájem“.

2.5.7 Závěr

Lidé vstupující do nezaměstnanosti nejsou dostatečně informováni o nástrojích APZ, které mohou usnadnit jejich znovuzačlenění na pracovní trh. Podávání informací a pomoc při hledání způsobu řešení situace nezaměstnaného je více než ve zprostředkování náplní individuálního poradenství, jehož činnost může významně ovlivnit strategie při hledání zaměstnání a zájem o účast ve vhodném programu APZ. Obecně největší informovanost i zájem je v současné době o rekvalifikace, specifické skupiny nezaměstnaných (mladiství, absolventi, zdravotně postižení) však také projevují vysoký zájem o participaci v programech, které jsou jim přímo určeny (nástupní praxe, absolventská a praktikantská místa, chráněné dílny).

3. Lokální studie

Tato část studie je prvním výstupem z hodnocení programů APZ na lokální úrovni. Jde zatím o dílčí výstup: v této části studie se zabýváme zejména vztahem účastníků programů k vybraným programům APZ, v tomto případě rekvalifikacím a programům VPP, tedy strukturou očekávání účastníků a jejich motivací ke vstupu do programů v kontextu jejich celkové osobní situace a vyhlídek tuto situaci změnit nalezením zaměstnání. Další část studie přinese hodnocení programů účastníky a dalšími subjekty, které se na nich podílejí, analýzu dopadu programů na zlepšení šancí k zaměstnání a zhodnocení širšího přínosu programů.

3.1 Nezaměstnanost a aktivní politika zaměstnanosti v okrese Břeclav

Okres Břeclav je okresem, kde se nezaměstnanost pohybuje dlouhodobě lehce nad průměrem v ČR: v roce 2000 byla míra nezaměstnanosti 10,1 oproti průměru 8,8 v ČR (jednalo se konkrétně asi o 6.600 nezaměstnaných). Pokles míry nezaměstnanosti do září roku 2001 byl však skoro o 1 procento – a pokračoval tak pozitivní trend z roku 1999. Nezaměstnanost okresu je totiž dost citlivá na hospodářský cyklus, stejně jako má i výraznější sezónní průběh s ohledem na větší význam služeb včetně turistického ruchu, zemědělské a potravinářské výroby v porovnání s průměrem ČR.

V okrese nebyl nikdy soustředěn větší rozsah těžkého průmyslu, což je jistou výhodou – nedochází zde k tak hluboké strukturální změně jako je tomu v severočeských a severomoravských regionech. Okres byl tak ušetřen v posledním období velkého rozsahu propouštění a přílivu velkých počtů špatně kvalifikované pracovní síly do registrů. Na druhé straně došlo v první polovině devadesátých let k prudké redukci zaměstnanosti v zemědělských družstvech (ta nebyla dodnes plně absorbována) a problém nekvalifikované pracovní síly je tak stejně významný jako v průmyslových okresech. Hlavním problémem je nedostatek volných pracovních míst, jenž vyplývá z menšího počtu výrobních podniků a menšího zájmu investorů o tuto oblast. Počet nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo dosahoval v roce 2000 počtu 29 proti průměru 14 v ČR (okres byl v poměru nezaměstnaných a volných míst až na šedesátém místě v republice, zatímco se pohybuje kolem třicátého místa pokud jde o míru nezaměstnanosti). Podobně mzdy v okrese se dlouhodobě pohybují v průměru o 15 procent pod jejich průměrnou úroveň v ČR (asi o 2 tisíce Kč). V okrese (jenž má kolem 120 tisíc obyvatel) převládá venkovský typ osídlení: kromě Břeclavi se zde další města nad 20 tisíc obyvatel nevyskytují (k větším sídlům patří Mikulov a Hustopeče) [pozn.10]. Břeclav sama je sice významným železničním uzlem a je na dálničním tahu na Brno a Prahu, vzdálenost do Brna je však pro denní dojíždění značná, dojíždění do Brna je příhodné spíše jen z menší části okresu (Hustopečsko), ostatní sídla však nejsou už dopravně tak výhodně položena. Vedlejší okresy Znojmo a Hodonín mají kromě toho ještě vyšší nezaměstnanost. Celá řada malých obcí je dopravně špatně dostupná, neatraktivní pro investory a pro drobné podnikání, s nevýhodnými podmínkami pro vyjíždění za prací. Mnohde vznikají „kapsy chudoby“ – koncentruje se větší podíl nezaměstnané populace a populace s nízkými příjmy, zejména při ekonomické stagnaci pak rychle upadají služby i podnikatelská činnost.

Pro nezaměstnané může být v mnohých případech výhodou zázemí rodinných domků, naturálního hospodářství (příznivé podmínky pro zemědělskou produkci včetně vinařství), sezónní možnosti práce v Rakousku i doma, stejně jako tradičně pevnější vazby širší rodiny a její podpora, případně působení církve a její charitativní aktivity. Na druhé straně dochází v důsledku nízkých mezd a nutnosti vyjíždět za prací k častějšímu efektu demotivace nezaměstnaných a jejich rezignace. Na jedné straně sice je v okrese vyšší podíl krátkodobě nezaměstnaných do 3 měsíců než jinde v republice, což je dáno jistou flexibilitou

venkovské populace i sezónním charakterem některých zaměstnání, na druhé straně narůstá rychle podíl nezaměstnaných nad 2 roky, kteří se postupně “uzavírají okolí” zejména v malých odlehlých sídlech (vedle toho je zde jako i jinde patrný podíl specifických sociálně problémových jednotlivců). Přesto, podíl dlouhodobě nezaměstnaných je mírně pod průměrem ČR, častější je však opakovaná nezaměstnanost. Mírně je proti průměru ČR vyšší podíl nekvalifikovaných nezaměstnaných a také vyučených na úkor středoškoláků a vysokoškoláků, dále je mírně vyšší podíl nezaměstnaných ve středním a vyšším věku. Tyto tendence nejsou ale nijak výrazné a v podstatě je okres Břeclav i z hlediska struktury nezaměstnanosti dost blízky republikovému “průměru”. Podobnou strukturu jako jinde mají zde i skupiny nezaměstnaných nejvíce ohrožené nezaměstnaností. Pro některé specifické kategorie je - přes jejich snahu získat zaměstnání - riziko trvalého odloučení od pracovního trhu v tomto okrese zvláště vysoké. Jedná se mj. specificky o ženy po mateřské dovolené, zvláště v menších obcích, o zdravotně handicapované (z větší části jsou současně bez kvalifikace), o starší nezaměstnané, kteří přišli o místo, stejně jako o mladé nezaměstnané bez kvalifikace.

Rozsah aktivní politiky zaměstnanosti v okrese v relaci k počtu nezaměstnaných nedosahuje průměrné úrovně v ČR: podíl účastníků programů APZ v roce 2000 byl asi 14 procent celkového počtu nezaměstnaných proti 20 procentům v ČR, podíl účastníků rekvalifikačních asi 4,5 procent nezaměstnaných proti 7 procentům v ČR.

K problémům, které mohou být označeny jako specifické “výzvy pro politiku” v porovnání s jinými okresy, řadíme zejména již zmíněný nedostatek pracovních míst a tedy větší potřebu jejich přímé tvorby – ta však může být současně finančně náročnější, neboť zvýhodnění, jež by postačila pro zaměstnavatele v jiných okresech, nejsou zde vždy pro ně dostatečně atraktivní. Za druhé je s ohledem na nižší poptávku po práci a s ohledem na její velkou citlivost na hospodářský cyklus i na sezónnost obtížnější než jinde koncipovat rekvalifikační programy, jež by vedly spolehlivě k získání zaměstnání jejich účastníky. Na druhé straně je jistou (méně však významnou) výhodou potřeba a schopnost menších obcí realizovat programy veřejně prospěšných prací. Ta ovšem mnohdy naráží na limity vyplývající z motivace účastníků v důsledku nízkých mzdových nabídek a návyku účastníků těchto opatření na nezaměstnanost.

Podle našich zjištění se z dostupných údajů [srovnej Zpráva o situaci 2000] zdá, že Úřad práce v Břeclavi v posledním období dále zvyšuje úsilí v aktivní politice. S ohledem na výše uvedená specifika nejde ani tak o zvyšování rozsahu opatření, ale mění jejich strukturu a současně zesiluje tlak na “aktivaci” nezaměstnaných. K hlavním tendencím, jež lze z dat vysledovat, patří:

- preference strategií rekvalifikace a tvorby míst v soukromém sektoru (včetně sebezaměstnávání); tato dvě opatření zahrnují v současné době největší rozsah účastníků;
- zvyšování důrazu na tvorbu míst v soukromém sektoru a určitý tlak k omezení rozsahu veřejně prospěšných prací, jež přinášejí jen dočasná místa bez další perspektivy pro nezaměstnané (zlomem byl například rok 2000 v porovnání s rokem 1999);
- veřejně prospěšné práce zůstávají přesto ve vybraných oblastech významným nástrojem, jenž je využíván selektivně pro ty nezaměstnané, kteří nemají jiné šance uplatnění;
- v oblasti rekvalifikací je vyvažován poměr věnovaný dělnickým a nedělnickým profesím, je též hledán optimální poměr nespécifických rekvalifikací (specifické rekvalifikace však zatím docela jednoznačně převažují);
- dochází k řadě inovací, například byly rozvinuty motivační kurzy, od nichž úřad práce očekává významnou podporu pro nezaměstnané, kteří ztrácejí kontakt s pracovním trhem;
- strategie úřadu práce se vyznačuje narůstající snahou o těsné provázání činností útvaru zprostředkování, poradenství a aktivní politiky. Výrazný je trend k realizaci individuálního

poradenství pro skupiny ohrožené déle trvající nezaměstnaností a snaha provádět širokou akvizici rekvalifikačních programů a cílený výběr účastníků do nich;

- úřad práce usiluje o zpřesňování svých evidencí o provedených opatřeních a o účastnících programů, jež by umožnila stále spolehlivější vyhodnocování přínosu jednotlivých opatření a nákladů na ně.

Výše uvedené charakteristiky okresu Břeclav z hlediska úrovně nezaměstnanosti a její struktury se zdají být blízké “průměrnému” obrazu. Podobně tendence v oblasti realizace APZ považujeme do značné míry za tendence, jež nejsou regionální a více méně jsou typické pro změnu trendů v politice zaměstnanosti v rámci republiky. Jsou též v souladu s moderními zahraničními trendy a s cíli, které deklaruje Národní akční plán zaměstnanosti. Uvedené důvody nás vedly k volbě daného okresu k provedení studie hodnocení programů APZ na lokální úrovni.

3.2 Rekvalifikace v okrese Břeclav

V následujícím textu vycházíme z analýzy dotazníkového šetření osob vstupujících do rekvalifikačního programu v období únor – říjen 2001. V první fázi projektu se tedy nejedná o soubor vztahující se k celému kalendářnímu roku. Navíc, ačkoliv bylo naší snahou provést vyčerpávající šetření, asi u třetiny osob zařazených do rekvalifikace se vstupní dotazování buď nepodařilo realizovat nebo jsou dotazníky ve zpracování. Proto je nutné brát zejména úvahy o cílenosti programu spíše jako aproximaci situace než její přesný popis. Použité údaje o struktuře nezaměstnanosti pocházejí ze zprávy úřadu práce „Analýza a statistika trhu práce“ k 30.6.2000.

3.2.1. Účastníci rekvalifikací

Pohlaví

Poskytovány jsou dva typy rekvalifikací – profesně orientované a všeobecné. Ty se značně odlišují z hlediska struktury účastníků podle pohlaví. Do profesně orientovaných kurzů jsou zařazována obě pohlaví, přičemž ve srovnání se strukturou nezaměstnanosti jsou v nich ženy mírně nadreprezentovány. Všeobecné kurzy jsou pořádány prakticky pouze pro ženy (zastoupení mužů v těchto kurzech je pouze 8,4 %), a to ve formě kurzů pro ženy po mateřské dovolené a ženy dlouhodobě nezaměstnané. Důvodem cílenosti na tuto skupinu je skutečnost, že ženy, zejména pokud jde o matky malých dětí a ženy ve věku nad čtyřicet let, jsou úřadem práce vnímány jako riziková skupina: jednak jsou diskriminovány zaměstnavateli a jednak těmto ženám často chybí motivace a/nebo sebevědomí. Proto k nim úřad práce přistupuje aktivně a účast v kurzech jim nabízí.

Děti jako výrazný handicap na trhu práce vnímají i tyto ženy samotné. Zajištění péče o malé děti vede ženy ke specifickým požadavkům na nové zaměstnání – odmítají práci na směny, časově náročné dojíždění ad.

„...když tam dojdu [na úřad práce], ona něco najde, tak většinu jsou to směny, na směny chodit, to já nemůžu a nebo prostě od šesti od rána, přitom mně školka veme od sedmi až dítě.“ (žena, 32 let, vyučená, 3 děti)

Při pracovních pohovorech se navíc setkávají s negativními reakcemi zaměstnavatelů, což vede někdy k fatalismu:

„Jak řeknete, že máte dvě děti, to je jak kdybyste měla mor. To už se pak s váma nikdo nebaví.“ (žena, 32 let, SŠ bez maturity)

Pokud jde o počet účastníků, tvoří všeobecně orientované kurzy jednu třetinu všech rekvalifikací. To znamená, že celkově jsou v rekvalifikacích ženy výrazně nadreprezentovány, a to jak absolutně, tak také ve srovnání se strukturou nezaměstnaných v okrese.

T a b u l k a 23 Cílenost rekvalifikací podle pohlaví

	zařazení do rekvalifikace		nezaměstnanost		cílenost (b)/(d)
	(a)	(b) %	(c)	(d) %	
muži	105	36,0	527	50,3	0,72
ženy	187	64,0	520	49,7	1,29
celkem	292	100,0	1047	100,0	1,00

Zjištěná cílenost na ženy odpovídá přesně i cílenosti v roce 2000, kdy byly ženy zastoupeny v rekvalifikačních kurzech 60,7 % s koeficientem cílenosti 1,28.

Vzdělání

Z hlediska vzdělání jsou do rekvalifikací nejvíce zařazovány dvě skupiny - středoškoláci s maturitou a vyučení. Především je zřejmá orientace na středoškolsky vzdělané ženy s maturitou (46 % všech žen vstupujících do rekvalifikace), u mužů jsou nejvýrazněji zastoupeny dvě skupiny: vyučení (31,7 %) a SŠ s maturitou (27,9 %). Z hlediska cílenosti to potvrzuje celorepublikový trend poskytovat rekvalifikace zejména středoškolsky vzdělaným ženám. Navíc se projevila překvapivě vysoká cílenost na osoby se středoškolským vzděláním bez maturity, kteří tvoří pouze nepatrnou část nezaměstnaných, ale plnou šestinu všech rekvalifikantů.

T a b u l k a 24 Cílenost rekvalifikací podle vzdělání (%)

	zařazení do rekvalifikace		nezaměstnanost		cílenost (b)/(d)
	(a)	(b) %	(c)	(d) %	
ZŠ a neúplné ZŠ	34	11,7	1853	33,6	0,35
vyučen	77	26,4	2294	41,6	0,63
vyučen s maturitou	12	4,1	226	4,1	1,00
SŠ bez maturity	49	16,8	80	1,4	12,00
SŠ s maturitou	115	39,4	921	16,7	2,36
VŠ	4	1,4	144	2,6	0,54
celkem	291	100,0	5518	100,0	1,00

Ve srovnání s cíleností podle vzdělání za rok 2000 se projevuje rozdíl především u SŠ bez maturity (cílenost za r. 2000: 0,78), což může být dáno jejich loňským nízkým zastoupením jak mezi nezaměstnanými, tak mezi rekvalifikanty. V minulém roce se dále projevila větší cílenost na vyučené s maturitou (2,11) a na vysokoškoláky (1,79).

Věk

Do rekvalifikací jsou nejčastěji zařazováni nezaměstnaní ve věku od 20 do 40 let (tvoří dohromady 73,7 % všech rekvalifikantů), největší zastoupení má věková kategorie od 20 do 24 let. Nejmladšímu účastníkovi bylo 16 let, nejstaršímu 56 let. Rekvalifikace jsou i ve srovnání se strukturou nezaměstnanosti jednoznačně cílené na osoby ve věku od 25 do 39 let. Ve srovnání s cíleností v rámci ČR za rok 2000 se projevují rozdíly především v těchto ohledech: rekvalifikace v Břeclavském regionu jsou cíleny na „střední věkové kategorie“ nejen na úkor starších, ale také mladších nezaměstnaných; cílenost je výraznější. Zjištěná cílenost podle věku v tomto roce se výrazně odlišuje od charakteru cílenosti v okrese Břeclav v roce 2000, kdy jedinou výrazně nadreprezentovanou skupinou v rekvalifikaci (oproti nezaměstnanosti) byli 19 – 24letí.

T a b u l k a 25 Cílenost rekvalifikací podle věku

věk	v rekvalifikaci		v nezaměstnanosti		cílenost (b)/(d)	cílenost v ČR (2000)
	(a)	(b) %	(c)	(d) %		
do 19	17	5,9	380	6,9	0,86	1,34
20 – 24	60	20,8	1 053	19,1	1,09	1,27
25 – 29	53	18,3	709	12,8	1,43	1,14
30 – 34	52	18,0	566	10,3	1,75	1,27
35 – 39	48	16,6	537	9,7	1,71	1,11
40 – 44	20	6,9	545	9,9	0,70	0,90
45 – 49	21	7,3	660	12,0	0,61	0,73
50 – 54	17	5,9	734	13,3	0,44	0,47
nad 55	1	0,3	334	6,1	0,05	0,26
celkem	289	100	5 518	100	1,00	1,00

Rodinný stav

V rekvalifikacích jsou rovnoměrně zařazeni lidé žijící s partnerem i bez partnera. Téměř čtvrtina partnerů nepracuje – nejčastěji jde o nezaměstnané a o ženy na mateřské dovolené. Vzhledem k tomu, že údaje o rodinné situaci nezaměstnaných nejsou k dispozici z jiných statistik, nabízí se srovnání se strukturou nezaměstnaných získanou v panelovém šetření nezaměstnaných v polovině roku 2000 (VUPSV, 2001). Ukazuje se, že v rekvalifikacích jsou výrazněji zastoupeni lidé pečující o nezaopatřené děti, zejména je to patrné u žen samostatně pečujících o nezaopatřené děti – zatímco v rekvalifikačních kurzech jejich podíl dosahuje 21,5 %, v souboru osob vstupujících do nezaměstnanosti (panelové šetření VUPSV, 2001) to bylo pouze 10 % (což je dáno relativně vysokým počtem rekvalifikací zaměřených na ženy po mateřské dovolené). Lze však předpokládat, že zastoupení těchto žen v nezaměstnanosti je vyšší než 10 %, a to zejména vzhledem k jejich obtížné umístitelnosti a tedy i délce setrvání v nezaměstnanosti.

Délka nezaměstnanosti

Z charakteru cílenosti na krátkodobě nezaměstnané lze usuzovat, že v okrese Břeclav jsou rekvalifikace používány spíše jako nástroj prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, cílenost v období 12 – 24 měsíců je však relativně slušná.

T a b u l k a 26 Cílenost rekvalifikací podle délky nezaměstnanosti

	v rekvalifikaci		v nezaměstnanosti		cílenost (b)/(d)
	(a)	(b) %	(c)	(d) %	
do 3 měsíců	93	34,1	1388	25,2	1,35
3 – 6 měsíců	61	22,3	948	17,1	1,30
6 – 12 měsíců	50	18,3	1167	21,1	0,87
12 – 24 měsíců	44	16,1	846	15,3	1,1
nad 24 měsíců	25	9,2	1169	21,2	0,43

U mužů je zastoupení krátkodobě nezaměstnaných výraznější (51,5 % bylo nezaměstnaných do 3 měsíců) než u žen (23,8 %), což je dáno především existencí nespécifických rekvalifikačních kurzů pro ženy po mateřské dovolené a dlouhodobě nezaměstnané. Téměř třetina žen byla před vstupem do rekvalifikace bez práce déle než jeden rok, zatímco u mužů byl jejich podíl pouze 15,8 %.

Ve srovnání s cíleností v loňském roce se věnovala větší pozornost lidem, kteří teprve do nezaměstnanosti vstoupili (do 3 měsíců), a poněkud se snížila výrazná cílenost na krátkodobě nezaměstnané (3 – 6 měsíců). Celkově však stejně jako v minulém roce platí, že rekvalifikace jsou v okrese Břeclav cíleny především na krátkodobě nezaměstnané.

3.2.2. Situace nezaměstnaných vstupujících do rekvalifikace

a) Dopady nezaměstnanosti

Negativní dopady nezaměstnanosti se nejvíce projevují v oblasti finanční a také v oblasti psychického stavu. Naopak pozitivně se nezaměstnanost projevuje v oblasti volného času, který mohou lidé věnovat sobě a svým rodinám – o zlepšení v tomto ohledu hovoří 78,1 % dotázaných, přičemž u 43,8 % se jednalo dokonce o výrazné zlepšení. Ke změnám zdravotního stavu, vztahů s partnerem a s okolím dochází jen zřídka.

Jak je patrné z následující tabulky, jednotlivé dopady nezaměstnanosti spolu vzájemně souvisejí, zejména pokud jde o souvislost mezi psychickými změnami a ostatními účinky nezaměstnanosti. V oblasti dopadů na psychiku, zdravotní stav a vztahy s partnerem se také projevila statisticky významná, ale slabá souvislost s délkou nezaměstnanosti.

T a b u l k a 27 Souvislost mezi dopady nezaměstnanosti

	finanční situace	zdravotní stav	vztahy s partnerem	vztahy s okolím	psychika	časový prostor
finanční situace	1,000					
zdravotní stav	0,121	1,000				
vztahy s partnerem	n.v.	0,341	1,000			
vztahy s okolím	n.v.	0,223	0,315	1,000		
psychika	0,259	0,266	0,323	0,397	1,000	
časový prostor	-0,212	0,120	0,188	0,189	0,136	1,000

V tabulce jsou uvedeny Spearmanovy korelační koeficienty na hladině významnosti 0,05.

n.v. = není statisticky významné

Znění otázky: Co se pro Vás v době nezaměstnanosti změnilo (zlepšilo, zhoršilo)?

(1 = výrazně lepší, 2 = lepší, 3 = stejné, 4 = horší, 5 = výrazně horší)

- finanční situace
- zdravotní stav
- vztahy s partnerem
- vztahy s jinými lidmi v nejbližším okolí (příbuzní, přátelé)
- psychika (pocit životní pohody)
- časový prostor (dostatek času pro sebe a svou rodinu)

Většina osob vstupujících do rekvalifikace vypovídá o zhoršení své finanční situace v době nezaměstnanosti. Pro 41,4 % respondentů je finanční situace v době nezaměstnanosti horší a pro 33,9 % dokonce výrazně horší než před vstupem do nezaměstnanosti. Projevila se souvislost s věkem respondenta: zatímco pro mladé lidi, kteří např. poprvé vstupují na trh práce, může zůstat jejich finanční situace stejná nebo se může i zlepšit, s rostoucím věkem převládají v tomto ohledu výrazně negativní hodnocení. Ve věkové kategorii do 24 let došlo ke zhoršení finanční situace pouze u 52 % respondentů, u osob o 10 let starších (25 – 34 let) už to bylo 83 % stejně jako u další věkové kategorie (35 – 44 let). Nejvíce si stěžují starší nezaměstnaní, tj. ve věku nad 45 let (92 %). Méně často o zhoršení finanční situace v nezaměstnanosti vypovídají nezaměstnaní žijící bez partnera, což je do značné míry dáno právě souvislostí mezi rodinným stavem a věkem (koeficient korelace $\eta = 0,535$). Mladí lidé žijí častěji bez partnera (83 % osob do 24 let) a častěji jim také mohou plynout finanční výhody ze soužití s vlastními rodiči (86 % v téže věkové kategorii).

Podobně jako věk, souvisí se změnou finanční situace také vzdělání nezaměstnaného. O jejím zhoršení vypovídají nejméně často osoby se základním či neukončeným základním vzděláním, kterých však mezi osobami vstupujícími do rekvalifikačních kurzů není příliš mnoho (tvoří pouze necelých 12 %). Naopak nejčastěji si na finanční situaci stěžují vyučení.

T a b u l k a 28 Zhoršení finanční situace v nezaměstnanosti (%)

	horší	výrazně horší	celkem zhoršení
základní vzdělání	44,1	8,8	52,9
bez maturity	46,0	34,9	80,9
s maturitou	36,6	39,7	76,3

Hladina významnosti 0,001. Osoby s VŠ byly pro nízký počet zařazeny do skupiny „s maturitou“; mezi osoby „bez maturity“ jsme zařadili vyučené bez maturity a SŠ bez maturity.

Pokud jde o hodnocení finanční situace v době nezaměstnanosti, neprojevaly se rozdíly mezi oběma pohlavími, podle počtu dětí v rodině a ani podle toho, zda se jednalo o ztrátu zaměstnání hlavního živitele rodiny nebo zda šlo pouze o doplňkový příjem.

Zatímco téměř polovina osob vstupujících do rekvalifikace neprožívá v nezaměstnanosti změny psychického stavu, u 43,9 % dotázaných došlo k jeho zhoršení. Negativní vliv na psychický stav se projevuje především u osob s vyšším vzděláním.

T a b u l k a 29 Psychický stav v době nezaměstnanosti

	vzdělání			celkem
	základní	bez maturity	s maturitou	
lepší	5,8	7,9	7,6	7,6
stejný	64,7	57,9	32,1	47,1
horší	29,4	34,2	60,3	45,3

$n = 291$, hladina významnosti 0,025.

Jak již bylo uvedeno, projevila se také slabá souvislost mezi délkou nezaměstnanosti a jejím vlivem na psychiku (Sommersovo $d = 0,124$ na hladině významnosti 0,05). Neprojevila se však souvislost mezi psychickými změnami v nezaměstnanosti a ostatními sociodemografickými charakteristikami (pohlaví, věk, počet dětí, zdravotní stav či velikost obce).

b) Vyhlídky na získání zaměstnání

Není překvapivé, že lidé vstupující do rekvalifikace jsou poměrně skeptičtí ohledně možnosti získat zaměstnání ve svém oboru. Více než polovina (51,7 %) respondentů označila své vyhlídky jako velmi špatné nebo špatné. Nejlepší vyhlídky mají ti, kteří do rekvalifikace vstupují s příslibem zaměstnání ve svém oboru – takových však bylo celkem pouze 27, tj. 9,2 %. Svoje vyhlídky hodnotí hůře ženy než muži.

T a b u l k a 30 Vyhlídky na získání zaměstnání ve svém oboru

	muži		ženy	
		%		%
žádné, velmi špatné	25	23,8	44	23,5
spíše špatné	19	18,1	63	33,7
průměrné	22	21,0	49	26,2
spíše dobré	20	19,0	23	12,3
velmi dobré (příslib zaměstnání)	19	18,1	8	4,3
celkem	105	100,0	187	100,0

Hladina významnosti 0,001.

Špatné vyhlídky na získání zaměstnání v oboru jsou zdůvodňovány zejména nedostatečnou či neadekvátní kvalifikací vzhledem k požadavkům trhu práce a také nedostatkem pracovních příležitostí; méně často se jedná o zdravotní důvody, vysoký věk a nedostatek praxe. Jak již bylo uvedeno, u žen ještě sehrává roli věk a počet nezaopatřených dětí.

Na rozdíl od mužů nejsou ženy vstupující do rekvalifikace příliš optimistické ani pokud jde o jejich šance získat zaměstnání mimo vlastní obor – zatímco 41,7 % mužů hodnotí své vyhlídky jako spíše dobré nebo velmi dobré, u žen je to pouze 17,8 %.

T a b u l k a 31 Vyhlídky na získání zaměstnání v jiném oboru

	muži		ženy	
		%		%
žádné, velmi špatné	8	7,8	27	14,6
spíše špatné	19	18,4	42	22,7
průměrné	33	32,0	83	44,9
spíše dobré	31	30,1	22	11,9
velmi dobré (příslib zaměstnání)	12	11,7	11	5,9
celkem	103	100,0	185	100,0

Hladina významnosti 0,001.

Tento rozdíl je možné vysvětlit odlišným charakterem rekvalifikací poskytovaných mužům a ženám. Zatímco muži jsou v naprosté většině (88,2 %) zařazováni do rekvalifikací orientovaných profesně, tedy zaměřených na specifické znalosti a dovednosti pro výkon určité profese, téměř polovina žen vstupovala do rekvalifikace zaměřené všeobecně, tedy do rekvalifikace bez přímé vazby na výkon konkrétní profese.

Největší skepsi vzhledem k možnosti získání zaměstnání mimo vlastní obor vyjadřují lidé s maturitou, což jsou opět především ženy.

Osoby na vstupu do rekvalifikace hodnotí nepříznivěji své vyhlídky na získání zaměstnání ve svém oboru také ve srovnání s osobami na vstupu do nezaměstnanosti, ale jsou naopak optimističtější, pokud jde o vyhlídky mimo vlastní obor.

T a b u l k a 32 Vyhlídky na získání zaměstnání

	ve svém oboru				mimo svůj obor			
	na vstupu do nezaměstnanosti		na vstupu do rekvalifikace		na vstupu do nezaměstnanosti		na vstupu do rekvalifikace	
		%		%		%		%
žádné, velmi špatné	38	20,5	69	23,6	22	12,0	35	12,0
spíše špatné	48	25,9	82	28,1	56	30,4	61	20,9
průměrné	55	29,7	71	24,3	64	34,8	116	39,7
spíše dobré	29	15,7	43	14,7	31	16,8	53	18,2
velmi dobré (příslib zaměstnání)	15	8,1	27	9,2	11	6,0	23	7,9

Vyhlídky na získání zaměstnání se do určité míry odvíjejí od hodnocení situace na trhu práce a vlastních mzdových očekávání. Osoby v rekvalifikaci v průměru reálně očekávají 9138 Kč, ale jsou ochotny nastoupit za 8 769 Kč. Průměrná mzdová očekávání a mzdové požadavky requalifikantů a osob na vstupu do nezaměstnanosti se prakticky neliší.

Ukázalo se, že v tomto ohledu existují rozdíly mezi muži a ženami. Přestože obecně mají ženy v rekvalifikaci vyšší vzdělání než muži, jejich mzdová očekávání jsou výrazně nižší. Navíc v průměru ženy očekávají mzdovou nabídku o 577 Kč nižší, než za jakou jsou ochotny do zaměstnání nastoupit.

T a b u l k a 33 Průměrná mzdová očekávání (Kč)

	nejnižší přijatelná mzda	reálně očekávaná mzdová nabídka
muži	10 639	10 705
ženy	8 235	7 658

Hladina významnosti 0,001 Průměr se vztahuje k osobám, které na oba dotazy odpověděly konkrétní částkou (n = 215)

Při bližším pohledu na mzdová očekávání se ukazuje, že stejný podíl mužů i žen (14 %) předpokládá vyšší mzdovou nabídku, než za kterou by ještě byli ochotni pracovat. Rozdíl mezi pohlavími se projevuje v tom, že muži zpravidla očekávají nabídku odpovídající minimální přijatelné výši (tzn., že očekávaná nabízená mzda se pohybuje na hranici přijatelnosti), kdežto třetina žen (oproti 14,1 % mužů) se ocitla v pasti, kdy nejnižší přijatelná mzda převyšuje jejich očekávané mzdové nabídky.

3.2.3 Strategie účastníků rekvalifikací

Nezaměstnaní mohou volit pro řešení své situace celou řadu strategií. U účastníků rekvalifikací je zřejmé, že se jedná o osoby, které si již jednu z variant zvolily. Jestli se bude jednat o úspěšnou strategii, která povede k získání zaměstnání, však závisí i na dalších postojových charakteristikách těchto osob. Může být významné, nakolik jsou ochotni k prostorové mobilitě či zda by přijali i nestandardní formu zaměstnání.

Jak je patrné z následující tabulky, oproti osobám na vstupu do nezaměstnanosti jsou rekvalifikanti o něco méně ochotni dojíždět do zaměstnání, pracovat přes týden mimo domov a přijmout nejisté zaměstnání. Naopak častěji jsou ochotni přijmout zaměstnání na částečný úvazek, což je dáno vyšším zastoupením žen mezi účastníky rekvalifikací.

T a b u l k a 34 Ochota ke strategiím řešení nezaměstnanosti (%)

	osoby na vstupu do	
	nezaměstnanosti	rekvalifikace
změna pracovní činnosti	88,6	90,6
přijmout práci pod úroveň kvalifikace	48,9	46,9
dojíždět do zaměstnání více než 1h	44,6	33,9
podstoupit rekvalifikaci	65,6	97,3
přestěhovat se i do jiného okresu	17,7	19,9
pracovat přes týden mimo bydliště	38,2	33,6
začít podnikat / zřídit si živnost	25,8	27,7
přijmout i nejisté zaměstnání	36,6	28,1
přijmout zaměstnání na částečný úvazek	41,9	49,3
přijmout zaměstnání na dobu určitou	75,3	77,1

Faktorová analýza ukázala, že jednotlivé položky spolu vzájemně souvisejí a seskupují se do tří faktorů, které do značné míry korespondují se zjištěnými strategiemi osob na vstupu do nezaměstnanosti (VUPSV, 2001).

S c h é m a 2 Výsledky faktorové analýzy

	komponenty			
	1	2	3	
přestěhovat se	0,726	0,012	-0,134	faktor změny stylu života
pracovat přes týden mimo bydliště	0,788	-0,072	0,185	
začít podnikat /živnost	0,518	0,222	-0,302	
dojíždět do zaměstnání více než 1h	0,649	0,011	0,276	
přijmout zaměstnání na částečný úvazek	-0,025	0,819	-0,114	faktor nestandardní formy zaměstnání
přijmout zaměstnání na dobu určitou	-0,099	0,678	0,327	
přijmout i nejisté zaměstnání	0,109	0,626	0,169	
přijmout práci pod úrovní kvalifikace	0,138	0,143	0,750	faktor sestupné mobility
změna pracovní činnosti	-0,033	0,109	0,667	

sloupce = faktorové zátěže, tj. koeficienty korelace položky s faktorem; KMO = 0,602, hladina významnosti Bartlettova testu 0,000. První faktor vysvětluje 22,6 % variance, 2. faktor 18,8 % a 3. faktor 12,6 %, celkem tedy 54 % variance.

Pro muže je charakteristický větší sklon k prostorové mobilitě (jsou častěji ochotní dojíždět a pracovat přes týden mimo místo bydliště) a větší ochota začít podnikat, u žen se projevila větší ochota přijmout práci na částečný úvazek. Na prostorovou mobilitu má vliv také rodinná situace respondenta – mobilita klesá s rostoucím věkem a počtem dětí.

3.2.4 Očekávání spojená s rekvalifikačními kurzy a vstup do programu

a) Vstup do programu

Účastníci rekvalifikací projevili značnou iniciativu při zajišťování místa v rekvalifikačním kurzu: v 50,3 % případů tuto možnost sami vyhledali. Stejně tak se projevila aktivní přístup úřadu práce, který nabídl účast v rekvalifikačním kurzu 54,5 % respondentů. 10,6 % všech respondentů vypovědělo o kombinaci vlastního zájmu a nabídky ze strany úřadu práce. Další aktéři (budoucí zaměstnavatel, obecní či okresní úřad a rodina) sehráli při vstupu respondentů do programu pouze marginální roli.

Aktivita úřadu práce byla rozhodující v případě všeobecně zaměřených rekvalifikací, zatímco v profesně orientovaných kurzech jsou výrazněji zastoupeni ti, kteří sami tuto možnost vyhledali. Zjednodušeně je možno říci, že ve všeobecných kurzech převažují „pasivní“ a v profesních kurzech „aktivní“ nezaměstnaní.

T a b u l k a 35 Aktivita při zařazení do programu (%)

	zaměření rekvalifikačního kurzu	
	profesní	všeobecné
nabídka úřadu práce	37,1	84,0
sám se přihlásil, vyhledal tuto možnost	65,2	25,5

Především v případě všeobecných rekvalifikačních kurzů jsou často ženy osloveny úřadem práce, a to například i poštou. Mnohé jsou nabídkou překvapeny. Při pohovoru na oddělení poradenství je následně informují o přednostech účasti, aniž by však vyvíjely zjevný nátlak. Okolnosti vstupu potom mají také vliv na to, co účastníci od programu očekávají.

b) Očekávání

Na základě vyjádření dotazovaných je možné vytvořit následující stupnici očekávání, která se vztahují k rekvalifikačním kurzům:

1. Všichni účastníci kurzů (99,7 %) očekávají, že se v něm něčemu novému naučí a že získají zkušenosti.
2. 85,6 % očekává, že prostřednictvím rekvalifikačního kurzu získá nové kontakty, které by následně mohly vést k získání zaměstnání
3. Pro 80,8 % představuje účast v rekvalifikaci otevření brány k lepšímu zaměstnání, než jaké by měli možnost získat jinak.
4. Velká část respondentů (77,7 %) vidí účast v rekvalifikaci jako jedinou možnost, jak získat nějaké zaměstnání.
5. Asi tři čtvrtiny (74,0 %) očekávají pozitivní účinek na kvalitu trávení volného času v době nezaměstnanosti.
6. Méně než třetina (30,8 %) očekává v souvislosti s účastí v rekvalifikaci zlepšení finanční situace (finanční přílepení).
7. Téměř nikdo (5,8 %) neočekává od účasti v rekvalifikaci udržení sociálních dávek, o které by jinak mohl přijít.

Nezaměstnaní před vstupem do rekvalifikačního kurzu očekávají, že se naučí něčemu novému, získají zkušenosti, a to bez ohledu na to, zda tuto okolnost spojují s následným získáním zaměstnání nebo ne. Zejména ti, kteří vstupují do všeobecně orientovaného kurzu očekávají především osobnostní rozvoj:

„Že se naučím něco nového a že mi to pomůže, že ...nevěřila jsem že ..., nevěřila jsem, že když budu mít papír tady na toto, že tu práci okamžitě najdu, ale chtěla jsem se prostě obohatit o něco jiného a prostě, že bych pochopila něco jiného a že bych prostě měla větší šanci, no, protože většinou v kancelářích a tady v těchto, že, většinou – teď už všude vlastně vyžadují práci na tom počítači.“ (žena, 29 let, SŠ s maturitou).

„Tak to ne, to určitě jako na mě nečeká, každý ... (nerozumím)... ale prostě pro mě samotnou, aby abych já uměla, abych jako já sama o sobě někam ... abych mohla říct: „Ježiš, já to umím.“ Jo, že nejsou takový ten jak zaostalec, protože dneska to prakticky internet a všechno... každý sám a vy si neumíte zapnout ani počítač, to je takové ... už z toho důvodu.“ (žena, 32 let, vyučená, 3 děti, Břeclav - odpověď na otázku, zda očekávala, že jí rekvalifikace pomůže k zaměstnání)

Očekávání mužů a žen se v některých oblastech odlišovala. Zatímco muži častěji než ženy viděli v rekvalifikaci jedinou možnost, jak získat nějaké zaměstnání, lepší zaměstnání a také finanční přílepení, ženy častěji vyjadřovaly očekávaný přínos v podobě zlepšení prožívání nezaměstnanosti. Rozdíly mezi pohlavími jsou však jednoznačně vysvětlitelné jejich zařazením do rekvalifikačních profesních či všeobecně orientovaných (viz. výše), a proto se v následujícím textu zaměříme na různá očekávání v souvislosti s typem rekvalifikace, do níž respondent nastupoval.

Statisticky významný rozdíl mezi účastníky různých typů rekvalifikačních se projevil v těchto položkách:

T a b u l k a 36 Očekávané efekty účasti v rekvalifikačním kurzu (% odpovědí ano a spíše ano)

očekávání	profesní typ	všeobecný typ
jediná možnost získat zaměstnání	87,0	60,3
možnost získat lepší zaměstnání	88,7	67,9
lépe se tak snáší doba nezaměstnanosti	68,0	83,9
finanční přilepšení	38,2	17,9
riziko, že přijde o dávky	2,3	12,2

Otázka zněla: Co očekáváte od Vaší účasti v programu rekvalifikace, v němž jste nyní zařazen? 1 = ano, 2 = spíše ano, 3 = spíše ne, 4 = ne, 5 = nevím

- je to jediná možnost získat nějaké zaměstnání
- očekávám možnost lepšího zaměstnání, než mohu získat jinak
- vidím v tom možnost, jak získat kontakty k dalšímu zaměstnání
- lépe se tak snáší doba, kdy je člověk bez zaměstnání
- přináší mi to i určité finanční zlepšení
- bylo zde určité riziko, že bych jinak mohl přijít o podporu / dávky
- mohu se při tom něco naučit, získat zkušenost

Je zřejmé, že účastníci profesně orientovaných kurzů častěji vkládají do rekvalifikací očekávání spojená se zaměstnáním, kdežto u všeobecně orientovaných se častěji jedná o zkvalitnění či zpestření trávení volného času v době nezaměstnanosti. To odpovídá také odlišnému hodnocení vlastních šancí na trhu práce při vstupu do programu – statisticky významný rozdíl se projevil u hodnocení vyhlídek na získání zaměstnání ve vlastním oboru, které u profesních rekvalifikací hodnotí jako spíše dobré či velmi dobré více než třetina (34,2 %), zatímco u všeobecných rekvalifikací jen 6,6 %. Zajímavé je také vyjádření vztahující se k možnosti ztráty dávek v případě neúčasti v rekvalifikaci: zatímco u profesních kurzů tuto variantu jednoznačně odmítá 87,1 % osob, u všeobecných jsou to méně než dvě třetiny.

Jednotlivá očekávání spolu vzájemně souvisejí a můžeme je shrnout do tří faktorů.

S c h é m a 3 Faktory očekávání vzhledem k rekvalifikačním programům

	komponenty			
	1	2	3	
možnost, jak získat kontakty k dalšímu zaměstnání	0,753	0,185	-0,030	Faktor 1 „mírných očekávání“
lépe se tak snáší doba, kdy je člověk bez zaměstnání	0,687	-0,089	-0,052	
i určité finanční přilepšení	-0,172	0,714	-0,245	Faktor 2 „velkých očekávání“
možnost lepšího zaměstnání, než mohu získat jinak	0,203	0,693	0,348	
jediná možnost získat nějaké zaměstnání	0,446	0,529	0,232	Faktor 3 „očekávání vedlejších účinků“
bylo zde určité riziko, že bych jinak mohl přijít o podporu/dávky	0,218	-0,142	-0,811	
něco se naučit, získat zkušenost	0,253	-0,048	0,657	

sloupce = faktorové zátěže, tj. koeficienty korelace položky s faktorem; KMO = 0,608, hladina významnosti Bartlettova testu 0,000. První faktor vysvětluje 26,8 % variance, 2. faktor 16,5 % a 3. faktor 15,0 %, celkem tedy 58,3 % variance.

„Mírná očekávání“ vyjadřují postoj, kdy se od rekvalifikace neočekává přímý účinek v podobě následného získání zaměstnání, ale spíše možnost lépe využít dobu, kdy je člověk bez práce, přijít mezi lidi, získat nové kontakty k získání zaměstnání. K tomuto postoji se lidé přiklánějí s rostoucí délkou nezaměstnanosti a je charakteristický například pro ženy po mateřské dovolené:

„Co jsem od toho čekala. Hlavně, že se dostanu už z toho domácího prostředí. Že se dostanu někam mezi lidi a tím asi nějaký vliv na psychiku nebo tak, jsem myslela, jakože prostě když už chodíte tři měsíce někam do kurzu, tak už chodíte vlastně skoro i do práce... na furt. Je to tak. ... Vždyť jsem vlastně už byla deset let doma, víceméně. To si nedovedete ani představit, mezi těma zdíma, tady na dvoře, do obchodu, to je jediné, kam se člověk dostane. A pak na úřad práce, kde je prostě deprese nad deprese.“ (žena, VŠ, 36 let, 2 děti)

„...spíš posílení sebevědomí. Člověk se ptá a pořád nic. Tam [v kurzu] člověk zjistí, že v tom není sám, že je takových lidí víc.“ (žena, 32 let, SŠ bez maturity, 2 děti)

Naopak „velká očekávání“ v podobě získání lepšího zaměstnání jsou společně s finančním přilepšením charakteristická pro osoby, které jsou bez zaměstnání teprve krátce.

Souvislost mezi očekávanými spojenými s účastí v rekvalifikaci a jeho věkem ani rodinným stavem se neprojevila. Významnou roli nehraje ani počet nezaopatřených dětí v rodině – slabá souvislost se projevila pouze v tom, že lidé s více dětmi od rekvalifikačních kurzů častěji očekávají získání nových kontaktů, které by je mohly dovést k novému zaměstnání.

3.2.5 Závěry

Účastníci rekvalifikací spojují své pracovní vyhlídky spíše s uplatněním mimo svůj obor. Ženy vnímají své vyhlídky na získání zaměstnání pesimističtěji než muži, což mj. souvisí také se zařazováním mužů téměř výhradně do profesně orientovaných kurzů, zatímco ženy participují rovnoměrně jak v profesních, tak všeobecných rekvalifikacích. Ženy mají v průměru nižší mzdové požadavky než muži a reálně očekávají také nižší mzdové nabídky. Asi třetina žen reálně očekává nižší mzdové nabídky, než jaké jsou ochotny přijmout.

3.3 Veřejně prospěšné práce

3.3.1 Rozporná role veřejně prospěšných prací

Veřejně prospěšné práce jsou historicky nejstarším a původně i nejvíce využívaným nástrojem aktivní politiky na trhu práce, když v obdobích recese či prudkého nárazu strukturálních změn byly už od dob Velké krize a také později (v případě rychlého poklesu ekonomiky) pokládány za východisko a nástroj ekonomického oživení a prevence sociálního kolapsu. Jejich „tržní nekonformnost“ (jde totiž o dočasně subvencovaná místa, a to z veřejných prostředků a ve veřejném sektoru) naproti tomu přinesla přísnější hodnocení jejich funkcí v období 80.let, kdy bylo jako hlavní kritérium jejich posuzování přijato hledisko, nakolik skutečně jsou tato dočasná místa „mostem“ k regulárnímu zaměstnání v privátním sektoru. Krajním vyjádřením skepse vůči veřejným pracem bylo rozhodnutí britské konzervativní vlády na počátku 90.let zrušit programy Community works s ohledem na to, že se neprokázal jejich výrazný vliv na přechod účastníků do trvalých zaměstnání v soukromém sektoru.

Nicméně však nadále řada odborníků zdůrazňuje širší význam veřejně prospěšných prací pro prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti, pro jejich sociální přínos či pro rozvoj sociální a jiné infrastruktury [srovnej Layard, Nickell, Jackman 1994, Layard 1996, Child 2001]. Nakonec i Velká Británie s přijetím programů New Deal obnovila do jisté míry tato opatření (Environmental Task Force). Pro mnoho nezaměstnaných jde totiž o poslední příležitost („last resort“) a možnost udržet kontakt s trhem práce a pro úřady práce o poslední možnost udržet pracovní morálku některých nezaměstnaných.

Trvalým nebezpečím tohoto programu je ovšem „uzamykací efekt“ a riziko, že nezaměstnaní nezískají schopnost proniknout na otevřený trh práce, a právě naopak se

spolehnou na toto subvencované zaměstnání a schopnost uplatnit se na otevřeném trhu práce postupně ztratí. Jiným rizikem pak je, že veřejně prospěšné práce svým „donucovacím charakterem“, zvláště pokud jsou mzdové a další podmínky zaměstnání pokládány nezaměstnanými za nepřijatelné a pokud jsou tyto příležitosti využity úřady práce k testování ochoty nezaměstnaných pracovat, vyvolají u části nezaměstnaných preferenci aktivit v šedé ekonomice.

Přes jisté pochybnosti o účincích tohoto typu programu jej všechny evropské země využívají v celkem výrazném objemu. Dokonce v Německu v období, kdy byly přiřčeny východní části země a docházelo k prudkému růstu nezaměstnanosti při (krachu podniků) v této části Německa, to byly vedle rekvalifikací a pracovních výcviků (ty měly napomoci strukturálním změnám) nejrozšířenější programy (tzv. ABM programy), jež hrály jednoznačně roli „hasiče požáru (fire brigade)“ a přispívaly k rozvoji infrastruktur i pro privátní sektor.

V souvislosti s diskusí o roli veřejně prospěšných prací dochází ovšem ve většině zemí v devadesátých letech k zpřísnění kritérií jejich zaměření jak z hlediska účelnosti vynaložení veřejných prostředků, tak z hlediska přínosu pro účastníky a zvýšení jejich zaměstnatelnosti. Zejména pak sehrávají tyto programy stále významnější roli v oblasti „sociální ekonomiky“ a v rozvoji sociální i podnikatelské infrastruktury či při zlepšování životního prostředí – všude tam, kde soukromé nebo veřejné aktivity poněkud zaostávají.

3.3.2 Hodnocení veřejně prospěšných prací

Shrnuto, vycházíme-li z výše uvedeného nástinu, veřejně prospěšné práce je třeba posuzovat z hlediska následujících potenciálních přínosů:

- a) jako prevenci ztráty kontaktu s pracovním trhem a podporu zaměstnatelnosti
- b) jako cestu k trvalému zaměstnání
- c) jako prevenci sociálního vyloučení, jak z hlediska možnosti materiálního standardu, tak z hlediska sociálních kontaktů a kvality života
- d) jako opatření, jež přináší společnosti prospěšné aktivity (například sociální služby), rozvoj infrastruktury, zlepšování životního prostředí apod.
- e) jako opatření s prospěšnými sekundárními ekonomickými efekty (zvýšení kupní síly, odvodů do sociálně pojistných fondů a státního rozpočtu, zvýšení agregované poptávky, multiplikační efekt).

Uvedeným přínosům se budeme věnovat v rámci závěrečného hodnocení programů APZ na lokální úrovni. V této etapě projektu se zaměřujeme na otázku motivace nezaměstnaných k účasti ve veřejně prospěšných pracích. Ta totiž významně souvisí s výše uvedenými přínosy, respektive je (mimo další podmínky) jejich významným předpokladem.

3.3.3 Veřejně prospěšné práce v okrese Břeclav

V okrese Břeclav – podobně jako v mnoha jiných okresech České republiky, kde jsou vcelku hojně zastoupeny v sídelní struktuře menší obce – vzniká (na rozdíl od velkých měst) vcelku příznivá situace pro organizování veřejně prospěšných prací. Nejenže je v obcích vysoká potřeba tohoto programu: je v nich typicky nedostatek pracovních příležitostí a skepse o tom, že nějaké vůbec vzniknou, ale také nedostatek veřejných financí (nízká úroveň podnikatelských aktivit, nízké daňové odvody a následně nízké státní dotace). Na druhé straně jsou reprezentanti obcí nejen zainteresováni, ale také operativně schopni se znalostí potřeb i možností na svém území efektivně organizovat veřejně prospěšné práce ku prospěchu obcí, stejně jako jsou schopni být v průběžném kontaktu s nezaměstnanými, provádět jejich kontrolu, selekci, a dokonce rozvíjet určité prvky individuální terénní sociální práce (i když často laicky pojaté), na kterou přetíženým úřadům práce někdy nezbyvá prostor.

Přítom dochází k určité tenzi v pojetí veřejně prospěšných prací mezi obcemi a úřady práce: zatímco obce sledují zejména hlediska prospěchu uvedená výše v bodech sub d) a sub c), úřady práce preferují spíše hlediska uvedená v bodech sub a) a sub b). Projevuje se to například ve sporu o účastníky zařazené v programech VPP: zatímco úřady práce preferují, aby byli zařazováni především noví účastníci, dosud dlouhodobě nezaměstnaní (a spoléhají, že jim to pomůže k trvalému zaměstnání), obce se snaží vedle toho uplatnit opakovaně své „osvědčené pracovníky“, které už prověřily z hlediska ochoty pracovat a schopnosti pracovního výkonu, a navíc jsou často na základě dobré znalosti individuálních případů přesvědčeny i o tom, že jde o spoluobčany, kteří se jinak dlouhodobě na otevřeném trhu práce neuplatní. Mají tendenci vytvářet si z těchto lidí jakési „jádro“ a nové účastníky spíše doplňovat. Posoudit přínos obou přístupů není až tak jednoduché. Komplexnímu zhodnocení přínosu VPP na lokálním trhu práce se budeme věnovat v druhé etapě výzkumu.

V této etapě jsme se zaměřili na otázku zájmu, očekávání a motivací nezaměstnaných, jež se vztahují k tomuto programu. Naše závěry se opírají o vyhodnocení standardizovaného dotazování 156 účastníků VPP v roce 2001 a vedle toho o kvalitativní rozhovory s 25 účastníky rekvalifikací v několika obcích okresu Břeclav.

a) Účastníci veřejně prospěšných prací

Do programu VPP bylo během roku 2001 zařazeno 156 nezaměstnaných, z nichž téměř čtyři pětiny účastníků tvořili muži. Program je zaměřen na osoby, které jsou na trhu práce obtížně umístitelné, a to především z důvodu nízké kvalifikace, zdravotního stavu a vyššího věku, případně kumulace těchto handicapů. Tento trend se zřetelně projevil v cílenosti na jednotlivé skupiny nezaměstnaných.

Na VPP jsou zařazováni uchazeči se základním vzděláním a vyučením, kteří společně tvoří více než 90 % účastníků. Tyto skupiny mají také nejvýraznější podíl na nezaměstnanosti, a proto se u nich cílenost neprojevuje příliš výrazně. Spíše je možné hovořit o vyloučení vzdělanějších nezaměstnaných z programu, což může být také dáno jejich nízkým zájmem o participaci a charakterem veřejně prospěšných prací.

T a b u l k a 37 Cílenost podle vzdělání (%)

	zařazení do VPP			nezaměstnanost		cílenost (b)/(d)	
	(a)	(b)	%	(c)	(d)		%
ZŠ a neúplné ZŠ	62		39,8	1853		33,6	1,18
vyučen a SŠ bez maturity	82		52,6	2374		43,0	1,19
vyučen s maturitou a SŠ	12		7,7	1147		20,8	0,37
VŠ	0,0		0,0	144		2,6	0,00
celkem	156		100,0	5518		100,0	1,00

U mužů se nejčastěji jedná o vyučené (57,4 %), mezi ženami mají největší podíl osoby s (neúplným) základním vzděláním.

Orientace na rizikové skupiny se projevuje také ve vyšším zastoupení osob se zdravotními obtížemi: třetina účastníků VPP se potýká se zdravotními problémy, pětina má změněnou pracovní schopnost. Vyšší je zastoupení zdravotně postižených mezi muži (36,9 %) než mezi ženami (24,2 %) a ve skupině vyučených (46,9 %).

T a b u l k a 38 Zdravotní stav účastníků VPP

		%
dobrý	102	65,4
potíže, které ovlivňují možnost zaměstnání	23	14,7
ZPS	13	8,3
částečný invalidní důchod	17	10,9
plný invalidní důchod	1	0,6
celkem	156	100,0

V červnu roku 2001 bylo v evidenci úřadu práce 19 % nezaměstnaných se zdravotním omezením, což odpovídá také jejich podílu na programu VPP. Úřad práce neeviduje zhoršený zdravotní stav, který není doložen ZPS, a proto je obtížné hovořit o tom, nakolik je program VPP zaměřen na osoby se zdravotními problémy.

VPP je programem výrazně cíleným na vyšší věkové skupiny, zejména nad 35 let. Průměrný věk osob v programu VPP dosáhl 41,2 roku, nejstaršímu účastníkovi bylo 59 a nejmladšímu 19 let.

T a b u l k a 39 Cílenost podle věku

	na VPP		v nezaměstnanosti		cílenost (b)/(d)
	(a)	(b) %	(c)	(d) %	
méně než 19 let	2	1,3	380	6,9	0,19
20 – 24	14	9,3	1 053	19,1	0,49
25 – 29	13	8,6	709	12,8	0,67
30 – 34	8	5,3	566	10,3	0,51
35 – 39	27	17,9	537	9,7	1,85
40 – 44	25	16,6	545	9,9	1,68
45 – 49	23	15,2	660	12,0	1,27
50 – 54	22	14,6	734	13,3	1,10
nad 55 let	17	11,3	334	6,1	1,85
celkem	151	100,0	5 518	100,0	1,00

U vyšších věkových kategorií se často jedná o kumulaci s handicapem v podobě zhoršeného zdravotního stavu.

Respondenti pocházejí převážně z menších obcí – největší zastoupení (53,6 %) mají nezaměstnaní z obcí do dvou tisíc obyvatel. Pouze 13,2 % účastníků VPP žije v obci nad 5000 obyvatel. V okresním městě bylo na VPP umístěno pouze 5 osob, vždy se jednalo o ženy pracující v charitativní či jiné neziskové organizaci, což odlišuje charakter VPP v okresním městě od ostatních VPP.

Délka nezaměstnanosti před vstupem do programu VPP je většinou krátká: téměř polovina účastníků vstoupila do programu po méně než 3 měsících nezaměstnanosti. V této souvislosti se jeví jako důležité, že se jedná o délku poslední evidence na úřadu práce. Celková doba nezaměstnanosti účastníků by byla značně delší, protože se jedná o osoby, které jsou postiženy opakovanou nezaměstnaností (91,8 %). Počet evidencí v registru úřadu práce souvisejí opakované evidence s počtem účastí na VPP (Pearsonův korelační koeficient 0,512 na hladině významnosti 0,01).

T a b u l k a 40 Délka poslední evidence před nástupem na VPP

		%
méně než 3 měsíce	70	47,6
3 – 6 měsíců	38	25,9
6 – 9 měsíců	18	12,2
9 – 12 měsíců	2	1,4
12 – 18 měsíců	7	4,8
18 – 24 měsíců	3	2,0
nad 24 měsíců	9	6,1

n = 147

T a b u l k a 41 Počet evidencí na úřadu práce před nástupem na VPP

		%
1	12	8,1
2	22	14,9
3	28	18,9
4	26	17,6
5	17	11,5
6 a více	43	29,1

$n = 148$

T a b u l k a 42 Počet absolvovaných programů VPP

		%
1	56	37,8
2	41	27,7
3	27	18,2
4	22	14,9
5	2	1,4

$n = 148$

b) Situace nezaměstnaných vstupujících do programu VPP

Podobně jako účastníci rekvalifikací, také osoby na VPP spojují negativní dopady nezaměstnanosti především s finanční situací a s vlivem na svůj psychický stav. Ve srovnání s rekvalifikanty osoby na VPP méně často oceňují pozitivní dopad nezaměstnanosti na volný čas.

Finanční situace

Pouze u 13,6 % dotázaných nedošlo v průběhu nezaměstnanosti ke zhoršení finanční situace. O zhoršení vypovědělo 47,4 % a o výrazném zhoršení 39 % těchto osob. V této oblasti se od sebe respondenti významně neodlišovali podle pohlaví, věku, vzdělání, rodinného stavu ani počtu nezaopatřených dětí v rodině. Pouze osoby žijící ve společné domácnosti se svými rodiči si na zhoršení stěžovaly méně často než ostatní.

T a b u l k a 43 Finanční situace v nezaměstnanosti (%)

	žijící s rodiči	žijící bez rodičů
horší	49,1	45,8
výrazně horší	29,8	44,8
celkem	78,9	90,6

Hladina významnosti 0,05.

Z rozhovorů s účastníky VPP vyplývá, že špatná finanční situace je také jedním z hlavních motivačních faktorů účasti v programu.

Psychický stav

Změny finanční situace a prožívání nezaměstnanosti spolu souvisejí (Spearmanův korelační koeficient = 0,382 na hladině významnosti 0,001) - finanční obtíže jsou zřejmě jedním z faktorů, které ovlivňují prožívání doby nezaměstnanosti. O (výrazně) zhoršeném psychickém stavu hovoří v souvislosti s nezaměstnaností asi polovina respondentů.

Změna psychiky v době nezaměstnanosti do jisté míry souvisí se zdravotním stavem: nezaměstnanost se častěji negativně odráží v psychice lidí, kteří mají zdravotní problémy, než u zdravých osob.

T a b u l k a 44 Psychický stav v nezaměstnanosti (%)

	zdraví	se zdravotními problémy
horší	37,3	53,8
výrazně horší	4,9	11,5
celkem	42,2	65,3

Hladina významnosti: 0,05

Podobně se projevila také slabší souvislost psychického prožívání nezaměstnanosti a věku (Spearmanův korelační koeficient = 0,272 na hladině významnosti 0,01) – čím je člověk starší, tím hůře se s nezaměstnaností psychicky vyrovnává. Častěji na zhoršení psychického stavu také poukazují vyučení (56,3 %) než osoby se základním vzděláním (43,5%), rozdíl mezi oběma skupinami však není statisticky významný. Statisticky významný rozdíl se neprojevil ani podle dalších sociodemografických charakteristik (pohlaví, rodinný stav, počet dětí).

Časový prostor

V oblasti časového prostoru, který mohou nezaměstnaní věnovat sobě a svým rodinám, nezaměstnanost pozitivně hodnotí asi třetina dotázaných. Nejvíce oceňuje časový přínos „střední generace“, tedy lidé ve věku od 25 do 40 let.

Hodnocení volného času v době nezaměstnanosti pozitivně koreluje s dalším z dopadů nezaměstnanosti, a to se změnou vztahu s partnerem. To znamená, že zlepšení vztahu s partnerem jde ruku v ruce se zlepšením hodnocení časového prostoru a naopak (Spearmanův korelační koeficient = 0,290 na hladině významnosti 0,001). Množství volného času v nezaměstnanosti často není vnímáno pozitivně. Zatímco někteří nezaměstnaní vyvíjejí řadu aktivit (například péče o děti, o domácnost, práce na poli nebo ve vinohradu), mnozí propadají nudě:

... doma je to hrozný, když člověk musí ležet, lepší je mít práci. Doma, když člověk nemá co dělat, to je nebezpečný ...protože já nemám co dělat doma ... (muž, 37 let, ZŠ)

Já nechcu sedět doma a čekat, až mě donde podpora, já nejsu ... a nikdy jsem na to nebyl... Někomu se to líbí, když sedí doma, ale mně ne. (muž, 44 let, vyučen)

c) Vyhledky na získání zaměstnání

Nezaměstnaní nastupující na VPP hodnotí své vyhlídky na získání zaměstnání velmi pesimisticky, a to i ve srovnání s osobami vstupujícími do rekvalifikací. Téměř čtyři pětiny z nich hodnotí své vyhlídky na získání zaměstnání ve svém oboru jako spíše špatné, žádné nebo velmi špatné. Na rozdíl od účastníků rekvalifikací však nevidí důvod ve vlastní nízké kvalifikaci, ale spíše v „objektivních faktorech“, jako je nedostatek pracovních míst (33,3 %), špatný zdravotní stav (29 %) a vysoký věk (13,7 %).

Vzhledem k vyhlídkám na získání zaměstnání jsou pesimističtější starší účastníci VPP (Spearmanovy korelační koeficienty – vyhlídky na zaměstnání ve vlastním oboru = - 0,439, mimo obor – 0,451 na hladině významnosti 0,01), projevuje se také vliv zdravotního stavu, což je dáno i skutečností, že věk a zdravotní stav účastníků spolu vzájemně korelují.

Vedle osob se ZPS nebo v (částečném) invalidním důchodu hovoří o zdravotních problémech i řada ostatních: někteří jsou po operaci, po nemoci, číšník například už nemůže vykonávat svoji profesi, protože mu to „neprospívá na nohy“. Špatný zdravotní stav slouží nejen ke zdůvodnění špatných vyhlídek na získání zaměstnání, ale také jako ospravedlnění dosavadního neúspěchu v hledání práce a k objasnění účasti na VPP.

“Já jsem byl nezaměstnaný a nemoh jsem sehnat práci, jsem po úrazu, mám za sebou dost operací. Nemůžu se vrátit zpátky, nemůžu se zbytečně moc namáhat ... Já jsem si sehnal víc zaměstnání, ale prý je to namáhavý, nesmím být sám. Takže mě nic jinšího nezbyvá, než tady chodit pod obcí” (muž, ČID, 45 let, vyučen).

Účastníci VPP vidí obecně větší možnosti v uplatnění mimo svůj obor – zejména muži jsou v tomto ohledu poměrně optimističtí, když téměř polovina z nich vidí své šance jako průměrné nebo (velmi) dobré.

T a b u l k a 45 Vyhledky na získání zaměstnání

	ve vlastním oboru		v jiném oboru	
		%		%
žádné, velmi špatné	80	51,6	56	36,4
spíše špatné	41	26,5	33	21,4
průměrné	20	12,9	36	23,4
spíše dobré	13	8,4	23	14,9
velmi dobré	1	0,6	6	3,9
celkem	155	100,0	154	100,0

Vyhledky na získání zaměstnání ve svém oboru a mimo tento obor spolu vzájemně pozitivně souvisejí – (Spearmanův korelační koeficient = 0,433 na hladině významnosti 0,01).

Není jisté bez zajímavosti, jaké mzdové požadavky a očekávání mají účastníci VPP vzhledem k případnému zaměstnání a jejich srovnání se mzdou, kterou pobírají po dobu účasti v programu. Pouze pro 4 respondenty (tj. 3,3 %) není nejnižší přijatelná mzda příliš důležitým faktorem, 18,7 % však nemá představu, jakou mzdovou nabídku mohou na trhu reálně očekávat a 10,3 % žádnou nabídku práce vůbec neočekává.

U ostatních, kteří odpověděli konkrétní částkou (celkem 101 osob, tj. asi dvě třetiny všech respondentů), jsme došli k těmto zjištěním:

- 72,6 % očekává vyšší mzdovou nabídku, než je nejnižší mzda, za kterou by ještě byli ochotni pracovat
- respondenti stanovují své mzdové požadavky podle trhu práce: čím vyšší jsou očekávané reálné mzdové nabídky, tím vyšší je jejich nejnižší přijatelná mzda (Pearsonův korelační koeficient = 0,571 na hladině významnosti 0,01).
- v průměru převyšují očekávané mzdové nabídky nejnižší přijatelnou mzdu o 2832 Kč
- průměrná reálně očekávaná mzda osob na VPP je vyšší než průměrná reálně očekávaná mzda osob v rekvalifikaci a mírně převyšuje i průměrná očekávání mužů v rekvalifikaci (vzhledem k naprosté převaze mužů na VPP se jeví jako vhodnější srovnání se mzdovými očekáváními mužů v rekvalifikaci).
- Přestože je v průměru mzda na VPP nižší než nejnižší přijatelná mzda, za kterou by byli respondenti ochotni nastoupit do zaměstnání, pro řadu osob (39,6 %) výdělek na VPP převyšuje jejich mzdové požadavky

T a b u l k a 46 Srovnání mzdových očekávání a mzdy na VPP (Kč)

	průměr	minimum	maximum
nejnižší přijatelná mzda	7 949	5 000	15 000
reálně očekávaná mzda	10 781	3 600	25 000
mzda na VPP	6 647	3 900	10 990

Ve srovnání se mzdovými očekáváními osob vstupujících do nezaměstnanosti jsou účastníci VPP optimističtější (jejich průměrná reálně očekávaná mzda je asi o 1 400 Kč vyšší), současně jsou však ochotní přijmout zaměstnání za výrazně horších platových

podmínek - nejnižší přijatelná mzda osob na VPP je o více než 1000 Kč nižší než u osob vstupujících do nezaměstnanosti. Pokud bychom se zaměřili pouze na muže, dochází víceméně k vyrovnání očekávaných mezd a prohloubení rozdílu mezi nejnižšími přijatelnými mzdami u osob na VPP a osob vstupujících do nezaměstnanosti na přibližně 2 300 Kč.

d) Strategie účastníků VPP

Z dotazování vyplývá, že účastníci VPP jsou flexibilní především pokud jde o charakter práce: vedle toho, že je většina z nich ochotná změnit pracovní činnost, jsou také ochotni přijmout zaměstnání, které neodpovídá jejich kvalifikaci. Platí to zejména pro občany z menších obcí (do 2000 obyvatel). Nejvýznamnějším faktorem ovlivňujícím ochotu změnit pracovní činnost je věk (koeficient korelace eta = 0,609). Pracovní činnost jsou méně často ochotni změnit lidé se základním vzděláním (75,8 %) než vyučení (95,1 %). U vyučených může být důležitý vyšší podíl osob se zdravotními obtížemi – v těchto případech je často změna pracovní činnosti spíše nutností než projevem flexibility. V souvislosti s ochotou ke změně pracovní činnosti je významné, že více než dvě třetiny osob na VPP vyjádřily také ochotu změnit kvalifikaci. Z rozhovorů však vyplývá, že úřad práce rekvalifikace ani jiné programy APZ těmto osobám nenabízí.

Od ostatních nezaměstnaných (vstupujících do nezaměstnanosti a vstupujících do rekvalifikace) se účastníci VPP nejvýrazněji odlišují ve své ochotě přijmout práci pod úrovní své kvalifikace. Odpovědi na otázky, které se týkají flexibility dotazovaných, pravděpodobně souvisejí s charakterem programu, jehož se dotázaní účastní. V rámci VPP jsou totiž často prováděny práce, pro které není nutná zvláštní kvalifikace, a také pracovní činnosti se mohou v průběhu programu měnit podle potřeby obce.

Značná část osob na VPP (42,6 %) je ochotna do případného zaměstnání dojíždět i déle než jednu hodinu. Na druhou stranu je ovšem dojíždění, jak vyplývá z rozhovorů, významným faktorem účasti na VPP. Mnoho účastníků VPP totiž vidí možnost získání zaměstnání mimo místo svého bydliště, což je spojeno s náklady na dopravu. Tito lidé by byli ochotni dojíždět, pokud by se jim to výrazně finančně vyplatilo, což vzhledem k reálně očekávaným mzdovým nabídkám zpravidla neplatí.

Jen velmi málo osob na VPP deklarovalo ochotu přestěhovat se za prací. Tento typ mobility u nás obecně není příliš rozšířen, u osob na VPP je však ještě výrazně nižší ve srovnání s osobami na vstupu do nezaměstnanosti (17,7 %) i ve srovnání s osobami v rekvalifikaci (18,9 %).

T a b u l k a 47 Ochota ke strategiím řešení nezaměstnanosti

	osoby na vstupu do nezaměstnanosti	VPP
změna pracovní činnosti	88,6	87,0
přijmout práci pod úrovní kvalifikace	48,9	81,8
dojíždět do zaměstnání více než 1 hodinu	44,6	41,9
podstoupit rekvalifikaci	65,6	69,0
přestěhovat se i do jiného okresu	17,7	9,1
pracovat přes týden mimo bydliště	38,2	42,6
začít podnikat / zřít si živnost	25,8	9,7
přijmout i nejisté zaměstnání	36,6	13,6
přijmout zaměstnání na částečný úvazek	41,9	47,7
přijmout zaměstnání na dobu určitou	75,3	91,0

Svoji budoucnost spojuje s účastí na normálním pracovním trhu pouze část osob vykonávajících veřejně prospěšné práce, velká část má zájem o opakování VPP (což někteří dokonce považují za samozřejmost). To může být dáno jak negativním hodnocením vlastních možností uplatnění, tak také spokojeností s programem.

e) Očekávání účastníků VPP a vstup do programu

V souladu s vnímáním negativních dopadů nezaměstnanosti spojuje nejvíce nezaměstnaných na vstupu do VPP svá očekávání vzhledem k programu se zlepšením finanční situace a především s pozitivními změnami v prožívání nezaměstnanosti.

T a b u l k a 48 Očekávání spojená se vstupem na VPP (%)

	ano	spíše ano
je to jediná možnost získat nějaké zaměstnání	74,8	6,5
očekávám možnost lepšího zaměstnání, než mohu získat jinak	60,4	11,0
vidím v tom možnost, jak získat kontakty k dalšímu zaměstnání	60,6	14,2
lépe se tak snáší doba, kdy je člověk bez zaměstnání	83,2	8,4
přináší mi to i určité finanční zlepšení	80,0	6,5
bylo zde určité riziko, že bych jinak mohl přijít o podporu/dávky	6,5	9,0
mohu se při tom něco naučit, získat zkušenost	52,3	17,4

Naprostá většina dotázaných (91,2 %) očekává, že se jim tak bude lépe snášet doba nezaměstnanosti. V průběhu VPP tito lidé ovšem nejsou považováni za nezaměstnané ani úřadem práce (jsou vyřazeni z registru nezaměstnaných) ani se sami jako nezaměstnaní necítí. Je pravděpodobné, že samotná možnost jít pracovat na VPP zlepšuje prožívání nezaměstnanosti v době mezi jednotlivými obdobími na VPP, pokud se jedná o opakovanou účast. Toto očekávání vyjadřují častěji lidé z menších obcí do 2000 obyvatel (95,2 % odpovědělo ano nebo spíše ano oproti 86,8 % dotázaných z obcí od 2 do 5 tisíc obyvatel).

Zlepšení finanční situace je druhým nejčastějším očekávaným efektem participace v programu. Také v oblasti finanční se projevuje mírná souvislost s velikostí obce, odkud účastník VPP pochází. Finanční přílepení rozhodně očekává 91,6 % účastníků z malých obcí do 2 tisíc obyvatel, ale jen 67,9 % z obcí s populací od dvou do pěti tisíc obyvatel. Z větších obcí (nad 5000 obyvatel) pocházelo pouze 19 osob a čtyři z nich (tedy asi pětina) dokonce neočekávaly žádné finanční přílepení.

Ukázalo se také, že od VPP očekávají finanční přílepení častěji lidé bezdětní než ti, kteří pečují o nezaopatřené děti – čím více dětí, tím menší očekávání finančního přílepení (koeficient korelace eta = 0,379). V této souvislosti pravděpodobně sehrává úlohu systém sociálních dávek, kdy větší počet osob v domácnosti zaručuje takové životní minimum, jehož výši příjem z práce na VPP nemusí překročit (průměrná hrubá mzda na VPP dosáhla 6 647 Kč). K takové situaci dochází zejména v tom případě, kdy partner nemá pracovní příjem.

T a b u l k a 49 Očekávání finančního přílepení účastníků VPP (%)

	bez nezaopatřených dětí	s nezaopatřenými dětmi
ano	82,0	77,3
spíše ano	10,1	1,5

Hladina významnosti 0,001

Tři čtvrtiny účastníků VPP považují účast v programu jednoznačně za svoji jedinou šanci na získání zaměstnání. Toto přesvědčení souvisí jednak se vzděláním respondenta a jednak také s jeho věkem. Pro osoby s nižším vzděláním a ve vyšším věku jsou VPP významně častěji hodnoceny jako jediná možnost.

T a b u l k a 50 Souvislost mezi věkem, úrovní vzdělání a vnímáním programu jako jediné šance na získání zaměstnání

	věk	vzdělání
jediná šance na získání zaměstnání	0,338	-0,371

Spearmanovy korelační koeficienty na hladině významnosti 0,001. Po odhlédnutí od odpovědi nevim, kterou vyjádřili 4 respondenti.

Stejně jako v předchozích případech, i toto očekávání častěji vyjadřují lidé z malých obcí do 2000 obyvatel než ze středně velkých obcí. Je však zajímavé, že také lidé z větších obcí (nad 5000 obyvatel), kterých je však mezi dotázanými malý počet, vidí VPP jako svoji jedinou šanci na zaměstnání.

T a b u l k a 51 Jediná šance na získání zaměstnání podle velikosti obce

	velikost obce (obyvatel)					
	do 2 000		2 000 – 5 000		nad 5 000	
		%		%		%
ano	68	81,9	32	60,4	16	84,2
spíše ano	7	8,4	3	5,7	0	0,0
spíše ne	4	4,8	5	9,4	0	0,00
ne	3	3,6	11	20,8	2	10,5
nevím	1	1,2	2	3,8	1	5,3

Hladina významnosti 0,05

Respondenti měli možnost vybrat více aktérů, kteří ovlivnili jejich vstup do programu VPP. Ukázalo se, že v tomto ohledu sehrály nejvýraznější úlohu úřad práce (45,5 % respondentů), samostatná iniciativa respondenta (39,0 %) a také obecní úřady (31,2 %). Naopak pouze 5 % respondentů vstoupilo do programu na základě vlivu partnera či jiného člena rodiny.

3.3.4 Komplexnost motivů nezaměstnaných k účasti ve VPP

Dotazováním nezaměstnaných jsme zjistili, že jen malá část z nich má zájem o veřejně prospěšné práce. Přesto, program má svou (byť početně omezenou) klientelu zájemců. Vyhodnocení dotazníků pak ukázalo, že očekávání účastníků VPP vůči tomuto programu jsou relativně značná.

Tato zjištění nás poněkud překvapila. Očekávali jsme totiž přinejmenším rozpaky nebo i negativní vztah a reakce účastníků k programu VPP, a to s ohledem na tři okolnosti: za prvé jde do určité míry o „vnucené“ aktivity – jež jsou svým způsobem chápány jako „přidělené“ těm, kteří nenacházejí na trhu práce jiné možnosti (někdy i jako kontrola jejich ochoty pracovat ze strany úřadů práce). Za druhé nejsou tato zaměstnání placena příliš nad úroveň minimálních mezd (naproti tomu sociální dávky v mnoha případech tuto úroveň dosahují nebo i přesahují) a konečně se většinou jedná o nekvalifikované, pomocné, někdy i namáhavé práce vykonávané v nepříznivých podmínkách (není vždy například možnost osprchování, šatny atp.). Předpokládali jsme proto nízkou úroveň motivace na straně účastníků a zdálo se nám, že smysl tohoto programu bude z jejich hlediska přinejmenším pochybný.

Naše očekávání se však v případě okresu Břeclav ukázala jako mylná. Zejména kvalitativní rozhovory s účastníky ukázaly, že jejich motivovanost k účasti je vcelku na vysoké úrovni, motivy jsou přitom dost komplexní, i když lze odlišit různé typy účastníků (viz dále) a různou úroveň i strukturu motivací účastníků (o tato rozlišení jsme se důsledně snažili).

Důvody (motivy) k účasti ve veřejně prospěšných pracích jsme rozdělili do dvou obecných kategorií:

a) Negativní faktory (bariéry v přístupu k jiným zaměstnáním)

Značná část účastníků VPP (viz výsledky dotazování) je bez kvalifikace nebo má zdravotní omezení (ZPS, stavy po nedávných operacích, infarktech, alergie atp.), jež jim nedovolují plně vykonávat dosavadní práci nebo snižují jejich odhodlanost a sebedůvěru k plnému pracovnímu nasazení na otevřeném trhu práce a vůli k dojíždění, případně je vedou k úvaze o klidnějším způsobu života nebo se dokonce chtějí „šetřit“. Jiní mají významné závazky v rodině (péče o děti, péče o staré rodiče) a jsou tak vázáni na místo bydliště.

Mnoho z účastníků VPP se jeví být „discouraged“ (frustrovaní pracovníci), nevěří si pokud jde o možnost získat zaměstnání („*nikdo by Vás nevezal s mým zdravotním omezením*“). Navíc mají velmi často negativní zkušenosti se zaměstnáním mimo obec: zjistili, že při dojíždění se finančně zaměstnání nevyplatí a tak se vrátili do evidence úřadu práce (tuto pravidelnou zkušenost potvrzují i pracovníci úřadu práce). Vedle toho byli mnohdy tyto lidé vystaveni ze strany zaměstnavatelů špatnému jednání či frustrující zkušenosti ztráty zaměstnání, přičemž zaměstnavatel občas i nesplnil zákonné podmínky.

„*Vyhodil všechny ze dne na den*“ (muž, 38 let, vyučený, po operaci žlučníku, 2 děti)

„*Podnikatelé jsou darebáci*“ (muž 45 let, vyučený, zdravý, 2 děti)

Velmi silnou bariérou zaměstnání je dojíždění. Nejde jen o možnosti spojení a ztrátu času či odloučení od místa bydliště (zvláště významné v případě žen), ale zejména o náklady na dojíždění (s tím spojené stravování mimo bydliště a náklady na oblékání). Ukázalo se, že pro účastníky rekvalifikací je lépe přijatelné zaměstnání za 5 tisíc Kč než zaměstnání mimo obec (např. v Brně, jež přináší méně než o 3 tisíce vyšší mzdu, dokonce v řadě případů byl požadovaný rozdíl ve mzdě i vyšší).

„*Nebudu jezdit za pár korun někde.*“ (muž, 47 let, vyučený horník, ČID, tři děti)

Setkali jsme se s případem (jednalo se o mladšího vyučeného, zdravého muže), jenž hovořil o tom, že by se mu vyplatilo přijmout práci mimo obec v případě mzdy 17 tis. Kč (obec mu na základě jeho účasti na VPP slíbila zaměstnání na stálo a výdělek asi 9-10 tis. Kč).

b) Pozitivní faktory

Zdálo se, že pozitivní faktory jsou významnější než faktory negativní. Účastníci své motivy k účasti definovali v následujících oblastech, přičemž obvykle se motivy prolínaly:

Finanční a materiální motivy:

velká část účastníků VPP hovořila o tom, že si finančně značně polepšila oproti životu na podpoře. Byli často spokojeni s relativně nízkými výděly (5 – 6 tisíc Kč, někdy dokonce i méně).

„*Když já budu dělat někde jinde, vydělám si třeba 7 a půl tisíce a tady si vydělám 4 a půl a su doma a nic neproježu, takže je to úplně stejný*“ (muž, 37 let, základní vzdělání, zdravý, žije sám)

Výhodou byla pro ně přitom možnost pracovat v místě bydliště, stravovat se doma, někdy možnost věnovat se domácímu hospodářství (někteří, kterých však nebylo mnoho, uvedli práci na poli či na vinohradu). Bylo patrné, že mnozí si zvykli na nenáročný životní styl: žijí v rodinných domcích (neplatí nájmy), nekupují nové oblečení, nevyjíždějí příliš z obce, stravují se doma, někdy doplňují hospodaření naturálními příjmy. V každém případě je ale pro ně možnost zaměstnání na VPP v porovnání s životem na sociálních dávkách lepší možností: „*nemohu žít na podpoře, mám rodinu*“ (muž, 52 let, ČID, 2 děti).

„No, s podporou to je horší, to je nějakých 2 a půl tisíce plus sociální, to už je potom otrěsný.“ (muž, 37 let).

Sociální začlenění:

mnoho účastníků VPP hovořilo o tom, že se jim líbí práce v kolektivu (při úpravě životního prostředí či práci v lese i jinde pracují v partách, s nepřímým pracovním dozorem), hovořili někdy také o své hrdosti na přínos ke zvelebení obce a o tom, že se cítí lépe, protože lidé v obci vidí jejich práci. V podstatě jen ojediněle se vyskytla nedůrazná zmínka o stigmatizaci (v tom smyslu, že by jim vadilo vykonávat veřejně prospěšné práce před očima spoluobčanů).

„Tady prakticky vydělám o 2 tisíce víc než bych měl na podpoře, a tak radši dělám. Být doma a toto...no, su prospěšný prospěšný pro obec. Lidé se projdou a vidí, že je to pěkný.“ (muž, 54 let, vyučen kuchař, zdrav, pracuje za 6.250 Kč hrubého)

„Spíš jde o to, že lidi, kteří zaměstnávají, mne vidí. Že jako dělám, on si mne okouká, takže třeba se mi někdy ozve. Myslím, že mám takovou příležitost, že lidé vidí, že člověk nesedí a že dělá.“ (muž, 23 let, zdrav, základní vzdělání)

Celkové zlepšení kvality života ve struktuře času, v pracovním uspokojení, zlepšení rodinného a osobního života: možnost pracovat v místě bydliště byla v tomto ohledu v mnoha ohledech rozhodujícím motivem. Už sama strukturace času prací byla pro ty z nich, kteří nemají rodinu, dost významná:

„...doma je to hrozný, když člověk musí ležet, lepší je mít práci. Doma, když člověk nemá co dělat, to je nebezpečný.“ (muž, 37 let)

Mnoho účastníků VPP, kteří rodinu mají, naopak oceňovalo, že mají v zaměstnání na VPP více času na rodinu a děti, než by měli při zaměstnání mimo obec. Podobně mnoho z účastníků hovořilo o tom, že se jim líbí jejich práce a její podmínky. *„Su venku, já k tomu mám vztah, su na to zvyklý“*. Většinou vykonávají práci, která je blízká tomu, co jsou lidé na venkově běžně zvyklí dělat, účastníci též přitom oceňovali, že nejde o monotónní práci: dělá se, co je potřeba, střídají se činnosti, pracovní prostředí (*„takové všeobecné práce mi vyhovují“*). Jsou dost často hrdí na to, že jim byly svěřeny hodnotné nástroje (křovinořezy, sekačky apod.), (*„...máme ted' i nový nářadí...“*), někteří byli dříve totiž jen pomocnými pracovníky.

Konečně hovořili také o tom, že mají své peníze „jisté“, což snad poněkud překvapuje s ohledem na dočasný charakter pracovních míst na VPP, ale nepřekvapuje už tolik s ohledem na dřívější negativní zkušenosti účastníků VPP se zaměstnavateli. (*„Tady se jedná s lidma dobře...“*).

3.3.5 Typy účastníků VPP

S jistou licencí (není možné se vyhnout určitému zjednodušení, jež přináší každá typologie) jsme rozlišili mezi účastníky VPP následující typy účastníků z hlediska jejich motivací a přístupu k VPP:

1) Trvale frustrovaní

Častěji jsou to spíše starší účastníci nad 40 let, spíše k 50 rokům, zdravotně postižení nebo po nemoci, muži i ženy, nevyučení i vyučení, vázaní mnohdy závazky vůči rodině, často se špatnými zkušenostmi s dojížděním a zaměstnavateli mimo obec. Jejich motivace je ovlivněna jak negativními, tak pozitivními faktory. Jsou na možnosti opakovaného zaměstnání na VPP v obci dost závislí, nepřichází pro ně v úvahu příliš jiné uplatnění, dojíždění se jim zjevně nevyplácí. Většinou už nehledají jiné zaměstnání. Zvykli si na „svůj způsob života“. Mají zájem o opakované zařazení na VPP (kombinované finanční důvody, role sociálního začlenění, kvality života). Doufají že to bude možné (*„práce je tady jak na*

koste...). Je to podle našeho zjištění asi nejčastější typ účastníků VPP. Čím je obec vzdálenější od větších sídel s možnostmi zaměstnání, je vzorec motivace v kombinaci s výše zmíněnými okolnostmi silnější a daný typ častější.

2) Blokování současnými příležitostmi

Jde spíše o osoby mladší či středního věku, nekvalifikované (někdy vyučené, ale i ženy s maturitou), v obci nenacházejí možnost uplatnění a dočasně ani nenacházejí možnosti, jež by se vyplatily, mimo obec. Pro ženy je problém dojíždět. Roli pro ně hrají finanční důvody, dílem i kvalita života, vzdaly by se ovšem výhod práce doma, kdyby získaly zaměstnání, jež jim stojí za to. Dále se přitom neustále poohlížejí po zaměstnání. Někdy hovoří o zájmu rekvalifikovat se (nemají však obvykle jasnější představu), případně i začít živnost nebo pracovat v zahraničí.

„Nějakou rekvalifikaci bych potřeboval, abych se uplatnil...“ (muž, 23 let, základní vzdělání)

„Já bych chtěl podnikat. Mám zámečnickou dílnu. Ale bych potřeboval aspoň 100 tisíc na materiál“ (muž, 42 roků, vyučený, zdravý).

Práce na VPP si celkem považují, i když je níže placená. Spíš ale předpokládají, že jde o dočasné řešení. Jde o druhý nejčastější typ.

3) Kalkulující s relativní „výhodností“ VPP

Někteří pracovníci zařazení na VPP si časem vytvořili dobrou pracovní pozici (jsou výkonní, důvěryhodní) a obec o ně stojí, chce je opakovaně zařazovat. Jde častěji o muže, kvalifikované (vyučené), někdy mají mírnější zdravotní omezení nebo závazky k rodině či jiné závazky, které je vážou k místu bydliště. Mohli by patrně získat zaměstnání i jinde, ale postupně se jim podařilo docílit v rámci VPP vcelku dobrého mzdového ohodnocení (některé obce mohou výrazněji více zaplatit nad příspěvek úřadu práce, jež se většinou pohybuje na úrovni minimální mzdy, takovým pracovníkům platí až 9 tisíc Kč a více). Ve spojení s dalšími výhodami souhrnně charakterizovanými jako „kvalita života“ a úsporou nákladů na dojíždění, se pro tyto účastníky daná možnost jeví jako vhodná alternativa a orientují se na zlepšení své pozice v rámci VPP. Jde ale spíš o relativně malou část účastníků VPP.

4) Zájemci o specifický typ činnosti v rámci VPP

Veřejně prospěšné práce jsou orientovány mimo jiné i na sociální služby (ústavy sociální péče provozované Charitou apod.). Někteří účastníci cíleně směřovali k tomuto typu práce, kterou chtějí ze svého vnitřního přesvědčení vykonávat. Bohužel dané zařízení nemá nejčastěji finanční prostředky na zaměstnání potřebného počtu pracovníků a doplňuje jejich stavy formou VPP. S některými pracovníky, kteří se přitom osvědčí, pak uzavírá trvalý pracovní poměr (byť finanční možnosti jsou omezené). Někteří účastníci VPP toto vědí a snaží se využít VPP k tomu, aby mohli pracovat v oblasti sociální péče a sociálních služeb. Nejčastěji se jednalo o mladší nezaměstnané, kvalifikované i bez kvalifikace, někdy měli i zdravotní omezení, ne však vždy. Někteří chtěli u této činnosti zůstat, získat trvalý pracovní poměr, jiní to považovali spíše za dočasné posláni a směřovali například ke studiu.

5) Problémové případy

V malém počtu případů (časem jsou totiž tyto z VPP vyřazeni) jsme se setkali s účastníky, kteří vyjadřovali (podle našich původních očekávání) nespokojenost s nízkým mzdovým ohodnocením, případně i s druhem práce. Byli méně otevření, projevovali nízkou úroveň motivace k VPP a zdálo se, že byli do programu zařazení spíš z podnětu úřadu práce, přičemž byla testována jejich ochota pracovat. Jednalo se o muže, spíše středního věku, žijící osaměle, bez rodiny.

3.3.6 Závěr

Veřejně prospěšných prací se účastní osoby se základním vzděláním a vyučením. Asi polovina vyučených má zdravotní obtíže. VPP jsou cíleny k nezaměstnaným nad 35 let, více než polovina pochází z malých obcí do 2000 obyvatel. Účastníci jsou do programu zařazováni opakovaně; pracovní historie řady participantů má charakter střídání VPP a krátkých období nezaměstnanosti. Účastníci VPP vnímají své vyhlídky na získání zaměstnání jako (velmi) špatné a s rostoucím věkem se zhoršuje hodnocení vlastních šancí na pracovním trhu.

Lidé zařazení do programu VPP v průměru reálně očekávají mzdové nabídky, které převyšují jak nejnižší mzdu, za kterou jsou ochotni nastoupit do zaměstnání, tak i jejich současnou mzdu na VPP. Přesto je pro ně práce na VPP často výhodná i z finančního hlediska: 40 % respondentů by bylo ochotných přijmout zaměstnání i za horších mzdových podmínek. Vyšší mzdové nabídky jsou navíc očekávány mimo místo bydliště, což je spojeno s dodatečnými náklady, které pokrývají rozdíl mezi mzdou na VPP a v případném zaměstnání. Účastníci VPP jsou ochotni měnit pracovní činnost, přijmout práci pod úrovní kvalifikace i podstoupit rekvalifikaci. Naopak se obávají nejistoty – nejisté zaměstnání by nepřijali a ani nemají v úmyslu začít podnikat. Zřejmě vzhledem ke zkušenosti s VPP se neobávají přijmout zaměstnání na dobu určitou.

Motivace účastníků VPP jsou většinou dost silné a komplexní. Pro velkou část z nich představuje tento program přinejmenším dočasně poslední a jedinou možnost zaměstnání. Pro jiné by byly vhodné i další programy či jiná forma pomoci při získání zaměstnání, bylo by ale zapotřebí s nimi více individuálně pracovat. Pokud jde o potenciální přínos programu VPP, je velkou většinou jeho účastníků nahlížen v širokém spektru motivů. Měly by být brány v úvahu při hodnocení přínosu programu VPP a jejich role v rámci APZ.

4. Závěry a doporučení

Předložené zhodnocení vede k závěru, že česká aktivní politika zaměstnanosti se od růstu nezaměstnanosti v roce 1997 (po jistém zaváhání na počátku roku 1997) pokouší v rámci možností vyplývajících z přidělených finančních prostředků adekvátně reagovat na růst rizika nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti. Byly definovány a jsou postupně zpřesňovány cíle a priority (Národní akční plán zaměstnanosti) a dynamicky roste počet účastníků opatření APZ, nejvýznamnějším opatřením jsou přitom rekvalifikace a jejich váha dále narůstá. Zřejmá je snaha úřadů práce pracovat efektivně, bez zbytečně vysokých nákladů na opatření a s důrazem na prevenci a ohrožené skupiny nezaměstnaných, s trvalou podporou ohrožených regionů.

Výsledky hodnocení nás vedou rovněž k úvahám o možnostech dále zkvalitňovat přístupy k APZ v následujících směrech:

Rozsah opatření

V širším mezinárodním kontextu rozsah opatření není zatím až tak velký, i když se dost úspěšně přibližujeme evropským standardům. Zatím však je v opatřeních zařazen nižší podíl účastníků, náklady jsou relativně ještě o něco nižší, včetně nízkých nákladů na služby (zprostředkování, poradenství) a s tím spojenou administrativu. Zejména je pak zřejmý nižší podíl nákladnějších opatření (například jde o opatření pro zdravotně handicapované, o nákladnější výcvikové programy). Reálné výdaje na jedno procento nezaměstnanosti jsou na konci devadesátých let nižší než byly v roce 1995 a 1996. Podstatně nižší jsou v mezinárodním srovnání (se zeměmi s podobnou úrovní nezaměstnanosti) i náklady na služby (zprostředkování, poradenství) a personální kapacita úřadů práce například od roku 1993 narostla v porovnání s růstem nezaměstnanosti zanedbatelně a je v mezinárodním srovnání zjevně poddimenzována a úřady práce jsou navíc přetíženy (mimo práce s nezaměstnanými mají u nás specificky velmi široké kontrolní funkce, mj. v oblasti zahraničních pracovníků, přesčasové práce aj.).

Alokace - cílenost opatření

Cílenost opatření APZ (do okresů a ke specifickým skupinám nezaměstnaných) se postupně zlepšuje a lze říci, že obtížně umístitelné kategorie se snaží úřady práce začlenit (dokumentují to i uplatňovaná kritéria úřadů práce při tvorbě pracovních míst). Nicméně například v rekvalifikacích je zařazován nižší podíl dlouhodobě nezaměstnaných, nekvalifikovaných a zdravotně postižených nezaměstnaných v porovnání s ostatními skupinami. Určité problémy zde přináší nutná snaha o nákladovou efektivitu. Ta totiž současně znamená omezené možnosti pro zařazení těch skupin nezaměstnaných, jež vyžadují i nákladnější opatření (a současně potřebují k realizaci tak náročného záměru stálou podporu individuální a skupinovou poradenskou práci). A tak při poklesu nezaměstnanosti v roce 2000 dlouhodobá nezaměstnanost nejen relativně, ale i absolutně narostla – dílem je to asi důsledek menší alokace opatření k těmto skupinám.

Nejvíce ohrožené skupiny intervencí nejvíce potřebují v zájmu zvýšení jejich zaměstnatelnosti, k vyrovnání jejich šancí na trhu práce a v zájmu prevence dalšího nárůstu dlouhodobé nezaměstnanosti (což je i základním cílem Národního plánu zaměstnanosti). Struktura účastníků rekvalifikací, jak jsme viděli, ukazuje, že například programy pracovní přípravy pro zdravotně handicapované a pro nekvalifikované nemají ještě příliš velký rozsah a pokládáme za prospěšné tyto možnosti rozšiřovat. Rekvalifikace by také v budoucnu měly sehrávat stále významnější roli při procesu modernizace ekonomiky a ekonomické restrukturalizaci nezaměstnaností nejvíce postižených regionů. Jedním z největších problémů trhu práce bude přitom dlouhodobě začleňování nekvalifikovaných pracovníků. Požadavek

NAPZ na zvýšení zaměstnatelnosti se vztahuje také (a především) na tuto skupinu nezaměstnaných.

Sledované cíle a priority

Domníváme se, že „kapacitní“ a „nákladový“ blok brání i dalším kvalitativním zlepšením. Například se ukázalo, že je obtížné hodnotit otázku alokace s ohledem na to, že cíle NAPZ nejsou v tomto směru až příliš konkrétní. Child [2001] upozorňuje, že nejsou stanovena celostátní kritéria (a priority) pro jednotlivé programy. Definice ohrožených skupin podle paragrafu 9 Zákona o zaměstnanosti je totiž příliš široká a zahrnuje na některých úřadech práce až 80 procent počtu nezaměstnaných, což nedává spolehlivou oporu pro posuzování cílenosti - alokace programů. Při stanovení vyšších nároků na alokaci k přesněji definovaným cílovým skupinám by bylo ale třeba současně rozšířit rozsah individuální práce s nimi a dále propracovat postup nabídky programů a výběru do programů. To by ovšem dále zvýšilo zejména nároky na doprovodné poradenské činnosti a jejich kapacitu.

Další předpoklady činnosti úřadů práce

Pravidelné intenzivní poradenské pohovory se nám jeví být podmínkou realizace záměru nabídky možnosti zaměstnání nebo programu u mladistvých a absolventů škol nejdéle do 6 měsíců nezaměstnanosti, u ostatních do 12 měsíců (viz bod 1.5.3 NAPZ). Případně pro vypracování „individuálních akčních plánů“ či „individuálních kontraktů“ s nezaměstnanými, které jsou součástí strategie Národních akčních plánů zaměstnanosti v zemích EU a byly by k výše uvedenému záměru zřejmě přínosem, stejně jako by byly i další konkretizací záměru naplnění strategie „zaměstnatelnosti“.

Pak by vedly poradenské aktivity přímočaře k dalším programům APZ, mimo jiné by bylo možné dokonce uvažovat o zařazování nezaměstnaných po určité době do krátkodobých povinných kurzů [srovnej Child 2001], jež na jedné straně zvyšují motivaci, na druhé straně vedou k odlivu z registrů u těch nezaměstnaných, kteří spíše inklinují k šedé ekonomice (tyto programy jsou v ohledu k takovému účinku levnější než např. VPP).

Vztah nezaměstnaných a účastníků k programům

Dotazování nezaměstnaných a účastníků programů ukazuje, že nezaměstnanost má dost významné finanční, psychické a další dopady. Zájem o rekvalifikace je obecně dost vysoký, zatímco u ostatních programů je obecná informovanost nezaměstnaných i jejich zájem o programy na nižší úrovni. Specifické programy mají přitom svou (i když užší) klientelu. Potvrzuje se opět role informovanosti nezaměstnaných a role individuální práce s nimi.

Širší funkce programů

Soubor očekávání účastníků programů ve vztahu k programům je značně široký a specifická očekávání jsou dost vysoká. Ukazuje se, že vedle zlepšení šance na zaměstnání jsou i motivace k účasti v programech spojeny s širšími účinky programů: jde o možnosti sociálních kontaktů, o zlepšení kvality života a jiné. Tyto „sekundární“ funkce programů mají ovšem svůj význam pro jejich dlouhodobější účinek - pro zaměstnatelnost a pravděpodobnost nejen získání, ale i udržení zaměstnání v budoucnu pro „retenci“. Je třeba poznamenat, že podle našeho šetření nezaměstnaných v sedmi okresech se ukazuje právě retence obecně dost nízká: mezi nově registrovanými nezaměstnanými převažují ti, kteří už nezaměstnaní dříve byli, většinou vícekrát. Zjištění o širších funkcích programů se vztahuje jak na oblast rekvalifikací, tak na program VPP.

Potřeba hodnocení programů

Pro prosazení cílů a priorit politiky (vyjádřené zejména v NAPZ) a pro její hodnocení je potřebné realizovat záměry Správy služeb zaměstnanosti směřující ke sledování indikátorů opatření APZ (statistiky o účastnících programů, „sledovací studie“ atp.). Child [2001] doporučuje sledovat podíly dlouhodobě nezaměstnaných, lidí se zdravotním postižením a s nízkým dosaženým vzděláním v opatřeních, sledovat jejich umístění po ukončení intervencí, případně i sledovat „retence“ zaměstnání v delším čase.

Závěr

V této studii přinášíme některé podněty pro rámcové a obecnější úvahy o koncipování APZ. Tyto záměry jsou v podstatě v souladu s posledními vývojovými trendy v oblasti APZ a se záměry NAPZ. Kladou ovšem zvláštní důraz na některé předpoklady jejich účinného prosazení.

Další návrhy budou opřeny o druhou fázi projektu, jež bude spočívat v hodnocení účinků vybraných programů (rekvalifikace a VPP) pro specifické skupiny nezaměstnaných.

Poznámky

[pozn. 1] Dále používáme přes jeho metodologickou nepřesnost druhý termín, jenž je už déle zaveden v české legislativě i praxi.

[pozn.2] Podle výběrových šetření pracovních sil zasahuje dlouhodobá nezaměstnanost asi 4,5 procent pracovní síly jak na konci roku 1999, tak na konci roku 2000.

[pozn.3] Ve Velké Británii výzkumné oddělení Department of Employment and Education.

[pozn.4] Ve Spojených státech amerických je to Manpower Development Research Corporation, v Německu Výzkumný ústav pro pracovní trh (Institut für Arbeitsmarktforschung) v Norimberku.

[pozn.5] Správa služeb zaměstnanosti připravuje v tomto směru některé nové indikátory – například bylo odzkoušeno sledování rekvalifikací, z něhož čerpá i tato studie. Je třeba poznamenat, že takové sady indikátorů jsou již delší dobu využívány v Polsku a v Maďarsku.

[pozn. 6] Cílenost podle délky trvání sama o sobě nemůže být definitivním kritériem, i když je velmi dobrým kritériem, pravděpodobně lepším než například “věk” či “péče o děti”. Je třeba ji spojit s poradenstvím a individuálním posouzením případů, neboť zařazení “velmi těžkých” případů nejen významně snižuje efektivitu programu v daném případě, ale u skupinových programů může negativně ovlivnit široký okruh účastníků.

[pozn. 7] Jsme si vědomi skutečnosti, že údaj je poněkud zkreslující (správně by měl být analyzován poměr k toku uchazečů, nicméně držíme se převládající konvence (viz publikace OECD).

[pozn. 8] Je otázkou, kterou budeme sledovat dále, zda byly pak využity ve prospěch nejvíce znevýhodněných skupin, resp. zda trvala i cílenost rekvalifikací uvnitř okresů.

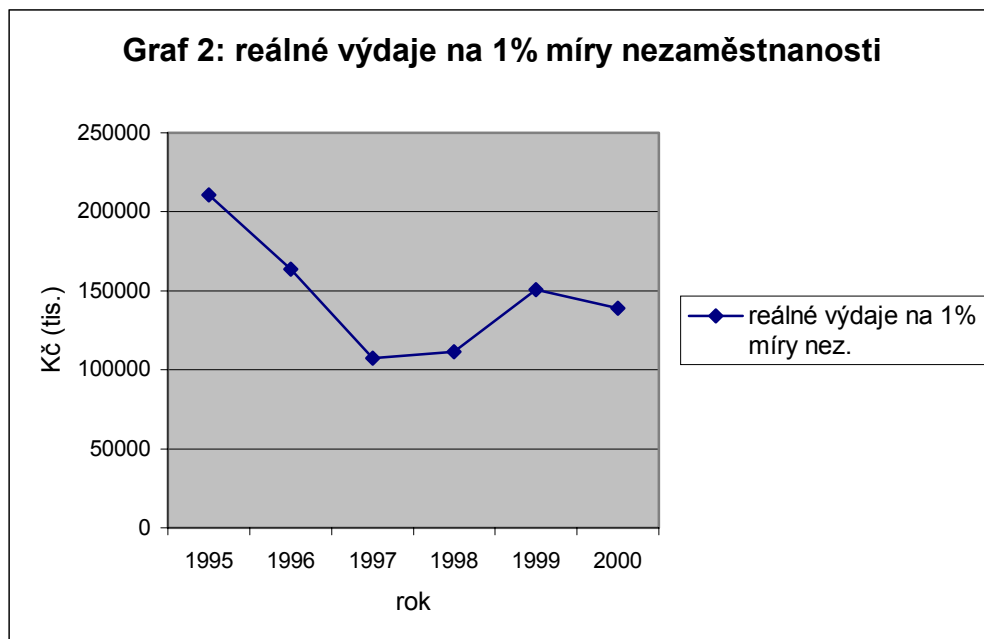
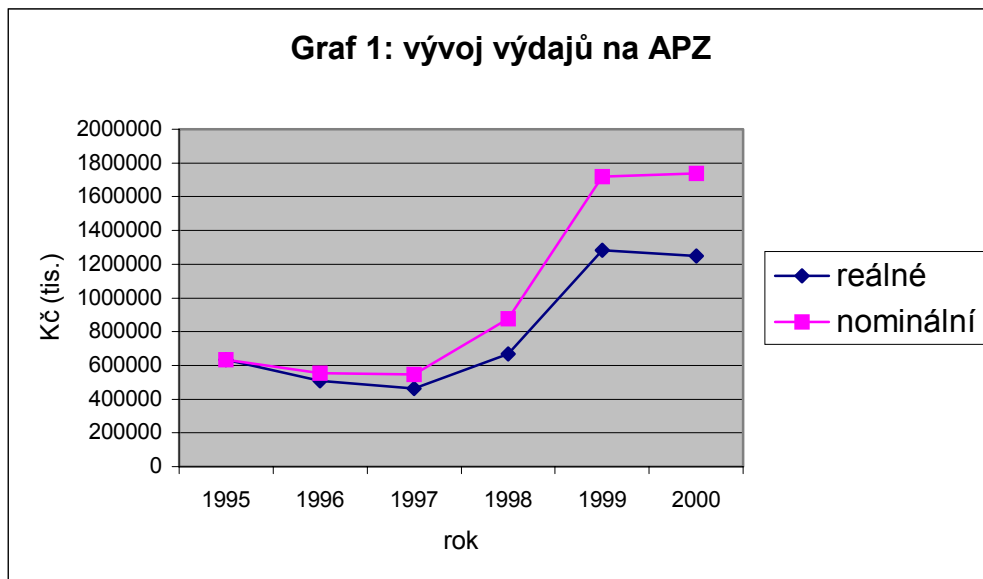
[pozn. 9] V mnoha případech (ne kvalifikovaní, dlouhodobě nezaměstnaní, zdravotně handicapovaní) jsou ale právě takové rekvalifikace nezbytné, má-li se zlepšit reálná šance získat zaměstnání.

[pozn. 10] V okrese je celkem 69 obcí, z toho 54 s méně než dvěma tisíci obyvatel. V obcích této velikosti žije v okrese asi 40 % obyvatel. Města nad 5000 obyvatel : Břeclav (27 000), Mikulov (8 000) a Hustopeče (6 000 obyvatel).

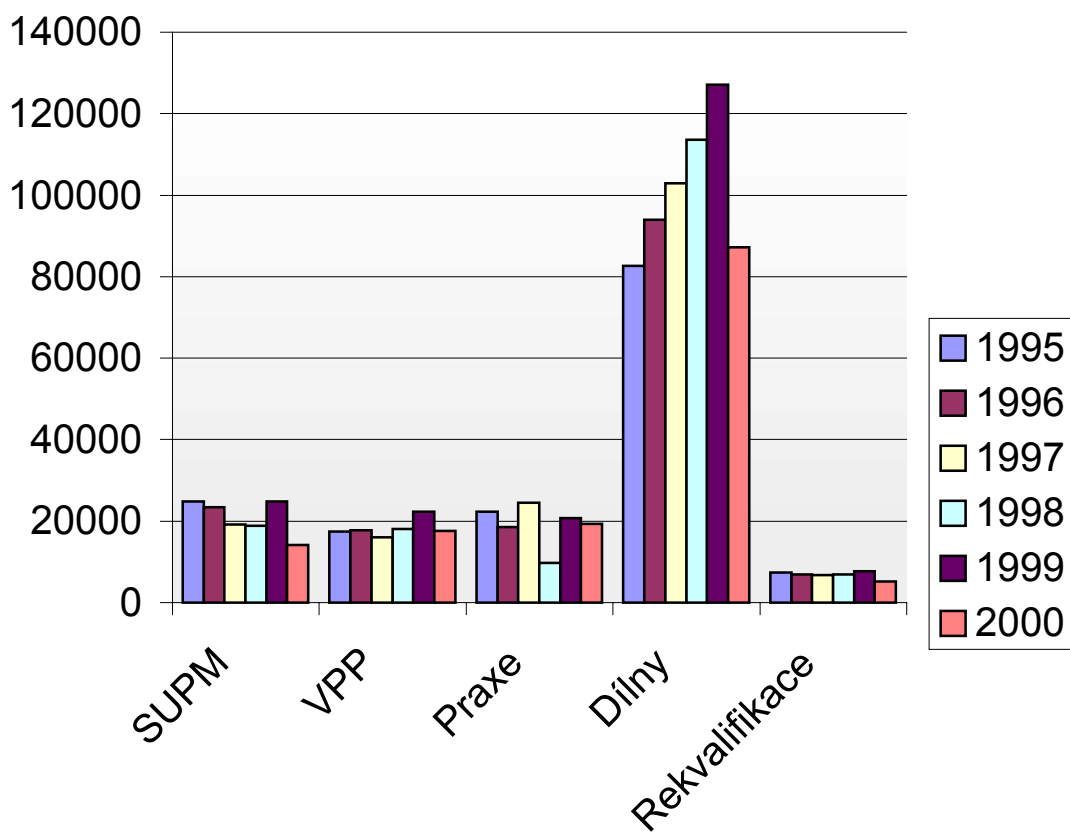
Literatura

- Allen J., Hansbro J., Mooney P. 1999. Pathways to Employment. The Final Evaluation of European Social Fund Objective 3 in Britain (1994-1999). Annesley, Nottingham: Department of Education and Employment Publications.
- Benus J. et al. 1998. Czech Republic: Impact of Active Labour Programs. Zpráva prezentovaná na Mezinárodní konferenci o aktivních programech zaměstnanosti, Antalya, Turecko, červen 1998.
- Calmfors L. 1994. Active Labour Market Policy and Unemployment. A Framework for the Analysis of Crucial Design Features. Labour Market and Social Policy Occasional Papers. No 15. OECD: Paris.
- Child J. 2001. Efektivita aktivní politiky trhu práce v České republice. Praha: SSZ MPSV ČR. Nepublikovaný materiál.
- Cranston A. 1992. Studie aktivní politiky zaměstnanosti. Praha: VÚPSV ČR.
- Daly M. 2001. Možnosti uplatnění sledovacích studií hodnocení aktivní politiky zaměstnanosti v České republice. SSZ MPSV ČR. Praha: Nepublikovaný materiál.
- Gual J. (ed.) 1996. The Social Challenge of Job Creation. Cheltenham: Edward Elgar.
- DeKoning J. 2001. Jak lze zefektivnit programy aktivní politiky? Úloha organizace, realizace a optimální alokace v aktivní politice na trhu práce. Pp. 303-326. In: OECD 2001. Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti. Paris: OECD.
- Layard R. 1996. Preventing Long-Term Unemployment. An Economic Analysis. In: Gual J. (ed.) 1996. The Social Challenge of Job Creation. Cheltenham: Edward Elgar.
- Layard R., Nickell S., Jackmann R. 1994. The Unemployment Crisis. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Lipsky M. 1980. Street-level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services. New York: Russel Sage Foundation.
- Správa služeb zaměstnanosti: Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2000.
- Nicaise I. et al. 1995. Labour market Programmes for the Poor in Europe. Pitfalls, Dilemmas and How to Avoid Them. Aldershot: Avebury.
- OECD 1991. Evaluation Labour Market and Social Programmes. The State of Complex Art. Paris: OECD.
- OECD 1999, 2000. Employment Outlook. Paris: OECD.
- OECD 2001. Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti. Paris: OECD.
- Rossi P.H., Freeman H.E. 1989. Evaluation. A Systematic Approach. (4. vydání) Newbury Park, California, London: Sage.
- Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost (Bílá kniha, materiál Komise Evropských společenství) 1994. Praha: Ústav mezinárodních vztahů.
- Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2000. Správa služeb zaměstnanosti ČR: Úřad práce Břeclav.

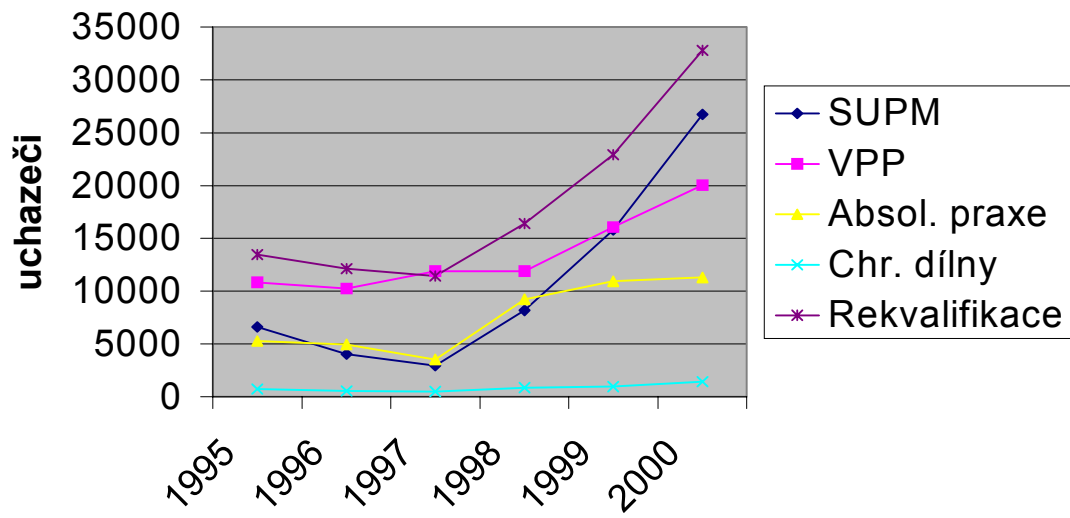
Příloha 1: Vývoj APZ



**Graf 3: reálné náklady
na 1 zařazeného uchazeče**



Graf 4: počet uchazečů v APZ



Příloha 2: Cílenost rekvalifikací

Cílenost podle vybraných skupin

T a b u l k a 1A Podíl v rekvalifikaci/ podíl na nezaměstnanosti

UP	ženy	absolventi a mladiství	ZPS
Benešov	1,20	1,30	0,77
Beroun	1,20	1,30	0,27
Blansko	1,09	2,18	0,62
Brno-město	1,17	2,47	0,61
Brno-venkov	1,13	2,95	0,25
Bruntál	1,16	2,62	0,24
Břeclav	1,23	2,43	0,51
Česká Lípa	1,27	3,31	0,54
České Budějovice	1,13	1,52	0,26
Český Krumlov	0,70	3,89	0,00
Děčín	1,28	1,75	0,43
Domažlice	0,79	1,86	0,19
Frydek-Místek	0,94	1,42	0,40
Havlíčkův Brod	1,17	4,69	0,31
Hodonín	1,09	1,32	0,28
Hradec Králové	1,35	1,09	0,37
Cheb	1,45	2,11	0,00
Chomutov	0,90	1,85	0,85
Chrudim	1,15	2,15	0,19
Jablonec nad Nisou	0,95	2,56	0,61
Jeseník	0,75	4,47	0,15
Jičín	1,54	0,63	0,40
Jihlava	1,24	1,01	0,40
Jindřichův Hradec	1,08	0,29	1,40
Karlovy Vary	0,85	1,95	0,27
Karviná	1,19	1,47	0,32
Kladno	1,16	1,04	0,53
Klatovy	1,17	1,39	0,22
Kolín	1,07	3,44	0,00
Kroměříž	1,18	1,86	0,45
Kutná Hora	0,95	2,59	0,37
Liberec	1,27	1,46	0,59
Litoměřice	1,11	1,39	0,41
Louny	1,01	1,77	1,07
Mělník	1,21	0,56	0,00
Mladá Boleslav	1,16	2,62	0,26
Most	1,26	2,14	0,83
Náchod	1,08	0,53	0,73
Nový Jičín	0,94	1,56	0,55
Nymburk	1,30	1,50	0,62
Olomouc	1,04	1,32	0,45
Opava	1,17	1,45	0,41
Ostrava-město	0,97	2,09	0,49
Pardubice	1,13	0,80	0,29
Pelhřimov	0,96	1,19	0,31
Písek	1,33	2,22	0,37
Plzeň-jih	1,15	0,79	0,00
Plzeň-město	0,94	0,82	0,26
Plzeň-sever	1,08	1,72	0,61

Praha hl.m.	1,30	0,98	0,67
Praha-východ	1,41	0,89	0,66
Praha-západ	1,11	0,54	0,48
Prachatice	0,99	1,69	0,32
Prostějov	0,91	1,71	0,42
Přerov	1,16	1,46	0,43
Příbram	1,14	0,91	0,23
Rakovník	0,81	1,21	0,17
Rokycany	0,95	0,70	0,36
Rychnov nad Kněžnou	1,35	3,00	0,60
Semily	1,17	1,72	0,50
Sokolov	1,04	2,31	0,50
Strakonice	1,15	1,16	0,58
Svitavy	1,13	2,11	0,44
Šumperk	1,05	1,84	0,37
Tábor	1,12	1,01	0,70
Tachov	0,63	0,56	0,00
Teplice	0,58	1,63	0,33
Trutnov	1,26	0,97	0,45
Třebíč	0,95	1,43	0,22
Uherské Hradiště	1,29	1,10	0,25
Ústí nad Labem	1,24	1,40	0,44
Ústí nad Orlicí	1,18	0,87	0,45
Vsetín	1,36	2,06	0,45
Vyškov	1,21	1,34	0,59
Zlín	0,99	1,21	0,46
Znojmo	1,32	2,48	0,60
Žďár nad Sázavou	1,24	1,04	0,34

B) Cílenost rekvalifikací podle délky nezaměstnanosti

T a b u l k a 1B Podíl v rekvalifikaci/ podíl na nezaměstnanosti

	do 3 měsíců	3 až 6	6 až 9	9 až 12	12 až 24	24 +
Benešov	0,4	1,5	3,5	0,6	1,0	2,4
Beroun	0,8	1,6	1,0	1,5	0,8	0,6
Blansko	1,1	1,1	1,5	1,3	0,9	0,5
Brno-město	0,7	1,3	1,5	1,1	1,0	0,7
Brno-venkov	1,2	1,0	1,4	1,0	0,7	0,4
Bruntál	1,7	1,2	1,4	1,0	0,5	0,2
Břeclav	0,9	1,6	1,3	0,8	1,0	0,4
Česká Lípa	1,2	1,1	1,6	1,5	0,4	0,4
České Budějovice	1,9	0,8	0,7	0,3	0,3	0,2
Český Krumlov	1,4	0,9	1,7	0,9	1,1	0,0
Děčín	1,5	1,6	1,4	1,1	0,7	0,3
Domažlice	1,2	2,2	1,6	0,4	0,2	0,1
Frýdek-Místek	0,8	1,5	1,5	1,4	0,9	0,3
Havlíčkův Brod	2,1	0,7	0,9	0,9	0,7	0,1
Hodonín	1,1	1,4	1,1	1,2	1,1	0,3
Hradec Králové	1,0	1,8	1,0	0,8	0,8	0,2
Cheb	0,9	1,1	1,6	1,2	1,0	0,5
Chomutov	1,2	1,5	1,4	1,2	0,9	0,4
Chrudim	1,3	1,5	1,4	0,5	0,9	0,2
Jablonec nad Nisou	1,2	0,4	0,7	1,0	2,0	0,4
Jeseník	2,6	1,2	0,4	1,1	0,3	0,0
Jičín	1,7	0,9	1,0	0,5	0,8	0,4
Jihlava	1,7	1,4	1,1	0,5	0,6	0,1
Jindřichův Hradec	0,3	0,3	1,3	1,6	2,5	2,8
Karlovy Vary	1,5	1,4	1,3	1,0	0,6	0,2
Karviná	0,7	1,4	1,5	1,4	1,2	0,5
Kladno	1,9	1,5	0,9	0,8	0,4	0,2
Klatovy	1,3	1,1	1,2	1,3	0,7	0,3
Kolín	2,2	0,5	1,1	1,1	0,6	0,2
Kroměříž	1,0	1,3	2,5	1,1	0,8	0,2
Kutná Hora	1,0	1,7	1,6	1,0	0,8	0,2
Liberec	1,1	1,6	1,4	1,1	0,7	0,2
Litoměřice	1,4	1,4	1,1	1,0	0,8	0,3
Louny	1,5	1,4	1,2	1,0	0,7	0,4
Mělník	1,5	1,2	1,4	0,4	0,8	0,1
Mladá Boleslav	1,2	1,8	1,4	0,4	0,4	0,2
Most	1,9	1,8	1,4	1,0	0,7	0,3
Náchod	1,2	1,5	1,6	0,4	0,6	0,1
Nový Jičín	2,1	1,9	1,3	1,0	0,6	0,2
Nymburk	2,1	1,3	0,8	0,8	0,5	0,2
Olomouc	1,4	1,6	1,3	0,9	0,6	0,3
Opava	1,2	1,4	1,3	1,1	0,8	0,4
Ostrava-město	1,1	1,4	1,4	1,4	0,9	0,2
Pardubice	0,8	1,5	1,2	1,6	0,9	0,3
Pelhřimov	0,5	1,2	0,0	4,2	2,2	0,8
Písek	1,0	1,4	1,5	1,0	0,9	0,2
Plzeň-jih	0,7	1,6	1,4	1,4	1,1	0,2

Plzeň-město	1,0	2,0	1,6	0,7	0,6	0,2
Plzeň-sever	0,5	2,4	2,2	0,7	0,4	0,2
Praha hl.m.	0,6	1,9	1,6	1,0	0,7	0,3
Praha-východ	1,1	1,8	0,8	0,2	0,3	0,0
Praha-západ	0,7	1,3	1,4	1,3	1,1	1,0
Prachatice	1,2	1,6	1,0	0,3	0,7	0,2
Prostějov	1,2	1,4	1,5	1,3	0,9	0,3
Přerov	1,1	1,6	1,2	0,9	0,9	0,6
Příbram	1,5	1,4	1,0	1,0	0,6	0,2
Rakovník	1,4	1,6	1,3	1,4	0,5	0,0
Rokycany	1,5	1,7	1,4	0,6	0,4	0,2
Rychnov nad Kněžnou	0,9	0,9	1,2	1,4	1,2	0,7
Semily	0,9	1,9	1,8	0,2	0,8	0,1
Sokolov	1,4	1,4	1,2	0,4	0,6	0,2
Strakonice	0,7	1,8	1,7	1,0	0,9	0,3
Svitavy	1,6	1,6	1,3	1,0	0,4	0,1
Šumperk	1,2	2,1	1,4	1,1	0,7	0,3
Tábor	0,7	1,4	1,5	1,0	1,1	0,3
Tachov	1,8	1,0	1,2	0,7	0,5	0,2
Teplice	1,0	1,3	1,3	1,2	1,0	0,6
Trutnov	0,9	1,1	1,2	1,4	1,1	0,7
Třebíč	1,1	1,0	1,0	0,9	1,1	0,4
Uherské Hradiště	1,6	1,4	1,3	0,9	0,7	0,1
Ústí nad Labem	1,4	1,8	1,3	1,1	0,7	0,3
Ústí nad Orlicí	1,2	1,6	1,4	0,7	0,6	0,1
Vsetín	1,1	1,4	1,3	1,4	0,8	0,5
Vyškov	1,5	1,0	1,0	0,7	0,7	0,6
Zlín	1,9	1,4	0,8	0,9	0,5	0,1
Znojmo	1,2	1,5	1,3	0,6	0,5	0,3
Žďár nad Sázavou	1,4	1,5	0,8	1,2	0,6	0,3
ČR	1,2	1,5	1,3	1,0	0,8	0,3

T a b u l k a 2B Cílenost na krátkodobě a na dlouhodobě nezaměstnané jako podíl

	nezaměstnaní		zařazení do rekvalifikace	
	podíl STU (%)	podíl LTU (%)	podíl STU (%)	podíl LTU (%)
Benešov	73,3	12,8	51,9	17,3
Beroun	47,7	35,1	54,5	25,2
Blansko	42,7	41,0	47,4	29,6
Brno-město	41,4	38,9	40,8	33,0
Brno-venkov	49,8	30,8	57,5	18,2
Bruntál	45,6	39,2	68,4	13,8
Břeclav	52,1	32,8	60,7	22,8
Česká Lípa	55,3	29,4	64,6	11,6
České Budějovice	59,4	21,2	84,2	5,9
Český Krumlov	52,1	34,9	63,6	18,2
Děčín	38,8	45,5	58,5	21,8
Domažlice	47,4	37,2	75,6	6,7
Frydek-Místek	37,9	41,3	42,9	27,3
Havlíčkův Brod	45,3	38,0	68,1	17,0
Hodonín	41,4	38,0	70,6	11,3
Hradec Králové	48,6	33,9	67,3	16,3
Cheb	58,5	24,9	55,9	20,6
Chomutov	38,1	44,9	50,0	27,9
Chrudim	48,0	35,7	63,9	19,3
Jablonec nad Nisou	51,1	31,9	43,4	42,1
Jeseník	51,6	31,1	48,3	26,9
Jičín	50,4	32,6	68,8	17,9
Jihlava	49,0	36,8	59,7	24,1
Jindřichův Hradec	63,3	24,0	18,2	63,6
Karlovy Vary	42,7	39,0	62,9	15,1
Karviná	29,3	51,5	58,4	19,4
Kladno	41,0	40,5	71,1	12,5
Klatovy	51,6	32,7	64,2	16,0
Kolín	45,5	37,8	66,7	14,8
Kroměříž	44,6	37,3	69,8	14,5
Kutná Hora	43,6	39,3	56,8	20,5
Liberec	49,8	35,5	65,0	15,8
Litoměřice	43,5	39,1	59,7	21,4
Louny	41,1	42,6	59,6	22,2
Mělník	47,1	35,5	64,6	17,7
Mladá Boleslav	53,3	29,1	75,0	8,6
Most	27,4	53,8	51,7	25,5
Náchod	55,8	28,0	71,1	11,1
Nový Jičín	38,6	42,6	58,9	20,0
Nymburk	41,2	39,9	70,2	14,3
Olomouc	42,9	39,0	56,3	22,0
Opava	43,9	37,5	53,5	20,7
Ostrava-město	33,3	46,8	43,8	35,0
Pardubice	53,2	30,2	57,7	19,9
Pelhřimov	68,6	15,9	50,0	27,3
Písek	57,3	28,5	64,8	15,9
Plzeň-jih	56,6	25,6	56,8	18,2
Plzeň-město	45,8	36,0	64,1	14,5

Plzeň-sever	51,2	30,8	60,8	10,8
Praha	54,7	25,2	59,0	13,8
Praha-východ	62,7	15,4	83,7	4,1
Praha-západ	62,7	20,1	56,1	20,7
Prachatice	56,5	25,5	75,5	11,3
Prostějov	46,3	37,7	53,6	16,6
Přerov	35,7	47,4	56,8	21,7
Příbram	49,0	34,8	70,3	13,0
Rakovník	46,8	37,7	69,9	9,8
Rokycany	47,5	38,0	74,0	11,0
Rychnov nad Kněžnou	62,1	23,6	58,3	23,1
Semily	48,9	33,3	63,0	15,2
Sokolov	49,2	32,2	69,0	14,2
Strakonice	51,5	32,3	57,4	19,1
Svitavy	44,6	39,8	71,1	10,0
Šumperk	41,5	41,4	50,3	27,5
Tábor	60,8	21,6	59,3	17,8
Tachov	46,2	38,0	72,0	12,0
Teplice	34,5	46,9	40,1	35,9
Trutnov	48,0	33,6	46,1	30,6
Třebíč	40,8	41,6	51,4	23,4
Uherské Hradiště	52,9	27,8	58,1	23,5
Ústí nad Labem	35,5	46,4	56,9	21,2
Ústí nad Orlicí	49,2	34,6	68,3	13,4
Vsetín	41,0	41,2	81,3	6,3
Vyškov	42,3	40,9	65,4	15,3
Zlín	49,1	31,9	63,2	20,4
Znojmo	55,4	31,0	73,3	12,9
Žďár nad Sázavou	48,2	35,0	68,4	16,3
ČR	43,8	38,4	57,1	21,6

Tabulka 3B: Cílenost na krátkodobě nezaměstnané (do 6 měsíců) a dlouhodobě nezaměstnané (nad 12 měsíců) jako index

	zařazení do rekvalifikace v roce 2000		nezaměstnanost			cílenost	
	podíl STU	podíl LTU	míra U	podíl STU	podíl LTU	na STU	na LTU
Benešov	51,9	17,3	3,48	73,3	12,8	0,71	1,35
Beroun	54,5	25,2	4,96	47,7	35,1	1,14	0,72
Blansko	47,4	29,6	6,98	42,7	41,0	1,11	0,72
Brno-město	40,8	33,0	7,89	41,4	38,9	0,99	0,85
Brno-venkov	57,5	18,2	6,67	49,8	30,8	1,16	0,59
Bruntál	68,4	13,8	17,21	45,6	39,2	1,50	0,35
Břeclav	60,7	22,8	10,08	52,1	32,8	1,17	0,69
Česká Lípa	64,6	11,6	6,70	55,3	29,4	1,17	0,39
České Budějovice	84,2	5,9	4,43	59,4	21,2	1,42	0,28
Český Krumlov	63,6	18,2	8,73	52,1	34,9	1,22	0,52
Děčín	58,5	21,8	13,57	38,8	45,5	1,51	0,48
Domažlice	75,6	6,7	4,23	47,4	37,2	1,59	0,18
Frýdek-Místek	42,9	27,3	14,09	37,9	41,3	1,13	0,66
Havlíčkův Brod	68,1	17,0	6,24	45,3	38,0	1,50	0,45
Hodonín	59,7	24,1	6,32	49,0	36,8	1,22	0,66
Hradec Králové	67,3	16,3	6,52	48,6	33,9	1,38	0,48
Cheb	55,9	20,6	5,68	58,5	24,9	0,96	0,83
Chomutov	50,0	27,9	16,86	38,1	44,9	1,31	0,62
Chrudim	63,9	19,3	9,44	48,0	35,7	1,33	0,54
Jablonec nad Nisou	43,4	42,1	4,91	51,1	31,9	0,85	1,32
Jeseník	81,3	6,3	9,53	41,0	41,2	1,98	0,15
Jičín	68,8	17,9	5,84	50,4	32,6	1,36	0,55
Jihlava	69,8	14,5	9,83	44,6	37,3	1,56	0,39
Jindřichův Hradec	18,2	63,6	4,87	63,3	24,0	0,29	2,65
Karlovy Vary	62,9	15,1	8,23	42,7	39,0	1,47	0,39
Karviná	48,3	26,9	13,17	51,6	31,1	0,94	0,86
Kladno	71,1	12,5	9,80	41,0	40,5	1,74	0,31
Klatovy	64,2	16,0	6,17	51,6	32,7	1,24	0,49
Kolín)	66,7	14,8	9,79	45,5	37,8	1,47	0,39
Kroměříž	53,6	16,6	10,39	46,3	37,7	1,16	0,44
Kutná Hora	56,8	20,5	11,31	43,6	39,3	1,30	0,52
Liberec	65,0	15,8	7,29	49,8	35,5	1,31	0,44
Litoměřice	59,7	21,4	13,56	43,5	39,1	1,37	0,55
Louny	59,6	22,2	17,09	41,1	42,6	1,45	0,52
Mělník	64,6	17,7	7,39	47,1	35,5	1,37	0,50
Mladá Boleslav	75,0	8,6	3,17	53,3	29,1	1,41	0,29
Most	51,7	25,5	21,48	27,4	53,8	1,89	0,47
Náchod	71,1	11,1	5,30	55,8	28,0	1,27	0,39
Nový Jičín	58,4	19,4	18,04	29,3	51,5	1,99	0,38
Nymburk	70,2	14,3	8,86	41,2	39,9	1,70	0,36
Olomouc	58,9	20,0	12,38	38,6	42,6	1,52	0,47
Opava	56,3	22,0	11,36	42,9	39,0	1,31	0,56
Ostrava-město	53,5	20,7	10,66	43,9	37,5	1,22	0,55
Pardubice	57,7	19,9	5,52	53,2	30,2	1,08	0,66
Pelhřimov	50,0	27,3	3,98	68,6	15,9	0,73	1,71
Písek	64,8	15,9	7,55	57,3	28,5	1,13	0,56

Plzeň-jih	56,8	18,2	4,84	56,6	25,6	1,00	0,71
Plzeň-město	64,1	14,5	7,29	45,8	36,0	1,40	0,40
Plzeň-sever	60,8	10,8	5,68	51,2	30,8	1,19	0,35
Praha hl.m.	59,0	13,8	3,42	54,7	25,2	1,08	0,55
Praha-východ	83,7	4,1	2,96	62,7	15,4	1,33	0,27
Praha-západ	56,1	20,7	2,82	62,7	20,1	0,89	1,03
Prachatice	75,5	11,3	5,99	56,5	25,5	1,34	0,44
Prostějov	51,4	23,4	11,83	40,8	41,6	1,26	0,56
Přerov	43,8	35,0	16,59	33,3	46,8	1,31	0,75
Příbram	70,3	13,0	8,33	49,0	34,8	1,43	0,37
Rakovník	69,9	9,8	8,62	46,8	37,7	1,50	0,26
Rokycany	74,0	11,0	7,92	47,5	38,0	1,56	0,29
Rychnov nad Kněžnou	58,3	23,1	5,05	62,1	23,6	0,94	0,98
Semily	63,0	15,2	6,10	48,9	33,3	1,29	0,46
Sokolov	69,0	14,2	9,89	49,2	32,2	1,40	0,44
Strakonice	57,4	19,1	6,55	51,5	32,3	1,11	0,59
Svitavy	71,1	10,0	10,79	44,6	39,8	1,59	0,25
Šumperk	56,8	21,7	14,16	35,7	47,4	1,59	0,46
Tábor	59,3	17,8	5,62	60,8	21,6	0,97	0,82
Tachov	72,0	12,0	8,54	46,2	38,0	1,56	0,32
Teplice	40,1	35,9	16,97	34,5	46,9	1,16	0,76
Trutnov	46,1	30,6	6,12	48,0	33,6	0,96	0,91
Třebíč	58,1	23,5	7,18	52,9	27,8	1,10	0,85
Uherské Hradiště	65,4	15,3	9,43	42,3	40,9	1,55	0,37
Ústí nad Labem	56,9	21,2	14,12	35,5	46,4	1,60	0,46
Ústí nad Orlicí	68,3	13,4	7,34	49,2	34,6	1,39	0,39
Vsetín	50,3	27,5	11,26	41,5	41,4	1,21	0,66
Vyškov	63,2	20,4	6,89	49,1	31,9	1,29	0,64
Zlín	70,6	11,3	14,13	41,4	38,0	1,70	0,30
Znojmo	73,3	12,9	12,99	55,4	31,0	1,32	0,42
Žďár nad Sázavou	68,4	16,3	7,48	48,2	35,0	1,42	0,47
ČR	57,1	21,6	8,78	43,8	38,4	1,30	0,56

¹ Cílenost vypočítaná jako podíl skupiny na rekvalifikaci / podíl skupiny na nezaměstnanosti

C) Cílenost rekvalifikací podle věku

T a b u l k a 1C Podíl v rekvalifikaci/ podíl na nezaměstnanosti

UP	celkem	do 19	19-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55+
Benešov	52	0,6	0,8	0,5	1,1	2,1	2,0	1,1	0,4	0,5
Beroun	123	0,5	1,0	1,2	1,8	1,3	0,7	0,6	0,9	0,0
Blansko	449	2,7	1,9	1,0	1,1	0,8	0,8	0,4	0,2	0,1
Brno-město	485	3,8	1,3	0,9	0,9	0,8	1,1	0,8	0,4	0,2
Brno-venkov	313	4,3	1,7	0,7	1,0	0,6	0,6	0,6	0,3	0,3
Bruntál	297	1,7	2,0	1,3	1,1	0,6	0,7	0,2	0,3	0,2
Břeclav	290	0,9	1,7	0,9	1,1	1,1	0,9	0,9	0,3	0,0
Česká Lípa	147	3,1	1,5	0,7	0,8	1,4	0,6	0,5	0,7	0,3
České Budějovice	444	2,1	0,8	1,0	1,4	1,2	1,1	0,8	0,6	0,5
Český Krumlov	22	9,0	1,1	0,7	0,5	1,3	0,4	0,0	0,0	0,8
Děčín	578	0,9	1,4	1,0	1,2	1,1	1,1	0,8	0,5	0,4
Domažlice	45	7,6	0,7	1,3	1,1	1,8	0,6	0,3	0,2	0,0
Frýdek-Místek	1852	1,0	1,3	1,3	1,4	1,3	0,8	0,6	0,3	0,2
Havlíčkův Brod	47	8,5	2,5	0,6	0,2	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Hodonín	846	1,2	1,4	1,3	1,1	1,0	0,7	0,7	0,4	0,2
Hradec Králové	529	0,4	0,8	1,0	1,3	1,3	1,3	1,0	0,8	0,5
Cheb	34	2,5	1,0	1,4	0,9	1,5	1,1	0,8	0,2	0,0
Chomutov	1152	1,5	1,4	1,0	1,1	0,8	0,9	0,7	0,7	0,2
Chrudim	368	1,8	1,4	1,0	1,3	0,9	0,9	0,8	0,4	0,1
Jablonec nad Nisou	76	4,0	1,3	1,0	0,8	0,7	0,6	0,3	0,3	0,4
Jeseník	48	4,2	2,8	0,9	0,4	0,4	0,6	0,2	0,2	0,0
Jičín	224	0,3	0,9	1,4	1,7	1,9	1,0	0,7	0,5	0,2
Jihlava	275	0,5	1,1	1,2	1,2	1,4	1,0	0,8	0,6	0,1
Jindřichův Hradec	77	0,4	0,6	1,1	1,4	1,2	1,7	1,0	0,9	0,4
Karlovy Vary	205	2,7	1,5	1,1	0,9	0,8	0,4	0,8	0,6	0,6
Karviná	1622	2,4	1,3	1,1	1,3	1,4	0,9	0,6	0,3	0,1
Kladno	664	0,5	1,1	1,2	1,2	1,0	1,1	1,0	0,6	0,6
Klatovy	106	4,4	1,0	1,2	1,1	1,0	0,9	1,2	0,2	0,2
Kolín	27	6,0	0,7	1,4	1,4	0,4	0,4	0,6	0,6	0,5
Kroměříž	295	1,3	1,5	1,4	0,9	1,6	0,7	0,5	0,3	0,2
Kutná Hora	44	3,9	2,0	0,7	0,6	0,9	0,6	0,8	0,3	0,0
Liberec	672	0,7	1,1	1,0	1,5	1,4	1,0	0,9	0,7	0,4
Litoměřice	509	1,5	1,2	1,3	1,3	1,4	0,9	0,6	0,4	0,3
Louny	693	2,0	1,3	1,1	1,2	0,8	0,7	0,8	0,6	0,5
Mělník	113	0,3	1,0	0,8	1,8	1,7	1,4	0,7	0,6	0,0
Mladá Boleslav	140	3,4	0,4	0,9	2,0	0,9	0,8	0,7	0,5	0,4
Most	984	1,7	1,3	1,0	1,1	0,9	0,7	0,7	0,6	0,2
Náchod	190	0,4	0,7	1,3	1,4	1,3	1,1	1,0	0,7	0,5
Nový Jičín	980	0,6	1,4	1,3	1,2	1,0	0,9	0,8	0,4	0,1
Nymburk	245	0,7	1,1	1,1	1,3	0,9	1,0	1,2	0,4	0,6
Olomouc	1297	0,7	1,4	1,1	1,3	1,0	0,8	0,8	0,6	0,4
Opava	1152	0,5	1,4	1,3	1,3	1,2	0,9	0,7	0,3	0,2
Ostrava-město	1949	1,8	1,4	1,1	1,2	0,9	0,9	0,7	0,4	0,3
Pardubice	286	0,1	0,9	0,9	1,3	1,4	1,4	1,1	0,6	0,3
Pelhřimov	22	0,0	1,2	2,5	1,8	0,8	0,0	0,9	0,0	0,0
Písek	421	3,2	1,4	1,1	0,9	1,0	0,8	0,7	0,5	0,4
Plzeň-jih	44	0,0	1,0	1,2	1,6	1,6	1,2	0,6	0,8	0,0

Plzeň-město	588	0,4	0,7	1,0	1,5	1,3	1,2	1,2	0,7	0,9
Plzeň-sever	74	1,1	1,4	1,3	1,3	1,1	0,6	0,9	0,2	0,4
Praha hl.m.	376	1,5	0,5	0,7	1,4	1,6	1,3	1,2	1,0	0,7
Praha-východ	49	0,6	0,9	0,6	0,9	3,3	1,8	1,1	0,5	0,0
Praha-západ	82	0,6	0,8	1,1	1,4	1,8	1,5	1,1	0,5	0,0
Prachatice	53	1,4	1,4	1,0	1,8	1,1	0,3	1,1	0,3	0,0
Prostějov	428	1,8	1,2	1,2	1,1	1,1	1,0	0,8	0,6	0,1
Přerov	1675	1,9	1,4	1,1	1,2	1,0	0,9	0,6	0,4	0,2
Příbram	269	1,9	1,0	1,1	1,8	1,3	1,0	0,6	0,3	0,3
Rakovník	133	3,5	1,2	1,2	1,7	1,5	0,6	0,6	0,1	0,2
Rokycany	100	0,0	1,0	1,5	1,6	1,0	1,6	0,8	0,5	0,0
Rychnov nad Kněžnou	108	2,6	1,0	1,0	1,4	1,4	0,5	0,8	0,7	0,0
Semily	92	0,8	1,2	1,2	1,9	0,8	0,5	1,1	0,4	0,0
Sokolov	268	1,1	1,6	0,9	1,1	0,8	0,8	0,7	0,6	0,2
Strakonice	136	0,7	1,0	1,3	2,2	1,1	0,9	0,5	0,2	0,6
Svitavy	239	0,9	1,6	1,3	1,3	1,0	0,9	0,6	0,2	0,1
Šumperk	502	1,1	1,4	1,2	1,5	0,9	0,8	0,6	0,4	0,2
Tábor	270	0,4	1,0	1,2	1,4	1,1	1,1	0,8	0,8	0,5
Tachov	25	0,0	2,1	1,2	2,1	0,7	0,4	0,6	0,3	0,0
Teplice	357	0,1	1,5	1,6	1,0	1,2	0,8	0,4	0,6	0,2
Trutnov	657	1,0	0,8	1,5	2,0	1,4	1,1	0,6	0,5	0,2
Třebíč	310	0,9	1,3	1,4	1,3	1,3	0,8	0,6	0,4	0,2
Uherské Hradiště	537	0,6	1,2	1,3	1,8	1,1	0,8	0,6	0,4	0,3
Ústí nad Labem	878	1,1	1,2	1,1	1,1	1,0	0,8	0,8	0,7	0,4
Ústí nad Orlicí	306	0,7	0,9	1,5	1,5	1,2	1,1	0,8	0,3	0,4
Vsetín	1120	1,0	1,4	1,0	1,1	1,1	0,8	0,7	0,5	0,2
Vyškov	402	1,0	1,4	1,3	1,2	1,1	0,9	0,7	0,3	0,3
Zlín	707	0,4	0,9	1,2	1,8	1,2	1,1	0,9	0,5	0,6
Znojmo	311	1,0	1,8	1,2	1,0	1,2	0,7	0,6	0,4	0,1
Žďár nad Sázavou	326	1,1	1,0	1,5	1,4	1,3	0,7	0,7	0,3	0,2

D) Cílenost rekvalifikací podle dosaženého vzdělání

T a b u l k a 1D Podíl v rekvalifikaci/ podíl na nezaměstnanosti

	nedokončená ZŠ	ZŠ	vyučen	SŠ bez maturity	vyučen s maturitou	ÚSV (gymnáz ium)	ÚSO (SOŠ s maturitou)	vyšší vzdělání	VŠ	vědecká výchova
Benešov	0,00	0,20	0,64	0,58	1,00	2,79	2,20	0,00	2,23	N/A
Beroun	0,00	0,02	0,99	0,88	2,58	2,06	2,58	0,00	1,53	0,00
Blansko	N/A	0,46	0,65	0,98	1,96	2,04	2,14	1,22	1,37	0,00
Brno-město	0,00	0,70	0,48	0,76	1,24	2,41	1,62	3,14	1,84	0,76
Brno-venkov	0,00	0,42	0,67	0,63	2,27	1,42	1,98	4,27	2,02	5,45
Bruntál	0,00	0,47	0,67	1,21	2,68	2,50	2,80	8,12	2,64	0,00
Břeclav	0,00	0,26	0,79	0,22	2,11	4,22	2,57	6,69	1,75	3,79
Česká Lípa	2,30	0,61	0,61	1,55	0,78	4,15	2,57	1,95	3,34	8,43
České Budějovice	8,17	0,40	0,86	0,91	1,36	2,11	1,80	0,91	1,00	0,00
Český Krumlov	0,00	1,11	0,73	0,00	2,36	3,95	0,91	0,00	0,00	0,00
Děčín	0,00	0,35	0,89	0,88	2,92	3,38	2,97	5,21	2,73	0,00
Domažlice	0,00	0,89	0,84	0,57	0,00	0,92	2,61	0,00	0,00	N/A
Frýdek-Místek	0,00	0,35	0,83	0,66	1,90	1,75	1,83	1,25	1,53	1,80
Havlíčkův Brod	0,00	1,33	0,29	0,00	1,52	4,86	1,57	0,00	0,00	0,00
Hodonín	0,00	0,25	0,82	1,47	2,87	1,66	1,86	1,12	1,36	8,57
Hradec Králové	0,00	0,24	0,70	1,51	1,91	2,56	2,20	0,65	1,96	1,48
Cheb	0,00	0,75	0,24	0,92	2,72	7,28	2,95	0,00	0,00	0,00
Chomutov	0,14	0,54	1,19	1,25	1,85	2,35	1,95	1,89	1,80	0,00
Chrudim	0,00	0,31	0,62	1,19	2,27	2,48	2,92	2,93	1,88	N/A
Jablonec nad Nisou	2,73	1,01	0,31	0,59	1,12	1,91	2,06	0,00	2,49	0,00
Jeseník	0,00	0,18	0,87	8,26	1,43	0,49	1,82	0,00	0,00	0,00
Jičín	2,53	0,07	0,72	1,26	2,37	3,23	2,42	1,23	1,99	0,00
Jihlava	0,00	0,26	0,60	0,34	1,57	3,19	2,34	1,42	1,89	2,31
Jindřichův Hradec	15,18	0,79	0,93	0,43	0,58	2,17	1,77	0,00	1,69	N/A
Karlovy Vary	0,00	0,78	0,81	0,85	1,11	2,88	2,04	0,00	1,60	0,00
Karviná	0,00	0,44	0,79	1,31	2,63	3,82	2,20	1,22	2,69	0,00
Kladno	0,00	0,37	0,96	1,25	2,22	3,03	2,41	2,05	2,43	0,00
Klatovy	0,00	0,68	0,56	0,73	3,84	2,19	1,87	0,00	0,63	13,43
Kolín)	0,00	0,88	0,67	0,00	1,01	2,24	2,08	0,00	3,62	0,00
Kroměříž	0,00	0,25	0,51	0,33	1,79	2,59	2,63	6,52	2,34	9,51
Kutná Hora	0,00	1,10	0,67	0,00	0,55	1,43	1,88	4,00	1,00	0,00
Liberec	0,00	0,26	0,45	1,52	2,33	2,84	2,77	0,95	4,24	N/A
Litoměřice	0,45	0,36	0,70	1,26	2,31	2,76	3,05	3,03	0,78	10,61
Louny	0,00	0,53	1,09	0,95	1,81	2,09	2,20	1,14	1,52	N/A
Mělník	0,00	0,26	0,97	1,18	2,05	3,08	3,28	0,00	0,00	N/A
Mladá Boleslav	0,00	0,74	0,59	1,47	2,16	4,69	2,41	0,00	1,20	N/A
Most	0,00	0,48	0,89	0,64	2,45	3,09	2,58	2,42	1,57	0,00
Náchod	0,00	0,49	0,84	1,20	1,43	2,31	2,40	0,00	0,89	0,00
Nový Jičín	0,00	0,26	0,84	0,36	1,53	2,45	3,53	5,66	2,79	25,70
Nymburk	0,00	0,15	0,58	0,72	2,78	2,61	2,77	1,05	2,26	N/A
Olomouc	0,00	0,27	0,69	1,08	2,26	2,63	2,48	1,20	3,34	1,12

Opava	0,00	0,30	0,80	0,43	2,13	2,22	2,12	1,44	1,20	0,00
Ostrava-město	0,26	0,63	0,67	0,60	1,87	2,52	1,76	2,20	3,34	3,26
Pardubice	0,00	0,22	0,44	1,08	1,57	2,53	2,86	2,09	2,04	0,00
Pelhřimov	N/A	0,67	1,17	2,55	0,00	2,63	0,86	0,00	0,00	0,00
Písek	0,00	0,44	0,66	1,96	1,35	2,61	2,03	0,97	1,50	1,02
Plzeň-jih	0,00	0,08	0,80	2,10	1,55	3,90	2,59	0,00	0,00	0,00
Plzeň-město	0,00	0,16	0,59	1,29	2,17	1,68	2,34	0,55	2,21	3,32
Plzeň-sever	0,00	0,49	0,65	0,38	3,76	2,12	2,81	0,00	0,77	N/A
Praha hl.m.	0,00	0,39	0,67	1,00	0,75	2,19	1,77	1,43	1,34	1,83
Praha-východ	0,00	0,09	0,50	1,10	2,96	2,47	1,94	1,76	3,27	0,00
Praha-západ	N/A	0,40	1,08	0,00	1,67	1,21	1,51	0,00	2,14	0,00
Prachatice	0,00	0,45	0,47	1,75	0,97	3,40	3,47	2,86	1,91	0,00
Prostějov	0,00	0,45	0,78	0,95	1,87	2,36	1,68	4,18	1,96	1,61
Přerov	1,21	0,51	0,87	1,46	2,21	1,75	2,42	2,17	0,88	0,00
Příbram	0,00	0,42	0,72	0,41	1,10	2,57	2,48	0,73	1,33	0,00
Rakovník	0,00	0,70	0,93	0,91	1,06	1,93	1,77	0,00	2,43	N/A
Rokycany	N/A	0,24	0,76	0,90	2,66	2,18	2,37	3,00	2,86	0,00
Rychnov nad Kněžnou	3,60	0,46	0,45	1,64	0,91	2,91	2,13	4,50	3,89	0,00
Semily	0,00	0,51	0,67	0,47	1,72	1,12	2,31	1,04	1,94	3,25
Sokolov	0,03	0,32	1,32	1,68	3,48	3,54	3,85	0,00	2,06	N/A
Strakonice	0,00	0,29	0,85	1,14	2,27	2,91	1,78	0,63	0,83	0,00
Svitavy	0,00	0,23	0,61	0,67	2,82	3,06	2,90	0,95	1,57	0,00
Šumperk	0,00	0,22	0,71	1,21	1,73	3,17	2,32	3,58	1,43	2,04
Tábor	0,00	0,39	0,83	0,66	1,54	1,60	1,89	0,36	1,03	0,00
Tachov	0,00	0,18	1,28	0,00	1,65	1,62	3,01	0,00	3,83	N/A
Teplice	0,00	0,36	1,11	0,85	3,84	2,30	2,75	0,00	2,43	0,00
Trutnov	0,99	0,20	0,96	1,94	1,44	3,35	2,11	0,62	1,90	0,00
Třebíč	0,00	0,22	0,80	0,89	1,32	1,76	2,50	0,57	0,98	2,05
Uherské Hradiště	0,00	0,18	0,85	1,14	2,75	2,15	2,08	0,82	1,49	0,87
Ústí nad Labem	0,00	0,39	0,95	1,00	2,34	2,68	2,66	0,42	1,71	0,00
Ústí nad Orlicí	0,00	0,15	0,61	0,64	2,47	2,54	2,68	0,40	2,84	0,00
Vsetín	0,00	0,15	0,61	0,68	2,64	2,84	2,85	2,02	2,56	0,00
Vyškov	N/A	0,29	0,62	0,85	2,31	2,29	1,99	0,67	1,39	5,58
Zlín	0,00	0,25	0,61	0,72	1,36	3,24	2,42	1,69	4,94	1,82
Znojmo	0,00	0,19	0,57	1,00	2,86	4,19	3,45	8,25	3,84	0,00
Žďár nad Sázavou	N/A	0,26	0,66	1,24	1,65	2,57	2,10	0,55	1,96	0,00
ČR	0,21	0,38	0,79	0,91	2,02	2,41	2,24	1,61	1,78	1,40

pozn. N/A – 0 ve jmenovateli

E) Doplňující tabulky (podklady pro analytické tabulky)

T a b u l k a 1E Podíl vybraných skupin v rekvalifikacích a na nezaměstnanosti

	v rekvalifikaci				nezaměstnaní k 31.12.2000			
	celkem	ženy	absolventi a mladiství	ZPS	celkem	ženy	absolventi a mladiství	ZPS
Benešov	52	67,3	21,2	11,5	1620	55,9	16,3	15,1
Beroun	123	69,1	22,8	2,4	1882	57,4	17,5	9,0
Blansko	449	55,9	37,4	13,8	3641	51,3	17,1	22,2
Brno-město	485	60,8	38,4	7,2	16141	51,9	15,5	11,8
Brno-venkov	313	61,7	39,3	4,5	5119	54,4	13,3	17,8
Bruntál	297	55,9	25,6	4,0	8264	48,4	9,8	17,0
Břeclav	290	60,7	31,0	9,0	6595	49,5	12,8	17,7
Česká Lípa	147	67,3	25,2	9,5	3719	52,9	7,6	17,8
České Budějovice	444	59,0	20,3	3,4	4031	52,4	13,3	12,9
Český Krumlov	22	36,4	45,5	0,0	2781	51,6	11,7	11,3
Děčín	578	62,5	17,3	5,4	9028	48,9	9,9	12,4
Domažlice	45	40,0	24,4	4,4	1286	50,7	13,1	23,2
Frydek-Místek	1852	43,5	17,9	5,7	15039	46,3	12,5	14,1
Havlíčkův Brod	47	66,0	63,8	4,3	2895	56,5	13,6	13,9
Hodonín	846	51,8	28,5	4,6	10943	47,4	21,5	16,7
Hradec Králové	529	70,1	12,7	5,3	5464	52,0	11,6	14,2
Cheb	34	64,7	29,4	0,0	2622	44,8	14,0	13,3
Chomutov	1152	45,6	20,0	6,9	10892	50,4	10,8	8,2
Chrudim	368	59,5	29,3	3,3	4953	51,6	13,6	16,9
Jablonec nad Nisou	76	46,1	47,4	9,2	2180	48,5	18,5	15,1
Jeseník	48	35,4	58,3	2,1	2961	47,1	13,0	13,5
Jičín	224	81,7	7,6	6,3	2265	52,9	12,0	15,7
Jihlava	275	61,5	13,8	4,7	3626	49,7	13,7	11,8
Jindřichův Hradec	77	57,1	3,9	20,8	2338	53,1	13,4	14,9
Karlovy Vary	205	41,5	22,9	2,9	5591	48,8	11,8	10,8
Karviná	1622	58,8	24,1	3,4	25183	49,2	16,4	10,5
Kladno	664	59,6	10,8	5,6	7263	51,6	10,4	10,6
Klatovy	106	56,6	13,2	1,9	2847	48,4	9,5	8,7
Kolín	27	59,3	37,0	0,0	4451	55,6	10,8	13,5
Kroměříž	295	60,7	32,9	6,1	5079	51,2	17,7	13,7
Kutná Hora	44	52,3	34,1	6,8	4045	55,0	13,2	18,7
Liberec	672	67,6	17,0	9,7	5727	53,0	11,6	16,5
Litoměřice	509	56,8	19,1	5,9	8103	51,2	13,7	14,5
Louny	693	50,1	18,0	10,8	7523	49,7	10,2	10,1
Mělník	113	69,9	5,3	0,0	3606	57,7	9,5	9,3
Mladá Boleslav	140	67,9	22,1	3,6	1855	58,3	8,5	13,7
Most	984	62,0	24,9	8,3	12485	49,1	11,6	10,0
Náchod	190	53,2	6,8	8,9	3071	49,3	13,0	12,3
Nový Jičín	980	45,2	19,9	7,1	10192	48,1	12,8	13,1
Nymburk	245	70,2	20,8	7,3	3742	54,0	13,8	11,8
Olomouc	1297	49,9	14,2	5,6	13116	48,2	10,8	12,4
Opava	1152	54,6	21,5	5,0	9529	46,6	14,9	12,3
Ostrava-město	1949	45,8	24,1	5,1	26402	47,3	11,5	10,5
Pardubice	286	62,9	10,5	5,2	4479	55,7	13,1	18,2
Pelhřimov	22	45,5	18,2	4,5	1476	47,3	15,2	14,8
Písek	421	68,2	22,3	4,5	2564	51,3	10,1	12,1
Plzeň-jih	44	59,1	11,4	0,0	1543	51,5	14,3	12,1
Plzeň-město	588	49,3	8,5	3,1	6506	52,3	10,3	11,7
Plzeň-sever	74	52,7	21,6	5,4	2162	49,0	12,5	8,9
Praha hl.m.	376	69,4	8,2	8,0	21832	53,2	8,4	11,8

Praha-východ	49	79,6	18,4	6,1	1378	56,5	20,7	9,3
Praha-západ	82	64,6	6,1	8,5	1138	58,4	11,2	17,9
Prachatice	53	50,9	20,8	7,5	1515	51,6	12,3	23,5
Prostějov	428	43,0	25,0	7,2	5610	47,2	14,7	17,4
Přerov	1675	56,9	22,7	4,3	9203	49,1	15,5	9,9
Příbram	269	55,0	8,2	3,3	4704	48,1	9,0	14,6
Rakovník	133	42,9	17,3	3,8	2476	52,7	14,3	22,5
Rokycany	100	52,0	7,0	5,0	1799	54,9	10,0	14,0
Rychnov nad Kněžnou	108	76,9	29,6	10,2	1946	56,9	9,9	17,1
Semily	92	62,0	22,8	4,3	2390	52,8	13,3	8,7
Sokolov	268	44,4	28,0	4,5	4961	42,9	12,1	8,9
Strakonice	136	66,2	13,2	8,8	2295	57,3	11,4	15,2
Svitavy	239	54,0	17,2	6,3	5359	47,6	8,1	14,2
Šumperk	502	54,0	21,9	4,2	7202	51,2	11,9	11,4
Tábor	270	60,0	17,0	8,1	2975	53,5	16,8	11,6
Tachov	25	32,0	4,0	0,0	2392	51,0	7,2	16,6
Teplice	357	29,7	26,1	3,9	10123	51,3	16,0	12,0
Trutnov	657	59,1	13,9	9,1	3898	47,0	14,3	20,5
Třebíč	310	49,7	15,2	2,3	6899	52,1	10,6	10,3
Uherské Hradiště	537	61,3	13,4	4,3	5089	47,5	12,2	16,9
Ústí nad Labem	878	59,2	18,8	4,3	8418	47,9	13,4	9,8
Ústí nad Orlicí	306	60,8	10,1	3,9	5105	51,7	11,7	8,8
Vsetín	1120	64,6	30,1	6,4	7041	47,4	14,6	14,1
Vyškov	402	64,7	15,4	8,5	4185	53,5	11,5	14,4
Zlín	707	52,8	9,9	5,7	6726	53,2	8,2	12,4
Znojmo	311	66,2	31,5	6,4	7379	50,0	12,7	10,7
Žďár nad Sázavou	326	60,7	12,3	6,1	4506	48,8	11,9	17,9

T a b u l k a 2E Struktura osob zařazených do rekvalifikace podle délky jejich nezaměstnanosti (%)

	do 3 měsíců	3 až 6 měsíců	6 až 9 měsíců	9 až 12 měsíců	12 až 24 měsíců	nad 24 měsíců
Benešov	19,2	32,7	26,9	3,8	9,6	7,7
Beroun	22,8	31,7	9,8	10,6	17,1	8,1
Blansko	26,7	20,7	14,3	8,7	19,4	10,2
Brno-město	15,9	24,9	16,5	9,7	21,2	11,8
Brno-venkov	34,5	23,0	16,0	8,3	13,7	4,5
Bruntál	47,8	20,5	11,1	6,7	9,8	4,0
Břeclav	29,7	31,0	11,7	4,8	15,9	6,9
Česká Lípa	40,8	23,8	15,0	8,8	5,4	6,1
České Budějovice	63,7	20,5	7,9	2,0	4,3	1,6
Český Krumlov	45,5	18,2	13,6	4,5	18,2	0,0
Děčín	33,2	25,3	12,5	7,3	13,1	8,7
Domazlice	37,8	37,8	15,6	2,2	4,4	2,2
Frydek-Místek	16,6	26,3	18,0	11,8	21,7	5,6
Havlíčkův Brod	55,3	12,8	8,5	6,4	14,9	2,1
Hodonín	33,3	26,4	10,0	6,1	17,5	6,6
Hradec Králové	28,9	38,4	10,4	6,0	13,0	3,2
Cheb	35,3	20,6	14,7	8,8	14,7	5,9
Chomutov	25,9	24,1	13,1	9,0	18,5	9,4
Chrudim	37,8	26,1	13,6	3,3	16,0	3,3
Jablonec nad Nisou	34,2	9,2	6,6	7,9	36,8	5,3
Jeseník	60,4	20,8	4,2	8,3	6,3	0,0
Jičín	49,6	19,2	9,8	3,6	11,2	6,7
Jihlava	41,8	28,0	12,4	3,3	12,0	2,5
Jindřichův Hradec	11,7	6,5	9,1	9,1	35,1	28,6
Karlovy Vary	37,6	25,4	13,2	8,8	12,2	2,9
Karviná	22,7	25,5	14,7	10,1	18,9	8,0
Kladno	44,7	26,4	10,4	6,0	7,2	5,3
Klatovy	41,5	22,6	12,3	7,5	11,3	4,7
Kolín)	55,6	11,1	11,1	7,4	11,1	3,7
Kroměříž	27,8	25,8	21,7	8,1	13,6	3,1
Kutná Hora	27,3	29,5	15,9	6,8	15,9	4,5
Liberec	35,7	29,3	12,6	6,5	10,7	5,1
Litoměřice	35,6	24,2	11,6	7,3	14,9	6,5
Louny	35,4	24,2	11,3	6,9	13,1	9,1
Mělník	41,6	23,0	15,0	2,7	15,9	1,8
Mladá Boleslav	42,9	32,1	12,9	3,6	6,4	2,1
Most	26,8	24,9	14,5	8,2	16,4	9,1
Náchod	40,0	31,1	15,3	2,6	9,5	1,6
Nový Jičín	30,9	27,4	14,1	8,2	13,6	5,8
Nymburk	45,7	24,5	9,8	5,7	10,6	3,7
Olomouc	31,8	27,1	13,4	7,7	14,0	6,0
Opava	30,8	25,5	13,3	8,4	15,0	6,9
Ostrava-město	28,3	25,2	15,6	10,2	16,2	4,5
Pardubice	27,6	30,1	12,2	10,1	16,1	3,8
Pelhřimov	22,7	27,3	0,0	22,7	22,7	4,5
Písek	35,4	29,5	14,0	5,2	13,1	2,9
Plzeň-jih	22,7	34,1	15,9	9,1	15,9	2,3
Plzeň-město	25,5	38,6	16,2	5,3	10,7	3,7
Plzeň-sever	16,2	44,6	23,0	5,4	8,1	2,7

Praha hl.m.	19,4	39,6	18,4	8,8	11,7	2,1
Praha-východ	40,8	42,9	10,2	2,0	4,1	0,0
Praha-západ	25,6	30,5	13,4	9,8	14,6	6,1
Prachatice	39,6	35,8	11,3	1,9	9,4	1,9
Prostějov	29,4	22,0	16,4	8,9	18,0	5,4
Přerov	18,5	25,3	13,7	7,6	19,4	15,6
Příbram	44,2	26,0	10,0	6,7	9,3	3,7
Rakovník	40,6	29,3	12,0	8,3	9,0	0,8
Rokycany	39,0	35,0	11,0	4,0	7,0	4,0
Rychnov nad Kněžnou	38,9	19,4	10,2	8,3	15,7	7,4
Semily	26,1	37,0	20,7	1,1	13,0	2,2
Sokolov	41,4	27,6	13,8	3,0	11,2	3,0
Strakonice	22,1	35,3	16,9	6,6	14,0	5,1
Svitavy	43,5	27,6	12,6	6,3	7,9	2,1
Šumperk	24,9	31,9	13,9	7,6	14,7	7,0
Tábor	25,6	33,7	16,3	6,7	15,6	2,2
Tachov	56,0	16,0	12,0	4,0	8,0	4,0
Teplice	19,0	21,0	13,2	10,9	21,0	14,8
Trutnov	25,1	21,0	13,1	10,2	20,1	10,5
Třebíč	34,2	23,9	11,6	6,8	19,4	4,2
Uherské Hradiště	38,7	26,6	12,7	6,7	12,1	3,2
Ústí nad Labem	27,2	29,7	13,8	8,1	14,7	6,5
Ústí nad Orlicí	36,3	32,0	14,1	4,2	11,4	2,0
Vsetín	27,1	23,2	13,8	8,5	16,6	10,9
Vyškov	41,0	22,1	10,7	5,7	12,4	8,0
Zlín	44,4	26,2	10,5	7,6	9,5	1,8
Znojmo	45,0	28,3	10,3	3,5	8,7	4,2
Žďár nad Sázavou	40,2	28,2	8,6	6,7	11,0	5,2

T a b u l k a 3E Struktura nezaměstnanosti podle délky (%)

	do 3 měsíců	3 až 6 měsíců	6 až 9 měsíců	9 až 12 měsíců	12 až 24 měsíců	nad 24 měsíců
Benešov	50,8	22,5	7,7	6,2	9,6	3,3
Beroun	28,3	19,4	10,1	7,1	20,8	14,3
Blansko	24,4	18,3	9,3	6,9	21,2	19,8
Brno-město	21,9	19,5	11,1	8,7	21,6	17,3
Brno-venkov	27,7	22,1	11,0	8,4	18,9	11,8
Bruntál	27,8	17,8	8,2	7,0	20,0	19,3
Břeclav	32,8	19,3	9,1	6,0	16,0	16,8
Česká Lípa	34,5	20,7	9,4	6,0	14,8	14,6
České Budějovice	34,3	25,1	11,5	7,9	14,5	6,7
Český Krumlov	31,5	20,6	7,8	5,2	15,8	19,1
Děčín	22,6	16,1	8,9	6,8	18,4	27,1
Domažlice	30,3	17,1	9,6	5,8	19,5	17,7
Frýdek-Místek	20,2	17,7	12,1	8,7	23,8	17,5
Havlíčkův Brod	26,4	19,0	9,7	7,0	20,3	17,7
Hodonín	30,3	18,7	8,9	5,2	15,8	21,0
Hradec Králové	27,8	20,8	10,1	7,3	17,1	16,8
Cheb	39,1	19,4	9,4	7,2	14,0	10,9
Chomutov	22,4	15,7	9,5	7,5	19,7	25,2
Chrudim	30,1	17,9	9,7	6,6	18,5	17,2
Jablonec nad Nisou	29,6	21,4	9,1	7,9	18,3	13,6
Jeseník	23,6	17,4	10,4	7,4	18,3	23,0
Jičín	29,2	21,2	10,2	6,8	14,4	18,2
Jihlava	25,3	19,3	11,0	7,1	19,4	17,9
Jindřichův Hradec	42,0	21,3	7,0	5,7	13,9	10,1
Karlovy Vary	24,4	18,2	9,9	8,5	20,6	18,4
Karviná	33,0	18,6	9,8	7,5	16,0	15,1
Kladno	23,2	17,7	11,0	7,5	18,5	22,0
Klatovy	31,5	20,1	9,9	5,8	16,1	16,6
Kolín	25,0	20,5	9,8	6,9	17,5	20,4
Kroměříž	26,9	19,4	8,5	7,4	17,8	19,9
Kutná Hora	26,0	17,6	10,0	7,1	20,2	19,1
Liberec	31,1	18,6	9,0	5,7	14,7	20,8
Litoměřice	25,7	17,8	10,1	7,3	19,6	19,5
Louny	23,6	17,5	9,7	6,7	19,1	23,5
Mělník	27,7	19,4	10,5	6,9	19,9	15,6
Mladá Boleslav	34,9	18,3	9,1	8,5	18,0	11,2
Most	13,8	13,6	10,4	8,4	23,4	30,4
Náchod	34,7	21,1	9,8	6,3	16,6	11,4
Nový Jičín	14,6	14,7	10,7	8,6	24,0	27,4
Nymburk	22,0	19,2	11,7	7,2	21,5	18,4
Olomouc	22,1	16,5	9,9	8,8	21,5	21,1
Opava	24,8	18,1	10,5	7,6	19,1	19,8
Ostrava-město	26,0	17,9	11,1	7,5	18,8	18,7
Pardubice	33,8	19,5	10,1	6,5	17,6	12,6
Pelhřimov	45,4	23,2	10,0	5,4	10,2	5,8
Písek	36,2	21,0	9,1	5,1	14,2	14,3
Plzeň-jih	34,9	21,7	11,4	6,4	14,4	11,2
Plzeň-město	26,3	19,6	10,3	7,8	18,2	17,8
Plzeň-sever	32,9	18,3	10,5	7,5	18,8	12,0
Praha hl.m.	33,3	21,3	11,3	8,7	17,6	7,6
Praha-východ	38,5	24,2	12,9	9,0	12,3	3,0
Praha-západ	39,3	23,5	9,8	7,4	13,7	6,4
Prachatice	33,9	22,6	11,7	6,3	13,3	12,1

Prostějov	24,6	16,2	10,6	7,0	21,0	20,6
Přerov	17,3	16,0	11,0	8,9	22,3	24,5
Příbram	30,2	18,8	9,6	6,6	16,1	18,7
Rakovník	28,6	18,1	9,5	6,0	18,6	19,1
Rokycany	26,8	20,7	7,8	6,7	19,6	18,5
Rychnov nad Kněžnou	41,0	21,1	8,4	5,9	13,2	10,4
Semily	29,1	19,7	11,2	6,6	17,3	16,0
Sokolov	29,8	19,4	11,3	7,2	17,4	14,8
Strakonice	31,3	20,1	9,8	6,4	15,8	16,5
Svitavy	27,5	17,1	9,3	6,3	18,6	21,2
Šumperk	20,3	15,4	9,9	7,0	21,1	26,3
Tábor	37,4	23,4	10,8	6,8	14,5	7,1
Tachov	30,7	15,6	9,8	6,0	16,0	21,9
Teplice	18,8	15,7	9,8	8,8	20,5	26,4
Trutnov	29,1	18,9	11,0	7,4	18,8	14,9
Třebíč	30,0	22,9	11,4	8,0	16,9	10,9
Uherské Hradiště	23,5	18,8	9,5	7,3	18,6	22,3
Ústí nad Labem	19,4	16,1	10,4	7,7	21,8	24,7
Ústí nad Orlicí	29,7	19,5	10,0	6,2	18,1	16,5
Vsetín	25,3	16,2	10,8	6,2	20,7	20,6
Vyškov	27,9	21,1	10,9	8,1	19,0	12,9
Zlín	23,3	18,1	12,4	8,2	20,9	17,1
Znojmo	36,7	18,8	8,0	5,6	15,8	15,2
Žďár nad Sázavou	28,7	19,4	11,0	5,9	17,4	17,6

T a b u l k a 4E Věková struktura osob zařazených do rekvalifikace (%)

	celkem	do 19	19-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55+
Benešov	52	1,9	21,2	7,7	11,5	21,2	17,3	13,5	3,8	1,9
Beroun	123	2,4	26,0	16,3	18,7	12,2	6,5	7,3	10,6	0,0
Blansko	449	6,7	41,6	14,7	12,7	9,1	7,8	4,9	2,0	0,4
Brno-město	485	13,4	30,7	12,6	10,1	8,2	10,9	8,7	4,3	1,0
Brno-venkov	313	12,1	42,5	10,2	11,2	6,4	6,1	6,4	3,8	1,3
Bruntál	297	4,7	43,4	16,5	13,1	6,7	8,4	3,0	3,4	0,7
Břeclav	290	3,1	38,3	11,4	11,4	11,0	9,3	11,0	4,5	0,0
Česká Lípa	147	17,0	27,2	9,5	8,2	13,6	6,8	6,1	10,2	1,4
České Budějovice	444	9,5	21,6	15,5	16,0	10,6	9,9	8,6	6,3	2,0
Český Krumlov	22	40,9	22,7	9,1	4,5	13,6	4,5	0,0	0,0	4,5
Děčín	578	4,2	29,8	14,7	12,8	10,4	10,6	10,2	5,9	1,6
Domažlice	45	28,9	13,3	15,6	11,1	17,8	6,7	4,4	2,2	0,0
Frýdek-Místek	1852	2,3	31,6	16,1	15,0	14,0	8,7	7,3	4,0	0,9
Havlíčkův Brod	47	25,5	59,6	8,5	2,1	4,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Hodonín	846	3,5	35,5	17,5	13,6	10,5	7,3	7,3	4,1	0,6
Hradec Králové	529	1,3	18,7	16,3	15,5	12,7	12,7	11,5	9,3	2,1
Cheb	34	14,7	20,6	17,6	8,8	11,8	11,8	11,8	2,9	0,0
Chomutov	1152	7,2	31,3	13,0	13,1	8,9	9,6	8,7	7,4	0,8
Chrudim	368	6,5	29,9	12,5	14,7	9,8	10,1	10,9	5,2	0,5
Jablonec nad Nisou	76	21,1	38,2	13,2	9,2	6,6	5,3	2,6	2,6	1,3
Jeseník	48	8,3	60,4	12,5	4,2	4,2	6,3	2,1	2,1	0,0
Jičín	224	0,9	21,9	16,5	16,5	18,3	10,7	8,0	6,3	0,9
Jihlava	275	1,5	26,5	17,8	13,8	14,2	10,2	9,5	6,2	0,4
Jindřichův Hradec	77	1,3	14,3	15,6	15,6	11,7	18,2	11,7	10,4	1,3
Karlovy Vary	205	13,2	31,2	13,7	10,2	7,3	3,9	10,2	7,3	2,9
Karviná	1622	5,7	28,3	13,3	13,9	15,2	10,7	8,1	4,2	0,6
Kladno	664	1,8	24,2	17,6	14,3	11,4	9,9	12,0	6,5	2,1
Klatovy	106	13,2	21,7	15,1	13,2	10,4	8,5	15,1	1,9	0,9
Kolín	27	25,9	14,8	18,5	14,8	3,7	3,7	7,4	7,4	3,7
Kroměříž	295	4,1	34,2	17,6	9,2	16,9	7,5	5,8	4,1	0,7
Kutná Hora	44	11,4	43,2	9,1	6,8	9,1	6,8	9,1	4,5	0,0
Liberec	672	3,0	21,1	12,6	15,5	13,7	9,8	12,4	10,1	1,8
Litoměřice	509	4,9	27,7	17,7	14,5	12,2	8,4	7,9	5,5	1,2
Louny	693	7,4	27,8	16,0	13,7	8,8	7,6	10,2	6,6	1,7
Mělník	113	1,8	21,2	10,6	22,1	15,9	14,2	7,1	7,1	0,0
Mladá Boleslav	140	22,1	7,9	13,6	23,6	8,6	8,6	8,6	5,7	1,4
Most	984	8,8	32,0	14,2	14,1	9,9	7,4	7,2	5,8	0,5
Náchod	190	1,6	17,4	17,9	16,8	14,2	10,5	12,1	7,4	2,1
Nový Jičín	980	2,7	29,8	15,8	15,0	12,0	10,1	9,5	4,6	0,5
Nymburk	245	2,0	27,3	15,5	15,5	9,4	10,2	12,7	4,9	2,4
Olomouc	1297	2,5	29,5	14,9	13,9	10,9	9,2	10,8	6,8	1,6
Opava	1152	1,3	33,2	17,1	13,9	11,7	8,9	8,9	4,2	0,9
Ostrava-město	1949	6,4	32,7	14,5	12,3	9,2	9,7	9,4	4,8	0,9
Pardubice	286	0,3	17,1	12,6	16,4	15,0	14,0	15,4	8,0	1,0
Pelhřimov	22	0,0	31,8	31,8	18,2	9,1	0,0	9,1	0,0	0,0
Písek	421	8,1	31,8	15,0	10,2	11,4	7,1	8,3	6,4	1,7
Plzeň-jih	44	0,0	20,5	15,9	18,2	15,9	11,4	6,8	11,4	0,0
Plzeň-město	588	1,4	14,3	13,9	17,7	13,4	12,2	13,9	8,7	4,4
Plzeň-sever	74	5,4	29,7	17,6	16,2	10,8	5,4	9,5	2,7	2,7
Praha hl.m.	376	3,5	11,2	9,0	14,1	15,4	12,8	15,4	14,4	4,3
Praha-východ	49	2,0	22,4	8,2	8,2	22,4	16,3	12,2	8,2	0,0
Praha-západ	82	1,2	17,1	14,6	15,9	17,1	13,4	13,4	7,3	0,0
Prachatice	53	9,4	26,4	13,2	18,9	11,3	3,8	13,2	3,8	0,0
Prostějov	428	4,9	29,9	16,1	12,6	10,5	9,6	8,4	7,0	0,9

Přerov	1675	6,4	29,0	15,3	14,7	11,6	10,1	7,4	4,5	0,8
Příbram	269	5,2	22,7	14,5	20,4	13,8	10,0	7,8	4,1	1,5
Rakovník	133	10,5	24,8	16,5	18,0	13,5	6,8	7,5	1,5	0,8
Rokycany	100	0,0	20,0	20,0	17,0	10,0	16,0	11,0	6,0	0,0
Rychnov nad Kněžnou	108	11,1	22,2	13,9	16,7	13,9	4,6	9,3	8,3	0,0
Semily	92	3,3	30,4	17,4	21,7	7,6	4,3	10,9	4,3	0,0
Sokolov	268	7,5	36,6	12,7	13,4	8,2	7,5	7,8	5,6	0,7
Strakonice	136	2,2	21,3	19,1	25,7	12,5	8,8	5,9	2,2	2,2
Svitavy	239	2,1	34,3	18,4	14,6	10,0	9,6	7,5	2,9	0,4
Šumperk	502	3,4	32,7	15,9	17,1	10,2	8,2	6,8	4,8	1,0
Tábor	270	1,1	25,9	18,1	15,9	10,7	9,6	8,5	8,1	1,9
Tachov	25	0,0	36,0	16,0	24,0	8,0	4,0	8,0	4,0	0,0
Teplice	357	0,3	34,2	22,4	11,8	12,0	7,8	4,8	6,2	0,6
Trutnov	657	3,2	16,9	18,6	21,0	13,4	11,0	7,5	7,3	1,2
Třebíč	310	2,6	32,9	18,7	13,9	11,6	8,1	6,8	4,5	1,0
Uherské Hradiště	537	1,9	26,6	17,3	21,0	11,5	8,8	6,9	4,8	1,1
Ústí nad Labem	878	5,6	30,6	16,9	12,9	9,9	8,2	8,1	6,9	0,9
Ústí nad Orlicí	306	2,6	20,9	21,9	18,3	12,1	9,8	9,5	3,3	1,6
Vsetín	1120	2,6	34,6	14,7	13,0	11,9	8,3	8,8	5,4	0,6
Vyškov	402	2,2	29,1	17,4	14,7	11,7	9,5	9,7	4,2	1,5
Zlín	707	1,3	25,3	16,0	18,7	11,5	10,3	9,8	5,2	2,0
Znojmo	311	3,2	35,7	16,4	11,9	11,3	8,0	8,0	5,1	0,3
Žďár nad Sázavou	326	3,4	26,1	20,2	17,5	14,4	7,7	7,4	2,8	0,6

T a b u l k a 5E Věková struktura nezaměstnanosti (%)

	celkem	do 19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55+
Benešov	1620	3,0	25,0	15,6	10,4	10,0	8,8	12,0	10,9	4,2
Beroun	1882	4,6	25,4	13,5	10,6	9,3	9,0	11,5	11,5	4,6
Blansko	3643	2,5	21,6	14,2	12,0	10,8	9,5	12,4	12,7	4,3
Brno-město	16141	3,5	24,0	14,0	11,2	10,8	9,8	11,4	10,7	4,7
Brno-venkov	5119	2,9	25,6	14,3	11,3	10,0	9,4	10,4	11,8	4,4
Bruntál	8264	2,9	21,6	13,1	11,6	10,6	11,6	12,9	12,1	3,5
Břeclav	6595	3,3	22,5	13,1	10,2	9,7	10,5	12,1	13,2	5,3
Česká Lípa	3719	5,5	18,6	13,3	10,1	9,5	11,1	13,0	14,1	4,7
České Budějovice	4031	4,4	26,7	14,8	11,5	8,9	9,2	10,5	10,0	3,9
Český Krumlov	2781	4,5	20,9	12,4	10,0	10,9	10,6	12,4	12,4	5,9
Děčín	9028	4,9	21,7	14,2	11,1	9,6	9,5	12,3	12,8	3,9
Domažlice	1286	3,8	19,3	12,4	10,3	9,9	11,0	13,3	14,3	5,8
Frýdek-Místek	15039	2,3	24,0	12,1	10,5	10,6	10,8	12,2	12,3	5,3
Havlíčkův Brod	2895	3,0	23,7	14,5	11,0	10,6	9,7	10,1	11,1	6,3
Hodonín	3626	3,0	24,6	13,8	12,3	10,6	10,6	11,1	10,9	3,1
Hradec Králové	5464	3,0	22,6	15,6	11,6	9,6	9,8	11,8	11,6	4,4
Cheb	2622	6,0	20,3	12,4	9,5	7,7	10,9	14,3	12,9	5,9
Chomutov	10892	4,7	21,7	12,8	11,9	11,2	11,2	11,8	11,3	3,4
Chrudim	4953	3,6	21,4	12,9	11,5	10,4	10,8	13,0	12,3	4,2
Jablonec nad Nisou	2180	5,3	29,3	13,7	11,0	10,0	9,1	9,0	9,3	3,3
Jeseník	7041	2,0	21,4	13,4	11,8	11,0	10,8	13,3	12,3	4,0
Jičín	2264	3,1	25,1	12,1	9,8	9,8	10,8	11,0	13,9	4,5
Jihlava	5079	3,0	24,8	14,6	11,2	10,3	10,2	11,7	10,7	3,6
Jindřichův Hradec	2338	3,7	24,5	14,1	11,2	9,5	10,4	11,7	11,4	3,4
Karlovy Vary	5591	4,8	20,7	13,0	11,0	9,7	10,9	12,5	12,5	4,9
Karviná	2961	2,4	21,3	11,9	10,4	10,7	12,1	13,6	13,0	4,7
Kladno	7263	3,9	22,6	15,0	12,3	11,0	9,3	11,7	10,4	3,8
Klatovy	2847	3,0	21,8	12,6	11,7	10,9	9,9	12,8	12,3	5,0
Kolín	4451	4,3	21,1	13,3	10,8	9,9	9,0	12,1	12,8	6,8
Kroměříž	5610	3,1	23,0	12,5	10,4	10,8	11,1	11,8	12,7	4,4
Kutná Hora	4045	2,9	22,0	12,3	11,9	10,2	11,0	11,4	13,3	5,0
Liberec	5727	4,2	19,4	13,0	10,6	9,9	9,6	13,7	15,1	4,5
Litoměřice	8103	3,2	23,3	14,0	11,1	9,0	9,6	12,5	12,8	4,6
Louny	7523	3,6	21,7	14,2	11,8	11,1	10,4	12,3	11,4	3,5
Mělník	3606	5,2	21,8	14,0	12,2	9,3	10,3	10,6	12,0	4,6
Mladá Boleslav)	1855	6,6	19,4	14,8	12,0	9,5	10,8	11,6	12,0	3,4
Most	12485	5,2	24,1	14,2	12,3	11,1	10,1	10,2	9,9	2,8
Náchod	3071	3,7	23,9	14,1	12,1	10,6	9,2	11,7	10,9	3,9
Nový Jičín	25183	4,1	21,4	12,6	12,3	12,0	11,5	11,8	10,7	3,7
Nymburk	3742	3,0	24,3	14,5	11,8	10,2	9,9	10,8	11,6	4,0
Olomouc	10192	3,4	20,7	13,1	11,1	10,8	11,4	13,0	12,1	4,4
Opava	13116	2,5	23,9	13,2	11,1	9,9	10,1	12,4	12,8	4,2
Ostrava-město	9529	3,5	24,0	13,1	10,3	10,1	11,1	12,5	11,6	3,6
Pardubice	4479	3,2	19,4	13,8	12,3	10,5	10,2	13,9	12,5	4,2
Pelhřimov	1476	2,8	26,1	12,7	10,2	10,7	10,0	10,6	12,1	4,9
Písek	2564	2,5	23,6	14,2	11,8	11,0	9,2	11,3	12,0	4,5
Plzeň-jih	1543	4,9	21,2	13,2	11,3	9,7	9,5	12,1	13,5	4,7
Plzeň-město	6506	3,6	20,7	14,1	12,0	10,5	9,9	12,0	12,2	5,1
Plzeň-sever	2162	5,1	20,6	13,0	12,0	10,3	9,0	11,1	12,8	6,1
Praha hl.m.	21832	2,3	21,8	12,3	10,3	9,4	9,5	13,0	15,0	6,5
Praha-východ	1378	3,3	24,8	14,2	9,1	6,9	9,1	11,1	16,3	5,2
Praha-západ	1138	2,1	22,1	12,7	11,6	9,8	8,7	12,0	15,0	5,9
Prachatice	1515	6,7	18,9	13,1	10,5	10,2	10,9	11,9	13,4	4,4
Prostějov	6899	2,7	24,7	14,0	11,9	9,4	9,4	10,8	10,9	6,2

Přerov	26402	3,4	20,6	13,7	12,1	11,4	11,2	12,1	11,3	4,3
Příbram	4704	2,7	22,1	13,6	11,1	10,7	10,0	12,8	12,7	4,4
Rakovník	2476	3,0	21,1	13,6	10,5	9,0	11,2	13,1	14,3	4,2
Rokycany	1799	4,0	20,7	13,2	10,6	9,7	9,8	13,5	12,5	6,0
Rychnov nad Kněžnou	1946	4,3	22,7	14,4	11,7	10,3	9,5	12,0	11,6	3,6
Semily	2390	3,8	25,6	14,9	11,7	9,6	9,0	10,3	10,8	4,2
Sokolov	4961	6,7	22,9	13,5	11,7	10,2	9,9	11,8	9,9	3,3
Strakonice	2295	3,1	22,4	14,6	11,9	11,6	9,5	11,7	11,3	3,9
Svitavy	5359	2,4	22,1	13,9	11,2	10,1	11,0	11,8	12,8	4,7
Šumperk	9203	3,2	23,2	13,2	11,8	10,7	10,7	11,1	11,1	5,0
Tábor	2974	2,8	27,1	14,9	11,8	9,7	9,1	11,0	10,1	3,5
Tachov	2392	5,1	17,3	13,2	11,6	11,7	11,4	12,5	13,3	3,9
Teplice	10123	5,1	22,7	14,4	11,8	10,4	10,3	11,5	10,8	2,9
Trutnov	3898	3,1	22,1	12,1	10,6	9,7	10,2	12,3	14,6	5,2
Třebíč	5089	2,9	25,3	13,1	10,7	9,2	10,1	11,0	11,8	6,0
Uherské Hradiště	4185	3,0	22,5	13,7	11,8	10,7	11,0	12,3	11,1	4,0
Ústí nad Labem	8418	4,9	25,0	14,9	11,9	10,3	9,8	10,3	10,3	2,5
Ústí nad Orlicí	5105	3,5	24,2	14,8	11,9	10,1	9,0	11,2	11,3	4,0
Vsetín	7202	2,6	24,8	14,5	11,4	10,4	10,6	11,9	10,8	3,1
Vyškov	6726	2,2	20,8	13,0	12,1	10,9	10,1	13,3	12,4	5,0
Zlín	10943	3,3	28,8	13,6	10,3	9,3	9,8	11,5	9,9	3,5
Znojmo	7379	3,3	20,2	13,2	11,4	9,7	11,1	13,6	13,4	4,1
Žďár nad Sázavou	4506	3,1	26,7	13,7	12,3	11,0	10,8	11,2	8,5	2,6

T a b u l k a 6E Vzdělanostní struktura osob zařazených do rekvalifikace

UP	neúplně ZŠ	ZŠ	vyučen	SŠ bez maturity	vyučen s maturitou	ÚSV (gym.)	ÚSO (SOŠ s maturitou)	vyšší vzdělání	VŠ	vědecká výchova
Benešov	0,0	3,8	26,9	1,9	7,7	11,5	42,3	0,0	5,8	0,0
Beroun	0,0	0,8	37,4	2,4	11,4	7,3	36,6	0,0	4,1	0,0
Blansko	0,0	11,4	29,0	1,8	11,6	7,6	33,0	0,7	5,1	0,0
Brno-město	0,0	21,4	15,5	1,4	5,8	10,9	29,5	2,1	13,2	0,2
Brno-venkov	0,0	9,9	29,4	2,2	13,4	5,8	29,1	1,9	7,7	0,6
Bruntál	0,0	16,5	29,6	3,0	8,4	7,4	29,3	2,4	3,0	0,0
Břeclav	0,0	8,3	35,5	0,3	9,7	11,4	29,7	1,7	3,1	0,3
Česká Lípa	0,7	25,2	22,4	4,8	2,0	7,5	31,3	0,7	4,8	0,7
České Budějovice	2,0	10,4	31,3	4,1	7,7	7,7	30,4	0,9	5,6	0,0
Český Krumlov	0,0	45,5	27,3	0,0	9,1	9,1	9,1	0,0	0,0	0,0
Děčín	0,0	14,9	33,9	2,8	8,8	5,9	31,1	0,7	1,9	0,0
Domažlice	0,0	35,6	28,9	2,2	0,0	2,2	31,1	0,0	0,0	0,0
Frýdek-Místek	0,0	7,8	39,7	1,0	11,3	6,2	28,3	0,5	5,0	0,1
Havlíčkův Brod	0,0	29,8	12,8	0,0	8,5	19,1	29,8	0,0	0,0	0,0
Hodonín	0,0	6,5	35,0	2,6	11,7	5,3	32,9	0,7	4,7	0,5
Hradec Králové	0,0	6,6	28,0	3,4	13,2	10,2	30,6	0,4	7,4	0,2
Cheb	0,0	29,4	8,8	2,9	8,8	14,7	35,3	0,0	0,0	0,0
Chomutov	0,1	24,8	44,4	2,4	4,4	5,6	16,4	0,4	1,4	0,0
Chrudim	0,0	8,2	29,1	3,8	13,6	6,5	34,2	1,4	3,3	0,0
Jablonec nad Nisou	2,6	34,2	10,5	1,3	5,3	5,3	32,9	0,0	7,9	0,0
Jeseník	0,0	4,2	39,6	16,7	8,3	2,1	29,2	0,0	0,0	0,0
Jičín	0,4	2,2	28,1	3,1	11,6	10,7	37,1	1,8	4,9	0,0
Jihlava	0,0	5,5	28,0	0,7	6,9	8,7	44,0	1,1	4,7	0,4
Jindřichův Hradec	1,3	24,7	39,0	1,3	3,9	5,2	20,8	0,0	3,9	0,0
Karlovy Vary	0,0	33,7	28,3	2,0	2,9	6,3	24,4	0,0	2,4	0,0
Karviná	0,0	14,4	35,4	3,3	11,5	9,6	21,7	0,4	3,8	0,0
Kladno	0,0	13,0	31,6	4,8	7,7	7,7	28,5	1,4	4,8	0,0
Klatovy	0,0	20,8	22,6	1,9	17,0	6,6	28,3	0,0	1,9	0,9
Kolín	0,0	29,6	25,9	0,0	3,7	7,4	25,9	0,0	7,4	0,0
Kroměříž	0,0	5,8	23,4	0,7	10,5	8,1	40,7	4,1	5,8	1,0
Kutná Hora	0,0	29,5	29,5	0,0	2,3	4,5	27,3	2,3	2,3	0,0
Liberec	0,0	8,9	17,3	3,4	6,4	6,8	43,6	0,3	12,9	0,1
Litoměřice	0,2	11,6	31,2	2,8	11,6	7,5	32,8	0,8	1,2	0,4
Louny	0,0	21,8	41,4	3,0	5,6	4,6	21,2	0,3	1,9	0,0
Mělník	0,0	10,6	36,3	2,7	8,8	7,1	34,5	0,0	0,0	0,0
Mladá Boleslav	0,0	31,4	22,1	2,9	5,7	12,1	22,9	0,0	2,9	0,0
Most	0,0	20,1	35,3	0,9	10,1	6,4	25,3	0,4	1,5	0,0
Náchod	0,0	15,8	34,2	3,2	7,4	7,4	29,5	0,0	2,6	0,0
Nový Jičín	0,0	9,0	35,6	1,3	8,6	8,0	31,4	1,3	4,2	0,5
Nymburk	0,0	4,1	25,7	2,0	12,2	8,6	39,6	0,8	6,9	0,0
Olomouc	0,0	7,6	31,2	3,0	9,9	8,4	31,4	0,7	7,7	0,1
Opava	0,0	7,8	34,1	1,3	11,7	8,2	31,1	0,9	4,9	0,0
Ostrava-město	0,1	16,8	31,1	1,3	9,3	8,5	22,8	0,9	8,1	0,2
Pardubice	0,0	5,9	17,8	2,8	7,0	9,1	49,3	1,4	6,6	0,0
Pelhřimov	0,0	13,6	50,0	13,6	0,0	9,1	13,6	0,0	0,0	0,0
Písek	0,0	10,9	28,3	4,8	6,4	8,6	35,6	1,0	4,3	0,2
Plzeň-jih	0,0	2,3	34,1	6,8	6,8	9,1	40,9	0,0	0,0	0,0
Plzeň-město	0,0	4,8	20,6	2,7	9,0	6,5	45,4	0,2	10,4	0,5

Plzeň-sever	0,0	14,9	29,7	1,4	12,2	5,4	35,1	0,0	1,4	0,0
Praha hl.m.	0,0	8,2	21,8	4,0	4,5	10,6	37,5	1,1	11,4	0,8
Praha-východ	0,0	2,0	18,4	6,1	16,3	10,2	34,7	2,0	10,2	0,0
Praha-západ	0,0	11,0	40,2	0,0	7,3	4,9	26,8	0,0	9,8	0,0
Prachatice	0,0	15,1	18,9	5,7	3,8	9,4	41,5	1,9	3,8	0,0
Prostějov	0,0	9,8	38,6	1,6	9,3	7,2	26,9	1,6	4,4	0,2
Přerov	0,1	18,0	35,0	2,3	9,3	5,6	26,4	0,5	2,8	0,0
Příbram	0,0	10,8	33,1	0,7	4,5	8,9	38,3	0,4	3,3	0,0
Rakovník	0,0	24,1	38,3	3,0	3,8	4,5	21,8	0,0	4,5	0,0
Rokycany	0,0	8,0	30,0	2,0	13,0	4,0	35,0	1,0	7,0	0,0
Rychnov nad Kněžnou	1,9	13,0	18,5	4,6	4,6	9,3	34,3	2,8	10,2	0,0
Semily	0,0	13,0	28,3	1,1	7,6	5,4	37,0	1,1	5,4	1,1
Sokolov	0,4	12,7	39,9	4,1	7,1	4,9	29,5	0,0	1,5	0,0
Strakonice	0,0	7,4	36,0	2,9	11,8	7,4	31,6	0,7	2,2	0,0
Svitavy	0,0	6,3	28,9	1,7	10,0	10,0	38,9	0,8	3,3	0,0
Šumperk	0,0	6,2	29,7	3,2	9,2	9,2	36,5	1,6	4,4	0,2
Tábor	0,0	8,1	33,3	1,9	10,7	5,9	35,6	0,4	4,1	0,0
Tachov	0,0	8,0	48,0	0,0	4,0	4,0	32,0	0,0	4,0	0,0
Teplice	0,0	17,6	37,5	1,7	9,5	6,2	24,9	0,0	2,5	0,0
Trutnov	0,2	6,4	42,0	2,7	5,8	10,0	28,8	0,3	3,8	0,0
Třebíč	0,0	4,5	38,7	1,9	9,0	5,2	36,5	0,3	3,5	0,3
Uherské Hradiště	0,0	4,8	38,0	2,2	12,5	7,8	29,2	0,4	4,8	0,2
Ústí nad Labem	0,0	17,1	31,4	2,6	10,1	4,6	31,1	0,1	3,0	0,0
Ústí nad Orlicí	0,0	4,2	25,8	1,3	13,4	7,5	42,2	0,3	5,2	0,0
Vsetín	0,0	4,1	27,2	1,7	11,3	8,6	39,8	1,5	5,8	0,0
Vyškov	0,2	6,2	27,4	2,0	11,2	9,7	36,6	0,5	5,5	0,7
Zlín	0,0	5,9	28,0	2,8	8,6	7,6	36,4	0,8	9,5	0,3
Znojmo	0,0	5,8	27,7	1,6	9,0	9,6	38,3	2,6	5,5	0,0
Žďár nad Sázavou	0,0	4,6	33,1	2,5	9,2	9,8	35,0	0,6	5,2	0,0

T a b u l k a 7E Vzdělanostní struktura nezaměstnanosti

UP	neúplně ZŠ	ZŠ	vyučen	SŠ bez maturity	vyučen s maturitou	ÚSV (gym.)	ÚSO (SOŠ s maturitou)	vyšší vzdělání	VŠ	vědecká výchova
Benešov	0,2	19,3	42,1	3,3	7,7	4,1	19,3	1,1	2,6	0,0
Beroun	0,4	33,1	37,9	2,8	4,4	3,6	14,2	0,6	2,7	0,1
Blansko	0,0	24,5	44,4	1,8	5,9	3,7	15,4	0,5	3,7	0,1
Brno-město	0,1	30,5	31,9	1,9	4,7	4,5	18,2	0,7	7,2	0,3
Brno-venkov	0,1	23,5	43,8	3,5	5,9	4,1	14,7	0,4	3,8	0,1
Bruntál	0,1	35,1	43,9	2,5	3,1	3,0	10,5	0,3	1,1	0,1
Břeclav	0,1	32,2	45,2	1,5	4,6	2,7	11,5	0,3	1,8	0,1
Česká Lípa	0,3	41,2	36,6	3,1	2,6	1,8	12,2	0,3	1,4	0,1
České Budějovice	0,2	25,8	36,2	4,5	5,6	3,6	16,9	1,0	5,6	0,0
Český Krumlov	0,1	41,0	37,5	3,1	3,8	2,3	10,0	0,2	1,7	0,1
Děčín	0,1	42,4	38,1	3,1	3,0	1,7	10,5	0,1	0,7	0,0
Domažlice	0,5	40,1	34,4	3,9	3,2	2,4	11,9	0,4	2,9	0,0
Frýdek-Místek	0,0	22,0	47,6	1,6	5,9	3,6	15,5	0,4	3,3	0,1
Havlíčkův Brod	0,1	22,4	43,4	1,7	5,6	3,9	19,0	1,5	2,3	0,0
Hodonín	0,1	26,4	42,6	1,8	4,1	3,2	17,6	0,6	3,5	0,1
Hradec Králové	0,0	28,1	40,1	2,3	6,9	4,0	13,9	0,6	3,8	0,1
Cheb	0,8	39,4	36,6	3,2	3,2	2,0	12,0	0,4	1,8	0,1
Chomutov	0,6	45,8	37,2	1,9	2,4	2,4	8,4	0,2	0,8	0,0
Chrudim	0,3	26,4	46,9	3,2	6,0	2,6	11,7	0,5	1,7	0,0
Jablonec nad Nisou	1,0	34,0	34,2	2,2	4,7	2,8	16,0	0,7	3,2	0,1
Jeseník	0,1	22,7	45,6	2,0	5,8	4,2	16,0	0,5	2,9	0,0
Jičín	0,2	30,4	39,3	2,5	4,9	3,3	15,3	1,5	2,5	0,0
Jihlava	0,3	21,0	46,9	2,2	4,4	2,7	18,8	0,8	2,5	0,2
Jindřichův Hradec	0,1	31,1	41,8	3,0	6,7	2,4	11,7	0,5	2,3	0,0
Karlovy Vary	0,7	43,2	35,1	2,3	2,6	2,2	12,0	0,3	1,5	0,0
Karviná	0,5	32,6	44,9	2,5	4,4	2,5	9,9	0,3	1,4	0,1
Kladno	1,0	35,2	33,0	3,9	3,5	2,5	11,8	0,7	2,0	0,1
Klatovy	0,1	30,7	40,3	2,6	4,4	3,0	15,1	0,5	3,0	0,1
Kolín	0,1	33,5	38,8	5,0	3,7	3,3	12,5	0,6	2,0	0,1
Kroměříž	0,2	22,8	45,5	2,0	5,9	3,1	15,5	0,6	2,5	0,1
Kutná Hora	0,2	26,9	44,4	3,6	4,1	3,2	14,5	0,6	2,3	0,2
Liberec	0,8	34,0	38,2	2,3	2,7	2,4	15,7	0,3	3,1	0,0
Litoměřice	0,4	32,5	44,5	2,2	5,0	2,7	10,8	0,3	1,5	0,0
Louny	0,2	41,4	38,0	3,2	3,1	2,2	9,7	0,3	1,2	0,0
Mělník	0,4	40,3	37,3	2,2	4,3	2,3	10,5	0,4	1,4	0,0
Mladá Boleslav	0,1	42,4	37,5	1,9	2,6	2,6	9,5	0,8	2,4	0,0
Most	0,0	41,5	39,7	1,4	4,1	2,1	9,8	0,2	1,0	0,1
Náchod	0,1	32,3	40,6	2,6	5,1	3,2	12,3	0,7	3,0	0,1
Nový Jičín	0,0	34,4	42,3	3,7	5,6	3,3	8,9	0,2	1,5	0,0
Nymburk	0,2	27,0	44,1	2,8	4,4	3,3	14,3	0,8	3,1	0,0
Olomouc	0,1	28,1	45,5	2,8	4,4	3,2	12,6	0,6	2,3	0,1
Opava	0,0	25,7	42,4	3,0	5,5	3,7	14,7	0,6	4,0	0,2
Ostrava-město	0,2	26,8	46,2	2,2	5,0	3,4	12,9	0,4	2,4	0,1
Pardubice	0,1	27,5	40,4	2,6	4,5	3,6	17,2	0,7	3,3	0,1
Pelhřimov	0,0	20,5	42,9	5,4	6,9	3,5	15,8	1,4	3,4	0,3
Písek	0,3	24,8	42,7	2,4	4,8	3,3	17,5	1,0	2,8	0,2

Plzeň-jih	0,1	29,5	42,4	3,2	4,4	2,3	15,8	0,1	2,1	0,1
Plzeň-město	0,5	29,3	35,1	2,1	4,2	3,9	19,4	0,3	4,7	0,2
Plzeň-sever	0,2	30,1	46,0	3,6	3,2	2,5	12,5	0,1	1,8	0,0
Praha hl.m.	0,3	21,2	32,5	4,0	6,0	4,9	21,2	0,7	8,5	0,4
Praha-východ	0,7	23,5	36,6	5,6	5,5	4,1	17,9	1,2	3,1	0,8
Praha-západ	0,0	27,2	37,2	3,8	4,4	4,0	17,8	0,7	4,6	0,4
Prachatice	0,7	33,5	40,3	3,2	3,9	2,8	11,9	0,7	2,0	0,1
Prostějov	0,1	22,0	49,3	1,7	5,0	3,1	16,0	0,4	2,3	0,1
Přerov	0,0	35,4	40,4	1,6	4,2	3,2	10,9	0,2	3,2	0,0
Příbram	0,1	25,8	46,2	1,8	4,1	3,5	15,4	0,5	2,5	0,1
Rakovník	0,0	34,5	41,1	3,3	3,6	2,3	12,3	0,8	1,9	0,0
Rokycany	0,0	33,7	39,7	2,2	4,9	1,8	14,8	0,3	2,4	0,1
Rychnov nad Kněžnou	0,5	27,9	40,8	2,8	5,1	3,2	16,1	0,6	2,6	0,2
Semily	0,2	25,5	42,1	2,3	4,4	4,9	16,0	1,0	2,8	0,3
Sokolov	13,8	39,9	30,3	2,4	2,0	1,4	7,7	0,1	0,7	0,0
Strakonice	0,2	25,2	42,5	2,6	5,2	2,5	17,8	1,2	2,7	0,0
Svitavy	0,1	26,9	47,0	2,5	3,6	3,3	13,4	0,9	2,1	0,1
Šumperk	0,2	27,7	41,8	2,6	5,3	2,9	15,7	0,4	3,1	0,1
Tábor	0,3	21,0	40,1	2,8	7,0	3,7	18,8	1,0	4,0	0,0
Tachov	0,6	43,4	37,4	1,7	2,4	2,5	10,6	0,3	1,0	0,0
Teplice	0,0	48,7	33,8	2,0	2,5	2,7	9,1	0,2	1,0	0,0
Trutnov	0,2	31,6	43,6	1,4	4,0	3,0	13,6	0,5	2,0	0,1
Třebíč	0,0	20,7	48,4	2,2	6,8	2,9	14,6	0,6	3,6	0,2
Uherské Hradiště	0,2	27,0	44,6	2,0	4,5	3,6	14,0	0,5	3,2	0,2
Ústí nad Labem	0,2	44,0	33,0	2,6	4,3	1,7	11,7	0,3	1,7	0,1
Ústí nad Orlicí	0,2	28,7	42,1	2,1	5,4	3,0	15,7	0,8	1,8	0,0
Vsetín	0,0	28,1	44,9	2,5	4,3	3,0	14,0	0,7	2,3	0,2
Vyškov	0,0	21,6	43,8	2,3	4,8	4,2	18,4	0,7	3,9	0,1
Zlín	0,0	23,7	46,1	3,9	6,3	2,4	15,0	0,5	1,9	0,2
Znojmo	0,1	31,1	48,8	1,6	3,1	2,3	11,1	0,3	1,4	0,1
Žďár nad Sázavou	0,0	17,6	50,4	2,0	5,6	3,8	16,6	1,1	2,7	0,2

Příloha 3

Tabulka 1 OKRESY V ČR ROK 2000 - vybrané údaje o trhu práce

seřazeno podle míry nezaměstnanosti							
okresy	APZ UCAST	PODÍL REKV	MIRA NEZAM	MIRA VPM	NAD 12 MES	PODÍL NEKV	INDEX VZDEL
Most	24,22	7,88	21,48	0,52	53,78	41,65	1,77
Karviná	15,33	6,44	18,04	0,32	51,46	34,45	1,87
Bruntál	21,19	3,59	17,21	0,41	39,24	35,48	1,84
Louny	31,29	9,21	17,09	0,78	42,60	42,34	1,75
Teplice	15,05	3,53	16,97	0,37	46,87	48,73	1,68
Chomutov	22,90	10,58	16,86	0,54	44,91	46,65	1,68
Ostrava-město	17,54	7,38	16,59	0,64	46,82	36,18	1,89
Prerov	31,23	18,20	14,16	1,69	47,43	28,07	2,03
Hodonín	23,61	7,73	14,13	0,44	38,02	23,79	2,05
Ústí nad Labem	25,26	10,43	14,12	0,82	46,42	44,57	1,77
Frydek-Místek	26,64	12,31	14,09	0,54	41,32	22,01	2,10
Děčín	29,47	6,40	13,57	1,18	45,46	42,63	1,74
Litoměřice	27,16	6,28	13,56	0,53	39,07	33,07	1,89
Jeseník	33,84	1,62	13,17	0,80	31,14	34,04	1,86
Znojmo	18,12	4,21	12,99	0,48	30,98	31,25	1,89
Nový Jičín	21,84	9,62	12,38	0,38	42,58	28,53	1,97
Třebíč	30,19	4,49	11,83	1,14	41,56	22,09	2,07
Olomouc	22,82	9,89	11,36	0,57	38,98	25,82	2,07
Kutná Hora	13,15	1,09	11,31	0,53	39,31	27,22	2,00
Šumperk	22,45	6,97	11,26	1,08	41,39	28,19	1,99
Svitavy	24,91	4,46	10,79	1,42	39,80	27,15	1,98
Opava	32,65	12,09	10,66	0,47	37,48	27,39	1,99
Prostějov	20,57	7,63	10,39	1,96	37,72	24,81	2,05
Břeclav	13,66	4,40	10,08	0,60	32,84	32,37	1,90
Sokolov	19,11	5,40	9,89	1,04	32,23	55,35	1,57
Kroměříž	20,12	5,81	9,83	0,89	37,31	21,50	2,11
Kladno	17,93	9,14	9,80	1,04	40,51	42,60	1,80
Kolín	11,21	0,61	9,79	1,22	37,83	33,99	1,90
Vsetín	31,15	15,91	9,53	0,84	41,24	22,89	2,10
Chrudim	20,84	7,43	9,44	0,75	35,72	27,42	1,97
Vyškov	18,33	9,61	9,43	1,33	40,88	27,31	2,02
Nymburk	13,92	6,55	8,86	1,81	39,93	27,23	2,02
Celkem ČR	20,17	7,17	8,78	1,00	38,39	31,61	1,96
Český Krumlov	10,64	0,79	8,73	0,83	34,92	41,21	1,79
Rakovník	17,97	5,37	8,62	0,60	37,72	34,65	1,88
Tachov	11,96	1,05	8,54	1,76	37,96	44,15	1,74
Příbram	23,43	5,72	8,33	1,38	34,78	25,96	2,03
Karlovy Vary	12,95	3,67	8,23	0,56	38,99	44,00	1,76
Rokycany	16,12	5,56	7,92	0,48	38,02	33,74	1,93
Brno-město	6,26	3,00	7,89	0,62	38,88	30,73	2,12
Písek	34,63	16,42	7,55	1,22	28,51	25,27	2,07
Žďár nad Sázavou	34,24	7,23	7,48	1,09	34,95	17,67	2,15
Mělník	13,67	3,13	7,39	0,76	35,47	41,46	1,79
Ústí nad Orlicí	16,08	5,99	7,34	1,55	34,61	29,07	2,00
Liberec	26,73	11,73	7,29	1,82	35,48	35,27	1,92
Plzeň-město	16,19	9,04	7,29	1,19	36,01	30,23	2,07
Uherské Hradiště	20,08	10,55	7,18	0,46	27,79	20,71	2,12
Blansko	27,93	12,33	6,98	2,21	41,04	24,46	2,09

Zlín	19,06	10,51	6,89	0,55	31,86	21,60	2,15
Česká Lípa	14,28	3,95	6,70	1,27	29,39	41,92	1,78
Brno-venkov	14,26	6,11	6,67	0,47	30,77	23,66	2,09
Strakonice	27,28	5,93	6,55	1,30	32,33	25,58	2,06
Hradec Králové	23,85	9,68	6,52	2,31	33,95	28,35	2,05
Jihlava	18,04	7,58	6,32	1,07	36,79	26,61	2,06
Havlíčkův Brod	18,83	1,62	6,24	0,87	38,00	22,49	2,12
Klatovy	12,75	3,72	6,17	1,51	32,70	30,98	1,98
Trutnov	24,27	16,85	6,12	1,81	33,63	31,81	1,93
Semily	20,92	3,85	6,10	2,46	33,35	26,07	2,07
Prachatice	22,24	3,50	5,99	1,37	25,48	35,12	1,88
Jičín	24,33	9,89	5,84	1,38	32,60	30,74	1,99
Cheb	17,70	1,30	5,68	1,39	24,90	40,66	1,81
Plzeň-sever	19,43	3,42	5,68	0,71	30,80	30,34	1,92
Tábor	22,99	9,08	5,62	1,29	21,62	22,53	2,16
Pardubice	24,96	6,39	5,52	1,83	30,16	27,73	2,05
Náchod	19,99	6,19	5,30	1,84	28,04	32,37	1,95
Rychnov nad Kněžnou	21,69	5,55	5,05	0,86	23,59	28,62	2,02
Beroun	12,54	6,54	4,96	1,27	35,12	33,85	1,94
Jablonec nad Nisou	12,89	3,49	4,91	1,25	31,93	36,24	1,94
Jindřichův Hradec	20,96	3,29	4,87	1,04	23,99	31,48	1,94
Plzeň-jih	16,33	2,85	4,84	0,83	25,60	29,62	1,97
České Budějovice	23,94	11,01	4,43	0,55	21,24	26,47	2,12
Domažlice	19,36	3,50	4,23	1,75	37,17	40,98	1,83
Pelhřimov	24,73	1,49	3,98	0,82	15,92	20,53	2,14
Benešov	29,51	3,21	3,48	1,54	12,84	19,81	2,18
Praha	4,96	1,72	3,42	0,77	25,24	21,72	2,29
Mladá Boleslav	14,29	7,55	3,17	1,72	29,11	42,70	1,78
Praha-východ	7,11	3,56	2,96	3,61	15,38	25,18	2,11
Praha-západ	18,63	7,21	2,82	1,87	20,12	27,24	2,09

Vysvětlivky:

APZ ÚČAST=podíl účastníků v opatřeních aktivní politiky zaměstnanosti z celkového počtu nezaměstnaných (%), PODÍL REKV = podíl účastníků v rekvalifikacích z celkového počtu nezaměstnaných (%), NAD 12 MĚS = podíl dlouhodobě nezaměstnaných z celkového počtu nezaměstnaných (%), PODÍL NEKV = podíl nezaměstnaných bez kvalifikace (neukončené základní a základní vzdělání) z celkového počtu nezaměstnaných (%), MÍRA VPM je vypočtena podobně jako míra nezaměstnanosti jako procento k ekonomicky aktivním, INDEX VZDĚLÁNÍ nezaměstnaných je vypočten z podílu nezaměstnaných se základním vzděláním, se středním vzděláním bez maturity a s maturitou, s vysokoškolským vzděláním.