

Návrh projektu integrace nezaměstnaných osob na Opavsku

Bc. Jiřina Bunčková

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Jiřina Bunčková**
Osobní číslo: **M12822**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Návrh projektu integrace nezaměstnaných osob na Opavsku**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Charakterizujte hlavní problémy trhu práce ČR a EU.
- Představte nástroje pro řešení problémů trhu práce ČR a EU.

II. Praktická část

- Analyzujte trh práce okresu Opava.
- Syntetizujte poznatky analýzy trhu práce okresu Opava do typologie problémů trhu práce.
- Navrhněte strategii řešení problémů trhu práce okresu Opava a zpracujte projekt integrace nezaměstnaných osob na Opavsku.

Závěr

Rozsah diplomové práce: cca 70
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- BROŽOVÁ, Dagmar.** Kapitoly z ekonomie trhu práce. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2012, 288 s. ISBN 80-245-1880-0.
- BUCHTOVÁ, Božena.** Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- JENÍČEK, Vladimír.** Vyvážený rozvoj na globální a regionální úrovni. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 132 s. ISBN 80-7400-195-6.
- LAYARD, Richard, Stephen NICKELL a Richard JACKMAN.** Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market. New York: Oxford University Press, 2005, 623 s. ISBN 0-19-927916-0.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS.** Economics. 18. vyd. Boston: McGraw-Hill, 2005, 776 s. ISBN 0-07-287205-5.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Jiří Novosák, Ph.D.**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva


Datum zadání diplomové práce: **17. února 2014**

Termín odevzdání diplomové práce: **2. května 2014**

Ve Zlíně dne 17. února 2014


prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




doc. RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

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

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

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

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

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

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

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

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

Prohlašuji, že:

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

Ve Zlíně

29.4. 2014

Bruno

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

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

ABSTRAKT

Cílem diplomové práce je návrh strategie řešení problémů trhu práce okresu Opava a zpracování projektu integrace nezaměstnaných osob na Opavsku. V teoretické části jsou definovány hlavní problémy trhů práce v České republice a Evropské unii a následně jsou charakterizovány nástroje pro jejich řešení. Praktická část je zaměřena na splnění stanoveného cíle diplomové práce prostřednictvím analýzy opavského trhu práce a návrhu strategie řešení a zpracování projektu integrace vybrané rizikové skupiny nezaměstnaných osob.

Klíčová slova: trh práce, politika zaměstnanosti, nástroje trhu práce, nezaměstnanost

ABSTRACT

The aim of diploma thesis is the proposal for solution strategy of labor market problems in Opava district and processing of project for integration of unemployed persons in Opava region. In the theoretical part there are defined the main problems of labor market in the Czech Republic and the European Union and then there are characterized tools for their solution. The practical part is focused to achieve the target by analyzing of the labor market in Opava district and the proposal for solution of strategy and processing project for integration selected risk groups of unemployed persons.

Keywords: labor market, labour-market policy, instruments of labor market, unemployment

Děkuji Mgr. Jiřímu Novosákovi, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce, za cenné připomínky a užitečné rady, které mi poskytoval při zpracování této práce.

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

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 TRH PRÁCE A JEHO PROBLÉMY	11
1.1 NEZAMĚSTNANOST.....	14
1.1.1 Definice nezaměstnaného a ekonomická aktivita obyvatelstva	17
1.1.2 Měření nezaměstnanosti.....	17
1.2 SOULAD VZDĚLÁNÍ S POŽADAVKY TRHU PRÁCE	19
1.3 ZAMĚSTNANOST RIZIKOVÝCH SKUPIN NA TRHU PRÁCE	20
1.3.1 Uplatnění absolventů na trhu práce	21
1.3.2 Trh práce ve vztahu k osobám předdůchodového věku.....	22
1.3.3 Postavení žen na trhu práce.....	23
1.3.4 Osoby se zdravotním handicapem na trhu práce.....	25
1.3.5 Zaměstnávání Romů	26
1.3.6 Nekvalifikovaní pracovníci	26
1.4 VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.....	27
1.5 MIGRACE PRACOVNÍKŮ	28
2 ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ TRHU PRÁCE.....	31
2.1 NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	32
2.1.1 Typy nástrojů trhu práce	32
2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti	34
2.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti.....	34
2.2 FINANČNÍ NÁSTROJE TRHU PRÁCE	37
2.3 PODPORA PŘÍRODOVĚDNÉHO A TECHNICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ	38
2.4 PAKT ZAMĚSTNANOSTI	39
II PRAKTICKÁ ČÁST	41
3 CHARAKTERISTIKA OKRESU OPAVA	42
3.1 DEMOGRAFICKÁ STRUKTURA.....	43
3.2 VĚKOVÁ STRUKTURA	44
3.3 VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA.....	46
3.4 SWOT ANALÝZA OKRESU OPAVA.....	47
4 ANALÝZA TRHU PRÁCE OKRESU OPAVA	48
4.1 LIMITY VÝZKUMU	48
4.2 VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI NA OPAVSKU V OBDOBÍ 2009 - 2013.....	48
4.3 VÝVOJ VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST V LETECH 2009 – 2013.....	54
4.4 NEZAMĚSTNANOSTV OKRESE OPAVA.....	55
4.4.1 Nezaměstnanost podle délky evidence	57
4.4.2 Nezaměstnanost podle pohlaví.....	58
4.4.3 Nezaměstnanost podle věku	59
4.4.4 Uchazeči o zaměstnání podle vzdělání	61
4.4.5 Absolventi škol a mladiství.....	62
4.4.6 Osoby se zdravotním postižením	63

4.5	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE OPAVA.....	64
4.6	CIZINCI NA OPAVSKÉM TRHU PRÁCE.....	66
4.7	PROFESNÍ PŘÍPRAVA V OKRESE OPAVA NA SŠ A VOŠ.....	67
5	SYNTÉZAPOZNATKŮ ANALÝZY TRHU PRÁCE OKRESU OPAVA DO TYPOLOGIE PROBLÉMŮ TRHU PRÁCE	70
6	NÁVRH STRATEGIE	76
6.1	STRATEGICKÝ CÍL 1: VYŠŠÍ ZAMĚSTNANOST A INTEGRACE OSOB NAD 50 LET.....	76
6.2	STRATEGICKÝ CÍL 2: PODPORA VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍCH SIL.....	77
6.3	STRATEGICKÝ CÍL 3: VYŠŠÍ MOBILITA A ZAMĚSTNANOST MLÁDEŽE	77
6.4	STRATEGICKÝ CÍL 4: VÍCE PŘÍLEŽITOSTÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝM	78
6.5	REALIZACE A HODNOTÍCÍ INDIKÁTORY STRATEGIE	78
6.6	FINANČNÍ ODHAD STRATEGIE.....	79
7	NÁVRH PROJEKTU.....	81
7.1	IDENTIFIKACE OPERAČNÍHO PROGRAMU A VÝZVY.....	82
7.2	IDENTIFIKACE PROJEKTU	82
7.3	IDENTIFIKACE ŽADATELE.....	83
7.4	PARTNER PROJEKTU	83
7.5	REALIZAČNÍ TÝM	83
7.6	DOPADY A MÍSTA REALIZACE.....	85
7.7	POPIS PROJEKTU	85
7.8	KLÍČOVÉ AKTIVITY.....	87
7.9	CÍLOVÉ SKUPINY	88
7.10	HARMONOGRAM PROJEKTU	88
7.11	ROZPOČET PROJEKTU.....	89
7.12	INDIKÁTORY PROJEKTU	91
7.13	PUBLICITA PROJEKTU	92
	ZÁVĚR.....	93
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	94
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	103
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	104
	SEZNAM TABULEK	105
	SEZNAM PŘÍLOH.....	106

ÚVOD

Nedílnou součástí existence každého člověka je práce, která vyplňuje větší třetinu našeho života. Prostřednictvím práce získáváme prostředky pro naši obživu a také možnost vytvořit si určitou životní úroveň. Dříve bylo běžným standardem, že pracovník byl zaměstnán po celý svůj produktivní věk u jednoho zaměstnavatele a měnil práci jen ve výjimečných případech. V současné době je však pro mnoho jedinců velmi složité získat a hlavně udržet si zaměstnání, protože trh práce stejně jako další oblasti ekonomiky stále ještě ovlivňuje působení hospodářské krize. Trh práce se potýká s řadou problémů, které mají přímý dopad na pracovní síly. Hlavním negativním jevem globálního trhu práce je fenomén stále rostoucí nezaměstnanosti, který na sebe váže i další negativa, která působí nejen na samotného člověka, ale také na celou společnost.

Problém nezaměstnanosti se razantně dotýká i opavského trhu práce, který spadá do třetiny regionů, které vykazují vysokou míru nezaměstnanosti. Cílem této diplomové práce je analýza trhu práce v okrese Opava, návrh strategie řešení problémů a zpracování projektu integrace na vybranou rizikovou skupinu nezaměstnaných osob na Opavsku. Koncepce projektu bude navržena způsobem umožňující čerpání evropských finančních prostředků z Evropského sociálního fondu.

Teoretická část této studie je rozdělena do dvou kapitol. První kapitola se zaměřuje na definování klíčových problémů, které vznikají na trhu práce v České republice i Evropské unii. Druhá kapitola teoretické části poskytuje prezentaci nástrojů státní politiky zaměstnanosti ČR a EU. Pozornost bude věnována i finančním nástrojům Evropské unie a ostatním způsobům řešení problémů současných trhů práce, jak v oblasti zaměstnanosti, tak v okruhu vzdělávání.

Praktická část se zaměřuje na stručnou charakteristiku zkoumaného regionu Opava a dále na analýzu lokálního trhu práce. Následně byla provedena syntéza poznatků vyplývajících ze zjištěných výsledků do typologie vymezených problémů trhu práce. Výstupy analýzy rovněž směřovaly k výběru cílové skupiny nezaměstnaných osob, pro které byl zpracován projekt na jejich integraci.

Při zpracování této diplomové práce jsem čerpala informace z odborných knižních publikací a platné legislativy, které byly doplněny o elektronické zdroje související se zkoumanou problematikou.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE A JEHO PROBLÉMY

Práce společně s kapitálem a půdou, respektive přírodními zdroji, jsou výrobními faktory, pomocí kterých se produkují statky a služby v tržní ekonomice. Práci se označuje jakýkoliv druh manuální nebo duševní aktivity, prováděné člověkem jako cílevědomá činnost a sloužící jako nástroj k zajištění důchodu (Slovák, 2007, s. 19). Odlišujícím atributem práce od ostatních přírodních zdrojů půdy a kapitálu je, že jejím nositelem je lidská bytost s odlišnými schopnostmi, nadáním, talentem a rozdílnými životními i pracovními zkušenostmi (Brožová, 2003, s. 13).

Výrobní faktor práce, který je potřeba vnímat jako zboží, je směňován na trhu práce, který reaguje na změny v ekonomice a je ovlivněn národním hospodářstvím (Toth, 2013, s. 52). Trh práce představuje abstraktní místo, kde dochází k interakci nabídky práce a poptávky po práci. Na trh práce vstupují domácnosti na straně nabídky práce, tedy jednotlivci nabízející svůj pracovní potenciál v podobě lidského kapitálu, zdravotního stavu a motivace jedince. Druhý klíčový segment trhu práce na straně poptávky tvoří firmy, které poptávají určité množství pracovní síly. Výsledným efektem vzájemného působení nabídky práce a poptávky po práci na trzích práce je distribuce osob do zaměstnání za různou mzdu (Slovák, 2007, s. 19-20). Mareš (2002, s. 48) označuje trh práce jako vzájemnou soutěž nabídky práce a poptávky po práci, jejímž výsledkem je cena práce. Na pracovním trhu tedy probíhá neomezená soutěž určující nejenom distribuci pracovníků, ale i výši jejich mzdy, která je determinována stabilizující se rovnováhou nabídky a poptávky pracovní síly. Ze sociologického pohledu je trh práce chápán také jako prostor, v němž působí sociální instituce. Dochází zde k sociálním interakcím směřujícím k vytvoření zaměstnaneckého poměru s výrazným vlivem normativního systému širšího společenství, např. regionů či lokalit. Sociologicky zjišťovanými faktory jsou rovněž status a prestiž profesí, způsoby hledání práce a celý soubor kulturně a sociálně podmíněných očekávání. Tyto faktory a řada dalších působí při alokaci práce na vytvoření sociálních vazeb a norem (Tvrdý, 2008, s.19). I v rovině psychologie je práce podrobena studiu, jaký vliv má na rozvoj lidské psychiky a zkoumají se také činitelé pracovní motivace a kladné i záporné dopady na kvalitu života (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 22).

Trh práce však netvoří jednotný celek, ale jedná se o soubor individuálních trhů práce (lokálních trhů) podmíněných určitou homogenitou pracovních pozic, pracovní síly, včetně zohlednění jejich velikosti a prostorového vymezení, spojujících se do jednoho systému (Tvrdý, 2008, s. 19). Avšak právě homogenita jako předpoklad rovnováhy pracovního trhu

vycházející z klasické liberální ekonomie, stejně jako samotná rovnováha jsou abstraktními pojmy. Agregátní poptávka i nabídka práce nemohou být homogenní z důvodu existence tolika trhů, kolik je profesí, odvětví a geografických oblastí. Profesní struktura dílčích trhů práce prakticky vylučuje vzájemnou soutěž těchto segmentů a mezi těmito trhy tedy nedochází ke konkurenci (Mareš, 2002, s. 51).

Trh práce se neustále vyvíjí a dochází na něm k různým změnám. Za první trhy práce lze považovat již ve středověkých městech cechovní zřízení nebo dokonce i obchodování s otroky v ekonomickém smyslu pronájmu služby (otroci považováni za majetek vykonávali přidělenou práci). I v období feudalismu fungoval podobný systém, i když v mírnější formě než v otrokářství, využívající znevýhodněného postavení pracovníků s výraznou restrikcí jejich volného pohybu. Teprve s nástupem průmyslové revoluce ve spojení s rozvojem měst lze hovořit o skutečném trhu práce v rámci tržního systému, kde dochází k pronájmu práce jako služby (Tvrdý, 2008, s. 19-20).

Jak již bylo zmíněno výše, díky profesní specializaci vytvářející několik vedle sebe fungujících trhů místo jediného systému, je velice obtížné mezi těmito trhy přecházet. Na základě teorie duálního trhu se rozlišují minimálně dva trhy a to primární a sekundární. Primární trh práce zahrnuje prestižní zaměstnání, pracovní místa vrcholového managementu, respektive vysoce specializované profese. Tento trh poskytuje dobré podmínky pro profesionální růst, výhodnější pracovní příležitosti s vyšším platovým ohodnocením, stejně jako i relativně zajištěný růst mezd. Přináší také větší stabilitu zaměstnání díky možnosti zvyšování kvalifikace, která je určitou zárukou setrvání i nadále na primárním trhu práce po případném propuštění pracovníka. Díky takovým předpokladům dochází na tomto trhu zpravidla jen k malé fluktuaci pracovníků, a právě díky tomu je zde daleko těžší získat pracovní pozici než na sekundárním trhu. Sekundární trh práce v sobě naopak koncentruje hůře placená zaměstnání s nízkou prestiží, s praktickou neexistencí kariérního postupu a také pracovní místa sezónního charakteru znamenající pro pracovníky kratší nebo delší období nezaměstnanosti. Na tomto trhu přetrvává vysoká fluktuace zaměstnanců a zpravidla nemožnost jakéhokoliv zvýšení odborné způsobilosti vylučuje jejich přechod na primární trh (Mareš, 2002, s. 51). Z toho vyplývá, že sekundární trh nejčastěji pojímá zejména ženy z důvodu potencionálního mateřství či péče o děti (poslední dobou v daleko menší míře než tomu bylo dříve), pracovníky nekvalifikované nebo s nízkým vzděláním, příslušníky etnických minorit, osoby se zdravotním handicapem, věkově mladé zájemce o zaměstnání nebo pracovníky v předdůchodovém věku (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 24).

Rozdílně požadovaná odborná způsobilost na primárním a sekundárním trhu práce je příčinou bariér pohybovat se mezi těmito trhy. Dále zde působí důležitý element rozdílných preferencí pracovníků a neochota mobility pracovních sil. Tím dochází ke vzniku disproporce "...mezi počtem nezaměstnaných a jejich strukturou a počtem pracovních míst a jejich územním rozdělením." (Mareš, 2002, s.52) Obecně by se to dalo vyjádřit tak, že tam kde jsou pracovní místa, chybí ty správné pracovní síly a opačně. Segmentace trhu práce se dále rozlišuje na formální a neformální a na interní a externí trh práce. Formální trh práce prezentuje oficiální pracovní příležitosti, který podléhá kontrole společenských institucí a tím je také regulován. Ve většině případů mimo kontrolu státu a zejména daňových úřadů se nachází neformální trh práce. Ten je spojován s šedou či černou ekonomikou, zahrnující nelegálně provozované podnikání nebo obcházení daňových a pracovních zákonů. Do neformálního trhu práce však patří také různé přátelské, rodinné a sousedské výpomoci, samozásobení a domácí práce. Poslední typologie je založena na perspektivě pohledu na pracovní trh, kdy externí trh je definován jako vnější trh, kde dochází ke konkurenci jednotlivých firem. Interním trhem se rozumí vnitřní trh konkrétní firmy, který není klasickým trhem, ale jedná se o rozmisťování zaměstnanců na bázi stanovených cílů dané organizace (Mareš, 2002, s. 53).

Na základě rozčlenění jednotlivých typů trhu práce se dostáváme k samotným problémům, se kterými se trh práce potýká. Největší a také nejdiskutovanější oblastí je bezesporu nezaměstnanost, následovaná segregací a diskriminací rizikových skupin pracovníků (Mareš, 2002, s. 52). Mezi další výrazný problém trhu práce poslední doby patří také stárnutí pracovní síly, protože na pracovní trh přichází stále méně mladých lidí. Zvláště se tento stav projevuje u profesí zabezpečovaných učebními obory s technickým nebo řemeslným zaměřením v závislosti na preferování studentů vzdělávat se v ekonomických a humanitních oborech (Budoucnost profesí a předvídání kvalifikačních potřeb, © 2011-2014). Dalším aspektem nesoucím sebou rizika na trhu práce je již nějakou dobu také tlak zaměstnavatelů na flexibilitu pracovních sil. To znamená jejich vzájemnou zastupitelnost a také požadavek na mobilitu (dojížděku i migraci), změnu profesní náplně i její složitosti, tedy orientovat se a ovládat více nových oblastí. Mezi běžné nároky zaměstnavatelů patří použití moderních komunikačních technologií, jako jsou počítače a jejich příslušenství, mobilní technologie, GPS. Dále jazykové znalosti pro komunikování se zahraničními partnery, znalost základů účetnictví a obchodního práva (Tvrdý, 2008, s. 17). Dalšími problémy trhu práce jsou strukturální vlivy ekonomiky na trh práce a odliv velkých investorů. K narůstajícím rizi-

kům náleží i některé faktory ze sekundárního trhu práce, jmenovitě přerušovaná pracovní kariéra, nedobrovolné pracovní poměry na částečné úvazky, nucené sebezaměstnávání, práce pod úrovní kvalifikace, profese se špatnými mzdovými a pracovními podmínkami nebo dokonce nedobrovolné neformální zaměstnání, lidově řečeno "na černo" (Sirovátka, 2003, s. 90). Mezi významné otázky v souvislosti s trhem práce patří také řešení udržitelnosti veřejných financí a přizpůsobení sociálních politik současnému stavu evropské ekonomiky. Stávající systémy štedrých sociálních politik v rámci EU jsou podrobovány analýze jejich udržitelnosti ze strany představitelů členských států EU i Společenství a dochází k úpravám priorit v základních strategických dokumentech, jak v pracovní tak sociální oblasti. Fenomén globalizace s sebou přinesl na trh práce napětí, což se odrazilo ve změně zaměření na produktivitu práce a zaměstnanost. Veškeré aktivity jsou směřovány k tomu, aby se zabránilo přesunům výroby mimo vyspělé země právě růstem produktivity, který s sebou nese i negativa v podobě menší potřeby pracovních sil, segregaci nekvalifikovaných osob z trhu práce i riziko vyšší nezaměstnanosti. Evropská unie musí nalézt optimální způsob, jak mezi sebou vyvážit faktory vysoké zaměstnanosti (garance sociální soudržnosti) a vysoké produktivity práce (Jeníček, 2010, s. 93).

1.1 Nezaměstnanost

Neuspokojená nabídka práce osob nabízejících svoji pracovní sílu z důvodu nedostatku pracovních míst, ať už z hlediska kvantity nebo rozdílné struktury či z jiných důvodů, způsobuje nezaměstnanost (Tvrdý, 2008, s. 22). Toth (2013, s. 52) definuje nezaměstnanost z ekonomického hlediska jako situaci národního hospodářství "*...kde část pracovního potenciálu společnosti nenachází uplatnění nebo dobrovolně o toto uplatnění neusiluje.*" (Toth, 2013, s. 52) Na trhu práce tedy dojde k nerovnováze, kdy se nabídka práce dostává do převisu nad poptávkou po práci. I když určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí trhu práce (frikční nezaměstnanost), je její stále rostoucí a dlouhodobá tendence výrazným společensky negativním jevem, ovlivňující život celosvětové populace. Z ekonomického pohledu dochází k prudkému růstu nezaměstnanosti v období recese nebo deprese a k jejímu snižování v období expanze, což jsou periodické rysy tržního hospodářství (Samuelson, Nordhaus, 2005, s. 645). Řešení nezaměstnanosti se v poslední době věnuje většina zemí, protože její míra dosáhla relativně vysoké úrovně a dlouhodobě přetrvává. Důsledky nezaměstnanosti se netýkají jen ekonomické stránky života jedinců, ale zasahují

i do oblasti sociální, psychologické a politické (Brožová, 2012, s. 227). Ztráta zaměstnání způsobuje u jedinců ekonomickou nejistotu, snižuje jejich životní úroveň, izoluje je od sociálních vztahů a kontaktů a u některých dokonce vyvolá až pocit ztráty smyslu života (Brožová, 2003, s. 76). Kromě dopadů na jednotlivce reprezentuje dlouhodobá nezaměstnanost také ekonomické a sociální ztráty pro společnost, což vyvolává rozpory v názorech ekonomů, kteří se nemohou shodnout na tom, zda negativní důsledky tohoto jevu působí na národní hospodářství či nikoliv (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 46). Podle příčin vzniku převisu nabídky nad poptávkou na trhu práce se rozlišuje několik typů nezaměstnanosti. Nejméně problémovou, krátkodobou a v některých případech i nevyhnutelnou je frikční nezaměstnanost, která má odlišné vlastnosti od ostatních typů nezaměstnanosti. Vlivem mobility pracovníků je na trhu práce na straně nabídky určitá skupina osob bez placeného zaměstnání, kdy dochází k běžnému přesunu pracovníků, kteří se rozhodli změnit své pracovní místo z vlastního rozhodnutí nebo vlivem ekonomického vývoje (Mareš, 2002, s. 17). Přímý vliv na připravenost nezaměstnaných na volná pracovní místa má systém podpory v nezaměstnanosti (Layard, Nickell, Jackman, 2005, s. xiv). Pokud je hmotné zabezpečení uchazečů o práci příliš vysoké, tak se frikční nezaměstnanost prodlužuje a lidé o nové zaměstnání neusilují (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 51). Vliv určitých periodických cyklů, kterými prochází národního hospodářství, se odráží v odvětvových a územních změnách ve struktuře segmentů ekonomiky. Některá odvětví přecházejí do útlumu či úpadku, ale zároveň dochází k rozvoji a expanzi nových oborů (Buchtová a kolektiv, 2002, s. 67). Ztráta zaměstnání způsobená rozpadem neefektivních podniků, eliminací zastaralých odvětví nebo likvidací umělé přezaměstnanosti je typickým znakem strukturální nezaměstnanosti. Většinou jsou zánikem tradičního odvětví postiženy celé regiony, které koncentrují propuštěné pracovníky stejné kvalifikace, pohlaví, zdravotního stavu, dovedností, zkušeností, případně i věku. Jejich odborná způsobilost pak následně neodpovídá požadavkům volných pracovních pozic. Nabídka pracovních sil se jen těžko přizpůsobuje změněné struktuře poptávky po práci, která vyžaduje nové profese, kvalifikaci, dovednosti, flexibilitu i jiné územní rozmístění pracovníků (Mareš, 2002, s. 19). Regionální aspekt strukturální nezaměstnanosti vyžaduje velké nároky na mobilitu pracovních sil, respektive je tato nezaměstnanost ovlivněna bariérami omezující mobilitu (Brožová, 2012, s. 233). Další formou nezaměstnanosti je technologická nezaměstnanost, která je v některých literárních zdrojích uváděná samostatně a někdy bývá spojována se strukturální nezaměstnaností. V tomto typu nezaměstnanosti poptávka po pracovnících

klesá s technologickým a technickým rozvojem, kdy je živá práce nahrazována technikou (Mareš, 2002, s. 20). S již zmiňovanými hospodářskými cykly souvisí cyklická nezaměstnanost, kdy během recese národní ekonomiky nejsou využity pracovní kapacity z důvodu poklesu agregátní poptávky po zboží a postihuje mnoho odvětví národního hospodářství. Propuštění zaměstnanci těžce nalézají uplatnění v jiných odvětvích, jsou nedobrovolně nezaměstnaní, protože celkový počet pracovních míst je vlivem hospodářské recese nedostatečný. Právě nedostatek pracovních pozic odlišuje cyklickou nezaměstnanost od strukturální (Brožová, 2012, s. 235). Dalším druhem nezaměstnanosti, která vzniká v důsledku nepravidelnosti výroby nebo spotřeby v závislosti produkce na přírodních cyklech (roční období, počasí) nebo poptávky po sezónním zboží nebo službách je sezónní nezaměstnanost, která se periodicky opakuje. V některých případech je účinným preventivním nástrojem proti tomuto typu nezaměstnanosti celoroční podpora z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti ve formě dotací zaměstnavatelům na mzdy pracovníků (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 52). V případě nucené akceptace částečných úvazků, mnohdy pod úrovní kvalifikace pracovníků vzniká neúplná zaměstnanost. Zkrácení pracovní doby či sdílení pracovního místa dvěma pracovníky se může jevit jako řešení nezaměstnanosti, ale tím dochází pouze k neúplnému využití pracovního potenciálu zaměstnanců, znehodnocují se jejich práva a nastolují se horší pracovní podmínky. Netypickou formou je nepravá nezaměstnanost zahrnující nezaměstnané lidi, kteří si ale práci nehledají, případně odmítají pracovat nebo se snaží maximálně využít sociální systém. Jedná se i o pracovníky nelegálně zaměstnané v rámci šedé a černé ekonomiky (Mareš, 2002, s. 21-22). Nejrizikovějším druhem je dlouhodobá nezaměstnanost, vznikající z mnoha příčin, mezi které lze zařadit přetrvávající hospodářskou krizi, mzdovou strnulost nebo již zmiňované náhradní příjmy převyšující úroveň mezd. U dlouhodobé nezaměstnanosti dochází ke ztrátě pracovních návyků, zkušeností, kontaktů s oborovým vývojem, smyslu pro každodenní povinnosti i ochotu pracovat a vzniká závislost na sociálním systému státu. Návrat na pracovní trh se přímo úměrně ztěžuje s tím, čím delší je trvání nezaměstnanosti (Brožová, 2012, s. 237). V posledním období dochází ke zvýšení podílu osob dlouhodobě nezaměstnaných a tím se výrazně zatěžuje státní rozpočet, a proto bývají tyto osoby přednostně zařazovány do programů aktivní politiky zaměstnanosti. Délka nezaměstnanosti je významným ukazatelem, který umožňuje vytipování problémových regionů či rizikových skupin pracovníků (Mareš, 2002, s. 24).

1.1.1 Definice nezaměstnaného a ekonomická aktivita obyvatelstva

Pro přiznání statutu nezaměstnaného je nutný předpoklad určitých kritérií, která jsou nastavena kompetentními institucemi. V České republice je akceptována jak definice Mezinárodní organizace práce (ILO), tak formulace podle Eurostatu. ILO vymezuje nezaměstnaného jako osobu starší 15-ti let, která je na trhu práce bez zaměstnání nebo sebezaměstnání, která aktivně hledá práci pomocí úřadů práce, privátních pracovních agentur, rodinných příslušníků nebo osobně oslovuje případné zaměstnavatele či se připravuje na založení vlastního podnikání. Posledním důležitým předpokladem podle ILO je, že nezaměstnaný musí být schopen okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů nastoupit do zaměstnání (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 47). Definice Eurostatu vyjadřuje stejné podmínky pro určení nezaměstnaného v referenčním týdnu jako ILO, ale je doplněna věkovým rozsahem od 15 do 74 let (Main Concepts, 2013). Pokud nezaměstnaní v ČR chtějí získat podporu ze sociálního systému státu, musí být rovněž evidováni a spolupracovat s úřady práce (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 47).

Abychom byli schopni určit míru nezaměstnanosti je potřeba si rozčlenit obyvatelstvo podle ekonomické aktivity, která je pro výpočet této míry nezbytná. Kategorie ekonomicky aktivního obyvatelstva se skládá ze zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Charakteristiky nezaměstnaných byly uvedeny výše a je třeba upřesnit vymezení zaměstnaných. Jsou to ti, kteří mají placený pracovní-právní vztah k zaměstnavateli nebo provozují vlastní firmu. Mezi zaměstnané je potřeba počítat i ty, kteří momentálně nejsou schopni práce z důvodu nemoci, dovolené nebo stávky. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo se řadí všichni, kteří nesplňují kritéria zaměstnaných nebo nezaměstnaných. Konkrétně se jedná o osoby mladší 15-ti let, důchodce, ženy v domácnosti, studenty, jedince neschopné práce a osoby, kteří nemají zájem pracovat. Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo dává celkový počet obyvatel (Brožová, 2003, s. 77-78).

1.1.2 Měření nezaměstnanosti

Metodicky je nezaměstnanost v ČR zjišťována dvojím způsobem. Jedním je registrovaná míra nezaměstnanosti, která je zjišťována prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a druhým obecná míra nezaměstnanosti na základě Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) Českým statistickým úřadem. Míra registrované nezaměstnanosti je ukazatel vycházející z evidovaného počtu nezaměstnaných na úřadech práce. Výpočet registrované

míry nezaměstnanosti se změnil od ledna 2013 po dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí a Českým statistickým úřadem. Tento nový ukazatel je označován jako Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku (15-64 let). Předchozí míra poměřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti, 2012).

- Výpočet míry registrované nezaměstnanosti do konce roku 2012:

$$u = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidováni na ÚP}}{\text{pracovní síla (zaměstnaní + nezaměstnaní)}} \times 100$$

- Míra registrované nezaměstnanosti od ledna 2013:

$$u = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidováni na ÚP ve věku 15-64 let}}{\text{počet obyvatel ve věku 15-64 let}} \times 100$$

u – míra registrované nezaměstnanosti v %, od 2013 Podíl nezaměstnaných osob
dosažitelní uchazeči – okamžitě schopni nastoupit do zaměstnání při nabídce

vhodného prac. místa (žádné objektivní překážky – pracovní neschopnost, rekvalifikace, krátkodobé zaměstnání, mateřská či rodičovská dovolená, vazba, výkon trestu)

zaměstnaní – počet zaměstnaných z dat VŠPS + počet nezaměstnaných cizinců
z evidence MPSV (pouze ekonomicky aktivní obyvatelstvo)

počet obyvatel ve věku 15-64 let – zahrnuje i ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Zdroj: Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti – vlastní zpracování, 2014

Hodnota obecné míry nezaměstnanosti, jak již bylo uvedeno, je stanovována na základě Výběrového šetření pracovních sil, které realizuje Český statistický úřad. Toto šetření probíhá na náhodném vzorku českých domácností na území celé ČR a z výsledků se určuje jejich ekonomické postavení. Šetření probíhá v souladu s uvedenými parametry nezaměstnaných osob podle Mezinárodní organizace práce. Zjištěné údaje o nezaměstnanosti jsou tímto způsobem evaluovány a zveřejňovány ve čtvrtletních periodách. Jelikož souhrnná míra nezaměstnanosti nezahrnuje skutečnost nestejnomyšlného zastoupení jednotlivých

skupin nezaměstnaných, sleduje se kromě obecné a registrované míry ještě specifická míra nezaměstnanosti. Tento ukazatel vyjadřuje podíl zájemců o zaměstnání v určité skupině nezaměstnaných k počtu obyvatel stejné kategorie uvedené v procentech. Mezi monitorované oblasti specifické míry nezaměstnanosti patří například věk, stupeň vzdělání, pohlaví, kategorie absolventů a další (Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika, 2014).

1.2 Soulad vzdělání s požadavky trhu práce

Struktura ekonomiky má zásadní vliv na poptávku pracovních sil a k tomu je potřeba přizpůsobit vzdělávání budoucích i současných pracovníků. Systém edukace však není natolik pružný, aby uměl rychle reagovat na aktuální potřeby trhu práce a jeho reforma je možná jen v několikaletém horizontu a musí tedy akceptovat širší souvislosti v podobě globálních trendů v ekonomice i v ostatních oblastech současné společnosti (Co ovlivňuje trh práce? 2014). Vzdělávací instituce pohybující se v tržním prostředí by měly reagovat na změny odvětvových nebo regionálních trhů práce. Je tedy žádoucí, aby jednotlivé školy monitorovaly uplatnění svých absolventů a udržovaly kontakty s podnikatelskými subjekty ve svém okolí, čímž si vybudují systém zpětné vazby umožňující úpravu vlastní vzdělávací politiky. Vzhledem k rostoucím nárokům na flexibilitu pracovních sil dnes běžně dochází ke koncentraci funkcí a odborná specializace může být brzdícím faktorem. Taktéž rostoucí mezi-profesní mobilita přináší potřebu připravenosti na případný přechod k jinému zaměstnavateli nebo profesi. Na základě těchto jmenovaných činitelů v oblasti trhu práce je potřeba vzdělávací systém, zaměřený na poskytování odborné způsobilosti pro celoživotní zaměstnání, přeměnit na systém vzdělávací a profesní přípravy. Ten by měl být orientovaný na dosažení základních dovedností a kompetencí, které by tvořily základnu pro rozvoj potenciálu v průběhu celého života pracovníků (Slovák, 2007, s. 47-48).

Jak se bude vyvíjet trh práce v budoucnosti, se dá do jisté míry projektovat. V mezinárodním měřítku dochází k tvorbě krátkodobých či střednědobých projekcí vývoje trhu práce zpracovávané švýcarsko-německou společností PROGNOSE AG zaměřené na všechny členské státy Evropské unie, jejíž výstupy v podobě expertíz a prognóz jsou využívány Evropskou komisí. Vytváření projekcí o počtu zaměstnaných i jejich vzdělání je nutné k budoucí minimalizaci rozdílů mezi potřebami trhu práce a konkrétními schopnostmi pracovních sil. V ČR se žádná instituce dlouhodobě nezabývá projekcí vývoje trhu práce, ale o zavedení systému prognózování usilují Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Na základě iniciativy těchto ministerstev jsou u nás prováděny analýzy o potřebách trhu práce projektem nazvaným Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce - ISA. Výstupem tohoto projektu je rovněž nabídka škol, oborů vzdělání, ukázky reálného pracovního klimatu, podrobné informace o vývoji struktury zaměstnanosti v ČR v oblasti odvětví, profesí a vzdělání, včetně porovnání s dalšími zeměmi EU a souhrnné publikace zjištěných výsledků analýz (Lepič, Koucký, 2012, s. 35-36). V České republice došlo od poloviny 90. let minulého století k výrazné přeměně vzdělanostní struktury pracovních sil. V důsledku stále se zvyšujícího podílu osob nad 65 let věku u nás i v Evropě, kdy se předpokládá dvojnásobný nárůst z 14% na 28% osob této věkové kategorie do roku 2050 a úhrnné plodnosti dlouhodobě pod hranicí prosté reprodukce, přichází na trh práce stále méně absolventů škol (Mašková, 2005). Navíc, jak již bylo uvedeno v první kapitole, se v současnosti projevuje každoroční nárůst počtu studentů ucházejících se o vysokoškolské studium. Na trhu práce ČR vzrostl podíl zaměstnaných osob s terciárním vzděláním mezi lety 2000 - 2010 z 13% na 18% (Lepič, Koucký, 2012, s. 78). Požadavky trhu práce na straně poptávky se však orientují na pracovní sílu středoškolsky odborně vzdělanou v důsledku stále intenzivně industriální orientace České republiky v porovnání s ostatními zeměmi EU. Tak dochází k nedostatečnému nahrazování odborných pracovníků odcházejících z trhu práce novou pracovní silou (Co ovlivňuje trh práce? 2014). Od roku 1995 do roku 2010 se snížil počet zaměstnaných osob se středním vzděláním bez maturity z 46% na 39%. Český trh práce proto bojuje s nedostatkem absolventů učilišť a pracovníků s technickou odbornou způsobilostí (Lepič, Koucký, 2012, s. 57-58). Proti tomuto jevu bojuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ve spolupráci s Ministerstvem obchodu a průmyslu podporou technického vzdělávání, daňovými úlevami zaměstnavatelům a motivováním ke spolupráci odborných škol a zaměstnavatelů (Ministři o podpoře technického vzdělávání, 2013).

1.3 Zaměstnanost rizikových skupin na trhu práce

Důležitým pojmem souvisejícím s trhem práce je zaměstnatelnost. Je to "*schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce*" (Kuchař, 2007, s. 113) Pojem zaměstnatelnost je spojován s kvalifikací, jejím rozvojem a s pracovními zkušenostmi zajišťujícími lepší možnosti pracovní kariéry. Pokud jedinec postrádá schopnost být zaměstnán, nemůže

vstoupit na pracovní trh. Na zaměstnatelnost působí řada faktorů, z nichž některé nelze ovlivnit. Uplatnit se na trhu práce je v současné době, kdy stále ještě probíhá hospodářská krize, dost problematické pro jakoukoliv pracovní sílu natož pro osoby náležící k rizikovým skupinám pracovníků. Na trhu práce figuruje početná skupina jedinců mající znevýhodněné postavení související s řadou demografických charakteristik, jako jsou věk, pohlaví, etnická příslušnost a vztahující se k psychosomatickým handicapům získaných při narození. K těmto znakům se váže zvýšené riziko opakované nebo dlouhodobé nezaměstnanosti (Kuchař, 2007, s. 113-114). Možným důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je na straně jedinců nebo sociálních skupin jejich marginalizace a z hlediska společnosti je rizikem jejich integrace. Marginalizace na trhu práce bývá způsobována různou diskriminací opírající se o stereotypizaci určitých rizikových skupin pracovníků, kteří jsou následně vytlačováni mimo pracovní trh (Mareš, Sirovátka, 2004, s. 61). Rizikové skupiny, nejčastěji přítomné na sekundárním trhu, jsou vystaveny nižším výdělkům, častějšímu propouštění ze zaměstnání a tedy nejisté pracovní budoucnosti (Buchtová a kolektiv, 2013, s. 82). Wokoun (2007, s. 69) uvádí, že pro ochranu rizikových kategorií je potřeba „*poskytnutí uceleného systému opatření především v oblastech politiky zaměstnanosti, sociální ochrany, bydlení, školství, zdravotnictví, infrastruktury, bezpečnosti, kultury atd.*“

1.3.1 Uplatnění absolventů na trhu práce

Mladí lidé se po opuštění školy nebo po ukončení přípravy na povolání potýkají při hledání přiměřeného pracovního uplatnění na trhu práce s velkými obtížemi. Jejich handicapem je, že nemají žádné praktické zkušenosti a základní pracovní návyky. Absolventi škol řeší problémy ve spojitosti s omezenou možností realizace nabytých znalostí a dovedností, čímž dochází k jejich zastarávání a musí čelit odkladu postupného osvojení pracovních návyků (Kuchař, 2007, s. 147). Absence včasného osvojení pracovních návyků může u jedince vyvolat neschopnost pracovat i v dospělosti a přebytek volného času může být spouštěčem sociálně patologického chování a následného vyřazení ze společnosti (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 83). K 31. lednu 2014 bylo v ČR evidováno na úřadu práce necelých 39 tisíc nezaměstnaných absolventů a mladistvých a podíl na celkové nezaměstnanosti činil 6,2% (Beránková, 2014). Kategorii absolventů je třeba rozdělit podle věku, odlišné míry sociálních zkušeností, respektive podle situace v jaké vstupují na trh práce. První skupinu absolventů tvoří osoby se základním vzděláním začínající pracovat

v 15 letech po splnění povinné školní docházky. Tyto osoby doprovází nízký občanský přehled, absence kvalifikace a navíc i legislativní normy a opatření upravující jejich působení na trhu práce (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 118-120). Dále se jedná o absolventy s ukončeným středním vzděláním ve věkovém rozmezí 18-19 let. Příslušníci této skupiny však přibližně z padesáti procent dále studují a tím svůj vstup na trh práce oddalují. Poslední skupinou jsou absolventi vyšších odborných a vysokých škol. Pracovní praxe u osob s absolvovanou vyšší odbornou školou nebo po ukončení bakalářského programu na vysoké škole začíná ve věku mezi 22-23 let, nejpozdější vstup na trh práce je u pracovníků po skončení magisterských studijních programů. U posledně jmenovaných je však běžné, že pracují už v průběhu studia a mají nejmenší problémy s přechodem do pracovní praxe (Kuchař, 2007, s. 148). Na základě přeměny věkové struktury obyvatelstva se zhruba od roku 2000 zvětšuje prostor pro zaměstnávání absolventů škol na trhu práce a jejich pracovní uplatnění již není tak problematickou oblastí, jak tomu bylo dříve, ale i přes tento trend se absolventům poskytuje ze strany úřadu práce pomoc při jejich vstupu na pracovní trh (Kuchař, 2007, s. 148 - 150). U některých absolventů je však nezaměstnanost způsobená jejich nezájmem zajistit si zaměstnání, což je ve valné většině případů doprovázeno výchovnými prohřešky a psychologickými problémy (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 83).

Situace absolventů je ovlivněna i nezájmem ze strany zaměstnavatelů z důvodu absence pracovní praxe a tím se jim ztěžuje přístup na pracovní trh. Neustálý tlak na zvyšování kvalifikace a také vidina lepších výdělků je příčinou, že mladí lidé stále více volí vysokoškolské vzdělání, které však v poslední době není vždy zárukou získat adekvátní zaměstnání. Velkým problémem je také nejednotnost školního učiva se znalostmi a dovednostmi vyžadovanými pracovním trhem a také produkce potencionálních pracovníků v kvalifikaci přesycených nebo neuplatitelných oborů na trhu práce (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 119).

1.3.2 Trh práce ve vztahu k osobám předdůchodového věku

Druhým pólem z hlediska věku jsou rizikovou skupinou starší osoby (50 let a více), pro které ztráta zaměstnání a nemožnost dalšího uplatnění znamená i velkou psychickou zátěž ze ztráty životní jistoty. Nejen že u nich přibývají zdravotní obtíže, ale jsou stále více vytlačováni mladšími pracovníky, kteří jsou pro ně v mnoha případech nepřekonatelnou konkurencí. Osoby staršího věku jsou zaměstnavateli vnímány jako nerentabilní investici

ces tendencí snižování pracovní výkonnosti ve srovnání s pracovní silou mladší generace. V případě, že se jim po předchozím propuštění podaří znovu najít práci, tak vzhledem k obavám z opětovné ztráty zaměstnání přestávají být kreativní, obávají se více prosadit a uplatnit své znalosti a dovednosti. Negativně se u starších pracovníků projevují také jejich pracovní stereotypy a nízká flexibilita, která jim brání dostatečně rychle se přizpůsobit novým okolnostem nebo požadavkům na pracovním trhu. U této kategorie více než u jiných dochází k úplné rezignaci na další pracovní uplatnění, dlouhodobé nezaměstnanosti a sociální exkluzi. Na základě stále se zvyšujícího tempa stárnutí populace se této kategorii rizikových uchazečů o zaměstnání věnuje řada projektů, která jim napomáhá integrovat se zpátky nejen na pracovní trh ale i do celé společnosti (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 85-88). Se zvyšujícím se věkem pracovních sil je spojena i potřeba přizpůsobit tomuto jevu sociální systémy a systémy zdravotní péče. Začlenění generace 50 – 64 let do pracovního procesu se v jednotlivých státech výrazně odlišuje. Motivace i ochota pracovníků dále pracovat se zmenšuje při působení špatných pracovních podmínek. V listopadu 2013 proběhl výzkum o překážkách v zaměstnávání osob nad 50 let, který prokázal, že u věkové kategorie 50+ je po propuštění z práce velice problematické najít nové zaměstnání. Tato skutečnost byla potvrzena i tím, že u poloviny zkoumaného vzorku bylo období jejich nezaměstnanosti delší než 1 rok. V roce 2012 tvořilo 26,5% z registrovaných uchazečů o zaměstnání osoby nad 50 let a 22,7% bylo dlouhodobě nezaměstnaných v kategorii nad 55 let. U pracovníků vykonávající těžkou manuální práci nebo těch, kteří by již jen s nízkou pravděpodobností získali nové zaměstnání, je nezaměstnanost včetně její dlouhodobé varianty často příčinou k odchodu do předčasného důchodu. Podle slov projektové manažerky organizace Alternativa 50+ paní Šimandlové je tento způsob pro osoby nad 50 let finančně nevýhodný „... a neřeší situaci lidí obtížně uplatnitelných na trhu práce v předdůchodovém věku.“ V oblasti diskriminace z výzkumu vyplynulo, že 30% dotazovaných mělo zkušenost s projevem věkového znevýhodnění při uplatnění na trhu práce a 24% se setkalo s věkovým znevýhodněním přímo v práci (Výsledky výzkumu k postavení osob 50+ na trhu práce v ČR, 2014).

1.3.3 Postavení žen na trhu práce

I přes důraz na dodržování rovných příležitostí žen a mužů, patří ženy mezi rizikové subjekty na trhu práce, které jsou více ohroženy nezaměstnaností než muži. Ke konci měsíce

ledna 2014 bylo v ČR evidováno 297 235 žen a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti činil 47,2% (Beránková, 2014). Dlouhodobě se projevuje vyšší míra nezaměstnanosti žen než je tomu u mužů a to bez ohledu na úroveň vzdělání. Stupeň dosaženého vzdělání a získané kvalifikace nabývá na důležitosti až při návratu žen na pracovní trh. Tento aspekt je důvodem pro odkládání prvního rodičovství u valné většiny žen s vysokoškolským vzděláním až do doby vybudování jejich pracovní dráhy a zajištění takové pracovní pozice, na kterou se budou moci vrátit. Návraty na trh práce jsou snazší a rychlejší u žen, které i po dobu rodičovství udržovaly nezbytné kontakty se zaměstnavatelem ve formě práce přes internet nebo částečného úvazku. Rodičovství se však může stát druhem úniku žen před rizikem z nezaměstnanosti (Kuchař, 2007, s. 145). Na trhu práce dochází k největšímu znevýhodnění žen v rozmezí 25 – 35 let právě z důvodu potencionálního rodičovství nebo péče o malé děti a zvláště jsou tomuto jevu vystaveny matky samoživitelky. Zaměstnavatelé nebývají benevolentní ke sladění péče o děti s pracovní kariérou žen a často to bývá skrytým důvodem pro nepřijetí na volnou pracovní pozici nebo argumentem pro propuštění v období ekonomických potíží. Péče o děti je totiž bariérou výkonu vícesměnného provozu, přesčasové práce. Navíc bývá plnění pracovních povinností často přerušováno z důvodu ošetřování nemocného dítěte (Wokoun, 2007, s. 73-74). Některé ženy se po návratu z rodičovské dovolené potýkají se ztrátou profesních znalostí a dovedností a také se snížením sebedůvěry, která je limituje při nastoupení do původního zaměstnání nebo při hledání vhodné pracovní pozice (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 121). Situace žen na trhu práce zmírňuje v poslední době skutečnost, že muži jsou stále více zapojováni do péče o děti a legislativně je jim umožněno využít mateřskou a rodičovskou dovolenou místo žen. Kromě žen mladších ročníků jsou vystaveny diskriminaci také ženy nad 45 let věku. Celkové postavení žen na trhu práce je velice problematickou záležitostí z důvodu jejich značného zatížení starostmi o domácnost, zažitého předpokladu menší produktivity práce a prostorové mobility než je tomu u mužské pracovní síly (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 88-89). Pro minimalizaci negativních dopadů přechodného odchodu žen z pracovního trhu by měly být ze strany státu vytvořeny odpovídající právní podmínky a nemělo by docházet k budování restrikcí omezující zařazení žen do pracovního procesu v průběhu rodičovství. V případě, že by na straně zaměstnavatelů byla vytvořena pozitivní diskriminace v podobě povinných kvót podílu žen na celkovém počtu zaměstnanců, došlo by k narušení demokratického principu společnosti a vedlo by to k opačnému efektu dalšího nárůstu nezaměstnanosti žen z důvodu zrušení příslušných pracovních po-

zic. Díky tomu je situace žen na trhu práce jen obtížně řešitelná, k čemuž se připojují i současné právní uspořádání a ekonomická situace (Kuchař, 2007, s. 146).

1.3.4 Osoby se zdravotním handicapem na trhu práce

Ekonomickým, sociálním i psychologickým problémem je začlenění osob se zdravotním postižením. U této rizikové skupiny se také vyžaduje zvýšená ochrana při přístupu i působení na pracovním trhu, protože u nich často dochází ke kumulované diskriminaci nejen díky zdravotnímu postižení, ale také kvůli věku a ekonomické situaci (Wokoun, 2007, s. 69). Při přechodu na tržní ekonomiku se podstatně zhoršily podmínky pro uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. Dříve byly některé skupiny pracovníků s handicapem zaměstnávány ve specializovaných firmách, které však byly z ekonomických důvodů nuceny ukončit svou existenci v průběhu první poloviny 90. let 20. století a to se promítlo do nárůstu nezaměstnanosti této kategorie pracovních sil (Kuchař, 2007, s. 155). Za zdravotně postiženého člověka se považuje jedinec s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem omezujícím jeho pracovní uplatnění, který vznikl při narození, nebo u něj během života došlo ke ztrátě zdravotní způsobilosti podmiňující jeho jedinou kvalifikaci. Se zdravotním handicapem je spojena komplikace v podobě vzdělání, zvýšení nebo změny odborné způsobilosti. K podpoření zaměstnávání zdravotně postižených jsou legislativně zakotveny daňové úlevy a také povinnost zaměstnavatelů od určitého počtu pracovníků zaměstnávat příslušné procento těchto osob (nad 25 osob 4%). Dalšími možnostmi, kterými se dá tato povinnost nahradit, jsou zadávání zakázek nebo odebírání výrobků od organizací s padesátiprocentním podílem zdravotně postižených zaměstnanců, případně volba odvodu do státního rozpočtu (Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2012). V mnoha případech je však umístění zdravotně postižených pracovníků na běžné pracovní pozice neproveditelné právě z důvodu jejich zdravotního stavu. Pro jejich zařazení do pracovního procesu se vyžadují specifické podmínky, které splňují instituty chráněných pracovních míst, jejichž zřizování je upraveno v zákoně o zaměstnanosti a podpořeno státem ve formě finanční dotace při splnění zákonných podmínek (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009). V současnosti je hlavním cílem integrace zdravotně postižených do společnosti včetně využití jejich pracovního i sociálního potenciálu (Kuchař, 2007, s. 155).

1.3.5 Zaměstnávání Romů

Na trhu práce, ale i v ostatních společenských oblastech, je nejvíce problematickým tématem integrace romské komunity, která má v ČR specifické postavení. Na základě odlišného sociálního a kulturního vývoje a specifického demografického chování mají Romové v ČR nižší schopnost adaptace na sociální prostředí většinové populace. Toto etnikum má specifický postoj ke vzdělávání, kterému přisuzují romské rodiny jen okrajové místo ve svém hodnotovém systému (Kuchař, 2007, s. 158). S rostoucími požadavky trhu práce na úroveň kvalifikace a sociálních dovedností, mají příslušníci romského etnika velice ztížený přístup k získání zaměstnání. Jejich přístup ke vzdělání je příčinou toho, že většina Romů v ČR má dokončené pouze základní vzdělání a neusilují o dosažení další kvalifikace, případně neukončí ani základní školu (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2012, s. 91). Profese, které Romové běžně vykonávali, prošly během ekonomické reformy výraznou úpravou kvalifikačních požadavků a romští pracovníci byli nahrazeni levnějšími, kvalifikovanějšími a pracovitějšími pracovníky ze zahraničí (Kuchař, 2007, s. 160). Vlivem jejich kulturních vzorců chování a hodnot, špatné pracovní morálky, neschopností se přizpůsobit novým podmínkám, včetně horšího zdravotního stavu a také neochotou majoritní společnosti o jejich plnou integraci, se pro ně další pracovní i společenské uplatnění omezilo na minimum (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2012, s. 91). U této rizikové skupiny pracovníků se kumuluje více negativních faktorů. K dlouhodobé nezaměstnanosti, nízké nebo žádné kvalifikaci se připojuje závislost na sociálních dávkách, tristní bytová situace, prostorová segregace, vzdělanostní bariéra, nedostupnost sociálních služeb a dopravy, sociálně patologické chování a kriminalita (Wokoun, 2007, s. 70). A přestože je v rámci aktivní politiky zaměstnanosti využívána řada opatření, nedá se očekávat zlepšení jejich pozice na trhu práce, protože značná část romské populace stále neusiluje o získání zaměstnání a očekává zajištění svého živobytí ze strany státu (Kuchař, 2007, s. 160).

1.3.6 Nekvalifikovaní pracovníci

Nezvrátitelným a bezesporu i trvalým faktem na pracovních trzích všech vyspělých států je, že dlouhodobou nezaměstnaností je nejvíce ohrožena právě tato kategorie, která se skládá většinou z mladých lidí bez odborné způsobilosti, často pouze absolventi základních škol. V závislosti na změnách ve struktuře odvětví a profesí a neustálého růstu složitosti práce vyžadující vyšší úroveň kvalifikace dochází k minimálnímu pracovnímu uplatnění

nekvalifikované pracovní síly. Na pracovním trhu dochází ke zhoršení jejich situace i díky obsazování nejméně kvalifikovaných míst zahraničními pracovníky, kteří ji vykonávají za velmi nízké mzdové ohodnocení, které by domácí pracovní síla nedokázala akceptovat (Kuchař, 2007, s. 140). U této rizikové skupiny pracovníků je komplikací také horší vzdělavatelnost, nevhodné předpoklady a malý zájem o zaměstnání. V mnoha případech se jedná o jedince sociálně nepřizpůsobivé s deviantním chováním, jakými jsou alkoholici, narkomani, recidivisté a osoby propuštěné z nápravných zařízení. S prodlužující se délkou nezaměstnanosti ve spojení s dalšími sociálními faktory se u těchto nezaměstnaných vytváří specifická kultura projevující se pasivitou, apatií a častým sociálně patologickým chováním. Segregace této skupiny z pracovního trhu formuje tzv. novou třídu deklasovaných, permanentně závislých na státním sociálním zabezpečení. Stále více rozhodující pro hledání pracovních příležitostí je úroveň kvalifikace, zdraví, charakterové rysy a profesionální dovednosti. Na určité práce, kde dříve mohly působit nekvalifikované osoby, se stále více nasazují stoje, které jsou levnější a přesnější. Vzhledem k takto nastaveným společenským prioritám hrozí nebezpečí v podobě budoucího nezájmu o práci sociálně neschopných a nekvalifikovaných pracovníků, které může vést k velkému rozvoji kriminality a následné destrukci společnosti (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2012, s. 90).

1.4 Vzdělávání zaměstnanců

Pro udržení konkurenceschopnosti pracovníků nestačí jen znalosti a dovednosti získané při profesním školním vzdělání. Pro úspěšné působení na trhu práce je potřeba aktivní a mnohdy samostatné průběžné vzdělávání ze strany pracovních sil. Nezbytným procesem směřující k aktivní zaměstnanosti a uplatnění jedinců na trhu práce je tedy jejich celoživotní učení potřebné pro zdokonalení znalostí, dovedností a schopností v osobní, občanské, sociální a zaměstnanecké sféře. Podmínku pro trvalý rozvoj osobnosti představuje celoživotní učení jako prostředek jedince k vytvoření schopnosti adaptovat se na změny v ekonomice, technice i celé společnosti. Celoživotní učení zahrnuje všechny úrovně vzdělání i rozvojové aktivity absolvované během celého života. Uplatnění pracovníků na trhu práce úzce souvisí nejen s celoživotním učením, ale i se zvyšováním kvalifikace a rozvojem klíčových kompetencí (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 13). Dále odolnost vůči zvýšenému tlaku při výkonu práce a samozřejmě ochota se dále vzdělávat a zlepšovat svůj potenciál. Kompetence jsou vytvořené vlastnosti člověka, které se utvořily během života je-

dince pod vlivem výchovy, vzdělání, socializace a sociálního učení. Některé kompetence jsou vytvářeny a získány při plnění pracovních povinností, při řešení opakovaných úkolů a vedou tak k tvorbě dovedností a zkušeností, které může pracovník použít v obdobné situaci v pracovním procesu (Vronský, 2011). Z předchozího textu vyplývá, že pojem kompetence nezahrnuje jen soubor odpovědností a pravomocí zaměstnance v rámci příslušného pracovního místa a funkce, ale jsou tím myšleny i schopnosti vykonávat práci a chovat se odpovídajícím způsobem, včetně přinášení odpovídajících výsledků. Klíčové kompetence potřebné pro danou práci znamenají vlastnosti, znalosti, dovednosti, schopnosti a postoje pracovníka. Hlavním smyslem vzdělávání v oblasti kompetenci je, aby studující jedinec byl způsobilý k úspěšnému zvládnutí nejrozmanitějších životních situací a úkolů. Jedná se o snahu vybudovat individuální samostatnost jedinců pro dosahování různých osobních i společenských cílů. Zástupci vzdělávací a zaměstnavatelské sféry chápou kompetence odlišným způsobem, jejichž rozdílnost spočívá v pojetí kompetencí, zda jsou nebo nejsou ve vztahu ke konkrétnímu povolání. Kompetence se rozlišují na specifické odborné kompetence vztahující se k příslušné pracovní pozici a vyjadřují odborné znalosti pracovníka (např. vedení účetnictví). Dále na obecné kompetence, které zahrnují znalosti převyšující odbornost pracovníka, ale současně jsou nezbytné pro výkon dané práce (např. znalost cizích jazyků). Obecné kompetence se ještě dělí na měkké kompetence, které představují obecné schopnosti člověka, jejichž rozvojem se mění na kompetence (např. přesnost, pečlivost, pohotovost, flexibilita, tvořivé myšlení, komunikace, vedení lidí, aj.) a na obecné odborné kompetence, což je určitý znalostní základ umožňující širokou přenositelnost kompetencí jako je obsluha počítače nebo řízení motorových vozidel (Kvalifikace a kompetence, ©2012).

1.5 Migrace pracovníků

Trh práce se přetváří vlivem společensko-ekonomických změn, které přinesly v druhé polovině 20. století přesun zaměstnanosti z průmyslových odvětví do širokého sektoru služeb. Za dva provázané faktory ovlivňujících trh práce i fungování celé společnosti můžeme označit technologický pokrok a globalizaci ekonomických procesů. Rozvoj technologií již byl v této práci zmiňován v souvislosti s technologickou nezaměstnaností, kdy je lidská pracovní síla nahrazována kapitálovými statky a řízení výroby je prováděno pomocí informačních technologií, které zvyšují produktivitu práce. Nejen že se technologický pokrok

prosadil v průmyslových odvětvích, ale začíná výrazně zasahovat i do sektoru služeb a dochází k rychlému úbytku pracovních sil a značnému poklesu poptávky po nekvalifikovaných pracovnících, což vede ke zvýšení nezaměstnanosti. Podpora vědy a výzkumu v oblasti nových technologií i nadále pokračuje, protože na všech trzích včetně trhu práce působí jako činitel cena statků a služeb a projevuje se snaha nahradit dražší výrobní faktory levnější variantou. Rychlé šíření komunikačních a informačních technologií je umožněno procesem globalizace (Slovák, 2007, s. 37). Globální procesy otevřely cesty pro přesun investic a výroby mezinárodních korporací do oblastí převážně jižní a jihovýchodní Asie, což způsobilo odliv zahraničního kapitálu. Hlavními důvody ke změně lokalizace patří levná pracovní síla, levné nemovitosti, volnější legislativa v úseku zaměstnávání pracovníků, bezpečnosti práce, zaměstnávání nezletilých, ochrany životního prostředí a další (Ekonomická globalizace, 2011). V rámci globalizace a integračních procesů jednotlivých zemí spojených do jednoho uskupení se společnou politikou a legislativou došlo k zpřístupnění pracovních trhů členských států, které sebou přineslo hrozbu zahraniční migrace vysoce odborných pracovníků z oblasti vědy a výzkumu, vzdělání, medicíny a informačních technologií. Vzhledem k nepříznivému populačnímu vývoji směřujícímu k tendenci redukce ekonomicky aktivního obyvatelstva se právě zahraniční migrace a mobilita odborníků stává předmětem tvrdého mezinárodního boje získat tuto požadovanou pracovní sílu, kterému čelí všechny pracovní trhy na světě (Riziko možného odlivu kvalifikovaných odborníků z České republiky do zahraničí, 2008). Z pohledu vnitrostátních pracovních trhů vzrostla konkurence levné pracovní síly z okolních států, které ovlivňují poptávku firem po práci a v některých případech dochází k zrušení některých pracovišť nebo celých odvětví, která jsou následně zabezpečována v jiných lokalitách. Globalizace sebou však přináší i tvorbu nových odvětví s orientací na vyšší kvalifikaci pracovních sil, čímž vznikají nároky na adaptabilitu a flexibilitu pracovníků (Slovák, 2007, s. 39).

Pracovní migrace provází lidskou civilizaci již od historie. Pod vlivem ekonomické a komunikační globalizace došlo k usnadnění dočasné migrace za prací i do vzdálenějších lokací než je sousední město nebo kraj. Navíc v mnoha sektorech potřebují vyspělé ekonomiky zahraniční pracovníky i přes relativně vysokou míru nezaměstnanosti. Zahraniční pracovní síla zastává náročné, manuální, případně sezónní práce se špatným platovým ohodnocením, které národní obyvatelé nejsou ochotni vykonávat. Mezi vysoce a níže kvalifikovanými pracovníky existují značné rozdíly v migračních strategiích. Vysoce kvalifikovaní pracovníci ve většině případu i vyššími mzdami jsou ochotnější absolvovat delší

pracovní pobyty v zahraničí i se střídáním různých lokalit z důvodů lepšího ohodnocení a využití svého vzdělanostního kapitálu. U pracovníků s nízkou kvalifikací je migrace z ekonomických důvodů zastoupena v daleko menší míře díky nedostatečným finančním prostředkům a schopnostem. Převaha migrace vysoce odborných a kvalifikovaných pracovníků je způsobena omezováním dlouhodobé migrace nízko kvalifikovaných lidí ze strany vyspělých států z obavy velké zátěže sociálního systému. Méně kvalifikované zahraniční pracovní síly jsou také vystavovány pracovní diskriminaci, protože se nedokáží efektivně bránit. Jejich přítomnost je i negativně vnímána místním obyvatelstvem jako konkurence, především pro nezaměstnané, ačkoliv zastávají majoritní společností nechtěné pracovní pozice. Jak již bylo uvedeno v této kapitole, tak vysoce kvalifikovaní pracovníci jsou lákáni k přesídlení na pracovní trh jiného státu, případně jim nejsou k trvalému usazení stavěny žádné překážky (Brázová, 2011, s. 72-75).

2 ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ TRHU PRÁCE

Někteří liberální ekonomové zastávají názor, že by se do fungování trhů nemělo zasahovat a že řešení by mělo zůstat na působení tržních sil. Konkrétně na trhu práce argumentují tím, že lidé by měli být odpovědní za svůj život a tak by si také měli zajistit sami pracovní pozici a nespolehat se na pomoc státu. V kompetenci pracovních sil by podle nich měla být také snaha neustále aktivně zlepšovat své pracovní schopnosti a dovednosti a věnovat se celoživotnímu vzdělávání. V rámci liberální ekonomie nejsou ušetřeny kritiky ani vládní zásahy do fungování pracovních trhů z důvodu zaostávajícího informování o volných pracovních místech a o možných perspektivních oborech. Kritizují také nastavené sociální systémy, které nepodněcují k aktivizaci pracovníků, ale pěstují jejich závislost na vládě. Výše hmotného zabezpečení ruší snahu řešit nastalou situaci vlastními silami pracovníka, případně pomocí rodiny nebo přátel. Druhým názorovým polem ekonomů je paternalistický přístup státu prostřednictvím různých hospodářských politik. V období současné ekonomické krize je otázkou, nakolik má stát přebírat zodpovědnost za problémy současných trhů práce a jaká by měla být míra přerozdělování důchodů (Brožová, 2003, s. 110). Situace na trhu práce si vyžaduje součinnost a provázanost hospodářské, sociální a vzdělanostní politiky, jakož i zapojení dalších subjektů státní i veřejné správy, zaměstnavatelských i odborových hnutí, profesních komor a dalších (Brožová, 2003, s. 111). Stát se snaží regulovat prostředí trhu práce pomocí politiky zaměstnanosti, která se skládá z několika pasivních i aktivních nástrojů. Cílem a prioritou členských států EU ve spolupráci s ostatními subjekty je podpořit trh práce ve formě zvýšení nabídky a kvality pracovních pozic, zaměření na zlepšení vzdělání, kvalifikace a přizpůsobivosti pracovníků a schopnosti trhů práce reagovat na hospodářské změny. V rámci společných cílů byly přijaty všeobecné (např. Evropská strategie zaměstnanosti nebo Lisabonská strategie) i specifické strategie k eliminaci problémů trhu práce, které jsou uvedeny v příslušných evropských paktech (např. Evropský pakt pro rovné postavení žen a mužů nebo Evropský pakt mládeže). Politiky zaměstnanosti členských států se zaměřují na dosažení plné zaměstnanosti, snížení míry nezaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a na posílení hospodářské, sociální a územní soudržnosti. Nezbytným předpokladem pro účinnost nastavených opatření je dosažení rovných příležitostí a potírání diskriminace. Politika zaměstnanosti je vykonávána na několika stupních, kterými jsou nadnárodní, národní, regionální i lokální úroveň (Halásková, 2008, s. 34). Vnitrostátní politiky mají za úkol docílit významného poklesu rozdílů v zaměstnávání znevýhodněných skupin pracovníků, osob se zdravotním handicapem

a rozdílů mezi občany EU a třetích zemí. Všechny tyto aktivity se uskutečňují se záměrem integrovat všechny osoby podporou účasti pracovní síly a bojovat proti chudobě a sociálnímu vyloučení ze společnosti (Brusel, 2008, L 198/49). Členské země se však potýkají s neschopností zajistit dostatek pracovních míst, s neodpovídající kvalifikační strukturou a neostatečnou adaptací novým modelům práce. Vzhledem k těmto okolnostem je prioritou všech vlád, zainteresovaných institucí i veřejnosti řešení nezaměstnanosti, jejíž důsledky by se mohly koncentrovat do dalších ekonomických nebo společenských problémů, kterými mohou být zvýšení kriminality, drogové nebo alkoholové závislosti, rozpady rodin nebo již několikrát zmiňovaná chudoba dotčených osob (Brožová, 2003, s. 110 a 124).

Politika zaměstnanosti v EU je tzv. koordinovanou politikou, kdy Evropská unie podporuje stanovené hlavní, výše jmenované cíle, ze kterých si členské státy sestavují Národní akční plány zaměstnanosti. Mantinely, ve kterých se jednotlivé země pohybují v oblasti zaměstnanosti a fungování trhů práce, jsou Lisabonská strategie a Evropská strategie zaměstnanosti, na jejichž základě jsou ratifikovány příslušné směrnice. Politiky zaměstnanosti členských států zohledňují stanovené priority při jejich provádění (Halásková, 2008, s. 47).

2.1 Nástroje politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti utváří soubor opatření vedoucích k dosažení rovnováhy na trhu práce a k efektivnímu využití pracovních sil (Rystonovská, 2008, s. 14). Používané nástroje se rozdělují na ty, které zabezpečují politiku zaměstnanosti a na samotné opatření stimulační pozitivní vývoj zaměstnanosti, souhrnně označované jako aktivní a pasivní politika zaměstnanosti (Halámová, 2010, s. 34).

2.1.1 Typy nástrojů trhu práce

Nástroje trhu práce se uplatňují k ovlivnění zaměstnanosti tak, aby se zabránilo převisu nabídky nad poptávkou pracovních sil. Konkrétně se jedná o veřejné výdaje, daňovou politiku státu a regulační a legislativní opatření vlády.

Veřejné výdaje jsou realizovány ze státního rozpočtu. V souvislosti s trhem práce se z nich hradí zaměstnávání pracovních sil ve státní administrativě, transfery na hmotné zabezpečení nezaměstnaných nebo na podporu sociálně slabých (pasivní složka) a na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Daňovou politikou jsou zabezpečovány příjmy veřejného rozpočtu a mají tedy přirozeně vliv také na politiku zaměstnanosti. Vláda je schopna využitím daní ovlivňovat řadu svých aktivit. Při alokaci zdrojů (alokační funkce) je tak schopna vymežit státem podporované oblasti či odvětví, což bývá označováno jako nepřímé financování nebo daňová podpora. Dále přerozdělování důchodu získaného z daní (redistribuční funkce) dokáže zmírnit rozdíly v příjmech jednotlivých subjektů, kdy jsou formou transferů přesouvány finance od bohatších jedinců k chudším. Uskutečnění těchto transferů závisí na strategických rozhodnutích vlády nebo jiných důležitých hlediscích. V neposlední řadě daně pomáhají stabilizovat (stabilizační funkce) hospodářskou politiku a zmírňovat cyklické výkyvy v ekonomice (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 36-37).

Regulační opatření se zaměřují na ochranu vnitřního trhu a zachování zaměstnanosti.

Legislativní opatření vlády se trhu práce týkají tvorbou pracovně-právní legislativy vymezujících práva a povinnosti všech zúčastněných segmentů – zaměstnanců, zaměstnavatelů, odborů a státních orgánů. Vlády jednotlivých států na centrální, místní i regionální úrovni, stejně jako nadnárodní instituce vydávají pro zabezpečení politiky zaměstnanosti zákonodárné nástroje, kterými jsou směrnice, zákony, nařízení a vyhlášky (Halásková, 2008, s. 33-34).

Kromě výše uvedených typů opatření politiky zaměstnanosti je potřeba uvést i finanční nástroje, které jsou vytvářeny z veřejných prostředků a další formy opatření pro řešení problémů trhu práce. Mezi finanční nástroje se řadí účelově vytvářené fondy, fondy naplňované z pojištění v nezaměstnanosti nebo subvence hrazené z daní nebo pojistného (Halásková, 2008, s. 34). Jinou formou strategie zvrátit nepříznivý stav trhu práce mohou být pakty zaměstnanosti, založené jednotlivými aktéry na trhu práce. Jako příklad takového paktu lze uvést Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, který vznikl na základě partnerství mezi desítkami podnikatelských subjektů, školami a dalšími organizacemi působící v tomto kraji (Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, © 2011-2013). Také v oblasti školství jsou realizovány projekty na podporu problematických oblastí prostřednictvím Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.

2.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní složka politiky zaměstnanosti zahrnuje zprostředkování práce na straně nabídky i poptávky trhu práce a hmotné zabezpečení nezaměstnaných ve formě podpory, čímž se stát snaží vykompenzovat ušlý výdělek a udržet určitý standard existenčního přežití občanů bez zaměstnání. Prostředky na realizaci pasivní politiky zaměstnanosti jsou z části tvořeny z redistribučních procesů v rámci daňového systému a z části z pojištění. Tímto nástrojem jsou pokryty pouze sociální důsledky nezaměstnanosti z dávek systému sociální pomoci a při nepříznivé situaci na trhu práce nabízí možnost odchodu do předčasného důchodu (Halásková, 2008, s. 49).

2.1.3 Aktivní politika zaměstnanosti

V boji proti dlouhodobé nezaměstnanosti je efektivnějším nástrojem aktivní politika zaměstnanosti než její pasivní forma, jejíž působení je nasměrováno k podpoře uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce a také k zmírnění, respektive k prevenci nezaměstnanosti. Rizikové skupiny pracovníků jsou vystaveny handicapům, které jsou výsledkem objektivních a sociálních podmínek současného života společnosti, které se snaží tato politika eliminovat. Dalšími cíli aktivní politiky zaměstnanosti jsou snaha o pokles sociálních nerovností, odstraňovat ekonomické dopady nezaměstnanosti a přičinit se o hospodářský růst (Rystonovská, 2008, s. 15). Působnost tohoto nástroje je velmi rozlehlá, pozitivně ovlivňuje strukturální změny zaměstnanosti, rozvíjení sociálně ekonomické oblasti regionů, usnadňuje územní mobilitu pracovních sil a redukuje finanční náročnost pasivní politiky zaměstnanosti (Halásková, 2008, s. 49). Prostředky aktivní politiky zaměstnanosti jednotlivých členských zemí Evropské unie se liší podle specifík národních trhů práce, mají odlišnou strukturu a konkrétní podobu. Pro mezinárodní srovnání jsou aktivní opatření tříděny do pěti skupin. První skupinou jsou veřejné služby zaměstnanosti, které zastřešují zprostředkování práce, které je uskutečňováno sítí veřejných institucí zabezpečující služby pracovního trhu ve formě informací, umíst'ování uchazečů o zaměstnání a poradenství. Tyto státní orgány jsou rovněž kompetentní k výplatě finančních podpor v nezaměstnanosti a zajišťování dalších typů opatření. Pod veřejné služby zaměstnanosti jsou zahrnuty také intenzivní poradenství a kurzy v hledání práce a podpora pracovní mobility. Poradenství a kurzy jsou zacíleny na aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných a podpora pracovní mobility ulehčuje nástup do práce v lokalitě odlišné od trvalého pobytu pracovníka. Nejběžnější

formou subvence mobility pracovních sil je úhrada cestovních nákladů nebo vydání na stěhování. Druhou třídící skupinou aktivních nástrojů je pracovní příprava a výcvik představující nejen řešení nezaměstnanosti ale i budoucí investici. V této kategorii je začleněna pracovní příprava a výcvik nezaměstnaných dospělých včetně rekvalifikace nebo praxe u zaměstnavatelů či výcvikových firem a zaměstnaných dospělých (vklad zaměstnavatele do výcviku personálu). Třetí variantou jsou opatření pro nezaměstnanou mládež zaměřené na jejich přípravu a výcvik zejména při přechodu ze školy do zaměstnání. Tento typ nástroje je nejdůležitější u osob se základním vzděláním a jinak znevýhodněných mladých jedinců a orientuje se také na sloučení teoretické i praktické výuky ve školách. Čtvrtá třída nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zahrnuje podporu tvorby nových pracovních míst. Variantami jsou subvence zaměstnání v soukromém sektoru nebo samostatné podnikání, případně přímá produkce pracovních pozic ve veřejném sektoru. Podpora zaměstnání uvedených variant je většinou ve formě daňových úlev, nebo finanční podpory společností při jejich ekonomických potížích bránící jejich uzavření a následnému propouštění pracovníků. Poslední kategorií nástrojů aktivní politiky jsou opatření pro "znevýhodněné" - handicapované orientované na zdravotní, mentální i sociální restriktce v zaměstnávání a jejich eliminaci. I v této skupině je využíváno dotací zaměstnavatelům, které však mají delší časový horizont než u subvence ostatních kategorií pracovníků. V rámci tohoto opatření někdy dochází také k přímé tvorbě pracovních míst, která jsou označována jako chráněná pracoviště nebo dílny, případně je legislativně zakotvena povinnost u velkých zaměstnavatelů splnit kvótu zaměstnávat pracovníky se zdravotním handicapem v poměru k celkovému počtu zaměstnanců (Sirovátka, 1995, s. 82-94).

V České republice je aktivní politika zaměstnanosti institucionálně zajišťována Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce ČR, kteří mohou při její realizaci na trhu spolupracovat i s jinými subjekty v závislosti na situaci na trhu práce. Kooperujícími institucemi mohou být územní samosprávné celky, neziskové organizace a fondy EU (Toth, 2013, s. 383). K dosažení maximální možné hladiny zaměstnanosti se v České republice využívá soubor nástrojů a opatření, které jsou vymezeny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část pátá, § 104. Jedná se o rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a poradenství poskytované krajskými pobočkami Úřadu práce, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti (Česko, 2004, 8299). U rekvalifikací

dochází k získání nové kvalifikace, případně rozšíření, prohloubení, udržení nebo obnově původní odborné způsobilosti, jejíž náklady hradí Úřad práce. Rekvalifikace může být na základě dohody umožněna i zaměstnancům u zaměstnavatele pro jejich další požadované pracovní uplatnění nebo osobám stojícím mimo trh práce (Václavíková, Kolibová, Kubíková, 2009, s. 87). Investičními pobídkami je podporována tvorba nových pracovních míst nebo rekvalifikace či školení nových zaměstnanců za podmínek stanovených zákonem. Veřejně prospěšné práce prezentují časově omezenou pracovní příležitost v obecně prospěšných činnostech pro potřeby obce, státu nebo obecně prospěšných institucí. Realizují se zejména dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči o práci při údržbě veřejných prostranstvích, úklidu a údržbě veřejných budov nebo komunikací a dalších veřejně potřebných činnostech. Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována nebo vyhrazována zaměstnavateli po dohodě s Úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání, u kterých nelze jejich pracovní uplatnění zabezpečit jiným způsobem a na tyto pracovní pozice je možné poskytnout příspěvek. Stejně podmínky platí i pro zřízení samostatně výdělečné činnosti uchazečem o zaměstnání. Příspěvek na zapracování lze poskytnout zaměstnavateli při zaměstnání osob se zdravotním postižením, pracovníků do 20 a nad 50 let věku, těhotné ženy, jedince pečující o dítě do 15-ti let, nezaměstnaných déle jak 5 měsíců, případně osoby vyžadující zvláštní pomoc (mimořádně obtížné poměry, osoby společensky nepřizpůsobené, po výkonu trestu nebo propuštěné z ochranné zabezpečovací detence, či jedinci ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí). Pokud u zaměstnavatele dochází k přechodu na nový podnikatelský program a nedokáže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, je možné mu rovněž poskytnout příspěvek od Úřadu práce. Příspěvkem lze pokrýt částečnou úhradu náhrady mzdy příslušející zaměstnancům na základě pracovních právních předpisů, který je však časově omezen. V rámci tohoto nástroje je možné využít i poradenství od Úřadu práce nebo prostřednictvím odborných zařízení s úhradou nákladů souvisejících s těmito činnostmi (Toth, 2013, s. 384-386). Jak již bylo v této práci uvedeno i Česká republika má legislativně ošetřeno zaměstnávání osob se zdravotním postižením a to v podobě povinného 4% podílu zdravotně handicapovaných u zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci. Kromě tohoto opatření je finančně podporováno i zřizování chráněných pracovních míst (provozováno zaměstnavatelem nejméně 2 roky) a chráněných pracovních dílen (pracoviště s 60 a více % zdravotně postižených provozované po dobu nejméně 2 let) pro subvenci zaměstnávání těchto osob. Příspěvek na chráněnou pracovní dílnu se poskytuje buď na vytvoření, nebo na částečnou úhradu provozních nákladů chrá-

něné pracovní dílny (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009, s. 89-90). Cílené programy stejně jako mezinárodní programy s mezinárodní účastí a projekty hrazené ze Strukturálních fondů a dalších programů Evropského společenství mohou být použity k řešení obecních, okresních, krajských i celostátních problémů v oblasti zaměstnanosti. Jejich cílem je zvýšení možnosti uplatnění fyzických osob nebo skupin na pracovním trhu. Schvalování státních cílených programů je v kompetenci vlády ČR, ostatní úrovně jsou v pravomoci ministerstva. Úřady práce mají možnost při plnění cílených programů kooperovat s jinými subjekty nebo právníckými a fyzickými osobami (Česko, 2004, s. 8304 - 8305).

K výše jmenovaným nástrojům je potřeba ještě připojit síť EURES, do které se Úřad práce ČR zapojil po vstupu naší republiky do Evropské Unie. Pomocí služeb EURES je usnadňována mezinárodní mobilita pracovníků. Tyto veřejné služby jsou nabízeny ve všech členských státech EU, ve státech náležících do Evropského hospodářského prostoru v Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku a také ve Švýcarsku. EURES je označení složené z anglických slov EUROpean Employment Services, jehož českým ekvivalentem je název Evropské služby zaměstnanosti. Všem pracujícím, uchazečům a zájemcům o práci, včetně zaměstnavatelů se záměrem využít práva volného pohybu osob poskytuje síť EURES všechny potřebné informace a služby a to dvěma způsoby. Jedním je veřejně přístupná databáze umístěná na evropském portálu pracovní mobility a druhým jsou EURES poradci a kontaktní pracovníci EURES poskytující informační a poradenské služby. Tito zprostředkovatelé sítě EURES mají své působišťe na krajských pobočkách a kontaktních místech Úřadu práce ČR.

Na evropském portálu pracovní mobility lze nalézt databázi volných pracovních míst a databáze životních a pracovních podmínek v zemích zapojených do sítě EURES. Dále je zde také možnost připojit profesní životopis do databáze životopisů, která je využívána registrovanými zaměstnavateli, kteří hledají pracovníky v jiných státech EU nebo EHP. Součástí tohoto portálu je rovněž databáze vzdělání přibližující případným zájemcům možnosti studia v EU (Navrátil, 2013).

2.2 Finanční nástroje trhu práce

Evropský sociální fond (ESF) a jeho programy jsou hlavními nástroji politiky zaměstnanosti Evropské unie. Evropský sociální fond je jedním ze strukturálních fondů, který je společně s ostatními fondy zacílený na snižování rozdílů životní úrovně obyvatel a regionů

v EU. Prostředky z tohoto fondu usnadňují adaptaci pracovníků na změny v oblasti průmyslu a ve výrobních systémech prostřednictvím odborného vzdělávání a rekvalifikace. Evropský sociální fond představuje investici do lidských zdrojů a rozvoje pracovního trhu, který je naplňován společným financováním členských zemí. Subvence z ESF probíhá prostřednictvím Národních akčních plánů zaměstnanosti. Do strategií zaměstnanosti jsou však zapojeny i regionální a místní správy v okruhu své působnosti. Členský stát by měl ve všech jeho zájmových oblastech politiky zaměstnanosti podle nařízení o ESF vhodně podporovat místní iniciativy mířené ke zvýšení zaměstnanosti. Roční akční plány zaměstnanosti vycházejí z pěti hlavních oblastí politiky Evropského sociálního fondu, které jsou obsaženy i v Evropské strategii zaměstnanosti. Těmito prioritami jsou rozvoj a podpora aktivní politiky zaměstnanosti (eliminace a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, integrace nezaměstnaných), podpora rovných příležitostí pro všechny, zvláště osobám hrozícím sociální exkluzí, podpora a zlepšování školení, vzdělání a poradenství v rámci celoživotního vzdělávání (zlepšit přístup na pracovní trh a zaměstnatelnost včetně integrace, podpora profesní mobility), podpora kvalifikované, vzdělané a adaptované pracovní síly, inovací a flexibility organizace práce a rozvoje podnikání (možnost tvorby pracovních míst, subvence dovedností a rozvoj lidského potenciálu ve vědě a výzkumu) a pátou prioritou jsou konkrétní opatření na zlepšení přístupu žen na pracovní trh zejména k novým pracovním příležitostem a k rozvoji jejich pracovní kariéry a boj s jakoukoliv formou diskriminace a nerovnostmi ve vztahu k trhu práce (Halásková, 2008, s. 36-39). V programovém období 2007 – 2013 byly prostředky z Evropského sociálního fondu v oblasti lidských zdrojů v ČR a hlavním městě Praze čerpány prostřednictvím tří operačních programů – OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost a OP Praha – Adaptabilita. Uvedené programy měly své prioritní osy, v rámci kterých byly rozčleněny globální i specifické cíle neboli oblasti podpory. Pro následující programové období 2014 – 2020 bude podpora z ESF také rozdělena do operačních programů, kde jedním z nich bude OP Zaměstnanost řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí (OP Zaměstnanost 2014-2020, ©2008).

2.3 Podpora přírodovědného a technického vzdělávání

V některých odborných profesích se již dlouhodobě projevuje nedostatek odborníků, protože se nedostatečně zohledňují potřeby české ekonomiky. V posledních sedmi letech došlo k nárůstu počtu techniků jen o 10 tisíc, zatímco u vysokoškolsky vzdělaných osob se

počet zvýšil o 110 tisíc. Vzhledem k tomu, že Česká republika je stále silně orientována na průmyslovou výrobu tvořící 30% HDP, postrádají se absolventi z oborů strojírenství, stavebnictví, dopravy nebo spojů. Důvody současného stavu jsou spatřovány v podfinancování technických vzdělávacích programů a v daleko menším přílivu studentů než tomu bylo dříve. K tomuto trendu se připojuje i skutečnost, že technicky vzdělaná generace postupně odchází do důchodu. Pro zvrát současného stavu jsou poskytnuté zaměstnavatelům spolupracujícím s učilišti a školami daňové úlevy, jsou plánovány reformy ve financování technických vzdělávacích ústavů a realizovány různé projekty s finanční subvencí z Evropské unie. Situace v současném technickém vzdělávání dopadá i na celkovou konkurenceschopnost České republiky, životní úroveň i pracovní místa (MPO chce motivovat firmy k podpoře technického školství, 2012). Příkladem projektu zaměřeného na tuto problematiku je Podpora přírodovědného a technického vzdělávání v Moravskoslezském kraji - NatTech MSK financovaný z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Subvence je investičního i neinvestičního charakteru společně s metodickou podporou přírodovědného a technického vzdělávání a zvyšování jejich kvality na základních a středních školách zapojených do tohoto projektu v Moravskoslezském kraji (Podpora přírodovědného a technického vzdělávání v Moravskoslezském kraji, 2013-2014).

2.4 Pakt zaměstnanosti

Nástrojem pro řešení problémů trhu práce a dalších politických oblastí je regionální partnerství usilující o společný cíl. Tento nástroj posiluje roli regionů a nižších správních celků díky principu subsidiarity, znalosti místních poměrů a regionálních potřeb pro tvorbu příslušné politiky. Ze strany Evropské komise dochází k podpoře vzniku místních partnerství regionálních trhů práce od roku 1996, včetně finanční subvence k posílení vlivu regionálních účastníků v politice zaměstnanosti v podobě teritoriálních paktů zaměstnanosti. Český pakt zaměstnanosti vycházel z konceptu Teritoriálních paktů zaměstnanosti v Rakousku. Jako první podobné partnerství v oblasti zaměstnanosti vznikl v České republice Moravskoslezský pakt zaměstnanost (Homolová, Hloušek, 2012). Tento partnerský projekt řeší nepříznivý stav trhu práce v Moravskoslezském kraji, který je druhý nejhorší v České republice. MSPakt je dohoda o partnerství mezi Moravskoslezským krajem, Sdružením pro rozvoj Moravskoslezského kraje, Krajskou hospodářskou komorou MSK a Regionální radou Regionu soudržnosti Moravskoslezsko. Cílem MSPaktu je zvrátit dlouholetou nepříz-

nivou situaci na místním pracovním trhu a zvýšit konkurenceschopnost tohoto kraje, k čemuž je používán nástroj Integrovaného programu rozvoje zaměstnanosti. Tento nástroj se zaměřuje na zajištění většího množství a lepších pracovních příležitostí pro místní obyvatele, zajistit technickou a řemeslnou excelenci, kvalitní služby, podnikavost a kreativitu a zaměstnanost pro všechny, co chtějí pracovat. Provádí analýzy problémů, představ a cílů regionálních účastníků v oblasti zaměstnanosti, vzdělání a hospodářského rozvoje a snaží se je uzpůsobit globálním vývojovým trendům, připravují společně dlouhodobou strategii zaměstnanosti a jejího prosazení pomocí systémových doporučení a koordinovaných aktivit na místní, krajské i národní úrovni a realizují strategie formou střednědobých integrovaných programů a synergicky provozovaných projektů. Těmito aktivitami MSPaktu jsou vytvářeny podmínky pro regionalizaci v podobě Místních paktů zaměstnanosti, včetně jejich podpory za podmínky souladu se strategií MSPaktu. Financování MSPaktu probíhá z prostředků OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělání pro konkurenceschopnost, OP Podnikání a inovace, Integrovaného operačního programu a Regionálního operačního programu Moravskoslezsko (Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, © 2011 - 2013).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

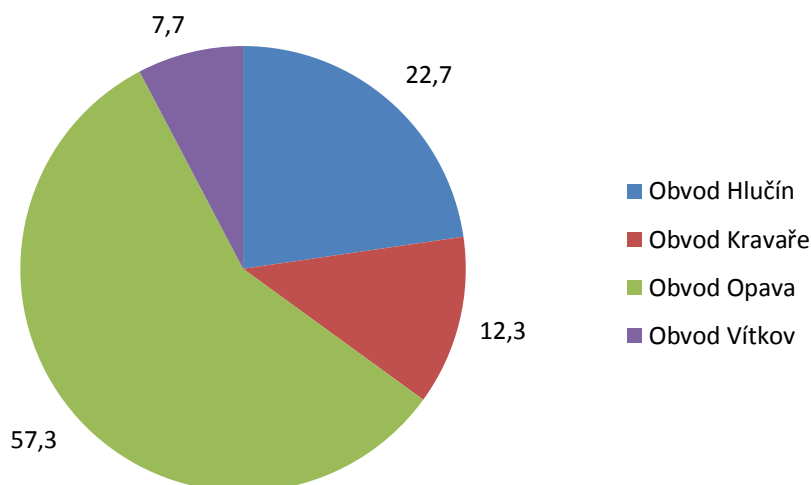
3 CHARAKTERISTIKA OKRESU OPAVA

Opavský okres je lokalizován ve středu severní části Moravskoslezského kraje a je jeho třetím největším okresem zabírajícím rozlohu 1 113 km². Severní hranice okresu Opava odpovídá státní hranici mezi Českou republikou a Polskem, východní část hraničí s Ostravou a malou částí také s okresem Karviná, na jihu sousedí s okresem Nový Jičín a Olomouc a na západě přiléhá k okresu Bruntál a znovu také k okresu Olomouc. Podle Nomenklatury územních statistických jednotek NUTS odpovídá tento okres úrovni LAU 1 a zahrnuje 77 obcí rozdělených do 149 obecních částí, 139 katastrálních území a 252 základních sídelních jednotek. Sedm ze základních územně samosprávných celků v okrese Opava má status města, přičemž okresní město Opava je statutárním městem členícím se na osm městských částí. Opava je také nejlidnatějším městem opavského okresu, ve kterém k 31. prosinci 2013 žilo 57 759 obyvatel, tedy necelých 32% z celého okresu. V oblasti přenesené působnosti státní správy figurují v okrese Opava čtyři obce II. a zároveň III. stupně, tedy obce s pověřeným obecním úřadem a současně s rozšířenou působností. Jsou to města Hlučín, Kravaře, Opava a Vítkov (Přílohou č. 1 je kartogram administrativního rozdělení okresu Opava). Součástí okresu Opava jsou také tři mikroregiony, kterými jsou Hlučínsko, Moravice a Matice Slezská. Okres Opava je také zapojen do přeshraniční územní spolupráce v rámci Euroregionu Silesia (Charakteristika okresu Opava, 2012).

Opavsko je stále převážně zemědělsko-průmyslovou oblastí. Okres je rozdělen do oblastí podle obcí II. a III. stupně na obvod Opavsko, Kravařsko, Hlučínsko a Vítkovsko. Obvod Opavsko, s rozlohou 567,07 km² (51%) a 41 obcemi nacházející se kolem okresního města Opavy, má koncentrovanou průmyslovou výrobu, dobré podmínky pro rostlinnou i živočišnou zemědělskou produkci, včetně vysokého podílu ekonomicky aktivních osob. Nejmenší oblastí okresu je Kravařsko zahrnující 9 obcí a rozkládající se na 100,61 km² (9%), ve kterém jsou lokalizovány významné podniky zabývající se zpracovatelským průmyslem a zemědělskou prvovýrobou. Oblast Hlučínsko s 15 obcemi a zabírající 165,32 km² (14,9%) je silně osídlenou částí opavského okresu, které bylo ovlivněno vývojem v ostravské průmyslové aglomeraci. Druhou největší plochu složenou z 12 obcí zabírá obvod Vítkovsko s rozlohou 279,93 km² (25,1%), které má naopak nízkou hustotu osídlení vyznačující se nedostatečně zastoupeným průmyslem, což se odráží v trvalém nedostatku volných pracovních pozic. Tato oblast má také nízkou vzdělanostní strukturu obyvatel a vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti. V celém okrese Opava bylo v roce 2013 celkem 122 436 ekonomicky aktivních obyvatel, přičemž nejvíce jich bylo v obvodě Opava s po-

čtem 70 213 osob, následovaný obvodem Hlučín s 27 755 obyvateli, obvodem Kravaře s 15 033 osobami a nejméně ekonomicky aktivních obyvatel v počtu 9 435 měl obvod Vítkov (Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013, s. 4).

Obrázek 1: Ekonomická aktivita obyvatel v SO ORP okresu Opava v roce 2013



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013 - vlastní zpracování

3.1 Demografická struktura

V okrese Opava dochází podle demografického vývoje dlouhodobě k poklesu počtu obyvatel. K 31.12.2013 měl okres Opava 177 010 obyvatel (49% mužů, 51% žen) a na začátku roku 2013 to bylo 177 079 osob s přibližně stejným poměr mužů a žen jako na konci roku (Počet obyvatel podle regionů soudržnosti, krajů a okresů, 2014). Během roku tedy ubylo v okrese Opava 69 osob, kdy přirozený přírůstek vykazoval hodnotu -27 a přírůstek stěhováním hodnotu -42 a celkový přírůstek tedy byl -69 obyvatel. V tabulce č. 1 je uveden přehled počtu a pohybu obyvatelstva v okrese Opava v období 2009 - 2013. Kromě roku 2010 měl ve všech ostatních letech okres Opava vždy záporný celkový přírůstek. Na celkový počet obyvatel opavského okresu má vliv nejen převažující počet zemřelých nad živě narozenými osobami, ale také stěhování a klesající porodnost. Při pohledu na celý Moravskoslezský kraj měl okres Opava v roce 2013 druhý nejnižší záporný celkový přírůstek obyvatel. Lépe na tom byl okres Nový Jičín, ale i ten měl záporný celkový přírůstek obyvatel.

stva výši -61 osob. Po okrese Opava následoval okres Bruntál, kde celkový přírůstek obyvatel vykazoval hodnotu -701 osob. Největší pokles obyvatel vycházející z přírůstku stěhováním byl zaznamenán v okrese Karviná -2 579 osob a Ostrava-město -1449 osob. K nárůstu obyvatel došlo pouze v okrese Frýdek - Místek a to také díky přírůstku stěhováním o 89 osob. V roce 2013 tak přišel Moravskoslezský kraj o 4 770 svých občanů. Stav počtu obyvatel v celé České republice má podobný klesající trend jako Moravskoslezský kraj, kdy pouze ve Středočeském, Jihomoravském a Plzeňském kraji došlo k nárůstu počtu obyvatel (Pohyb obyvatelstva podle regionů soudržnosti, krajů a okresů, 2014).

Tab. 1: Počet a pohyb obyvatelstva v okrese Opava v letech 2009 - 2013

rok	2009	2010	2011	2012	2013
počet obyvatel	177 133	177 236	177 158	177 079	177 010
živě narození	1 893	1 788	1 749	1 685	1 750
zemřelí	1 900	1 922	1 834	1 858	1 777
přirozený přírůstek	-7	-134	-85	-173	-27
přistěhovalí	1 453	1 739	1 650	1 670	1 629
vystěhovalí	1 526	1 502	1 571	1 591	1 671
přírůstek stěhováním	-73	237	79	79	-42
celkový přírůstek	-80	103	-6	-94	-69

Zdroj: Český statistický úřad, Veřejná databáze ČSÚ - vlastní zpracování

3.2 Věková struktura

Rozdělení obyvatel v okrese Opava podle věkových kategorií za rok 2013 nebylo při zpracování této práce k dispozici, proto jsou uvedeny dostupné hodnoty za rok 2012. Nejvíce zastoupenou věkovou kategorií byly osoby v produktivním věku 15 - 64 let, jejichž počet dosahoval 69,1% celkového počtu obyvatel v okrese Opava. Osoby ve věkovém rozmezí 0 - 14 let a 65 a více let byly zastoupeny skoro ve stejném poměru. Jejich rozdíl činil pouze 0,9 procentního bodu, o které převyšovala kategorie osob v poproduktivním věku (15,9%) skupinu obyvatel v předproduktivním věku (15,0%). Stárnutí populace se projevuje i v tomto okrese postupným zvyšováním průměrného věku obyvatel, který od roku 2000 narostl o více než deset let (rok 2000 – 37,8 let; 2012 – 41 let). Dlouhodobě stoupá podíl seniorů, přičemž od roku 2000 do roku 2012 se zvýšilo jejich zastoupení z 12,7% na 15,9%. I přesto, že od roku 2010 dochází opět k pozvolnému zvyšování kategorie osob do 14 let, je podíl z roku 2012 (15,0%) nižší o 2,1% než tomu bylo v roce 2000 (17,1%).

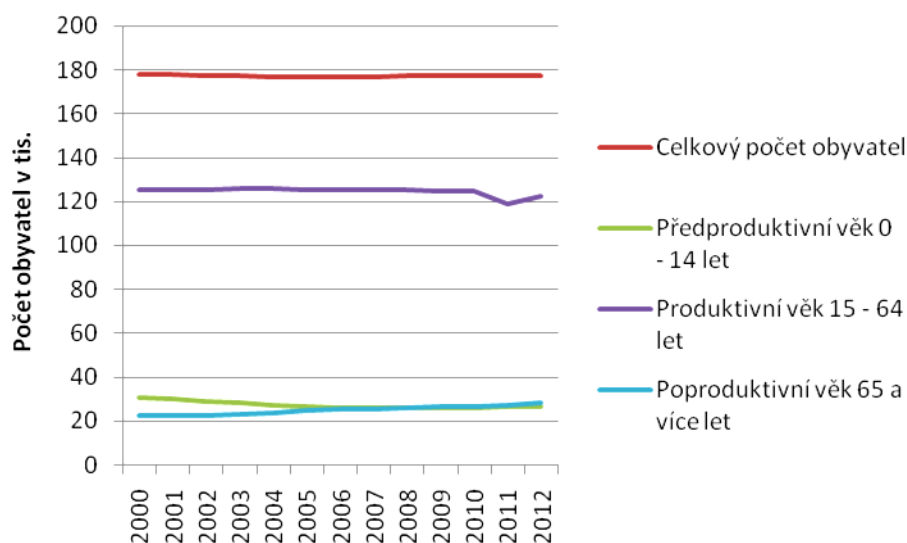
V tabulce č. 2 je znázorněna změna zastoupení věkových kategorií v období 2000 - 2012 k celkovému počtu obyvatel v okrese Opava (Vybrané ukazatele za okres Opava v letech 2000 - 2013, 2014).

Tab. 2: Obyvatelstvo podle věku v okrese Opava

Rok	Celkový počet obyvatel (osoby)	Průměrný věk	Předproduktivní věk 0 - 14 let (v %)	Produktivní věk 15 - 64 let (v %)	Poproduktivní věk 65 a více let (v %)
2000	178 006	37,8	17,1	70,3	12,7
2001	177 712	38,2	16,7	70,5	12,8
2002	177 287	38,5	16,2	70,9	12,9
2003	177 040	38,8	15,8	71,2	13,1
2004	176 870	39,1	15,4	71,2	13,5
2005	176 653	39,4	15,0	71,0	14,0
2006	176 624	39,6	14,8	71,0	14,3
2007	176 820	39,9	14,7	70,9	14,5
2008	177 213	40,1	14,6	70,7	14,7
2009	177 133	40,3	14,6	70,5	14,9
2010	177 236	40,5	14,7	70,3	15,0
2011	177 173	40,7	14,9	67,0	15,4
2012	177 079	41,0	15,0	69,1	15,9

Zdroj: ČSÚ - vybrané ukazatele za okres Opava - vlastní zpracování

Obrázek 2: Vývoj počtu obyvatel ve věkových skupinách v okrese Opava



Zdroj: ČSÚ - vybrané ukazatele za okres Opava - vlastní zpracování

3.3 Vzdělanostní struktura

Z hlediska nejvyššího ukončeného vzdělání podle výsledků sčítání lidu 2011 mělo v Moravskoslezském kraji 120 668 osob vysokoškolské vzdělání. V rámci okresu Opava měl správní obvod obce s rozšířenou působností Opava největší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob ve výši 13,33% a v MSK kraji byl třetím obvodem s největším počtem obyvatel s vysokoškolským stupněm vzdělání. Ve správním obvodě Hlučín bylo 10,13% vysokoškoláků (13. v MSK kraji), ve správním obvodě Kravaře 8,57 % (18. v kraji) a správním obvodě Vítkov 7,12% vysokoškolsky vzdělaných osob, kde byl nejmenší podíl vysokoškoláků v celém Moravskoslezském kraji. S úplným středoškolským a vyšším odborným vzděláním bylo v MSK 310 025 obyvatel. Opět největší podíl tohoto vzdělání měl SO ORP Opava s 31,97% osob. Skupina osob se středoškolským vzděláním s vyučením byla nejvíce zastoupená v SO ORP Kravaře ve výši 43,9 %. Jak již bylo v této práci uvedeno tak největší podíl osob se základním nebo neukončeným vzděláním vykazoval SO ORP Vítkov ve výši 26,7% a osob bez vzdělání v podílu 1,2%. V rámci okresu Opava i MS kraje měl Vítkov nejvíce osob se základním a neukončeným vzděláním a druhý největší počet obyvatel bez vzdělání. V tabulce č. 3 jsou jednotlivé stupně nejvyššího dosaženého vzdělání obyvatel rozděleny podle správních obvodů obcí s rozšířenou působností v okrese Opava, včetně jejich umístění v rámci Moravskoslezského kraje.

Tab. 3: Podíl osob podle stupně vzdělání v SO ORP okresu Opava – SLBD 2011

Název	Stupeň vzdělání				
	VŠ	ÚŠŠ a VOŠ	SŠ vyu- čen	Základní a neukonč.	Bez vzdělání
MSK (počet osob)	120 668	310 025	366 663	203 662	6 536
SO ORP Opava (%)	13,33	31,97	35,77	18,14	0,79
- umístění v kraji	3.	6.	17.	18.	7.
SO ORP Hlučín (%)	10,13	27,85	39,63	21,65	0,74
- umístění v kraji	13.	18.	5.	10.	11.
SO ORP Kravaře (%)	8,57	26,24	43,9	20,77	0,52
- umístění v kraji	18.	20.	1.	12. - 13.	17. - 18.
SO ORP Vítkov (%)	7,12	24,61	40,37	26,7	1,2
- umístění v kraji	22.	22.	4.	1.	2.

Zdroj: Socioekonomický atlas Moravskoslezského kraje, s. 28 – vlastní zpracování

3.4 SWOT analýza okresu Opava

Níže je zpracována analýza silných a slabých stránek a příležitostí a hrozeb okresu Opava. Mezi oblasti, z kterých SWOT analýza vychází, patří oblast ekonomiky (hospodářství, trh práce, atd.), infrastruktury (sociální i technická), obyvatelstvo (demografie, migrace, vzdělávání) a životní prostředí. V následující tabulce je uveden přehled nejdůležitějších poznatků.

Tab. 4: SWOT analýza okresu Opava

Silné stránky (Strengths)	Slabé stránky (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> - vzdělanostní struktura - nárůst počtu obyvatel s vyšším vzděláním - široký systém vzdělávacích institucí (MŠ, ZŠ, SŠ, VOŠ, VŠ) - působení firem zahraničních vlastníků - výhodná poloha - hranice s Polskem - atraktivní prostředí a turistický ruch - velmi výhodné podmínky pro zemědělství (nižší polohy okresu) - vysoký zájem o bydlení v okresním městě - dynamický rozvoj průmyslových firem 	<ul style="list-style-type: none"> - nedostatečná dopravní infrastruktura - nízká mzdová úroveň - nepříznivý stav životního prostředí - nízká tvorba nových pracovních příležitostí - chybějící dálnice a rychlostní komunikace pro napojení na Ostravu a evropskou dálniční síť - stárnutí obyvatelstva - špatný technický stav komunikací - nedostatečné zastoupení zdravotních a sociálních služeb v menších obcích - nízká využitelnost zemědělství nepotravinářského charakteru
Příležitosti (Opportunities)	Hrozby (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> - budování dopravní infrastruktury – obchvaty měst a obcí - čerpání prostředků z EU - integrace cestovního ruchu do evropských dotačních programů - výstavba technologického centra nebo podnikatelského inkubátoru - systém podpory pro rozvoj firem z veřejných prostředků 	<ul style="list-style-type: none"> - stárnutí bytového fondu a zvyšování počtu neobydlených objektů - nedostatečné využívání evropských finančních zdrojů - špatný technický stav kulturních památek - nedostatek finančních zdrojů na ochranu životního prostředí - nedostatek kvalifikovaných pracovních sil - odliv mladých lidí z regionu - nízká podpora sociálního sektoru ze státního rozpočtu - nízká intenzita bytové výstavby

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013, MAS Opavsko – vlastní zpracování

4 ANALÝZA TRHU PRÁCE OKRESU OPAVA

Cílem této části práce je provést analýzu trhu práce okresu Opava, výsledky analýzy evaluovat z hlediska problémů trhu práce a následně pro vybranou rizikovou skupinu nezaměstnaných osob na Opavsku navrhnout strategii řešení nezaměstnanosti a zpracovat projekt zaměřený na integraci těchto osob. Za výzkumnou metodu byla vybrána sekundární analýza dat. Při analýze trhu práce okresu Opava jsem vycházela z primárních údajů Úřadu práce ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, z dat Českého statistického úřadu (dále ČSÚ) a Evropského statistického úřadu (dále EUROSTAT) a dalších relevantních zdrojů. Analytická část práce bude vycházet z předchozí teoretické koncepce a bude zaměřena na klíčové faktory opavského trhu práce.

4.1 Limity výzkumu

Na základě zvolené výzkumné metody je potřeba uvést, že provedený výzkum má své restrikce. Datové základny některých zkoumaných oblastí nejsou zpracovány až na úroveň okresů, proto jsou v této práci pro přiblížení problematiky použity údaje za území Moravskoslezského kraje v porovnání s celým územím České republiky. Další bariérou výzkumu jsou oblasti, které se od určitého časového úseku nesledují nebo došlo ke změně jejich metodologie, proto byly pro zpracování analýzy některých segmentů trhu práce použity údaje získané z územního šetření kontaktního pracoviště úřadu práce v letech 2009 - 2013.

4.2 Vývoj zaměstnanosti na Opavsku v období 2009 - 2013

Od ledna 2009 došlo k zúžení datové základny pro výpočet celkové zaměstnanosti v okresech ČR. Do zaměstnanosti již nejsou zahrnovány malé firmy s počtem od 1 do 24 zaměstnanců. Tyto údaje poskytovaly do roku 2008 okresní správy sociálního zabezpečení, které však po novele zákona o nemocenském pojištění již tuto oblast nesledují. Vzhledem k této skutečnosti, kdy nejsou dostupné žádné jiné relevantní datové zdroje, bude zaměstnanost v okrese Opava v této práci posuzována za zaměstnavatele nad 25 zaměstnanců, kteří poskytnou zpětnou vazbu v pravidelném statistickém sledování kontaktnímu pracovišti Opava, Krajské pobočky Úřadu práce ČR a to v období 2009 - 2013. V tabulce č. 5 je zachycen vývoj počtu zaměstnavatelů, počet pracovníků v nich zaměstnaných a stavy osob samostatně výdělečně činných (dále OSVČ) ve zkoumaných letech. Z údajů lze pozorovat klesající tendenci ve vývoji prvních dvou ukazatelů a kolísavý průběh v počtu OSVČ.

Tab. 5: Vývoj počtu zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ v období 2009-2013

Ukazatel (celkový počet)	Stav na konci roku				
	2009	2010	2011	2012	2013
Zaměstnavatelé (25 a více zaměstnanců)	354	350	338	324	316
- u nich zaměstnáno	34 156	34 045	33 865	33 614	32 999
OSVČ	14 256	14 372	14 372	14 521	14 304

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava (2013-2009) - vlastní zpracování

Od roku 2009 došlo k poklesu o 38 zaměstnavatelů (-10,7%) a počet zaměstnanců se snížil o 1 157 osob (-3,39%). K růstu osob samostatně výdělečných osob docházelo až do roku 2012, kdy se jejich počet zvýšil o 265 fyzických osob, ale v roce 2013 se jejich počet zredukoval o 217 subjektů, tedy skoro na stejnou hladinu, jaká byla v roce 2009. I zde se tedy projevila nepříznivá ekonomická situace.

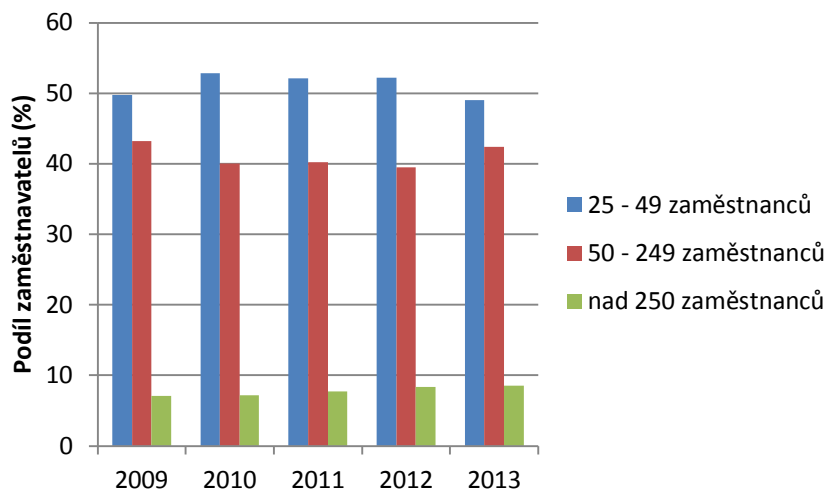
V následujících dvou tabulkách č. 6 a 7 jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci rozděleni podle velikosti organizace, respektive podle počtu zaměstnanců.

Tab. 6: Zaměstnavatelé podle velikostních kategorií

kategorie	Stav ke konci roku				
	2009	2010	2011	2012	2013
25 - 49 zaměstnanců	176	185	176	169	155
50 - 249 zaměstnanců	153	140	136	128	134
nad 250 zaměstnanců	25	25	26	27	27
celkem	354	350	338	324	316

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava (2013-2009) - vlastní zpracování

Obrázek 3: Podíl zaměstnavatelů podle velikostních kategorií v %



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava (2013-2009) - vlastní zpracování

Z obrázku 3 lze pozorovat, že ve zkoumaném období tvořili největší podíl zaměstnavatelé ve velikostní kategorii do 49 zaměstnanců, který se pohyboval od 49,1 do 52,9%. Zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců od 50 do 249 osob byly v rozptýlu 39,5 - 43,2%. Nejméně zaměstnavatelů bylo v kategorii nad 250 osob, jejichž podíl dosahoval rozpětí od 7 do 9%. Některé změny v počtu zaměstnavatelů byly způsobeny pouze přesuny podniků, kdy se zejména organizace se zaměstnanci těsně nad hranicí 25 pracovníků snížením jejich počtu propadly do nejmenší velikostní skupiny od 1 do 24 zaměstnanců, za kterou již nedokáže kontaktní pracoviště úřadu práce údaje zpracovat.

Tab. 7: Počet zaměstnanců v jednotlivých velikostních kategoriích zaměstnavatelů

kategorie	Stav ke konci roku				
	2009	2010	2011	2012	2013
25 - 49 zaměstnanců	6 099	6 449	6 159	6 028	5 503
50 - 249 zaměstnanců	14 653	13 538	13 408	12 907	13 151
nad 250 zaměstnanců	13 404	14 058	14 298	14 679	14 345
celkem	34 156	34 045	33 865	33 614	32 999

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava (2013-2009) - vlastní zpracování

Z celkového počtu zaměstnanců je zřejmé, že i v průběhu roku 2013 se stále ještě projevily příznaky hospodářské krize, ke kterým se ze strany zaměstnavatelů připojovaly obavy z budoucího vývoje a tak docházelo k dalšímu snižování stavu zaměstnanců. Propouštění

pracovních sil se stalo negativním trendem posledních let. V roce 2013 nedošlo v okrese Opava k žádnému masivnímu propouštění, ale zvýšil se počet organizací, ve kterých přistoupili k mírnému snižování stavu svých zaměstnanců. Je však třeba uvést, že na přelomu roku 2012 a 2013 bylo v okresním městě dobudováno nové regionální společenské a obchodní centrum, které přineslo v roce 2013 nové pracovní příležitosti pro občany okresu Opava. Z hlediska zaměstnanosti je nejlepší situace v okolí okresního města Opavy, kde dochází ke koncentraci významných zaměstnavatelů působících v oblasti výroby léčiv (Teva Czech Industries s.r.o.), výroby součástek pro automobilový průmysl (Brano a.s.) a ve sféře zdravotnictví (Slezská nemocnice). Ve správním obvodu obce s rozšířenou působností Hlučín mají své sídlo velké strojírenské společnosti a na zaměstnanost obyvatel má zásadní vliv také blízkost ostravské průmyslové aglomerace. V obvodu obce Kravaře jsou lokalizovány organizace zaměřené na zpracovatelský průmysl. Nejhorší situace je ve vítkovském regionu, kde se nezaměstnanost pohybuje okolo 13%. V tomto správním obvodu zaměstnává nejvíce pracovníků místní pobočka České pošty a významným zaměstnavatelem je zde i léčebna dlouhodobě nemocných. Strojírenský a zpracovatelský průmysl má zde své zastoupení po jedné firmě v každém sektoru. Z výše uvedeného textu je patrné, že je v okrese Opava značné zastoupení firem ve zpracovatelském průmyslu. Tuto skutečnost dokazuje i podíl 42% ze sledovaného počtu zaměstnanců, kteří byli zaměstnáni v této oblasti národního hospodářství v roce 2013. V organizacích zdravotní a sociální péče pracovalo 11,9% zaměstnanců, ve vzdělávacích institucích 10,5% pracovníků a v odvětví velkoobchodu a maloobchodu, opravy a údržby motorových vozidel 9,9% zaměstnanců (Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013, 2014). Přehled zaměstnanosti podle odvětví je zpracován v tabulce č. 7 za sledované období 2009 – 2013. U většiny odvětví byly meziroční rozdíly \pm do 1%. Největší nárůst pracovníků byl mezi lety 2009 a 2010 ve zpracovatelském průmyslu, ale změna nepřekročila 3% z celkového počtu zaměstnanců. Navýšení zaměstnanců proběhlo i v odvětví dopravy mezi lety 2010 a 2011, kde počet pracovníků vzrostl o 2,3%. Největší propad zaměstnanosti byl zaznamenán v oblasti informačních a komunikačních činností, kde se mezi lety 2009 a 2010 snížil počet zaměstnanců o více než 2%. Vzhledem k minimálním změnám lze konstatovat, že rozložení pracovníků podle odvětví u sledovaných zaměstnavatelů zůstává stabilní a nedochází k žádnému významnému kolísání. Při posouzení zaměstnanosti vzhledem k sektorům národního hospodářství je největší počet pracovníků zaměstnán v sekundárním

sektoru a to v podílu přesahujícím 53%. Terciární sektor pojímá 42% a primární sektor necelé 4% zaměstnanců.

Tab. 8: Vývoj zaměstnanosti podle odvětví v %

Odvětví	Rok				
	2009	2010	2011	2012	2013
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	5,2	4,5	4,2	4,1	4,2
Těžba a dobývání	0,23	0,21	0,2	0,2	0,2
Zpracovatelský průmysl	38,47	41,1	41,3	42,1	42,03
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	0,33	0,29	0,3	0,32	0,39
Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	2,3	2,31	2,06	2,02	2,15
Stavebnictví	3,93	4,02	3,3	2,92	2,8
Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	9,21	8,77	9,94	10,02	9,9
Doprava a skladování	4,0	3,9	6,17	6,36	6,34
Ubytování, stravování, pohostinství	0,5	0,5	0,3	0,31	0,32
Informační a komunikační činnosti	2,43	2,19	0,13	0,13	0,12
Peněžnictví a pojišťovnictví	0,52	0,6	0,49	0,51	0,51
Činnosti v oblasti nemovitostí	0,24	0,16	0,24	0,16	0,17
Profesní, vědecké a technické činnosti	1,22	1,17	1,12	1,07	0,89
Administrativní a podpůrné činnosti	1,23	0,76	1,4	0,64	0,85
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	5,79	5,73	5,52	5,43	5,44
Vzdělávání	10,59	10,5	10,02	10,23	10,23
Zdravotní a sociální péče	11,41	12	11,91	12	11,92
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1,5	1,29	1,4	1,48	1,27
Ostatní činnosti	0,9	-	-	-	-
celkem	100	100	100	100	100

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava (2013-2009) – vlastní zpracování

Vzhledem ke skutečnosti, že se míra zaměstnanosti nezpracovává za jednotlivé okresy ČR, jsou dále uvedeny hodnoty jen za celý Moravskoslezský kraj v porovnání se stavem celé České republiky. Jako podklady byly využity čtvrtletní údaje z Výběrového šetření pracovních sil, které provádí Český statistický úřad. V průměru za všechna čtvrtletí 2013 byla celková míra zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji 52%, u mužů 60,2% a u žen 44,4%. Průměrná míra zaměstnanosti v roce 2013 byla 55,1% v celé České republice, u mužů činil

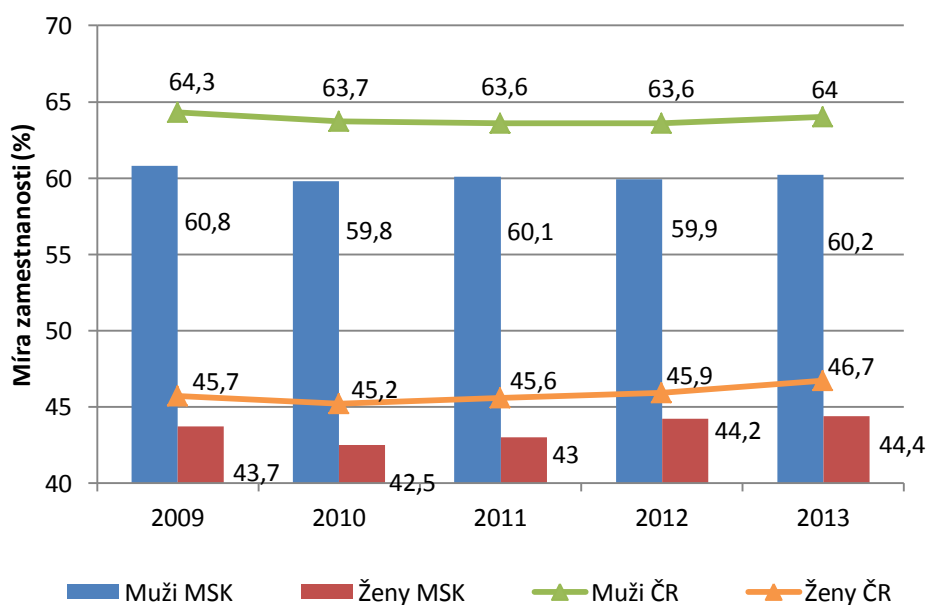
podíl 64% a u žen 46,7%. Průměrná míra celkové zaměstnanosti za rok 2013 byla v Moravskoslezském kraji nižší o 3,1%. U mužů činil rozdíl 3,8% a u žen 2,3% (ČSÚ - Veřejná databáze - vlastní zpracování, 2014).

Tab. 9: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR a MSK v %

Rok	Míra zaměstnanosti (% , roční průměry)					
	Česká republika			Moravskoslezský kraj		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
2009	54,8	64,3	45,7	51,8	60,8	43,7
2010	54,2	63,7	45,2	50,9	59,8	42,5
2011	54,4	63,6	45,6	51,3	60,1	43,0
2012	54,5	63,6	45,9	51,8	59,9	44,2
2013	55,1	64,0	46,7	52,0	60,2	44,4

Zdroj: ČSÚ – Veřejná databáze – vlastní zpracování

Obrázek 4: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR a MSK



Zdroj: ČSÚ – Veřejná databáze – vlastní zpracování

4.3 Vývoj volných pracovních míst v letech 2009 – 2013

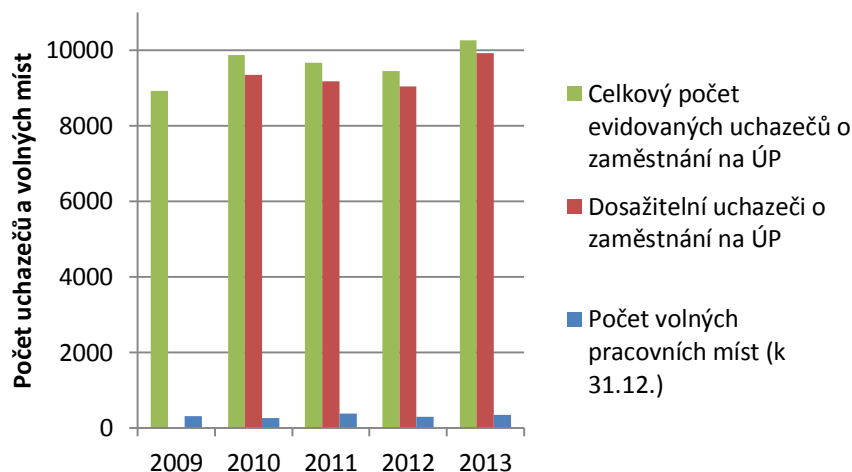
Na konci roku 2013 bylo registrováno na úřadu práce 307 volných pracovních míst (dále VPM), kterých bylo o 40 více než v roce 2012. Na jedno pracovní místo v roce 2013 připadalo 36,5 uchazečů o zaměstnání, zatímco v roce 2012 připadalo na jedno volné pracovní místo 38,4 uchazečů. Od roku 2012 nemají zaměstnavatelé povinnost hlásit volná pracovní místa a tak není k dispozici přehled všech volných míst a pracovních příležitostí místního trhu práce. Navíc po změně informačního systému úřadu práce v roce 2012 dochází ke sledování pouze okamžité poptávky pracovních sil vždy ke konci měsíce. Nástup hospodářské krize v roce 2009 zapříčinil prudký pokles počtu volných pracovních míst téměř o 50% (v roce 2008 – 782 volných pracovních míst). Následně počet volných pracovních míst kolísal v rozmezí 250 – 400 pracovních příležitostí. Největší okamžitá poptávka po pracovních silách byla na konci prosince 2011, kdy dosahovala počet 381 nabízených volných pracovních míst. Nejméně volných pracovních pozic bylo evidováno ke konci prosince 2012 a to v počtu 267 VPM (Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013, 2014).

Tab. 10: Vývoj okamžité poptávky po pracovních silách

Ukazatel (roční průměry)	2009	2010	2011	2012	2013
Počet volných pracovních míst (k 31.12.)	307	267	381	304	355

Zdroj: ČSÚ – vybrané ukazatele za okres Opava v letech 2000-2013 – vlastní zpracování

Obrázek 5: Vývoj počtu volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání na ÚP



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava 2009-2013 – vlastní zpracování

4.4 Nezaměstnanost v okrese Opava

K 31. prosinci 2013 byla registrovaná míra nezaměstnanosti, respektive podle nové metody podíl nezaměstnaných osob v okrese Opava 9%. Na úřadu práce bylo evidováno 11 214 uchazečů o zaměstnání a proti prosinci předchozího roku přibylo 953 nezaměstnaných osob. Podíl nezaměstnaných osob se proti stejnému období roku 2012 zvýšil z 8,1% na 9%, tedy o 0,9 procentního bodu. V letech 2009 – 2011 se průměrný podíl nezaměstnaných osob pohyboval v rozpětí 6,8 – 7,5%. Od roku 2012 došlo k mírnému poklesu průměrného podílu nezaměstnaných osob o 0,2 procentního bodu. V roce 2013 se však situace na trhu práce opět zhoršila a podíl nezaměstnaných v okrese Opava se přehoupl přes hranici 8% a zvýšil se o 0,8%. Stav dosažitelných uchazečů, tedy schopných okamžitě nebo do 14 dnů nastoupit do zaměstnání, byl 10 874 osob z evidovaného počtu 11 214 uchazečů o práci. Pouze něco málo přes 3% nezaměstnaných mělo objektivní překážky k případnému nástupu do zaměstnání a to zejména v podobě účasti na rekvalifikačních kurzech a z důvodu ošetřování člena rodiny. Podíl dosažitelných uchazečů se postupně zvyšuje. Od roku 2009 došlo k nárůstu o 2,3% (Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava - 2012-2013, 2014).

Tab. 11: Vývoj míry registrované nezaměstnanosti, podílu nezaměstnaných osob a dosažitelných uchazečů o zaměstnání v % v okrese Opava

Ukazatel (roční průměry)	2009	2010	2011	2012	2013
Míra registr. nezaměstnanosti ¹	10,48	11,36	10,43	11,23	- *
Podíl nezaměstnaných osob ²	6,8	7,5	7,5	7,3	8,1
Dosažitelní uchazeči	- *	94,7	95,0	96,5	97,0

¹ dosažitelní uchazeči na ÚP/ pracovní síla (zaměstnaní + nezaměstnaní)

² dosažitelní uchazeči na ÚP ve věku 15-64 let / počet obyvatel ve věku 15 – 64 let

* údaj nezjištěn

Zdroj: ČSU – vybrané ukazatele za okres Opava, Zprávy úřadu práce 2009-2013, Integrovaný portál MPSV – vlastní zpracování

Ve všech sledovaných letech 2009 – 2013 byl průměrný podíl nezaměstnaných osob v okrese Opava pod průměrným podílem Moravskoslezského kraje. Hodnoty opavského okresu se pohybovaly o 0,52 až 1,51% níže než vykazoval celý Moravskoslezský kraj. Při porovnání s celým územím České republiky ve srovnatelném období však měl okres Opava nezaměstnanost vyšší o 0,65 – 1,12%. V roce 2013 se okres Opava s průměrným podílem nezaměstnaných osob 8,1% umístil na 34. místě na základě setřídění všech okresů

ČR. V rámci Moravskoslezského kraje měly menší podíl nezaměstnanosti jen okresy Frýdek – Místek (7,1% - 50. místo) a Nový Jičín (7,6% - 41. místo). Větší míra nezaměstnanosti než v okrese Opava byla v okrese Bruntál (13% - 2. místo – druhá největší nezaměstnanost ze všech 77 okresů ČR), okrese Karviná (11,8% - 4. místo) a v okrese Ostrava – město (10,9% - 7. místo). Mezi lety 2009 – 2012 byl okres Opava mezi 22. – 31. místem mezi všemi okresy ČR (Statistická ročenka trhu práce České republiky 2009-2013, 2014).

Na úrovni jednotlivých správních obvodů obcí s rozšířenou působností v okrese Opava je nezaměstnanost dlouhodobě nejhorší ve správním obvodu Vítkova, kde průměrný podíl nezaměstnaných osob činil v roce 2013 12,7%. Ve zbývajících správních obvodech se podíl nezaměstnaných osob udržel pod hranicí 9%. Nejlepší situace byla ve správním obvodu Hlučína, kde činil průměrný podíl nezaměstnaných osob v roce 2013 6,5%. V obvodu Opava činil podíl 8,0% a v obvodu Kravaře 6,5%.

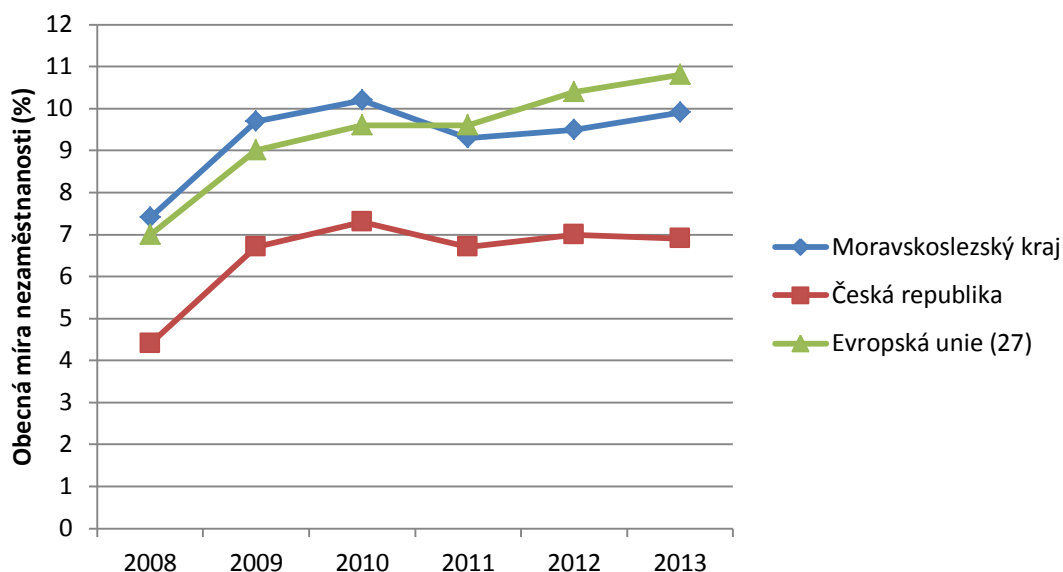
Srovnání okresu Opava z hlediska obecné míry nezaměstnanosti nelze provést, protože se zpracovává jen do krajské úrovně. Obecná míra nezaměstnanosti vycházející z Výběrového šetření pracovních sil je konstruována podle metodiky Eurostatu, proto lze provést srovnání na mezinárodní úrovni. V obrázku č. 5 je ilustrován vývoj tohoto ukazatele v Moravskoslezském kraji, České republice a v Evropské unii (27 členských zemí) za období 2008 - 2013. Moravskoslezský kraj se svou obecnou mírou nezaměstnanosti více přibližuje hodnotám Evropské unie a je relativně vysoko nad průměrem České republiky.

Tab. 12: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v letech 2008 – 2013 v %

Obecná míra nezaměstnanosti v %	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Moravskoslezský kraj	7,4	9,7	10,2	9,3	9,5	9,9
Česká republika	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	6,9
Evropská unie (27)	7,0	9,0	9,6	9,6	10,4	10,8

Zdroj: ČSÚ – Veřejná databáze, Eurostat – vlastní zpracování

Obrázek č. 6: Grafické srovnání obecné míry nezaměstnanosti v MSK, ČR a EU v %



Zdroj: ČSÚ – Veřejná databáze, Eurostat – vlastní zpracování

4.4.1 Nezaměstnanost podle délky evidence

Nezaměstnanost podle délky evidence na úřadu práce v okrese Opava je největší v kategorii do 3 měsíců ve výši 27,5%, následovaná skupinou nezaměstnaných déle než 24 měsíců s podílem 23,2%. Proti srovnatelnému období loňského roku došlo k nárůstu všech kategorií z hlediska délky evidence uchazečů o zaměstnání s výjimkou kategorie do 3 měsíců, kde naopak došlo k poklesu o 6 uchazečů.

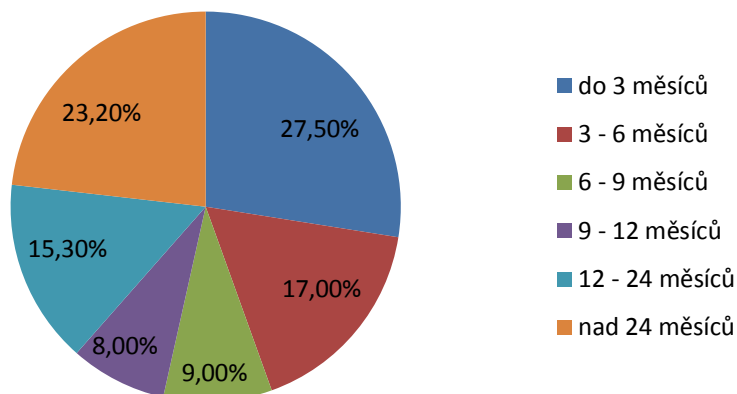
Tab. 13: Počet nezaměstnaných osob podle délky evidence

Nezaměstnanost podle délky evidence	stav k 31.12.2013
do 3 měsíců	3084
3 - 6 měsíců	1910
6 - 9 měsíců	1012
9 - 12 měsíců	895
12 - 24 měsíců	1717
nad 24 měsíců	2596
Celkem	11 214

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013 – vlastní zpracování

Obrázek 7: Podíl nezaměstnanosti podle délky evidence uchazečů o práci

Nezaměstnanost podle délky evidence v %



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013 – vlastní zpracování

4.4.2 Nezaměstnanost podle pohlaví

Na konci roku 2013 bylo z celkového počtu nezaměstnaných 5 062 žen a jejich podíl činil více než 45%. Roční průměr podílu nezaměstnaných osob podle pohlaví byl v roce 2013 u žen 7,7% a 8,5% u mužů. Na zvýšení podílu nezaměstnaných osob ke konci roku 2013 měl vliv právě nárůst podílu nezaměstnaných mužů, který z hodnoty 8,0% v listopadu 2013 vyskočil v prosinci 2013 na 9,7% podílu nezaměstnaných osob. U žen se podíl nezaměstnaných ve stejném období také zvýšil, ale jen o 0,22 %. V průběhu roku 2013 bylo nejvíce nezaměstnaných mužů v únoru, kdy podíl nezaměstnaných dosáhl hodnoty 10%. Ve zbývajících měsících se podíl nezaměstnaných mužů udržel pod 10 %. U nezaměstnaných žen, byl největší podíl zaznamenán v prosinci 2013, kdy dosáhl výše 8,18 %. Podíly nezaměstnaných osob na začátcích a v závěrech jednotlivých let jsou očekávaným jevem, zejména vlivem sezónních prací. U mužů však opět vlivem sezónních prací dochází v průběhu roku ke snižování podílu nezaměstnaných a tím k zlepšování situace na opavském trhu práce. Nezaměstnanost žen zůstává v průběhu roku více méně stabilní bez výrazných změn. Při porovnání měsíčních podílů nezaměstnaných mužů a žen v roce 2013, je patrné že až do měsíce června přicházeli o práci více muži než ženy, rozdíly v podílu nezaměstnaných se pohybovali od 2,49 do 0,34%. Od července do října byla větší neza-

městnanost u žen, ale řádově jen okolo 0,2 procentního bodu. Od listopadu do prosince 2013 měla opět převahu nezaměstnanost mužů.

Tab. 14: Vývoj podílu nezaměstnaných podle pohlaví v okrese Opava během roku 2013

v %

Měsíc roku 2013	Podíl nezaměstnaných v %		
	Celkem	Muži	Ženy
leden	8,66	9,81	7,47
únor	8,77	10,00	7,51
březen	8,61	9,65	7,54
duben	8,10	8,77	7,42
květen	7,71	8,06	7,35
červen	7,63	7,79	7,45
červenec	7,71	7,59	7,83
srpen	7,73	7,64	7,82
září	7,98	7,87	8,11
říjen	7,80	7,68	7,92
listopad	8,00	8,00	7,96
prosinec	8,96	9,72	8,18
Roční průměr	8,10	8,50	7,70

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013 – vlastní zpracování

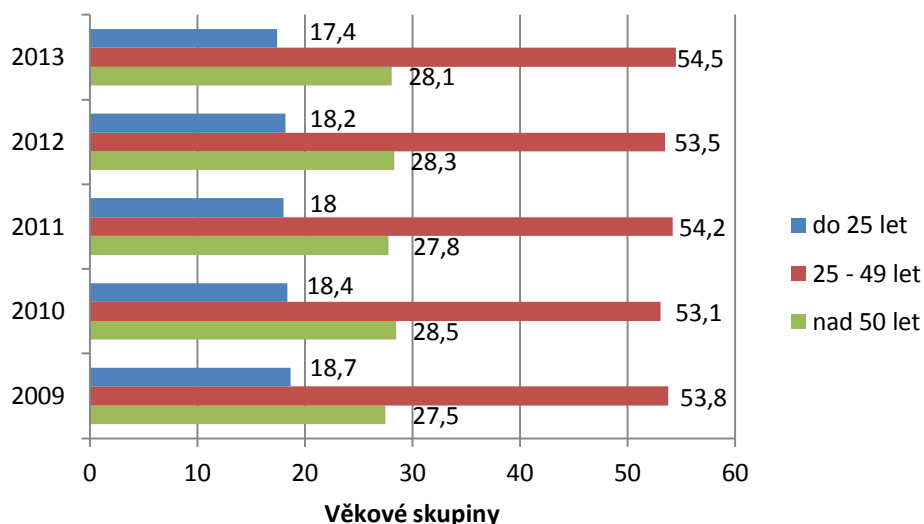
Nezaměstnanost u mužů je však z pohledu délky evidence kratší než je tomu u žen. Pracovní příležitosti pro muže se znova odvíjejí od nabídky sezónních prací a také jsou závislé na hospodářských cyklech. Ženy jsou více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností, jejíž délka evidence na úřadu práce je větší než 12 měsíců. V roce 2009 a 2010 bylo z celkového počtu nezaměstnaných žen 31,7%, respektive 36,6% dlouhodobě nezaměstnaných. Od roku 2011 však podíl dlouhodobé nezaměstnanosti žen z jejich celkového počtu je větší než 40% a nadále se zvyšuje.

4.4.3 Nezaměstnanost podle věku

Na konci roku 2013 bylo ve věkové skupině do 25 let 1 955 nezaměstnaných osob a představovaly podíl 17,4%. Ve věkové skupině 25 až 49 let bylo evidováno 6 112 osob, jejichž podíl činil 54,5%. Ve věkové skupině nad 50 let bylo 3 147 nezaměstnaných osob a dosahovaly 28,1% podílu z celkového počtu nezaměstnaných. Zatímco ve věkové skupině

do 25 let dochází k poklesu podílu uchazečů o zaměstnání oscilující kolem hladiny 18%, je u věkové kategorie osob starších 50-ti let opačný trend a to postupné navyšování podílu evidovaných nezaměstnaných, který dlouhodobě zůstává nad 27%. Mezi těmito dvěma skupinami došlo v průběhu delší časové osy k přehození vzájemného vývoje. V roce 2001 totiž nezaměstnaní do 25 let zaujímaly podíl 28,2% a uchazeči nad 50 let dosahovaly podílu 16,3%. Uchazeči o zaměstnání nad 50 let v okrese Opava patří mezi dlouhodobě problémovou kategorií. V celé České republice tvořila tato skupina nezaměstnaných 27,2% ze všech uchazečů o zaměstnání a okres Opava měl tedy účast těchto osob o 0,9 procentního bodu větší. Ve srovnání s Moravskoslezským krajem, který vykazoval hodnotu 28,6% je však na tom opavský okres lépe o 0,5%.

Obrázek 8: Vývoj nezaměstnaných ve věkových kategoriích v %



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013 – vlastní zpracování

Výše uvedené poznatky ukazují rozložení uchazečů o zaměstnání k celkovému počtu evidovaných osob bez práce, kde se dlouhodobě projevuje téměř třetinový podíl osob nad 50 let a podíl uchazečů do 25 let je nižší přibližně o 10%. Pokud však porovnáme počet evidovaných uchazečů podle jednotlivých věkových skupin k celkovému počtu obyvatel okresu rovněž v dané věkové kategorii (podle SLBD), je již rozdíl mezi věkovými skupinami do 25 let a nad 50 let v rozmezí do 1%. Osoby ve věku 25 – 49 let tvoří podíl nezaměstnaných osob ve své věkové kategorii podíl 9,75%, kde je také největší počet obyvatel stejně jako počet evidovaných uchazečů. Osoby od 15 do 24 let dosahují podílu nezaměstnaných osob 8,84% a osoby od 50 do 64 let podíl nezaměstnaných 8,51%. Celkový rozdíl mezi

těmito věkovými kategoriemi činí 0,33 procentního bodu, kde převažuje podíl nezaměstnaných osob ve skupině 15 – 24 let. Tento rozdíl je velice nepatrný a nezohledňuje skutečnost, že mezi osoby do 24 let jsou zahrnuti i studenti připravující se na své budoucí povolání. I z tohoto hlediska je tedy možné konstatovat, že více rizikovou skupinou na trhu práce jsou osoby nad 50 let.

Tab. 15: Podíl nezaměstnaných osob podle věkových kategorií

Ukazatel	Věkové kategorie		
	15-24 let	25-49 let	50-64let
Počet evidovaných uchazečů (k 31.12.2013)	1 955	6 112	3 147
Počet obyvatel (SLBD 2011)	22 115	62 711	36 994
Podíl nezaměstnaných osob (%)	8,84	9,75	8,51

Zdroj: ČSÚ – výsledky SLBD 2011 – vlastní zpracování

4.4.4 Uchazeči o zaměstnání podle vzdělání

Největší počet uchazečů o zaměstnání mělo k 31. prosinci 2013 nejvyšší dokončené vzdělání střední odborné bez maturity v podílu 49,3%. V absolutním počtu se jednalo o 5 527 uchazečů a z tohoto počtu se jednalo o 3 472 mužů a 2 055 žen. Středoškolské vzdělání bez maturity převládalo u mužů, kteří tohoto stupně vzdělání dosáhli v 56,4% ze všech nezaměstnaných mužů. Mezi ženami bylo toto vzdělání také nejvíce zastoupeno a to z 40,6%. Počet uchazečů se základním vzděláním byl na konci sledovaného roku 2 555 osob, z toho 1 322 mužů a 1 233 žen. U mužů to bylo druhé nejčastěji dosahované vzdělání (21,5%), zatímco u žen až třetí nejčastější (24,4%). Středního odborného vzdělání s maturitou dosáhlo 20,3% uchazečů, tedy 2 274 nezaměstnaných z toho 996 mužů a 1 278 žen. Tento stupeň vzdělání se vyskytoval u 25,2% žen a byl u nich druhým nejvíce zastoupeným vzděláním. U mužů se toto vzdělání vyskytovalo v 16,2% případů. Nezaměstnaných vysokoškoláků bylo 592 uchazečů, kteří se na celkovém počtu podíleli 5,3%. Vysokoškolsky vzdělaných mužů bylo 268 (4,4% z celkového počtu mužů) a 324 žen (6,4% ze všech nezaměstnaných žen). Středního všeobecného vzdělání dosáhlo 240 uchazečů (2,1%), kde toto vzdělání mělo 268 mužů (1,3%) a 324 žen (3,1%). Žádné vzdělání a neúplné základní vzdělání bylo na konci roku 2013 zaznamenáno u 26 evidovaných nezaměstnaných (0,2%) a to 13 osob z obou pohlaví (0,3% žen, 0,2% mužů). Kromě osob bez vzdělání nebo

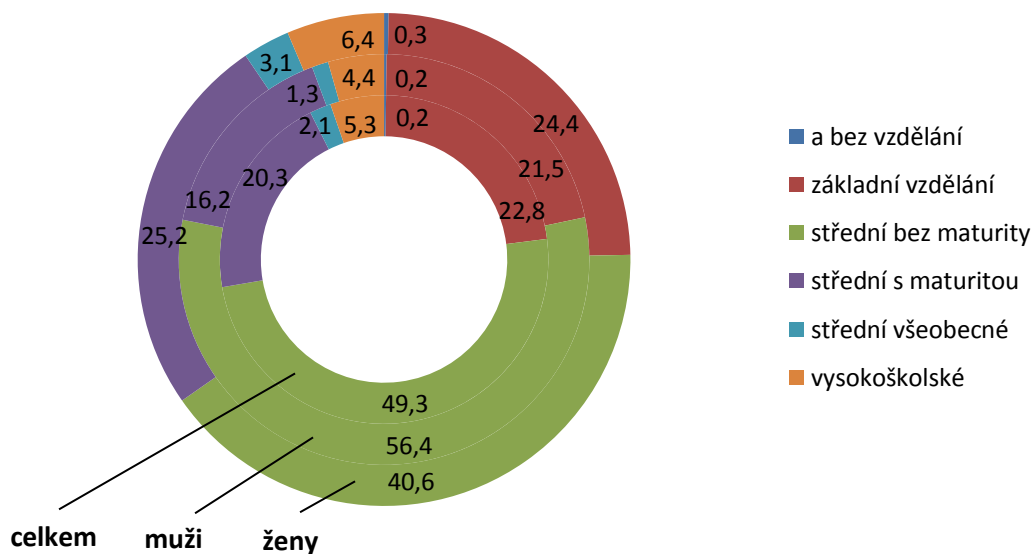
s neúplným základním vzděláním, jejichž počet se snížil v absolutním počtu o 3 uchazeče o zaměstnání, došlo v roce 2013 k nárůstu ve všech ostatních stupních podle nejvyššího dokončeného vzdělání nezaměstnaných proti předchozímu roku.

Tab. 16: Struktura nezaměstnaných uchazečů podle stupně vzdělání v okrese Opava

Stupeň vzdělání (k 31.12.2013)	celkem	v %	muži	v %	ženy	v %
nedokon. zákl. vzdělání a bez vzdělání	26	0,2	13	0,2	13	0,3
základní vzdělání	2555	22,8	1322	21,5	1233	24,4
střední bez maturity	5527	49,3	3472	56,4	2 055	40,6
střední s maturitou	2274	20,3	996	16,2	1278	25,2
střední všeobecné	240	2,1	81	1,3	159	3,1
vysokoškolské	592	5,3	268	4,4	324	6,4
celkem	11214	100,0	6152	100,0	5062	100,0

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013 – vlastní zpracování

Obrázek 9: Struktura uchazečů o práci podle vzdělání v %, stav k 31.12.2013



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013 – vlastní zpracování

4.4.5 Absolventi škol a mladiství

K 31. prosinci 2013 bylo v okrese Opava evidováno 867 absolventů škol a mladistvých a jejich počet se proti předchozímu roku zvýšil o 178 osob. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání tvořila tato skupina nezaměstnaných podíl ve výši 7,7%. V průběhu let 2009 – 2013 jejich počet kolísal, do roku 2010 se jejich počet zvyšoval, v následujících dvou

letech došlo k poklesu jejich počtu, ale rok 2013 opět znamenal zhoršení situace absolventů škol a mladistvých. Tento stav byl způsoben zejména nedostatečným počtem pracovních příležitostí na opavském trhu práce, ale souvisí také s předchozím ekonomickým vývojem, s cyklem školního roku a také s nezájmem zaměstnavatelů o tyto pracovníky z důvodů chybějících pracovních zkušeností nebo jejich minimální úrovni. V rámci této skupiny pracovních sil byl největší podíl absolventů škol a mladistvých vykázan v roce 2010, kdy dosáhl hodnoty 7,9% z celkového počtu uchazečů. Nejmenší podíl na všech nezaměstnaných v daném roce tvořili absolventi škol a mladistvých v roce 2012, kdy představovali 6,7% uchazečů o zaměstnání. Ve všech sledovaných letech se počet absolventů škol a mladistvých pohyboval v rozmezí podílu od 6 do 8% na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Tab. 17: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých v letech 2009 – 2013

Název	Stav ke konci roku				
	2009	2010	2011	2012	2013
Absolventi škol a mladiství	781	872	701	689	867
Celkový počet uchazečů o zaměstnání	10026	11067	9808	10261	11214
Podíl v %	7,8	7,9	7,1	6,7	7,7

Zdroj: ČSÚ – veřejná databáze, Zpráva o situaci na trhu práce za okres Opava – vlastní zpracování

4.4.6 Osoby se zdravotním postižením

I v roce 2013 stejně jako v předchozích letech byly mezi uchazeči o zaměstnání evidovány i osoby se zdravotním postižením, kterých bylo ke konci uvedeného roku 1 074 a tvořily podíl 9,6% z celkového počtu nezaměstnaných. Osoby se zdravotním postižením se rozlišují do několika kategorií podle stupně invalidity na osoby s třetím stupněm invalidity (dříve plná invalidita) a osoby s prvním a druhým stupněm invalidity (dříve částečná invalidita). Na přechodnou dobu do konce roku 2014 se ještě rozlišují osoby se zdravotním znevýhodněním, které na základě posouzení zdravotního stavu provedeného po nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti (od 1.1.2012) již Okresní správa sociálního zabezpečení nepovažuje za invalidní. Mezi uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením převažují osoby s I. a II. stupněm invalidity, kterých bylo v roce 2013 evidováno

919 (85,6%). V kategorii osob se zdravotním omezením bylo na úřad práce nahlášeno 129 osob (12%) a 12 uchazečů (1,1%) mělo přiznáno třetí stupeň invalidity. V období 2009 – 2013 se podíl osob se zdravotním postižením pohyboval v rozmezí 9,6 – 12,4%. Největší účast osob se zdravotním handicapem byla zaznamenána v roce 2011 a nejméně jich bylo evidováno právě v roce 2013. Ve všech sledovaných letech byly mezi osobami se zdravotním postižením zastoupeny ženy ve více než 40%. Jejich podíl se pohyboval v rozmezí od 41,5 – 43,6%. Osoby se zdravotním postižením patří mezi nejvíce rizikovou skupinu nezaměstnaných, protože jejich uplatnění na trhu práce je limitováno jejich zdravotním handicapem a také díky minimálnímu počtu nabízených míst pro tuto kategorii uchazečů o zaměstnání. V roce 2013 bylo z 307 nabízených volných pracovních míst pouze 41 určeno pro zdravotně postižené osoby (Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013, 2014).

Tab. 18: Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením v letech 2009 - 2013

Ukazatel	2009	2010	2011	2012	2013
osoby se zdravotním postižením	1184	1279	1217	1124	1074
z toho ženy se zdravotním postižením	516	535	505	480	452
celkový počet uchazečů	10 026	11067	9808	10261	11214
podíl OZP v % na celkovém počtu uchazečů	11,8	11,6	12,4	11	9,6
podíl žen v % na celkovém počtu OZP	43,6	41,8	41,5	42,7	42,1

Zdroj: ČSÚ – veřejná databáze, Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2014 – vlastní zpracování

4.5 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Opava

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou určeny pro zvýšení zaměstnanosti a jsou zacílené především na ty skupiny nezaměstnaných, kteří by se bez intervence těchto nástrojů jen obtížně uplatnili na pracovním trhu. Mezi kritéria aplikace prostředků politiky zaměstnanosti patří nepřetržitá evidence delší než 5 měsíců, zdravotní stav, věk či péče o dítě a hrozba sociálního vyloučení, případně jiné bariéry volného vstupu na trh práce. Kontaktní pracoviště úřadu práce v Opavě v roce 2013 podpořilo svým příspěvkem vznik 25 společensky účelných pracovních míst, kde našly uplatnění osoby se zdravotním postižením. Finanční subvence úřadu práce v podobě příspěvku ke mzdě určené pro uchazeče o za-

městnání pomohlo vytvořit dalších 469 pracovních míst, kde na 180 pracovních míst poskytl prostředky národní rozpočet a na 289 pracovních míst byly čerpány prostředky z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. Příspěvek byl přednostně poskytován dlouhodobě evidovaným osobám, absolventům bez praxe s věkovou hranicí 25let, uchazečům nad 55 let, zdravotně postiženým osobám a uchazečům pečujícím o dítě do 15 let. Dalším nástrojem, který úřad práce v okrese Opava v minulém roce využil, byly veřejně prospěšné práce, kterých bylo vytvořeno 332. Tento prostředek napomáhá především k pracovnímu uplatnění obtížně umístitelným uchazečům. V 85 případech byla vyplacena finanční podpora na založení samostatně výdělečné činnosti, kde se uchazeč o zaměstnání zavázal tuto činnost vykonávat nejméně 365 dní a u 25 takto vzniklých míst byl poskytnut i překlenovací příspěvek na pokrytí nákladů výhradně souvisejících s nájmem nebytových prostor. V oblasti podpory osob se zdravotním postižením nebyl v roce 2013 vyplacen žádný příspěvek na zřízení či částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, ani na založení samostatné výdělečné činnosti zdravotně handicapovanou osobou. Jen v jednom případě úřad práce přispěl na částečnou úhradu provozních nákladů pracovního místa vykonávaného samostatně výdělečnou zdravotně postiženou osobou. Finanční subvence úřadu práce určená zdravotně postiženým osobám byla v roce 2013 uskutečňována i ve formě příspěvku na podporu zaměstnavatelům zaměstnávajících více než polovinu svých zaměstnanců se zdravotním postižením a to ve výši necelých 62 mil. Kč. Příspěvek částečně pokrývá vynaložené prostředky na mzdy, platy nebo další náklady těchto zaměstnanců. Pro srovnání v roce 2012 bylo na tuto podporu vynaloženo o více než 14 mil. Kč méně než v roce 2013.

Kromě výše uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti realizovalo kontaktní pracoviště úřadu práce Opava v roce 2013 také rekvalifikační kurzy. Zahájeno bylo 28 rekvalifikačních kurzů, hrazených z prostředků národní aktivní politiky zaměstnanosti a 65 rekvalifikací, na které byly čerpány prostředky z Evropského sociálního fondu prostřednictvím projektu „Vzdělání a dovednosti pro trh práce“ a národního individuálního projektu „Vzdělávejte se pro růst! – adaptabilita“. Do rekvalifikací bylo zařazeno 500 zájemců z řad uchazečů o zaměstnání a úspěšně ji ukončilo 346 osob (69,2%). V loňském roce nedošlo k uskutečnění žádné zaměstnanecké rekvalifikace a to zejména z důvodu upřednostňování zaměstnavatelů výše jmenovaného projektu „Vzdělávejte se pro růst! – adaptabilita“. Tento projekt na rozdíl od zaměstnanecké rekvalifikace umožňuje zaměstnavatelům získat dotaci jak na samotné vzdělávání, tak také příspěvek na mzdu zaměstnancům účastnícím se

těchto vzdělávacích aktivit. Projekt je určen pro podporu všech typů podniků (malé, střední, velké), které svou činnost realizují v podporovaných odvětvích, mezi které patří strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod, terénní sociální služby a odpadové hospodářství. Vzdělávací aktivity v rámci tohoto projektu mohou být zaměstnavateli využity při přijetí nových zaměstnanců pro jejich odpovídající zaškolení nebo rekvalifikaci, stejně jako pro stávající zaměstnance ke zvýšení jejich znalostí a dovedností. V roce 2013 tento projekt využilo 10 zaměstnavatelů a vzdělávací aktivity absolvovalo 100 jejich zaměstnanců. Největší podpora kontaktního pracoviště úřadu práce Opava byla směřována do oblasti strojírenství, kde byl největší zájem o svářečské kurzy a kurzy zaměřené na získání dovedností při výrobě strojů a zařízení (Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013, 2014).

4.6 Cizinci na opavském trhu práce

Vstupem České republiky do Evropské unie došlo k rozlišení cizinců do tří kategorií a to na cizince s pracovním povolením, na občany EU/EHP a Švýcarska, u kterých se pracovní povolení nevyžaduje a na cizince se zákonem povolenou výjimkou mající stejné postavení jako občané EU bez nutnosti mít pracovní povolení. Mezi výjimky podle §96 zákona o zaměstnanosti, u kterých se pracovní povolení cizince nevyžaduje, patří povolení k trvalému pobytu, udělený azyl, poskytování pomoci záchranými jednotkami při haváriích, živelných pohromách, humanitární pomoci, u osob soustavně se připravujících na budoucí povolání na území ČR a řada dalších (Česko, 2004). Cizinci všech tří kategorií byli zaměstnáni v roce 2013 i v okrese Opava a jejich celkový počet k 31. prosinci 2013 činil 637 cizích státních příslušníků. Cizinců zaměstnaných prostřednictvím pracovního povolení bylo 18 pracovníků. V této kategorii je znatelný dlouhodobý přístup úřadu práce pečlivě posuzovat vydávání pracovního povolení cizím státním příslušníkům v závislosti na aktuálních potřebách lokálního trhu práce a přednostně obsazovat pracovní pozice nezaměstnanými osobami, které jsou přihlášeny do evidence úřadu práce. Teprve pokud nelze profesní poptávku zaměstnavatelů uspokojit z řad uchazečů o zaměstnání je umožněno získat občánům jiných států konkrétní pracovní pozici. Tato povolení jsou však časově omezena a bývají prodlužována jen ve výjimečných případech o jeden rok, respektive maximálně dva roky u vysokoškoláků. Úřad práce dále evidoval na konci loňského roku 528 pracujících občanů EU/EHP a Švýcarska a 91 cizinců splňující zákonnou výjimku. Mezi pracují-

cími občany EU na opavském trhu práce převládali Slováci z 59% a Poláci z 16%, dále pracující občané z EU pocházeli z Bulharska (14 pracovníků), Velké Británie (9 osob), Německa (7 pracovníků) a Itálie (5 osob), cizinci ostatních zemí měli již nevýznamné zastoupení od 2 do 4 zaměstnanců. Cizí státní příslušníci pracující v okrese Opava na základě pracovního povolení nejčastěji pocházeli z Ruska (11) a Ukrajiny (6).

4.7 Profesionální příprava v okrese Opava na SŠ a VOŠ

V okrese Opava má své působení 19 středních škol, dvě Vyšší odborné školy a jedna vysoká škola, Slezská univerzita. Z hlediska zakladatele byly tři střední školy založené soukromou fyzickou osobou, církev zřídila jednu vzdělávací instituci, jedno gymnázium bylo založeno základním územně samosprávným celkem a u zbývajících 14 středních škol byl zřizovatelem Moravskoslezský kraj. Čtyři střední školy jsou gymnázia, jedna je uměleckou konzervatoří, 14 vzdělávacích institucí poskytuje odborné vzdělání. Z uvedeného počtu středních škol se jedná o tři samostatná odborná učiliště, 5 středních škol nabízí maturitní i učební obory, zbývajících počet středoškolských zařízení nabízí pouze maturitní vzdělávání. Ve školním roce 2012/2013 dokončilo vzdělání v opavských středních školách více než 1 252 absolventů ve 102 studijních oborech (v čtyřech případech bylo poskytnutí o počtu absolventů odmítnuto zástupcem školy). Ve sledovaném školním roce převažovalo učební vzdělávání v počtu 46 učebních oborů (45,1%) zakončené výučním listem případně závěrečným vysvědčením, druhým nejvíce poskytovaným typem vzdělávání bylo 39 odborných maturitních oborů (38,2%). Z tohoto počtu se jednalo o 9 oborů s technickým a přírodovědným zaměřením a 4 umělecké obory, zbývajících počet bylo ostatní odborné vzdělávání zakončené maturitní zkouškou. Technické obory v okrese Opava nabízejí vzdělání v odvětví strojírenství, stavebnictví a informační technologie, přírodovědné obory jsou zaměřeny na ekologii, životní prostředí a chemický průmysl. Ve sféře všeobecného vzdělávání bylo v okrese Opava v minulém školním roce 8 studijních programů zakončených maturitou (7,8%). Na opavských středních a vyšších odborných školách bylo nabízeno 9 studijních oborů (8,8%).

Tab. 19: Přehled středních škol a druhu studijních oborů v okrese Opava

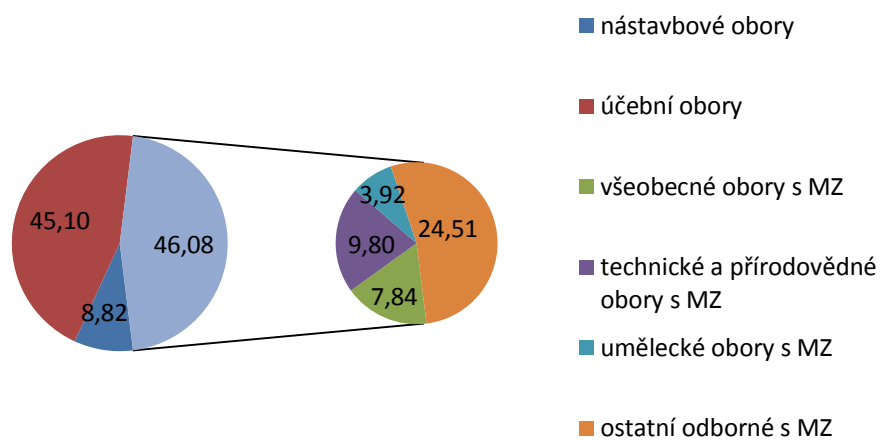
Název střední školy	Zřizovatel	Počet absolventů	Studijní obory					
			všeobecné vzdělání s MZ	odborné vzdělání				nástavbové
				s maturitní zkouškou (MZ)	s výučním listem nebo s závěrečným vysvědčením	technické a přírodovědné s MZ	umělecké s MZ	
Slezské gymnázium Opava	MSK	68	2					
Mendelovo gymnázium Opava	MSK	76	2					
ZŠ a gymnázium Vítkov	Obec	38	2					
Gymnázium Josefa Kainara Hlučín	MSK	29	2					
Soukromá SŠ podnikatelská Opava	FO	71		6				3
Soukromá obchodní akademie Opava	FO	- *		5				
Církevní konzervatoř Opava	církev	4					1	
OA a SOŠ logistická Opava	MSK	167		4		1		
SŠ průmyslová a umělecká Opava	MSK	86				2	3	
SPŠ stavební Opava	MSK	64				3		
MS zemědělská škola Opava	MSK	52		2	2	3		1
SŠ hotelnictví a VOŠ Opava	MSK	232		2	7			1
SŠ hotelnictví, gastronomie a služeb Šilheřovice	FO	149		4	5			3
Střední škola technická Opava	MSK	129			7	1		1
Střední zdravotnická škola Opava	MSK	- *		2	1			
Střední škola Vítkov - Podhradí	MSK	- *			6			
Odborné učiliště a prakt.škola Hlučín	MSK	64			8			
SOU stavební Opava	MSK	23			7			
SŠ Velké Heraltice	MSK	- *			3			
Celkem		1252	8	25	46	10	4	9

*počet absolventů nebyl školou poskytnut

Zdroj: Moravskoslezský kraj, výroční zprávy škol a osobní sdělení zástupců škol – vlastní zpracování

Při rozboru lokalizace jednotlivých vzdělávacích zařízení, tak nejvíce středních škol je koncentrováno v okresním městě Opava a to v počtu 13 institucí (68,4%), 2 školská zařízení (10,5%) se nachází v městě Hlučín a taktéž 2 střední školy (10,5%) v městě Vítkov. Po jedné vzdělávací instituci je umístěno v obci Šilheřovice (5,3%) a Velkých Heralticích (5,3%).

Obrázek 10: Podíl jednotlivých typů studijních oborů v okrese Opava v %



Zdroj: Moravskoslezský kraj, výroční zprávy škol – vlastní zpracování

5 SYNTÉZAPOZNATKŮ ANALÝZY TRHU PRÁCE OKRESU OPAVA DO TYPOLOGIE PROBLÉMŮ TRHU PRÁCE

Mezi hlavní problémy trhů práce byla na první místo zařazena nezaměstnanost, která sužuje všechny státy Evropské unie i celého světa a dochází k jejímu provázání s ostatními problémy současných trhů práce. Opavský trh práce se také dlouhodobě potýká s nezaměstnaností svých pracovních sil. Vzhledem ke změně vykazování míry registrované nezaměstnanosti se v roce 2013 poprvé začal používat termín podíl nezaměstnaných osob v %, který poměřuje uchazeče o zaměstnání ve věku 15 – 64 let k populaci ve stejném věkovém rozmezí. Dřívější hodnoty byly označovány jako míra registrované nezaměstnanosti a posuzovala se v poměru k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Míra registrované nezaměstnanosti již v tomto roce nebyla uvedena, proto jsou tyto hodnoty neporovnatelné. Vzhledem k této skutečnosti provedl úřad práce retrospektivní přepočítání registrované míry nezaměstnanosti na podíl nezaměstnaných osob až do roku 2005. Tato míra nezaměstnanosti stejně jako předchozí používaný ukazatel dokazuje, jak se tato míra od roku 2009, kdy začala působit celosvětová hospodářská krize i v Evropě, postupně zvyšuje. V roce 2013 dosáhl podíl nezaměstnaných osob v okrese Opava výše 8,1%. Opavský okres patří mezi třetinu regionů, kde je vykazována nejvyšší nezaměstnanost od 8 do 14%. Průměrný celorepublikový podíl nezaměstnanosti v roce 2013 činil 7,7%. Vykazované hodnoty okresu Opava v oblasti nezaměstnanosti jsou sice vyšší než v celé České republice, ale ve srovnání s územím Moravskoslezského kraje měl opavský okres o 1,7% nižší nezaměstnanost. Okres Opava se z pěti moravskoslezských okresů drží na třetí pozici. Lepší situace na trhu práce je v okrese Frýdek-Místek a Nový Jičín, zatímco okresy Ostrava-město, Karviná a Bruntál vykazují jedny z nejvyšších hodnot nezaměstnanosti v celé České republice. Jak již bylo v teoretické části vymezeno, na trhu práce je sledována ještě i obecná míra nezaměstnanosti, která vychází z Výběrového šetření pracovních sil. Tato míra zpracovávána Českým statistickým úřadem lépe odpovídá hodnotám sledovaným v rámci Evropské unie, protože má stejnou metodiku jako Eurostat. I přesto, že nejsou k dispozici údaje o obecné míře nezaměstnanosti v jednotlivých okresech, lze usuzovat, že okres Opava se se svým podílem nezaměstnanosti osob pohybuje nejen mezi hodnotami České republiky a Moravskoslezského kraje, ale rovněž pod úrovní nezaměstnanosti Evropské unie, která poslední dva roky převyšuje mírou nezaměstnanosti Moravskoslezský kraj. Problém neza-

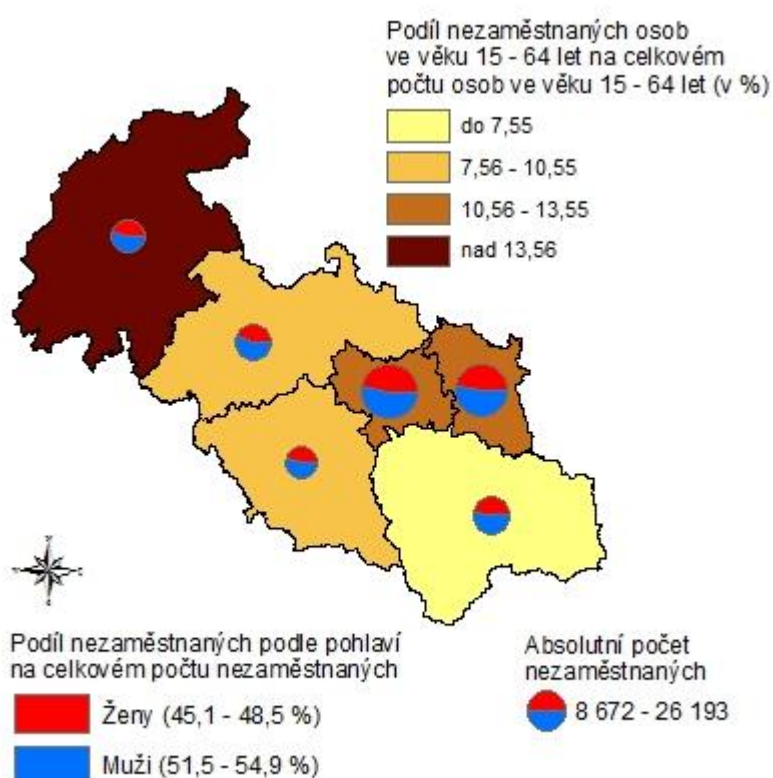
městnanosti ovlivňuje i stav zaměstnanosti v jednotlivých územích. Míra zaměstnanosti se v Moravskoslezském kraji pohybuje okolo 50%. Vzhledem k obavám z budoucího vývoje ekonomiky se projevuje neochota zaměstnavatelů tvořit nové pracovní příležitosti a počet volných míst se drží na velmi nízké hranici. Opavský region se hodnotou 307 volných pracovních míst na konci roku 2013 zařadil na 39 místo mezi všemi 77 českými okresy a jeho podíl na všech volných místech dostupných v ČR činil necelé jedno procento. Nejvíce volných pracovních míst v počtu 7 299 (20,7%) vykazoval okres Praha a nejméně bylo zaznamenáno v okrese Jeseník se 70 volnými místy (0,20%).

Do problémů trhu práce byl na druhé místo zařazen soulad vzdělání s požadavky trhu práce. Trendem posledních let je zvyšování počtu osob s vysokoškolským vzděláním a nedostatek technicky způsobilých pracovníků zejména v oblastech strojírenství a stavebnictví. V současnosti je také nedostatek pracovních sil i v řemeslech a oborech zajišťovaných odbornými učiteli, avšak právě tato skupina na opavském trhu převládá svým podílem nezaměstnaných na celkovém počtu uchazečů téměř z 50%. V oblasti opavského vzdělávání je poměr nabízených učebních a maturitních oborů téměř vyrovnaný, kde o jeden obor převládá maturitní vzdělání. Mezi opavskými studijními obory se nacházejí i technické a přírodovědné obory, které jsou ještě v rámci programového období 2007 – 2013 podporované z prostředků Evropské unie. Do tohoto projektu se z opavských středních škol zapojily dvě střední školy a to Masarykova střední škola zemědělská a Vyšší odborná škola a Střední škola technická. Kromě výše uvedeného projektu NatTech, probíhal ještě projekt podpory přírodovědných předmětů, do kterého se zapojilo opavské Mendelovo gymnázium.

Další problematickou oblastí charakterizovanou v teoretické části je zaměstnávání rizikových skupin pracovníků, kteří jsou při pracovním uplatnění určitým způsobem znevýhodněni. Mezi rizikové skupiny pracovních sil náleží absolventi, nekvalifikovaní pracovníci, ženy, osoby nad 50 let, osoby se zdravotním postižením a také příslušníci etnických minorit, zejména romského etnika. Všechny druhy handicapu přinášejí sebou hrozbu v podobě častější nezaměstnanosti. Ani situace na trhu práce v okrese Opava není výjimkou a musí čelit nezaměstnanosti všech jmenovaných rizikových skupin pracovníků. V rámci některých rizikových skupin v poslední době došlo ke změně vývoje. Jedná se zejména o změnu mezi muži a ženami a také mezi absolventy a osobami starších 50-ti let. Výsledky analýzy trhu práce v okrese Opava potvrdily, že přibližně od roku 2010 dochází k převaze nezaměstnanosti mužů nad ženami, což odráží zhoršenou situaci ve výrobních odvětvích a také vliv sezónních prací zejména ve stavebnictví. Ke zlepšení poměrů žen při pracovním

uplatnění na trhu práce dopomohla i změna legislativy, která umožňuje mužům převzít péči o děti místo žen. Stejně jako v okrese Opava se změna poměru nezaměstnanosti podle pohlaví projevuje i v ostatních okresech Moravskoslezského kraje, což dokládá následující obrázek, kde je znázorněn podíl mužů a žen v roce 2013 k celkovému počtu nezaměstnaných osob.

Obrázek 11: Podíl nezaměstnaných osob v okresech MSK v roce 2013



Zdroj: ČSÚ – vlastní zpracování

Druhou změnu, kterou je možno sledovat, je změna poměru evidovaných nezaměstnaných absolventů a osob starších 50-ti let, kterou způsobuje demografický vývoj české populace, kdy na pracovní trh přichází stále méně mladých lidí a pracovní síly v produktivním věku se pomaličku přesouvají do seniorského období. Vzhledem k stárnutí populace, které je neodvratitelným jevem současného světa a dlouhodobému podílu přesahující 28% uchazečů o zaměstnání starších 50-ti let na celkovém počtu nezaměstnaných v okrese Opava, byla

tato riziková skupina označena, po osobách zdravotně postižených, za nejvíce rizikovou. Jelikož se nedá určit, kolik osob zdravotně postižených nebo žen zahrnují zjištěné počty nezaměstnaných osob, dá se předpokládat, že i v těchto rizikových skupinách se nacházejí osoby starší 50-ti let. Z tohoto důvodu byl právě pro tuto skupinu v poslední části této studie zpracován projekt pro jejich integraci a zlepšení uplatnění na trhu práce. Osoby starších 50-ti let jsou zaměstnavateli často vnímáni jako neperspektivní pracovní síla většinou z důvodů nízké adaptability a flexibility, minimálních dovedností při obsluze počítačů a také neznalosti cizích jazyků. Přestože jsou příslušníci této věkové skupiny nadáni letitými pracovními zkušenostmi, nezaručuje to jejich dostatečný kredit pro zájem zaměstnavatelů. Po případné ztrátě zaměstnání jsou v konkurenci věkově mladší generace pracovníků častěji vystaveni neúspěchu při ucházení se o případné zaměstnání a dochází u nich k rychlé ztrátě motivace a rezignaci na další pracovní uplatnění.

U již zmiňované problémové skupiny pracovníků se zdravotním postižením je jejich uplatnění na trhu práce dostatečně ošetřeno, jak ze strany legislativy, tak i mnoha nástroji pro subvenci jejich zaměstnávání. I přes všechna opatření se nezaměstnanost dotýká i této rizikové kategorie pracovních sil a volná místa pro tyto osoby jsou nabízena ve velmi omezeném počtu, podílem okolo 10% ze všech volných míst. V okrese Opava se mezi lety 2009 – 2013 pohyboval podíl nezaměstnanosti zdravotně handicapovaných osob mezi 9 – 12% z celkového počtu uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Poslední jmenovanou rizikovou skupinou pracovníků jsou příslušníci romského etnika, které jsou ve velké míře ohroženi sociálním vyloučením. Na území Moravskoslezského kraje žije podle kvalifikovaných odhadů Gabalovy analýzy provedené v roce 2006 (novější údaje nejsou zatím k dispozici) přibližně 53 tisíc příslušníků romského etnika. Z tohoto počtu se sociální vyloučení dotýká více než 60% osob. V okrese Opava jsou počty Romů odhadovány na 3-4 tisíce v městě Opava, cca 350 Romů se nachází v obci Vítkov a několik desítek v obci Kravaře. Se segregací a sociálním vyloučením se potýká zhruba 400 – 500 osob přímo v Opavě. V ostatních jmenovaných oblastech se podle zprávy Kanceláře Rady vlády pro záležitosti romské menšiny ohrožení sociálním vyloučením nevyskytuje (Zpráva o stavu romských komunit v České republice za rok 2009, 2010). Rozčlenění nezaměstnaných osob podle národnosti se nezjišťuje z důvodu možné diskriminace, proto se nedá přesně odhadnout, jak moc se tato skupina občanů potýká s problémy na trhu práce. I této kategorii pracovníků však pomáhají legislativní opatření a také ochrana jejich postavení na regionální úrovni

prostřednictvím komunitního plánování sociálních služeb včetně vládní koncepce romské integrace 2010 – 2013.

V oblasti vzdělávání pracovníků je dáván důraz na neustále získávání a zlepšování kompetencí, nevyjímaje i zvyšování a rozšiřování odborné způsobilosti. Největší důraz se v poslední době klade na tzv. měkké kompetence, kdy je zaměstnavateli požadována samostatnost, flexibilita, adaptabilita a řada dalších schopností pracovních sil. Velká část odpovědnosti v oblasti zaměstnaneckého vzdělávání leží na bedrech samotných pracovníků, ale existuje i řada možností zaměstnavatelů, jak pečovat o rozvoj kompetencí svých pracovníků. Na zlepšování konkurenceschopnosti pracovních sil na trhu práce se podílí i Evropská unie svými finančními prostředky z Evropského sociálního fondu prostřednictvím projektu „Vzdělávejte se pro růst! – adaptabilita“, který byl zmiňován již v kapitole 4.5 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Opava. Jedná se o národní individuální projekt, který zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Tento projekt měl skončit na konci června 2013, ale již několikrát došlo k jeho prodloužení. I přes dostatečné zveřejnění o pokračování tohoto projektu až do roku 2014, se projevuje neustálý pokles počtu žádostí ze strany zaměstnavatelů.

Z vybraných problémů trhu práce byla v teoretické části jako poslední uvedena problematika migrace pracovníků. Migrace pracovních sil může být výhodná i nevýhodná a to z pozice ziskového nebo ztrátového regionu. Na migraci pracovníků má vliv výše mzdového ohodnocení, větší možnosti pracovního uplatnění, případně další individuální motivace pracovních sil. Největší hrozbou se stává migrace nejvzdělanější vrstvy obyvatel, která se stala předmětem tvrdého mezinárodního boje. S mezinárodní pracovní migrací jsou spojeny pojmy „Brain drain/Brain gain/Brain circulation“, česky se jedná o procesy „ztráty/získání/cirkulace mozků“. Nejvýhodnější je bezesporu cirkulace mozků, kdy dochází k nabytí nových zkušeností a dovedností a návratu do rodné země pracovníka. V souvislosti s migrací však nelze opomíjet i druhou stranu vzdělanostního spektra obyvatel. Zahraniční pracovníci s nízkou kvalifikací jsou většinou ochotni pracovat i za velmi špatného finančního ohodnocení a tím se stávají levnou pracovní silou, která je ze strany zaměstnavatelů výhodnější. I v okrese Opava se nacházejí zaměstnanci cizích státních příslušností a to v absolutním počtu více než 600 pracovníků. Tito zahraniční pracovníci jsou většinou najímáni na práci, které čeští občané odmítají vykonávat při stanovených mzdových podmínkách. Důvodem ztráty obyvatel určitého státu je ve většině případů dlouhodobé nezajištění základních potřeb a osobního rozvoje pracovníků. Uvedené důvody vedoucí

k migraci pracovních sil nedovolují obviňovat migranty z úmyslu poškodit region, ze kterého migrují (Brázová a kolektiv, 2011).

6 NÁVRH STRATEGIE

Na základě provedené analýzy jsou zpracovány následující strategické cíle orientované na řešení problémů trhu práce v okrese Opava. Strategické cíle jsou navrženy v souladu se záměry Evropské unie definované ve strategickém dokumentu Evropa 2020. Jednotlivé strategické cíle se pokusím, co nejvíce aplikovat na zjištěné poznatky vyplývající z analýzy zkoumaného pracovního trhu. Tato strategie by měla sladit aktivity zainteresovaných subjektů, tedy veřejné správy, nestátních neziskových organizací a také průmyslových podniků. Je zaměřena na oblast rozvoje lidských zdrojů, který přináší potenciál pro dlouhodobý udržitelný růst a zvyšování konkurenceschopnosti České republiky, zejména v oblasti kvalifikace pracovních sil, efektivity trhu práce a inovací. Strategie charakterizuje jen nejdůležitější opatření, které by měly posloužit ke zlepšení situace na trhu práce v opavském regionu. V rámci tohoto návrhu byly formulovány čtyři strategické cíle nasměřované vždy na jednu problémovou oblast odhalenou provedeným rozbohem, tj. vyšší zaměstnanost a integrace osob nad 50 let, podpora vzdělávání pracovních sil, vyšší mobilita mládeže a více příležitostí zdravotně postiženým.

6.1 Strategický cíl 1: vyšší zaměstnanost a integrace osob nad 50 let

Předchozí rozbor ukázal, že druhou největší skupinu z evidovaných nezaměstnaných tvoří osoby nad 50 let a to dlouhodobě ve výši okolo 28%. Vzhledem ke změně struktury obyvatel, neustále se zvyšujícího podílu starší generace a prodlužující se doby odchodu do důchodu je důležité zvýšit potenciál této věkové skupiny osob. Včasné řešení této oblasti se v budoucnu promítne na nižším zatížení systému sociálního zabezpečení. Vhodné je zejména čerpat finanční subvenci z Evropského sociálního fondu a zaměřit se na další spolupráci úřadu práce se zaměstnavateli místního trhu práce a dalšími subjekty.

Opatření:

- Přednostní zařazení nezaměstnaných osob nad 50 let do programů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich realizace.
- Rozvoj podpůrných služeb pro tuto věkovou kategorii, zejména psychologické poradenství.
- Zaměření se na zvýšení počítačové a jazykové gramotnosti.
- Podpora pro zvýšení územní mobility.

6.2 Strategický cíl 2: Podpora vzdělávání pracovních sil

Současný tlak na flexibilitu nejen pracovního trhu, ale hlavně pracovních sil si žádá zaměření na rozvoj lidských zdrojů a rozšíření možností vzdělávání, včetně zvýšení pružnosti vzdělávací soustavy. Pro rozvíjení dovedností a schopností pracovních sil by měly být vzdělávací aktivity přístupné všem kategoriím pracovníků, tedy jedincům připravujícím se na budoucí působení na trhu práce, současným zaměstnancům nebo osobám samostatně výdělečně činným, stejně jako osobám v závěru jejich profesní kariéry. I zde bude velmi účelné přizpůsobit vzdělávací systém tak, aby mohl co nejvíce využít prostředky z Evropského sociálního fondu.

Opatření:

- Větší spolupráce vzdělávacích institucí se zaměstnavateli lokálního trhu práce a úřadem práce.
- Snaha o vybudování větší základny zaměstnavatelů umožňujících výkon odborné praxe a získání pracovních návyků studentů v reálném prostředí.
- Zlepšit informovanost o probíhajících projektech zaměřených na vzdělávání zaměstnanců.
- Umožnit lepší přístup starší generace pracovních sil ke vzdělávacím aktivitám.
- Rozšíření a přizpůsobení rekvalifikace požadavkům lokálního trhu práce v kompetenci úřadu práce.
- Zajistit větší investice do vědy a výzkumu ve vzdělávacích institucích.

6.3 Strategický cíl 3: Vyšší mobilita a zaměstnanost mládeže

Mladí pracovníci mají na trhu práce komplikované postavení vyplývající z minimální úrovně pracovních zkušeností a odlišnosti studijních znalostí od reálných požadavků jednotlivých profesí. Vývoj nezaměstnanosti osob ve věku 15-24 let je méně nepříznivý, než je tomu na opačném konci věkového spektra produktivních obyvatel. Mezi uchazeči o zaměstnání se osoby do 24 let podílely 17%. Pro zvýšení zaměstnanosti a adaptability lidského potenciálu mladých osob je potřeba rozšířit vnější příležitosti, které přispějí k lepší kvalitě života této skupiny pracovních sil. K naplnění stanoveného cíle budou opět nápomocny finanční prostředky Evropské unie.

Opatření:

- Zajištění větší informovanosti a dostupnosti vnitrostátních i zahraničních stáží studentů.
- Zkvalitnění informačních a poradenských služeb pro mladé osoby.
- Zajistit více zdrojů financování pro modernizaci vzdělávacích institucí na všech stupních.

6.4 Strategický cíl 4: Více příležitostí zdravotně postiženým

Zdravotně postižené osoby jsou ve velké míře limitovány pro uplatnění na trhu práce aktuálním zdravotním stavem. Tento cíl by měl pomoci zlepšit postavení občanů se zdravotním handicapem, bránit jejich sociálnímu vyloučení ze společnosti a napomáhat k vytváření nových šancí nejen na trhu práce.

Opatření:

- Zvýšit dostupnost sociálních i zdravotnických služeb.
- Větší působení a podpora veřejné správy k vytváření nových pracovních příležitostí pro zdravotně postižené.
- Podpora integrace a snižování diskriminace všech ohrožených skupin občanů.
- Podpora bydlení a specifických podmínek pro zdravotně handicapované.
- Rozšířit společenské aktivity včetně nabídky v oblasti kultury.

6.5 Realizace a hodnotící indikátory strategie

Pro naplnění navržených strategických cílů je základem užší spolupráce kontaktního pracoviště úřadu práce se zástupci okresního města Opava a místními strategickými zaměstnavateli. Do realizace strategie by se měly dále zapojit i regionální nestátní neziskové organizace, střední a vyšší odborné školy včetně Slezské univerzity, obce I., II. i III. stupně v okrese Opava a nestátní vzdělávací agentury. K průběžnému sledování by měly být prováděny opakované analýzy naplňování navržené strategie a efektivnosti jednotlivých cílů. Níže je uveden souhrnný výčet možných hodnotících ukazatelů, které by měly prokázat účinnost navržených opatření:

- Velikost nabídky neformálních a informálních vzdělávacích aktivit neziskovými organizacemi – pro cíl 1, 2 a 4.
- Počet vzdělávacích institucí (střední a vyšší odborné školy) realizující studijní programy celoživotního vzdělávání – pro cíl 1, 2 a 4.
- Počet vzdělávacích kurzů zaměřených na rozšíření osobních i profesních kompetencí osob nad 50 let – pro cíl 1.
- Počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let zařazených do programů aktivní politiky zaměstnanosti – pro cíl 1.
- Počet aktivit v regionu organizovaných v kooperaci regionálních zaměstnavatelů a veřejného sektoru – pro cíl 2 a 4.
- Počet vědecko-výzkumných projektů realizovaných vzdělávacími institucemi zadaných soukromými subjekty - pro cíl 2 a 3.
- Počet nově vzniklých institucí v oblasti poradenství a psychologické péče – pro cíl 1, 2, 3 a 4.
- Počet subjektů zaměstnávajících osoby s tělesným handicapem – pro cíl 4.
- Počet zaměstnavatelů umožňujících výkon odborné praxe – pro cíl 3.
- Počet nově vzniklých zařízení poskytujících bydlení zdravotně postiženým občanům – pro cíl 4.
- Opakované analýzy o situaci na místním trhu práce – pro cíl 1,2,3 a 4.

6.6 Finanční odhad strategie

Financování navrhovaných strategických cílů by mělo být převážně uspokojováno z evropských zdrojů. V současnosti již začalo nové programové období 2014 – 2020 a není ještě ukončena přípravná fáze koncepce nových operačních programů. Zatím je předběžně definován Operační program Zaměstnanost, který bude pravděpodobně pro tuto strategii klíčovým prostředníkem pro čerpání zdrojů z Evropského sociálního fondu. Využity budou i další operační programy ze strukturálních fondů. Na financování strategie budou částečně participovat také státní rozpočet, státní fondy, obecní a krajské rozpočty, neziskové organizace a další subjekty. U jednotlivých strategických cílů byl stanoven orientační finanční odhad náročnosti provedení stanovených opatření.

Tab. 20: Finanční odhad náročnosti strategie

Zdroje financování (orientační odhad)					
Cíle	Opatření	Předpokládaná dotace z EU	Státní rozpočet *	Územní regionální rozpočty	Jiné Subjekty **
S 1	Přednostní zařazení osob nad 50 let do programů APZ a jejich realizace	700 000,-	200 000,-	100 000,-	X
	Rozvoj podpůrných služeb pro osoby nad 50 let zejména psychologické poradenství	400 000,-	100 000,-	50 000,-	X
	Zaměření se na zvýšení počítačové a jazykové gramotnosti	1 500 000,-	500 000,-	100 000,-	80 000,-
	Podpora pro zvýšení územní mobility	750 000,-	250 000,-	100 000,-	X
S 2	Větší spolupráce vzdělávacích institucí se zaměstnavateli lokálního trhu práce a ÚP	1 250 000,-	300 000,-	150 000,-	X
	Snaha o vybudování větší základny zaměstnavatelů umožňujících výkon odborné praxe a získání pracovních návyků studentů v reálném prostředí	1 000 000,-	700 000,-	100 000,-	X
	Umožnit lepší přístup starší generace pracovních sil ke vzdělávacím aktivitám	2 000 000,-	800 000,-	300 000,-	50 000,-
	Rozšíření a přizpůsobení rekvalifikace požadavkům trhu práce v kompetenci úřadu práce	5 000 000,-	1 500 000,-	500 000,-	X
	Zajistit větší investice do vědy a výzkumu	3 000 000,-	1 000 000,-	250 000,-	100 000,-
S 3	Zajištění větší informovanosti a dostupnosti vnitrostátních i zahraničních stáží studentů	750 000,-	400 000,-	150 000,-	30 000,-
	Zkvalitnění informačních a poradenských služeb pro mladé osoby	500 000,-	100 000,-	50 000,-	X
	Zajistit více zdrojů financování pro modernizaci vzdělávacích institucí na všech stupních	3 000 000,-	1 750 000,-	500 000,-	X
S 4	Zvýšit dostupnost sociálních i zdravotnických služeb	1 500 000,-	400 000,-	100 000,-	50 000,-
	Větší působení a podpora veřejné správy k vytváření nových pracovních příležitostí pro zdravotně postižené	900 000,-	200 000,-	100 000,-	X
	Podpora integrace a snižování diskriminace všech ohrožených skupin	1 000 000,-	250 000,-	100 000,-	50 000,-
	Podpora bydlení a specifických podmínek pro zdravotně handicapované	3 000 000,-	700 000,-	200 000,-	100 000,-
	Rozšířit společenské aktivity včetně nabídky v oblasti kultury	750 000,-	150 000,-	100 000,-	80 000,-

Poznámka:

* věcně příslušná ministerstva, státní fondy, Úřad práce ČR

** neziskové organizace, státní i nestátní vzdělávací instituce, MSPakt, hospodářská komora, zaměstnavatelé

Zdroj: vlastní zpracování

7 NÁVRH PROJEKTU



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

ŽÁDOST O FINANČNÍ PODPORU

Z

OP LZZ

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

Název projektu: „PADESÁTKA NEZNAMENÁ KONEC“
Registrační číslo:



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



7.1 Identifikace operačního programu a výzvy

Číslo operačního programu:	CZ.1.04
Název operačního programu:	OP Lidské zdroje a zaměstnanost
Číslo globálního grantu:	CZ.1.04/3.3.05
Název globálního grantu:	Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
Číslo prioritní osy:	4.3
Název prioritní osy:	Sociální integrace a rovné příležitosti
Název oblasti podpory:	Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
Číslo výzvy:	D6
Název výzvy:	Výzva pro předkládání GP 3.3 – Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
Typ účetní jednotky:	Pro ÚSC, PO, SF a OSS
Účetní osnova:	410/2009 Sb. 701 – 710, v platném znění
Název IPRM:	
Kód IPRM:	
Název aktivity IPRM:	
Číslo aktivity:	

7.2 Identifikace projektu

Název projektu:	Padesátka neznamena konec
Zkrácený název projektu:	
Název projektu anglicky:	Fifty is not the end
Předpokládané datum zahájení realizace projektu:	01.06.2014
Předpokládané datum ukončení realizace projektu:	31.05.2016
Doba trvání v měsících:	12,0

Stručný obsah projektu:

Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání starší 50-ti let ve městě Opava, posílení jejich pracovní integrace a odstranění restrikcí omezující jejich návrat a udržení se na trhu práce. Jeho realizace podpoří motivaci, rozvoj profesních a osobních schopností a doved-

ností, případně získání nové kvalifikace. V rámci realizace dojde k rozšíření poradenských služeb, včetně motivačních programů a k zapojení místních sociálních partnerů a podniků. Součástí projektu bude i možnost přímého vzdělávání.

Projekt počítá s výběrovým řízením:	Ano
Projekt vychází z IPRM:	Ne
Projekt má partnera:	Ano
Byl jste příjemce podpory de minimis za poslední 3 účetní období:	Ne

7.3 Identifikace žadatele

Název žadatele:	Statutární město Opava
Právní forma:	Obec
IČ:	00300535
DIČ:	
Je plátcem DPH ve vztahu k aktivitám projektu:	Ne
Typ žadatele:	Obec
Číslo datové schránky:	

7.4 Partner projektu

Název:	Úřad práce ČR - Kontaktní pracoviště Opava
Adresa:	Bochenkova2712/4, 746 01 Opava

7.5 Realizační tým

Počet členů realizačního týmu: 9 osob

Projektový manažer - v rámci přípravy projektu je projektový manažer (dále PM) hlavním administrátorem projektu. V jeho kompetencích je návrh složení projektového týmu. PM je zodpovědný za vytvoření charakteru a aktivit projektu, harmonogramu projektových

příprav a za činnost a práci realizačního týmu projektu. Svolává a vede jednání projektového týmu, kontroluje naplňování harmonogramu a cílů projektu, deleguje úkoly a následně kontroluje jejich plnění. Podílí se na zpracování monitorovacích zpráv a žádostí o platby, které také svým podpisem potvrzuje. Schvaluje zařazení zájemců z cílové skupiny do realizace projektu.

Typ a délka pracovního poměru: pracovní smlouva na celý úvazek v délce 24 měsíců

Finanční manažer - podílí se na vyhotovování a zpracování podkladů a písemností projektu. Zúčastňuje se pracovních schůzek realizačního týmu projektu a plní úkoly zadané projektovým manažerem. Spolupracuje s projektovým manažerem na vyhotovování monitorovacích zpráv a žádostí o platby. Kontroluje formální správnost účetních dokladů – zejména faktur od dodavatelů. Vyřizuje agendu projektu, zařídí a archivuje veškeré doklady projektu.

Typ a délka pracovního poměru: pracovní smlouva na celý úvazek v délce 24 měsíců

Expert na publicitu - navrhuje a definuje publicitní opatření projektu. Účastní se pravidelných schůzek projektového týmu. Zabezpečuje koordinaci užití loga organizace. Dohlíží na prvotní publicitní opatření během realizace projektu. Spolupracuje se sdělovacími prostředky a poskytuje informace o realizačním týmu. Podílí se na organizaci a zajištění základní propagace výstupů projektu. Spolupracuje při následných (ex-post) kontrolách ze strany řídicího orgánu či při vnějších nezávislých kontrolách.

Typ a délka pracovního poměru: pracovní smlouva na celý úvazek v délce 24 měsíců

Koordinátor - zajišťuje a zodpovídá za školitelskou činnost, monitoring a analýzu trhu práce. Zabezpečuje kontakt se zaměstnavateli včetně šíření informací o projektu. Dále sjednává a organizuje lektorské aktivity. V rámci své pozice kooperuje s odbornými lektory a organizačním pracovníkem.

Typ a délka pracovního poměru: pracovní smlouva na celý úvazek v délce 24 měsíců

Organizační pracovník - vyřizuje veškeré administrativní činnosti spojené s projektem, spolupracuje s koordinátorem projektu a s odbornými lektory. Spolu s projektovým manažerem kontroluje dodržování harmonogramu stanovených aktivit.

Typ a délka pracovního poměru: pracovní smlouva na celý úvazek v délce 24 měsíců

Odborní lektoři (minimálně 4 osoby) – realizace odborných vzdělávacích aktivit, tyto funkce budou zajištěny subdodavatelsky. Pracovní poměr bude sjednán ve formě dohody o provedení práce.

7.6 Dopady a místa realizace

Území dopadu:

Kód území dopadu:	Název území dopadu:	Spadá pod:
CZ080	Moravskoslezský kraj	Moravskoslezsko

Místo realizace NUTS5:

Kód NUTS5:	Název NUTS5:	Spadá pod:
CZ0805555321	Opava (nečleněná část města)	Opava

Realizované investice NUTS3:

Kód NUTS3:	Název NUTS3:	Procentní podíl:
CZ080	Moravskoslezský kraj	100,0

7.7 Popis projektu

Charakteristika hlavních cílů projektu:

Hlavním cílem projektu je snížit nezaměstnanost, podpořit pracovní integraci, zlepšit přístup k zaměstnání příslušníkům cílové skupiny nezaměstnaných formou posílení informačních, poradenských, vzdělávacích a zprostředkovatelských služeb. Dále vytvoření systému individuální péče a individuálního přístupu.

Zdůvodnění potřeby projektu:

Nezaměstnané osoby ve věkové kategorii nad 50 let patří dlouhodobě mezi nejvíce znevýhodněné osoby na lokálním trhu práce. Jejich podíl nezaměstnanosti převyšuje 28%. Tato skupina nezaměstnaných je více ohrožena ztrátou motivace, celkovou rezignací na hledání dalšího pracovního uplatnění a sociálním vyloučením.

Popis možných rizik ohrožujících realizaci projektu:

Riziko 1 – nepropracovanost projektu a stanovení nereálných cílů projektu.

Opatření – výběr dostatečně kompetentních pracovníků a důkladné zpracování přípravné fáze projektu.

Riziko 2 – nedostatečná propagace projektu.

Opatření – informační a poradenské aktivity.

Riziko 3 – nesplnění harmonogramu činností projektu.

Opatření – stanovení aktivit s logickou provázaností a důsledná kontrola jejich dodržování.

Riziko 4 – nízký počet zájemců z cílové skupiny.

Opatření – oslovením a vybráním osob z cílové skupiny pověřit pracovníka se zkušenostmi v této oblasti.

Riziko 5 – předčasné opuštění účastníků projektu před jeho dokončením.

Opatření – poskytování motivačních a poradenských služeb účastníkům po celou dobu trvání projektu.

Inovativnost projektu:

Projekt přináší inovaci v komplexním propojení vzdělávacích aktivit, praktické přípravy (výkon praxe v reálném prostředí) a motivačních programů pro zapojené účastníky v projektu, které by měly usnadnit působení cílové skupiny na trhu práce.

Udržitelnost aktivit projektu po skončení podpory z OP LZZ:

Udržitelnost aktivit projektu chceme zajistit na základě získaných zkušeností přípravou dalších projektů (nejen v rámci dotačního programu ESF, ale také z jiných dotačních programů EU), jejichž realizací položíme základnu pro další uplatnění nabytých dovedností a zkušeností klientů. V průběhu realizace projektu budeme podporovat aktivizaci a iniciativu klientů pro získání trvalého pracovního místa. Zaměstnavatelům, osloveným v rámci projektu, budeme poskytovat informace o existenci dotačních titulů, které se vážou na podporu zaměstnanosti cílové skupiny.

po celou dobu trvání projektu. Poradenství bude poskytováno v závislosti na požadavcích, které vyplynou z povahy projektu nebo jeho realizace.

Číslo aktivity – 06: Název – Vyhodnocení projektu

Provedení zhodnocení celého průběhu projektu, zpracování závěrečné zprávy včetně provedení auditu. Zveřejnění výsledků projektu.

7.9 Cílové skupiny

Cílová skupina: Fyzické osoby starší 50 let

Popis a způsob zapojení cílové skupiny – účast na kurzech – zlepšení kvalifikace - účast na přednáškách pro zvýšení obecných vědomostí a občanského přehledu - absolvování motivačních programů - pracovní poradenství.

Vazba aktivit projektu na potřeby cílové skupiny – projekt naplňuje potřeby zvýšení flexibility (komplexní nabídka vzdělávání zaměřená na široký soubor pracovních činností) - podpora sociálního statusu pomocí intervence při uplatnění na trhu práce - snížení diskriminace na trhu práce.

7.10 Harmonogram projektu

Rok	Čís. akt.	Název aktivity	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2014	01	Příprava zázemí a aktivit projektu				X	X	X						
2014	02	Výběr klientů a jejich zařazení do projektu							X	X	X	X	X	X
2014	03	Realizace kurzu motivace							X	X	X	X	X	X
2014	04	Realizace kurzu počítačové gramotnosti							X	X	X	X	X	X
2014	05	Poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb							X	X	X	X	X	X
2015	03	Realizace kurzu motivace	X	X	X									
2015	04	Realizace kurzu počítačové gramotnosti	X	X	X									
2015	05	Poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb	X	X	X									
2015	06	Vyhodnocení projektu				X	X							

7.11 Rozpočet projektu

Kód	Název nákladu	Úvazek	Délka působení v realizačním týmu	Průměrné měsíční náklady [Kč]	Přepočet měsíční/hodin	Celkové náklady [Kč]	%	Režim podpory
1	Osobní náklady					2376000,00	47,04	
1.1	Pracovní smlouvy		24,00	0,00		2376000,00	47,01	
1.1.1	Projektový manažer		24,00	0,00		600000,00	11,88	
1.1.2	Finanční manažer		24,00	0,00		480000,00	9,5	
1.1.3	Expert na publicitu		24,00	0,00		432000,00	8,55	
1.1.4	Koordinátor		24,00	0,00		432000,00	8,55	
1.1.5	Organizační pracovník		24,00	0,00		432000,00	8,55	
1.2.	Dohody o pracovní činnosti							
1.3	Dohody o provedení práce							
1.4	Jiné osobní náklady							

Kód	Název nákladu	Počet kusů	Cena kusu [Kč]	Náklady celkem [Kč]	Z toho investiční [Kč]	Jednotka	%	Režim podpory
2	Cestovné			0,00	0,00		0	
2.1	Místní personál v zahraničí			0,00	0,00		0	
2.1.1	Diety (ubytování, stravné)	0	0,00	0,00	0,00		0	
2.1.2	Doprava	0	0,00	0,00	0,00		0	
2.2	Cestovní náhrady pro zahraniční experty			0,00	0,00		0	
2.2.1	Diety (ubytování, stravné)	0	0,00	0,00	0,00		0	
2.2.2	Doprava	0	0,00	0,00	0,00		0	
3	Zařízení a vybavení			55000,00	0,00		1,09	
3.1	Neodepisovaný hmotný majetek			55000,00	0,00		1,09	
3.1.1	Nákup	1	55000,00	55000,00	0,00	Kč	1,09	
3.1.2	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
3.2	Neodepisovaný nehmotný majetek			0,00	0,00		0	
3.2.1	Nákup	0	0,00	0,00	0,00		0	
3.2.2	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
3.3	Odpisovaný nehmotný majetek			0,00	0,00		0	

3.3.1	Nákup	0	0,00	0,00	0,00		0
3.3.2	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0
3.4	Odpisy vlastního majetku			0,00	0,00		0
3.4.1	Odpisy hmotného majetku	0	0,00	0,00	0,00		0
3.4.2	Odpisy nehmotného majetku	0	0,00	0,00	0,00		0
4	Nákup služeb			2620000,00	0,00		51,87
4.1	Publikace/školicí materiály/	200	100,00	20000,00	0,00	Kč	0,4
4.2	Odborné služby/studie a výzkum	1	150000,00	150000,00	0,00	Kč	2,97
4.3	Náklady vyplývající přímo ze smlouvy	0	0,00	0,00	0,00		0
4.4	Náklady na konference/kurzy	200	12000,00	2400000,00	0,00	Kč	47,52
4.5	Jiné náklady	1	50000,00	50000,00	0,00	Kč	0,99
5	Stavební úpravy			0,00	0,00		0
5.1	Drobné stavební úpravy	0	0,00	0,00	0,00		0
6	Přímá podpora			0,00	0,00		0
6.1	Mzdové prostředky	0	0,00	0,00	0,00		0
6.2	Cestovné, ubytování a stravné	0	0,00	0,00	0,00		0
6.3	Příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby	0	0,00	0,00	0,00		0
6.4	Jiné výše neuvedené náklady	0	0,00	0,00	0,00		0
7	Křížové financování			0,00	0,00		0
7.1	Odpisovaný hmotný majetek	0	0,00	0,00	0,00		0
7.2	Odpisované technické zhodnocení budov	0	0,00	0,00	0,00		0
7.3	Neodepisovaný nábytek	0	0,00	0,00	0,00		0
8	Přímé způsobilé náklady celkem			5051000,00	0,00		100
9	Přímé způsobilé náklady bez Křížového financování			5051000,00	0,00		100
10	Nepřímé náklady	1	909180,00	909180,00	0,00		18
11	Celkové způsobilé náklady			5960180,00	0,00		118
12	Celkové nezpůsobilé náklady	0	0,00	0,00	0,00		0
13	Celkové náklady projektu			5960180,00	0		118

Celkové náklady projektu byly stanoveny na necelých 5,7 milionů korun. Osobní náklady na platy realizačního týmu byly stanoveny v souladu s metodikou způsobilých výdajů OP LZZ. Výše jednotlivých měsíčních platů odpovídá nominálním hrubým platům zahrnující zákonné odvody, které jsou obvyklé v cílové oblasti projektu.

Náklady na zařízení a vybavení zahrnují převážně nákup počítačového vybavení včetně softwaru a tiskáren a ve velmi omezené míře na nákup kancelářského nábytku (v rámci projektu budou vyhrazené prostory žadatele včetně kancelářského nábytku pro využití realizačního týmu).

Náklady na publikace a školicí materiály zahrnují jejich tvorbu včetně zpracování na CD/DVD. Cena byla stanovena odhadem, v případě podání žádosti bude potřeba tuto položku upřesnit podle předběžné poptávky u místních poskytovatelů.

Položka odborné služby/studie/výzkum zahrnuje průběžné provádění, zpracování analýz a studií sledovaných oblastí v rámci projektu. Částka je opět stanovena odhadem a pro potřeby projektu bude muset dojít k její aktualizaci.

Náklady na konference/kurzy představují úhradu služeb lektorů zajišťujících v projektu stanové kurzy. Výše této položky byla stanovena podle dotace hodin na toto školení a jedná se o maximální možnou částku. Jedná se o 150 učebních hodin na jednoho lektora (150 x 4 lektoři x 250 Kč/hod).

Jiné náklady představují úhradu pronájmu školicí učebny a to v konkrétních potřebách pro jednotlivé kurzy. Částka převyšující stanovenou výši bude hrazena z rozpočtu žadatele. Pronájem místnosti – 2 300 Kč/měsíc.

7.12 Indikátory projektu

Počet podpořených osob celkem: minimálně 200

Počet úspěšných účastníků kurzů celkem: 160 osob (80% z celkového počtu účastníků)

7.13 Publicita projektu

- Informace o podpoře a spolufinancování projektu z fondů EU včetně loga bude uvedena na všech písemných dokumentech projektu ve formě tištěné informace nebo samolepky.
- Informace o projektu budou opakovaně inzerovány v místním tisku.
- Na webových stránkách města bude po celou dobu trvání projektu zveřejněna informace a fotodokumentace o projektu a jeho výsledcích.
- Ve spolupráci s externími subjekty projektu budou zpracovány a vydány tištěné materiály související s projektem.
- Samolepky povinných log budou umísťovány na veškeré vybavení a materiály používané v rámci projektu.

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo navrhnout projekt pro integraci nezaměstnaných osob a zvýšit tak jejich uplatnitelnost na trhu práce v okrese Opava. Zpracovaný projekt byl navržen v rámci současně probíhající výzvy v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost, zaměřenou na integraci sociálně vyloučených skupin na trhu práce. Projekt byl přizpůsoben výstupům, které vyplynuly z provedené analýzy opavského trhu práce.

Teoretická část práce byla zaměřena na charakteristiku hlavních problémů českého i evropského trhu práce. V druhém oddílu teoretického úseku této studie byl předložen soubor nástrojů, které jsou na problémy trhu práce aplikovány v České republice i Evropské unii. Nástroje politiky zaměstnanosti byly doplněny i o další prostředky z oblasti vzdělávání a kooperace podnikatelských subjektů s veřejnou správou.

Na začátku praktické části byl charakterizován okres Opava se svými hlavními specifiky. Dále byla zpracována analýza opavského trhu práce, kde byly zkoumány jednotlivé složky trhu práce. Ve většině případů byl znázorněn vývoj v období mezi lety 2009 a 2013. V ostatních oblastech byly použity nejaktuálnější údaje a to za rok 2013. Analyzovanými oblastmi byly zaměstnanost, volná pracovní místa, nezaměstnanost podle různých hledisek (pohlaví, věk, délka evidence, vzdělání, absolventi, mladiství, osoby se zdravotním postižením), opavská aktivní politika zaměstnanosti, přítomnost cizinců a profesní příprava v okrese Opava. Jednotlivé výstupy analýzy byly zasazeny do souvislostí s hlavními problémy, které byly definovány v teoretické části této práce. Na základě předchozího postupu lze konstatovat, že se opavský trh práce potýká se všemi jmenovanými problémy. Postavení okresu Opava je při územním porovnání horší než průměr České republiky, ale příznivější v komparaci s průměrnými hodnotami Moravskoslezského kraje a Evropské unie.

Z výsledků analýzy vyplynulo, že se na místním trhu práce vyskytuje několik rizikových skupin osob. Vzhledem k současným změnám ve struktuře obyvatelstva byla za nejrizikovější skupinu označena kategorie nezaměstnaných nad 50 let, u které se v budoucnosti předpokládá progresivní vývoj. Tato skupina byla vybrána k sestavení návrhu strategie pro jejich začlenění na pracovní trh a zvýšení jejich osobních i profesních znalostí a dovedností.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

- [1] BRÁZOVÁ, Věra-Karin a KOLEKTIV. 2011. *Migrace a rozvoj. Rozvojový potenciál mezinárodní migrace*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd. 254 s. ISBN 978-80-87404-10-2.
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [3] BROŽOVÁ, Dagmar. 2012. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica. 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.
- [4] BUCHTOVÁ, Božena, Josef, ŠMAJS a Zdeněk, BOLELOUCKÝ. 2013. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. vyd. Praha: GRADA. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [5] BUCHTOVÁ, Božena a KOLEKTIV. 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [6] HALÁSKOVÁ, Renáta. 2008. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [7] HRUŠKA, Lubor a KOLEKTIV. 2012. *Socioekonomický atlas Moravskoslezského kraje*. 1. vyd. Ostrava: Accendo – Centrum pro vědu a výzkum. 83 s. ISBN 978-80-904810-6-0.
- [8] JENÍČEK, Vladimír a kol. 2010. *Vyvážený rozvoj na globální a regionální úrovni*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck. 132 s. ISBN 978-80-7400-195-6.
- [9] KUCHARŤ, Pavel. 2007. *Trh práce. Sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [10] LAYARD, Richard, Stephen NICKELL a Richard JACKMAN. 2005. *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. 1. vyd. New York: Oxford University Press. 623 s. ISBN 0-19-927916-0.
- [11] MAREŠ, Petr a Tomáš SIROVÁTKA. 2004. Marginalizace na trhu práce a materiální deprivace nezaměstnaných. In: SIROVÁTKA, Tomáš, ed. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. 237 s. ISBN 80-210-3455-6.

- [12] MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [13] SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. 2005. *Economics*. 18th ed. Boston: McGraw-Hill. 776 s. ISBN 978-0-07-287205-7.
- [14] SIROVÁTKA, Tomáš. 1995. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. 171 s. ISBN 80-210-1251-x.
- [15] SIROVÁTKA, Tomáš. 2003. *Politika pracovního trhu a sociální inkluze*. In: KATRŇÁK, Tomáš, ed. *Sociální inkluze*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. 154 s. Sborník prací Fakulty sociálních studií brněnské univerzity. Sociální studia. 9. ISBN 80-210-3131-X.
- [16] TOTH, Daniel. 2013. *Management sociálního rozvoje a regionální politika zaměstnanosti*. 2. vyd. Praha: Galileo. 452 s. ISBN 978-80-87192-21-0.
- [17] VETEŠKA, Jaroslava a Michaela TURECKIOVÁ. 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Grada. 160 s. ISBN 978-80-247-1770-8.
- [18] TVRDÝ, Lubor. 2008. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. 1. vyd. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava. 158 s. ISBN 978-80-248-1729-3.
- [19] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena, KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: Optys. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- [20] WOKOUN, René a KOLEKTIV. 2007. *Regionální rozvoj a jeho management v České republice*. 1. vyd. Praha: Oeconomica. 244 s. ISBN 978-80-245-1301-0.

Internetové zdroje:

- [21] BERÁNKOVÁ, Kateřina. 2014. Tisková zpráva. Úřad práce ČR. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha, 10. 2. 2014 [cit. 2014-03-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/17263/TZ_100214b.pdf
- [22] BRUSEL. Rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států ze dne 15. července 2008. In: *Úřední věstník Evropské Unie* [online]. L 198/49 [cit. 2014-02-27]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:198:0047:0054:CS:PDF>

- [23] Budoucnost profesí a předvídání kvalifikačních potřeb. © 2011-2014. *NÚV - Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Praha [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/nsk2/budoucnost-profesi-a-predvidani-kvalifikacnich-potreb>
- [24] Co je pakt zaměstnanosti, © 2011-2013. *Moravskoslezský pakt zaměstnanosti*. [online]. Ostrava [cit. 2014-02-28]. Dostupné z: <http://www.mspakt.cz/co-je-pakt-zamestnanosti/>
- [25] Co ovlivňuje trh práce? 2014. © *Národní vzdělávací fond* [online]. Praha [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html>
- [26] Časové řady - Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005. 2014. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha [cit. 2014-04-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady
- [27] ČESKO, 2004. Zákon č. 435/2004 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. Částka 143, s. 8270 - 8316 [cit. 2014-03-03]. Dostupné z: http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=435/2004&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy
- [28] Ekonomická globalizace. 2011. *Západočeská univerzita v Plzni* [online]. Plzeň [cit. 2014-02-25]. Dostupné z: http://kat.zcu.cz/esf_mistri/LS%20kurz%20export/HTML/224/224.pdf
- [29] GYMNÁZIUM JOSEFA KAINARA. © 2014. *Výroční zpráva o činnosti školy za školní rok 2012/2013* [online]. Hlučín [cit. 2014-04-18]. Dostupné z: <http://www.ghlucin.cz/images/data/skola/vyrocnizpravy/vz1213kraj.pdf>
- [30] HALÁMOVÁ, Marika. 2010. *Úloha veřejné správy při řešení nezaměstnanosti v okrese Brno – město* [online]. Zlín [cit. 2014-02-27]. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky. Vedoucí práce Libor Šnédar. Dostupné z: http://dspace.k.utb.cz/bitstream/handle/10563/11777/halamov%C3%A1_2010_dp.pdf?sequence=1
- [31] HOMOLOVÁ, Eva a Vít HLOUŠEK. ©2003-2014. Teritoriální pakty zaměstnanosti - horizontální evropeizace na česko-rakouském příkladu. In: *Středoevropské*

- politické studie* [online]. Brno, podzim 2012 [cit. 2014-03-18]. Dostupné z:
<http://www.cepsr.com/clanek.php?ID=546>
- [32] Charakteristika okresu Opava. 2012. *Český statistický úřad. Krajská správa ČSÚ v Ostravě* [online]. Ostrava [cit. 2014-03-24]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_opava
- [33] Kvalifikace a kompetence. © 2012. In: *Personální řízení* [online]. Praha [cit. 2014-03-18]. Dostupné z:
<http://www.personalnirizeni.eu/vzdelavaci-kurzy/kurz-pracovniho-prava/trh-prace/>
- [34] LEPIČ, Martin a Jan KOUCKÝ. Kvalifikační potřeby trhu práce. Analýzy proměn trhu práce v ČR a EU, jejich trendy a faktory a projekce vývoje kvalifikačních potřeb pracovního trhu v ČR. © 2011-2014. In: *NÚV - Národní ústav pro vzdělávání* [online]. Praha [cit. 2014-03-12]. Dostupné z:
http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Kvalifikacni_potreby_trhu_prace_pro_www.pdf
- [35] Main Concepts. 2013. *European Commission – Eurostat* [online]. Lucemburk [cit. 2014-01-25]. Dostupné z:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/methodology/main_concepts
- [36] MASARYKOVA STŘEDNÍ ŠKOLA ZEMĚDĚLSKÁ A VYŠŠÍ ODBORNÁ ŠKOLA. 2014. *Výroční zpráva o činnosti Masarykovy střední školy zemědělské a Vyšší odborné školy, Opava, příspěvková organizace za školní rok 2012/2013* [online]. Opava [cit. 2014-04-18]. Dostupné z:
http://www.zemedelka.opava.cz/dokumenty/Vyrocní_zprava_12_13.pdf
- [37] MAS Opavsko. Strategický plán LEADER 2008-2013. ©2012. *Místní akční skupina Opavsko* [online]. Hradec nad Moravicí [cit. 2014-04-23]. Dostupné z:
<http://www.masopavsko.cz/mas-opavsko/strategicky-plan-leader-integrovaná-strategie-uzemi/strategicky-plan-leader-isu-2008-2013/>
- [38] MENDELOVO GYMNÁZIUM. © 2014. *Výroční zpráva za školní rok 2012-2013* [online]. Opava [cit. 2014-04-18]. Dostupné z:
http://www.mgo.opava.cz/wp-content/uploads/2013/08/Vyrocní_zprava_MGO_2012_2013.pdf

- [39] Ministři o podpoře technického vzdělávání. © 2013-2014. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha [cit. 2014-03-13]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/ministri-o-podpore-technickeho-vzdelavani>
- [40] Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, © 2011-2013. *Moravskoslezský pakt zaměstnanosti* [online]. Ostrava [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: <http://www.mspakt.cz/wp-content/uploads/2011/02/MSPakt-dohoda.pdf>
- [41] MPO chce motivovat firmy k podpoře technického školství. © 2004-2014. In: *EurActiv.cz* [online]. Praha, 6.9.2012 [cit. 2014-03-18]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/obchod-a-export0/clanek/mpo-chce-motivovat-firmy-k-investicim-do-technickeho-skolstvi-010214>
- [42] NAVRÁTIL, Marcel. 2013. Služba EURES v Evropské unii (EU) a Evropském hospodářském prostoru (EHP). In: *Integrovaný portál MPSV - EURES* [online]. Praha, 18. 7. 2013 [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures
- [43] OBCHODNÍ AKADEMIE A STŘEDNÍ ODBORNÁ ŠKOLA LOGISTICKÁ. 2014. *Výroční zpráva o činnosti školy ve školním roce 2012/2013* [online]. Opava [cit. 2014-04-18]. Dostupné z: <http://www.oa-opava.cz/images/soubory/2013/zprava1213.pdf>
- [44] OP Zaměstnanost 2014-2020. ©2008. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha [cit. 2014-03-04]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>
- [45] Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. 2012. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha [cit. 2014-02-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp
- [46] Počet obyvatel podle regionů soudržnosti, krajů a okresů. 2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/A0002559FA/\\$File/400113q411.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/A0002559FA/$File/400113q411.pdf)

- [47] Podpora přírodovědného a technického vzdělávání v Moravskoslezském kraji ©2013 - 2014. *Moravskoslezský kraj* [online]. Ostrava [cit. 2014-03-18]. Dostupné z:
<https://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/cz/eu/podpora-prirodovedneho-a-technickeho-vzdelavani-v-moravskoslezskem-kraji-nattech-msk-35613/>
- [48] Pohyb obyvatelstva (absolutní údaje) podle regionů soudržnosti, krajů a okresů. 2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2014-03-24]. Dostupné z:
[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/A0002559FA/\\$File/400113q411.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/A0002559FA/$File/400113q411.pdf)
- [49] RYSTONOVSKÁ, Martina. 2008. *Aktivní politika v EU* [online]. Brno [cit. 2014-02-27]. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Jaroslav Maryáš. Dostupné z:
http://is.muni.cz/th/76487/esf_m/DP_Martina_Rystonovska.pdf
- [50] Seznam škol a školských zařízení. ©2014. *Moravskoslezský kraj* [online]. Ostrava [cit. 2014-04-18]. Dostupné z:
http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/sk_seznam.html
- [51] SLESZSKÉ GYMNAZIUM. 2013. *Výroční zpráva 2012/2013* [online]. Opava [cit. 2014-04-18]. Dostupné z:
<http://www.slezgymopava.cz/storage/2013/11/vyrocnizprava-2013.pdf>
- [52] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2013. ©2014. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha [cit. 2014-04-13]. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/17702/rocenka_2013_v2.pdf
- [53] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012. ©2013. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha [cit. 2014-04-13]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf
- [54] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011. ©2012. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha [cit. 2014-04-13]. Dostupné z:
<https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>
- [55] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2010. ©2011. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha [cit. 2014-04-13]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2010_portal.pdf

- [56] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2009. ©2010. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha [cit. 2014-04-13]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf
- [57] STŘEDNÍ ODBORNÉ UČILIŠTĚ. 2014. *Výroční zpráva o činnosti školy za školní rok 2012/2013* [online]. Opava [cit. 2014-04-18]. Dostupné z:
http://www.soustop.cz/Upload/vyrocnizpravy/vyrocnizprava_2012-2013.pdf
- [58] STŘEDNÍ PRŮMYSLOVÁ A UMĚLECKÁ ŠKOLA. ©2014. *Výroční zpráva o činnosti školy za školní rok 2012/2013* [online]. Opava [cit. 2014-04-18]. Dostupné z:
http://www.sspu-opava.cz/UserFiles/File/Vyrocnizprava_SSPU_v_Opave.pdf
- [59] STŘEDNÍ PRŮMYSLOVÁ ŠKOLA STAVEBNÍ. 2014. *Výroční zpráva o činnosti školy ve školním roce 2012-2013* [online]. Opava [cit. 2014-04-18]. Dostupné z:
<http://www.spsopava.cz/files/vz12-13.pdf>
- [60] STŘEDNÍ ŠKOLA HOTELNICTVÍ A SLUŽEB A VYŠŠÍ ODBORNÁ ŠKOLA. 2014. *Výroční zpráva za školní rok 2012/2013* [online]. Opava [cit. 2014-04-18]. Dostupné z:
<http://www.sshsopava.cz/skola/dokumenty-obecne/vz-1213.pdf>
- [61] STŘEDNÍ ŠKOLA TECHNICKÁ. 2014. *Výroční zpráva o činnosti školy ve školním roce 2012/2013* [online]. Opava [cit. 2014-04-18]. Dostupné z:
http://www.sst.opava.cz/sites/default/files/images/zprava_za_2012-13.pdf
- [62] Unemployment rate, by sex. 2014. *European Commission Eurostat* [online]. Brusel [cit. 2014-04-13]. Dostupné z:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec450&plugin=1>
- [63] Veřejná databáze ČSÚ - Míra zaměstnanosti podle krajů - údaje za jednotlivá čtvrtletí. ©2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2014-04-07]. Dostupné z:
http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?vo=tabulka&cislotab=VSPS+509_1&kapitola_id=15&voa=tabulka&go_zobraz=1&aktualizuj=Aktualizovat&cas_1_21=201

- [64] Veřejná databáze ČSÚ – Neumístění uchazeči o zaměstnání 2009 – 2013. ©2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2014-04-14]. Dostupné z:
http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=PRA5012PU_OK&voa=tabulka&go_zobraz=1&aktualizuj=Aktualizovat&cas_1_98=20121231
- [65] Veřejná databáze ČSÚ – Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů – roční průměry 2009 - 2013. ©2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2014-04-13]. Dostupné z:
http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=VSPTS+507_ro%C4%8Dn%C3%AD&vo=tabulka&kapitola_id=15&voa=tabulka
- [66] Veřejná databáze ČSÚ – Obecná míra nezaměstnanosti podle krajů – údaje za jednotlivá čtvrtletí 2013. ©2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2014-04-13]. Dostupné z:
http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=VSPTS+507_1&vo=tabulka&kapitola_id=15&voa=tabulka
- [67] Veřejná databáze ČSÚ - Pohyb obyvatelstva v okresech 2006-2012. ©2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2014-03-24]. Dostupné z:
http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=DEM0010PU_OK&&kapitola_id=19
- [68] VRONSKÝ, Jiří. ©2010. Vzdělávání pracovníků. In: *Gastrotip.cz* [online]. Praha, 23. září 2011 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z:
<http://www.gastrotip.cz/personal/vzdelavani-pracovniku>
- [69] Vybrané ukazatele za okres Opava v letech 2000 - 2013. 2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha, 26. března 2014 [cit. 2014-03-29]. Dostupné z:
[http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/casova_rada_vybrane_ukazatele_za_okres_opava/\\$File/CZ0805.pdf](http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/casova_rada_vybrane_ukazatele_za_okres_opava/$File/CZ0805.pdf)
- [70] Výsledky výzkumu k postavení osob 50+ na trhu práce v ČR. ©2014. In: *České noviny* [online]. Praha, 3. února 2014 [cit. 2014-03-17]. Dostupné z:
<http://www.ceskenovinky.eu/2014/02/03/vysledky-vyzkumu-k-postaveni-osob-50-na-trhu-prace-v-cr/>
- [71] Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika. 2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2014-02-11]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps

- [72] Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti – vlastní zpracování. 2014. *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/prezentace_z_tk_zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti/\\$File/csu_mpsv_prezentace.pdf](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/prezentace_z_tk_zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti/$File/csu_mpsv_prezentace.pdf)
- [73] Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. 2012. *Český statistický úřad* [online]. Praha [cit. 2014-02-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107
- [74] Zpráva o stavu romských komunit v České republice za rok 2009 - Příloha č. 13. ©2010. *Vláda ČR* [online]. Praha [cit. 2014-04-18]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/zprava-o-stavu-romskych-komunit-v-ceske-republice-za-rok-2009-73886/>
- [75] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2013. 2014. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/zprava_2013.pdf
- [76] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2012. 2013. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/anal_12_2012.pdf
- [77] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2011. 2012. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/anal_12_2011.pdf
- [78] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2010. 2011. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/anal_12_2010.pdf
- [79] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2010. 2011. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha [cit. 2014-03-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/opava/analyzy/anal_12_2009.pdf

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
EUROSTAT	Evropský statistický úřad
ILO	Mezinárodní organizace práce
ISA	Informační systém absolventů
LAU	Místní samosprávné jednotky
MSK	Moravskoslezský kraj
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSPakt	Moravskoslezský pakt zaměstnanosti
NatTech	Podpora přírodovědného a technického vzdělávání
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek
OP LZZ	Operační program pro lidské zdroje a zaměstnanost
OP	Operační program
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PM	Projektový manažer
SO ORP	Správní obvod obce s rozšířenou působností
SWOT	Silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby (Strengths, Weaknesses,
VPM	Volná pracovní místa
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ÚP	Úřad práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

- Obrázek 1: Ekonomická aktivita obyvatel v SO ORP okresu Opava v roce 2013
- Obrázek 2: Vývoj počtu obyvatel ve věkových skupinách v okrese Opava
- Obrázek 3: Podíl zaměstnavatelů podle velikostních kategorií v %
- Obrázek 4: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR a MSK
- Obrázek 5: Vývoj počtu volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání na ÚP
- Obrázek 6: Grafické srovnání obecné míry zaměstnanosti v MSK, ČR a EU v %
- Obrázek 7: Podíl nezaměstnanosti podle délky evidence uchazečů o práci
- Obrázek 8: Vývoj nezaměstnaných ve věkových kategoriích v %
- Obrázek 9: Struktura uchazečů o práci podle vzdělání v %, stav k 31.12.2013
- Obrázek 10: Podíl jednotlivých typů studijních oborů v okrese Opava v %
- Obrázek 11: Podíl nezaměstnaných osob v okresech MSK v roce 2013

SEZNAM TABULEK

- Tab. 1: Počet a pohyb obyvatelstva v okrese Opava v letech 2009 – 2013
- Tab. 2: Obyvatelstvo podle věku v okrese Opava
- Tab. 3: Podíl osob podle stupně vzdělání v SO ORP okresu Opava – SLBD 2011
- Tab. 4: SWOT analýza okresu Opava
- Tab. 5: Vývoj počtu zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ v období 2009 – 2013
- Tab. 6: Zaměstnavatelé podle velikostních kategorií
- Tab. 7: Počet zaměstnanců v jednotlivých velikostních kategoriích zaměstnavatelů
- Tab. 8: Vývoj zaměstnanosti podle odvětví v %
- Tab. 9: Vývoj míry zaměstnanosti v ČR a MSK v %
- Tab. 10: Vývoj okamžité poptávky po pracovních silách
- Tab. 11: Vývoj míry registrované nezaměstnanosti, podílu nezaměstnaných osob a dosažitelných uchazečů o zaměstnání v % v okrese Opava
- Tab. 12: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v letech 2008 – 2013 v %
- Tab. 13: Počet nezaměstnaných osob podle délky evidence
- Tab. 14: Vývoj podílu nezaměstnaných podle pohlaví v okrese Opava během roku 2013
- Tab. 15: Podíl nezaměstnaných osob podle věkových kategorií
- Tab. 16: Struktura nezaměstnaných uchazečů podle stupně vzdělání v okrese Opava
- Tab. 17: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých v letech 2009 – 2013
- Tab. 18: Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením v letech 2009 – 2013
- Tab. 19: Přehled středních škol a druhu studijních oborů v okrese Opava
- Tab. 20: Finanční odhad náročnosti strategie

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P1: Administrativní rozdělení okresu Opava

PŘÍLOHA P I: ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU OPAVA

ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU OPAVA - STAV K 1.1.2008

