

Projekt řešení nezaměstnanosti absolventů ve Zlínském kraji

Bc. Veronika Galová

Diplomová práce
2014

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav podnikové ekonomiky

akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika Galová**
Osobní číslo: **M12849**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Projekt řešení nezaměstnanosti absolventů ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické prameny týkající se nezaměstnanosti.

II. Praktická část

- Provedte analýzu současného stavu nezaměstnanosti absolventů ve Zlínském kraji.
- Analyzujte stávající projekty na podporu zaměstnanosti absolventů financované z Evropského sociálního fondu, realizované Úřadem práce ČR – Krajskou pobočkou ve Zlíně.
- Na základě analýzy navrhněte nový projekt na podporu zaměstnanosti absolventů.

Závěr

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

Seznam odborné literatury:

- BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- CAROLEO, Floro Ernesto a Sergio DESTEFANIS. *The European labour market: regional dimensions*. Heidelberg: Physica-Verlag, 2006. 341 s. ISBN 3-7908-1679-5.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- MACH, Miloš. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2001. 367 s. ISBN 80-86175-18-9.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Economics*. 18th ed. Boston: McGraw-Hill, c2005. 776 s. ISBN 0-07-287205-5.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Zuzana Tučková, Ph.D.
Ústav podnikové ekonomiky
Datum zadání diplomové práce: 22. února 2014
Termín odevzdání diplomové práce: 2. května 2014

Ve Zlině dne 22. února 2014


prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




doc. Ing. Boris Popesko, 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 nevydělčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výtisky, 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, užitje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě díla 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 mahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohou 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 2.5.2014

Veronika Galová

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 vynaložil, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá řešením nezaměstnanosti absolventů škol ve Zlínském kraji. Cílem této práce je navržení projektu na podporu zaměstnanosti této cílové skupiny. V teoretické části jsou shrnuty poznatky týkající se trhu práce, nezaměstnanosti, státní politiky zaměstnanosti a absolventů na trhu práce. Obsahem analytické části je základní charakteristika Zlínského kraje, analýza nezaměstnanosti absolventů v tomto kraji a komparativní analýza projektů pro absolventy, které realizuje Úřad práce ČR - Krajská pobočka ve Zlíně. Projektová část je věnována návrhu projektu pro nezaměstnané absolventy škol.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, absolvent, Úřad práce, Evropský sociální fond

ABSTRACT

Diploma thesis deals with solving the unemployment of graduates in the Zlin region. The aim of this work is to propose a project for increase in the employment of this target group. The theoretical part is summarized the findings from the sphere of labor market, unemployment, state employment policy and graduates in the labor market. The analytical part contains characteristics of Zlin region, analysis of graduate unemployment in the region and comparative analysis of projects for graduates that implements Labour Office of Czech republic - Regional Office in Zlin. The project part is devoted to the proposal of the project for unemployed graduates.

Keywords: labor market, unemployment, graduate, Labour Office, the European Social Fund

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. Ing. Zuzaně Tučkové, Ph.D. za vedení mé diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat také všem mým kolegům za odborné rady, připomínky a za trpělivost.

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

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 TRH PRÁCE	11
1.1 NABÍDKA, POPTÁVKA A ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	11
1.2 TYPOLOGIE TRHU PRÁCE	13
2 NEZAMĚŠTNANOST	14
2.1 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	14
2.2 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	16
2.2.1 Frikční nezaměstnanost	16
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost	16
2.2.3 Cyklická nezaměstnanost	17
2.2.4 Další typy nezaměstnanosti	17
2.3 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI	19
2.4 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	20
2.4.1 Ekonomické důsledky	20
2.4.2 Sociální důsledky	20
2.5 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	21
3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	23
3.1 INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI.....	23
3.1.1 Úřad práce České republiky	23
3.2 FINANCOVÁNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI.....	24
3.2.1 Evropský sociální fond.....	24
3.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	26
3.4 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	28
4 ABOLVENTI ŠKOL NA TRHU PRÁCE	30
4.1 PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI ABSOLVENTŮ	31
4.2 POŽADAVKY TRHU PRÁCE NA ABSOLVENTY	32
4.3 ZHODNOCENÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	33
II PRAKTICKÁ ČÁST	34
5 NEZAMĚŠTNANOST ABSOLVENTŮ VE ZLÍNSKÉM KRAJI	35
5.1 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE	35
5.1.1 Ekonomická situace	36
5.1.2 Sociální situace.....	36
5.1.3 Demografická situace.....	37
5.1.4 Zaměstnanost.....	37
5.1.5 Nezaměstnanost.....	42
5.1.6 Politika zaměstnanosti.....	47
5.2 ABSOLVENTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI	48
5.2.1 Míra nezaměstnanosti absolventů škol se sídlem ve Zlínském kraji	50
5.2.2 Absolventi škol v evidenci ÚP k 31. 12. 2009 - 2013.....	52
5.2.3 Analýza nezaměstnaných absolventů k 30. 4. v letech 2009 - 2013.....	55
5.2.4 Volná pracovní místa vhodná pro absolventy	57

6	REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY PRO ABSOLVENTY VE ZLÍNSKÉM KRAJI	59
6.1	PROJEKT STARTUJEME.....	60
6.1.1	Charakteristika projektu	60
6.1.2	Účastníci projektu	63
6.1.3	Výsledky projektu	66
6.2	PROJEKT ODBORNÉ PRAXE PRO MLADÉ DO 30 LET.....	67
6.2.1	Charakteristika projektu	68
6.2.2	Účastníci projektu	70
6.2.3	Výsledky projektu	74
6.3	KOMPARATIVNÍ ANALÝZA PROJEKTŮ PRO ABSOLVENTY	74
6.4	ZÁVĚRY Z PROVEDENÝCH ANALÝZ.....	78
7	PROJEKT NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ VE ZLÍNSKÉM KRAJI	82
7.1	CHARAKTERISTIKA A CÍLE PROJEKTU	82
7.1.1	Lokalizace projektu	82
7.1.2	Cíle projektu.....	82
7.1.3	Zdůvodnění potřebnosti projektu a výběr cílové skupiny.....	83
7.2	CÍLOVÁ SKUPINA PROJEKTU	83
7.3	REALIZAČNÍ TÝM PROJEKTU	84
7.4	AKTIVITY PROJEKTU.....	84
7.5	PUBLICITA PROJEKTU	90
7.6	ROZPOČET PROJEKTU	91
7.7	ČASOVÝ HARMONOGRAM PROJEKTU	96
7.8	RIZIKOVÁ ANALÝZA	97
	ZÁVĚR	99
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	101
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	104
	SEZNAM OBRÁZKŮ	106
	SEZNAM TABULEK.....	107
	SEZNAM PŘÍLOH.....	109

ÚVOD

Na nezaměstnanost může být pohlíženo jako na běžný společenský jev, kdy její určitá výše značí, že trh práce funguje tak jak má. Pokud však dosáhne do určité výše a přetrvává příliš dlouho, stává se z ní složitý problém s mnoha negativními důsledky. Jednou ze skupin, ohrožených vysokou mírou nezaměstnanosti jsou absolventi škol, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni především kvůli chybějícím pracovním zkušenostem. Těmto mladým lidem je třeba pomáhat všemi možnými způsoby, mezi které patří i možnost zařazení do některého z projektů, spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu.

Cílem diplomové práce je analyzovat nezaměstnanost absolventů škol ve Zlínském kraji, porovnat a vyhodnotit stávající projekty pro nezaměstnané absolventy v tomto kraji, které realizuje ÚP ČR - Krajská pobočka ve Zlíně s finanční podporou z Evropského sociálního fondu, a navrhnout projekt na podporu jejich zaměstnanosti a větší zaměstnatelnosti.

V teoretické části jsou shrnuty poznatky týkající se trhu práce, nezaměstnanosti, státní politiky zaměstnanosti a absolventů na trhu práce, kde je prostor věnován příčinám nezaměstnanosti těchto osob a požadavkům, které jsou na ně na trhu práce kladeny. Obsahem analytické části je charakteristika Zlínského kraje, zaměřena především na zaměstnanost a nezaměstnanost obyvatel tohoto kraje v letech 2009 - 2013, následuje analýza nezaměstnanosti absolventů škol v tomto kraji a na závěr je provedena komparativní analýza projektů pro absolventy, které realizuje Úřad práce ČR - Krajská pobočka ve Zlíně. Projektová část je věnována návrhu projektu na podporu zaměstnanosti absolventů škol ve Zlínském kraji. V této části je charakterizován projekt, vytyčeny jeho cíle a stanovena cílová skupina a realizační tým projektu. Jsou zde popsány jednotlivé aktivity projektu a zvolené nástroje publicity. Nedílnou součástí je také stanovení rozpočtu projektu, navržení časového harmonogramu a analýza rizik, ohrožujících projekt.

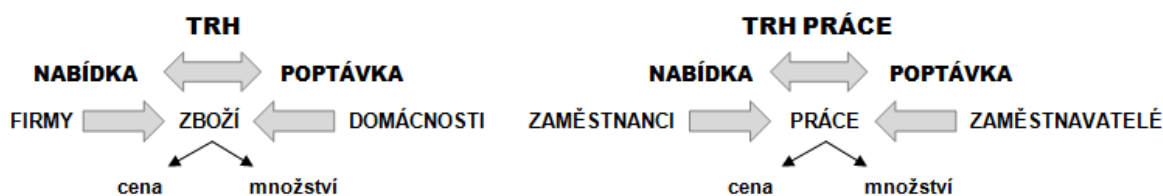
I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Podle Buchtové (2002, str. 59) má trh práce řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Ta neexistuje sama o sobě, ale je vykonávána lidmi, kteří jsou nositeli pracovní síly.

„Trh práce je z mikroekonomického pohledu místo, kde se setkávají nabídka práce (domácnosti) s poptávkou po práci (firmy). S nabídkou výrobního faktoru práce přicházejí domácnosti, resp. spotřebitelé, resp. jednotliví lidé, kteří nabízejí jednotky (hodiny) práce. Poptávajícími jsou firmy (zaměstnavatelé), které za odměnu, tzn. mzdu, práci od domácností nakupují. Cenou práce je mzdová sazba. Množství nabízené a poptávané práce závisí na výši mzdové sazby a mzdová sazba je ovlivněna poptávkou po práci a nabídkou práce.“ (Malinová, 2011, str. 37)

Trh práce je jeden ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství a stejně jako ostatní trhy podléhá tržním vlivům. Je ovlivňován procesy výroby (tvorby statků) i spotřeby (využití statků). Trh práce tvoří tři základní faktory, jedná se o nabídku práce, poptávku po práci a cenu práce, kterou je mzda. Zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání nabízejí pracovní sílu a tvoří tak nabídku práce. Poptávku po práci vytváří firmy, které na trhu práce nakupují pracovní sílu svých zaměstnanců. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, str. 23)



Obr. 1. Rozdíly mezi klasickým trhem a trhem práce
(vlastní zpracování dle Václavíkové, Kolibové a Kubicové, 2009, str. 23)

1.1 Nabídka, poptávka a rovnováha na trhu práce

Landorová a Večeř (2006, str. 91 - 92) tvrdí, že je nabídka práce funkcí velikosti obyvatelstva celkem a podílu těch, kteří chtějí pracovat, a času, po který jsou ochotni vykonávat práci. Množství nabízené práce je výrazně ovlivněno rozhodováním každého jedince. To spočívá v rozdělení času, kterým člověk disponuje, na práci a odpočinek, resp. volný čas. Nositelé pracovní síly porovnávají užitek plynoucí z výnosu z prodané práce, jenž slouží

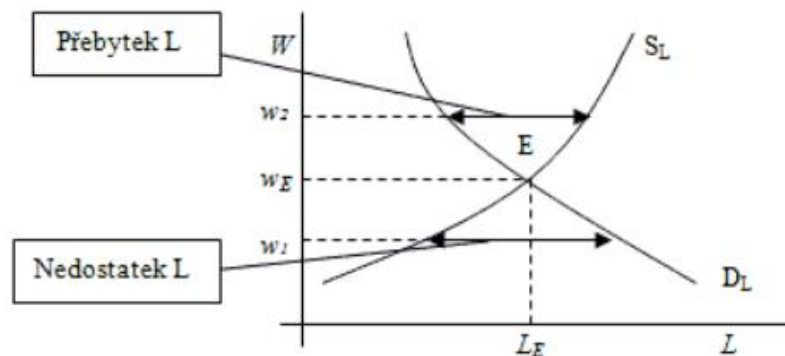
k uspokojení jejich ekonomických i mimoekonomických potřeb, s užitkem plynoucím z volného času.

Poptávka po práci je dána:

- příjmem nakupujícího práci, který mu plyne z mezního produktu práce,
- možností využívání ostatních výrobních faktorů, zejména kapitálu,
- úrovni technologie a know-how,
- poptávkou po výsledcích produkce statků a služeb a jejich cenami. (Landorová a Večeř, 2006, str. 93)

Stejně jako na ostatních trzích, platí i na trhu práce, že vyrovnání nabídky s poptávkou vyjadřuje rovnovážnou situaci. Tato rovnováha je odlišná tím, že je provázána existencí nezaměstnanosti, která nemůže být od trhu práce oddělena. (Buchtová, 2002, str. 64)

Následující obrázek (Obr. 2) znázorňuje rovnováhu na trhu práce. Vodorovná osa vyjadřuje množství práce - L , svislá osa výši mzdové sazby - W . Rovnováhy je dosaženo v bodě E , jež je průsečíkem S_L , což je nabídka práce a D_L , značící poptávku po práci.



Obr. 2. Rovnováha na trhu práce
(Macáková, 2003, str. 165)

„Defining labour market flexibility as the extent to which labour market forces determine labour market outcomes, it follows that a totally flexible labour market is one where no financial, institutional, linguistic, political and cultural impediments (or indeed any impediments) are present. In this respect, any factor entering the labour market other than the forces of demand and supply – themselves determined by the profit and utility maximising economic agents and their preferences – potentially impose rigidities in the labour market and lead to labour market inflexibilities.“ (Caroleo a Destefanis, 2006, str. 223)

1.2 Typologie trhu práce

K lepšímu porozumění složitosti trhu práce jako celku poslouží jeho rozdělení podle několika kritérií na trh primární a sekundární, trh formální a neformální a trh externí a interní.

Primární a sekundární trh práce

Trh, na kterém je možné nalézt lepší pracovní příležitosti, je nazýván primárním trhem. Nabízí výhodnější mzdové i pracovní podmínky, relativní jistotu práce a kariérní růst. Na sekundárním trhu jsou naopak k dispozici pracovní místa méně atraktivní, s nižším platovým ohodnocením. Lidé pracující na tomto trhu jsou více ohroženi nezaměstnaností a obvykle nemají velkou šanci ke zvýšení své kvalifikace, aby se mohli dostat na primární trh. Typickými skupinami osob, které na tomto trhu nacházejí zaměstnání, jsou mladí lidé, nekvalifikované osoby nebo lidé se zdravotním omezením.

Formální a neformální trh práce

Na formálním trhu práce se nacházejí pracovní místa, spadající pod kontrolu státních institucí, tedy oficiální pracovní příležitosti. Neformální trh práce souvisí s šedou a černou ekonomikou, jsou zde nabízena pracovní místa stojící mimo státní dozor. (Kolibová, 2007, str. 24)

Externí a interní trh práce

Otevřený trh, na kterém si konkurují jednotlivé firmy navzájem, je nazýván externím trhem. Interní trh je pak vnitřním trhem určité firmy. Na základě tohoto rozdělení lze sledovat mobilitu pracovní síly, která je ovlivněna politikou zaměstnanosti státu. Ten může poskytnout stimulační pobídky k pohybu zaměstnanců mezi firmami nebo může podporovat rozvoj lidských zdrojů v rámci firmy. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, str. 24)

2 NEZAMĚSTNANOST

Jak tvrdí Brožová (2006, str. 105) nezaměstnanost je běžným společenským jevem a její určitá výše dokonce značí, že trh práce je fungující. Pokud však dosahuje vysokých hodnot a přetrvává dlouhou dobu, stává se složitým problémem s multidimenzionálními důsledky. Nezaměstnanost s sebou přináší sociální, psychologické či politické problémy a dochází při ní k nepříjemným ekonomickým ztrátám.

Jako nezaměstnanost je označován jev, při kterém určitá část práceschopných obyvatel nenachází uplatnění na trhu práce. (Landorová a Večeř, 2006, str. 125)

„High unemployment is both an economic and a social problem. Unemployment is an economic problem because it represents waste of a valuable resource. Unemployment is a major social problem because it causes enormous suffering as unemployed workers struggle with reduced incomes. During periods of high unemployment, economic distress spills over to affect people's emotions and family lives.“ (Samuelson a Nordhaus, 2005, str. 651)

Kolibová (2007, str. 117) definuje nezaměstnanost jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce, čímž dochází k nerovnováze. Ta je způsobena převisem nabídky nad poptávkou po práci a dochází k ní i v případě, kdy struktura nabídky nekoresponduje se strukturou poptávky.

2.1 Měření nezaměstnanosti

Do roku 2013 se nezaměstnanost vyjadřovala mírou nezaměstnanosti, kdy ke správnému výpočtu bylo třeba rozčlenit obyvatelstvo do určitých skupin podle jejich postavení na trhu práce - na zaměstnané, nezaměstnané, ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní osoby.

Zaměstnaní - lidé, kteří vykonávají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání.

Nezaměstnaní - nemají práci, aktivně ji hledají a jsou ochotni do zaměstnání do určité doby nastoupit.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo - je tvořeno zaměstnanými a nezaměstnanými.

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo - studenti, důchodci, ženy v domácnosti, osoby práce neschopné a osoby, které práci nehledají.

Míra nezaměstnanosti je dána počtem nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivních. Lze ji vypočítat podle rovnice:

$$u = \frac{U}{L + U} \times 100$$

kde u - míra nezaměstnanosti v %, U - počet nezaměstnaných, L - počet zaměstnaných.

V roce 2013 se změnila metodika výpočtu ukazatele nezaměstnanosti. Dříve používaná míra nezaměstnanosti byla nahrazena podílem nezaměstnaných, což představuje podíl dosažitelných nezaměstnaných ve věku 15 – 64 let na obyvatelstvu ve stejném věku.

Statistické sledování nezaměstnanosti

V České republice je pro statistické sledování nezaměstnaných využíváno následujících metod:

- metoda Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV)
- metoda Mezinárodní organizace práce (ILO - International Labour Organization)

První zmíněná metoda se opírá o údaje, získávané od jednotlivých úřadů práce. Ty evidují počty registrovaných uchazečů o práci, které jsou využívány Ministerstvem práce a sociálních věcí jako podklad pro rozhodovací a legislativní kroky v oblasti domácího trhu práce. MPSV každý měsíc zveřejňuje podíl nezaměstnaných osob, který se vypočítá z počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání.

Pro potřeby MPSV je uchazeč o práci definován následovně:

- trvale bydlí v příslušné oblasti,
- není v zaměstnaneckém poměru a nevykonává ani SVČ,
- požádal úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání.

Metodiku ILO využívá ke statistickému sledování nezaměstnanosti Český statistický úřad (ČSÚ). Opírá se o výběrový soubor zjištění v domácnostech respondentů (kolem 25 tisíc trvale obydlených bytů na území ČR), jež můžeme nazvat jako výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Z výsledků získaných VŠPS lze vypočítat obecnou míru nezaměstnanosti, jako procentní podíl počtu nezaměstnaných na celkovém počtu disponibilních pracovních sil. Tyto počty a míry slouží k mezinárodnímu srovnání. Přitom je přihlédnuto k prováděcí metodice Evropského statistického úřadu - Eurostatu. (Landorová a Večeř, 2006, str. 126)

Dle definice Eurostatu jsou za nezaměstnané považovány osoby starší 15-ti let, které ve sledovaném období splňovaly souběžně následující podmínky:

- nebyly v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané,

- aktivně hledaly práci,
- k nástupu do práce byly připraveny okamžitě nebo do 14 dnů. (Mach, 2001, str. 257)

2.2 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost bývá nejčastěji rozdělována na následující typy:

- frikční nezaměstnanost,
- strukturální nezaměstnanost,
- cyklická nezaměstnanost.

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je spojena s neustálým pohybem lidí mezi pracovními místy. Může souviset se vznikem a zánikem firem nebo s technologickými a organizačními změnami, při kterých dochází k propouštění pracovníků. Řadí se sem lidé, kteří práci opustili dobrovolně, ať už z důvodu hledání jiného, často lépe finančně ohodnoceného pracovního místa, nebo kvůli stěhování, ale i ti, kteří hledají své první zaměstnání. Jelikož nezaměstnaní, spadající do této skupiny, po určité době nalézají uplatnění, není frikční nezaměstnanost vnímána jako závažný problém. Předpokládá se, že profesní orientace i regionální rozmístění je na straně nabídky i poptávky v souladu. (Buchtová, 2002, str. 67)

"Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, přechodná, nevyhnutelná a do jisté míry funkční. V angličtině jsou frikčně nezaměstnaní lidé označováni jako "people between two jobs". Jde o osoby, které se z osobních i ekonomických důvodů rozhodly změnit zaměstnání. Období mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání je označováno jako frikční nezaměstnanost." (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, str. 50)

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Pokud v určitém období existuje v dané zemi nebo oblasti nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy prací a volnými pracovními místy v daném místě na jedné straně, a na druhé straně existující kvalifikací pracovních sil a územní alokací pracovních sil, vzniká strukturální nezaměstnanost. Obvykle trvá déle než frikční nezaměstnanost, z důvodu nutnosti získání nové kvalifikace nebo kvůli stěhování do jiné oblasti s odpovídající nabídkou volných pracovních míst. (Mach, 2011, str. 258)

Kotýnková a Němec (2003, str. 20) definují strukturální nezaměstnanost jako výsledek nerovnováhy mezi strukturou nabídky a poptávky na trhu práce.

Vysoký počet neobsazených volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných je indikátorem strukturální nezaměstnanosti. K tomuto nesouladu dochází, pokud poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco u jiného druhu práce je poptávka klesající, přičemž nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle. (Kotýnková a Němec, 2003, str. 124)

2.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je vyvolána cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru. K jejímu vzniku dochází, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. (Kotýnková a Němec, 2003, str. 125)

"Cyklická nezaměstnanost je doprovodným jevem recese hospodářské výkonnosti, poklesu celkové aktivity a produkce ve většině či ve všech oblastech. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti postihuje převažující část hospodářství a není vyvažována volnými pracovními místy." (Landorová a Večeř, 2006, 127-128)

2.2.4 Další typy nezaměstnanosti

V odborné literatuře bývají popisovány i další typy nezaměstnanosti, na které je možné se dívat z různých hledisek.

Přirozená míra nezaměstnanosti

Dle Landorové a Večeře (2006, str. 129) je úroveň nezaměstnanosti, při které je trh práce v rovnováze, ceny ani mzdy se nepohybují, protože na ně nepůsobí žádné tlaky, a počet nezaměstnaných je roven počtu volných pracovních míst, nazývána jako přirozená míra nezaměstnanosti.

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaní jsou lidé, kteří upřednostňují svůj volný čas před konáním práce. Tito lidé se mohou rozhodovat, zda budou pracovat nebo ne, i na základě toho, jak jsou nastaveny podmínky podpor v nezaměstnanosti (jejich výše a doba proplácení) a také podle toho, jaká je míra zdanění pracovních příjmů (vysoká míra zdanění k zaměstnanosti nemotivuje). (Landorová a Večeř, 2006, str. 127)

"Pokud by trh práce byl dokonale konkurenční, pak by utváření rovnováhy dospělo k řešení, kdy nezaměstnanost by byla pouze dobrovolná, neboť rovnováha trhu (vyrovnání nabídky s poptávkou) nastává v situaci, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva je nezaměstnaná." (Buchtová, 2002, str. 65)

Nedobrovolná nezaměstnanost je charakterizována počtem nabízejících, který převyšuje poptávku po práci. Pokud je reálná mzda příliš vysoká, existuje více lidí, ochotných pracovat, ale zaměstnání nenajdou všichni. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, str. 53)

Technologická nezaměstnanost

Technologická nezaměstnanost souvisí s vývojem techniky. V důsledku technického pokroku probíhají změny ve výrobních procesech a v organizaci práce, čímž dochází ke snižování pracovních míst. Jelikož technický pokrok podmiňuje ekonomický růst, roste i nezaměstnanost a úbytek pracovních míst je tak kompenzován vznikem nových pracovních příležitostí. (Kotýnková a Němec, 2003, str. 21)

Sezónní nezaměstnanost

Důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci vzniká sezónní nezaměstnanost, která je typická například pro oblast stavebnictví, zemědělství nebo lesnictví. Podle Macha (2001, str. 258) tvoří složku frikční nezaměstnanosti.

Sezónní nezaměstnanost souvisí s:

- nepravidelnou produkcí v odvětvích závislých na počasí,
- sezónní poptávkou po určitém zboží a službách (vánoční a velikonoční zboží, produkty a služby pro letní nebo zimní období). (Kolibová, 2007, str. 121)

Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost není měřitelná a je možné ji pouze odhadovat podle různých kritérií, která však nejsou jednoznačná. Lze k ní přiřadit následující skupiny lidí:

- různě motivované skupiny dobrovolně nezaměstnaných,
- pracovníky s nuceným zkráceným úvazkem, zařazené mezi zaměstnané,
- studující, prodlužující si dobu vzdělání,
- osoby předčasně odcházející do důchodu,

- pracovníky "odražené", kteří po dlouhé době nezaměstnanosti přestali hledat práci. (Landorová a Večeř, 2006, str. 128)

Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost bývá spojována s dlouhodobou hospodářskou recesí i s přetrvávající mzdovou strnulostí. Hrozbou je i tzv. past nezaměstnanosti, která vzniká, pokud náhradní příjmy dosahují stejné nebo vyšší úrovně než mzdy. Lidé s perspektivou nižších příjmů ztrácejí motivaci k hledání zaměstnání, zvyknou si žít ze sociálních dávek a navyšují tak procento dlouhodobě nezaměstnaných. (Kolibová, 2007, str. 118)

Dlouhodobě nezaměstnaní jsou ohroženi:

- postupnou ztrátou pracovních návyků,
- poklesem pracovní výkonnosti,
- snížením možností potenciálního pracovního uplatnění.

2.3 Příčiny nezaměstnanosti

Podle Kolibové (2007, str. 117) existují následující příčiny vedoucí k nezaměstnanosti:

- dynamika ekonomiky a střídání hospodářských cyklů,
- strukturální změny,
- nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,
- demografické vlivy,
- mzdová politika a nepružnost mezd,
- vývoj inflace,
- státní zásahy na trhu práce,
- chování odborů,
- imobilita pracovní síly.

Landorová a Večeř (2006, str. 131) spojují vznik nezaměstnanosti s hospodářskou recesí, technickým a technologickým pokrokem, jenž nahrazuje faktor práce ve výrobním procesu a následně i v celkovém řízení hospodářství. Jako další příčiny uvádí nasycení trhu statky dlouhodobé spotřeby, vysoko stanovenou úroveň minimální mzdy a s tím spojený pokles zájmu o přijetí jakékoliv práce a upřednostňování využití podpory v nezaměstnanosti, a v neposlední řadě také příliv migrantů ze zemí s nižší životní úrovní, kteří mohou k ne-

zaměstnanosti domácího obyvatelstva přispívá tím, že jsou ochotni pracovat pod úrovní minimální mzdy.

2.4 Důsledky nezaměstnanosti

Jak tvrdí Krebs (2007, str. 294), hodnocení nezaměstnanosti může být ambivalentní. Přestože nezaměstnanost působí na společnost hlavně negativně, má i jisté pozitivní vlivy zejména na realizaci změn ve struktuře ekonomiky a na podporu flexibility a motivaci pracovní síly. Negativní důsledky, které mohou být ekonomického nebo sociálního charakteru, ovšem převažují.

Spojení zdravotních problémů a užívání drog s nezaměstnaností je velmi úzké. Nezaměstnanost je více než problémem ekonomickým, problémem psychologickým a sociálním. Může se stát i nebezpečným politickým problémem, pokud existuje vysoké procento dlouhodobě nezaměstnaných mladých lidí, u nichž se ve větší míře vyskytují sociálně patologické jevy. Tito lidé tvoří nebezpečný zárodek budoucího negativního vývoje společnosti. (Buchtová, 2002, str. 119)

2.4.1 Ekonomické důsledky

Při vysoké nezaměstnanosti nevytváří ekonomika tolik produktů a služeb, kolik by byla schopna vytvořit. Ztráty, které způsobuje především cyklická nezaměstnanost, vznikají při mrhání zdroji (snížení výroby, snížen životní úrovně). (Janičko a Dandová, 2010, str. 10)

Dlouhodobá nezaměstnanost se negativně projevuje zvýšenými nároky na státní rozpočet a na zdravotní a sociální služby. (Buchtová, 2002, str. 119)

2.4.2 Sociální důsledky

Nezaměstnanost je považována za zátěžovou situaci na psychiku a sociální postavení člověka, ve svých důsledcích působí na člověka především negativně. Kotýnková a Němec (2003, str. 150) k negativním důsledkům nezaměstnanosti řadí:

- depresivní symptomy,
- problémy v mezilidských vztazích,
- alkoholismus a kriminalitu,
- psychosomatické poruchy a
- všeobecnou nespokojenost.

Podle Krebse (2007, str. 294) jsou dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování nezaměstnaných a na společenský život řazeny mezi sociální důsledky nezaměstnanosti.

Vliv na životní úroveň

Jedním z nejvýznamnějších je vliv na životní úroveň člověka, která se po ztrátě pracovního příjmu snižuje a nese s sebou značné finanční potíže i pro rodinu nezaměstnaného. Pokud člověk v této tíživé situaci nemůže nalézt zaměstnání příliš dlouhou dobu, vede to mnohdy k chudobě, omezení sociálních kontaktů a následně i k sociálnímu vyloučení.

Vliv na rodinu

Ztráta zaměstnání má velký vliv také na rodinu jako sociální instituci. Dochází k narušení denních rodinných zvyklostí, mění se pozice a autorita nezaměstnaného, může dojít ke zničení partnerských vztahů, ale ovlivňuje také uzavírání sňatků a porodnost.

Vliv na strukturaci času

Negativním důsledkem je i vliv na strukturaci a vnímání času. Pro nezaměstnané přestává být čas důležitý, ztrácí svůj obsah a často bývá vyplňován pasivními a někdy i společensky nežádoucími aktivitami.

Vliv na zdraví

Nezaměstnanost má negativní dopad na fyzické i psychické zdraví jedince. Člověk bez zaměstnání se cítí nepotřebný, neužitečný a neschopný, ztrácí sebedůvěru a bývá ve stresu, z čehož plynou i zdravotní potíže. (Krebs, 2007, str. 295)

2.5 Rizikové skupiny na trhu práce

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nebo i opakovanou nezaměstnanost. Patří k nim mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti. Právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. (Buchtová, 2002, str. 109)

Kolibová (2007, str. 122) mezi rizikové skupiny na trhu práce řadí:

- osoby se zdravotním postižením,
- osoby do 25 let,

- absolventy škol, po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let,
- osoby pečující o dítě ve věku do 15 let,
- osoby starší 50 let,
- společensky nepřizpůsobivé osoby,
- osoby nekvalifikované,
- osoby s bydlištěm v okrajových částech s minimální dopravní obslužností.

Kotýnková a Němec (2003, str. 154 - 155) uvádějí, že na trhu práce existují kromě lidí, kteří získají pracovní uplatnění bez větších obtíží, také určité skupiny obyvatel, pro něž je vstup na trh práce omezován určitými nepříznivými faktory. K těmto ohroženým skupinám řadí:

- absolventy škol a mladistvé,
- bezdomovce,
- dlouhodobě nezaměstnané,
- národnostní menšiny,
- propuštěné z výkonu trestu,
- osoby starší 50 let,
- osoby se špatným zdravotním stavem,
- osoby s nízkým vzděláním,
- osoby, které mají problémy se čtením a psaním,
- osamělé rodiče a
- osoby, které jsou dlouhodobě závislé na jedné profesi.

3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Vývoj vztahů na trhu práce ovlivňuje stát prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti a hospodářsko-politickými opatřeními, které nejsou orientovány přímo na trh práce, ale mají na něj velký dopad (podpora malého a středního podnikání, investiční pobídky, regionální programy apod.). (Kotýnková a Němec, 2003, str. 131)

Kotýnková a Němec (2003, str. 132) k základním cílům státní politiky zaměstnanosti řadí:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- zajištění produktivního využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

"Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil." (Krebs, 2007, str. 296)

Politika zaměstnanosti je orientována na následující aktivity:

- rozvoj infrastruktury trhu práce,
- vytváření nových pracovních míst a činnosti,
- zvýšení adaptability pracovní síly,
- zabezpečení životních podmínek dočasně nezaměstnaných formou dávek a podpor v nezaměstnanosti. (Krebs, 2007, str. 297)

3.1 Institucionální zajištění politiky zaměstnanosti

Zabezpečení politiky zaměstnanosti má na starosti Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, jenž kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a Úřad práce České republiky.

3.1.1 Úřad práce České republiky

Od 1. 4. 2011 došlo k zásadní změně v organizační struktuře a uspořádání trhu práce. Tyto změny vycházely ze zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Vznikl centralizovaný Úřad práce České republiky, jenž je správním úřadem s celostátní působností a organizační složkou státu. Je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí a v jeho čele stojí generální ředitel. Pod ÚP ČR funguje 14 krajských poboček, zajišťující zejména nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Pod každou krajskou pobočku spadají jednotlivá kon-

taktní pracoviště, která mají na starosti agendy zprostředkování práce a státní sociální podpory.

Základní funkce ÚP ČR:

- informační,
- poradenská,
- zprostředkovatelská,
- podnikatelská. (Krebs, 2007, str. 303)

Úřad práce ČR plní úkoly v oblastech:

- zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpory,
- dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb,
- pomoci v hmotné nouzi a
- dávek pěstounské péče. (Úřad práce České republiky, © 2002 – 2012)

3.2 Financování politiky zaměstnanosti

Zdroje financování politiky zaměstnanosti:

- účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti (příspěvky na státní politiku zaměstnanosti) - platby pojistného, které platí zaměstnanci, zaměstnavatelé a OSVČ,
- státní rozpočty, čerpající prostředky z daní.

Daně i pojistné zatěžují jejich plátce a to vede k růstu ceny práce. Opatření politiky zaměstnanosti tak mohou být efektivní jen tehdy, pokud nevyvolávají nepřiměřený růst ceny práce a nadměrně vysoké daně nebo pojistné. (Krebs, 2007, str. 298)

Důležitým zdrojem financování aktivní politiky zaměstnanosti je Evropský sociální fond.

3.2.1 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) patří mezi strukturální fondy Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním

ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Cíle Evropského sociálního fondu

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- Celoživotní vzdělávání,
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

(Evropský sociální fond, © 2008)

Programové období 2007 - 2013

Evropská unie stanovila pro programové období 2007 - 2013 tři cíle politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Pro potřeby této práce je důležitý cíl Konvergence, jehož prostřednictvím je podporován růst a tvorba pracovních míst v nejméně rozvinutých členských zemích a oblastech (regiony s HDP nižším než 75 % průměru EU). V rámci Konvergence bylo v období 2007 - 2013 připraveno 8 tematických operačních programů. Česká republika v tomto období využívala prostředky Evropského sociálního fondu (ESF) prostřednictvím tří operačních programů:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA) - spadá do cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

Projekty, které budou popisovány v kapitole 6, spadají pod operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, a proto bude prostor věnován pouze tomuto programu.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Tento program je nejdůležitějším z programů zaměřených na neinvestiční projekty. Podporuje snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního

vzdělávání, orientuje se na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. OP LZZ patří k víceúčelovým tematickým operačním programům. To znamená, že je vedle prostředků z cíle Konvergence financován také z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Cílem OP LZZ je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v České republice na úroveň průměru 15 nejlepších zemí Evropské unie. Na OP LZZ bylo z fondů EU vyčleněno celkem 1,88 mld. €. Tato částka byla navýšena z českých veřejných zdrojů o dalších 0,33 mld. €. (Přichystal, 2008, str. 58)

3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiky, směřující k podpoře aktivního chování pracovníků na trhu práce bývají označovány jako aktivní politika zaměstnanosti. Úspěšnost umístění nezaměstnaných do práce ovlivňuje řada faktorů. Těmi hlavními, díky nimž je dosahováno cílů aktivní politiky zaměstnanosti, jsou:

- dostatečný rozsah,
- vhodná struktura,
- cílenost a
- kvalita opatření APZ. (Kotýnková a Němec, 2003, str. 185 - 187)

Podle Kotýnkové a Němce (2003, str. 189) lze přínosy programů aktivní politiky zaměstnanosti hodnotit podle dopadů na zaměstnanost, které lze dále rozlišit na přímé (získání zaměstnání v souladu a v návaznosti na absolvovaný program) a nepřímé dopady (v důsledku zlepšení některých předpokladů na straně pracovní síly).

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Mezi nástroje, jimiž je realizována patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, str. 86)

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce

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

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na SÚPM. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut a to nejdéle po dobu 5 měsíců.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči (špatný zdravotní stav, věk, péče o dítě). Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. (Česko, 2004, str. 39 - 45)

3.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Smyslem aktivit, které jsou spojeny se zabezpečením nezaměstnaných a označovány jako pasivní politika zaměstnanosti, je kompenzovat těmto osobám ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim tak, aby našli pracovní uplatnění. Kompenzace může být poskytována jen po určitou dobu (podpůrní doba) a v určité výši v závislosti na předchozím výdělku. Jestliže je nezaměstnanost delší než podpůrní doba, mají nezaměstnaní při splnění určitých předpokladů nárok na zabezpečování ze systému sociální pomoci. (Krebs, 2007, str. 297)

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje vyplácení podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci. Finanční prostředky, vynaložené na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, představují převážnou část prostředků vynakládaných na politiku zaměstnanosti.

Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (Česko, 2004, str. 16 - 19)

4 ABOLVENTI ŠKOL NA TRHU PRÁCE

V rámci této kapitoly je definován pojem absolvent dle zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce a pro potřeby statistického sledování ÚP ČR. Dále jsou zde popsány příčiny nezaměstnanosti absolventů škol a velká část je věnována také požadavkům trhu práce na absolventy.

Definice absolventa

Absolvent dle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.)

Zákon o zaměstnanosti pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje. Vyčleňuje ale uchazeče, kterým je potřebné věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, a těmi jsou:

- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců

Absolvent dle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

Absolventem dle zákoníku práce je zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Pokud například čerstvý absolvent školy zprvu nesehnal práci a rozšířil řady nezaměstnaných - stal se uchazečem o zaměstnání, a nastoupí proto do pracovního poměru třeba až po půl roce od ukončení studia, stále bude považován za absolventa, a to po dobu dvou let.

Definice absolventa pro potřeby statistického sledování

Pro potřeby statistického sledování je na základě dohody mezi MŠMT a MPSV používaná definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4. nebo 30.9. daného roku), u kterého doba od úspěšného ukončení jeho studia nepřekročila 2 roky. Tato definice je platná od 1. 1. 2004. Absolventi škol se hlásí do evidence ÚP podle místa svého trvalého bydliště, tzn., že se mohou objevit jako nezaměstnaní v jiném okrese, než v jakém studovali. Tato situace nastává zejména u absolventů vysokých škol.

Absolventi škol si často myslí, že nedostatečná nebo dokonce úplná absence praxe, je příčinou jejich neúspěchu při hledání zaměstnání. Ve skutečnosti to nemusí být vždy problém,

protože každý zaměstnavatel preferuje různé předpoklady pro určitou pracovní pozici a někteří čerstvé absolventy dokonce vyhledávají. Úspěch absolventů tak závisí na schopnosti takovou pracovní nabídku najít a přesvědčit zaměstnavatele o svých kvalitách. Aby bylo vyhledávání zaměstnání efektivní, je třeba získat nové znalosti a zvládnout dovednosti, které člověk dosud nepotřeboval (při studiu či v předchozím zaměstnání) a potřebovat nebude (při výkonu nové práce). (Malinová, 2011, str. 21)

4.1 Příčiny nezaměstnanosti absolventů

Absolventi mívají po ukončení studia problém nalézt první zaměstnání. To závisí na aktuální situaci v zemi, na celkové nezaměstnanosti, vzdělávacím systému i na možnostech v daných regionech. Dle názorů pracovníků ÚP ČR patří k hlavním příčinám nezaměstnanosti absolventů následující:

- nedostatečná odborná praxe,
- vysoké počty absolventů v oboru,
- dlouhodobý nezájem o absolventy oboru,
- kompetence absolventů neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů,
- nezájem absolventů přijmout pracovní nabídku,
- nedostatečná specializace absolventů,
- místa jsou obsazována pracovníky s neodpovídající kvalifikací. (Skácelová a Vojtěch, 2009, str. 11)

Nezaměstnanost absolventů je propojena s odmítavým postojem některých zaměstnavatelů vůči zaměstnání této ohrožené skupiny osob. Tady jsou některé z důvodů, proč k tomu dochází:

- nedostatek praxe a pracovních zkušeností u absolventů,
- nereálné představy o výši mzdy, pracovní době, pracovním zařazení,
- delší doba, kterou absolventi potřebují na zapracování,
- nízká úroveň pracovní morálky,
- na určitá pracovní místa nelze přijímat pracovníky bez praxe,
- strach z odchodu absolventa po získání praxe,
- nedostatečná zodpovědnost absolventů. (Kalousová a Vojtěch, 2008, str. 32)

4.2 Požadavky trhu práce na absolventy

Jak tvrdí Malinová (2011, str. 17), cíle a očekávání absolventů škol nebyvají v souladu se stále rostoucími nároky zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé očekávají kromě určitého stupně vzdělání potřebného k plnění pracovních aktivit také aktuální znalosti a dovednosti. Vedle těchto kompetencí roste i význam osobnostních charakteristik, jako je například zodpovědnost, samostatnost nebo flexibilita, a stále nepostradatelnější začínají být pracovní zkušenosti, které absolventi získali v zaměstnání při studiu. Z toho vyplývá, jak významná je pro absolventy schopnost identifikace klíčových kompetencí (vzdělání, znalosti, dovednosti, vlastnosti) které mohou nabídnout zaměstnavateli, a práce na jejich rozvoji.

Klíčové kompetence vyjadřují způsoby chování, které organizace u zaměstnanců hledají kvůli zaručení vysokého pracovního výkonu. K nejčastěji sledovaným kompetencím patří:

- vzdělání,
- znalosti cizích jazyků,
- tvrdé dovednosti (hard skills),
- měkké dovednosti (soft skills),
- pozitivní postoje ke změnám,
- orientace na úspěch, na zákazníka, na výsledky,
- flexibilita a adaptabilita,
- odpovědnost, samostatnost. (Malinová, 2011, str. 13)

Kalousová a Vojtěch (2008, str. 7 - 13) se ve své publikaci zaměřují na potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol ke vstupu na trh práce. Absolventi byli v této publikaci rozděleni na čtyři základní vzdělanostní skupiny - se středním vzděláním s výučním listem, se středním odborným vzděláním s maturitní zkouškou, s vyšším odborným vzděláním a s vysokoškolským vzděláním.

Zaměstnavatelé se vyjadřovali k jednotlivým skupinám absolventů a hodnotili klíčové kompetence, které u těchto skupin považují za nejvýznamnější. Od vyučených absolventů je požadováno především zvládnutí čtení a porozumění pracovním instrukcím, dále ochota učit se a schopnost týmové práce. Podobné požadavky jsou kladeny i na středoškoláky s maturitou, u kterých se navíc počítá se zběhlostí v používání výpočetní techniky. Nejdůležitější kompetence absolventů vyšších odborných škol jsou dle vyjádření zaměstnavatelů ochota učit se, dovednosti v práci s počítačem, komunikační schopnosti a schopnost řešit

problém. Nejvyšší požadavky mají zaměstnavatelé na vysokoškolsky vzdělané osoby, u kterých předpokládají, že budou schopni řešit problémy, nést zodpovědnost, rozhodovat se, budou mít komunikační schopnosti a znalosti v oblasti výpočetní techniky a budou zblhli v zacházení s informacemi.

Cílem publikace Kalousové a Vojtěcha (2008, str. 21) bylo mimo jiné zjistit, u kterých kompetencí nejvíce poroste jejich význam. Průzkum byl proveden mezi potencionálními zaměstnavateli absolventů škol a jeho výsledkem bylo zjištění, že do budoucna bude kladen stále větší důraz na znalost cizích jazyků, ovládnání výpočetní techniky, ochotu učit se a důležitá bude taktěž adaptabilita a flexibilita absolventů.

Na závěr je třeba zmínit, z jakých důvodů vlastně zaměstnavatelé přijímají absolventy do pracovního poměru:

- nezátíženost předchozími pracovními návyky,
- dovednosti v práci s počítačem,
- ochota se vzdělat,
- jazyková vybavenost,
- nižší mzdové nároky,
- flexibilita,
- novější teoretické znalosti, znalost nových technologií,
- originalita nápadů,
- otevřenost vůči firemní filozofii,
- finanční stimuly (dotace na mzdy od ÚP). (Kalousová a Vojtěch, 2008, str. 30)

4.3 Zhodnocení teoretické části

K vypracování teoretického základu z oblasti trhu práce a nezaměstnanosti existuje velké množství literárních pramenů a studijních materiálů. Některé zdroje jsou však již značně zastaralé a nepopisují aktuální situaci na trhu práce. Pro tuto práci byly nejpřínosnější díla Krebse, Landorové a Večeře, Kotýnkové a Němce, Buchtové a Kolibové. Z oblasti věnující se absolventům na trhu práce je k dispozici mnoho publikací, vytvořených Národním ústavem pro vzdělávání a zajímavým zdrojem byly také studijní texty Malinové.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ VE ZLÍNSKÉM KRAJI

V následující kapitole je prostor věnován charakteristice Zlínského kraje. Dochází zde ke zhodnocení ekonomické a sociální situace v kraji a pozornost je věnována především demografické situaci a vybraným ukazatelům trhu práce. V druhé části je analyzována nezaměstnanost absolventů ve Zlínském kraji.

5.1 Charakteristika Zlínského kraje

Zlínský kraj byl ustanoven k 1. 1. 2000 na základě ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které patřily k Jihomoravskému kraji, a okresu Vsetín, který spadal do Severomoravského kraje. Spolu s Olomouckým krajem tvoří region soudržnosti Střední Morava. S účinností od 1. 1. 2003 bylo na území kraje vytvořeno 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností (obce III. stupně), v jejichž rámci působí 25 územních obvodů pověřených obcí (obce II. stupně).

Zlínský kraj se nachází na východě republiky, kde jeho východní okraj tvoří hranici se Slovenskem. Na jihozápadě sousedí s krajem Jihomoravským, na severozápadě s Olomouckým a v severní části s krajem Moravskoslezským. Svou rozlohou 3 964 km² je čtvrtým nejmenším krajem v republice. Má celkem 307 obcí (z toho 30 měst), ve kterých k 31. 12. 2013 žilo 586 299 obyvatel.

Území má členitý charakter. Z převážné části se jedná o kopcovitý terén, tvořený pahorkatinami a pohořími. V části kraje, v povodí řeky Moravy, se táhne rovinatá úrodná oblast – Haná na Kroměřížsku a Slovácko na Uherskohradištsku. V severní části kraje se nacházejí Moravskoslezské Beskydy, na východě se rozkládají Javorníky s nejvyšší horou Velký Javorník (1 071 m) a dále směrem k jihu Bílé Karpaty s nejvyšší horou Velká Javořina (970 m), která tvoří přirozenou hranici se Slovenskem. Od západu k jihu protéká největší řeka kraje Morava, do které se vlévá většina toků protékajících územím. Jsou to především v severní části řeka Bečva a v jižní části řeka Olšava.

Pro svažitost a členitost terénu velké části kraje je obdělávání půdy obtížné. Z celkového půdního fondu kraje je 49,0 % zemědělské a 51,0 % nezemědělské půdy. Nejvíce zemědělské půdy má okres Uherské Hradiště (58,0 % celkové výměry okresu, z toho je 70,5 % půdy orné). Zcela odlišné rozdělení půdy je v okrese Vsetín, ve kterém podíl nezemědělské půdy je výrazně vyšší (64,6 %) a z níž 83,8 % zabírají lesy, převážně smrkové.

Zlínský kraj má velkou rozlohu chráněného krajinného území. Velkoplošná území zahrnují dvě chráněné krajinné oblasti (CHKO), Beskydy a Bílé Karpaty, které zahrnují zhruba 30 % území. CHKO Bílé Karpaty patří mezi šest biosférických rezervací UNESCO v republice. Na území kraje se také nachází množství přírodních rezervací a přírodních památek.

Zlínský kraj je svéráznou turistickou oblastí, jeho atraktivita vyplývá z množství přírodních, kulturních a historických památek. Nikde jinde v České republice nelze najít oblast, která nabídne současně hory, zahradní architekturu, lázně, vinařská údolí, pozůstatky Velkomoravské říše, řadu církevních památek a historicky cenných staveb, jakož i ojedinělý příklad moderní baťovské funkcionalistické architektury. Skutečnost, že se zde setkávají tři národopisné celky: úrodná Haná, pohostinné Slovácko a svérázné Valašsko také výraznou měrou přispívá k originalitě kraje. (Statistická ročenka Zlínského kraje 2013, 2014)

5.1.1 Ekonomická situace

Ve Zlínském kraji byla v 1. až 4. čtvrtletí 2013 průměrná hrubá měsíční mzda 21 994,- Kč, v České republice 24 623,- Kč. Ekonomika v kraji byla a je založena především na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Export v kraji je negativně poznamenán polohou kraje v rámci ČR. V tvorbě hrubého domácího produktu se Zlínský kraj řadí na 6. místo mezi kraji v ČR. V roce 2012 dosáhla průměrná hodnota HDP na 1 obyvatele kraje 322 246 Kč (v běžných cenách). Průmyslový potenciál Zlínského kraje tvoří podniky zpracovatelského průmyslu, kterých je 17 % z registrovaných subjektů celkem. Zejména jde o podniky průmyslu kovodělného, dřevozpracujícího, elektrotechnického a textilního. Jejich charakteristickou stránkou je však nízká úroveň modernizace výroby ve srovnání s ČR. (Statistická ročenka Zlínského kraje 2013, 2014)

5.1.2 Sociální situace

Síť předškolních a školních zařízení v kraji představuje 310 mateřských škol, 257 základních škol, 17 gymnázií, 71 středních škol, 11 vyšších odborných škol. Ve Zlínském kraji působí 2 vysoké školy. Je to Univerzita Tomáše Bati v krajském městě, jež má veřejnoprávní statut a uděluje bakalářský a magisterský stupeň vzdělání na 6 fakultách. Druhou je soukromá vysoká škola Evropský polytechnický institut v Kunovicích. (Statistická ročenka Zlínského kraje 2013, 2014)

5.1.3 Demografická situace

K 31. 12. 2013 v kraji žilo 586 299 obyvatel, ženy tvořily 51,1 %. Nejvíce osob žije v okrese Zlín (kolem 32 %), nejméně v okrese Kroměříž (jen 18 %). Počet obyvatel Zlínského kraje dlouhodobě klesá a očekává se, že bude klesat dál. Oproti roku 2009 došlo ke snížení počtu obyvatel o 0,8 %, počet žen zaznamenal pokles o 1%. Pokud jde o věkové složení obyvatelstva, počet osob ve věku do 14 let se začal mírně zvyšovat. Lidé v produktivním věku k 31. 12. 2012 (údaje k 31. 12. 2013 nejsou dosud známy) tvořili 68,3 % z celkového počtu obyvatel, ale jejich počet se od roku 2009 neustále snižuje. K prudkému nárůstu naopak dochází u obyvatel v poproduktivním věku, oproti roku 2009 se jejich počet zvýšil o 8,9 %. Zvyšuje se i průměrný věk obyvatelstva, v roce 2009 byl tento věk 40,9 let a v roce 2012 už 41,7 let. Podíl Zlínského obyvatelstva na celkovém počtu obyvatel České republiky je 5,6 %.

Tab. 1. Vývoj počtu obyvatelstva ve Zlínském kraji v letech 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Počet obyvatel celkem	591 042	590 361	589 030	587 693	586 299
z toho ženy	302 670	302 377	301 069	300 343	299 510
z toho ve věku 0 - 14 let	82 375	82 751	83 903	84 163	není k dispozici
15 - 64 let	415 061	411 904	406 257	401 633	397 319
65 a více let	93 606	95 706	98 870	101 897	není k dispozici

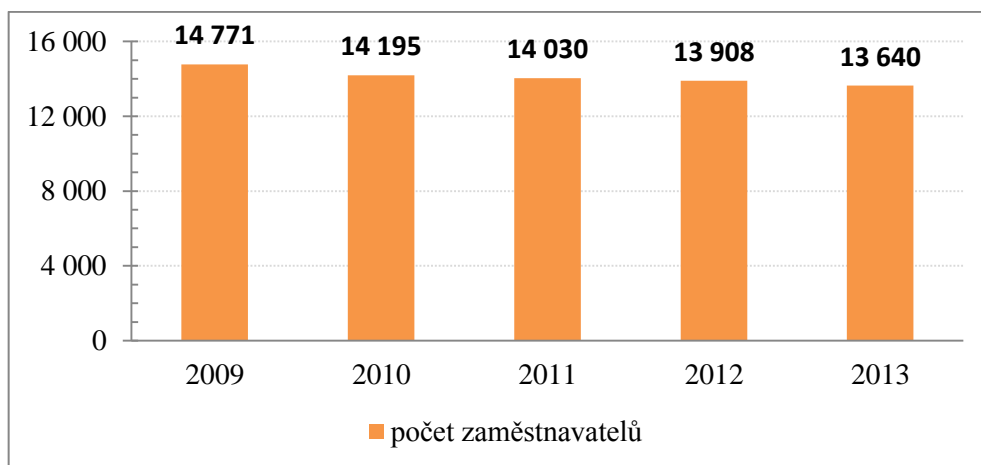
(vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, 2010-2014)

5.1.4 Zaměstnanost

V následující části je pozornost zaměřena na zaměstnavatele v kraji, dále je zde zhodnocena celková zaměstnanost a nedílnou součástí je také analýza volných pracovních míst.

Zaměstnavatelé ve Zlínském kraji

Podle údajů z Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) bylo v kraji k 31. 12. 2013 registrováno 13 640 zaměstnavatelů. Celkový počet zaměstnavatelů mírně klesá, ve srovnání s koncem roku 2009 došlo k úbytku o 1 131 zaměstnavatelů (pokles o 7,7%).



Obr. 3. Počet zaměstnavatelů ve Zlínském kraji v letech 2009-2013

(vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, 2010-2014)

Nejvýznamnějšími zaměstnavateli v kraji, z hlediska počtu zaměstnanců, byly v roce 2013 podniky AVX Czech Republic, s.r.o. a Continental Barum s.r.o., které mají mezi 3 000 – 3 999 zaměstnanci. Následuje výčet dalších významných zaměstnavatelů v kraji, který je seřazen sestupně podle počtu zaměstnanců:

2500 - 2999 zaměstnanců

- Krajská nemocnice T. Bati, a. s.
- MITAS a.s.

1500 - 1999 zaměstnanců

- Česká zbrojovka, a.s., Uherský Brod

1000 - 1499 zaměstnanců

- DEZA, a.s.
- Fatra, a.s.
- ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC, s.r.o.
- Uherskohradištská nemocnice a.s.
- Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

500 - 999 zaměstnanců

- Aircraft Industries, a.s.

- Austin Detonator s. r. o.
- EUROTEC, k.s.
- Forschner, s.r.o.
- Gumárny Zubří a.s.
- Hamé s.r.o.
- INDET SAFETY SYSTEMS a.s.
- Jednota, spotřební družstvo ve Vsetíně
- Kroměřížská nemocnice a.s.
- MESIT HOLDING a.s.
- Psychiatrická nemocnice v Kroměříži
- Sociální služby Uherské Hradiště, příspěvková organizace
- TAJMAC-ZPS, a.s.
- TES VSETÍN s.r.o.
- TON a.s.
- Vsetínská nemocnice a.s.
- WOCO STV s. r. o. (Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2013 - Zlínský kraj, 2014)

Celková zaměstnanost

Ve Zlínském kraji bylo k 31. 12. 2013 zaměstnáno celkem 258 166 osob, oproti stejnému datu roku 2009 to je úbytek o 6 586 zaměstnanců, tedy o 2,5 %. Osoby samostatně výdělečně činné tvořily koncem roku 2013 20, 43 % z celkového počtu zaměstnaných. Mimo rok 2010, kdy došlo ke zvýšení počtu zaměstnanců firem i OSVČ, má počet zaměstnaných osob klesající tendenci. Největší pokles zaměstnanců (- 1,8 %) byl zaznamenán mezi roky 2011 a 2012. Pokud jde o rozložení zaměstnanosti dle okresů v roce 2013, na 1. místě se nacházel okres Zlín s více než 35 % zaměstnaných celkem, následovaly okresy Uherské Hradiště a Vsetín, které měly shodně kolem 24 %, a nejhůř dopadl okres Kroměříž s necelými 17 % zaměstnaných. Podíl zaměstnaných na celkovém počtu obyvatel Zlínského kraje v produktivním věku činil v roce 2013 téměř 65 %.

Tab. 2. Vývoj počtu zaměstnaných ve Zlínském kraji v letech 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Zaměstnanci firem	212 245	215 080	209 749	205 720	205 427
OSVČ	52 489	53 374	54 474	53 777	52 739
Zaměstnaní celkem	264 734	268 454	264 223	259 497	258 166

(vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, 2010-2014)

Volná pracovní místa

Nabídka volných pracovních míst evidovaných ÚP tvoří podle odhadů MPSV pouze menší část nabídky všech volných míst. Volná místa, která zaměstnavatelé nenahlásí na ÚP jsou ovšem obtížně zmapovatelná, a proto budou pro účely této analýzy využity pouze údaje o VPM, které sledují ÚP.

Volných pracovních míst v kraji přibývá, k poklesu došlo pouze v roce 2012, ale v následujícím roce počet míst výrazně vzrostl, a to o necelých 75 %. V porovnání s rokem 2009 počet nahlášených pracovních míst narostl o 77 %, tedy přibylo 965 míst. Nejvíce volných pracovních míst je dlouhodobě hlášeno v okrese Zlín, k 31. 12. 2013 to bylo 1 252 míst (56,5 % z celkového počtu). Nejmenší počet míst patří okresu Kroměříž, kde bylo ke stejnému datu nahlášeno pouze 291 volných míst (13 %).

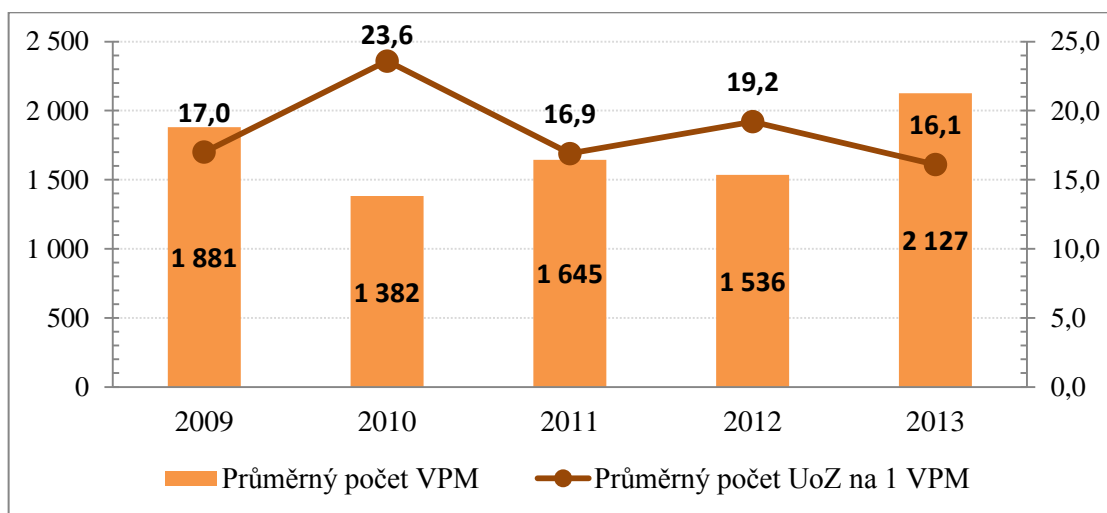
Změny počtu volných pracovních míst jsou nejvíce patrné na ukazateli, kterým je počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo. Od roku 2009 se hodnota tohoto ukazatele, kromě roku 2012, postupně snižuje. K 31. 12. 2013 bylo dosaženo zatím nejpříznivější hodnoty – na 1 volné pracovní místo připadalo 15,3 uchazečů o zaměstnání, což představovalo v porovnání s rokem 2012 pokles o 10 osob na 1 volné místo. V okrese Zlín to bylo pouze 7,8 uchazečů na 1 VPM. Naproti tomu v okrese Vsetín dosáhla hodnota tohoto ukazatele dokonce na 28,1.

Tab. 3. Volná pracovní místa ve Zlínském kraji v letech 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
VPM	1 252	1 245	1 590	1 269	2 217
UoZ / 1 VPM	27,0	26,8	18,5	25,3	15,3

(vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, 2010-2014)

Pokud jde o průměrné roční počty volných pracovních míst, k 31. 12. 2013 bylo nahlášeno v průměru 2 127 míst, nejvíce v okrese Zlín (1 060 míst – téměř 50%), nejméně v okrese Kroměříž (319 míst – 15 %). Nejméně míst v průměru bylo registrováno v roce 2010 – pouze 1 382 míst, s tím souvisí i nejvyšší dosažená hodnota u počtu UoZ na 1 VPM – 23,6. Průměrný počet uchazečů na volné pracovní místo byl nejpříznivější v roce 2013, kdy dosáhl hodnoty pouze 16,1 za celý kraj. Pro okres Zlín to bylo pouze 9,9 uchazečů na 1 VPM, pro okres Vsetín naopak 23,7.



Obr. 4. Průměrný počet volných pracovních míst a UoZ na 1 VPM v letech 2009-2013 (vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, 2010-2014)

Struktura volných pracovních míst dle vzdělání byla na konci roku 2013 následující:

- Střední odborné vzdělání (s vyučením) – H – 928 míst (41,9 %)
- Úplné střední odborné vzdělání s maturitou – M – 393 míst (17,7 %)
- Základní vzdělání + praktická škola – 382 míst (17,2 %)
- Úplné střední odborné vzdělání s vyučením a s maturitou – L - 177 míst (8,0 %)
- Bez vzdělání – 113 míst (5,1 %)
- Vysokoškolské vzdělání – T – 92 míst (4,1 %)
- Úplné střední všeobecné vzdělání (gymnázium) – K – 62 míst (2,8 %)
- Vyšší odborné vzdělání – N – 46 míst (2,1, %)

Mezi nejčteněji evidovaná volná pracovní místa v roce 2013 patřili obchodní zástupci (v průměru 121 míst). Zájem byl také o seřizovače a obsluhu obráběcích strojů (97 míst), řidiče nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel (70 míst průměrně) a kuchaře (kromě šéfkuchařů) a pomocné kuchaře (průměrně 59 míst).

5.1.5 Nezaměstnanost

Vývoj na trhu práce ve Zlínském kraji se víceméně nemění. Počet nezaměstnaných, registrovaných na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v kraji, se od roku 2009 pohybuje průměrně kolem 32 500 uchazečů. K meziročnímu poklesu došlo pouze v roce 2011, kdy počet evidovaných uchazečů o zaměstnání zaznamenal úbytek o necelých 12 %. Na konci roku 2013 bylo v evidenci ÚP ve Zlínském kraji celkem 33 978 osob, z toho 46,8 % tvořily ženy. Nejvíce uchazečů spadalo pod okres Zlín (9 796 osob – téměř 29 % z celkového počtu UoZ), z důvodu nejvyššího počtu obyvatel v tomto okrese. V okrese Kroměříž bylo k 31. 12. 2013 evidováno nejméně osob – 6 934 (20 %), což je opět spojeno s nejnižším počtem obyvatel v tomto okrese. Oproti roku 2012 vzrostl počet uchazečů o zaměstnání o 5,8 % - nejvíce v okrese Zlín (+ 8,4 %), nejméně v okrese Uherské Hradiště (+ 3,9 %).

Dlouhodobě klesá počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti. Na konci roku 2009 jich bylo ještě 12 163 a v roce 2013 už jich bylo pouze 6 657, což představuje pokles o 45,3 %.

Tab. 4. Vývoj nezaměstnanosti v letech 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
UoZ celkem	33 836	33 386	29 418	32 100	33 978
z toho ženy	15 792	15 668	14 297	15 404	15 900
UoZ pobírající podporu v nezaměstnanosti	12 163	10 443	7 774	6 697	6 657

(vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, 2010 - 2014)

Toky uchazečů o zaměstnání

V průběhu roku 2013 bylo nově evidováno 36 040 uchazečů o zaměstnání, z čehož 44,6 % tvořily ženy. V porovnání s rokem 2012 došlo k nárůstu nově zaevidovaných o 5,3 %. Do evidence se nejvíce osob přihlásilo v okrese Zlín (32 %), nejméně v okrese Kroměříž (19 %). Nejvíce nově nahlášených UoZ bylo v roce 2009 – v porovnání s rokem 2013 je to o 12 042 osob více.

V roce 2013 vzrostl i počet vyřazených uchazečů a to o 8,3 %. Tito uchazeči byli však ve 47,3 % vyřazení z jiných důvodů než kvůli nástupu do zaměstnání (odchod do důchodu, návrat ke studiu apod.). Počet umístěných UoZ tak meziročně klesl o 6,9 % a od roku 2009

dosáhl nejnižší hodnoty. Nejvíce vyřazených i umístěných uchazečů bylo v roce 2010 – do zaměstnání nastoupilo 29 909 uchazečů, tedy 72,3 % z celkového počtu vyřazených.

Úřadem práce bylo v roce 2013 umístěno 2 556 uchazečů (14,2 % z celkového počtu umístěných). Došlo tak k meziročnímu nárůstu uchazečů umístěných ÚP o 51,8 %. Ve srovnání s rokem 2009 byl však zaznamenán úbytek umístěných ÚP o 50 %. V roce 2009 ÚP umístil 5 117 uchazečů, což tvořilo 22,5 % z celkové počtu umístěných.

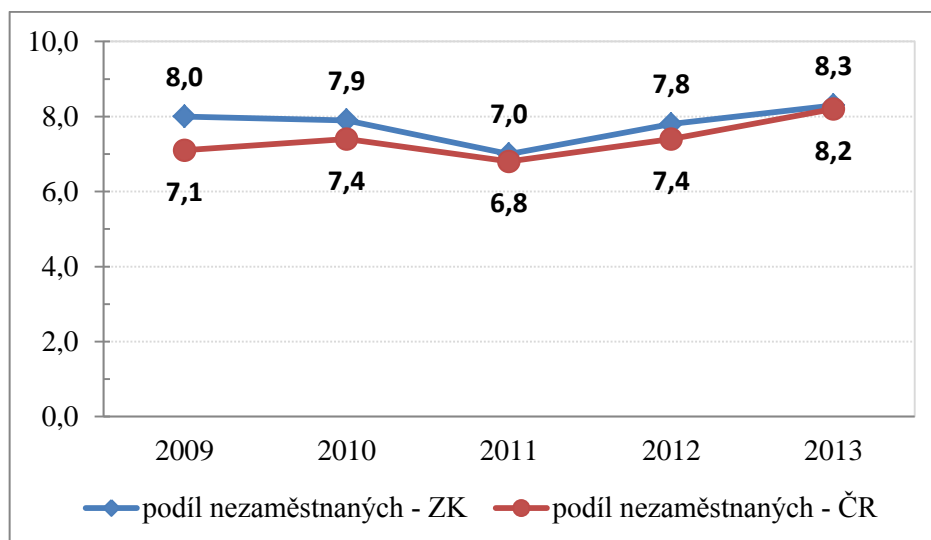
Tab. 5. Toky uchazečů o zaměstnání v letech 2009 - 2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Nově hlášení UoZ	48 082	40 921	35 859	34 223	36 040
Vyřazení UoZ	34 294	41 371	39 827	31 541	34 162
Umístění UoZ	22 739	29 909	27 504	19 313	17 989
z toho umístění ÚP	5 117	4 837	3 343	1 684	2 556

(vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, 2010-2014)

Podíl nezaměstnaných

Podíl nezaměstnaných ve Zlínském kraji dosáhl k 31. 12. 2013 hodnoty 8,3 %. Oproti roku 2012 došlo k nárůstu o 0,5 procentního bodu. Zlínský kraj se tak zařadil na 8. místo v rámci všech krajů ČR a pohyboval se jen 0,1 p.b. nad podílem nezaměstnaných za celou Českou republikou. Podíl nezaměstnaných nad úrovní kraje byl k 31. 12. 2013 v okrese Vsetín (9,7 %) a Kroměříž (9,1 %). Pod úrovní kraje se nacházel okres Zlín (7,3 %) a Uherské Hradiště (7,8 %). Největší rozdíl v podílu nezaměstnaných mezi Zlínským krajem a ČR byl zaznamenán v roce 2009 – kraj byl 0,9 p.b. nad úrovní ČR.



Obr. 5. Podíl nezaměstnaných k 31. 12. (2009 – 2013) (v %)

(vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na trhu práce ve ZK, 2010-2014)

Struktura UoZ dle různých kritérií (vzdělání, věk, dlouhodobá nezaměstnanost)

Co se týká věkové struktury uchazečů o zaměstnání, nejpočetnější skupinou k 31. 12. 2013 byli mladí lidé ve věku 20 – 24 let, kterých bylo celkem 4 600, což tvoří 13,5 % z celkového počtu UoZ. Jen o 52 uchazečů méně bylo ve věkové skupině 55 – 59 let a následovaly osoby ve věku 35 – 39 let, kterých bylo 4 184, tedy 12,3 %. Změny ve věkové struktuře uchazečů nejsou nijak velké, jenom u skupiny osob nad 50 let došlo k meziročnímu nárůstu o 28,3 % (+ 780 osob). Počet uchazečů ve věku do 29 let se zvýšil jen nepatrně o 2,7 %. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání činil k 31. 12. 2013 39,6 let. Oproti roku 2012 se zvýšil o 0,7 let.

Struktura uchazečů podle vzdělání se meziročně příliš nemění. Největší zastoupení měli k 31. 12. 2013 osoby s výučním listem – 16 305 (48 %), následovali uchazeči s maturitou – 8 804 (25,9 %) a nemalý podíl tvořili také uchazeči se základním vzděláním nebo bez vzdělání – 5 988 (17,6 %). Za povšimnutí stojí postupný nárůst uchazečů s bakalářským vzděláním, jejich počet se meziročně zvýšil o 19,6 % a od roku 2009 dokonce o 100,9 %.

Uchazeče lze rozdělit také podle délky evidence. Koncem roku 2013 byli nejpočetněji zastoupenou skupinou uchazeči s evidencí do 3 měsíců, kteří tvořili 26,8 % z celkového počtu uchazečů. U této skupiny došlo oproti roku 2012 k poklesu o 4,4 %. Nad 6 měsíců bylo v evidenci v roce 2013 19 070 uchazečů (56,1 %), to je o 15,2 % víc než v roce 2012. Počty uchazečů v jednotlivých skupinách meziročně různě klesají i stoupají. Dlouhodobý nárůst (s výjimkou roku 2012) byl zaznamenán pouze u osob, které jsou v evidenci více

než 2 roky. K 31. 12. 2013 byla tato skupina tvořena 7 101 uchazeči (20,9 % z celkového počtu uchazečů). Oproti roku 2012 byl zaznamenán přírůstek o 11 % a ve srovnání s rokem 2009 počet uchazečů této skupiny vzrostl dokonce o 90 %.

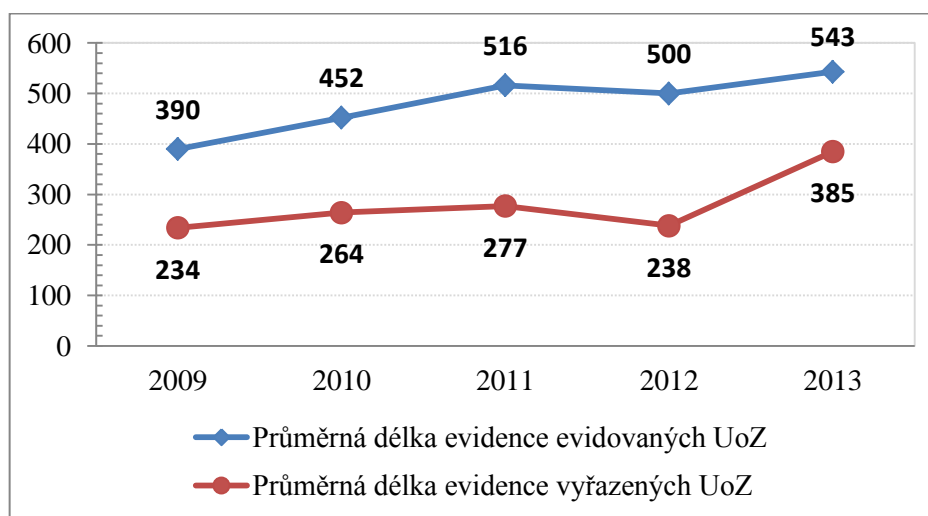
Tab. 6. Struktura UoZ podle délky evidence

	2009	2010	2011	2012	2013
do 3 měsíců	9 843	10 737	8 684	9 526	9 110
3 - 6 měsíců	7 680	5 537	5 250	6 023	5 798
6 - 9 měsíců	5 029	3 058	2 624	3 088	3 216
9 - 12 měsíců	3 632	2 470	1 837	2 497	2 857
12 - 24 měsíců	3 915	6 585	4 609	4 571	5 896
více než 24 měsíců	3 737	4 999	6 414	6 395	7 101

(vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, 2010-2014)

Sleduje se i průměrná délka evidence evidovaných a vyřazených uchazečů o zaměstnání. Oba tyto ukazatele se s výjimkou roku 2012 neustále zvyšují. Uchazeči zaregistrovaní na ÚP byli v roce 2013 v evidenci průměrně 543 dní, tj. přibližně rok a půl. Ve srovnání s rokem 2012 délka evidence vzrostla o 43 dní. Od roku 2009, kdy průměrná evidence evidovaných byla nejnižší a činila 390 dnů, došlo k navýšení této doby o 153 dnů, tedy přibližně o 5 měsíců.

Průměrná délka evidence vyřazených uchazečů o zaměstnání činila koncem roku 2013 385 dnů. Oproti roku 2012, kdy byli uchazeči vyřazováni přibližně po 8 měsících, průměrná délka evidence výrazně vzrostla a to o 147 dní, což je necelých 5 měsíců.



Obr. 6. Průměrná délka evidence ve dnech

(vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na trhu práce v ZK, 2010-2014)

Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Na trhu práce ve Zlínském kraji je pozornost věnována dlouhodobě těmto problémovým skupinám: osobám se zdravotním postižením, osobám do 20 let (od roku 2013 jsou sledováni uchazeči do 25 let, ale pro účely této analýzy budou i pro rok 2013 sledovány osoby do 20 let, aby nedošlo ke zkreslení informací), osobám, pečujícím o dítě do 15 let, osobám nad 50 let (od roku 2012 jsou sledovány osoby nad 55 let, ale obdobně jako u uchazečů do 20 let, budou využity informace týkající se věkové skupiny nad 50 let) a osobám, které jsou v evidenci ÚP déle než 5 měsíců.

Z tabulky (Tab. 7) je zřejmé, že největší skupinu tvoří dlouhodobě nezaměstnaní, celkem 60,4 % z celkového počtu UoZ. Jejich počet oproti roku 2012 narostl o 2 445 osob, tedy o 13,5 % a byl tak nejvyšší od roku 2009. Tato skupina patří mezi nejvíce ohroženou skupinu na trhu práce, patří sem většina ze zdravotně postižených uchazečů a osob nad 50 let. Druhou nejpočetnější skupinou v evidenci ÚP jsou osoby nad 50 let. Ty se na celkovém počtu uchazečů podílí dlouhodobě kolem 28 %. I u této skupiny osob došlo v roce 2013 k meziročnímu nárůstu, ale jen o 8,8 %. Přibylo i uchazečů ve skupině osob, které pečují o dítě do 15 let. V porovnání s léty 2009 – 2011 však tato skupina dosáhla nižší hodnoty. Ke snížení počtů nezaměstnaných došlo ve skupinách OZP (- 3,2 %) a osob do 20 let (- 9,3 %). U zdravotně postižených byla v roce 2013 zaznamenána dokonce nejnižší hodnota od roku 2009. Osoby do 20 let se na celkovém počtu nezaměstnaných podílí každoročně mezi 3 - 4 %.

Tab. 7. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

	2009		2010		2011		2012		2013	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
OZP	4 863	14,4	5 166	15,5	4 579	15,6	4 270	13,3	4 133	12,2
osoby do 20 let	1 308	3,9	1 084	3,2	1 083	3,7	1 224	3,8	1 110	3,3
osoby pečující o dítě do 15 let	4 674	13,8	4 796	14,4	4 532	15,4	3 195	10,0	3 942	11,6
osoby nad 50 let	9 295	27,5	9 490	28,4	7 960	27,1	8 819	27,5	9 599	28,2
dlouhodobě nezaměstnaní	18 513	54,7	17 630	52,8	16 896	57,4	18 077	56,3	20 522	60,4

(vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, 2010-2014)

5.1.6 Politika zaměstnanosti

V roce 2013 činily celkové výdaje na politiku zaměstnanosti 1 112 746 tisíc Kč. Z této částky bylo 29,8 % vyčleněno na zajištění APZ. Celkový objem financí čerpaný na APZ byl v roce 2013 velmi vysoký, oproti roku 2012 vzrostl o 121,2 %. Aktivní politika zaměstnanosti byla v roce 2013 obdobně jako v minulých letech financována z národních (ze státního rozpočtu) a evropských (z ESF) zdrojů. Výdaje za všechny projekty ESF, tvořily v roce 2013 80,7 % z celkových výdajů na APZ a ve srovnání s rokem 2012 vrostly o 171,7 %. K navýšení celkového objemu financí došlo v roce 2013 i u pasivní politiky zaměstnanosti (+ 15,7 %), ale v dlouhodobějším horizontu se tyto výdaje spíše snižují.

Tab. 8. Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

	2009	2010	2011	2012	2013
APZ	260 721	397 429	212 706	149 779	331 923
z toho projekty ESF	155 620	292 630	126 260	98 622	267 923
PPZ	936 520	787 619	588 509	494 263	571 894
Podpora zaměstnávání OZP	132 791	148 253	164 810	175 805	193 306
Insolvence	5 387	12 107	25 634	22 387	15 623
CELKEM	1 365 419	1 345 407	991 659	842 234	1 112 746

(vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, 2010-2014)

Ze statistických údajů sledovaných ÚP lze vypočítat průměrné výdaje na podporu v nezaměstnanosti. Tyto výpočty jsou však nepřesné, neboť byly získány vynásobením celkového počtu UoZ pobírajících podporu v nezaměstnanosti a průměrného měsíčního nároku na podporu, ale nebylo zde zohledněno časové hledisko, tedy jak dlouho jednotliví účastníci podporu v nezaměstnanosti pobírali. Tabulka (Tab. 9) znázorňuje celkové průměrné výdaje na podporu v nezaměstnanosti všech UoZ s nárokem na podporu za 1 měsíc v roce.

Průměrný měsíční nárok byl v roce 2013 od roku 2009 nejvyšší – 5 947 Kč. Celkové měsíční výdaje na podporu v nezaměstnanosti činily v roce 2013 39 589 tisíc Kč, což ve srovnání s předcházejícím rokem představovalo nárůst o 2 133 tisíc Kč, tedy 5,7 %. Nejvyšší hodnoty bylo dosaženo v roce 2009, kdy průměrný měsíční nárok na podporu dosahoval do výše 5 482 Kč (byl nižší než v roce 2013), ale počet nezaměstnaných s nárokem na podporu byl téměř dvojnásobně vyšší než v roce 2013 – proto celkové měsíční výdaje na podpo-

ru v nezaměstnanosti činily 66 678 tisíc Kč, tedy o 27 089 tisíc Kč víc (40,6 %) než v roce 2013.

Tab. 9. Průměrné výdaje na podporu v nezaměstnanosti

	2009	2010	2011	2012	2013
UoZ pobírající podporu v nezaměstnanosti	12 163	10 443	7 774	6 697	6 657
Průměrný měsíční nárok (v Kč)	5 482	5 402	5 236	5 593	5 947
Výdaje na podporu v nezaměstnanosti (v tis. Kč)	66 678	56 413	40 705	37 456	39 589

(vlastní zpracování dle Zpráv o situaci na trhu práce ve Zlínském kraji, 2010-2014)

5.2 Absolventi ve Zlínském kraji

Tato podkapitola je zaměřena na analýzu nezaměstnanosti absolventů ve Zlínském kraji, která je zpracována za léta 2009 až 2013. Je zde znázorněno, jaká je míra nezaměstnanosti absolventů škol se sídlem ve Zlínském kraji a v závěru je prostor věnován také volným pracovním místům vhodných pro absolventy.

Statistické sledování nezaměstnanosti absolventů škol

Počty nezaměstnaných absolventů jsou dlouhodobě sledovány Úřadem práce ČR. MPSV pak v měsíčních statistikách nezaměstnanosti zveřejňuje údaje o počtu absolventů, počtu absolventů s podporou v nezaměstnanosti a vykazuje také počty volných pracovních míst vhodných pro absolventy. Podrobněji je tato cílová skupina zachycována v pololetních statistikách absolventů, a to k 30. dubnu a k 30. září. Dubnové hodnoty zachycují situaci absolventů na trhu práce lépe, protože v průběhu předcházejících měsíců dojde ke vstřebání absolventů z června předchozího roku trhem práce. Z těchto statistik lze zjistit počet absolventů v evidenci, počet dosažitelných absolventů a počet absolventů, kteří dosud nepracovali. Do roku 2012 byla sledována i délka evidence absolventů a počet absolventů, kteří byli umístěni do zaměstnání. Tyto údaje nejsou pro období 30. 4. a 30. 9. 2012 a 30. 4. 2013 k dispozici, z důvodu přechodu na nový informační systém, a proto nebudou v této práci prezentovány, protože údaje z roku 2011 a starší by nemusely dostatečně odrážet aktuální situaci absolventů na trhu práce.

Vývoj celkového počtu nezaměstnaných absolventů je ovlivněn následujícími faktory:

- úrovní celkové nezaměstnanosti,
- cyklem školního roku,
- požadavkem několikaleté praxe ze strany zaměstnavatelů,
- nesprávnou volbou vzdělání, způsobenou špatným odhadem budoucí situace na trhu práce,
- rozšířením nabídky terciárního vzdělávání,
- demografickým vývojem,
- zavedením státní maturitní zkoušky. (Burdová a Chamoutová, 2012, str. 9 - 10)

Počet obyvatel a uchazečů o zaměstnání ve věku do 29 let

Věk absolventů škol se většinou pohybuje v rozmezí 18 – 30 let, a proto je třeba analyzovat tuto věkovou skupinu obyvatelstva ve Zlínském kraji. Údaje pro rok 2013 nejsou dosud k dispozici, proto ke zhodnocení stavu obyvatelstva ve věku do 29 let poslouží údaje z let 2009 – 2012. Počty obyvatel ve všech skupinách, uvedených v tabulce (Tab. 10), vykazují meziroční úbytky. V roce 2012 byl největší pokles zaznamenán u věkové skupiny 15 – 19 let a to o 6,7 %. Počty obyvatel ve věku 20 – 24 let a 25 – 29 let klesly jen minimálně.

K 31. 12. 2012 došlo oproti minulému roku k poklesu celkového počtu obyvatel ve věku 15 – 29 let, a to o 3 264 osob. V důsledku toho se snížil i podíl této skupiny osob na celkovém počtu obyvatel o 0,52 p.b. Od roku 2009 tato věková skupina přišla již o 10 811 osob (- 9,2 %).

Tab. 10. Počet obyvatel Zlínského kraje ve věku 15 - 29 let

	2009	2010	2011	2012
15 - 19 let	36 285	34 212	31 651	29 521
20 - 24 let	39 880	39 379	38 784	38 181
25 - 29 let	41 866	41 194	40 049	39 518
Celkem	118 031	114 785	110 484	107 220
Podíl na obyvatelstvu	19,97 %	19,44 %	18,76 %	18,24 %

(vlastní zpracování dle Demografické ročenky krajů 2003 až 2012, 2013)

Pro potřeby analýzy nezaměstnanosti absolventů škol je zajímavý i počet uchazečů o zaměstnání ve věku do 29 let. K 31. 12. 2013 bylo na kontaktních pracovištích ÚP ČR ve Zlínském kraji evidováno 9 507 osob v tomto věku, jenž tvořili 27,98 % z celkové počtu

UoZ. Celkový počet uchazečů ve věku do 29 let do roku 2011 klesal a od téhož roku začal opět pomalu stoupat. Obdobný vývoj byl zaznamenán u věkových skupin 20 – 24 let a 25 – 29 let. Ve srovnání s rokem 2012 došlo v roce 2013 k nárůstu uchazečů do 29 let o 2,7 %. Meziročně ubylo pouze uchazečů do 19 let, a to o 9,3 %. Podíl uchazečů ve věku do 29 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se v průběhu let 2009 – 2013 příliš neměnil, k největšímu rozdílu došlo mezi lety 2009 a 2010, kdy podíl poklesl o 1,55 p.b.

Tab. 11. Počet uchazečů o zaměstnání ve věku do 29 let

	2009	2010	2011	2012	2013
do 19 let	1 308	1 084	1 083	1 224	1 110
20 - 24 let	4 569	4 345	4 094	4 526	4 600
25 - 29 let	3 881	3 683	3 271	3 507	3 797
Celkem	9 758	9 112	8 448	9 257	9 507
Podíl na UoZ	28,84 %	27,29 %	28,72 %	28,84 %	27,98 %

(vlastní zpracování dle Statistiky nezaměstnanosti, 2009 - 2013)

5.2.1 Míra nezaměstnanosti absolventů škol se sídlem ve Zlínském kraji

Zjišťování podílu nezaměstnaných absolventů škol na celkovém počtu absolventů a jeho interpretování z krajského hlediska je celkem obtížné. Statistiky počtu nezaměstnaných totiž vycházejí z databází jednotlivých krajských poboček ÚP ČR, kde jsou evidováni uchazeči o zaměstnání s trvalým bydlištěm v příslušném okrese a kraji, který se však může lišit od kraje, v němž vystudovali. Počty absolventů škol v jednotlivých krajích jsou naproti tomu udávány podle sídla školy. Pokud by nedošlo k úpravám těchto počtů, mohlo by dojít k disproporcím a vypočtená míra nezaměstnanosti by ztrácela vypovídací hodnotu.

Míra nezaměstnanosti absolventů škol v kraji poskytuje informace o tom, jak se tyto absolventi uplatňují na trhu práce v celé České republice. Je definována jako podíl počtu nezaměstnaných absolventů škol v kraji (bez ohledu na to, ve kterém kraji jsou evidováni) k počtu absolventů, kteří se připravovali na školách v daném kraji. (Burdová a Vojtěch, 2013, str. 41)

Následující tabulka (Tab. 12) zobrazuje počty absolventů škol, které mají sídlo ve Zlínském kraji, v rozdělení na střední školy, vyšší odborné školy a vysoké školy. Největší podíl na celkovém počtu absolventů mají dlouhodobě absolventi středních škol (v roce 2013 tvořili 62,3 % z celkového počtu absolventů). V roce 2013 se snížily počty absolventů SŠ

i VŠ, k nárůstu došlo pouze u absolventů VOŠ. Počty absolventů středních škol se neustále snižují. V roce 2013 došlo k jejich meziročnímu úbytku o 5,8 % a ve srovnání s rokem 2009 dokonce o 18,4 %. U absolventů vyšších odborných škol byl oproti roku 2012 zaznamenán přírůstek o 77 osob. V dlouhodobějším měřítku jejich počet kolísá nahoru a dolů. Pokud dojde k porovnání s rokem 2009 je patrný nárůst absolventů VOŠ o 76,4 %. Počet absolventů VŠ do roku 2011 stoupal, poté začal klesat a mezi lety 2011 a 2012 poklesl dokonce o 542 osob. Od roku 2010 se počet absolventů ve Zlínském kraji postupně snižuje. V roce 2013 byl zaznamenán meziroční pokles o 539 absolventů, tedy o 4,8 %.

Tab. 12. Absolventi škol, které mají sídlo ve Zlínském kraji

	2009	2010	2011	2012	2013
Střední školy	8202	7639	7162	7098	6689
Vyšší odborné školy	220	360	336	311	388
Vysoké školy	3 470	3 931	4 413	3 871	3 664
Celkem	11 892	11 930	11 911	11 280	10 741

(vlastní zpracování dle Střední školy a vyšší odborné školy ve Zlínském kraji, © 2003 – 2012)

Z pololetních statistik ÚP ČR o nezaměstnaných absolventech škol bylo možné až do roku 2011 zjistit přesné počty nezaměstnaných absolventů škol, které mají sídlo ve Zlínském kraji (bez ohledu na to, ve kterém kraji jsou evidováni). Od následujícího roku už to bylo téměř nemožné, protože v databázi většinou nebylo uvedeno sídlo školy a v některých případech ani přesný název školy. Pro rok 2012 a 2013 jsou proto k dispozici pouze údaje pro VOŠ a VŠ. Nejvíce nezaměstnaných je dlouhodobě mezi absolventy středních škol (v roce 2011 to bylo 84,7 % z celkového počtu absolventů v evidenci), to je samozřejmě dáno i tím, že tyto školy produkují nejvíce absolventů. Z dostupných údajů lze zjistit, že nejvíce absolventů skončilo v evidenci ÚP v roce 2010, a to 1 875 osob, což je ve srovnání s rokem 2009 nárůst o 20,3 %. Ve srovnání s rokem 2012 se v roce 2013 zvýšil počet nezaměstnaných absolventů VOŠ i VŠ shodně o 35 %. U vysokoškoláků počet nezaměstnaných od roku 2009 stále narůstá, v tomto případě to ale není způsobeno zvyšujícím se počtem absolventů VŠ. Ve srovnání s rokem 2009 už došlo k nárůstu nezaměstnaných v této skupině o 96,9 %.

Tab. 13. Nezaměstnaní absolventi škol, které mají sídlo ve Zlínském kraji

	2009	2010	2011	2012	2013
SŠ	1 345	1 658	1 474	nezjištěno	nezjištěno
VOŠ	53	36	40	37	50
VŠ	160	181	227	232	315
Celkem	1 558	1 875	1 741	nezjištěno	nezjištěno

(vlastní zpracování dle Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP, 2009 - 2013)

Na základě předchozího zjištění lze míru nezaměstnanosti absolventů vyčíslit pouze do roku 2011 a pro rok 2012 a 2013 pouze u absolventů VOŠ a VŠ. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v roce 2009 u absolventů vyšších odborných škol, kdy dosáhla do výše 24,1 %. V následujících letech už nikdy nedosáhla tak vysoké hodnoty, ale od roku 2010 se pomalu zvyšuje, oproti roku 2012 vzrostla o 1,0 p.b.. Narůstající hodnoty jsou od roku 2009 pozorovány u absolventů vysokých škol. V roce 2013 došlo k meziročnímu nárůstu této míry o 2,6 p.b. a ve srovnání s rokem 2009 dokonce o 4,0 p.b.

Tab. 14. Míra nezaměstnanosti absolventů škol, se sídlem ve Zlínském kraji (v %)

	2009	2010	2011	2012	2013
Střední školy	16,4	21,7	20,6	nezjištěno	nezjištěno
Vyšší odborné školy	24,1	10,0	11,9	11,9	12,9
Vysoké školy	4,6	4,6	5,1	6,0	8,6
Celkem	13,1	15,7	14,6	nezjištěno	nezjištěno

(vlastní zpracování)

5.2.2 Absolventi škol v evidenci ÚP k 31. 12. 2009 - 2013

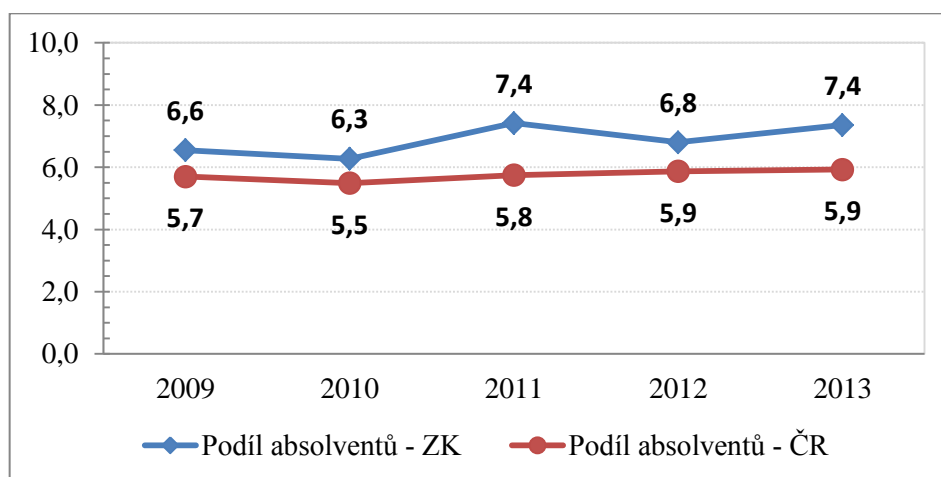
Absolventi škol jsou nezaměstnaností ohrožováni více než ostatní skupiny obyvatelstva. Pokud roste celková nezaměstnanost, dochází zpravidla i k růstu nezaměstnanosti absolventů. V roce 2013 se zaregistrovalo na kontaktních pracovištích ÚP ČR ve Zlínském kraji celkem 2 499 absolventů. Od roku 2009 to byl nejvyšší počet absolventů v evidenci a na celkovém počtu UoZ se podílel 7,4 %. Ve srovnání s rokem 2012 došlo k meziročnímu nárůstu absolventů o 14,4 %. Nejnižší počet nezaměstnaných absolventů byl zaznamenán v roce 2010 - pouze 2 094 absolventů, což činilo 6,3 % z celkového počtu nezaměstnaných.

Tab. 15. Podíl nezaměstnaných absolventů škol na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání

	2009	2010	2011	2012	2013
Uchazeči celkem	33 836	33 386	29 418	32 100	33 978
Absolventi	2 217	2 094	2 183	2 184	2 499
Podíl absolventů	6,6 %	6,3 %	7,4 %	6,8 %	7,4 %

(vlastní zpracování dle Statistiky nezaměstnanosti, 2009 – 2013)

V následujícím grafu (Obr. 7) je naznačeno, jakým procentem se nezaměstnaní absolventi podíleli na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji a v České republice. Z grafu lze vyčíst, že podíl absolventů v evidenci ve Zlínském kraji je dlouhodobě vyšší než podíl za celou ČR. Nejvíce se tyto hodnoty přiblížily v roce 2010, kdy je dělilo pouze 0,8 p.b.. Nejhorší hodnoty v porovnání s ČR bylo dosaženo v roce 2011, kdy činil rozdíl 1,6 p.b.



Obr. 7. Podíl nezaměstnaných absolventů škol na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v ZK a ČR (v %)

(vlastní zpracování dle Statistiky nezaměstnanosti, 2009 – 2013)

Z měsíčních statistik evidovaných ÚP bylo možné zjistit, kolik nezaměstnaných absolventů mělo nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tento počet se stejně jako u všech UoZ rok od roku snižuje. K 31. 12. 2013 pobíralo podporu v nezaměstnanosti celkem 51 absolventů, kteří tvořili přibližně 2 % z celkového počtu absolventů v evidenci. Podíl absolventů pobírajících podporu v nezaměstnanosti se meziročně snížil o 1,3 p.b. Od roku 2009 byl zaznamenán pokles absolventů s podporou o 58,5 %. Absolventi s nárokem na podporu se na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání pobírajících podporu v nezaměstnanosti podílí každoročně přibližně 1 %.

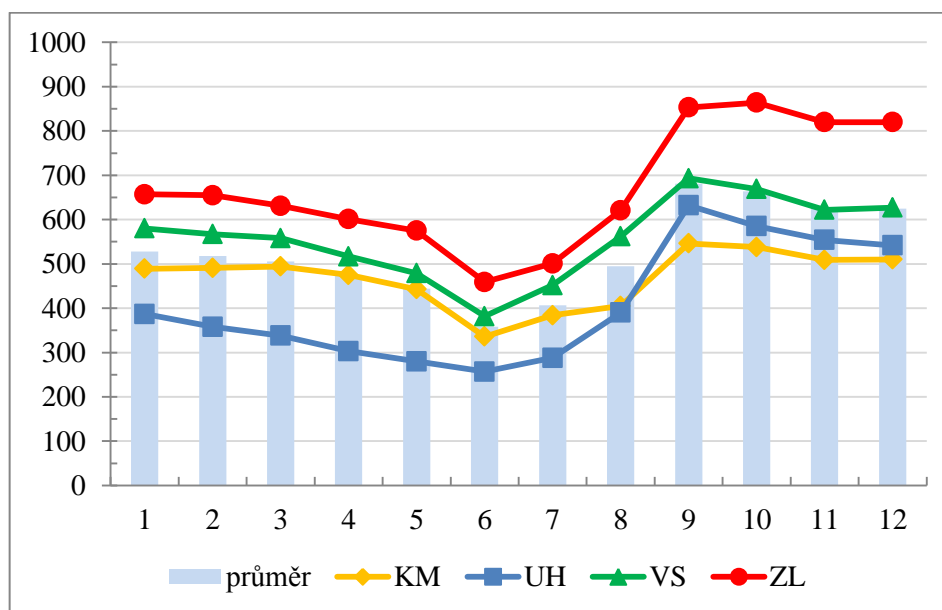
Tab. 16. Počet absolventů s podporou v nezaměstnanosti

	2009	2010	2011	2012	2013
UoZ s podporou celkem	12 163	10 443	7 774	6 697	6 657
Absolventi s podporou	123	88	81	72	51
Podíl absolventů s podporou	5,6 %	4,2 %	3,7 %	3,3 %	2,0 %

(vlastní zpracování dle Statistiky nezaměstnanosti, 2009 – 2013)

Nezaměstnanost absolventů, především středních a vyšších odborných škol, je spojena s cyklem školního roku. Jak je možné vidět v grafu (Obr. 8), počty absolventů, kteří se evidovali na ÚP, se začaly zvyšovat ke konci školního roku, tedy na konci června. Tento růst pokračoval až do září, kdy bylo dosaženo maxima. Poté se počet nezaměstnaných absolventů začal postupně snižovat. Nejnižších hodnot bylo dosaženo v květnu a v červnu. Tento vývoj nezaměstnanosti absolventů je každoročně přibližně stejný.

Z následujícího grafu (Obr. 8) lze vyčíst, že nejnižší počty nezaměstnaných absolventů byly v roce 2013 evidovány v okrese Uherské Hradiště (byly celoročně pod průměrem za všechny okresy). Pouze v období od září do prosince zaznamenal nejnižší hodnoty okres Kroměříž, který se pohyboval v průběhu roku přibližně na úrovni průměru za všechny okresy. Největší nezaměstnanost absolventů zaregistroval okres Zlín, kde byly počty absolventů bez práce celoročně nad úrovní průměru všech okresů.



Obr. 8. Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol v okresech Zlínského kraje v průběhu roku 2013

(vlastní zpracování dle Statistiky nezaměstnanosti, 2009 – 2013)

5.2.3 Analýza nezaměstnaných absolventů k 30. 4. v letech 2009 - 2013

Nyní přichází detailnější analýza absolventů v evidenci ÚP, pro kterou budou využity pololetní dubnové statistiky, z důvodu jejich větší přesnosti.

Následující tabulka (Tab. 17) rozděluje nezaměstnané absolventy škol na muže a ženy a srovnává počty těchto osob ve Zlínském kraji a za celou ČR. Koncem dubna 2013 bylo v evidenci ÚP ve Zlínském kraji celkem 1895 absolventů, z toho 50 % tvořily ženy (948 žen - nejvyšší počet od roku 2009). Tato hodnota se podílela na počtu nezaměstnaných absolventů v celé ČR 6,4 %. Rok 2012 byl pro kraj nejpříznivější, v evidenci bylo pouze 1 473 absolventů, což ve srovnání s rokem 2011 činilo pokles o 20,1 % (pokles v rámci celé republiky za stejné období byl pouze 19,9 %). Naopak nejvíce nezaměstnaných absolventů bylo evidováno v roce 2010 - celkem 1 950 (podíl na počtu absolventů za ČR - 7,2 %).

Tab. 17. Absolventi škol v evidenci ÚP k 30. 4. – srovnání Zlínského kraje a ČR

	2009		2010		2011		2012		2013	
	ZK	ČR	ZK	ČR	ZK	ČR	ZK	ČR	ZK	ČR
Muži	871	10 831	1096	14 433	928	13 403	730	10 471	947	14 867
Ženy	745	10 057	854	12 610	916	13 058	743	10 723	948	14 775
Celkem	1 616	20 888	1 950	27 043	1 844	26 461	1 473	21 194	1 895	29 642

(vlastní zpracování dle Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP, 2009 - 2013)

Zajímavým ukazatelem je podíl nezaměstnaných absolventů, kteří dosud nepracovali na celkovém počtu absolventů v evidenci. K 30. 4. 2013 tento podíl dosáhl na 71,38 %. Tato hodnota byla nejvyšší od roku 2009 a představovala navýšení o 32,64 p.b. Počet dosud nepracujících absolventů v evidenci ÚP každý rok kolísá nahoru a dolů. V roce 2013 došlo k meziročnímu nárůstu těchto osob o 44,5 %. Nejnižší počet byl zaznamenán v roce 2009.

Tab. 18. Absolventi škol v evidenci ÚP k 30. 4., kteří dosud nepracovali

	2009	2010	2011	2012	2013
Celkem	1 616	1 950	1 844	1 473	1 895
Dosud nepracovalo	626	1 242	1 174	894	1 292
Podíl dosud nepracujících	38,74 %	63,69 %	63,67 %	60,69 %	71,38 %

(vlastní zpracování dle Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP, 2009 - 2013)

Při analyzování nezaměstnanosti absolventů škol je důležitá jejich vzdělanostní struktura. Ta přibližuje, jak jsou uplatnitelní na trhu práce absolventi jednotlivých kategorií vzdělání. Tyto kategorie jsou blíže charakterizovány v příloze P I. Stabilně nejvyšších hodnot dosahují kategorie: H - střední odborné vzdělání s výučním listem, L - úplné střední odborné vzdělání s výučním listem a s maturitou a M - úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez výučního listu).

K 30. 4. 2013 hodnoty všech výše jmenovaných kategorií meziročně vzrostly, H dokonce o 45,4 %. Podstatně nižších hodnot dosahuje kategorie K, jež je tvořena absolventy gymnázií. Tento fakt je dán tím, že většina absolventů gymnázií pokračuje ve studiu na vysokých školách a jen jejich malý podíl skončí v evidenci ÚP. V roce 2013 bylo nezaměstnaných 73 absolventů gymnázia, což představovalo 3,85 % z celkového počtu absolventů v evidenci. Počet nezaměstnaných absolventů VOŠ (kategorie N) se v průběhu času příliš nemění, přesto došlo v roce 2013 ve srovnání s rokem 2012 k navýšení této kategorie o 46,4 %. Počet evidovaných absolventů, kteří získali titul Bc. (kategorie R), postupně narůstá (kromě roku 2012, kdy došlo k mírnému poklesu). Oproti roku 2012 počet těchto absolventů vzrostl o 43,7 %. Relativní podíl vysokoškolsky vzdělaných absolventů na absolventech všech kategorií vzdělání se dlouhodobě pohybuje kolem 9 %.

Tab. 19. Vzdělanostní struktura absolventů škol v evidenci ÚP k 30. 4.

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%	Počet	%
D	2	0,12	0	0	0	0	0	0	0	0
E	95	5,88	136	6,97	102	5,53	83	5,64	79	4,17
H	450	27,85	524	26,87	422	22,88	381	25,88	554	29,23
J	2	0,12	1	0,05	0	0	1	0,07	0	0
K	54	3,34	46	2,36	76	4,12	74	5,03	73	3,85
L	311	19,25	418	21,44	390	21,15	242	16,44	281	14,82
M	389	24,07	492	25,23	457	24,78	377	25,61	488	25,75
N	54	3,34	34	1,74	40	2,17	28	1,90	41	2,16
R	118	7,30	117	6,00	166	9,00	135	9,17	194	10,24
T	140	8,66	179	9,18	183	9,92	146	9,92	178	9,39
V	1	0,06	3	0,15	8	0,43	5	0,34	7	0,37
Celkem	1 616	100	1 950	100	1 844	100	1 473	100	1 895	100

(vlastní zpracování dle Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP)

5.2.4 Volná pracovní místa vhodná pro absolventy

Dalším významným ukazatelem z oblasti nezaměstnanosti absolventů škol je počet nahlášených volných pracovních míst vhodných pro absolventy a jejich podíl na celkovém počtu VPM. V roce 2013 se počet VPM pro absolventy zvýšil, v návaznosti na růstu celkového počtu nahlášených míst. V tomto roce přibylo oproti roku 2012 251 míst vhodných pro absolventy (nárůst o 95,4 %) a jejich podíl na všech VPM tvořil 23,18 %. Nejmenší počet míst pro absolventy byl registrován k 31. 12. 2010 - pouze 228 míst. To bylo způsobeno pravděpodobně kvůli poklesu celkového počtu nahlášených míst. Podíl VPM pro absolventy dosáhl nejvyšší hodnoty v roce 2011, a to 27,11 %. Oproti předcházejícímu roku je to nárůst o 8,8 p.b. Podíl volných míst pro absolventy byl až do roku 2013 nad hodnotou tohoto ukazatele za celou ČR V roce 2011 tento rozdíl činil dokonce 13,1 p.b.

Tab. 20. Volná pracovní místa vhodná pro absolventy škol k 31. 12.

	2009	2010	2011	2012	2013
Volná místa celkem	1 252	1 245	1 590	1 269	2 217
Volná místa pro absolventy	307	228	431	263	514
Podíl VPM pro absolventy	24,52 %	18,31 %	27,11 %	20,73 %	23,18 %
Podíl VPM pro absolventy ČR	12,89 %	14,89 %	14,01 %	12,12 %	27,21 %

(vlastní zpracování dle Statistiky nezaměstnanosti, 2009 – 2013)

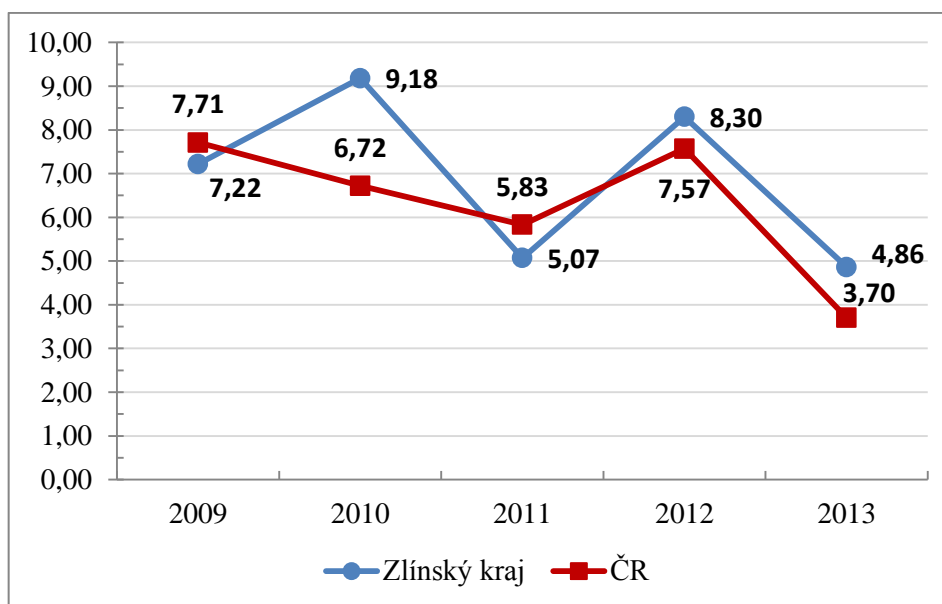
Změny počtu volných pracovních míst pro absolventy nejlépe zachycuje ukazatel, kterým je počet nezaměstnaných absolventů na 1 volné pracovní místo vhodné pro absolventy. Ke konci roku 2013 dosáhl tento ukazatel nejpříznivější hodnoty, na 1 VPM připadlo pouze 4,86 absolventů, což je oproti roku 2012 pokles o 3,44 osoby. Tato hodnota byla velmi uspokojivá i kvůli tomu, že k 31. 12. 2013 byl kontaktními pracovišti ÚP ve Zlínském kraji zaznamenán nejvyšší počet absolventů v evidenci od roku 2009, což bylo ovšem vyváжено zvýšeným počtem nahlášených volných pracovních míst pro absolventy (přírůstek o 251 míst, tj. 95,4 %). Nejhorších hodnot bylo dosaženo v roce 2010, kdy bylo v evidenci sice nejméně absolventů škol od roku 2009, ale počet volných míst, která pro ně byla vhodná, byl nízký – pouze 228 míst pro 2 094 absolventů. V tomto roce na 1 VPM pro absolventy připadlo 9,18 nezaměstnaných absolventů.

Tab. 21. Počet absolventů na 1 volné pracovní místo vhodné pro absolventy k 31. 12.

	2009	2010	2011	2012	2013
Počet absolventů	2 217	2 094	2 183	2 184	2 499
Volná místa pro absolventy	307	228	431	263	514
Počet absolventů / VPM	7,22	9,18	5,07	8,30	4,86

(vlastní zpracování dle Statistiky nezaměstnanosti, 2009 – 2013)

Následující graf (Obr. 9) znázorňuje vývoj počtu absolventů na 1 volné pracovní místo, které je pro ně vhodné za Zlínský kraj a za celou ČR. Z grafů je patrné, že se hodnota tohoto ukazatele (kromě roku 2010) vyvíjí v kraji i za celou republiku podobně. V letech 2009 a 2011 dosáhl kraj lepších výsledků než celá ČR. Největší kladná odchylka byla zaznamenána v roce 2011, a to rozdíl o 0,76 absolventů na 1 VPM méně než v rámci republiky. V letech 2010, 2012 a 2013 se hodnota ukazatele za Zlínský kraj pohybovala nad úrovní republiky. K 31. 12. 2010 dosáhl tento rozdíl nejvyšší hodnoty – v kraji připadalo na 1 VPM pro absolventy o 2,46 osob víc než v rámci celé ČR.



Obr. 9. Vývoj počtu absolventů na 1 volné pracovní místo vhodné pro absolventy

(vlastní zpracování dle Statistiky nezaměstnanosti, 2009 – 2013)

6 REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY PRO ABSOLVENTY VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Tato kapitola se věnuje seznámení s regionálními individuálními projekty (RIP) obecně a dále stručnému představení a popisu jednotlivých RIP pro absolventy financované z Evropského sociálního fondu, které realizoval nebo realizuje Úřad práce České republiky – Krajská pobočka ve Zlíně. Jedná se o projekt STARTUJEME, který byl ukončen koncem roku 2013 a projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let, jehož ukončení je naplánováno až na říjen 2015. Cílem kapitoly je komparativní analýza těchto projektů a následné vyhodnocení, potřebné pro návrh nového projektu.

Regionální individuální projekty

Regionální individuální projekty jsou v programovém období 2007 – 2013 realizovány v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Jejich financování je zajišťováno z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky. Realizaci RIP zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce ČR na základě výzev vyhlášených MPSV. V rámci Úřadu práce ČR – Krajské pobočky ve Zlíně má tyto projekty na starosti Referát projektů EU.

Projekty jsou zaměřeny na komplexní řešení (prostřednictvím cíleného využití více nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti) situace určité skupiny uchazečů o zaměstnání, evidovaných na ÚP ČR v místě konání projektu a mají jasně stanovený regionální rámec. Při vytváření projektů a definování cílových skupin je důraz kladen především na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností.

Úřad práce ČR – Krajská pobočka ve Zlíně v současné době realizuje projekty ve dvou oblastech podpory:

- Oblast podpory 1.1 - Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
 - Vzdělávejte se pro růst ve Zlínském kraji
 - Vzdělávejte se pro růst ve Zlínském kraji II
- Oblast podpory 2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti
 - Znovu do práce II ve Zlínském kraji
 - Šance pro rodiče II ve Zlínském kraji
 - Odborné praxe pro mladé do 30 let

Následující projekty, spadající do programového období 2007 – 2013, byly již ukončeny:

- Život bez bariér
- Klíč k zaměstnání
- Šance pro rodiče
- Znovu do práce
- Příležitost pro zkušené
- STARTUJEME

V první polovině roku 2014 bude zahájen projekt Zkušenost výhodou ve Zlínském kraji.

6.1 Projekt STARTUJEME

Projekt STARTUJEME byl realizován Úřadem práce ČR – Krajskou pobočkou ve Zlíně ve spolupráci s externím dodavatelem služeb projektu, společností MARLIN, s.r.o.. Ta byla vybrána v rámci veřejné zakázky na dodavatele služeb pro zajištění realizace projektu.

Následující tabulka (Tab. 22) identifikuje operační program, prioritní osu, oblast podpory a výzvu, na základě níž byla předložena žádost o finanční podporu.

Tab. 22. Identifikace operačního programu a výzvy – projekt STARTUJEME

Číslo operačního programu	CZ.1.04
Název operačního programu	OP Lidské zdroje a zaměstnanost
Číslo prioritní osy	4.2a
Název prioritní osy	Aktivní politiky trhu práce (Konvergence)
Číslo oblasti podpory	4.2a.1
Název oblasti podpory	Posílení aktivních politik zaměstnanosti
Číslo výzvy	13
Název výzvy	Výzva pro předkládání RIP – Posílení aktivních politik zaměstnanosti

(vlastní zpracování dle interních materiálů referátu projektů EU)

6.1.1 Charakteristika projektu

V následující části jsou prezentovány cíle projektu a cílová skupina, pro kterou byl projekt určen. Je zde popsán realizační tým a v tabulce (Tab. 23) jsou uvedeny klíčové aktivity projektu. Závěr je věnován nástrojům publicity.

Cíle projektu

Hlavním cílem projektu bylo účastníky motivovat, proškolit, poskytnout jim poradenství a odbornou praxi. Dále dle individuálních potřeb nabídnout možnost doplnění či obnovení znalostí a dovedností, zprostředkovat jim vhodné zaměstnání a podporovat účastníky při jeho udržení.

Kvantifikované cíle projektu

- 1) Minimálně 90 osob vstoupí do projektu.
- 2) Minimálně 170 účastníků kurzů celkem vstoupí do aktivit: Teoreticko-praktická část, Výuka výpočetní techniky.
- 3) Minimálně 160 účastníků kurzů celkem řádně ukončí aktivity: Teoreticko-praktická část, Výuka výpočetní techniky.
- 4) Minimálně 85 osob celkem vstoupí do aktivity Odborná praxe.
- 5) Minimálně 25 osob získá během projektu zaměstnání. Z toho minimálně 15 osob získá zaměstnání v podobě nově vytvořeného pracovního místa dle podmínek stanovených metodikou OP LZZ.

U 2. a 3. cíle jsou účastníci kurzu započítáni tolikrát, do kolika aktivit vstoupili (cíl 2) nebo je řádně ukončili (cíl 3).

Cílová skupina projektu

Cílovou skupinou projektu STARTUJEME byli uchazeči o zaměstnání, kteří v den podpisu Dohody o účasti v projektu a vstupu do projektu splňovali tyto podmínky:

- bydliště na území Zlínského kraje,
- evidence na některém z kontaktních pracovišť ÚP ČR ve Zlínském kraji,
- absolventi s minimálně ukončeným středoškolským vzděláním s maturitou, do dvou let po ukončení studia,
- absence profesní praxe či praxe maximálně do 6-ti měsíců,
- neabsolvovali žádný kurz ECDL.

Realizační tým projektu

Hladký průběh projektu zajišťovali projektový manažer, finanční manažer a odborný pracovník poradenství a trhu práce. Všichni členové realizačního týmu projektu spolupracovali spolu navzájem a kromě toho i se zástupci kontaktních pracovišť ÚP ČR – Krajské po-

bočky ve Zlíně. Na realizaci projektu se významně podílel dodavatel, v jehož realizačním týmu byl koordinátor projektu, finanční manažer a odborný poradce pro každý okres Zlínského kraje. Vzdělávací aktivity a výuku výpočetní techniky zajišťovali kvalifikovaní lektori dodavatele. Realizační tým zadavatele tedy tvořili 3 pracovníci referátu projektů EU, spadající pod ÚP ČR – Krajskou pobočku ve Zlíně.

Harmonogram projektu

Realizace projektu byla zahájena 10. 1. 2012 podpisem Smlouvy o poskytování služeb pro realizaci projektu STARTUJEME se společností MARLIN, s.r.o.. Všechny klíčové aktivity probíhaly během let 2012 a 2013, s výjimkou aktivit Veřejná zakázka a výběr dodavatele, Výběr účastníků a Monitoring, které zasáhly také do roku 2011. Projekt byl oficiálně ukončen k 31. 12. 2013.

Aktivity projektu

Projekt STARTUJEME byl složen z 10 klíčových aktivit, které jsou znázorněny v následující tabulce (Tab. 23). Aktivity č. 2, 4, 5, 6, 7 a 8 zajišťoval realizační tým dodavatele.

Tab. 23. Aktivity projektu STARTUJEME

Číslo aktivity	Název aktivity
1.	Veřejná zakázka a výběr dodavatele
2.	Úvodní fáze
3.	Výběr účastníků
4.	Vstupní modul
5.	Teoreticko-praktická část
6.	Výuka výpočetní techniky
7.	Odborná praxe
8.	Individuální poradenství
9.	Doprovodná opatření
10.	Monitoring

(vlastní zpracování dle interních materiálů referátu projektů EU)

Publicita projektu

Publicita byla zajišťována po celou dobu trvání projektu a jejím cílem bylo zvýšení povědomí veřejnosti o pomoci poskytované České republice z Evropského sociálního fondu.

Všechny dokumenty, jiné doklady a propagační předměty, související s projektem musely být označeny plným názvem projektu a povinným minimem publicity v souladu s Manuálem pro publicity OP LZZ včetně loga zadavatele (ÚP ČR). Publicitu projektu zabezpečoval zadavatel i dodavatel a bylo k ní využito následujících nástrojů:

- Inzerce v médiích
- Semináře pro uchazeče o zaměstnání
- Tvorba propagačních předmětů
- Tvorba publicity na webových stránkách
- Tvorba tištěných materiálů

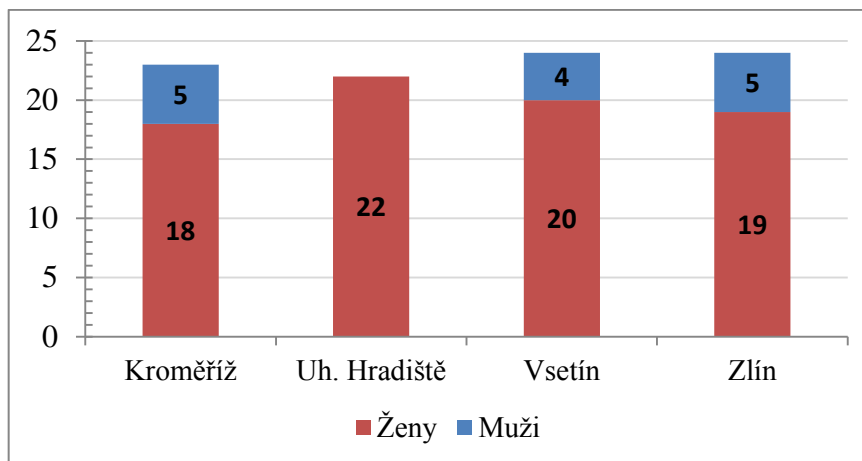
6.1.2 Účastníci projektu

Grafy a tabulky v této části byly vytvořeny dle interních zdrojů Referátu projektů EU.

Výběr účastníků do projektu byl v kompetenci kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR ve Zlínském kraji. Účastníci byli vybíráni z agendového systému a informováni o možnosti účasti v projektu při pravidelných schůzkách s poradci pro zprostředkování a na informačních akcích. Konečný výběr účastníků provedl odborný pracovník poradenství a trhu práce.

Projektem STARTUJEME prošly v každém okrese Zlínského kraje 2 skupiny účastníků. Skupiny mohly být sestaveny v rozmezí 9 - 14 osob. V lednu 2012 vstoupily do projektu 1. skupiny účastníků v celkovém počtu 49 osob – 12 účastníků v Kroměříži, Uherském Hradišti a ve Vsetíně, ve Zlíně vstoupilo do projektu 13 účastníků. V březnu 2012 vstoupili do projektu účastníci druhé a poslední skupiny v celkovém počtu 44 osob – 10 účastníků v Uherském Hradišti, 11 v Kroměříži a ve Zlíně a 12 účastníků ve Vsetíně. Celkem tedy podepsalo Dohodu o účasti v projektu 93 účastníků.

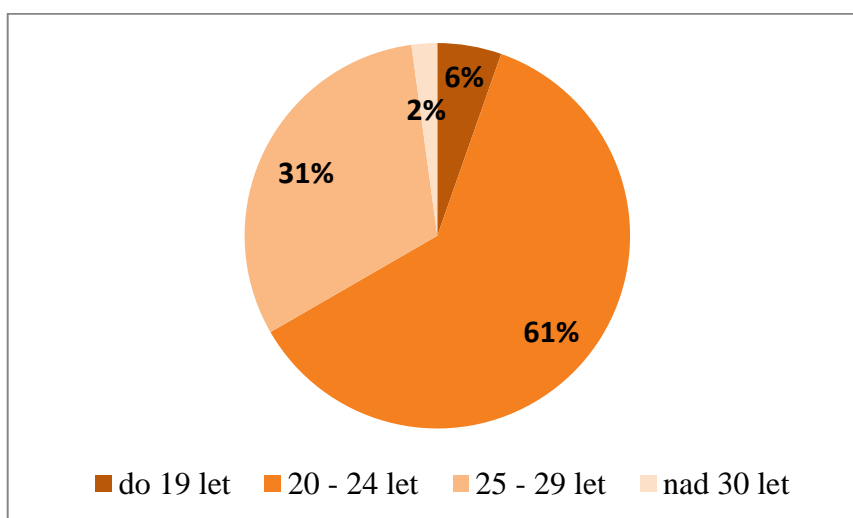
Ženy měly v projektu jasnou převahu, tvořily téměř 85 % (79 žen) z celkového počtu účastníků. Mužů bylo pouze 14, což mohlo být způsobeno tím, že v projektu nabízená praxe byla zaměřena na subjekty veřejného sektoru, což neodpovídalo jejich představám o budoucím zaměstnání. Dalším důvodem menšího počtu mužů v projektu mohl být jejich větší zájem o povolání vykonávaná manuální činností (strojírenství, stavebnictví, automobilový průmysl apod.).



Obr. 10. Rozdělení účastníků projektu dle okresu a pohlaví

Věková struktura účastníků projektu

V kategorii do 19 let bylo v projektu 5 osob. Největší zastoupení měla věková kategorie 20 – 24 let, do které spadalo 57 účastníků. Ve věku 25 – 29 let bylo 29 účastníků projektu. Do kategorie nad 30 let mohly být zařazeny pouze 2 osoby. Nejmladší účastníci měli ke dni vstupu do projektu 19 let, nejstarší 30 let. Průměrný věk účastníka byl 23 let.

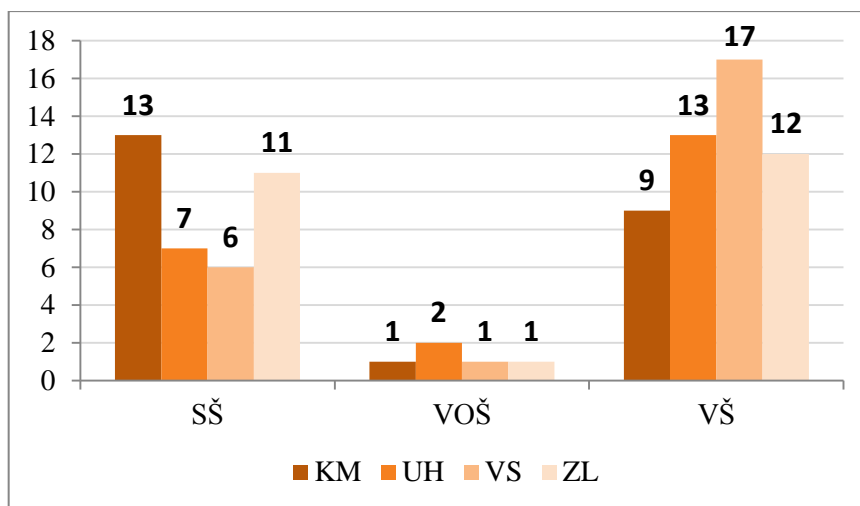


Obr. 11. Věková struktura účastníků projektu STARTUJEME

Vzdělání účastníků

V projektu měly zastoupení tři skupiny absolventů – absolventi středních škol, vyšších odborných škol a vysokých škol. Největší podíl na celkovém počtu účastníků měli absolventi vysokých škol, kteří tvořili 55 %, 40 % zaujímali absolventi středních škol a zbývajících 5 % tvořili absolventi vyšších odborných škol.

Středoškolského vzdělání dosáhlo 29 žen a 8 mužů. Titul diplomovaný specialista (DiS.) získalo na vyšších odborných školách pouze 5 žen. Na vysokých školách studovalo 45 žen (57 % z celkového počtu žen) a 6 mužů (43 % z celkového počtu mužů). Bakalářské studium absolvovalo 23 účastníků. Na titul inženýr (Ing.) dosáhlo 21 osob a titul magistr (Mgr.) získalo 7 účastnic – celkem tedy navazující studiem prošlo 28 osob (55 % z celkového počtu vysokoškolsky vzdělaných účastníků projektu).



Obr. 12. Rozdělení účastníků projektu dle okresu a vzdělání

Dlouhodobá evidence účastníků projektu

U účastníků projektu STARTUJEME se sledovala evidence delší než 6 měsíců u osob do 25 let a delší než 12 měsíců u osob nad 25 let. Z celkového počtu účastníků bylo v evidenci dlouhodobě 34 osob, což tvoří 37 %. Nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných účastníků spadalo pod okres Vsetín, druhý nejvyšší počet patřil okresu Kroměříž, následoval okres Zlín a nejlépe dopadl okres Uherské Hradiště, kde bylo dlouhodobě v evidenci pouze 5 osob. Z celkového počtu mužů bylo dlouhodobě nezaměstnáno 50 %, u žen bylo toto procento nižší, v evidenci ÚP bylo dlouhodobě pouze 34 % z celkového počtu žen. Pokud jde o vzdělání, největší zastoupení mezi dlouhodobě nezaměstnanými účastníky projektu měli středoškoláci – téměř 38 % z celkového počtu středoškolsky vzdělaných osob v projektu, hned v závěsu byli vysokoškoláci – přibližně 37 % z celkového počtu absolventů vysokých škol v projektu. Zanedbatelný byl počet dlouhodobě nezaměstnaných absolventů vyšších odborných škol – pouze 1 z 5 zástupců VOŠ.

Tab. 24. Dlouhodobá nezaměstnanost účastníků podle okresu, pohlaví a vzdělání

	Muži				Ženy			
	SŠ	VOŠ	VŠ	Celkem	SŠ	VOŠ	VŠ	Celkem
Kroměříž	1	0	2	3	4	0	3	7
Uherské Hradiště	0	0	0	0	2	1	2	5
Vsetín	2	0	1	3	3	0	5	8
Zlín	0	0	1	1	2	0	5	7
Zlínský kraj	3	0	4	7	11	1	15	27

6.1.3 Výsledky projektu

Realizace projektu STARTUJEME byla ukončena k 31. 12. 2013. Proto je možné kompletní vyhodnocení projektových výsledků. Mimo oficiálních monitorovacích indikátorů jsou zde zhodnoceny i jednotlivé aktivity projektu a samozřejmě je zde sledováno naplnění kvantifikovaných cílů projektu.

Vyhodnocení jednotlivých aktivit projektu

Výběr účastníků – Předpokladem bylo, že do projektu vstoupí 90 osob – po 22 osobách v okresech Kroměříž, Uherské Hradiště a Vsetín a 24 osob v okrese Zlín. To bylo sice ve všech okresech splněno, ale i přesto byl zaznamenán malý zájem o projekt ze strany cílové skupiny.

Vstupní část - Aktivitou úspěšně prošlo všech 93 účastníků projektu.

Teoreticko-praktická část - Aktivitu úspěšně dokončilo všech 93 účastníků.

Výuka výpočetní techniky - Do kurzu Základy obsluhy osobního počítače dle sylabu ECDL (4 moduly ECDL) vstoupilo 10 účastníků a 9 z nich kurz i dokončilo. Kurzem Obsluha osobního počítače dle sylabu ECDL (7 modulů ECDL) úspěšně prošlo všech 83 účastníků. Celkem se této aktivitu zúčastnilo 93 osob a 92 osob aktivitu úspěšně dokončilo.

Odborná praxe - Většina účastníků vykonávala praxi na městských a obecních úřadech po celém Zlínském kraji, na druhém místě byly finanční úřady a za nimi okresní správy sociálního zabezpečení. K dalším subjektům, které umožnily účastníkům výkon odborné praxe, patří například okresní soudy, Policie České republiky, Zlínský kraj a další. Na odbornou praxi nastoupilo celkem 91 účastníků, 76 účastníků (83,5 %) praxi úspěšně dokončilo a 15 účastníků praxi ukončilo předčasně z různých důvodů.

Zaměstnání - Důležitou součástí projektu po ukončení praxe byla pomoc účastníkům při hledání vhodného zaměstnání. Během projektu získalo zaměstnání celkem 35 účastníků, což činí 37,6 % ze všech účastníků. Z toho 13 účastníků projektu se zaměstnalo na nově vytvořených pracovních místech (NVPM). Zaměstnání získalo ještě během praxe 12 účastníků, zbývající účastníci našli zaměstnání až po dokončení odborné praxe. Co se týká rozdělení zaměstnaných účastníků dle okresů, nejlépe se na trhu práce uplatnili účastníci z okresu Zlín a Kroměříž, kde se shodně zaměstnalo po 14-ti účastnících (z toho 3 NVPM za Zlín a 4 NVPM za okres Kroměříž). Následovali účastníci, spadající pod okres Vsetín, kde se zaměstnalo 11 účastníků, z toho 4 na místech, která byla nově vytvořena. Nejmenší počet zaměstnaných účastníků byl v okrese Uherské Hradiště, kde získalo zaměstnání pouze 9 účastníků a z toho 2 na NVPM. Zajímavostí a dobrou zprávou je, že 27 účastníkům (77 % ze všech zaměstnaných a 29,7 % ze všech účastníků, kteří vstoupili do odborné praxe) byla nabídnuta, v průběhu nebo po skončení praxe, pracovní smlouva od subjektu, u kterého vykonávali odbornou praxi. To je velký úspěch a známka toho, že účastníci byli na praxi spokojeni a osvědčili se. Odborné praxe mají význam a není to jen využívání pracovní síly, jejíž mzdy jsou zaměstnavatelům propláceny z finančních prostředků projektu.

Naplnění cílů projektu

- 1) Minimálně 90 osob vstoupí do projektu. - splněno na 103,3 % (93 osob)
- 2) Minimálně 170 účastníků vstoupí do aktivit: Teoreticko-praktická část, Výuka výpočetní techniky. - splněno na 109,4 % (186 účastníků)
- 3) Minimálně 160 účastníků řádně ukončí aktivity: Teoreticko-praktická část, Výuka výpočetní techniky. - splněno na 115,6 % (185 účastníků)
- 4) Minimálně 85 osob vstoupí na Odbornou praxi. - splněno na 107 % (91 účastníků)
- 5) Minimálně 25 osob získá během projektu zaměstnání. - splněno na 140 % (35 osob).

6.2 Projekt ODBORNÉ PRAXE PRO MLADÉ DO 30 LET

Realizace projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let byla zahájena v červenci roku 2013. Tento projekt je zajišťován výhradně ÚP ČR - Krajskou pobočkou ve Zlíně. Je to významný rozdíl oproti všem ostatním projektům, které byly a jsou realizovány v programovém období 2007 - 2013. Na jejich průběhu se významně podílel externí dodavatel, který byl pro jednotlivé projekty vybírán na základě veřejné zakázky. V případě tohoto projektu

spadá zajištění všech aktivit pod ÚP ČR - KrP ve Zlíně a jednotlivá kontaktní pracoviště v kraji. To znamená, že je projekt realizován bez dodavatele.

V následující tabulce (Tab. 25) je identifikován operační program, prioritní osa, oblast podpory a výzva, na základě níž byla předložena žádost o finanční podporu.

Tab. 25. Identifikace operačního programu a výzvy – projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let

Číslo operačního programu	CZ.1.04
Název operačního programu	OP Lidské zdroje a zaměstnanost
Číslo prioritní osy	4.2a
Název prioritní osy	Aktivní politiky trhu práce (Konvergence)
Číslo oblasti podpory	4.2a.1
Název oblasti podpory	Posílení aktivních politik zaměstnanosti
Číslo výzvy	70
Název výzvy	Výzva pro předkládání RIP 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti

(vlastní zpracování dle interních materiálů referátu projektů EU)

6.2.1 Charakteristika projektu

Tato část je věnována popisu cílů projektu a cílové skupiny, na kterou je projekt zaměřen. Je zde popsán realizační tým a v závěru jsou přiblíženy nástroje publicity projektu.

Cíle projektu

Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí ve věku do 30 let na trhu práce ve Zlínském kraji. Mezi dílčí cíle projektu patří:

- zajištění odborné praxe (v případě potřeby i rekvalifikace, jejichž prostřednictvím získají potřebné znalosti a dovednosti pro výkon konkrétní profese),
- poskytnutí kvalitního a dlouhodobého zaměstnání pro účastníky projektu i po ukončení odborné praxe,
- snižování průměrné doby evidence mladých uchazečů o zaměstnání a předcházení jejich opakované evidenci na ÚP ČR,
- realizování odborné praxe za pomoci sladění poptávky zaměstnavatelů s nabídkou uchazečů o zaměstnání.

Kvantifikované cíle projektu:

- 1) Minimálně 480 účastníků vstoupí do projektu.
- 2) Minimálně 60 účastníků absolvuje rekvalifikační kurz.
- 3) Bude zajištěno minimálně 300 mentorů.

Cílová skupina projektu

Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří v den podpisu Dohody o účasti v projektu splní následující podmínky:

- bydliště na území Zlínského kraje,
- věk do 30 let,
- bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání,
- evidence delší než 4 měsíce (ale i do 4 měsíců) na některém z KoP v kraji,
- minimální nebo žádné pracovní zkušenosti.

Účastníci jsou do projektu zařazováni postupně, vždy podle aktuální poptávky firem na trhu práce ve Zlínském kraji. Přednost mají mladí lidé s nejvýše dosaženým středoškolským vzděláním, kteří jsou bez praxe a v evidenci na KoP ve Zlínském kraji déle než 4 měsíce.

Realizační tým projektu

Z důvodu realizace projektu bez externího dodavatele, bylo na místě posílení realizačního týmu, který se podílí na bezproblémovém průběhu projektu. Ve srovnání s ostatními RIP přibýly pozice Odborný regionální pracovník (1 pracovník za každý okres Zlínského kraje) a Odborný pracovník financí (4 pracovníci). Projektový manažer byl nahrazen Koordinátorem projektu. Celkem tedy realizační tým projektu tvoří 13 pracovníků referátu projektů EU, jenž je součástí ÚP ČR – KrP ve Zlíně.

Harmonogram projektu

Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let byl zahájen v červenci roku 2013. V říjnu byly zahájeny odborné praxe účastníků, které budou probíhat v průběhu celého roku 2014 a ukončeny budou v srpnu 2015. Ukončení projektu je naplánováno na říjen 2015.

Aktivity projektu

Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let je tvořen pouze 6 klíčovými aktivitami. Jejich výčet je uveden v následující tabulce (Tab. 26).

Tab. 26. Aktivity projektu OP 30

Číslo aktivity	Název aktivity
1.	Řízení a administrace projektu
2.	Předvýběr uchazečů o zaměstnání pro výkon odborných praxí
3.	Poradenské činnosti
4.	Rekvalifikace
5.	Odborné praxe pro mladé
6.	Doprovodné aktivity

(vlastní zpracování dle interních materiálů referátu projektů EU)

Publicita projektu

Publicita je zajišťována po celou dobu trvání projektu, s cílem zvýšit povědomí veřejnosti o pomoci poskytované České republice z ESF. Veškeré dokumenty a předměty, které souvisí s projektem, musí být označeny plným názvem projektu a povinným minimem publicity v souladu s Manuálem pro publicitu OP LZZ. V rámci OP 30 je využíváno těchto nástrojů:

- Inzerce v médiích
- Realizace seminářů.
- Tvorba propagačních předmětů

6.2.2 Účastníci projektu

Grafy a tabulky v této části byly vytvořeny dle interních zdrojů Referátu projektů EU.

Předvýběr potencionálních kandidátů k zařazení do projektu mají na starosti útvary zprostředkování na jednotlivých kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky ve Zlínském kraji. Poradci pro zprostředkování vyberou z agendového systému ÚP vhodné uchazeče o zaměstnání podle kritérií odborných pracovníků projektu. Tato kritéria jsou nastavena podle požadavků na konkrétní pracovní místa, která nabízejí zaměstnavatelé, kteří mají zájem o zapojení se do projektu prostřednictvím zprostředkování odborné praxe.

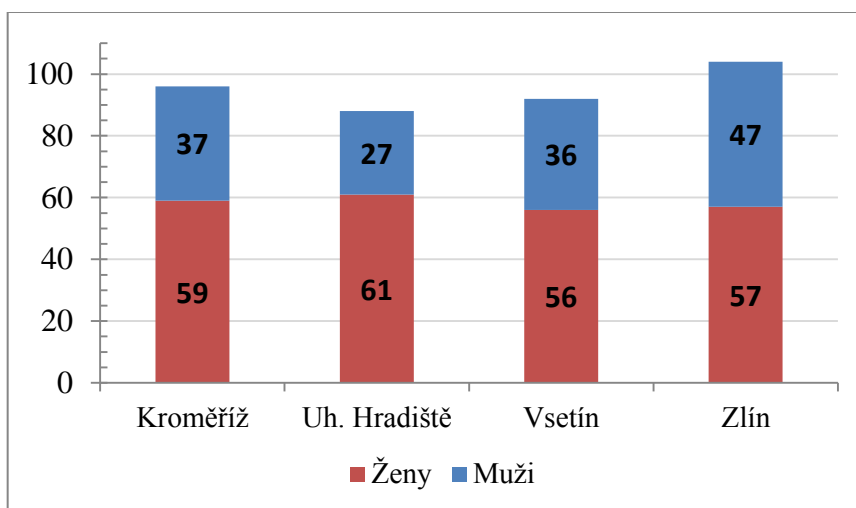
Na základě individuálních pohovorů a podkladů z informačního systému ÚP vyberou odborní pracovníci z vytipovaných absolventů nejvhodnější adepty pro vstup do projektu.

Dohodu o účasti v projektu k 31. 3. 2014 podepsalo celkem 380 osob. Účastníci do projektu vstupovali a budou vstupovat postupně po skupinkách v každém okrese Zlínského kraje. Do konce roku 2013 bylo v projektu již 182 účastníků. Poslední výběry jsou naplánovány na měsíc květen a červen 2014.

Nástupy účastníků do projektu:

- září 2013 - 1. skupiny - 61 osob
- říjen 2013 - 2. skupiny - 60 osob - celkem 121
- listopad 2013 - 3. skupiny - 61 osob - celkem 182
- leden 2014 - 4. skupiny - 60 osob - celkem 242
- únor 2014 - 5. skupiny - 67 osob - celkem 309
- březen 2014 - 6. skupiny + 7. skupina ve Zlíně - 71 osob - celkem 380

Podíl žen je i v tomto případě vyšší – tvoří 61 % z celkového počtu účastníků. Muži mají o tento projekt větší zájem, než o projekt STARTUJEME, k 31. 3. 2014 už jich do projektu vstoupilo 147.

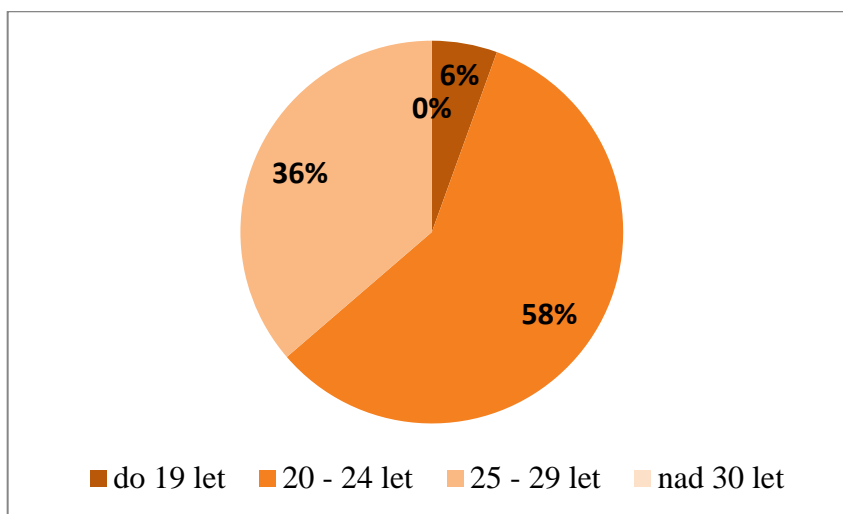


Obr. 13. Rozdělení účastníků projektu dle okresu a pohlaví

Věková struktura účastníků projektu

V kategorii do 19 let je v projektu zatím 21 účastníků, z toho 2 osoby do 18 let. Největší podíl na celkovém počtu účastníků má věková kategorie 20 – 24 let, která tvoří 58 %, tedy 221 osob. Věku 25 – 29 let dosáhlo ke dni vstupu do projektu 138 účastníků.

Nejmladší účastníci měli ke dni vstupu do projektu 18 let, nejstarší 29 let. Průměrný věk účastníka je 23 let.

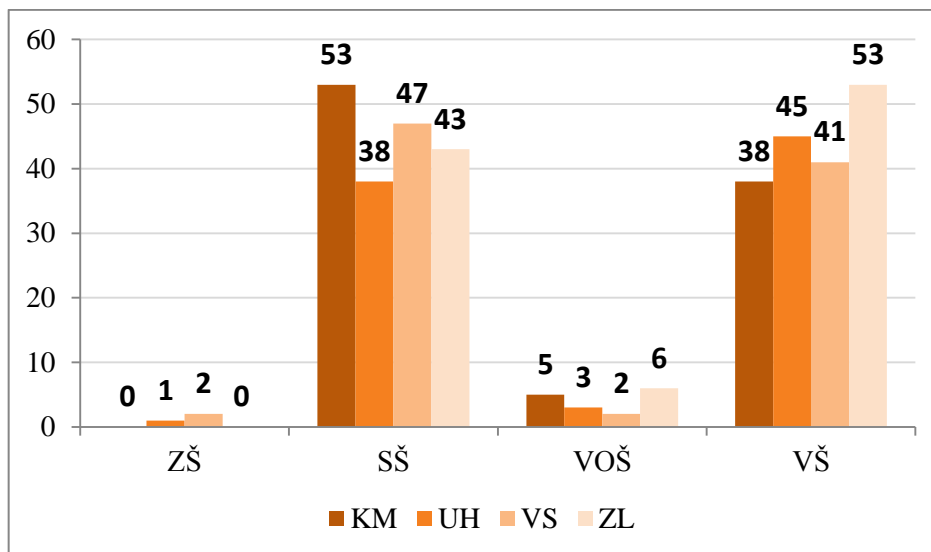


Obr. 14. Věková struktura účastníků OP pro mladé do 30 let

Vzdělání účastníků

V projektu jsou zastoupeny tři skupiny absolventů – absolventi středních škol, vyšších odborných škol a vysokých škol a poslední kategorii tvoří osoby, které absolvovaly základní povinnou školní docházku. Největší podíl na celkovém počtu účastníků mají absolventi středních škol, kteří tvoří 48 % (181 účastníků), absolventi vysokých škol zaujímají 47 % (177 osob) a zbývající 4 % tvoří absolventi vyšších odborných škol. Zanedbatelné 1 % patří účastníkům s ukončenou základní školou.

Střední školu úspěšně absolvovalo 91 žen a 90 mužů (61,2 % z celkového počtu mužů). Vyššího odborného vzdělání dosáhlo 11 žen a 5 mužů. Co se týká vysokoškolského vzdělání, alespoň některý stupeň dokončilo celkem 129 žen (55,4 % z celkového počtu žen) a 48 mužů (32,6 % z celkového počtu mužů). Bakalářské studium absolvovalo 81 účastníků, z toho 3 získali titul BcA. (bakalář umění). V magisterských studijních programech studovalo celkem 96 účastníků, z toho 77 žen (80,2 % ze všech absolventů magisterského studia). Na titul inženýr (Ing.) dosáhlo 61 účastníků (mezi nimi jeden inženýr architekt – Ing. arch.). Titul magistr (Mgr.) získalo 28 účastníků. Dále mají v projektu zastoupení i 3 doktoři veterinární medicíny (MVDr.), magistři umění (MgA.) – 2 účastníci a jeden doktor zubního lékařství (MDDr.).



Obr. 15. Rozdělení účastníků projektu dle okresu a vzdělání

Dlouhodobá nezaměstnanost účastníků projektu

U účastníků projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let se sleduje evidence delší než 6 měsíců, 12 měsíců a evidence nad 2 roky. Z celkového počtu účastníků bylo v evidenci dlouhodobě 197 osob, což tvoří 51,8 % z celkového počtu účastníků. V rozdělení podle délky evidence potom 124 účastníků nad 6 měsíců, 62 účastníků nad 1 rok a 11 osob bylo v evidenci déle než 2 roky. Z celkového počtu mužů bylo v evidenci dlouhodobě 52,4 %, u žen to bylo podobné – 51,5 % žen bylo dlouhodobě nezaměstnaných. Nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných účastníků spadalo pod okres Uherské Hradiště a Zlín (po 27 %), kde byl navíc největší počet účastníků s evidencí nad 1 rok (25 účastníků, tedy 40,3 % z celkového počtu účastníků s evidencí nad 1 rok). Následoval okres Kroměříž a nejlépe dopadl okres Vsetín, kde bylo dlouhodobě nezaměstnaných pouze 21,8 %. Pokud jde o vzdělání, největší zastoupení mezi dlouhodobě nezaměstnanými účastníky projektu měli absolventi vyšších odborných škol – 56,3 % z celkového počtu absolventů VOŠ v projektu (9 z 16 bylo v evidenci dlouhodobě). Druhou příčku obsadili středoškoláci s 55,2 % dlouhodobě nezaměstnaných, mezi nimiž bylo 38 účastníků s evidencí delší než 1 rok a nejlépe dopadli vysokoškoláci s 48 % (85 účastníků celkem a z toho 22 nad 1 rok). V tabulce (Tab. 27) jsou u mužů v okrese Vsetín a u žen v okrese Uherské Hradiště hvězdičkou označeny celkové počty, ve kterých jsou zahrnuti i dlouhodobě nezaměstnaní účastníci se základním vzděláním.

Tab. 27. Dlouhodobá nezaměstnanost účastníků podle okresu, pohlaví a vzdělání

	Muži				Ženy			
	SŠ	VOŠ	VŠ	Celkem	SŠ	VOŠ	VŠ	Celkem
Kroměříž	11	2	6	19	16	1	12	29
Uherské Hradiště	5	0	8	13	16	2	21	40*
Vsetín	11	0	5	18*	14	1	10	25
Zlín	16	1	10	27	11	2	13	26
Zlínský kraj	43	3	29	77*	57	6	56	120*

* zahrnutí účastníků se základním vzděláním

6.2.3 Výsledky projektu

Realizace projektu OP 30 bude ukončena až v říjnu roku 2015, proto není možné kompletní vyhodnocení projektových výsledků. Lze vyčíslit pouze plnění cílů projektu k 31. 3. 2014.

Plnění kvantifikovaných cílů projektu k 31. 3. 2014:

- 1) Minimálně 480 účastníků vstoupí do projektu. – splněno na 79,2 % (380)
- 2) Minimálně 60 účastníků absolvuje rekvalifikační kurz. – splněno na 11,7 % (7)
- 3) Bude zajištěno minimálně 300 mentorů. – splněno na 52,3 % (157)

Mimo tyto cíle je důležité zmínit také počet účastníků, kteří nastoupili k výkonu odborné praxe – 292 účastníků, což je 76,8 % z celkového počtu účastníků, kteří vstoupili do projektu. Zaměstnání získalo prozatím 12 účastníků.

Významná jsou také čísla, týkající se zájmů uchazečů a zaměstnavatelů. K 31. 3. 2014 projevilo zájem o vstup do projektu 652 UoZ, spadající do cílové skupiny a 631 zaměstnavatelů, kteří absolventům nabídli celkem 990 pracovních míst.

6.3 Komparativní analýza projektů pro absolventy

Projekty STARTUJEME a Odborné praxe pro mladé do 30 let (OP 30) nemohou být přesně srovnány, protože každý z nich byl nastaven jinak. Nepřesné srovnání je způsobeno i tím, že jeden z projektů již skončil a projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let je teprve v první polovině své realizace. I přesto jsou oba projekty podrobeny komparativní analýze,

z níž vyplynou závěry, podstatné pro návrh nového projektu pro absolventy škol ve Zlínském kraji.

Pro komparativní analýzu projektů, popsaných v této kapitole, byla vybrána kritéria, zobrazená v následujících tabulkách (Tab. 28 a Tab. 29). V první tabulce (Tab. 28) je srovnání provedeno pomocí kritérií, jejichž hodnoty jsou jasně dané a neměnné. Jenom v případě počtu účastníků v projektu je u OP 30 označen hvězdičkou předpokládaný počet účastníků, kteří vstoupí do projektu. Ve druhé tabulce (Tab. 29) jsou porovnávána kritéria, související s účastníky projektu. Jelikož projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let nebyl dosud ukončen, jsou zde v jeho případě využita data platná k 31. 3. 2014. Srovnání podle těchto kritérií není přesné, ale pro stanovení cílové skupiny nového projektu postačí.

Tab. 28. Komparativní analýza projektu STARTUJEME a OP 30

Kritérium	Výsledné hodnoty	
	STARTUJEME	OP 30
1. Způsob zajištění realizace projektu	Externě	Interně
2. Počet osob v realizačním týmu zadavatele projektu	3	13
3. Počet účastníků v projektu	93	480*
4. Počet nástrojů k zajišťování publicity	5	3
5. Počet povinných aktivit	4	3
6. Počet RK, který je účastníkům k dispozici	2	72
7. Délka poskytování mzdového příspěvku	12 měsíců	12 měsíců
8. Výše mzdového příspěvku	až 19 055 Kč	až 20 000 Kč
9. Celková délka trvání projektu	30 měsíců	28 měsíců

*předpokládaný počet účastníků, kteří vstoupí do projektu

(vlastní zpracování dle interních materiálů referátu projektů EU)

Vyhodnocení 1. části komparativní analýzy (podle kritérií v tabulce (Tab. 28)):

1. Projekt STARTUJEME byl zajišťován ve spolupráci s dodavatelem. OP 30 realizuje ÚP ČR - Krajská pobočka ve Zlíně bez dodavatele. Dle mého názoru je výhodnější realizace projektu bez dodavatele, a to ze dvou důvodů:
 - o není třeba vyhlašovat veřejnou zakázku na výběr dodavatele, což je časově velmi náročné,

- všechny aktivity (s výjimkou RK) jsou zabezpečovány interními pracovníky ÚP ČR - Krajské pobočky ve Zlíně, čímž je zajištěna větší kontrola nad těmito aktivitami a jistá kvalita poskytovaných služeb.
2. Realizační tým projektu STARTUJEME tvořili 3 členové. OP 30 má na starosti o 10 pracovníků víc. V případě 1. projektu byl tento počet plně dostačující, hlavně kvůli spolupráci s dodavatelem, který měl svůj vlastní tým. Pokud jde o projekt OP 30, počet pracovníků by mohl být nižší, aby byli všichni plně využiti.
 3. V projektu STARTUJEME bylo 93 účastníků, což je vzhledem k počtu absolventů v evidenci ÚP ve Zlínském kraji poměrně málo. OP 30 byly nastaveny pro 480 účastníků. Zvládnutí zabezpečení všech aktivit pro takto vysoký počet účastníků je však náročnější pro pracovníky ÚP ČR - KrP ve Zlíně. Optimální by byl počet účastníků, vypočtený určitým procentem z celkového počtu nezaměstnaných absolventů.
 4. Publicita byla v případě projektu STARTUJEME zajišťována pomocí 5 nástrojů, ani přesto o projekt nebyl příliš velký zájem. OP 30 využily pouze 3 nástroje publicity a zájem o projekt byl obrovský. Nejdůležitější je výběr vhodných nástrojů a jejich dobré načasování.
 5. Povinné části projektu účastníkům připadají někdy zbytečně a představují si, že rovnou nastoupí do odborné praxe. Tyto aktivity jsou však důležité, protože účastníkům poskytují potřebné doplnění znalostí z oblasti uplatnění se na trhu práce. Počet povinných aktivit u obou projektů je přiměřený.
 6. V rámci projektu STARTUJEME byla povinnou částí Výuka výpočetní techniky (2 kurzy odlišné náročnosti), na základě níž mohli účastníci získat certifikát ECDL. V projektu OP 30 je nabízeno hned 72 druhů rekvalifikačních kurzů (realizace prostřednictvím ÚP ČR - KrP ve Zlíně, na základě platných smluv s vysoutěženými dodavateli) a vedle toho i zvolené rekvalifikace, které si účastník může zajistit sám. Rekvalifikace v tomto případě není povinná a je spíše pro vyvolené, u kterých rozšíření znalostí vyžaduje poskytovatel odborné praxe. Nevýhodou projektu STARTUJEME bylo, že kurz ECDL byl pro všechny účastníky povinný a nebyla zde možnost volby mezi více kurzy. Nabídka kurzů v OP 30 je pro účastníky atraktivnější.
 7. Délka poskytování mzdového příspěvku poskytovatelům odborné praxe je v případě obou projektů shodná - 12 měsíců. Tato doba se zdá být optimální.

8. Výše mzdového příspěvku pro poskytovatele odborné praxe už je odlišná. Projekt STARTUJEME byl zaměřen na praxe u subjektů veřejné správy a účastníci měli mít zajištěny srovnatelné platové podmínky se stálými zaměstnanci organizace. Výše příspěvku byla v tomto případě nastavena v rozmezí 6. - 9. platové třídy, podle konkrétního pracovního místa. Do každé třídy mohl být navíc zařazen pouze určitý počet účastníků, aby nebyl překročen rozpočet projektu. Někteří účastníci tak byli umisťováni na místa, která neodpovídala jejich vzdělání. Výše příspěvku v projektu OP 30 je nastavena lépe, protože je určena maximální částkou, kterou může poskytovatel na účastníka získat. V tabulce (Tab. 28) je tento příspěvek pro oba projekty vyjádřen maximální superhrubou mzdou, kterou mohou poskytovatele praxe získat na mzdy účastníků.
9. Délka trvání obou projektu je přibližně stejná. Rozdíl je však v celkové délce trvání odborných praxi - v projektu STARTUJEME to bylo 14 měsíců (což bylo vyhovující, protože účastníků projektu bylo málo a na praxe nastupovali pouze ve dvou termínech), a v případě OP 30 je to 23 měsíců (tady účastníci na praxi nastupují ve skupinkách dle konkrétní poptávky zaměstnavatelů, takže je možný vstup více skupin ve více termínech). Délka trvání projektu může být různá, důležitá je však vhodně nastavená délka klíčové aktivity.

Následující tabulka (Tab. 29) porovnává zastoupení různých skupin účastníků v projektu a dále srovnává počty účastníky v souvislosti s nějakou jejich činností v projektu. Toto srovnání může pomoci při definování cílové skupiny pro nový projekt. Porovnání nemůže být přesné, neboť realizace projektu OP 30 je teprve ve své první polovině a v této analýze jsou použita data pouze k 31. 3. 2014.

Podrobnější informace, týkající se účastníků projektu jsou uvedeny v podkapitole 6.1 a 6.2.

Tab. 29. Komparativní analýza, týkající se účastníků projektu STARTUJEME a OP 30

Kritérium	Výsledné hodnoty	
	STARTUJEME	OP 30 (k 31. 3. 2014)
1. Počet účastníků v projektu	93	380
2. Počet žen	79 (85 %)	233 (61 %)
3. Počet mužů	14 (15 %)	147 (39 %)
4. Počet absolventů SŠ	37 (40 %)	181 (48 %)
5. Počet absolventů VŠ	51 (55 %)	177 (47 %)

6. Počet dlouhodobě nezaměstnaných	34 (37 %)	197 (52 %)
7. Počet účastníků, kteří účast v projektu ukončili předčasně	17 (18 %)	16 (4 %)
8. Počet účastníků, kteří během projektů získali zaměstnání	35 (38 %)	11 (3%)
9. Počet účastníků, kteří využili přímé podpory	73 (78 %)	77 (20 %)

(vlastní zpracování dle interních materiálů referátu projektů EU)

6.4 Závěry z provedených analýz

V této podkapitole jsou shrnuty závěry z analýz, provedených v kapitole 5, která se týkala především nezaměstnaných absolventů škol ve Zlínském kraji, a kapitole 6, ve které byly popsány a srovnány regionální individuální projekty pro absolventy, financované z Evropského sociálního fondu, které realizoval nebo realizuje Úřad práce České republiky – Krajská pobočka ve Zlíně.

Závěry plynoucí z kapitoly 5

- počet obyvatel Zlínského kraje ve věku 15 - 29 let se neustále snižuje,
- podíl obyvatelstva Zlínského kraje ve věku 15 - 29 let na celkovém počtu obyvatel činil v roce 2012 18,24 %,
- počet nezaměstnaných ve věku do 29 let, kteří jsou v evidenci ÚP ČR ve Zlínském kraji, od roku 2011 stoupá,
- podíl této skupiny na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání činil v roce 2013 téměř 28 % (9 507 uchazečů o zaměstnání ve věku do 29 let),
- míra nezaměstnanosti obyvatel ve věku do 29 let dosáhla v roce 2012 (pro rok 2013 nejsou k dispozici všechny potřebné údaje) nejvyšší hodnoty od roku 2009 (8,63%)
- k 31. 12. 2013 tvořili nezaměstnaní absolventi škol 26,3 % z celkového počtu nezaměstnaných ve věku do 29 let,
- podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů se ve sledovaném období pohyboval mezi 6 - 7,5 %
- počet absolventů v evidenci ÚP ČR ve Zlínském kraji dosáhl k 31. 12. 2013 nejvyšší hodnoty od roku 2009 (2 499 nezaměstnaných absolventů - 7,4 % z celkového počtu UoZ),

- počet nezaměstnaných absolventů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti se stále snižuje,
- vývoj nezaměstnanosti absolventů je ovlivněn cyklem školního roku - nejnižších hodnot je dosahováno v květnu a červnu, maxima bývá dosaženo v září,
- nejvyšší počty nezaměstnaných absolventů byly během roku 2013 zaznamenány v okrese Zlín, nejnižší počty pak v okrese Uherské Hradiště,
- zvyšuje se podíl absolventů, kteří dosud nepracovali (v roce 2013 činil 71,4 % na celkovém počtu nezaměstnaných absolventů),
- pokud jde o vzdělání absolventů v evidenci ÚP ČR ve Zlínském kraji, největší zastoupení mají stabilně absolventi středních škol, ať už s výučním listem (kategorie H), s výučním listem a s maturitou (kategorie L) nebo s maturitou bez výučního listu (kategorie M),
- podíl absolventů s vysokoškolským vzděláním (kategorie R, T, V) na celkovém počtu nezaměstnaných absolventů pomalu stoupá (v roce 2013 tvořil 20 %),
- počet nahlášených volných pracovních míst vhodných pro absolventy byl v roce 2013 nejvyšší do roku 2009 (jejich podíl na celkovém počtu VPM činil 23,2 %),
- na jedno volné pracovní místo vhodné pro absolventy připadalo v roce 2013 4,86 osob.

Závěry plynoucí z kapitoly 6

- projekt STARTUJEME byl určen pro absolventy škol s minimální (do 6 měsíců) nebo žádnou praxí,
- projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let byl zaměřen na mladé lidi s absencí praxe nebo praxí v souhrnné délce max. 2 roky po ukončení přípravy na povolání
- účastnice ženského pohlaví měly v obou projektech převahu,
- nejpočetnější skupinu účastníků za oba projekty tvořili absolventi vysokých škol,
- v obou projektech museli účastníci absolvovat povinné aktivity,
- v případě obou projektu mohli účastníci získat rekvalifikaci - ve STARTUJEME byla povinná, v OP 30 byla podmíněna požadavkem na konkrétní pracovní místo,
- příspěvek na dopravu během povinných aktivit mohli čerpat účastníci obou projektu, v případě projektu STARTUJEME to bylo dokonce 78 % účastníků,
- oba projekty zajišťovaly svým účastníkům odbornou praxi v délce 12 měsíců,
- odborná praxe byla v obou případech podpořena mzdovým příspěvkem.

Výhody projektu STARTUJEME

- propracovanější zajištění publicity projektu,
- menší náročnost pro pracovníky Referátů projektů EU (díky spolupráci s externím dodavatelem),
- mezinárodně platný certifikát ECDL pro účastníky projektu (v případě úspěšného vykonání závěrečné zkoušky),
- výběr účastníků nebyl omezen minimální délkou evidence,
- 38 % účastníků získalo během projektu zaměstnání.

Nevýhody projektu STARTUJEME

- výběr dodavatele služeb projektu byl časově náročný, v důsledku čehož došlo ke zpoždění zahájení aktivit projektu,
- výběr účastníků byl omezen požadavkem na jejich minimální úroveň vzdělání,
- kurzy výpočetní techniky, na základě níž bylo možné získat certifikát ECDL, byly povinné pro všechny účastníky,
- odborné praxe bylo možné realizovat pouze u subjektů veřejné správy,
- výše příspěvku na odborné praxe byla rozdělena do několika platových tříd, kam mohl být zařazen jen určitý omezený počet účastníků.

Výhody projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let

- projekt je určen pro všechny uchazeče o zaměstnání bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání,
- do projektu mohou vstoupit i účastníci s praxí v souhrnné délce maximálně 2 roky po ukončení přípravy na povolání,
- velký výběr rekvalifikačních kurzů a možnost využití zvolené rekvalifikace (pokud je to nezbytné k výkonu odborné praxe),
- odborné praxe lze realizovat jak u subjektů veřejné správy, tak v soukromé sféře,
- příspěvek na odborné praxe je stanoven stejnou maximální měsíční částkou pro všechny poskytovatele praxe,
- možnost poskytnutí příspěvku na mentora k zaškolení účastníka na odborné praxi.

Nevýhody projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let

- do projektu byli přednostně vybíráni uchazeči v evidenci nad 4 měsíce,
- publicita projektu byla nedostatečná, i přesto byl o projekt projeven velký zájem,

- zajištění všech aktivit bylo pro pracovníky Referátu projektů EU velmi náročné, zejména v počáteční fázi realizace projektu.

Projekt STARTUJEME byl úspěšný, stanovené cíle byly naplněny. Téměř 85 % účastníků si může do životopisu doplnit absolvování roční praxe, což jim určitě pomůže při uplatnění na trhu práce. Přibližně třetina účastníků projektu si s hledáním zaměstnání nemusí dělat starosti vůbec, protože jej získala během projektu. O projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let byl projeven obrovský zájem, jak ze strany uchazečů o zaměstnání, spadající do cílové skupiny projektu, tak ze strany zaměstnavatelů, kteří projevili zájem o umístění účastníků na odbornou praxi.

Z výše uvedených závěrů a dle dalších zkušeností s realizací regionálních individuálních projektu vyplynul návrh obdobného projektu na podporu zaměstnanosti absolventů ve Zlínském kraji.

7 PROJEKT NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ VE ZLÍNSKÉM KRAJI

V úvodu projektové části je charakterizován projekt Bez praxe do práce, jsou zde vytyčeny jeho cíle, stanovena cílová skupina a realizační tým projektu. Následuje popis jednotlivých aktivit projektu a zvolených nástrojů publicity. Důležitou součástí je rozpočet projektu, časový harmonogram a analýza rizik, ohrožujících projekt.

7.1 Charakteristika a cíle projektu

Projekt vychází z neuspokojivého uplatnění absolventů na trhu práce ve Zlínském kraji. Tito uchazeči o zaměstnání jsou charakterizováni jako osoby s poměrně velkou motivací pracovat, hledat si zaměstnání a disponující řadou znalostí a dovedností. Jejich nedostatkem je však špatná orientace na trhu práce, nedostatečná sebereprezentace, problémy s komunikačními dovednostmi a hlavně chybějící pracovní zkušenosti.

Navrhovaný projekt je nazván „Bez praxe do práce“, neboť je určen pro nezaměstnané absolventy, u nichž se předpokládá minimální praxe a jeho cílem je pomoci účastníkům k nalezení vhodného zaměstnání.

7.1.1 Lokalizace projektu

Projekt bude realizován na území celého Zlínského kraje. Poradenské aktivity, vyhledávání zaměstnání a případné rekvalifikace budou probíhat v okresech Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín. Účastníci budou do projektu vybíráni ale i na dalších kontaktních pracovištích ÚP ČR ve Zlínském kraji, a to v Bystřici pod Hostýnem, Holešově, Karolině, Otrokovicích, Rožnově pod Radhoštěm, Slavičíně, Uherském Brodě, Valašských Kloboukách a ve Valašském Meziříčí.

7.1.2 Cíle projektu

Projekt Bez praxe do práce je zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, kteří spadají do cílové skupiny. Těmto uchazečům o zaměstnání je potřeba pomoci vstoupit na pracovní trh, v některých případech zvýšit jejich odborné dovednosti a znalosti a nalézt pro ně adekvátní zaměstnání.

Kvantifikované cíle projektu:

1. Do projektu vstoupí minimálně 260 osob.

2. Minimálně 25 účastníků úspěšně absolvuje Poradenské aktivity projektu.
3. Během projektu získá zaměstnání celkem 180 účastníků.
 - Minimálně 25 účastníků se zaměstná na nově vytvořeném pracovním místě, podpořeném mzdovým příspěvkem.
 - Příspěvkem bude podpořeno 130 vyhrazených SÚPM.
 - Minimálně 25 účastníků získá zaměstnání bez mzdového příspěvku.

7.1.3 Zdůvodnění potřebnosti projektu a výběr cílové skupiny

Počet nezaměstnaných ve věku do 29 let se ve Zlínském kraji od roku 2011 stále zvyšuje (mezi lety 2011 a 2012 došlo k nárůstu této skupiny o 9,6 % a mezi 2012 a 2013 o 2,7 %), a to i přesto, že obyvatel této věkové skupiny postupně ubývá. K těmto uchazečům o zaměstnání se dají zařadit také absolventi škol, jejichž podíl v této skupině tvořil k 31. 12. 2013 26,3 % (největší od roku 2009) a je možné, že se bude dále zvyšovat. V roce 2013 byl zaznamenán také nejvyšší počet nezaměstnaných absolventů, kteří dosud nepracovali, a to 71,4 % z celkového počtu absolventů v evidenci (1 292 osob). Pokud jde o minimální počet účastníků v projektu, ten byl nastaven na 20 % právě ze skupiny absolventů bez pracovních zkušeností. Co se týká vzdělání zájemců o vstup do projektu, tady byla zohledněna vzdělanostní struktura nezaměstnaných absolventů. Dlouhodobě nejvíce jich spadá do kategorie H (střední odborné vzdělání s výučním listem), a proto je cílová skupina omezena požadavkem na minimální úroveň vzdělání.

7.2 Cílová skupina projektu

Uchazeči o zaměstnání, kteří mají zájem o vstup do projektu, musí splňovat následující podmínky:

- bydliště na území Zlínského kraje,
- evidence na některém z kontaktních pracovišť ÚP ČR ve Zlínském kraji,
- délka evidence u osob do 25 let více jak 3 měsíce, nad 25 let více jak 6 měsíců,
- absolventi s minimálně středním odborným vzděláním s výučním listem.

Projekt je určen pro absolventy s minimálně středním odborným vzděláním s výučním listem (kategorie H), kteří mají bydliště na území Zlínském kraje a zároveň jsou zde evidováni na některém z kontaktních pracovišť ÚP ČR. Upřednostňováni budou uchazeči o zaměstnání, kteří dosud nepracovali, tedy nemají žádné pracovní zkušenosti. Délka evidence zde hraje také roli, projekt je navržen pro uchazeče o zaměstnání do 25 let, kteří jsou

v evidenci déle jak 3 měsíce a osoby nad 25 let s evidencí delší než půl roku. Důležité je podpoření absolventů, u nichž doba od úspěšného ukončení studia nepřesáhla 2 roky.

V každém okrese Zlínského kraje se předpokládá vstup 5-ti skupin, složených po 12 – 14 osobách. Dle předchozích zkušeností se očekává, že nejvíce zájemců o vstup do projektu bude v okrese Zlín, nejméně pak v okrese Uherské Hradiště.

7.3 Realizační tým projektu

Předpokládá se realizace projektu bez externího dodavatele služeb, tedy zajištění projektu pouze interními pracovníky ÚP ČR – KrP ve Zlíně, především pak pracovníky Referátu projektů EU, kteří mají bohaté zkušenosti s projektovým řízením. Realizační tým projektu bude tvořit 11 členů, a to projektový manažer, finanční manažer, 4 odborní regionální pracovníci (1 v každém okrese Zlínského kraje), 4 odborní pracovníci financí a pracovník monitoringu trhu práce.

7.4 Aktivity projektu

Projekt Bez praxe do práce je rozdělen na 7 klíčových aktivit, které na sebe navazují a díky nimž bude postupně dosaženo stanovených cílů. Tyto aktivity jsou pro lepší přehled zobrazeny v následující tabulce (Tab. 30) a dále jsou pak stručně popsány.

Tab. 30. Aktivity projektu Bez praxe do práce

Číslo aktivity	Název aktivity
1.	Přípravná fáze projektu
2.	Spolupráce se zaměstnavateli
3.	Výběr účastníků
4.	Poradenské aktivity
5.	Vyhledávání a monitoring zaměstnání
6.	Rekvalifikace
7.	Doprovodné aktivity

(vlastní zpracování)

Klíčová aktivita č. 1 - Přípravná fáze projektu

V přípravné fázi budou zajištěny prostory a materiální vybavení potřebné k zahájení projektu. Dojde k sestavení realizačního týmu, vyjasnění vzájemné spolupráce a pracovní ná-

plně každého člena. Poté už budou vyvíjeny kroky směrem k zajištění nástrojů publicity projektu a jejich včasnému rozšíření mezi širokou veřejnost. Budou vytvořeny webové stránky projektu, účet projektu na sociálních sítích (Facebook a Twitter), letáky pro uchazeče i pro zaměstnavatele, plakáty určené na KoP ÚP ve Zlínském kraji a do škol a v neposlední řadě bude uveřejněn článek v regionálním tisku, to všechno s cílem oslovit potenciální zájemce a zaměstnavatele. Informovanost o projektu musí být velká ještě před zahájením výběrů účastníků. Proto budou v této fázi podrobně proškoleni poradci pro zprostředkování na všech kontaktních pracovištích ÚP ČR ve Zlínském kraji.

Klíčová aktivita č. 2 - Spolupráce se zaměstnavateli

Ke konci přípravné fáze, to je v červenci 2015, započne aktivita Spolupráce se zaměstnavateli. V této době bude končit realizace projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let, jež je předchůdcem navrhovaného projektu. Jelikož o tento projekt projevil zájem mnohem více zaměstnavatelů, než bylo předpokládáno, bude jim na základě jejich zájmu a souhlasu nabídnuto převedení do databáze projektu Bez praxe do práce. Kromě toho budou samozřejmě pořádány semináře pro zaměstnavatele, kde se dozví veškeré informace, potřebné v případě zájmu o umístění účastníka projektu. Pracovník monitoringu trhu práce navštíví veletrhy a akce zaměstnavatelů, které se budou v dané době na území kraje konat, s cílem oslovit co nejpočetnější skupinu potenciálních zaměstnavatelů. K informování zaměstnavatelů poslouží také vytvořené letáky, webové stránky projektu a inzerce v regionálním tisku. Zaměstnavatelé budou oslovováni přes email, na sociálních sítích a také během osobních návštěv, které budou uskutečňovány pracovníkem monitoringu trhu nebo také odbornými regionálními pracovníky. Bude využita databáze volných pracovních míst, které zaměstnavatele hlásí na ÚP a pravidelným sledováním vybraných pracovních portálů bude prováděn monitoring volných pracovních pozic, nabízených v rámci Zlínského kraje. Ve vytvořené databázi budou sledováni veškerí zaměstnavatelé a jejich nabídka pracovních míst, která bude následně využita při umístování účastníků projektu.

Klíčová aktivita č. 3 - Výběr účastníků

Podobně jako u databáze zaměstnavatelů může být postupováno v případě zájemců o vstup do projektu. Po předchozím souhlasu a splnění podmínek cílové skupiny mohou být uchazeči, které zaujal projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let, ale nedostali možnost do něj vstoupit, přeřazeni do databáze zájemců o projekt Bez praxe do práce. Výběr účastníků do projektu bude probíhat jako obvykle. Před samotným vstupem účastníků do projektu pro-

vedou odborní regionální pracovníci ve spolupráci s poradci pro zprostředkování na jednotlivých kontaktních pracovištích ÚP ČR ve Zlínském kraji vytipování vhodných osob z evidence nebo z vytvořené databáze, které pozvou na informační setkání. Na tomto setkání budou potenciální účastníci podrobně seznámeni s aktivitami projektu a zároveň s právy a povinnostmi, které jsou pro účast v projektu závazné. Na základě individuálního pohovoru s každým z nich bude zjištěna jejich skutečná motivace a nejvhodnější adepti pak budou vyzváni k podpisu Dohody o účasti v projektu. Do projektu budou účastníci vstupovat postupně po skupinách, složených po 12 - 14 osobách v každém okrese. Předpokladem je následné časové rozvržení vstupu jednotlivých skupin do projektu:

- 1. skupiny - září 2015
- 2. skupiny - listopad 2015
- 3. skupiny - leden 2016
- 4. skupiny - březen 2016
- 5. skupiny - duben 2016

Klíčová aktivita č. 4 - Poradenské aktivity

Důležitou součástí projektu jsou povinné Poradenské aktivity. Ty budou zajišťovány převážně interními pracovníky ÚP ČR - Krajské pobočky ve Zlíně (pracovníci poradenství) ve spolupráci s odbornými pracovníky projektu. K těmto aktivitám patří Job club a Individuální poradenství, jehož cílem bude zpracování pracovní diagnostiky účastníka. Jejím hlavním cílem je získání charakteristiky klienta, poznání jeho kladných a záporných vlastností a klíčových dovedností. Na základě této diagnostiky dojde k definování vhodného směru a možnosti dalšího profesního rozvoje.

Job club bude probíhat na kontaktních pracovištích ÚP ČR v okrese Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín. Během dvou týdnů se uskuteční 6 skupinových setkání, která budou trvat 4 hodiny, celková délka této aktivity bude 24 hodin. Práce v Job Clubu probíhá formou skupinových nácviků, týmových řešení zadaných úkolů, hraní rolí v připravených modelových situacích a formou scének a diskusí.

Rámcový obsah Job klubu:

- orientace na místním a regionálním trhu práce,
- pojmenování cílů profesní kariéry účastníků,
- zlepšení sebe prezentace,

- vytvoření osobního portfolia (strukturovaný životopis, motivační dopis),
- příprava na přijímací pohovor (návčik přijímacího pohovoru, modelové situace),
- zásady správného telefonování s potenciálním zaměstnavatelem,
- různé způsoby hledání zaměstnání a různé zdroje informací o volných místech,
- získání dovednosti v mezilidské komunikaci a umění naslouchat,
- orientace v pracovněprávní problematice,
- zvládání stresu,
- zvýšení sebevědomí,
- návčik komunikativních dovedností a asertivního chování,
- příprava na účast v assesment centru,
- osvojení si metod osobního růstu a sebepoznání,
- nauka různých podpůrných a relaxačních metody.

Po ukončení Job clubu získá každý účastník Osvědčení o úspěšném absolvování této aktivity. Poradenské aktivity budou probíhat v průběhu dvou týdnů, při sedmi schůzkách v celkové době trvání 30 hodin. Předpokladem je, že tuto aktivitu úspěšně dokončí 250 účastníků.

Klíčová aktivita č. 5 - Vyhledávání a monitoring zaměstnání

Vyhledávání vhodného zaměstnání bude probíhat v celkové délce 3 měsíce, po ukončení poradenských aktivit. Během této aktivity budou odborní regionální poradci intenzivně spolupracovat s účastníky projektu na nalezení zaměstnání. V této fázi bude využívána databáze zaměstnavatelů a volných míst, ze které budou vybírány nejvhodnější nabídky pro konkrétního účastníka, při zohlednění jeho vzdělání, dosavadní praxe a jeho představy o práci. Účastník se bude následně ucházet o vybrané místo, v některých případech v konkurenci dalších účastníků projektu. Výběr vhodného kandidáta na danou pozici pak bude jen na zaměstnavateli.

V případě hledání zaměstnání musí být aktivita vyvíjena na obou stranách. Po účastníkovi tak bude požadováno, aby oslovoval i jiné zaměstnavatele a není vyloučena ani možnost dohody účastníka projektu se zaměstnavatelem o poskytnutí pracovního místa třeba již před vstupem do projektu. Součástí této aktivity bude také individuální poradenství, jehož cílem bude maximální podpora účastníků. Ti budou mít možnost konzultovat jejich aktuální situaci, prokonzultovat jejich silné a slabé stránky a budou podporováni při hledání op-

timálního uplatnění na trhu práce. Účastníci se budou s odbornými poradci scházet minimálně jednou týdně po dobu 3 měsíců nebo do doby nástupu do zaměstnání. Pokud se pro účastníka nepodaří najít vhodné místo, bude jeho účast v projektu po uplynutí 3 měsíců bohužel ukončena.

V rámci projektu mohou účastníci získat pracovní místo jak u subjektů veřejné správy, tak v soukromém sektoru. Předpokladem je umístění 180 účastníků do tří typů zaměstnání:

- nově vytvořené pracovní místo podpořeno mzdovým příspěvkem - 25 míst
- vyhrazená SÚPM podpořena příspěvkem - 130 míst
- ostatní místa bez příspěvku - 25 míst

Podmínky pro poskytnutí příspěvku na nově vytvořená pracovní místa

- NVPM musí před uzavřením pracovní smlouvy představovat čistý nárůst v počtu zaměstnanců v porovnání s průměrem za uplynulých 12 měsíců,
- pracovní smlouva musí být uzavřena minimálně na 1 rok,
- preferovány budou smlouvy na dobu neurčitou (doba určitá je také možná),
- pracovní místo musí být udrženo minimálně 6 měsíců, po které bude poskytován příspěvek na mzdy,
- výše měsíčního mzdového příspěvku činí max. 16 000,-
- příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

Podmínky pro poskytnutí příspěvku na vyhrazené SÚPM

- Tento příspěvek bude vyplácen v souladu se zákonem o zaměstnanosti a při splnění platné metodiky a kritérií aktivní politiky zaměstnanosti ÚP ČR – KrP ve Zlíně,
- pracovní poměr musí být uzavřen na dobu neurčitou nebo na dobu určitou minimálně na 12 měsíců,
- příspěvek bude poskytován po dobu 6 měsíců,
- měsíční výše příspěvku činí max. 10 000,- (u osob, které jsou v evidenci déle než 12 měsíců – 12 000,-).

Na ostatních pracovních místech nebude poskytnut mzdový příspěvek. U těchto míst bude vyžadováno uzavření pracovní smlouvy minimálně na 12 měsíců.

Příspěvek na mentora

V případě potřeby budou mít zaměstnavatelé možnost získat příspěvek na mentora. Mentor zaměstnavatele bude mít na starosti zaučování a zaškolování umístěného účastníka projektu, k čemuž vyčlení část své pracovní doby. Příspěvek bude poskytnut přímo mentorovi na základě Dohody o provedení práce. Ta bude uzavřena maximálně na 3 měsíce, kdy se mentor účastníkovi bude věnovat 10 hodin týdně, za což mu bude náležet odměna ve výši 80 Kč na hodinu.

Vyhledávání zaměstnání budou zajišťovat odborní regionální pracovníci, chystání podkladů k uzavírání smluv se zaměstnavateli a vyúčtování budou mít na starosti odborní pracovníci financí.

Součástí této aktivity bude také monitoring zaměstnání, to znamená, že po umístění účastníka ke konkrétnímu zaměstnavateli budou odborní regionální pracovníci nebo pracovník monitoringu trhu práce provádět hospitace u zaměstnavatele a kontrolovat plnění náležitostí pracovní smlouvy. Bude sledována také udržitelnost pracovních míst, podpořených mzdovým příspěvkem.

Klíčová aktivita č. 6 - Rekvalifikace

Do rekvalifikace bude možné nastoupit v případě, kdy bude vyžadována k nástupu účastníka projektu do zaměstnání nebo bude doporučena ze strany odborného pracovníka k lepšímu uplatnění účastníka na trhu práce. Rekvalifikační kurzy budou zabezpečovány dodavateli, se kterými bude mít ÚP ČR – KrP ve Zlíně uzavřenou smlouvu na jejich zajišťování. V případě této formy rekvalifikace budou mít účastníci nárok na podporu při rekvalifikaci (hrazeno z prostředků pasivní politiky zaměstnanosti). Pokud nebude potřebná rekvalifikace v aktuální nabídce ÚP (v současné době ÚP ČR – KrP Zlín nabízí kolem 80 RK), může si účastník zajistit rekvalifikaci sám prostřednictvím tzv. zvolené rekvalifikace. Předpokladem je, že rekvalifikační kurz bude trvat maximálně 2 měsíce a bude vyžadován u 35 účastníků.

Klíčová aktivita č. 7 - Doprovodná opatření

Během účasti v projektu mohou účastníci využívat doprovodných opatření, která zajistí, aby se do projektu mohl zapojit co nejširší okruh osob s cílové skupiny. Jedná se zejména o úhradu cestovného osobám s bydlištěm mimo obec konání projektu v průběhu Poradenských aktivit, Vyhledávání zaměstnání a Rekvalifikace. Účastníci mohou požádat i o pro-

placení zdravotních vyšetření, potravinářského průkazu nebo výpisu z rejstříku trestů, pokud je to nutné v případě vstupu do některých rekvalifikačních kurzů nebo k samotnému výkonu zaměstnání. Náklady na doprovodné aktivity budou vyúčtovávány účastníkovi projektu oproti předloženým účetním dokladům.

Předpokladem je, že příspěvku na dopravu využije během Poradenských aktivit a Vyhledávání zaměstnání 180 účastníků, během rekvalifikace 20 účastníků. Ostatní formy příspěvku bude požadovat 30 účastníků.

7.5 Publicita projektu

Velmi významnou a nedílnou součástí je kvalitní publicita a propagace projektu. Důležitý je především výběr vhodných nástrojů a jejich správné načasování, tak aby bylo zajištěno oslovení co nejpočetnější skupiny osob. Publicita projektu bude zahájena hned v Přípravné fázi a bude zajišťována po celou dobu trvání projektu. Veškeré nástroje, související s projektem, budou označeny plným názvem projektu a povinným minimem publicity.

Inzerce v médiích

V regionálním tisku budou zveřejněny informace o projektu pro potencionální účastníky a zaměstnavatele. První inzerát bude vydán ještě před prvními výběry účastníků do projektu, tedy již během přípravné fáze projektu. Další bude následovat v únoru 2016, před vstupem posledních dvou skupin a poslední, tedy 3 inzerát bude publikován po ukončení všech projektových aktivit a budou v něm shrnuty výsledky projektu.

Semináře pro uchazeče o zaměstnání a potencionální zaměstnavatele

Pro uchazeče o zaměstnání, spadající do cílové skupiny projektu Bez praxe do práce budou dle aktuální potřeby pořádány hromadné informační akce o projektových aktivitách, za účelem zvýšení jejich motivace ke vstupu do projektu. Podobné semináře budou organizovány i pro zaměstnavatele, s cílem jejich informování o možnosti využití mzdových příspěvku poskytovaných při zaměstnání účastníka projektu.

Tvorba publicity na internetu

Významným nástrojem publicity budou webové stránky ÚP ČR – KrP ve Zlíně, kde budou uvedeny stručné informace o projektu, kontakty na odpovědné pracovníky a také odkaz na stránky projektu, které budou vytvořeny mimo Integrovaný portál MPSV. Na těchto strán-

kách budou veškeré informace jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro zaměstnavatele. Účastníci zde budou mít možnost projevit zájem o vstup do projektu, vyplněním krátkého dotazníku, na základě něhož pak budou zařazeni do databáze zájemců. Stejně tak budou moci učinit i zaměstnavatele, kteří zde mohou vznést požadavek na konkrétní volné pracovní místo. Mimo to budou vytvořeny účty projektu na sociálních sítích Facebook a Twitter, pomocí nichž bude prováděna komunikace se zájemci i zaměstnavateli, a bude zde možné získat nejaktuálnější informace týkající se projektu.

Tvorba tištěných materiálů

Pro potřeby propagace projektu budou vytvořeny 2 druhy letáků a plakáty. Letáky budou určeny pro osoby, spadající do cílové skupiny projektu a jejich distribuce bude prováděna především poradci pro zprostředkování zaměstnání na všech KoP ve Zlínském kraji. Odlišný typ letáku bude zaměřen na potenciální zaměstnavatele účastníků projektu. Ty budou rozšiřovány při osobních návštěvách zaměstnavatelů, na seminářích a na různých veletrzích. Publicita projektu bude zajištěna také pomocí plakátů, které budou před zahájením projektu umístěny na všech KoP ve Zlínském kraji a dále budou distribuovány do většiny středních, vyšších a vysokých škol v kraji, s cílem oslovení co největšího počtu osob.

Množství jednotlivých tištěných materiálů:

- Letáky pro cílovou skupinu – 1 000 ks
- Letáky pro zaměstnavatele – 500 ks
- Plakáty – 150 ks

7.6 Rozpočet projektu

Podmínky, týkající se nastavení nových projektů, spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost, který spadá do nového programového období 2014 – 2020, nebyly dosud stanoveny. Rozpočet projektu je proto navržen obdobným způsobem, jako tomu bylo v programovém období 2007 – 2013 v případě OP LZZ a po stanovení nových podmínek může být eventuálně přizpůsoben.

Odhad rozpočtu byl vytvořen na základě obvyklých cen v roce 2014. Tyto ceny mohou být odlišné od cen, které budou platné v době realizace projektu, a proto je pravděpodobné, že rozpočet projektu bude upraven. Rozpočet je rozdělen na 7 kapitol - Osobní náklady, Cestovné, Zařízení a vybavení, Místní kancelář / náklady projektu, Nákup služeb a Přímá podpora.

Osobní náklady

V této kapitole jsou zahrnuty výdaje na zaměstnance, kteří jsou přímo zapojeni do realizace projektu. Projektový a finanční manažer budou na projektu pracovat po celou dobu realizace, za což jim bude náležet plat ve výši 30 000 Kč za měsíc (i se zákonnými odvody na sociální a zdravotní pojištění hrazenými zaměstnavatelem). Čtyři odborní regionální pracovníci a 4 odborní pracovníci financí se na projektu budou podílet 21 měsíců. Pracovník monitoringu trhu práce bude zapojen do realizace projektu po dobu 22 měsíců. Celkové osobní náklady byly vyčísleny na 6 716 000 Kč.

Tab. 31. Odhadované osobní náklady projektu

Druh výdaje	Jednotka	Počet jednotek	Jednotková cena	Celková částka
Projektový manažer	měsíc	24	30 000,-	720 000,-
Finanční manažer	měsíc	24	30 000,-	720 000,-
Odborný regionální pracovník	osoby x měsíce	84	28 000,-	2 352 000,-
Odborný pracovník financí	osoby x měsíce	84	28 000,-	2 352 000,-
Pracovník monitoringu trhu práce	měsíc	22	26 000,-	572 000,-
CELKEM				6 716 000,-

(vlastní zpracování)

Cestovné

V kapitole Cestovné jsou zahrnuty výdaje na pracovní cesty. Patří sem výdaje spojené s dopravou, výdaje na ubytování a stravování pracovníků, kteří jsou přímo zapojeni do realizace projektu. Výdaje na ubytování se v rozpočtu neobjeví, neboť jich v rámci pracovních cest po Zlínském kraji, které budou podnikat odborní regionální pracovníci a pracovník monitoringu trhu práce, nebude kvůli krátkým vzdálenostem třeba. Výdaje na stravné se týkají pracovních cest delších než 5 hodin a dle vyhlášky č. 435 MPSV ze dne 16. 12. 2013 činí 67 - 80 Kč na den. Předpokladem je, že stravné bude propláceno čtyřem odborným regionálním pracovníkům a pracovníkovi monitoringu trhu práce za 2 pracovní cesty delší než 5 hodin za měsíc. Výdaje na dopravu se týkají také pracovníků uvedených výše (průměrně 5 cest za měsíc po 150 Kč). Celkové výdaje za cestovné činí 96 460 Kč.

Tab. 32. Odhadované výdaje na cestovné

Druh výdaje	Jednotka	Počet jednotek	Jednotková cena	Celková částka
Diety (ubytování, stravné)	osoby x měsíce	106	160,-	16 960,-
Doprava	osoby x měsíce	106	750,-	79 500,-
CELKEM				96 460,-

(vlastní zpracování)

Zařízení a vybavení

Výdaje spojené s nákupem zařízení nebo vybavení nebudou v případě tohoto projektu uplatněny, neboť veškeré toto vybavení bylo nakoupeno již během předešlých projektů a prozatím je plně dostačující.

Místní kancelář/náklady projektu

Výdaje za místní kancelář / náklady projektu představují nezbytné výdaje spojené s realizací projektu. Tato položka rozpočtu zahrnuje následující dva druhy výdajů:

- režijní výdaje – nájem kanceláře, nákup vody, paliv (kromě pohonných hmot) a energie, internet, úklid a údržba, apod.
- administrativní výdaje – provoz vozidla, spotřební zboží a provozní materiál, telefon, fax a poštovné.

Celkové výdaje na místní kancelář / náklady projektu dosáhly do výše 1 320 000 Kč.

Tab. 33. Odhadované výdaje na místní kancelář / náklady projektu

Druh výdaje	Jednotka	Počet jednotek	Jednotková cena	Celková částka
Spotřební zboží a provozní materiál	měsíc	24	5 000,-	120 000,-
Telefon, poštovné	měsíc	24	5 000,-	120 000,-
Nájem kanceláře	měsíc	24	18 000,-	432 000,-
Provoz vozidla	měsíc	24	15 000,-	360 000,-
Náklady na nákup vody, paliv a energie (elektřina a topení)	měsíc	24	10 000,-	240 000,-
Náklady na úklid a údržbu prostor	měsíc	24	2 000,-	48 000,-
CELKEM				1 320 000,-

(vlastní zpracování)

Nákup služeb

Služby, nakupované v rámci projektu musí přispívat k dosahování stanoveného účelu projektu a musí být pro projekt nezbytné. Patří sem výdaje na nákup služeb pro účastníky projektu, což jsou v tomto případě výdaje na rekvalifikační kurzy. Předpokladem je, že rekvalifikaci bude potřebovat 30 účastníků (průměrná cena rekvalifikace činí 21 000 Kč). Řadí se sem i výdaje spojené s publicitou projektu, která bude zajištěna inzercí (3 celokrajská vydání inzerátů) a tištěnými materiály (1 500 letáků/3 Kč a 150 plakátů/14 Kč). Během projektu se uskuteční 6 celokrajských jednání pracovní skupiny (cca 30 osob, výdaje 100 Kč na osobu), 6 seminářů pro zaměstnavatele (průměrně pro 30 - 50 osob, výdaje 100 Kč na osobu) a po ukončení všech aktivit proběhne závěrečná konference, kde budou prezentovány výsledky projektu. Této konferenci se zúčastní realizační tým, vybraní pracovníci KoP ve Zlínském kraji a zástupci z řad zaměstnavatelů a účastníků projektu.

Celkové výdaje na nákup služeb činí 830 600 Kč.

Tab. 34. Odhadované výdaje na nákup služeb

Druh výdaje	Jednotka	Počet jednotek	Jednotková cena	Celková částka
Nákup služeb pro účastníky - RK	služba	30	21 000,-	630 000,-
Publicita - inzerce	ks	3	32 000,-	96 000,-
Publicita - tištěné materiály				6 600,-
- letáky	ks	1500	3,-	4 500,-
- plakáty		150	14,-	2 100,-
Jednání pracovní skupiny	ks	6	3 000,-	18 000,-
Semináře	ks	6	5 000,-	30 000,-
Závěrečná konference	ks	1	50 000,-	50 000,-
CELKEM				830 600,-

(vlastní zpracování)

Přímá podpora

Příspěvek na NVPM – cílem je vytvoření minimálně 25 NVPM, která budou podpořena mzdovým příspěvkem ve výši maximálně 16 000 Kč/měsíc. Tento příspěvek bude poskytován po dobu max. 6 měsíců.

Příspěvek na SÚPM – plánováno je zaměstnání účastníků na 130 vyhrazených SÚPM. Tato místa budou podpořena příspěvkem ve výši max. 10 000 Kč/měsíc. Na osoby, které

jsou v evidenci déle, než rok lze poskytnout tento příspěvek až do výše 12 000 Kč/měsíc. Předpokladem je, že účastníků, kteří budou v evidenci nad 1 rok a budou zaměstnání na SÚPM, bude 20. Délka poskytování příspěvku je pro všechny stejná, a to 6 měsíců.

Příspěvek na cestovné – předpokladem je, že příspěvku na dopravu využije během Poradenských aktivit a Vyhledávání zaměstnání 180 účastníků (přibližně 19 cest tam a zpět). Během rekvalifikací pak 20 osob (přibližně 25 cest tam a zpět). Průměrná částka za dopravu na den činí 100 Kč.

Příspěvek na mentora – předpokladem je, že příspěvek bude vyžadován na 100 mentorů. Maximální délka zaškolování bude činit 120 hodin (3 měsíce x 10 hodin týdně), odměna za tuto činnost byla stanovena na 80 Kč za hodinu.

Výdaje na přímou podporu dosáhly do výše 11 822 000 Kč.

Tab. 35. Odhadované výdaje na přímou podporu

Druh výdaje	Jednotka	Počet jednotek	Jednotková cena	Celková částka
Příspěvek na NVPM	osoby x měsíce	150	16 000,-	2 400 000,-
Příspěvek na SÚPM	osoby x měsíce	660	10 000,-	6 600 000,-
Příspěvek na SÚPM (nad 1 rok)	osoby x měsíce	120	12 000,-	1 440 000,-
Příspěvek na cestovné	ks	3 920	100,-	392 000,-
Ostatní příspěvky (zdravotní prohlídky, poplatky)	ks	30	1 000,-	30 000,-
Příspěvek na mentora	počet osob	100	9 600,-	960 000,-
CELKEM				11 822 000,-

(vlastní zpracování)

Celkové náklady projektu Bez praxe do práce

Výše celkových odhadovaných výdajů na zajištění realizace projektu Bez praxe do práce činí 20 785 060 Kč. Největší podíl na této částce mají výdaje na přímou podporu a osobní náklady. Zanedbatelná je výše výdajů na cestovné.

Z Evropského sociálního fondu bude hrazeno 85 % výdajů, to je 17 667 301 Kč a ze státního rozpočtu ČR 15 %, tedy 3 117 759 Kč.

Tab. 36. Odhad celkových nákladů na projekt Bez praxe do práce

Druh výdaje	Celková částka	Podíl
Osobní náklady	6 716 000,-	32,2 %
Cestovné	96 460,-	0,5 %
Místní kancelář / náklady projektu	1 320 000,-	6,4 %
Nákup služeb	830 600,-	4,0 %
Přímá podpora	11 822 000,-	56,9 %
CELKEM	20 785 060,-	100 %

(vlastní zpracování)

7.7 Časový harmonogram projektu

Zahájení realizace projektu je naplánováno na květen 2015, kdy začne přípravná část projektu. Spolupráce se zaměstnavateli započne o dva měsíce později, tedy v červenci 2015 a bude pokračovat až do konce července 2016. Předvýběr účastníků do projektu bude zahájen již během srpna 2015 a další výběry budou pokračovat až do dubna 2016. Do poradenských aktivit vstoupí první účastníci v září 2015, poslední účastníci aktivitu dokončí v dubnu 2016. Následovat bude důležitá část projektu, kterou je Vyhledávání a monitoring zaměstnání. Její počátek je stanoven na říjen 2015 a konec až na duben 2017, kdy bude ukončena i realizace projektu. Pokud bude zaměstnavatelem vyžadována rekvalifikace účastníka, bude to možné do konce září 2016. Doprovodná opatření budou moci účastníci využívat během poradenských aktivit a rekvalifikace. Ukončení této aktivity je naplánováno na září 2016. Celková délka realizace projektu byla stanovena na 24 měsíců, tedy 2 roky.

Tab. 37. Harmonogram projektu Bez praxe do práce

Aktivita	Rok	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Přípravná fáze	2015					X	X	X					
Spolupráce se zaměstnavateli	2015							X	X	X	X	X	X
Výběr účastníků	2015								X	X	X	X	X
Poradenské aktivity	2015									X	X	X	X
Vyhledávání a monitoring zaměstnání	2015										X	X	X
Rekvalifikace	2015										X	X	X
Doprovodná opatření	2015									X	X	X	X
Spolupráce se zaměstnavateli	2016	X	X	X	X	X	X	X					
Výběr účastníků	2016	X	X	X	X								
Poradenské aktivity	2016	X	X	X	X								
Vyhledávání a monitoring zaměstnání	2016	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Rekvalifikace	2016	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Doprovodná opatření	2016	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
Monitoring zaměstnání	2017	X	X	X	X								

(vlastní zpracování)

7.8 Riziková analýza

Realizace projektu Bez praxe do práce může být ohrožena řadou rizik. Případná rizika je třeba předem identifikovat a navrhnout opatření k jejich eliminaci. Následuje jejich výčet, seřazený sestupně podle míry rizika:

Tab. 38. Riziková analýza projektu

Druh rizika	Míra rizika	Eliminace rizika
Nedostatečná publicita projektu	nízká	<ul style="list-style-type: none"> zajištění více nástrojů publicity a jejich správné načasování
Nespokojenost zaměstnavatele s vybraným účastníkem	nízká	<ul style="list-style-type: none"> pečlivý výběr účastníků, úzká spolupráce a účast zástupce zaměstnavatele u výběru
Poptávka firem nebude odpovídat nabídce uchazečů o zaměstnání	střední	<ul style="list-style-type: none"> možnost rekvalifikace účastníků projektu

Malý zájem o spolupráci ze stran zaměstnavatelů	střední	<ul style="list-style-type: none"> • zajištění dostatečné publicity projektu, • motivace zaměstnavatelů formou mzdových příspěvků, • vyšší spolupráce se zaměstnavateli
Nedodržení časového harmonogramu projektu	střední	<ul style="list-style-type: none"> • nastavení časového harmonogramu tak, aby bylo jeho dodržení reálné, • dodržení stanovené délky aktivit
Nedostatečné personální zajištění projektu	vysoká	<ul style="list-style-type: none"> • vyhlášení vnějšího výběrového řízení na pozice s dostatečným předstihem, • požadavek na zkušenosti a komunikační dovednosti
Nízký zájem cílové skupiny o vstup do projektu	vysoká	<ul style="list-style-type: none"> • motivace uchazečů o zaměstnání, • včasné zajištění jejich informovanosti o projektu

(vlastní zpracování)

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce byla analýza nezaměstnanosti absolventů škol ve Zlínském kraji, porovnání a vyhodnocení stávajících projektů pro nezaměstnané absolventy v tomto kraji, které realizuje ÚP ČR - Krajská pobočka ve Zlíně s finanční podporou z Evropského sociálního fondu, a návržení obdobného projektu na podporu jejich zaměstnanosti a větší zaměstnatelnosti.

Teoretická část se zabývala problematikou trhu práce, nezaměstnaností, jejím měřením, typy, příčinami jejího vzniku a důsledky, které jsou s ní spojeny. Velká část byla věnována také státní politice zaměstnanosti, jejímu financování a nástrojům aktivní a pasivní politiky. Důležitou součástí bylo shrnutí poznatků z oblasti týkající se absolventů na trhu práce. Došlo zde k odhalení některých příčin nezaměstnanosti absolventů, mezi které patří například nedostatečná odborná praxe, vysoký počet absolventů v oboru nebo také nezáměr absolventů přijmout pracovní nabídku. Byly zde shrnuty i nejdůležitější požadavky, které jsou na absolventy na trhu práce kladeny, mezi nimi například ochota učit se, dovednosti v práci s počítačem, komunikační schopnosti a schopnost řešit problémy.

Následovala analytická část, jejíž součástí byla charakteristika Zlínského kraje, analýza nezaměstnanosti absolventů ve Zlínském kraji a komparativní analýza projektů pro absolventy, které realizuje Úřad práce ČR - Krajská pobočka ve Zlíně s finanční podporou z Evropského sociálního fondu. V části věnované charakteristice Zlínského kraje došlo ke zhodnocení ekonomické a sociální situace v kraji a pozornost byla zaměřena především na demografickou situaci a na vybrané ukazatele trhu práce. V další části byla podrobně analyzována nezaměstnanost absolventů ve Zlínském kraji v letech 2009 až 2013. Z analýzy vyplynulo, že nezaměstnaných absolventů pomalu přibývá, přičemž k 31. 12. 2013 byl jejich počet nejvyšší od roku 2009. Nezaměstnanost této ohrožené skupiny osob je ovlivněna mnoha faktory, zejména pak úrovní celkové nezaměstnanosti, cyklem školního roku nebo i nesprávnou volbou vzdělání, způsobenou špatným odhadem budoucí situace na trhu práce. Pokud jde o vzdělání, největší zastoupení v evidenci ÚP ČR ve Zlínském kraji měli stabilně absolventi středních škol, ale postupně se zvyšoval i podíl vysokoškoláků na celkovém počtu nezaměstnaných absolventů. Obsahem poslední části bylo stručné představení projektů STARTUJEME a Odborné praxe pro mladé do 30 let. Cílem této části bylo porovnání a vyhodnocení projektů, na jehož základě byly učiněny závěry potřebné pro návrh projektu.

V projektové části došlo k navržení projektu s názvem Bez praxe do práce. Cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti absolventů v evidenci ÚP ČR ve Zlínském kraji. Těmto uchazečům o zaměstnání bude poskytnuta pomoc při vstupu na pracovní trh, u některých dojde ke zvýšení kvalifikace, prostřednictvím rekvalifikačních kurzů. Předpokladem je, že zaměstnání získá díky projektu 180 účastníků projektu. Pokud by došlo k naplnění tohoto cíle, došlo by ke snížení nezaměstnanosti absolventů ve Zlínském kraji až o 10 %. Projekt Bez praxe do práce by mohl být realizován ÚP ČR – Krajskou pobočkou ve Zlíně v období od května 2015 do dubna 2017. Realizace projektu však závisí na stanovení podmínek, které se týkají nastavení nových projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost, který spadá do nového programového období 2014 – 2020.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

BURDOVÁ, Jeny a Daniela CHAMOUTOVÁ, 2012. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním - 2012*. Praha: NÚV, 43 s. [online]. [cit. 2014-04-18]. Dostupné z:

http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Nezamestnanost_2012_pro_www_oprava.pdf

BURDOVÁ, Jeny a Jiří VOJTĚCH, 2013. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2013*. Praha: NÚV, 59 str. [online]. [cit. 2014-04-16]. Dostupné z:

http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/NZabs_duben2013_final_pro_www.pdf

CAROLEO, Floro Ernesto a Sergio DESTEFANIS, 2006. *The European labour market: regional dimensions*. Heidelberg: Physica-Verlag, 341 s. ISBN 3-7908-1679-5.

ČESKO, 2004. *Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2014-04-14]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf

Demografická ročenka krajů 2003 až 2012, 2013. *Český statistický úřad*. [online]. [cit. 2014-03-03]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013ediciplan.nsf/p/4027-13>

Evropský sociální fond v ČR, © 2008. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2014-03-20]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

JANÍČKO, Pavel a Eva DANDOVÁ, 2010. *Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti*. Praha: Česká konfederace odborových svazů, 60 str. [online]. [cit. 2014-03-25]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2521.pdf

KALOUSKOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH, 2008. *Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – souhrnný pohled*. Praha: NÚOV, 42 s. [online].

[cit. 2014-03-29]. Dostupné z:

http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Potreby_zamestnavatelů_souhrn.pdf

KOLIBOVÁ, Helena, 2007. *Sociální politika 1: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. 1. vyd. Opava: Opts, 131 s. ISBN 978-80-85819-62-5.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

KREBS, Vojtěch, 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1.

LANDOROVÁ, Anděla a Jan VEČEŘ, 2006. *Národní hospodářství*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, 274 s. ISBN 978-80-86775-12-8.

MACÁKOVÁ, Libuše, 2003. *Mikroekonomie: základní kurz*. 8. aktualiz. vyd. Slaný: Melandrium, 275 s. ISBN 80-86175-38-3.

MACH, Miloš, 2001. *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 367 s. ISBN 80-86175-18-9.

MALINOVÁ, Lenka, 2011. *Rozvoj profesní kariéry*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 151 s. ISBN 978-802-4517-964.

Obecné informace: Důvod a způsob založení povinného subjektu. © 2002 – 2012. Úřad práce České republiky, [online]. [cit. 2014-03-28]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>

Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP, 2013. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit 2014-03-15]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

PŘICHYSTAL, Aleš, 2008. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU aneb Jak uvařit dobrý projekt*. 1. vyd. Nymburk: Vega-L, 327 s. ISBN 978-80-86757-94-0.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS, c2005. *Economics*. 18th ed. Boston: McGraw-Hill, 776 s. ISBN 0-07-287205-5.

SKÁCELOVÁ, Pavla a Jiří VOJTĚCH, 2009. *Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize*. Praha: NÚOV, 33 str. [online].

[cit. 2014-03-30]. Dostupné z:

http://www.nuov.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Nazory_pracovnikuUP2009.pdf

Statistická ročenka Zlínského kraje 2013, 2014. *Český statistický úřad*.

[online]. [cit. 2014-04-05]. Dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajp/721011-13-xz>

Statistiky nezaměstnanosti, 2013. *Integrovaný portál MPSV*. [online]. [cit 2014-03-08].

Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Střední školy a vyšší odborné školy ve Zlínském kraji, © 2003 – 2012. *ZKOLA*.

[online]. [cit. 2014-04-02]. Dostupné z:

<http://www.zkola.cz/management/oos/adresare/Stranky/St%C5%99edn%C3%AD-%C5%A1koly-a-vy%C5%A1%C5%A1%C3%AD-odborn%C3%A9-%C5%A1koly-ve-Zl%C3%ADnsk%C3%A9m-kraji.aspx>

ÚP ČR – KRAJSKÁ POBOČKA VE ZLÍNĚ, 2010 - 2014. *Zpráva o situaci na trhu práce v letech 2009 - 2013 - Zlínský kraj*.

ÚP ČR – KRAJSKÁ POBOČKA VE ZLÍNĚ, 2012 - 2014. *Interní materiály referátu projektů EU*.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alena KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. 1. vyd. Opava: Optys, 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ECDL	European Computer Driving Licence
EU	Evropská unie
ILO	International Labour Organization
KoP	Kontaktní pracoviště
KrP	Krajská pobočka
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NVPM	Nově vytvořené pracovní místo
OP	Odborné praxe
OP 30	Odborné praxe pro mladé do 30 let
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OZP	Osoba zdravotně postižená
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
RIP	Regionální individuální projekt
RK	Rekvalifikační kurz
SŠ	Střední škola
SÚPM	Společenský účelné pracovní místo
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky

VOŠ Vyšší odborná škola

VPM Volné pracovní místo

VŠ Vysoká škola

ZK Zlínský kraj

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1. Rozdíly mezi klasickým trhem a trhem práce</i>	11
<i>Obr. 2. Rovnováha na trhu práce</i>	12
<i>Obr. 3. Počet zaměstnavatelů ve Zlínském kraji v letech 2009-2013</i>	38
<i>Obr. 4. Průměrný počet volných pracovních míst a UoZ na 1 VPM v letech 2009-2013</i>	41
<i>Obr. 5. Podíl nezaměstnaných k 31. 12. (2009 – 2013) (v %)</i>	44
<i>Obr. 6. Průměrná délka evidence ve dnech</i>	45
<i>Obr. 7. Podíl nezaměstnaných absolventů škol na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v ZK a ČR (v %)</i>	53
<i>Obr. 8. Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů škol v okresech Zlínského kraje v průběhu roku 2013</i>	54
<i>Obr. 9. Vývoj počtu absolventů na 1 volné pracovní místo vhodné pro absolventy</i>	58
<i>Obr. 10. Rozdělení účastníků projektu dle okresu a pohlaví</i>	64
<i>Obr. 11. Věková struktura účastníků projektu STARTUJEME</i>	64
<i>Obr. 12. Rozdělení účastníků projektu dle okresu a vzdělání</i>	65
<i>Obr. 13. Rozdělení účastníků projektu dle okresu a pohlaví</i>	71
<i>Obr. 14. Věková struktura účastníků OP pro mladé do 30 let</i>	72
<i>Obr. 15. Rozdělení účastníků projektu dle okresu a vzdělání</i>	73

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1. Vývoj počtu obyvatelstva ve Zlínském kraji v letech 2009 - 2013</i>	37
<i>Tab. 2. Vývoj počtu zaměstnaných ve Zlínském kraji v letech 2009 - 2013.....</i>	40
<i>Tab. 3. Volná pracovní místa ve Zlínském kraji v letech 2009 - 2013.....</i>	40
<i>Tab. 4. Vývoj nezaměstnanosti v letech 2009 - 2013</i>	42
<i>Tab. 5. Toky uchazečů o zaměstnání v letech 2009 - 2013</i>	43
<i>Tab. 6. Struktura UoZ podle délky evidence.....</i>	45
<i>Tab. 7. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání.....</i>	46
<i>Tab. 8. Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč).....</i>	47
<i>Tab. 9. Průměrné výdaje na podporu v nezaměstnanosti</i>	48
<i>Tab. 10. Počet obyvatel Zlínského kraje ve věku 15 - 29 let.....</i>	49
<i>Tab. 11. Počet uchazečů o zaměstnání ve věku do 29 let</i>	50
<i>Tab. 12. Absolventi škol, které mají sídlo ve Zlínském kraji</i>	51
<i>Tab. 13. Nezaměstnaní absolventi škol, které mají sídlo ve Zlínském kraji</i>	52
<i>Tab. 14. Míra nezaměstnanosti absolventů škol, se sídlem ve Zlínském kraji (v %).....</i>	52
<i>Tab. 15. Podíl nezaměstnaných absolventů škol na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání</i>	53
<i>Tab. 16. Počet absolventů s podporou v nezaměstnanosti</i>	54
<i>Tab. 17. Absolventi škol v evidenci ÚP k 30. 4. – srovnání Zlínského kraje a ČR.....</i>	55
<i>Tab. 18. Absolventi škol v evidenci ÚP k 30. 4., kteří dosud nepracovali.....</i>	55
<i>Tab. 19. Vzdělanostní struktura absolventů škol v evidenci ÚP k 30. 4.</i>	56
<i>Tab. 20. Volná pracovní místa vhodná pro absolventy škol k 31. 12.</i>	57
<i>Tab. 21. Počet absolventů na 1 volné pracovní místo vhodné pro absolventy k 31. 12.</i>	58
<i>Tab. 22. Identifikace operačního programu a výzvy – projekt STARTUJEME.....</i>	60
<i>Tab. 23. Aktivity projektu STARTUJEME</i>	62
<i>Tab. 24. Dlouhodobá nezaměstnanost účastníků podle okresu, pohlaví a vzdělání.....</i>	66
<i>Tab. 25. Identifikace operačního programu a výzvy – projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let</i>	68
<i>Tab. 26. Aktivity projektu OP 30</i>	70
<i>Tab. 27. Dlouhodobá nezaměstnanost účastníků podle okresu, pohlaví a vzdělání.....</i>	74
<i>Tab. 28. Komparativní analýza projektu STARTUJEME a OP 30.....</i>	75
<i>Tab. 29. Komparativní analýza, týkající se účastníků projektu STARTUJEME a OP 30.....</i>	77

<i>Tab. 30. Aktivita projektu Bez praxe do práce.....</i>	<i>84</i>
<i>Tab. 31. Odhadované osobní náklady projektu</i>	<i>92</i>
<i>Tab. 32. Odhadované výdaje na cestovné.....</i>	<i>93</i>
<i>Tab. 33. Odhadované výdaje na místní kancelář / náklady projektu</i>	<i>93</i>
<i>Tab. 34. Odhadované výdaje na nákup služeb.....</i>	<i>94</i>
<i>Tab. 35. Odhadované výdaje na přímou podporu</i>	<i>95</i>
<i>Tab. 36. Odhad celkových nákladů na projekt Bez praxe do práce</i>	<i>96</i>
<i>Tab. 37. Harmonogram projektu Bez praxe do práce</i>	<i>97</i>
<i>Tab. 38. Riziková analýza projektu.....</i>	<i>97</i>

SEZNAM PŘÍLOH

P I Kategorie vzdělání

PŘÍLOHA P I: KATEGORIE VZDĚLÁNÍ

Kód	Dosažené vzdělání
A	bez vzdělání bez vzdělání, nedokončený 1. stupeň základní školy
B	neúplné základní vzdělání neúplné základní vzdělání, dokončený 1. stupeň základní školy
C	základní vzdělání základní vzdělání, jednoletá a dvouletá praktická škola
D	nižší střední vzdělání nižší střední vzdělání, tříletá příprava v praktické škole
E	nižší střední odborné vzdělání nižší střední odborné vzdělání (vzdělávací programy učilišť, odborných učilišť)
H	střední odborné vzdělání s výučním listem střední odborné vzdělání dosažené absolvováním nematuritních vzdělávacích programů poskytujících výuční list, s výjimkou programů uvedených v bodě E
J	střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu střední nebo střední odborné vzdělání dosažené absolvováním středoškolských nematuritních vzdělávacích programů neposkytujících výuční list
K	úplné střední všeobecné vzdělání úplné střední všeobecné vzdělání
L	úplné střední odborné vzdělání s vyučením i maturitou úplné střední odborné vzdělání dosažené absolvováním studijních programů SOU ukončených maturitou a vzdělávacích programů SOU i SOŠ pro absolventy tříletých učebních oborů ukončených maturitou
M	úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení) úplné střední odborné vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů ukončených maturitou, s výjimkou programů uvedených v bodě L; pomaturitní studium kvalifikační
N	vyšší odborné vzdělání vyšší vzdělání dosažené absolvováním vzdělávacích programů vyšších odborných škol, konzervatoří a tanečních konzervatoří; pomaturitní studium specializační a inovační
R	bakalářské vzdělání vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním bakalářských studijních programů vysokých škol
T	vysokoškolské vzdělání vysokoškolské vzdělání dosažené absolvováním magisterských (tj. i inženýrských a lékařských) studijních programů vysokých škol
V	vysokoškolské doktorské vzdělání vysokoškolské doktorské vzdělání dosažené absolvováním studia v doktorském studijním programu, postgraduální studium a vědecká výchova

(vlastní zpracování dle Českého statistického úřadu - Konstrukce klasifikace kmenových oborů vzdělání)