

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Diplomová práce

**Analýza trhu práce a regionální politika
zaměstnanosti – Moravskoslezský kraj**

Bc. Filip Fidler

© 2012 ČZU v Praze

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že svou diplomovou práci na téma „Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti – Moravskoslezský kraj“ jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne

PODĚKOVÁNÍ

Rád bych touto cestou poděkoval panu Danielovi Tothovi, Ing.Mgr., Dr. za užitečné rady, inspiraci a za vedení při zpracování diplomové práce.

**Analýza trhu práce a regionální politiky
zaměstnanosti - Moravskoslezský kraj**

**The Labour Market Analysis and the
Employment Policy – The Region
Moravskoslezský**

Souhrn

Diplomová práce se zabývá analýzou trhu práce a regionální politikou zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. V literární rešerši jsou popsány základní pojmy jako je trh práce, lidský kapitál, nezaměstnanost, její druhy a vývoj v České republice, politika zaměstnanosti České republiky a Evropské unie. Praktická část nejprve charakterizuje Moravskoslezský kraj podle územního členění a struktury obyvatelstva, dále detailně popisuje vývoj míry nezaměstnanosti, vývoj počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na krajské pobočce úřadu práce v Ostravě, jejich strukturu podle vzdělání, věku, délky nezaměstnanosti a vývoj počtu volných pracovních míst. V práci jsou také uvedeny konkrétní výdaje na regionální politiku zaměstnanosti za sledované období, členěné na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je rozšířena o individuální regionální projekty realizované kraji, které jsou dotované z Evropského sociálního fondu. Dále práce pojednává o problémových skupinách uchazečů o práci a o predikci vývoje stavu nezaměstnanosti s použitím časových řad. V poslední kapitole jsou zhodnoceny výsledky, jak analýzy trhu práce, tak i regionální politiky zaměstnanosti a navrhnutá doporučení na zlepšení stávajícího stavu. Moravskoslezský kraj je po Středočeském kraji druhý nejlidnatější kraj v České republice a po Ústeckém kraji druhý s největší mírou nezaměstnanosti. Mezi hlavní problémy patří přechod ekonomických subjektů ze sekundárního do terciálního odvětví, nízká úroveň vzdělání obyvatel kraje, vysoký podíl osob zdravotně postižených na skladbě registrovaných uchazečů o zaměstnání a dlouhodobá nezaměstnanost. Na závěr je uvedeno shrnutí uvedených skutečností a jednotlivých doporučení.

Summary

This thesis analyzes regional labour market and employment policy in the Moravskoslezský Region. The literature research describes the basic concepts such as the labour market, human capital, unemployment, its types and development in the Czech Republic, employment policy of the Czech Republic and European Union. The practical part characterizes the Moravskoslezský Region by territory and population structure, as

well as describing in detail the evolution of unemployment and development of job seekers registered at the regional labor office in Ostrava. It describes their structure by education, age, length of unemployment and development of the number of vacancies. The thesis also lists specific expenditure on regional employment policy during the reporting period, broken down into passive and active employment policy. Active labour market policy is extended to individual regional projects implemented by the county, which are subsidized by the European Social Fund. Then it deals with problematic groups of job applicants and predicting the state of unemployment using time series. In the last chapter are evaluated results, gathered from labour market analysis and regional employment policies. The results are followed by recommendations for improvement of current state. The Moravskoslezský Region is the second most populous county after Středočeský Region in the Czech Republic and also second with the highest unemployment rate right after Ústecký Region. The main problems include the transition of businesses from secondary to tertiary industry, the low level of education the population, a high proportion of persons with disabilities on the composition of registered job applicants and long-term unemployment. The conclusion contains a summary of all the facts and recommendations.

Klíčová slova

nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, míra nezaměstnanosti, zaměstnavatel, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, úřad práce, trh práce, lidský kapitál, volná pracovní místa, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;

Keywords

unemployment, job applicant, rate of unemployment, employed, active employment policy, passive employment policy, labour office, labour market, human capital, vacancies, Employment Act No. 435/2004 Coll.;

Obsah

1. ÚVOD	6
2. CÍL PRÁCE A METODIKA	7
2.1. Cíl práce	7
2.2. Metodika	7
3. LITERÁRNÍ REŠERŠE	9
3.1. Trh práce	9
3.1.1. Lidský kapitál	12
3.2. Nezaměstnanost.....	15
3.2.1. Míra nezaměstnanosti a ekonomická aktivita obyvatel.....	15
3.2.2. Druhy nezaměstnanosti	16
3.2.3. Přirozená míra nezaměstnanosti	18
3.2.4. Příčiny nezaměstnanosti	18
3.2.5. Dopady nezaměstnanosti	19
3.3. Rizikové skupiny nezaměstnaných	21
3.3.1. Mladší skupiny do 30 let	21
3.3.2. Starší lidé	22
3.3.3. Ženy.....	23
3.3.4. Zdravotně postižení lidé	23
3.3.5. Lidé bez kvalifikace	24
3.3.6. Romské etnikum.....	24
3.4. Politika zaměstnanosti.....	25
3.4.1. Pasivní politika zaměstnanosti	26
3.4.2. Aktivní politika zaměstnanosti	27
3.4.3. Úřady práce	27
3.4.4. Financování politiky zaměstnanosti	29
3.5. Trh práce a politika zaměstnanosti v ČR	30
3.5.1. Trh práce v České republice	30
3.5.2. Vývoj politiky zaměstnanosti	31
3.5.3. Národní plán zaměstnanosti	32

3.6. Evropské strategie zaměstnanosti	34
4. PRAKTICKÁ ČÁST	37
4.1. Charakteristika Moravskoslezského kraje.....	37
4.1.1. Historie Moravskoslezského regionu	37
4.1.2. Charakteristika Moravskoslezského kraje	38
4.1.3. Správní členění Moravskoslezského kraje	39
4.1.4. Struktura obyvatel	41
4.2. Trh práce a nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji	42
4.2.1. Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 1997 – 2011.....	42
4.2.2. Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v letech 2001 – 2011	44
4.2.3. Vývoj zaměstnanosti v rozhodujících odvětvích v letech 2000 - 2011.....	46
4.2.4. Podniky s největším úbytkem zaměstnanců za rok 2011 podle odvětví	47
4.2.5. Současný stav trhu práce a nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji.....	48
4.2.5.1. Informace o počtu nezaměstnaných, volných pracovních místech a míře nezaměstnanosti v jednotlivých okresech k 29. 02. 2012.....	48
4.2.5.2. Skladba evidovaných nezaměstnaných k 31. 12. 2011.....	50
4.3. Politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji	52
4.3.1. Výdaje na politiku zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji	52
4.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji.....	54
4.3.2.1. Ostatní programy podpory zaměstnanosti v rámci APZ.....	56
4.3.2.2. Projekty Evropského sociálního fondu na území Moravskoslezského kraje	57
4.4. Problémové skupiny v Moravskoslezském kraji.....	60
4.4.1. Absolventi škol a mladiství	60
4.4.2. Uchazeči se zdravotním postižením	61
4.5. Predikce vývoje stavu registrované nezaměstnanosti	62
5. ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ.....	64
6. ZÁVĚR	70
7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	71
8. PŘÍLOHY	75

1. ÚVOD

Po pádu komunistického režimu v roce 1989 dospěla naše země k mnoha zásadním změnám. Největší z nich byla transformace plánované ekonomiky na ekonomiku tržní. V návaznosti na tuto transformaci proběhly malá a velká privatizace, které odstartovaly soukromé podnikání. Dále např. proběhla restrukturalizace průmyslu a liberalizace cen. Tyto faktory s mnoha dalšími ovlivnily celou ekonomiku státu a s ní i trh práce. Lidé začali být ovlivňováni, do té doby neznámým pojmem - nezaměstnanost.

Nezaměstnanost není jen důležitým ekonomickým ukazatelem vyspělosti ekonomiky státu, ale také při vysoké míře i sociální a politický problém. Ze strany státu se jedná o ohrožení hospodářského vývoje, s tím spojené možné prohlubování deficitu státních rozpočtů. Proto se státy snaží pomocí politiky zaměstnanosti držet nezaměstnanost na co nejmenší možné úrovni. Důležité je vhodně nastavit systém pasivní politiky zaměstnanosti a především uplatňovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pomocí úřadů práce. Na straně jednotlivců spolu s nezaměstnaností vzniká ekonomický problém, kvůli snížení příjmů, což může mít za následek zhoršení životní úrovně. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést jednotlivce ke kriminalitě nebo patologickému chování.

Vstupem České republiky do Evropské unie (2004) začala naše republika čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu. Tyto prostředky jsou vždy alokovány na určité projekty aktivní politiky zaměstnanosti pro příslušné regiony, které si tyto projekty musí nechat schválit více jak půl roku dopředu.

Úřady práce kromě uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti mají za úkol monitorovat, hodnotit a částečně predikovat situaci na trhu práce tak, aby co nejvíce napomohly k řešení problematiky nezaměstnanosti.

2. CÍL PRÁCE A METODIKA

2.1. Cíl práce

Cílem této práce je zachytit a podrobit analýze situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, nebo alespoň některých vybraných částí vzhledem k širokému záběru tohoto tématu. Rešeršní část popisuje danou problematiku v obecné rovině, včetně systému řešení nezaměstnanosti. Práce má sledovat vývoj trhu práce, nezaměstnanosti a poskytnout v přehledné, ucelené formě informace o současném stavu v kraji. Dílčím cílem je na základě dosavadního vývoje předurčit budoucí vývoj nezaměstnanosti.

Dále se zabývá regionální politikou zaměstnanosti, její výdajovou stránkou pasivní i aktivní politiky zaměstnanosti a také národními projekty financovanými státem společně s individuálními regionálními projekty financované z Evropského sociálního fondu. Posoudit současný stav sledovaných ukazatelů a navrhnout následná doporučení.

Tato diplomová práce by měla také upozornit na důležitost provázanosti regionální politiky zaměstnanosti (úřady práce), obyvatel (potencionální uchazeči o zaměstnání) a nadřazeným státním orgánem ovlivňující podmínky trhu práce (vláda).

2.2. Metodika

Analyzovaná data jsou z oblasti trhu práce a regionální politiky zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. Data jsou získávána z výstupů Českého statistického úřadu (ČSÚ) a integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Tato data oba dva zmíněné subjekty zveřejňují na svých webových stránkách. Období zpracování dat se pohybuje mezi roky 1997 až 2012, ovšem podstatná část práce se týká let 2010 a 2011. Je to dáno postupným zpracováváním dat výše uvedenými subjekty (analýze jsou podrobovány údaje, které byly v době zpracovávání této práce neaktuálnější).

V praktické části byla použita metoda analýzy časových řad, jejíž výsledky jsou zde prezentovány pomocí grafů a tabulek. Časovou řadu tvoří uspořádaná řada údajů, které se

odlišují v čase. Tato práce obsahuje časové řady intervalové, tj. že údaje zahrnují hodnoty za celý interval (1 rok).

Dále je v práci použita trendová funkce sloužící k vyrovnání časové řady matematickou funkcí, která umožňuje prognózovat vývoj trendu a stanovit budoucí hodnoty časové řady. Trend časové řady popisuje vývojovou tendenci, kterou časová řada obsahuje. Trend může být sestupný, vzestupný nebo může stagnovat. K výpočtům byla použita aplikace Microsoft Office Excel 2007.

Ukazatel, kterému je při hodnocení trhu práce a úspěšnosti politiky zaměstnanosti věnována největší pozornost ze strany ekonomů i veřejnosti je míra nezaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti (v %) se vypočítá pomocí vzorce:

u – míra nezaměstnanosti

U – počet nezaměstnaných

L – počet pracovních sil

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

3. LITERÁRNÍ REŠERŠE

3.1. Trh práce

Při charakteristice pojmu „trh práce“ se musíme nejprve zabývat tržní definicí hospodářství. „Tržní hospodářství se skládá z různých, relativně samostatných, ale vzájemně propojených a závislých trhů. Z hlediska funkce, kterou hospodářství plní, se jako dominující jeví trh výrobků a služeb, na kterém spotřebitelé (společnost) mohou nakupovat statky k uspokojení potřeb. Tvorba tržní produkce předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál. Práce je výrobním faktorem, nezastupitelným při výrobě statků.“ (Buchtová, 2002, s. 59)

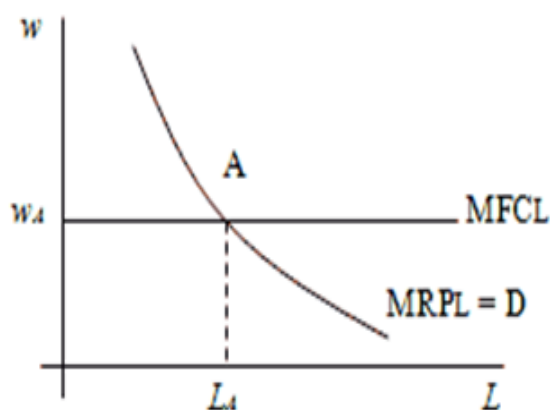
Práce je definována jako činnost, kterou jedna osoba zvyšuje užitek osobě či osobám jiným. To znamená, že ji někdo jiný potřebuje a přináší mu užitek a je ochoten za ni zaplatit.

”V ekonomice jako celku je trh práce převodovým mechanismem mezi procesy výroby a spotřeby. Práce je vynakládání výrobního faktoru, který se nakupuje, a tím ovlivňuje náklady výroby, a mzdy, vyplacené za vynakládání práce, jsou současně základním segmentem na straně poptávky v ekonomice.” (Buchtová, 2002, s. 59) U nákupu výrobního faktoru práce se odlišně od ostatních výrobních faktorů užívá spíše označení najímání pracovních služeb, jelikož práci, respektive lidi, nelze kupovat.

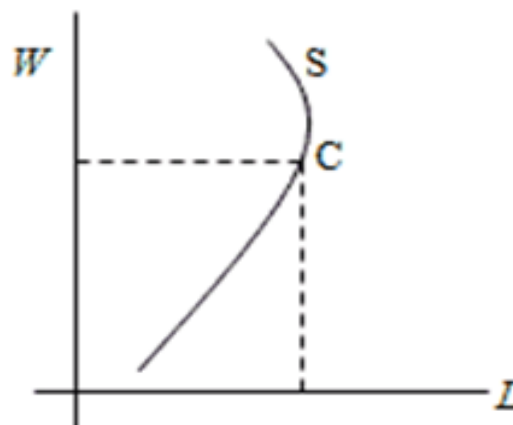
Trh práce je stejně jako jiné trhy charakterizován nabídkou a poptávkou po práci a lze ho znázornit pomocí nabídkové a poptávkové křivky, přičemž nabízejícími jsou jednotlivci a domácnosti, poptávajícími pak zaměstnavatelské subjekty (zejména podnikatelské subjekty, stát a domácnosti). Na obou stranách existuje konkurence.

Člověk se rozhoduje, jak velké množství práce (počet hodin) nabídne ve vztahu ke svému volnému času, je to otázka preference užitků. Je-li člověk ochoten pracovat více (substituční efekt) a hodně svého volného času obětuje, pak jeho mzda bude vyšší a poroste tak vzhledem k množství statků, které si bude moci za mzdu pořídit, a zvýší si užitek plynoucí z pořízených statků na úkor volného času. Volný čas je ale také statek, ze kterého plyne lidem užitek. Někteří preferují více volného času na úkor práce (důchodový efekt).

Graf č. 1: Křivka Poptávky po práci



Graf č. 2: Křivka nabídky po práci



Legenda: W – mzda za práci, L – množství práce v hodinách; A – za cenu w_A bude pracovat L_A hodin; C – bod, kdy začne převládat důchodový efekt nad substitučním efektem

Zdroj – <http://www.miras.cz>

Zdroj – <http://www.miras.cz>

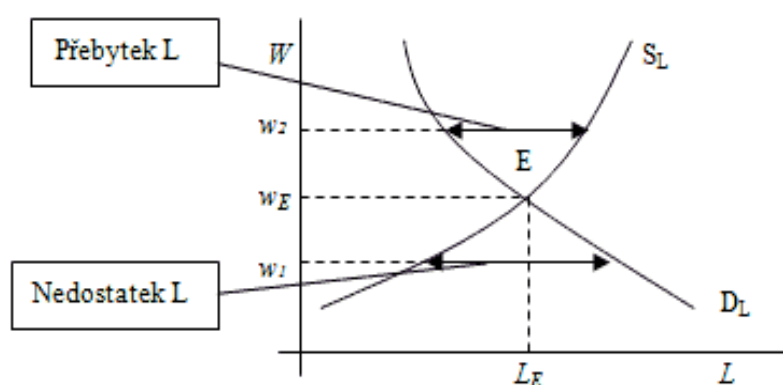
“Při nákupu (najímání) práce se zaměstnavatelské subjekty budou orientovat podle nákladů, které na ni musí vynaložit a podle výnosů, které jim přinese. To platí zejména pro podnikatelské subjekty (firmy). Firma nacházející se v rovnováze a zároveň maximalizující zisk, zaměstnává pracovníky až po bod, kdy příjem z mezního produktu práce je právě roven mezním nákladům na práci. Poptávková křivka je klesající, se snižující se mzdou zaměstná podnikatel více pracovníků.“ (Jírová, 1999, s. 9)

“Hlavními determinanty poptávky po práci jsou:

- cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou
- poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce
- produktivita práce (tj. celkový výstup dělený pracovními vstupy), která závisí na kvalitě vstupů práce (dána gramotností, vzděláním, odbornou přípravou a dovednostmi ekonomicky aktivního obyvatelstva), na množství a kvalitě kooperujících výrobních faktorů, na úrovni a užití technických a technologických znalostí
- ceny ostatních vstupů (kapitálu a půdy)
- očekávané budoucí tržby
- disponibilní přebytečná pracovní síla“ (Jírová, 1999, s. 9)

Rovnovážený stav na trhu práce předpokládá vyrovnaní nabídky s poptávkou v bodě „E“, viz Graf č. 3: Rovnovážený stav na trhu práce. Mzda odpovídající bodu „E“ se nazývá rovnovážná mzda. Při nižší mzdě „ W_1 “ poptávají zaměstnavatelé více pracovníků, ale nenaleznou-li dostatek pracovních sil k obsazení volných pracovních míst, vznikne tak nedostatek práce. Při vyšší mzdě „ W_2 “, než rovnovážné mzdě podnikatelé sníží počet zaměstnanců, vznikne přebytek práce, tj. nezaměstnanost.

Graf č. 3: Rovnovážený stav na trhu práce



Legenda: L – množství práce v hodinách, W – reálná hodinová mzda (mzdová sazba), W_E – rovnovážná mzda, L_E – rovnovážné množství práce, E – rovnovážný stav na trhu práce (pracovník je ochoten za mzdu W_E pracovat L_E hodin)

Zdroj – <http://www.miras.cz>

Model trhu práce předpokládá homogenitu práce, dokonalou informovanost subjektů na trhu práce, dokonalou mobilitu pracovníků, neexistující překážky při vstupu do profese a na trh, když na trhu je velké množství nabízejících i poptávajících, z nichž nikdo nemůže ovlivnit mzdovou sazbu.

Skutečný trh práce se od modelu liší, protože skutečný trh tyto předpoklady nesplňuje. Práce je ve skutečnosti (strukturálně) heterogenní, pracovníci také nejsou homogenní, trh je segmentován a různé profese nejde navzájem nahrazovat (např. dělník nenahradí lékaře). Lze předpokládat existenci monopsonu, který může ovlivnit mzdy svých zaměstnanců. Na rozdíl od dokonale konkurenčního trhu je ve skutečnosti mzda jakožto cena práce nepružná. Vedle toho existují interní mzdové tarify. Ty vznikají rozdělením vykonávaných prací do tříd a přiřazením určité výše mzdy jednotlivým třídám. Trh práce je dále ovlivňován působností a zásahy státu (podpory v nezaměstnanosti, stanovení minimální mzdy,...) a odborů.

„Odbory sdružují pracovníky určité profese a dojednávají za ně s firmami výši mezd a další pracovní podmínky. Tím, že sjednocují pracovníky, zvyšují svoji tržní sílu a usilují o získání výhody.“ (Brožová, 2003, s. 28)

Odbory často požadují kromě zvýšení mezd a lepších pracovních podmínek také zlepšení bezpečnosti práce, úpravu pracovní doby nebo více pracovních příležitostí. Zásahy odborů do fungování trhu práce tedy spočívají ve vznášení požadavků. „Zastánci odborů tvrdí, že odbory zvýšily reálné mzdy, přinejmenším pro své členy. Kritici naopak argumentují, že odbory toho sice dosáhly, ale výsledkem je vysoká nezaměstnanost, inflace a deformovaná alokace zdrojů.“ (Jírová, 1999, s. 16)

Trh práce je rozdělen na celou řadu dílčích trhů, které jsou do značné míry navzájem nekonkurenční (určitá práce nemůže být substituována prací jinou). Každý trh má svou nabídku, poptávku a cenu. Trh práce by se dal rozdělit na spoustu segmentů, ovšem základní rozdělení se dělí na geografickou segmentaci, segmentaci liniíovou tzn. jednotlivá odvětví a profesní segmentace.

Profesní segmentace se vyznačuje tím, že pro příslušníka jednoho povolání je velice obtížné a nákladné vstupovat na trh s jiným povoláním. Specializovaný člověk se stává součástí určitého dílčího trhu práce a je vystaven vlivům nabídky a poptávky na tomto trhu práce s příslušnou kvalifikací. Jeho mzda pak klesá nebo se zvyšuje v závislosti na vývoji v tomto segmentu celkového trhu práce.

3.1.1. Lidský kapitál

„Lidský kapitál je ekonomický termín pro označení znalostí a schopností pracovníka. Do ekonomie ho zavedl Milton Friedman a jeho teoretickým rozpracováním a studiem se zabývali zejména ekonomové hlásící se k chicagské ekonomické škole, zvláště T.W. Schultz a G. Becker, který teorii lidského kapitálu proslavil nejvíce.“ (Brožová, 2003, s. 32) „Pojem lidského kapitálu se stal předmětem zájmu již v době Adama Smitha (1776). Nejprve Smith a později např. K. Marx (1867) nebo A.C. Pigou (1928, s. 29) začali do svých ekonomických teorií promítat fakt, že mezi výrobní faktory patří také znalosti a zručnosti vlastněné určitou osobou.“ (Mazouch, 2011, s. 1) V dnešní době je obecně přijímána právě Beckerova (1963) definice: „Lidský kapitál jsou schopnosti, dovednosti a

odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit.“ Tuto definici můžeme považovat za základní kámen teorie lidského kapitálu.“ „Ekonomická teorie v podání chicagské školy interpretuje proces vzdělávání jakožto *proces investování* do lidských schopností. Vychází z předpokladu, že se jednotlivci svobodně rozhodují o svém vzdělání a o všech ostatních doplňcích k vědomostem, a to na základě porovnání svých nákladů a svých výnosů, resp. užitků.“ (Brožová, 2003, s. 33) Tyto *investice* pracovníka do vzdělání můžeme rozdělit na explicitní náklady a náklady obětované příležitosti. Mezi explicitní náklady patří skutečně vynaložené náklady, tedy školné, náklady na pomůcky a studijní literaturu. Náklady obětované příležitosti se nejčastěji měří čistou ušlou mzdou, kterou by pracovník pobíral v současnosti na trhu práce, kdyby neinvestoval do rozvoje svého lidského kapitálu.

Dále také závisí na hodnotě času, potřebnému k získání vzdělání. Pracovník si na základě svých užitků a výnosů volí, jestli se bude dál vzdělávat, investovat do svého kapitálu nebo se okamžitě nabídne pracovnímu trhu. Užitky a výnosy rozumíme lepší postavení na trhu práce, vyšší mzdu a užitek, který pramení z lepšího pracovního místa. Je tomu tak proto, že vyšší dosažené vzdělání zpravidla zabezpečuje přístup k informacím a zvyšuje schopnost komunikace, vede k nabízení kvalifikovanější služby práce a je klíčem k lepším pracovním místům nejen s vyššími příjmy, ale i nepeněžními zisky plynoucí z lepšího pracovního místa (zaměstnanecké výhody atd.). (Brožová, 2003, s. 33) (Mazouch, 2011, s. 1)

„Nabídka pracovní síly je odvozena od optimální volby jednotlivců mezi hodinami strávenými v práci a dobou mimo práci nebo činnostmi v rámci volného času, při daných reálných mzdách. Nabídka pracovní síly se bude posouvat v závislosti na změnách podmínek nabídky statků, jako jsou vzdělání, odborný výcvik, a na nákladech spojených s hledáním práce a na výši podpor v nezaměstnanosti.“(Gowland, 1995, s. 132)

Investice do lidského kapitálu obsahuje i tři aspekty: ekonomický, sociální a kulturní. Ekonomický aspekt je popsán výše a jde tedy o peněžní prostředky, které plynou z lepšího pracovního místa. Sociální aspekt poukazuje na skutečnost, že vyšší vzdělání, lepší pracovní místo a vyšší příjem s sebou přináší i nové společenské vztahy. „Sociologové hovoří o vzdělání jako o „výťahu do vyšších pater sociálního statusu a životní úrovně.“ (Brožová, 2003, s. 34) Kulturní aspekt lidského kapitálu v sobě obsahuje

určitý standart chování, jednání, oblékání a vyjadřování vzdělaných lidí, kteří tímto vytváří vztahy a kulturní prostředí, ve kterém žijí oni, jejich děti a jejich nejbližší přátelé.

„Člověk na trhu práce tak nabízí vlastně službu práce a více či méně podpořenou lidským kapitálem. Jeho mzda se tak artikuluje do dvou částí: do odměny za práci samotnou, tj. za pocíťovanou újmu v důsledku fyzické a duševní námahy při práci, a do výnosu z lidského kapitálu. Čím vyšší jsou jeho investice do lidského kapitálu, tím vyšší může být jejich zhodnocení, tady tím vyšší výnos může očekávat. Mzdové rozdíly mezi málo kvalifikovanými a více kvalifikovanými profesemi lze tudíž interpretovat jako diferencované výnosy z lidského kapitálu, který má podobu studiem a praxí získaných schopností, znalostí a vědomostí.“ (Brožová, 2003, s. 34) Investice do lidského kapitálu je realizována jen tehdy, pokud se tato investice vyplatí. To znamená, že pracovník předpokládá vrácení investice v podobě vyšší mzdy z trhu práce či nepeněžních výnosů soukromých nebo společenských. Základní podmínkou tohoto principu je dlouhodobá příležitost získávat odpovídající pracovní místa po celou dobu aktivní pracovní kariéry. „Čím déle pak člověk pracuje, tím vyšší zhodnocení investice dosáhne. To ho motivuje i k péči o vlastní zdraví, k jeho prevenci a k zájmu o zdravý způsob života. Případně i k jeho vlastním dodatečným soukromým investicím do svého zdraví.“ (Brožová, 2003, s. 43)

Jestliže člověk nemá pracovní příležitosti, je nezaměstnaný, nemůže inkasovat výnosy a dostává se do ztráty. Dlouhodobá nezaměstnanost vede k devalvaci lidského kapitálu. Člověk ztrácí kvalifikaci, vztahy, kontakty, prestiž, společenské postavení a v neposlední řadě nerozvíjí své schopnosti. Tento stav obvykle vede k dalším dodatečným nákladům potřebných na rekvalifikaci. Obecně platí, že vzdělaní lidé jsou schopni lépe se vyrovnat s novými požadavky agresivních oborů, mají lepší schopnost adaptability a přijímání nových poznatků. „Determinují schopnost vykonávat složité pracovní činnosti, které technologie stejně jako pokrok přináší. Požadavky nových pracovních míst na ně nepůsobí diskriminačně. Vzdělaný člověk je snáze schopen vyrovnat se s nezaměstnaností: je schopen smysluplně prožít volný čas.“ (Brožová, 2003, s. 44) „Investování do společenské pozice a nedokonalosti kapitálového trhu v oblasti investování do lidského kapitálu jsou spojené nádoby: Nakolik je nerozvinutý kapitálový trh, natolik se otevírají možnosti a vznikají i podněty pro investování do společenské pozice; nakolik jsou odstraněny nedokonalosti kapitálového trhu, natolik je investování do společenské pozice „vytlačováno“ z ekonomického systému.“ (Valenčík, 2007, s. 55)

3.2. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost patří mezi nejsledovanější jevy tržního hospodářství. Chápeme ji jako makroekonomický problém, který v globálním měřítku dokáže ovlivnit pouze vláda. Ve vyspělých státech neexistuje vláda, ať již sebeliberálnější, která by se otázkou nezaměstnanosti nezabývala.

Nezaměstnanost chápeme jako společenskou situaci, kdy lidé, kteří chtějí pracovat, nemohou najít pro ně vhodné zaměstnání z důvodu přebytku pracovních sil na trhu práce. (Palán, 2002, s. 133)

„Podstatnou kvalitativní charakteristikou, spjatou s existencí tržního prostředí, je setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky, tj. nezaměstnanost. Za nezaměstnaného se považuje osoba, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který:

- není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání,
- požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště.“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 121)

“ Rovnováha na trhu práce je provázena existencí nezaměstnanosti, která je od trhu práce neoddelitelná.“ (Buchtová, 2002, s. 64) „V tržní ekonomice je obvyklý stav, kdy část pracujících nemá odpovídající zaměstnání a tudíž je nezaměstnaná.“ (Jírová, 1999, s. 17)

3.2.1. Míra nezaměstnanosti a ekonomická aktivita obyvatel

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem zvaným míra nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti (u) je rovna podílu nezaměstnaných (U) ku součtu zaměstnaných (L) a nezaměstnaných (U). Zlomek je násoben stem, jelikož se ukazatel udává v procentech. (Brožová, 2003, s. 78)

Obrázek č. 1: Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti

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

Zdroj: Vlastní sestavení vzorce

V ČR tento ukazatel propočítává Český statistický úřad. Jedná se o registrovanou nezaměstnanost, která zahrnuje pouze nezaměstnané registrované na úřadech práce a nezahrnuje například pracující na zkrácený úvazek, kteří hledají práci na úvazek plný. Registrovaná nezaměstnanost se tak oproti té skutečné může významně lišit.

„Za zaměstnaného je považován ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené či stávkují.“ (Brožová, 2003, s. 77)

Podle metodiky Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) je jako nezaměstnaný definován ten, kdo je schopen a ochoten pracovat, čili nemá placené zaměstnání ani příjmy ze sebezaměstnání, ale práci aktivně hledá, je starší patnácti let a je připraven do zaměstnání nastoupit do určité doby – do 14 dnů. (<http://www.ilo.org>)

Obě tyto skupiny dohromady, zaměstnaní a nezaměstnaní (L+U), tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu. Ostatní obyvatelé nespádající do žádné z výše jmenovaných skupin označujeme jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Řadí se mezi ně ti, kteří stojí z objektivních důvodů mimo ekonomicky aktivní obyvatelstvo, to jsou děti, studenti nebo důchodci. Druhou skupinu tvoří lidé, kteří jsou schopni pracovat, ale zaměstnání nemají a z určitých subjektivních důvodů ho nemají potřebu hledat, například ženy v domácnosti.

3.2.2. Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. Za dobrovolnou se považuje nezaměstnanost frikční, která může být způsobena ztrátou zaměstnání či dočasným opuštěním pracovního místa z důvodu hledání lepšího, vhodnějšího, z důvodu změny bydliště nebo sem lze zařadit čerstvé absolventy škol. Jedná se o nezaměstnanost krátkodobou.

Dobrovolně nezaměstnaní mohou být také lidé dlouhodobě, kteří nejsou ochotni přijmout pracovní místo a záměrně preferují před prací volný čas. Mají představu, že získaná mzda za odvedenou práci neodpovídá jejich představě nebo dají přednost sociálním dávkám, zejména čím jsou tyto dávky vyšší a poskytované delší období. Tito lidé, jak je uvedeno výše, se nezahrnují do statistik nezaměstnaných.

Dlouhodobá strukturální (neboli systémová) nezaměstnanost, cyklická a sezónní nezaměstnanost jsou považované za nedobrovolnou formu nezaměstnanosti.

„Strukturální nezaměstnanost je důsledkem strukturálních změn v ekonomice: v té jsou vždy odvětví, která právě prožívají svůj rozkvět a expandují, a odvětví, která jsou v útlumu a uvolňují prostor.“ (Brožová, 2003, s. 83) Klasickým příkladem v ČR je úbytek pracovních míst v hornictví a hutnictví, tj. uzavírání dolů a hutí, a naopak nárůst míst například v automobilovém průmyslu, bankovníctví, elektronice. Jde o nesoulad nabídky a poptávky po práci. Přejít pracovní síly ze slábnoucího odvětví do jiného není nijak jednoduché, zvláště pro starší pracovníky; uplatnění uchazečů v jiném novém odvětví sebou nese nutnost získat také novou kvalifikaci. Rekvalifikace je jistým řešením, ale vyžaduje určitý čas.

Cyklická nezaměstnanost je spojena s výkyvy hospodářské aktivity, se střídáním hospodářského rozkvětu a úpadku. V období hospodářské recese či krize propuštění pracovníci v jednom odvětví se nemohou uplatnit ani v jiném, jelikož poptávka po práci klesá všude. Poptávka po práci tak převyšuje nabídku.

Sezónní nezaměstnanost, jak napovídá název, se odvíjí od ročních období a od sezónního charakteru některých prací. Příkladem jsou práce v oblasti zemědělství nebo stavebnictví, kde se nabídka pracovních míst v zimních měsících snižuje. V horských oblastech je tomu naopak a vzroste zase počet správců vleků a zaměstnanců v lyžařských střediscích. „Je to nezaměstnanost, která je krátkodobá a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětví, kde je výroba závislá na počasí – stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví, rybolov – a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích, jako cukrovarnický a konzervářský průmysl.“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 123) Někteří autoři považují sezónní nezaměstnanost za součást frikční nebo strukturální nezaměstnanosti.

3.2.3 Přírozená míra nezaměstnanosti

Přírozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, kdy reálný produkt je na úrovni potencionálního produktu a míra inflace je stabilní. Tedy nedochází k akceleraci či deceleraci míry růstu inflace (NAIRU – Nonaccelerating Inflation Rate of Unemployment).

M. Friedman (1997) uvádí, že přírozená míra nezaměstnanosti vychází ze systému walraisánských rovnic všeobecné rovnováhy. Ty v sobě obsahují faktické strukturální charakteristiky trhů práce a statků, jejich tržní nedokonalosti, stochastickou variabilitu poptávkových a nabídkových funkcí, náklady na shromažďování informací o volných pracovních místech a pracovních možnostech, náklady mobility atd..

Obecně platí, že pokud je míra nezaměstnanosti menší, než přírozená míra nezaměstnanosti (dále jen PMNZ), tak se míra nezaměstnanosti skládá pouze z frikční a strukturální nezaměstnanosti. Pokud míra nezaměstnanosti překročí přírozenou míru nezaměstnanosti, tak rozdíl mezi nimi tvoří cyklická nezaměstnanost. Mareš (2002) uvádí, že PMNZ je taková úroveň, která reflektuje strukturální charakteristiky trhu práce a zboží (včetně tržní nerovnováhy), náklady na shromažďování informací o volných pracovních místech a pracovních možnostech a náklady na mobilitu pracovních sil.

3.2.4 Příčiny nezaměstnanosti

Na trhu práce běžně dochází k přírozenému pohybu pracovních sil. Lidé mění zaměstnání z nejrůznějších důvodů, ať už je to změna bydliště, hledání lepšího uplatnění na trhu práce z důvodu fáze životního cyklu či matky, které hledají nové uplatnění po mateřské dovolené. Z pohledu strukturální nezaměstnanosti existují následující příčiny:

- „prostorová imobilita pracovních sil, která ztěžuje rovnováhu regionálních trhů práce (imobilitou podmíněná regionální nezaměstnanost),
- pokles poptávky po pracovních silách v důsledku technických a technologických změn, které šetří živou práci (technologická nezaměstnanost),

- pokles poptávky po pracovních silách, který je způsobený poklesem konečné poptávky (strukturální nezaměstnanost vyvolaná poklesem konečné poptávky),
- růst nabídky pracovních sil, který je způsobený ekonomickými nebo politickými příčinami, např. zvýšeným přílivem imigrantů, demografickými vlnami (strukturální nezaměstnanost vyvolaná růstem nabídky),
- pokles poptávky po pracovních silách s určitou kvalifikací, který je determinován rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, v důsledku čehož dochází ke zdražení určité části pracovních sil (strukturální nezaměstnanost podmíněná mzdovou strukturou).“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 124)

Mezi další příčiny nezaměstnanosti patří také hospodářský cyklus, respektive jeho chování, a to ve stavu recese, kdy počet pracovních příležitostí klesá a nezaměstnanost roste. Nemůžeme opomenout také ostatní faktory, např. demografická struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva, podpora migrace za prací, kulturní zvyklosti, míra inflace, stimulace ekonomiky dodatečnými vládními výdaji a výší sociálních dávek. (Kotýnková, Němec, 2003, s. 124)

3.2.5. Dopady nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti pocítují nejen jednotlivci, zde hovoříme o dopadech individuálních, ale také celá společnost, tj. dopady společenské, přičemž obojí spolu souvisí.

“Nejzávažnější společenskou ztrátou je ztráta makroekonomického produktu. Vyplývá ze skutečnosti, že se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, a proto je její výstup pod potenciální úrovní. Mezi skutečným a potenciálním produktem je produkční mezera.“ (Buchtová, 2002, s. 101) Ta vzniká, když se všichni ekonomicky aktivní obyvatelé nepodílejí na výrobě statků a služeb, tedy nepracují, přestože by pracovat chtěli. Tedy hodnota HDP je pod úrovní hodnoty potenciálního HDP.

Stát přitom přichází o příjmy z daní, které by lidé bez zaměstnání ze svých mezd do státního rozpočtu odváděli, kdyby pracovali. Navíc státu rostou výdaje v podobě sociální podpory v nezaměstnanosti. Dalšími sekundárními negativními jevy pro společnost mohou být i nárůst kriminality a jiných patologických jevů, zhoršení veřejného zdraví nebo i podílení se nezaměstnaných na šedé ekonomice. Na člověka jako na jednotlivce má ztráta

zaměstnání také většinou nepříznivé dopady od existenčních, sociálních až po psychologické.

Za významný ekonomický problém se považuje dlouhodobá nezaměstnanost, kdy lidé nemají práci déle než jeden rok. Návrat zpět do práce bývá složitější, člověk odvykne určitým pracovním návykům, a protože se déle neúčastní pracovního procesu, dochází ke snižování hodnoty jeho kvalifikace i vzdělání, což se odráží i na úrovni státu, protože se snižuje celková hodnota lidského kapitálu, jakožto vzácného ekonomického zdroje. V neposlední řadě pak samozřejmě nezaměstnanost souvisí s nepobíráním mzdy, se snížením příjmů, což vede ke snížení životní úrovně jedince, potažmo celé jeho rodiny nebo jiných závislých subjektů, případně vede až ke skutečné chudobě. Podle A. Giddensovy knihy „Sociologie“ jsou peníze hlavním zdrojem uspokojování potřeb. Nezaměstnaný v porovnání se zaměstnaným si může dovolit pořídit méně statků či služeb a tím uspokojit méně svých potřeb. Ti, kteří žijí pouze ze sociálních dávek od sociálního státu a tyto dávky pro ně představují jediný příjem, se označují výrazem „underclass“ (deklasovaná vrstva), tedy lidé vyřazení z účasti na trhu práce a jakoby vyčlenění od zbytku společnosti.

Ztráta zaměstnání se projevuje u člověka i na jeho psychickém stavu v podobě pocitů nepotřebnosti, pochyb o svých schopnostech, depresi a někdy zhoršením fyzického zdravotního stavu. Jedinec přichází také o společenské kontakty a společenské postavení, chování lidí je často doprovázeno izolováním a uzavíráním se od společnosti. (Buchtová, 2002, s. 76)

Zatím byly zmíněny pouze negativní důsledky na člověka bez pracovního místa. Kompenzujícím pozitivním přínosem je získání volného času a různé užitky, které z toho plynou. Příležitost začít novou kariéru a obecně příležitost k různým změnám v životě, cestování, vyřešení problémů v rodině a seberealizace v rodinném životě (hlavně u žen), možnost zažít a věnovat se činnostem, na které kvůli pracovnímu nasazení nebyl čas a podobně. Nejistota hmotného zabezpečení často ale hodnotu takových užitků značně snižuje.

3.3. Rizikové skupiny nezaměstnaných

„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše v sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností.“ (Buchtová, 2002, s. 109)

Buchtová (2002) řadí mezi rizikové skupiny především mladší věkové skupiny – zejména absolventy škol, ženy s malými dětmi, starší obyvatele, zdravotně postižené, lidi bez kvalifikace, v rámci ČR romské etnikum a přicházející imigranti. Těmito skupinami je dobré se zabývat a brát na ně zřetel při tvorbě a provádění politiky zaměstnanosti.

3.3.1. Mladší skupiny do 30 let

„Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce.“ (Buchtová, 2002, s. 110) Ekonomické hledisko nejvíce vstupuje do popředí u nezaměstnaných absolventů škol, kteří již mají své rodiny nebo je zakládají, tím se nedostatek finančních prostředků přenáší i na ostatní osoby (členy rodiny).

„S nezaměstnaností absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se objevují i závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si tyto lidé ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti a nuda je pak povede k sociálně patologickému chování, k vyřazování ze společnosti. Prodlužování adolescence nezaměstnaností má negativní důsledky pro jedince i pro společnost. Podle závěrů studie L. B. Hendryho z Aberdeen Univerzity (1983) prodloužená adolescence ohrožuje rozvoj osobní identity mužství a ženství, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti. Ohrožuje i rozvoj profesionální role a schopnost navazovat a udržovat přátelství.“ (Buchtová, 2002, s. 110) Další významné problémy, které vznikají hlavně u mladých lidí, kteří zrovna

dokončili vzdělání v méně žádaných oborech a nejsou si schopni dlouhodobě nalézt odpovídající zaměstnání, jsou ztráta sebevědomí a zatrpknutí v pohledu na svět. Z nedostatku pracovních nabídek se může stát nezaměstnanost jejich jediným možným způsobem života. „Připojují se tak k vysoce kvalifikované a draze vzdělané části populace, která se ztotožňuje s pohledem na sebe sama jako na oběť ekonomické prosperity ještě před tím, než zjistí, co je být skutečně nezaměstnaný.“ (Buchtová, 2002, s. 111)

3.3.2. Starší lidé

Pokud hovoříme o starých lidech na trhu práce, máme na mysli skupinu ve věku 40-60 let. Tato skupina nejtěživěji prožívá ztrátu zaměstnání. Provází je pocity bezradnosti spojené se strachem, nejistotou, která vede k postupné ztrátě sebedůvěry a psychické tenzi.

„Spolu s pracovní rezignací se projevila i rezignace na společenskou aktivitu. Jestliže nezaměstnanému jedinci činí problém získat zaměstnání ve středním období pracovní kariéry, v pozdním stadiu kariéry jsou jeho možnosti ještě menší a řada lidí musí navíc čelit krizi základních jistot. Ve velmi krátké době (někdy téměř „přes noc“) se člověk, který měl stabilní práci nebo zastával významnou funkci, může ocitnout natrvalo oddělen od výsledků mnohaletého úsilí, od svého postavení, kolegů i přiměřeného příjmu.“ (Buchtová, 2002, s. 111) Starší lidé jsou vedoucími pracovníky považováni za horší pracovní investici, než mladí lidé, což často vede u znovu zaměstnaného staršího jedince k pocitům neuspokojení a nevyužití. Tito lidé se uzavírají do sebe a do své práce, jednají tak, aby nezavdali nikomu důvod k jejich negativnímu hodnocení. Až úzkostlivě se hlídají, promýšlejí své chování a jednání, což má za následek ztrátu kreativity u vykonávání práce. Tento defenzivní přístup jim poskytuje především ochranu při ztrátě získaného zaměstnání.

Náhlá ztráta zaměstnání je pro starší lidi velice náročná, protože mají návykové stereotypy, díky kterým jim déle trvá přizpůsobit se novým životním situacím. Je také spojená s poklesem příjmů, životní úrovně, měnící se rodinnou situací, úbytkem kontaktů, ztrátou kvalifikace, poklesem sebedůvěry a často i zhoršením zdravotního stavu. Samozřejmě schopnost přizpůsobit se a prožívání těchto změn je u každého subjektivní a závisí na řadě faktorů, jako jsou životní okolnosti, míra inteligence, společenské postavení a rodinné poměry. (Buchtová, 2002, s. 112)

Důležitou roli zde totiž sehrává orientace na budoucnost, která, pokud chybí, nemůže zabránit tomu, aby se setkání s náročnou stresovou situací (jíž je ztráta zaměstnání) stalo příčinou celkové životní rezignace.

3.3.3. Ženy

Postavení žen na trhu práce je ovlivněno očekáváním, že žena bude zatížena starostmi o domácnost. Tedy nebude tak územně mobilní jako muž, bude mít větší absence způsobené rodinnými důvody, což povede i k jejímu negativnímu pracovnímu ohodnocení. Tento problém zasahuje hlavně ženy s malými dětmi a neúplné rodiny. „Ekonomicky ohrožené jsou v současné době zejména neúplné rodiny. Nezaměstnanost a liberalizace cen vytváří pro značnou část neúplných rodin obtížnou sociální a životní situaci.“ (Buchtová, 2002, s. 113) Dalším problémem pro ženy je nejen neochota zaměstnavatelů vytvářet pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale spíše podpora vícesměnných provozů. Zaměstnanost žen je celosvětový problém. „Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti a dosáhnout přiměřené angažovanosti žen. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby, v dostupné péči o děti.“ (Buchtová, 2002, s. 113)

3.3.4. Zdravotně postižení lidé

V dnešní době, kdy je kladen velký důraz na produktivitu práce a výkon, je jasné, že lidé se změněnou pracovní schopností se nemohou v těchto ohledech vyrovnat zdravým jedincům, a tím mají menší šanci na uplatnění na trhu. „Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýchodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. U lidí se změněnou pracovní schopností (ZPS), vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti.“ (Buchtová, 2002, s. 113) I když stát zajišťuje skrze sociální zabezpečení těmto lidem jejich základní

materiální potřeby, sama integrace zdravotně postižených lidí do společnosti závisí hlavně na sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách.

3.3.5. Lidé bez kvalifikace

V současné době jsou kvalifikace a profesionální dovednosti rozhodující při hledání pracovní příležitosti. Zajišťují totiž pracovníkovi a zaměstnavateli větší možnost volby při výběru. Trendem pro pracovníky s žádnou nebo nízkou kvalifikací je neustálé vytlačování a nahrazování jejich pracovní síly levnějšími a přesnějšími stroji. To vede k vyčleňování této skupiny pracovníků ze společnosti a ti se stávají dokonce i potencionálním kriminálním problémem pro společnost. Nejpočetnější skupinou nezaměstnaných jsou v dnešní době právě nekvalifikovaní pracovníci (tvoří až 1/3 všech nezaměstnaných). „Patří sem lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z náklonnosti a charakteristiky přispívají k jejich „vydělávání se“ ze společnosti a vedou k vytváření tzv. „nové třídy deklasovaných“ („New-underclass“), která žije jakoby „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení, v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu. Proces utváření této skupiny nezaměstnaných se specifickou kulturou – pasivitou, apatií a častým deviantním chováním – souvisí však i s délkou nezaměstnanosti a s dalšími faktory sociálního prostředí.“ (Buchtová, 2002, s. 114)

3.3.6. Romské etnikum

Pro romské etnikum je čím dál tím obtížnější najít si práci, a to z důvodu neustále se zvyšujících nároků na uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde je kladen důraz na kvalifikaci, rozsah a kvalitu sociálních dovedností. Velká část z romského etnika totiž absolvuje pouze základní vzdělání, které ani nedokončí nebo již nezískávají další kvalifikaci na středních školách či výučných oborech. „Romové byli zaměstnání v profesích, které vlivem ekonomické reformy procházejí výraznými změnami kvalifikačních požadavků. Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a

hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrovala. Jejich šance uplatnění na trhu práce je tedy minimální.“ (Buchtová, 2002, s. 115) Vytváření početných skupin romských obyvatel ve vymezených oblastech vede k vytvoření lokalit s vyhrcoenými sociálními problémy, vysokou kriminalitou a v neposlední řadě s rostoucí závislostí na státním sociálním systému.

3.4. Politika zaměstnanosti

„Politika zaměstnanosti by měla být výsledkem součinnosti a provázanosti s ostatními politikami, zejména s hospodářskou, sociální a vzdělanostní politikou.“ (Brožová, 2003, s. 123)

Politikou zaměstnanosti se rozumí soubor opatření upravující situaci na trhu práce. Tato opatření vyhláší vláda. Politiku zaměstnanosti tak vytváří stát, ale také se na ní podílejí odbory a zaměstnavatelé. Jiná definice vysvětluje státní politiku zaměstnanosti jako „systém relativně stabilních zásad, jimiž se subjekt politiky zaměstnanosti řídí při rozhodování o pracovních zdrojích a souladu mezi počtem a strukturou pracovních zdrojů a strukturou pracovních příležitostí.“

„Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách (omezování nezaměstnanosti), produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“ (Jírová, 1999, s. 27) Státní politika zaměstnanosti je realizována především Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV ČR), územními orgány práce („úřady práce“) a dalšími subjekty. To vyplývá ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), v platném znění, který upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. „Politika zaměstnanosti se tedy soustřeďuje na vytváření nových pracovních míst, adaptabilitu a flexibilitu pracovní síly a zaměstnanost.“ (<http://www.portal.mpsv.cz>)

Kliková, Kotlán (2003) člení politiku zaměstnanosti na tyto úrovně:

- **makroekonomickou**, která je zaměřena na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti. Makroekonomická politika a její programy jsou závislé na celkovém systémovém zaměření hospodářské politiky. „Je známo, že plná

zaměstnanost, stabilní ekonomický růst, cenová stabilita a vnější ekonomická rovnováha, charakterizovaná v delším časovém období vyrovnanou platební bilancí, tvoří většinou základní cíle současných hospodářských politik.“ (Kliková, Kotlán, 2003, s. 222) Jelikož se cíle překrývají a nezřídka jsou konfliktní, platí, že úspěch v jedné oblasti vede ke zhoršení v jiné oblasti, což se promítá ve vztahu inflace – nezaměstnanost; (Kliková, Kotlán, 2006, s. 222)

- **regionální politiku zaměstnanosti** (politika trhu práce) řeší důsledky existující nerovnováhy na trhu práce a zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti a ovlivňuje jí pomocí různých programů. Tyto programy se snaží ovlivnit negativní důsledky fungování trhu práce a jsou konstruovány a následně využívány v konkrétních územích; (Kliková, Kotlán, 2003, s. 222)
- **mikroekonomické**, kdy firmy samy formují a ovlivňují zásady pro přijímání a propouštění pracovníků, pro vývoj mezd v rámci platných legislativních norem. (Kliková, Kotlán, 2003, s. 222)

Státní politika zaměstnanosti se dělí na dvě části a obsahuje pasivní politiku zaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti.

3.4.1. Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti řeší problém nezaměstnanosti a důsledky s tím spojené až ve chvíli, kdy již situace nastala. Zaměřuje se především na finanční pomoc těm, kteří ztratili pracovní místo a novou pracovní pozici hledají, snaží se vytvářet sociálně přijatelné podmínky pro nezaměstnané prostřednictvím vyplácení podpor, vyplácí podporu do úrovně životního minima a řeší případy předčasného odchodu do důchodu.

Pasivní politika zaměstnanosti, jak již bylo řečeno, řeší jen vzniklý problém, ale nesnaží se ho předcházet, proto výdaje spojené s touto politikou nepředstavují pozitivní řešení problému nezaměstnanosti. V tomto sledu se nabízí pojem „sociální parazitizmus“. Jsou to lidé, kteří využívají nepatrný finanční rozdíl mezi minimální mzdou a životním minimem. Tito lidé si z nezaměstnanosti vytvořili životní styl, kdy upřednostňují pobírání dávek, než aby pracovali za minimální mzdu. Je potřeba si říci, že většina těchto lidí má

ukončeno jen základního vzdělání. Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.

Pouze principy pasivní politiky zaměstnanosti se v ČR uplatňovaly v období 1. poloviny 90. let, v dalším období vzhledem k nárůstu míry nezaměstnanosti bylo nutné systém přehodnotit, rozšířit cíle politiky nezaměstnanosti a zaměřit se také na předcházení nežádoucích situací a prevenci nezaměstnanosti, to znamená přijmout také nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

3.4.2. Aktivní politika zaměstnanosti

“Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.“ (zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti, § 104) Stejně jako pasivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu.

“Nástroje, jimiž je realizována APZ, jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa vyhrazená, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, dále potom poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.“ (zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti, § 104 a § 105) „Smyslem této politiky je přesun od hmotného zabezpečení nezaměstnaných osob k aktivnímu přístupu řešení vzniklé situace ztrátou zaměstnání. Cílem je tedy návrat do zaměstnání či předcházení nezaměstnanosti. Aktivní politika nezaměstnanosti zahrnuje i poradenství pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele. Její součástí jsou nejen opatření proti diskriminaci na trhu práce, dorovnání handicapů pracovní síly, ale i nastavení správné relace mezi příjmy ze zaměstnání a příjmy ze sociálních dávek, podpora malých a středních podniků a úlevy pro větší investory.“ (<http://www.portal.mpsv.cz>)

3.4.3. Úřady práce

Územní orgány práce upravuje § 2 výše zmíněného „zákonu o zaměstnanosti“. Tyto úřady plní funkci základního článku, který realizuje politiku zaměstnanosti na regionální

úrovni. „Úřad práce ČR (ÚP) je orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřazeným orgánem je MPSV – Sekce trhu práce (STP MPSV). Jejich sídla jsou totožné se sídly a územními obvody okresních úřadů.“ (<http://www.portal.mpsv.cz>) V čele úřadu práce je ředitel, jmenovaný ministrem práce a sociálních věcí. Úřady práce zajišťují tyto funkce:

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, poskytují aktuální přehledy o vývoji nezaměstnanosti, ovlivňují nabídku a poptávku příslušnými opatřeními ve své územní obvodu;
- informují jak občany o možnostech získání zaměstnání, tak i zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil, zprostředkovávají vhodné zaměstnání občanům a zájemcům o zaměstnání, poskytují poradenské služby spojené s hledáním a volbou zaměstnání, zajišťují i organizují odborné přípravy a rekvalifikace;
- zabezpečují provoz informačního systému pro včasné a kvalitní poskytování informací o nabídce volných pracovních míst, vedou evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst a evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti, rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení, dále pak vydávají nebo odnímají povolení k zaměstnání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jeho rodinnými příslušníky;
- Spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- Hmotně podporují vytváření nových pracovních míst, podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením, hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provozu úřadů práce;

- Provádí kontrolu dodržování základních právních předpisů i těch mzdových, ukládají pokuty za jejich porušení a vyřizují stížnosti občanů. (<http://www.portal.mpsv.cz>)

3.4.4. *Financování politiky zaměstnanosti*

Jelikož Česká republika vznikla až v roce 1993, do této doby i díky zbytkům centrálně plánované ekonomiky nemusela řešit nezaměstnanost, která byla nízká. Proto do roku 1992 bylo financování zabezpečeno prostřednictvím státního rozpočtu (jako je tomu dnes), s tím rozdílem, že k tomuto účelu byla vytvořena rozpočtová rezerva. S nabytím platnosti nové daňové soustavy v roce 1993 přešlo financování politiky zaměstnanosti z rezervy na účelově vytvářené fondy na principu pojištění v nezaměstnanosti, tzn., že v ČR jde o příspěvky na státní politiku zaměstnanosti, které jsou založeny na platbách pojistného, které podle zákona o Sociálním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti platí zaměstnanci, zaměstnavatelé i OSVČ. (Krebs, 2007, s. 307)

Efektivní využití prostředků na politiku zaměstnanosti může být jen tehdy, pokud nevyvolávají nepřiměřený růst ceny práce a nadměrně vysoké daně či pojistné. Vysoká míra zdanění, pojištění spolu s vysokou cenou práce, může zaměstnavatelský sektor demotivovat a tím tvorbu pracovních míst zbrzdit.

Výdaje na politiku zaměstnanosti se vyvíjí společně s růstem nebo poklesem míry nezaměstnanosti. Výdaje zatěžují státní rozpočet, a to nejen výdaji na politiku zaměstnanosti, ale promítají se i do celého sociálního systému: výdaje na sociální dávky, do systému zdravotního pojištění. Další ztrátou pro státní rozpočet jsou neodvedené pojistné na sociální pojištění a neodvedené daně z příjmů fyzických osob. Nejvíce prostředků (až 2/3) je vynaloženo na pasivní politiku zaměstnanosti, tj. podpora v nezaměstnanosti a sociální dávky. Zbývající zhruba 1/3 prostředků je vynaložena na aktivní politiku zaměstnanosti, kde se více jak polovina z těchto prostředků využívá na tvorbu nových pracovních míst a zhruba třetina na zaměstnávání absolventů škol a odborné praxe. (Krebs, 2007, s. 307)

V první polovině roku 2010 bylo nejvíce peněžních prostředků vynaloženo na společensky účelná pracovní místa vyhrazená (SÚPM) a to 665,1 milionů korun, kdy 64% prostředků bylo čerpáno z Evropského sociálního fondu (dále jen ESF), pak následovaly

veřejně prospěšné práce s 576,3 miliony korun a 76% prostředků čerpaných z ESF. Rekvalifikace si vyžádala dotaci 285,8 milionů korun, kde se z ESF čerpalo až 88% všech prostředků. Chráněná pracovní místa a dílny si vyžádaly 185,3 milionu korun a plně je financoval státní rozpočet. (<http://portal.mpsv.cz>)

Současné průměrné měsíční výdaje státu na jednoho nezaměstnaného jsou odhadovány částkou pohybující se okolo 19 tis. Kč.

3.5. Trh práce a politika zaměstnanosti v ČR

3.5.1. Trh práce v České republice

V Československu do roku 1989 v podstatě neexistoval trh práce. Regulace na poli zaměstnanosti (nabídka práce a poptávka po pracovních silách) byla založena na administrativním nástroji – na plánování pracovních sil. Pseudorovnováha v oblasti zaměstnanosti, pro kterou byla typická přezaměstnanost (absolutní i relativní), byla dosahována pomocí různých administrativních opatření (limity pracovních sil, organizovaný nábor a rozmisťování pracovníků). Přezaměstnanost měla své závažné sociální i ekonomické dopady. Trvalý přesah potřeby pracovních sil nad zdroji vedl k nepružnosti zdrojů (nabídky), stal se překážkou pro strukturální změny v ekonomice a oslabil pracovní morálku, produktivitu i výkonnost. Produktivita práce v tehdejší Československu dosahovala při plánování pracovních sil jen cca 50 až 60% úrovně produktivity vyspělých zemí. Administrativní regulace byla s tržním prostředím neslučitelná, proto se trh práce se zaváděním tržní ekonomiky postupně konstituoval a stav ve sféře zaměstnanosti se zásadně změnil. Dlouhodobý přesah poptávky je vystřídán přesahem nabídky pracovních sil a realitou se stala nezaměstnanost. S transformací české ekonomiky prošel významnými a rychlými změnami i český trh práce. Tyto změny byly spjaty s restrukturalizačními tendencemi, jako např. likvidace komunistické byrokracie politické i správní, konverze zbrojní výroby, redukce těžkého průmyslu, celková restrukturalizace ekonomiky spojená se změnami vlastnických vztahů a také s cyklickými reakcemi na vyrovnávání nabídky a poptávky na pracovním trhu práce spojenými s modernizačními trendy a novými technologiemi. Tento vývoj byl ovšem poznamenám

celkovým zpomalením restrukturalizace, hlavně díky nedořešené privatizaci a nízkým zastoupením inovačních procesů s negativními dopady na konkurenceschopnost podniků. Dá se tedy předpokládat, že s dořešením privatizace a s ní spojenou restrukturalizací, ještě vzroste počet uvolňovaných pracovníků. Jejich začleňování na trhu práce bude spojeno se soustavným posilováním kvalifikace a vzděláváním. Tedy celý vzdělávací sektor se bude muset přizpůsobit požadavku tzv. „celoživotní zaměstnanosti“ pracovní síly a čelit tak riziku neúnosně vysoké míry nezaměstnanosti. (Krebs, 2007, s. 300)

Z hlediska pracovního zákonodárství prošla realizace politiky zaměstnanosti v ČR dvěma významnými milníky a to přijatým zákonem o zaměstnanosti z roku 1990 (č. 1/1991 Sb.), který změnil interpretaci práva na práci, z práva na pracovní umístění v souladu s odpovídající kvalifikací, na právo na práci užitečnou a společensky prospěšnou, tzn. právo na pracovní uplatnění těch, co chtějí a mohou pracovat a o práci se aktivně ucházejí, dále na právo na rekvalifikace nezbytné pro pracovní uplatnění na nových pracovních místech a právo na hmotné zabezpečení v případě nezaměstnanosti a rekvalifikace (podpora v nezaměstnanosti). (Krebs, 2007, s. 302)

3.5.2. Vývoj politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se začala rozvíjet během třicátých let minulého století. V té době se začala uplatňovat jen pasivní politika zaměstnanosti v podobě dávek a podpor v nezaměstnanosti. Po druhé světové válce se rozvíjí i aktivní politika zaměstnanosti. Koncem 60. let ovšem ztrácí na významu, kvůli poptávkově orientované ekonomice, díky které byla relativně nízká míra nezaměstnanosti. V 70. letech roste nezaměstnanost a s ní i výdaje státu (podpory) na pasivní politiku zaměstnanosti, které byly ještě navíc znehodnocovány inflací, neřešily podstatu problému a nemotivovaly lidi k práci. To mělo za následek ještě větší výdaje. Proto se ke slovu dostává aktivní politika zaměstnanosti (podpora nabídky práce) se svými nástroji, jako jsou vzdělání, rekvalifikace, pracovní výcvik apod. V roce 2001 byla naší vládou schválena tzv. Bílá kniha (2001), která usiluje o vytváření nových pracovních míst a celoživotním vzděláváním. (Krebs, 2007, s. 298)

Vývoj nezaměstnanosti v ČR prošel navzájem se proplétajícími třemi etapami. První etapa se vymezuje na období let 1990 až 1992. V jejím průběhu šlo o opouštění

pracovních pozic pracovníky kvůli transformaci plánované ekonomiky na tržní. Ti buď odcházeli do nově vytvořených a atraktivnějších pracovních míst, hlavně do sektoru služeb, nebo odcházeli za samostatným podnikáním. Trh práce opustila i část pracovníků definitivně (jedná se o pracovníky v důchodovém věku). Toto období můžeme popsat jako období s poměrně nízkou mírou nezaměstnanosti i nízkou mírou dlouhodobě nezaměstnaných. Druhá etapa probíhala v letech 1993 až 1997. Pro toto období je charakteristická postupná rostoucí míra nezaměstnanosti a zvyšující se požadavky na pracovní výkon a flexibilitu pracovníků. Díky politice ČR byly podniky v této době velmi štědře úvěrovány a byla tolerována jejich zadluženost i např. daňová nekázeň vůči státu. Tyto podmínky zapříčinily spíše útlum a další neprohlubování nezaměstnanosti. V třetí etapě, která stále trvá (od roku 1998) sílí tržní tlaky, tím se zvyšují rizika nezaměstnanosti a celková i dlouhodobá míra nezaměstnanosti stoupá. (Krebs, 2007, s. 301)

3.5.3. Národní plán zaměstnanosti

Národní plán zaměstnanosti společně s Národním akčním plánem zaměstnanosti jsou zpracovány tak, aby vyhovovaly tvůrčímu záměru a cílům Evropské Unie, tzn. že přijímají taková opatření, která zvyšují konkurenceschopnost české ekonomiky, oživují její hospodářský růst a zajišťují rozvoj lidských zdrojů (kvalifikace a zaměstnanosti pracovní síly). Metodika doporučená státům EU pro zpracování národních plánů zaměstnanosti obsahuje konkrétní směrnice, které jsou rozčleněné do 4 pilířů:

Podpora zaměstnanosti - Tento pilíř v sobě obsahuje opatření vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti pracovní síly, její motivace ke vstupu do zaměstnání a k setrvání v zaměstnání, zlepšení jejího postavení na trhu práce vůči zahraniční pracovní síle, zajištění dostatečné úrovně její kvalifikace a flexibility odpovídajících požadavkům na trhu práce. Také řeší odstraňování různých bariér spočívajících v nedostatečném rozvinutí či ztrátě pracovních návyků, zejména u mládeže, dlouhodobě nezaměstnaných, zdravotně handicapovaných osob nebo osob vstupujících na trh práce po delší době. A v neposlední řadě řeší i usnadnění přechodu absolventů ze škol do praxe.

Podpora podnikání - Opatření v tomto pilíři jsou zaměřena na obecná zlepšení podmínek pro podnikání, vyrovnávání konkurenčního prostředí, jak na domácím trhu, tak i

ve srovnání s ostatními státy. ČR má odlišné podmínky trhu než jsou obecné poměry v EU, což je to dáno nedávnou transformací plánované ekonomiky na tržní ekonomiku. ČR totiž podporuje díky opatřením nejen střední a malé podnikání jako většina států EU, ale její podpora podnikání obsahuje rovněž opatření, jejichž cílem je oživení ekonomiky na makroekonomické úrovni a zlepšení podmínek podnikání velkých investorů, a to jak zahraničních, tak i domácích. Opatření zahrnují jak přímou pomoc ze státního rozpočtu (např. systém investičních pobídek pro investory, přímá podpora drobného podnikání), tak i pomoc nepřímou (snižování daňové zátěže, bankovní záruky a státní obligace). (Krebs, 2007, s. 305)

Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám - Ve třetím pilíři jsou opatření navržené k vytvoření předpokladů pro dosažení dynamického a pružného trhu práce v rámci národní ekonomiky. Jsou proto zaměřena na vytváření podmínek pro podporu adaptability podniků a zaměstnanců, modernizaci organizace práce a forem pracovní doby. V první fázi jde o vytvoření legislativního rámce flexibility, v další fázi půjde především o uplatnění možných pružných forem v praxi. Tempo realizace daných opatření v praxi bude záležet na nalezení rozumného kompromisu mezi potřebou zaměstnavatelů obstát v konkurenčním boji a snahou odborů o udržení potřebné úrovně ochrany zaměstnanců v nových podmínkách.

Podpora rovných příležitostí všech osob – Čtvrtý pilíř se zabývá odstraněním všech forem diskriminace v přístupu k zaměstnání, spolu s posílením právních a institucionálních nástrojů a mechanismů k odstranění všech forem diskriminace na trhu práce. Přijímání opatření k nápravě předchází systém sledování diskriminačních jevů na trhu práce. Cílem je také vytvoření podmínek pro přijímání mimořádných dočasných opatření (pozitivních akcí) ve prospěch těch skupin občanů, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen z důvodu příslušnosti k rase, pohlaví (neoprávněné rozdíly v odměňování mužů a žen) apod. (Krebs, 2007, s. 306)

Jednotlivé pilíře spolu souvisejí a dohromady zajišťují podporu opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Národní plán zaměstnanosti byl schválen v roce 1999 a začal působit v roce 2000, kdy díky tomuto plánu klesla nezaměstnanost z 9,8 na 8,9 procenta. Do budoucna bude realizace politiky zaměstnanosti pro každý rok specifikována v dokumentu „Národní akční plán zaměstnanosti“. Nesporné pozitivum Národního plánu

zaměstnanosti je, že respektuje legislativní aproximace a intence politiky zaměstnanosti České republiky se zeměmi Evropské unie. (Krebs, 2007, s. 306)

Podle Národního akčního plánu schváleného pro rok 2011 vláda připravila pět nových nástrojů aktivní politiky: projekt Komplexní poradenský program, projekt Praxe pro mladé do 30 let, projekt Vzdělávej se a dál podnikej, projekt Spolupráce s obcí a projekt Návrat. (<http://www.portal.mpsv.cz>)

3.6. Evropské strategie zaměstnanosti

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie, které usilují o snížení rozdílů mezi regiony, skupinami obyvatel i jednotlivci a rozdílů jejich životní úrovně v Evropské unii. Je finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho posláním je rozvíjet zaměstnanost, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. V současné době je programové období 2007-2013, kdy Česká republika čerpá prostředky z ESF v oblasti lidských zdrojů ze tří programů: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), Operační program Vzdělání pro konkurenceschopnost (OP VK), Operační program Praha - Adaptabilita (OP PA). Tyto programy jsou v souladu s oblastmi politik ESF, což je i podmínka pro čerpání prostředků. (<http://portal.mpsv.cz>)

Evropská strategie zaměstnanosti byla přijata v roce 1997 členskými státy EU a je součástí celkové strategie Evropa 2020, jejímž cílem je vytvářet nová pracovní místa v celé EU. Evropská strategie zaměstnanosti se snaží omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti. Tato strategie je založena na čtyřech pilířích, které vychází z evropské politiky zaměstnanosti:

- Zaměstnanost - podpora vzdělání, schopností a motivace k udržení a získání si zaměstnání u všech osob pohybujících se nebo vstupujících na trh práce;
- Soukromé podnikání - podpora pro založení, fungování a rozvoj podniků, které vytvářejí nebo poskytují pracovní místa;

- Přizpůsobivost - podpora adaptability, flexibility a inovací na pracovištích, což si klade za cíl zlepšení efektivity, konkurenceschopnosti a zachování či vytvoření pracovních míst;
- Rovné příležitosti - posilování rovných příležitostí pro muže a ženy, odstraňování všech forem diskriminace u pracovních příležitostí a odměňování. (<http://portal.mpsv.cz>) (<http://ec.europa.eu>)

Evropskou strategií zaměstnanosti se řídí a navazuje na ní Národní akční plán zaměstnanosti z let 2004-2006.

V roce 2000 na zasedání Evropské rady v Lisabonu byly stanoveny konkrétní cíle míry zaměstnanosti do roku 2010, tzv. Lisabonská strategie. Tuto strategii nahradila po roce 2010 Evropa 2020, která byla schválena Evropskou radou v červnu 2010. Jejím cílem je „inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění,“ lepší koordinace národního a evropského hospodářství. Evropa 2020 má pět cílů:

- Zaměstnanost - zaměstnanost ve věkové kategorii od 20 do 64 let má dosáhnout 75%;
- Výzkum a vývoj - investovat do výzkumu a vývoje 3% HDP Evropské unie;
- Změna klimatu a energetika - snížit emise skleníkových plynů o 20%, zvýšit podíl energie z obnovitelných zdrojů na 20%, zvýšit energetickou účinnost o 20%;
- Vzdělávání - snížit míru nedokončení studia pod 10%, dosáhnout ve věkové kategorii od 30 do 34 let alespoň 40% podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva
- Chudoba a sociální vyloučení - snížit alespoň o 20 milionů počet lidí, kteří žijí v chudobě a sociálním vyloučení nebo jsou na pokraji chudoby a hrozí jim sociální vyloučení. (<http://ec.europa.eu>)

Evropa, tak jako celý svět, se velmi pomalu vzpamatovává z ekonomické krize, která samozřejmě ovlivnila zaměstnanost v EU, např. Německo zavedlo zkrácenou pracovní dobu, aby se podniky nemusely zbavovat zaměstnanců. V prvním čtvrtletí roku 2011 byla průměrná míra zaměstnanosti 20-64 letých v členských zemích EU 68,2%. Nejlépe na tom byly severské státy jako Švédsko 78,9%, Nizozemsko 76,7%, Německo 75,2% a Dánsko 74,8%, nejhůře na tom byly Itálie 60,9%, Řecko 61,3%, Španělsko 61,7%, Bulharsko 62,6%. Podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí ve věku 30-34 let je v EU

průměrně 34,0% (muži 30,2% a ženy 38,0%). Nejlépe na tom jsou západní vyspělé státy EU a nejhůře východní státy EU. Hranici 40% podílu vysokoškolsky vzdělaných lidí ve věku 30-34 let na populaci daného státu již dnes splňuje 14 členských států. Česká republika dosahuje podílu 22,5% a je na třetím nejhorším místě v rámci sledované skupiny zemí. Podíl počtu mladých předčasně opouštějících vzdělávací systém v roce 2010 činil v průměru EU 14,1% (16,0% muži a 12,2% ženy). Nejhůře dopadly Malta 36,9%, Portugalsko 28,7% a Španělsko 28,4%. Nejlépe dopadlo Slovensko s 4,7%, Česká republika s 4,9% a Polsko s 5,4%. Průměrná nezaměstnanost 15-64 letých v členských zemích EU za první čtvrtletí roku 2011 dosahovala 9,9% (muži 10,0% a ženy 9,9%). Ve srovnání s předchozím rokem je to pokles o 0,3% (muži -0,5%, u žen žádná změna). Nejmenší nezaměstnanost byla v Rakousku a Nizozemsku 4,6%, nejvyšší ve Španělsku 21,4%. Česká republika měla míru nezaměstnanosti 7,3%, což bylo snížení nezaměstnanosti oproti roku 2010 o -0,9% (muži -1,1% a ženy -0,6%). (<http://ec.europa.eu>)

4. PRAKTICKÁ ČÁST

4.1. Charakteristika Moravskoslezského kraje



4.1.1. Historie Moravskoslezského regionu

Pomineme-li pravěk, tak počátky osídlování Moravskoslezského kraje začínají první vlnou osídlování Slovy od 8. století a druhou osídlovací vlnou od 12. století, kdy němečtí osadníci obydlovali oblasti v nižších polohách a v okolí řek. V této době začali Přemyslovci osídlovat Opavsko, ale již velká část okolních oblastí byla obydlena Němci, což dokládá závěť olomouckého biskupa Bruna ze Schauenburku z roku 1267. Přes kraj vedly i důležité obchodní stezky jako Jantarová, Solná, Severní atd. (všechny spojovaly Baltské a Středozevní moře). Kvůli ochraně kupců se začaly na tomto území stavět strážní hrady a začaly se formovat zárodky měst. Během Valašské kolonizace v 16. a 17. století, která vytvořila specifickou kulturu a nezapomenutelně změnila folklór celého regionu, byly osídlovány dosud neobydlené oblasti hor. Dnešní podoba center měst se začala formovat od 17. století, přičemž na jejích okrajích poměrně rychle probíhala od přelomu 18. a 19. století industrializace.

Nejvýznamnějším milníkem pro celý Moravskoslezský region byl nález černého uhlí a následně zahájená těžba v Landeku v Petřkovicích (důl Anselm), ve druhé polovině 18. století. Tyto podmínky byly více než příznivé pro zakládání průmyslu a pro celkový rozvoj oblasti, která již za dob Rakouska-Uherska byla jednou z nejdůležitějších průmyslových oblastí. Region byl silně poznamenán druhou světovou válkou ve 20. století, kdy byla značně poškozena města Ostrava a Opava. Následná poválečná okupace

Sovětským svazem a s ní spojená pozdější změna vlády na komunistickou a připojení se k východnímu bloku měly za následek, že v druhé polovině 20. století, díky centrálně plánované ekonomice, prošel region až zaslepeným rozvojem průmyslu (hlavně těžkého) a těžby (povrchové i hlubinné doly), která měla za následek devastaci životního prostředí a růst počtu obyvatel, pro které byla budována panelová sídliště. Tento prudký nárůst obyvatel dal vznik nejmladšímu českému městu Havířovu.

4.1.2. Charakteristika Moravskoslezského kraje

Moravskoslezský kraj leží na severovýchodě České republiky a je jednou z jejích nejvíce okrajových částí. Jeho severní část a východní část hraničí s polskými vojvodstvími (Slezským a Opolským), na jihovýchodní části hraničí se slovenským Žilinským krajem. V rámci krajského uspořádání ČR je kraj na své jihozápadní straně lemován Olomouckým krajem a na jihu se dotýká Zlínského kraje. Příhraniční charakter, jak již bylo popsáno výše, je velmi vhodný pro efektivní rozvoj spolupráce ve výrobní oblasti, rozvoj infrastruktury, ochrany životního prostředí, kulturně-vzdělávací činnosti a hlavně pak turistického ruchu. Pro tento účel byly zřízeny čtyři euroregiony (Beskydy, Praděd, Silesia a Těšínské Slezsko). Na území kraje nalezneme tři chráněné krajinné oblasti (CHKO): Beskydy, Jeseníky, Poodří. Převážná část území Moravskoslezského kraje náleží do úmoří Baltského moře, pouze z malé části Rýmařovska a okolí Nového Jičína odtékají vody do řeky Moravy, která se vlévá do Černého moře. Nejvýznamnější vodní tok je řeka Odra. Kraj je geograficky velice rozmanitý region. Jeho jihovýchodní strana se zvedá do horského terénu a kulminuje na hřebtech Beskyd u slovenské hranice moravskoslezskou částí (Lysá hora - 1 323 m n. m.) a u polské hranice slezskou částí. Střední část kraje je tvořena nížinatým terénem Ostravské pánve, Opavské nížiny a Moravské brány. Ze západní strany je kraj sevřen masívem Hrubého Jeseníku s nejvyšším vrcholem kraje a celé Moravy, horou Praděd (1 491 m n. m.). Rozloha kraje 5 427 km² zaujímá 6,9% území České republiky, a to ho řadí na 6. místo mezi kraji. Více než polovinu území kraje zaujímá zemědělská půda (orná půda 32%), dalších 35,6% náleží lesním porostům (převážně horská oblast Beskyd a Jeseníků), trvalé travnaté porosty zabírají 15,7%, vodní plochy 2,1%, zahrady a ovocné sady 3,4%, zastavěná plocha 2,2% a

ostatní plochy zabírají 9,3% z celkového území kraje. V kraji se nachází i velké zásoby nerostných surovin jako jsou rozhodující domácí zásoby černého uhlí, ložiska zemního plynu a horniny využitelné nejen ve stavebnictví.

Moravskoslezský kraj se svými 1 236 028 obyvateli (předběžný údaj ze sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011) je třetí nejlidnatější kraj v ČR po Středočeském kraji a Praze. Ovšem s počtem 299 obcí se řadí k regionům s nejmenším počtem sídel, což jde ruku v ruce s hustotou osídlení, která činí 230,7 obyvatel na km² (ČR – 130 obyvatel na km²). Pro kraj je typické, že většina obyvatel žije ve městech. V obcích do 499 obyvatel bydlí necelé 2% obyvatel, v obcích od 500 do 4 999 obyvatel žije téměř 23% obyvatel, v obcích od 5 000 do 19 999 obyvatel žije přes 13% občanů kraje. Téměř 62% obyvatel žije ve městech nad 20 000 obyvatel. Např. v Ostravě, která je zároveň i jedním ze statutárních měst kraje, žije 310 tis. obyvatel, což je zhruba čtvrtina obyvatel kraje. Dalšími velkými městy nad 50 000 obyvatel jsou Havířov, Karviná, Opava a Frýdek-Místek.

Nízká porodnost není rysem jen kraje, ale je to trend celé ČR. Dochází k pozvolnému stárnutí populace, Tento trend na chvíli rozptýlily silné ročníky z druhé poloviny minulého století, ovšem dnes již populace v kraji opět klesá. Na vině je i migrační trend, kdy kvůli nedostatku práce v regionu mladí lidé často volí odchod do Čech nebo jiných moravských krajů.

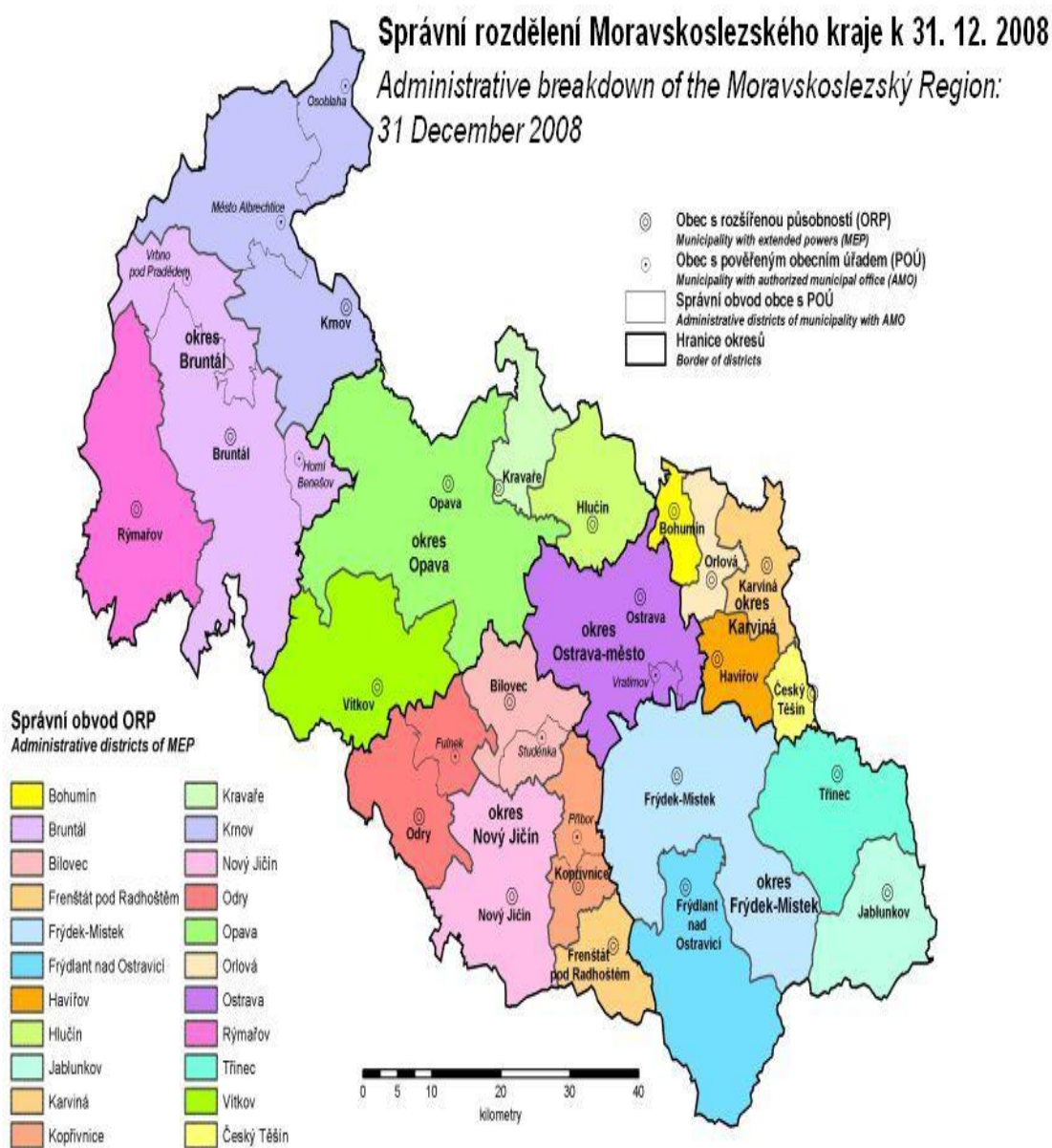
Krajem probíhají i důležité dopravní komunikace jako jsou hlavní mezinárodní silnice I/11 (E 75) a I/48 (E 462), obě procházejí východní částí kraje. Relativně novou dopravní tepnou, od které si region slibuje ekonomické oživení, je dálnice D 47, která se stane součástí VI. Evropského multimodálního koridoru, má být dokončena v dubnu 2012 a napojí se na polskou dálnici A1. Dva významné železniční tahy evropského významu také probíhají krajem (elektrifikované tratě č. 270 a č. 320). Trať číslo 270 je významným úsekem trasy Praha – Bohumín. Letecky je region dosažitelný díky letišti v Mošnově, které je druhé největší v ČR a umožňuje přistávání všech kategorií letadel bez omezení.

4.1.3. Správní členění Moravskoslezského kraje

Po druhé světové válce v letech 1949-1960 patřila většina území dnešního Moravskoslezského kraje kraji Ostravskému a menší část byla součástí Olomouckého

kraje. V roce 1960 oba kraje zanikají a celé území připadá až do 31. prosince 1999 k Severomoravskému kraji. Moravskoslezský kraj působí jako vyšší územní samosprávný celek teprve od 1. 1. 2000. Tento den nabyl účinnosti ústavní zákon č. 347/1997 Sb.,

Mapa č. 1: Správní rozdělení Moravskoslezského kraje



Zdroj: www.csu.cz

Počet obyvatel: 1 236 028

Ekonomicky aktivních: 637 536

o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně zákona České národní rady č.1/1993 Sb., Ústava České republiky. Jím bylo území České republiky rozděleno z původních 8 na dnešních 14 krajů. Z tehdy ještě Severomoravského kraje bylo převedeno 5 z 11 okresů do jiných krajů. Okresy Jeseník, Olomouc, Přerov, Šumperk do Olomouckého kraje, okres Vsetín do Zlínského kraje a Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava, Ostrava - město se staly základem Ostravského kraje. Ústavním zákonem č. 176/2011 Sb., který mění ústavní zákon č. 347/1997 Sb., byl ke dni 31. 5. 2001 změněn název kraje na „Moravskoslezský kraj“.

Kraji náleží šest okresů – Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava-město, tři statutární města (Ostrava, Opava, Karviná), je rozdělen na 30 pověřených obecních úřadů a 22 správních obvodů obcí s rozšířenou působností (dále jen SO ORP), pod které spadá celkem 299 obcí, z toho je 39 měst. Jak si můžeme všimnout z obrázku SO ORP jsou v Moravskoslezském kraji následující: Bohumín, Bruntál, Bílovec, Frenštát pod Radhoštěm, Frýdek-Místek, Frýdlant nad Ostravicí, Havířov, Hlučín, Jablunkov, Karviná, Kopřivnice, Kravaře, Krnov, Nový Jičín, Odry, Opava, Orlová, Ostrava, Rýmařov, Třinec, Vítkov, Český Těšín.

4.1.4. Struktura obyvatel

Poměr mužů a žen v Moravskoslezském kraji je více méně vyrovnaný, ženy mírně převažují s 51,1%, ovšem jejich zastoupení v ekonomicky aktivní populaci je jen 43,2%, tedy muži zabírají v ekonomicky aktivní populaci 56,8%. V produktivním věku (od 15 do 64 let) za rok 2010 bylo v kraji jen 48,6% obyvatel. Podle SLDB 2011 je v kraji dětí do 14 let jen 14,5%, kdy nejvyšší podíl dětí do 14 let je v okrese Nový Jičín (15,2%), nejnižší v Karviné (13,9%). Seniorů je v kraji 15,5%, nejvíce v okrese Ostrava-město (16,2%) a nejméně v Bruntálu (14,3%). V desetiletém srovnání klesl počet dětí do 14 let o 37 874 dětí, osoby v produktivním věku utrpěly ztrátu 26 544 osob a počet seniorů výrazně vzrostl (až 120%) o 35 427. Podíl osob starších 65 let k osobám ve věku 0-14 let vyjádřený v procentech je za rok 2011 107,2%. Svůj podíl na tom má celorepublikový trend stárnutí populace a vymírání, za poslední roky také migrace převážně mladého obyvatelstva do Čech a jiných moravských krajů s převažujícím Jihomoravským krajem. Nejpočetnější zastoupenou věkovou skupinou v kraji, jak u mužů tak i u žen, je skupina mezi 35-39 lety.

Republikový trend v oblasti vzdělání se vyznačuje tím, že méně dětí nedodělá nebo skončí se základním vzděláním. V současné době je v kraji 6 536 obyvatel bez vzdělání, což nevybočuje z průměru ČR. Moravskoslezský kraj stejně tak jako ostatní moravské kraje jsou po Praze kraje s největším podílem vysokoškolsky vzdělaných lidí (11,4%) na ekonomicky aktivní populaci daného kraje. Podprůměrný vůči celorepublikovému srovnání je podíl středoškolsky vzdělaných s maturitou (29,3%), naopak nadprůměrné výsledky oproti průměru ČR má Moravskoslezský kraj u vyučených vč. středního vzdělání bez maturity (34,7%) a u základního (i nedokončeného) vzdělání (19,3%). Nejpočetnější vzdělanostní skupinu z ekonomicky aktivní populace kraje představují vyučení vč. středního vzdělání bez maturity, ale nemůžeme zapomenout na výraznou skupinu s dokončeným středním vzděláním s maturitou.

Ve střední oblasti kraje je podíl vzdělaných lidí (vysokoškolské, střední s maturitou) vyšší, kvůli přítomnému průmyslu. V severovýchodní části kraje převažuje zemědělská činnost a i proto se tu vyskytují větší podíly lidí se základním vzděláním.

4.2. Trh práce a nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji

4.2.1. Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 1997 – 2011

Míra průměrné nezaměstnanosti kraje kopíruje vývoj nezaměstnanosti České republiky s tím rozdílem, že v kraji nabývají hodnoty v daných letech nejvyšší nebo druhé nejvyšší hodnoty z celé ČR. Můžeme si tuto časovou řadu rozdělit do tří období.

První období (1997 - 1998) - průměrná míra nezaměstnanosti v kraji stoupala z 6,7% až na 9,3%, největší váhu na dané míry v těchto letech mají okresy Ostrava-město (1998 - 9,7%), Karviná (1998 - 11,8%). Začínají se projevovat tržní síly a tím se trh začíná hýbat podle nabídky a poptávky, ovšem transformace ještě není zcela dokončena.

Druhé období (1999 - 2006) - průměrná míra nezaměstnanosti prudce stoupla na 15,1% a další roky se pohybovala okolo 15% vyjma roku 2004, kdy kraj zaznamenal nejvyšší míru průměrné nezaměstnanosti ve své historii, a to 16,9%. I v tomto období největší míru nezaměstnanosti nesou okresy Ostrava-město (2004 – 18,6%), Karviná (2004 – 21,0%) a nově také Bruntál (2004 – 17,9%).

Graf č. 4: Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji v letech 1997 – 2011 (údaje se vztahují k 31.12.)



Zdroj: Vlastní zpracování grafu na základě údajů z <http://portal.mpsv.cz>

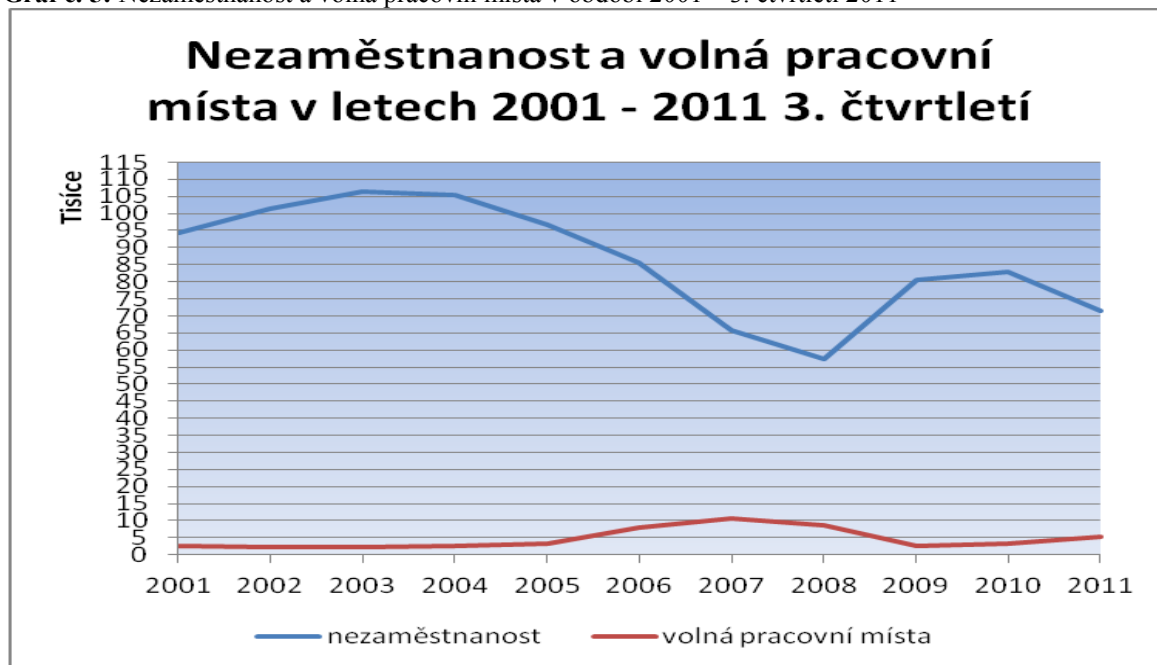
Třetí období (2007 – 2011) - v tomto období míra nezaměstnanosti lehce klesla k 11%, kde se také celé toto období drží s menšími výkyvy jako např. v roce 2008, kdy dosáhla míra nezaměstnanosti 8,4% a v roce 2010, kdy naopak stoupla na maximum tohoto období, a to na 11,9%.

Od roku 2004 se změnila metodika výpočtu průměrné míry nezaměstnanosti (výpočet z dosažitelných uchazečů, pracovní síla včetně cizinců), a to z důvodů sloučení výpočtů s evropskou normou.

Celková nezaměstnanost v kraji byla negativně ovlivňována dozníváním celosvětové ekonomické krize. Kraj byl tímto vývojem velmi poškozen, jelikož na jeho území podniká řada firem v postupně se utlumujících odvětvích a také primárně zaměřených na export. Díky postupnému ustávání krize v okolních vývozních státech (např. Německo) a s tím spojené oživování poptávky, došlo ke zlepšení situace (produkce i exportu) některých firem. Problémem pro ekonomické subjekty podnikající v terciálním sektoru, (v tomto sektoru podniká nejvíce ekonomických subjektů v kraji), ovšem zůstává nízká poptávka v oblasti služeb, což má za následek nižší úroveň produkce, která se přímo dotýká i subdodavatelů.

4.2.2. Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v letech 2001 – 2011

Graf č. 5: Nezaměstnanost a volná pracovní místa v období 2001 – 3. čtvrtletí 2011



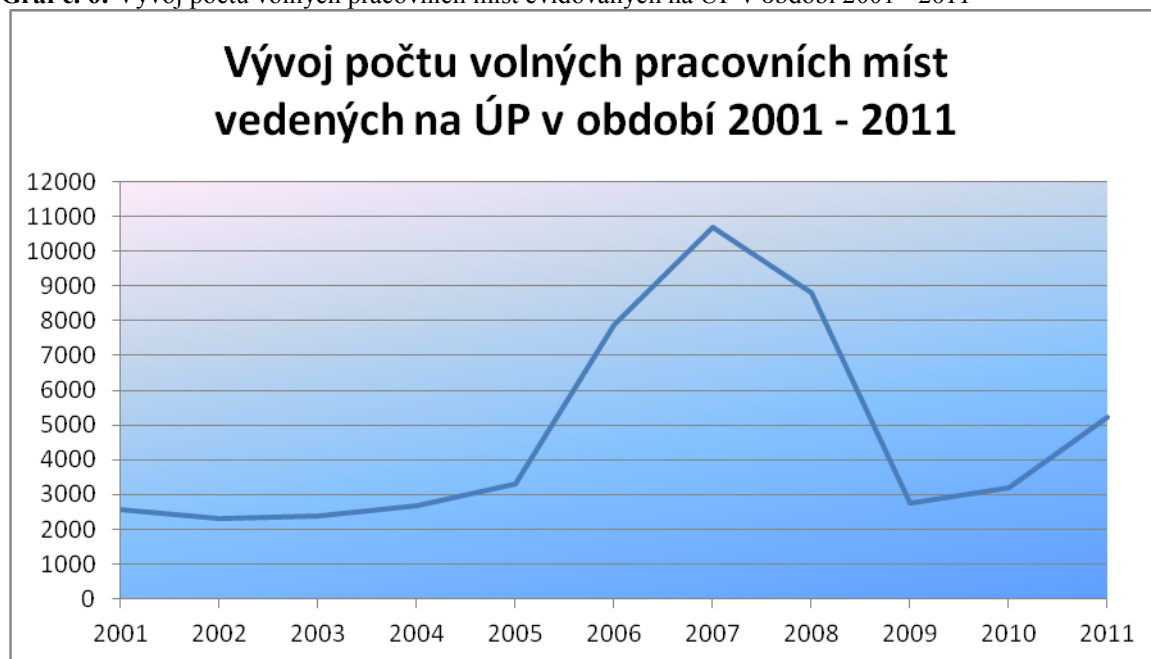
Zdroj: Vlastní zpracování grafu na základě údajů z www.csu.cz

Z grafu č. 5: Nezaměstnanost a volná pracovní místa v období 2001 – 3. čtvrtletí 2011 je patrné, že od roku 2001, kdy byl kraj oficiálně konstituován, se nezaměstnanost a tedy i míra nezaměstnanosti (viz. Graf č. 5) pohybuje velmi vysoko ve srovnání s jinými kraji, kromě Ústeckého kraje, který je na tom v celém měřeném období hůře než náš kraj. Nabídka volných pracovních míst nedosahuje ani 3% potřebné kapacity pro plnou zaměstnanost, pokud uvažujeme, že se každý nechá zaměstnat. Tento počet i vývojový trend se příliš nemění až do roku 2005. V roce 2004 bylo v kraji nejvíce nezaměstnaných žen za celé měřené období (52 096). Tato situace vysoké nezaměstnanosti je zapříčiněna především omezením těžby černého uhlí a v té době začínajícího pomalého ustupování těžkého průmyslu.

V následujících letech se počet nezaměstnaných drží neustále kolem hranice 100 tisíc, čemuž odpovídá registrovaná míra nezaměstnanosti okolo 15%. Tento stav se s ročním odstupem změnil vstupem České republiky do EU (v roce 2004) a následným čerpáním prostředků z ESF na aktivní politiku kraje, která začala vytvářet nová pracovní místa včetně investičních pobídek zaměstnavatelům. V roce 2005 nezaměstnanost klesá

pod 100 tisíc nezaměstnaných a tento klesající trend se udržuje až do roku 2008, kdy byla nezaměstnanost v kraji na svém historickém minimu (57 455 nezaměstnaných, registrovaná míra nezaměstnanosti 8,49%).

Graf č. 6: Vývoj počtu volných pracovních míst evidovaných na ÚP v období 2001 - 2011



Zdroj: vlastní vypracování grafu na základě údajů www.csu.cz

V druhé polovině roku 2008 se začaly projevovat dopady celosvětové finanční krize. Tyto dopady měly odraz i v naší ekonomice, a tím pádem i v jednotlivých krajích. Míra nezaměstnanosti činila v roce 2009 již opět 12,14% (80 581 nezaměstnaných) a ještě vystoupala o dva tisíce lidí v roce 2010. Pozitivní je, že se ve 3. čtvrtletí roku 2011 nezaměstnanost dostala na úroveň 71 514 nezaměstnaných, tedy 10,66% míry nezaměstnanosti. Poté, co se svět i naše republika dostávají z následků krize, přišlo utahování opasek veřejných financí a zvýšení spotřebních daní. To má za následek menší vládní výdaje, což se určitě promítne i do zaměstnanosti.

Největší počet uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné pracovní místo podle vzdělání k 31. 12. 2011 zastupuje skupina osob s dosaženým středním všeobecným vzděláním (2 033 registrovaných uchazečů), kterých je 338,8 na jedno volné pracovní místo. Uchazeči bez vzdělání se dělí o jedno volné pracovní místo poměrem 44,9 uchazeče. Za nimi následují uchazeči s dosaženým základním vzděláním (21 838). Těch připadá na jedno volné pracovní místo 27. Počet uchazečů se středním odborným

vzděláním na jedno volné pracovní místo (VPM) je 16,8, uchazečů s dosaženým středním vzděláním s maturitou je na jedno VPM 12,2 a vysokoškolsky vzdělaní uchazeči se dělí o jedno VPM 14,2 uchazeči.

4.2.3. Vývoj zaměstnanosti v rozhodujících odvětvích v letech 2000 - 2011

Z Tabulky č. 1: Vývoj zaměstnanosti v rozhodujících odvětvích můžeme vyčíst, že největší zaměstnanost za sledované období má v Moravskoslezském kraji terciální sektor s přibližným podílem 55%, druhý největší je sekundární sektor s podílem zaměstnanosti 43,1% a primární sektor zabírá 1,9% ze všech zaměstnaných v kraji. Primární sektor o trochu převyšuje průměr České republiky, což je to dáno velkým výměrem zemědělské půdy v kraji, zejména v okrese Bruntál.

Tabulka č. 1: Vývoj zaměstnanosti v rozhodujících odvětvích

Roční stav	Sektor			Celkem v tis.
	I.	II.	III.	
	zemědělství	průmysl a stavebnictví	Terciální	
2000	16,7	233,3	280	530
2001	13,5	230,2	284,4	528,1
2002	14,3	234,1	287,7	536,1
2003	15,4	235,9	272,7	524
2004	15,3	234,7	272,1	522,1
2005	15,9	229,6	289,8	535,3
2006	14	237,2	285,3	536,5
2007	12,6	237,9	302,6	553,1
2008	11,8	254,6	301,8	568,2
2009	11	235,6	305,8	552,4
2010	10,4	231,8	296	538,2

Zdroj: vlastní vypracování tabulky na základě údajů z www.csu.cz

V primárním sektoru (zemědělství, lesnictví, rybářství) k 31. 12. 2010 bylo v kraji 7 983 ekonomických subjektů podle převažující činnosti CZ-NACE, z toho nejvyšší počet byl v Opavském obvodu s rozšířenou působností 889 a nejmenší počet v obci s rozšířenou působností Bohumín. Sekundární sektor z pohledu průmyslu (průmysl – těžba a dobývání, zpracovatelský průmysl, výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného

vzduchu, zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi) měl v kraji 29 541 ekonomických subjektů, nejvíc v Ostravském obvodu 8 267 a nejméně v obvodu Jablunkov 443, z pohledu stavebnictví (výstavba budov, inženýrské stavitelství, specializované stavební činnosti) byl stav v kraji 27 921 ekonomických subjektů. Nejvíce subjektů bylo v obvodu Ostrava 7 454 a nejméně 315 v obvodu Vítkov. Terciální sektor (služby) evidoval v kraji 140 149 ekonomických subjektů, nejvíce ze všech tří sektorů.

Nejvíce se za rok 2011 podílely na zvýšení zaměstnanosti v kraji zaměstnavatelské subjekty v oblasti výroby motorových vozidel, které zaměstnaly 2 407 osob (hlavně jde o Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o. v Nošovicích), s ní spojená doprava a skladování zaznamenala nárůst zaměstnanců v kraji o 866 osob a dále pak podnikatelské subjekty v odvětví administrativních a podpůrných činností, kde stoupla zaměstnanost oproti minulému roku o 1 779 osob.

Největší podíl na poklesu zaměstnanosti v kraji nese odvětví stavebnictví (- 1093 osob). Tento klesající trend se ve stavebnictví udržuje od propuknutí následků celosvětové finanční krize v ČR. Nepříznivá celosvětová ekonomická situace měla za následek jak šetření ze strany státu, tak i ze strany občanů, proto za rok 2011 vykazuje veřejná správa a obrana úbytek o 546 osob. V pododvětví zpracovatelského průmyslu (výroba základních kovů, slévárenství a hutní zpracování kovů) ubylo za zkoumaný rok 454 osob a ve výrobě potravinářských výrobků, nápojů a tabákových výrobků klesl počet zaměstnanců o 430 osob. V primárním sektoru již tradičně dochází k úbytku zaměstnanců, za sledovaný rok dosáhl tento úbytek hranice 380 osob. Oproti minulému roku stav zaměstnanců v pododvětví výroby počítačů klesl o 378 osob, výroba chemických látek a chemických přípravků zaznamenala úbytek o 339 osob. V oblasti zdravotní péče a sociální péče ubylo 327 osob, což jsou tři čtvrtiny všech přijatých v minulém roce do toho odvětví.

4.2.4. Podniky s největším úbytkem zaměstnanců za rok 2011 podle odvětví

Zemědělství, lesnictví a rybářství: Agroprůmyslový kombinát a. s. Sedlice, Lesy ČR a.s., Městské lesy Opava, ZEPRO Opava a. s., KAR a. s. Rýmařov

Zpracovatelský průmysl:

- **Výroba potravinářských výrobků, nápojů a tabákových výrobků:** Kofola a. s. Krnov
- **Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení:** PEGATRON Czech s.r.o.
- **Výroba chemických látek a chemických přípravků:** FROS ZPS s.r.o.
- **Výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků:** GALA a. s. Prostějov (pracoviště Rýmařov), Pega – Vel a. s. Krnov, AUTKREDIT s.r.o.
- **Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů a slévárenství, výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení:** DONGHEE Czech s.r.o., ŽDB Group a. s., ArcelorMittal

Stavebnictví: Eiffage Construction Česká republika s.r.o., EUROVIA CS a. s., VOKD, Goefin, Bytostav Poruba, GMP MIX, TEPLOTECHNA Ostrava, AWT Rekultivace a SSKA-Stavební spol. Karviná

Činnost v oblasti nemovitostí: Dalkia Industry CZ a ČOS – speciální servis s.r.o.

Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel: AT Computers a. s. a AutoCont CZ a. s.

Zdravotní a sociální péče: Nemocnice s poliklinikou Karviná, Lázně Darkov, Sdružené zdravotnické zařízení Krnov (příspěvková organizace), Krajská hygienická stanice (pracoviště Bruntál), Státní léčebné lázně s. p. Karlova Studánka, Harmonie (příspěvková organizace) a Slezská nemocnice v Opavě

Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení: úspory v institucích státní správy (Krajské ředitelství policie Severomoravského kraje, Krajský soud v Ostravě)

4.2.5. Současný stav trhu práce a nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

4.2.5.1. Informace o počtu nezaměstnaných, volných pracovních místech a míře nezaměstnanosti v jednotlivých okresech k 29. 02. 2012

Na úřadu práce v Moravskoslezském kraji bylo k 29. 02. 2012 registrováno celkem 79 390 osob, z toho bylo 7 680 osob nově evidovaných, a tento celkový počet je o 1 300 osob více než v předchozím měsíci. Ve srovnání se stavem registrovaných osob k 31. 12.

2010 je to nárůst evidovaných osob téměř o 18 000. Největší podíl na skladbě uchazečů o volná pracovní místa mají dosažitelní uchazeči s 75 911 osobami, za nimi jsou osoby se zdravotním postižením (dále jen osoby se ZP) s 9 836 osobami a poslední jsou absolventi a mladiství s 4 824 osobami. Pro 79 390 nezaměstnaných osob evidoval úřad práce 4 109 volných pracovních míst, tzn., že na jedno volné pracovní místo připadlo zhruba 19,3 uchazečů, což je nárůst o 202 nabízených míst v porovnání s počtem nabízených volných pracovních míst v minulém měsíci. Za únor bylo umístěno 4 009 uchazečů z celkového počtu 6 380 osob. Míra nezaměstnanosti činila v únoru 11,9%, a to je nárůst o 0,2% oproti minulému měsíci.

Pobočka úřadu práce v Bruntále evidovala za sledované období 9 320 uchazečů, mluvíme tedy o nárůstu o 161 uchazečů, v porovnání s minulým měsícem. Nově evidovaných na tomto úřadě bylo za únor 688 osob. Z celkového počtu 527 uchazečů s ukončenou evidencí a vyřazením jich bylo umístěno 327. Volných pracovních míst bylo v tomto okrese 208, což je o 20 méně než za minulý měsíc. Počet uchazečů na jedno pracovní místo činil 44,8 uchazečů a tento údaj byl nejhorším v kraji za dané období. Míra nezaměstnanosti zaznamenala nárůst o 0,4% oproti minulému měsíci na 17,8% a byla zároveň největší v kraji.

Okres Frýdek-Místek evidoval 10 060 uchazečů o zaměstnání a tento počet se navýšil v porovnání s lednem o 184 uchazeče. U nově evidovaných uchazečů byl Frýdek-Místek s nárůstem 1 113 osob druhý v kraji. Umístěných uchazečů s ukončenou evidencí a vyřazením bylo 588 z celkového počtu 929. Okres evidoval 646 volných pracovních míst, kdy nárůst ve srovnání s lednem byl o 8 míst. Na jedno volné pracovní místo náleželo 15,6 uchazečů. Míra nezaměstnanosti činila 8,9%, byla nejnižší v celém kraji a zároveň vzrostla nejméně z celého kraje v porovnání s lednem.

Karviná evidovala 20 069 uchazečů, z toho nově evidovaných 1 749 osob. Tento počet byl největší ze všech okresů. Jen 804 uchazečů s ukončenou evidencí a vyřazením bylo umístěno, z celkového počtu 1 530 osob evidovaných v okrese. Nabídka volných pracovních míst v Karviné za únor činila 762 a oproti lednu vzrostla o 177 míst, což je nejvíce z celého kraje. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo byl 26,3 a míra nezaměstnanosti v Karviné dosáhla na 13,8%.

Míra nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín dosáhla na 9,4% s nárůstem oproti lednu o 0,1%. Volných pracovních míst bylo v okrese 482, s nárůstem o 19 míst ve srovnání

s minulým měsícem. Na jedno volné pracovní místo připadlo 16,4 uchazečů. Počet evidovaných uchazečů byl roven 7 908, z toho nově evidovaných 913, byl nejnižší v kraji a rozdíl oproti minulému měsíci činil nárůst o 107 osob. Celkem bylo v Novém Jičíně 806 uchazečů s ukončenou evidencí a vyřazení, z toho bylo umístěno 508 uchazečů.

V Opavě bylo evidováno 10 430 uchazečů. Nárůst činil 144 osob oproti lednu. Míra nezaměstnanosti zůstala v průměru kraje na 11,2%. Nově bylo v únoru evidováno 986 uchazečů. Počet volných pracovních míst vzrostl o 71 oproti lednu na celkových 415. Na jedno volné pracovní místo v okrese připadlo 25,1 uchazečů. Počet umístěných uchazečů s ukončenou evidencí a vyřazením dosáhl na 630 z 842 uchazečů.

Okres Ostrava evidoval nejvíce nezaměstnaných z celého kraje, a to 21 603 osob, přičemž oproti lednu vzrostl počet uchazečů o 485, což je také největší přírůstek v kraji. Nově evidovaných bylo 2 231 osob. Volná pracovní místa se v ostravském okrese snížila oproti minulému měsíci o 53 míst a dosáhla tak počtu 1 596 míst. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo činil 13,5 a byl paradoxně nejmenší v kraji. Míra nezaměstnanosti byla v okrese třetí největší s 12,1%. Celkem bylo v okrese 1 746 uchazečů s ukončenou evidencí a vyřazení, z nich 1 152 bylo umístěno.

4.2.5.2. Skladba evidovaných nezaměstnaných k 31. 12. 2011

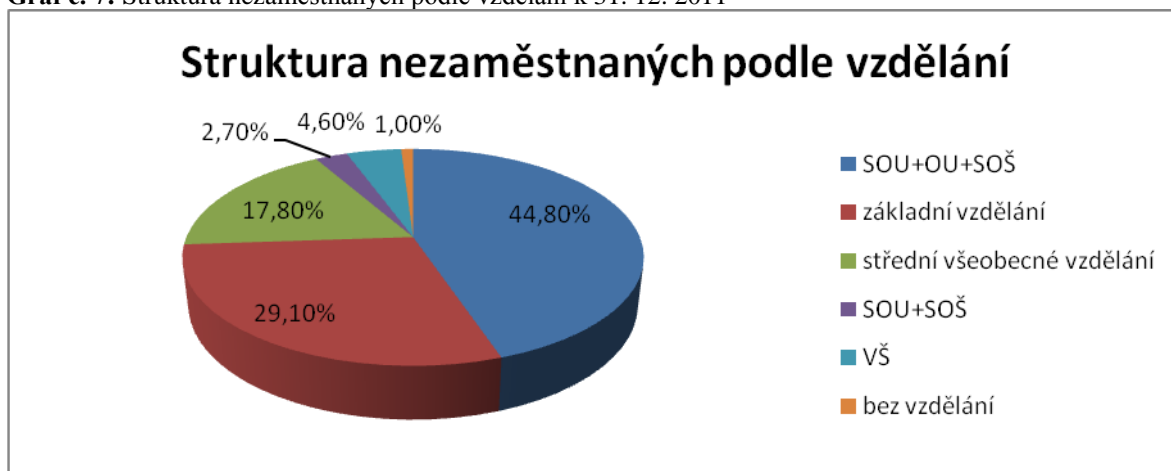
Na konci roku 2011 bylo na úřadu práce registrováno 75 019 uchazečů, což je o 7 757 uchazečů méně, než v minulém roce. V průběhu roku se do evidence úřadu práce přihlásilo celkem 86 244 uchazečů o zaměstnání. Měsíční průměr tedy představoval 7 187 osob a to je o 11 506 (11,8%) méně ve srovnání s rokem 2010. Vyřazeno z úřadu práce bylo v roce 2011 94 001 osob a 62,7% z nich (58 901 osob) našlo uplatnění na trhu práce, čemuž odpovídá meziročně pokles počtu uplatněných osob o 1 696.

Na osoby se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) připadá 12,6%, číslem tedy 9 458 uchazečů, a absolventi škol a mladiství představují 6,5% ze všech nezaměstnaných v kraji. Trend nezaměstnanosti osob se ZP za celý rok kopíruje sezónní výkyvy, tedy v letních měsících jejich počet klesá a v zimě opět narůstá, ovšem jen v řádu desítek až stovek, což je dáno dobrou strukturou chráněných dílen v kraji.

Podporu v nezaměstnanosti k 31. 12. 2011 poskytly úřady práce 15 729 nezaměstnaným, tj. 20,9% z celkového počtu evidovaných osob a toto číslo se pohybuje pod celorepublikovým průměrem, dokonce z moravských krajů je tento podíl nezaměstnaných nejmenší.

Podle věku byla nejpočetnější skupina nezaměstnaných mezi 50 až 54 lety (9 897) a představovala 13,2% z celkového počtu. Za nimi následují uchazeči o zaměstnání ve věku od 55 do 59 let (9 646). Věkové skupiny od 20 do 24 let a od 45 do 49 let jsou v kraji skoro stejně zastoupené na úřadech práce. První jmenovaná skupina je více početná než druhá jmenovaná o 201 osob, tedy 12,3% (9 218) a druhá starší věková skupina, představuje 12% z celkového počtu osob vedených v evidenci. Nejmenší věkovou skupinou evidovanou na úřadu práce v kraji jsou osoby od 60 do 64 let. Této skupině připadají 2,6% z celkového počtu evidovaných tj. 1 996 osob. Alarmující skupinou evidovanou na úřadech práce jsou mladiství do 19 let, kteří se podílejí 4,2% na celkové nezaměstnanosti. Průměrný věk evidovaných uchazečů 40,2 let je již dva roky stejný a nepatrně vyšší než je republikový průměr 39,2 let.

Graf č. 7: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání k 31. 12. 2011



Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>

Struktura nezaměstnaných podle vzdělání odpovídá problémům s postupným uzavíráním těžby uhlí, kde se nejvíce uplatňovaly osoby s minimálním dosaženým vzděláním. Nejpočetnější skupinou registrovaných na úřadu práce v kraji jsou osoby s dosaženým odborným vzděláním (SOU+OU+SOŠ – 33 641), kteří zabírají 44,8% z celkového počtu nezaměstnaných. Za nimi, ale již s odstupem, se drží osoby

s ukončeným základním vzděláním, kterých je evidováno 21 838 (29,1%). Mezi těmito dvěma skupinami a ostatními stupni dosaženého vzdělání je v kraji největší propast. Třetí nejpočetnější skupinou nahlášenou na úřadu práce jsou osoby s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (SOU+SOŠ), kteří tvoří 17,8% ze všech evidovaných (13 375). Dále následuje skupina s dosaženým středním všeobecným vzděláním, kde je nahlášeno 2 033 nezaměstnaných (2,7%). Překvapivě velkou skupinu tvoří i vysokoškolsky vzdělaní lidé, kterých je evidovaných v kraji 3 414 a tvoří 4,6% z celkového počtu. Poslední nejmenší dvě evidované skupiny podle počtu registrovaných osob na úřadu práce jsou osoby bez vzdělání nebo neúplného základního vzdělání 1,0% (718 osob).

Největší skupinou na úřadu práce podle délky nezaměstnanosti jsou osoby nezaměstnané do 3 měsíců. V této skupině bylo evidováno 19 965 osob, které tvoří 26,6% ze všech nezaměstnaných. Velké zastoupení s 19 265 osobami má skupina evidovaná na úřadu práce nad 24 měsíců. Její zastoupení na celkovém počtu je 25,7%. Skupina evidovaná nad 3 a pod 6 měsíců čítá 11 999 osob (16,0%). Osob vedených na úřadu práce od 6 do 9 měsíců bylo ke konci roku 6 614 (8,8%). Uchazeči evidovaní od 12 do 24 měsíců představují 16,5% z celkových uchazečů (12 407 osob). Poslední a nejmenší skupinou jsou osoby registrované od 9 do 12 měsíců, která tvoří 6,4% (4 769) z celkového počtu evidovaných. Průměrná doba evidence uchazečů, kteří byli vyřazeni z registrů kontaktních pracovišť na konci prosince 2011, se rovnala 320 dním. Během sledovaného období činila průměrná doba setrvání všech uchazečů v evidencích 689 dní. To je o 181 dní více, než je republikový průměr.

4.3. Politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

4.3.1. Výdaje na politiku zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Za rok 2010 bylo úřady práce vyplaceno na státní politiku zaměstnanosti 2 696 229 tis. korun, tj. o 17 980 tis. korun více (+0,7%), než v minulém roce. Téměř 60% z celkové sumy připadlo na pasivní politiku zaměstnanosti (59,8%). Meziročně jde ovšem o snížení vyplacených peněžních prostředků o 14,8% (- 297 281 tis. Kč).

Výdaje v roce 2010 na jednotlivé typy dávek v kraji vzrostly oproti roku 2009 z 5 289 654 tis. korun na 5 358 968 tis. korun (+1,3%). Odbory státní sociální politiky úřady práce Moravskoslezského kraje (dále jen SSP ÚP MSK) vyplatily za rok 2010 celkem 2 101 766 dávek. Oproti minulému roku jde o pokles o 187 296 dávek (-8,2%). Největší poklesy zaznamenaly příspěvky na dítě (- 66 754), které klesly o 27,4 mil. korun na 156,1 mil. korun a rodičovský příspěvek (-14 304), který klesl o 53,4 mil. Kč. Celková vyplacená částka na tento příspěvek byla 872,8 mil. korun.

Tabulka č. 2: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 2009 a 2010

ukazatel (tis. Kč)	2009	2010	rozdíl a index 2010/2009	
			absolutně	%
výdaje na stát. politiku zaměstnanosti celkem (PZ)	2 678 249	2 696 229	+17980	100,7
pasivní politika zaměstnanosti (PZZ)	1 891 943	1 612 662	-279 281	85,2
podíl PPZ na PZ v %	70,6	59,8		
aktivní politika zaměstnanosti (APZ) ¹⁾	546 461	782 389	+235928	143,2
podíl APZ na PZ v %	20	29		
podpora zaměstnávání OPZ - § 78 ZoZ	205 646	266 868	+61222	129,8
podíl podpory zaměstnanosti na OPZ na PZ v %	8	9,9		
Insolvence	34 199	34 310	-111	100,3
podíl insolvence na PZ v %	1,3	1,3		

1) Včetně finančních prostředků účelově určených na ostatní programy podpory zaměstnanosti a cílené programy k řešení zaměstnanosti (NIP a RIP ESF-OP LZZ)

Poznámka: údaje o výdajích na státní politiku zaměstnanosti za rok 2011 nebyly v době zpracování této práce k dispozici

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>

Největší nárůst v počtu vyplacených dávek zaznamenal příspěvek na bydlení (+16 082) a dávky pěstounské péče (+1 015), ve kterých jsou zahrnuty i další příspěvky spojené s pěstounskou péčí. Příspěvek na bydlení vzrostl o 77,8 mil. Kč na 245,8 mil. Kč, což odpovídá navýšení o 46,4%. Výdaje na dávky pěstounské péče zaznamenaly nárůst o

3,8 mil. korun na 47,2 mil. korun. Počet vyplacených sociálních příplatků poklesl o 1 681 dávek, ovšem meziročně výdaje vzrostly o 1,6 mil. korun na 162,4 mil. Kč.

Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo vyplaceno celkem 782 389 tis. Kč. Jde o nárůst 43,2% (235 928 tis. Kč) ve srovnání s předcházejícím rokem. Podpořeny byly také programy na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde bylo vynaloženo o 29,8% peněžních prostředků více a nepatrný nárůst zaznamenal i program na platební neschopnost zaměstnavatele (+ 111 tis. Kč) oproti roku 2009.

4.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Celkový počet uchazečů o zaměstnání zařazených do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“) za rok 2010 byl 23 468, z toho ženy představovaly 52,1% (12 225), což je o 0,6% méně než v minulém roce. Nejpočetnější skupinu s podílem 77,3% ze všech uchazečů tvořili uchazeči evidovaní nad 5 měsíců. V meziročním srovnání ubylo mladých osob do 20 let věku o 0,9% a také osob starších 50 let věku, které zaznamenaly pokles o 0,3%. Nově zavedené skupiny do APZ z roku 2009 jsou osoby ZP (10,3%) a uchazeči o zaměstnání nad 55 let věku (9,3%).

Velmi kladný trend ve vytváření pracovních míst s finanční pomocí úřadu práce v roce 2010 zaznamenaly s celkovým přírůstkem 95 nových míst chráněné pracovní dílny (CHPD), chráněná pracovní místa (CHPM), a to především v profesi pomocný pracovník ve výrobě, montážní dělník a strojírenský kovodělník. Zaměstnavatelé a uchazeči o zaměstnání s finanční pomocí úřadu práce vytvořili v průběhu roku 6 347 pracovních míst. Meziroční nárůst činí 833 pracovních míst (15,1%). Počet společensky účelných pracovních míst (SÚPM), který byl zřízen a vyhrazen zaměstnavateli stoupl o 16,8% oproti roku 2009 na 3 381 míst. Největší počet SÚPM byl vytvořen v obchodě a službách. Samostatně výdělečnou činnost (SVČ) zahájilo v průběhu roku 477 uchazečů o zaměstnání, což představuje nárůst o 59 osob. Nejvíce takto zahájených činností tvořily stavební práce, obchodní činnosti, tesařské práce, kosmetické služby a masérské služby. Za rok 2010 bylo vytvořeno s finančním přispěním úřadů práce 2 389 míst veřejně prospěšných prací (VVP). VVP se podílely 37,6% na celkovém počtu pracovních míst

vytvořených prostřednictvím nástrojů a opatření APZ. V meziročním srovnání jich bylo o 254 pracovních míst více (11,9%).

Dostupné zdroje za rok 2011 uvádí, že na aktivní politiku zaměstnanosti (ze státních i evropských finančních prostředků) bylo vynaloženo celkem 480 mil. Kč, což je ve srovnání s rokem 2010 o 302,5 mil. Kč (38,7%) méně. Na národní politiku zaměstnanosti bylo vyplaceno 206,1 mil. Kč., tj. 88,9% upraveného ročního rozpočtu včetně nespotřebovaných nároků z roku 2010 (231,9 mil. Kč). Z důvodu nižšího rozpočtu na APZ, s porovnáním s předešlými roky, musela být realizace všech projektů tomuto stavu přizpůsobena. Významným důvodem nižšího čerpání peněžních prostředků na VPP bylo rozhodnutí neprodlužovat stávající dohody, ale vytvářet dohody nové, tak aby byla naplněna podmínka nárůstu VPP oproti roku 2010 o 20%. Změna organizační struktury od 1. 4. 2011 a zrušení ekonomických středisek měla za následek částečné pozastavení čerpání peněžních prostředků. Vyřazených uchazečů o zaměstnání za rok 2011 bylo 94 001. Celkem 58 901 uchazečů bylo umístěno do pracovního poměru a z toho 10 762 (18,3%) uchazečů bylo umístěno na úřadu práce. Vlivem realizace nástrojů APZ klesla míra nezaměstnanosti v kraji za rok 2011 o 0,7% a tyto nástroje využilo 4 277 uchazečů.

Tabulka č. 3: Struktura výdajů na APZ podle jednotlivých nástrojů a opatření včetně závazků z minulého období (v tis. Kč)

nástroj APZ	2010	2011	rozdíl a index 2011/2010	
			absolutně	%
SUPM - SVC zřízená uchazeči o zaměstnání	32 651	15 225	-17 426	46,6
SUPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli	56 813	58 126	+1 313	102,3
SUPM - ESF - OP LZZ	153 899	44 618	-109 281	29,0
VPP	31 882	82 163	+50 281	257,7
VPP - ESF - OP LZZ	164 973	54 486	-110 487	33,0
rekvalifikace	21 048	20 776	-272	98,7
rekv. - ESF - OP LZZ („Vzdělávejte se pro růst!“)	118 899	11 098	-107 801	9,3
rekvalifik. - ESF - OP LZZ	92 994	42 319	-50 675	45,5
poradenství a pracovní rehabilitace	4 253	1 711	-2 542	40,2
CHPM-SVC osob se ZP	544	105	-439	19,3
CHPD a CHPM vytvořená zaměstnavateli	8 200	4 474	-3 726	54,6
přísp. na provoz CHPD, CHPM a CHPM-SVC	35 471	22 900	-12 571	64,6
příspěvek na zapracování	40	36	-4	90,0
překlenovací příspěvek		599	+599	-
ESF - OP LZZ (SeZam, RealAPZ)	117	110	-7	94,0
ESF - OP LZZ (RIP)	60 268	121 164	+60 896	201,0
inform. mater. a činnosti, semin., trhy, konference	336	23	-313	6,8
ostatní	1	1	0	100,0
celkem APZ	782 389	479 934	-302 455	61,3

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>

4.3.2.1. Ostatní programy podpory zaměstnanosti v rámci APZ

Za rok 2011 byly realizovány ještě další nástroje a opatření APZ: příspěvek zaměstnavatelům na zapracování 5 uchazečů o zaměstnání, program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností, rekvalifikace a projekt „Vzdělávej se pro růst! - adaptabilita“.

Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností podle usnesení vlády ČR č. 566/2004 fungoval v okrese Ostrava, kde bylo vytvořeno 20 nových pracovních míst po dobu tří let na základě dohody z 31. 3. 2008 o poskytnutí finančního příspěvku na částečnou úhradu mzdových nákladů vč. pojistného (v profesích ruční balič, strojírenský technolog, manipulační dělník, nástrojář, řidič VZV, skladník, svářeč, vedoucí a technolog). Tato dohoda byla splněna k 31. 12. 2011. Další dohoda na vytvoření 50 nových pracovních míst byla vypovězena ze strany zaměstnavatele z důvodů pozastavení projektu kvůli špatné ekonomické situaci. V okresech Bruntál a Frýdek-Místek byl tento program ukončen již v roce 2008 a v okrese Karviná o rok později.

V roce 2011 zařadily ÚP Moravskoslezského kraje do rekvalifikací o 3 951 uchazečů méně, oproti minulému roku jde o pokles o 35,9%.

Nejvíce uchazečů absolvovalo rekvalifikační kurzy obsluhy PC včetně programování a tvorby www stránek (1 544 osob). Druhá nejčastější rekvalifikace spočívala v rozšíření řídicích oprávnění k řízení automobilů a motorových vozíků, kde bylo umístěno 735 osob. Do různých druhů rekvalifikačních svářečských kurzů se za rok 2011 zařadilo 453 uchazečů. Velký zájem byl o kurzy zaměřené na přípravu k zahájení SVČ (262 osob), kurzy pro pracovníky v sociálních službách a ošetřovatele (410 uchazečů), dále rekvalifikace zaměřené na účetnictví, daně a ekonomiku (386). Do nespécifických rekvalifikací pro fyzické osoby bylo zařazeno 249 osob, do záučních kurzů řemeslných prací osob 153 a do kurzů administrativy bylo umístěno 133 osob. Úřady práce v kraji také přispívaly na rekvalifikace 128 zaměstnanců v 26 firmách. Největší skupinu tvořily rekvalifikace zaměřené na hornickou činnost v podzemí a svářečské kurzy. Oproti roku 2010 poklesl počet zaměstnavatelů o 26 tj. 50,9%) i počet rekvalifikovaných zaměstnanců o 41,6% (91 osob). Tento pokles byl zapříčiněn přesunem zaměstnavatelů do

projektu „Vzdělávej se pro růst! – adaptabilita“, který byl pro ně výhodnější kvůli hrazení kurzovního a mezd zaměstnanců po dobu rekvalifikace.

Do Projektu „Vzdělávej se!“ se za rok 2010 zapojilo 225 zaměstnavatelů s celkovým počtem zaměstnanců 9 943. V meziročním srovnání jde o pokles 36,3% (128) zaměstnavatelů s 10 118 zaměstnanci (-50,4%). Podle tematického rozdělení nejvíce vzdělávacích kurzů, tedy necelých 40%, bylo zaměřeno na výcvik „měkkých dovedností“ (komunikace, prezentační dovednosti, obchodní dovednosti, manažerské kompetence, asertivita atd.). S 20% byly zařazovány odborné kurzy pro technickohospodářské a administrativní pracovníky (např. finanční plánování, controlling, řízení lidských zdrojů, marketing) a v neposlední řadě také kurzy zaměřené na specializovanou práci s počítačem (kromě základní počítačové gramotnosti i specializované kurzy na obsluhu např. CNC, Simantic, AutoCad). Poslední skupinou s 10% byly odborné kurzy pro dělnické profese (konstrukce stříhů, řízení vozidel, obsluha jeřábů, motorové pily, ADR, vazačské dovednosti). Celkově bylo uzavřeno 1 373 dohod, což je o 612 méně, než v roce 2009, na které bylo vyplaceno 88 805 tis. Kč. Vyplacené finanční příspěvky se tím snížily o 1 721 tis. Kč za rok 2010. Od 31. 5. 2011 byl zahájen projekt „Vzdělávej se pro růst! – adaptabilita“, který navazuje na projekt „Vzdělávej se!“, s tím rozdílem, že se specializuje na zaměstnavatele v odvětvích strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod (pouze malé a střední podniky), terénní sociální služby a odpadové hospodářství.

4.3.2.2. Projekty Evropského sociálního fondu na území Moravskoslezského kraje

V Moravskoslezském kraji pro období let 2008-2011 bylo na regionální individuální projekty alokováno více než 559 mil. Kč. V roce 2011 byly realizovány čtyři projekty: „Návrat +“, „Příprava +“, „Start“, „Změna včas“, projekty „Šance pro samostatnost“ a „Absolventi a praxe“ jsou připraveny pro realizaci. Všechny tyto programy spadají pod Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (projektové období programu 2007-2013).

V říjnu 2009 byla zahájena realizace projektu v rámci programu „Návrat +“ s rozpočtem 54 mil. Kč, jehož dodavatelem byla společnost RPIC-Vip s.r.o. a který byl ukončen k 31. 12. 2011. Z plánovaných 400 uchazečů o zaměstnání se do projektu od října

Tabulka č. 4: Výsledky realizace RIP – „Návrat +“

ukazatel	„Návrat +“			
	rok			celkem
	2009	2010	2011	stav ke konci projektu k 30.11.2011
UoZ zařazení do projektu	150	292	0	442
UoZ, kteří ukončili účast v projektu	8	189	245	442
- z toho úspěšně	7	146	173	326
- nástup do PP (plný úvazek)	7	134	73	214
počet PM se mzdovým příspěvkem	3	47	0	50
UoZ zařazení do školicích aktivit ^{*)}	1	115	88	204
UoZ, kteří ukončili školicí aktivity	0	109	95	204
- z toho úspěšně	0	101	89	190
UoZ zařazení do motivačních aktivit ^{**)}	9	213	100	322
UoZ, kteří ukončili motivační aktivity	9	213	100	322
- z toho úspěšně	8	191	83	282

**) rekvalifikační kurzy, kurzy měkkých dovedností apod.*

****) motivační kurzy, motivační programy, techniky hledání zaměstnání apod.*

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>

2009 do prosince 2011 zapojilo 442 uchazečů (+110,5%). Více jak polovina uchazečů (320 osob) prošla pracovní-profesní diagnostikou, 322 osob (72,9%) ukončilo poradenský motivační program zaměřený na techniky hledání zaměstnání a z toho 282 úspěšně (87,6%). Během realizace projektu 204 osob zahájilo rekvalifikační kurzy (především šlo o kurzy personalistiky, účetnictví, kuchařské práce, pracovník grafického studia, řízení a obsluha vysoko a nízkozdvíhových motorových vozíků, obsluhy počítače nebo pracovník v sociálních službách). Za celé období realizace projektu nastoupilo do zaměstnání 286 osob, z toho 214 osob (74,8%) na plný úvazek.

Projekt „Příprava +“ se v kraji realizuje od dubna roku 2010 prostřednictvím společnosti COFET a.s. s rozpočtem 80 mil. Kč. Do projektu by se mělo zařadit až 1 200 osob. Do konce roku 2011 bylo v projektu zařazeno 1 249 uchazečů. Celkem 98,9% (1 235 osob) se zúčastnilo pracovní-profesní diagnostiky. Do sociálně-pracovní terapie (slouží pro motivaci a podporu návratu dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce) se zapojilo 1 173 osob (93,9%). Koncem roku 2011 tuto terapii ukončilo 1 106 osob, z toho 829 osob (75,0%) úspěšně. Do rekvalifikačních kurzů nastoupilo 200 účastníků. Celkem 76,0% (152 osob) kurzy ukončilo úspěšně. Ke konci roku ukončilo účast v projektu celkem 687 osob.

Celých 68,9% (473 osob) našlo zaměstnání, z toho 379 na plný pracovní úvazek. Z toho to projektu bylo příspěvkem na mzdu podpořeno 100 pracovních míst.

Tabulka č. 5: Výsledky realizace RIP – „Příprava +“

ukazatel	„Příprava +“		
	rok		za celý projekt stav k 31.12.2011
	2010	2011	
UoZ zařazení do projektu	379	870	1 249
UoZ, kteří ukončili účast v projektu	105	582	687
- z toho úspěšně	49	354	403
- nástup do PP (plný úvazek)	49	330	379
počet PM se mzdovým příspěvkem	19	81	100
UoZ zařazení do školicích aktivit ^{*)}	57	143	200
UoZ, kteří ukončili školicí aktivity	40	160	200
- z toho úspěšně	24	128	152
UoZ zařazení do motivačních aktivit ^{**)}	348	825	1 173
UoZ, kteří ukončili motivační aktivity	280	826	1 106
- z toho úspěšně	216	613	829

^{*)} rekvalifikační kurzy, kurzy měkkých dovedností apod.

^{**)} motivační kurzy, motivační programy, techniky hledání zaměstnání apod.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>

Projekt „Start“ byl zahájen v lednu 2010 a skončil k lednu roku 2011. Na jeho realizaci bylo vyčleněno 79 mil. Kč a dodavatelem projektu se stala společnost COFET a.s.. Původně byl projekt určen pro 800 UoZ, ovšem ke konci roku 2011 jím prošlo 1 098 osob, z toho 606 osob (55,2%) absolvovalo kurz měkkých dovedností a 604 osob (55,0%) bylo proškoleny v technikách hledání zaměstnání. Celkem 28,9% (317 osob) mohlo rozvíjet své znalosti v rámci „Školení počítačových dovedností“. Pracovní uplatnění našlo 579 osob, z nich 487 (84,1%) na plný pracovní úvazek. Mzdové příspěvky byly vyplaceny na 120 pracovních míst, čímž se vyčerpaly veškeré alokované prostředky v tomto projektu na jejich poskytnutí.

Výběrové řízení pro projekt „Změna včas“ vyhrála společnost COFET a. s., která začala v roce 2010 projekt realizovat. Projekt má rozpočet 110 mil. Kč a mělo by se ho účastnit celkem 800 osob. Do konce roku 2011 do projektu vstoupilo 1 079 osob (134,9%), z toho 559 osob bylo zařazeno do vybraných rekvalifikačních kurzů a 573 osob do poradenského programu zaměřeného na techniky hledání zaměstnání. Odpovídající pracovní uplatnění se podařilo najít celkem 597 uchazečům (plné i zkrácené úvazky).

Poslední projekty „Šance pro samostatnost“ (týká se osob se zdravotním postižením a jejich opětovným zařazením na trh práce) a projekt „Absolventi a praxe“ (zaměřen na UoZ do 25 let věku s ukončeným středním vzděláním s maturitou nebo do 30 let s dosaženým vysokoškolským vzděláním – jde o poskytování pracovní praxe v organizacích státní správy) budou realizovány od poloviny roku 2011. Oba prošly úspěšným hodnocením a v současné době probíhá výběrové řízení na dodavatele služeb v souladu se zákonem o veřejných zakázkách.

Úřad práce Moravskoslezského kraje po předložení regionálních individuálních projektů v roce 2010, které byly úspěšně schváleny, je oprávněn od roku 2011 do roku 2013 čerpat dalších 204 mil. Kč z ESF.

4.4. Problémové skupiny v Moravskoslezském kraji

4.4.1. Absolventi škol a mladiství

Tabulka č. 6: Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých po splnění povinné školní docházky podle stupně vzdělání

stupeň vzdělání	stav k 30.09.2010		stav k 30.04.2011		stav k 30.09.2011	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	58	1,0	158	3,3	135	2,8
základní vzdělání	557	9,5	643	13,5	480	9,8
střední odborné (SOU+OU+OŠ)	1 779	30,4	1 331	28,0	1 533	31,3
střední odborné s maturitou (SOU+SOŠ)	2 433	41,5	1 918	40,3	1 726	35,3
střední všeobecné	111	1,9	170	3,6	113	2,3
vysokoškolské	917	15,7	536	11,3	908	18,5
celkem	5 855	100,0	4 756	100,0	4 895	100,0

Poznámka: vývoj evidované nezaměstnanosti absolventů a mladistvých má každoročně sezónní charakter – v rámci celé české republiky je jejich evidenční počet dlouhodobě obvykle nejmenší v dubnu a maximální v září. Proto se statistické rozbory této skupiny uchazečů o zaměstnání celostátně provádějí vždy k 30. 4. a k 30. 9. daného roku.

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>

Trend za poslední roky v kraji se vyznačuje kolísáním počtu nezaměstnaných absolventů nahlášených na úřadu práce. Rok 2011 to jen potvrzuje. Absolventů škol a mladistvých vedených v evidenci ÚP MSK bylo celkem 4 895. V porovnání s minulým rokem jde o pokles o 16,4% (960 osob). Tento stav byl zaznamenán v září, tedy po útlumu sezónních prací a měsíční průměr evidovaných absolventů a mladistvých činil 4 509, tj. o

192 méně než v minulém roce. Koncem roku jich bylo v evidenci 4 435 a podíleli se 5,9% na celkové nezaměstnanosti kraje. Oproti předchozímu roku je to o 0,4% méně.

Nejvíce nezaměstnaných k 30. 9. 2010, pokud pomineme osoby se základním vzděláním, bylo v oborech zaměřených na kuchařské práce, automechanik, autoelektrikář, management a podnikání. Další velkou skupinu tvořili absolventi obchodních akademií a orientovaných na ekonomii, zednické práce, sociální péči a pedagogiku, za učební obory to byly prodavač a kadeřník.

4.4.2. Uchazeči se zdravotním postižením

Tabulka č. 7: Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání - OZP

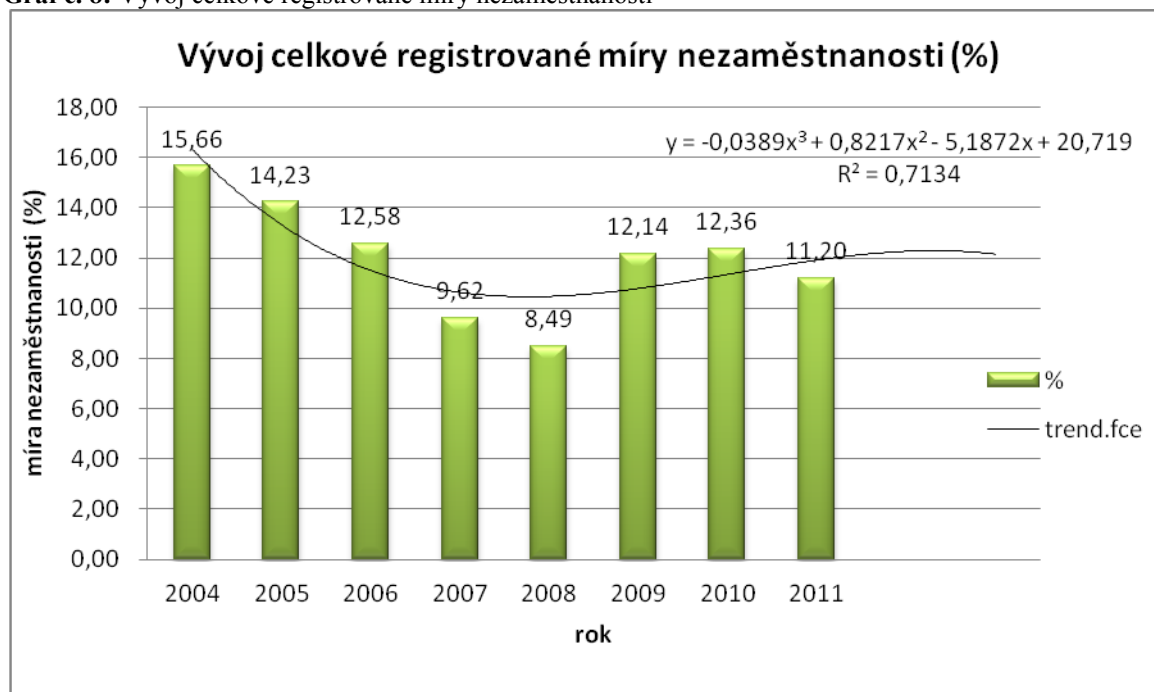
ukazatel	stav k		12/2011 - 12/2010	
	31.12.2010	31.12.2011	absolutně	v %
celkový počet evidovaných uchazečů - OZP	10 467	9 458	-1 009	-9,6
jejich podíl na celkovém stavu evidovaných uchazečů v %	12,6	12,6		

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>

Obecně platí, že mezi nejhůře uplatnitelné skupiny na trhu práce se řadí osoby se zdravotním postižením (OZP), kteří se po ztrátě zaměstnání zpravidla ihned vrací do evidence úřadu práce a tvoří skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Moravskoslezský kraj má dlouhodobě nejvyšší počet OZP ze všech krajů. Za rok 2011 bylo registrováno na úřadu práce celkem 9 458 OZP uchazečů. V porovnání s předchozím rokem je to o 1 009 uchazečů (9,6%) méně. Podíl OZP na celkové nezaměstnanosti se v kraji drží na 12,6%. V porovnání s průměrem ČR je tento podíl větší jen o 0,2%. Největší podíl 15,7% OZP na všech nezaměstnaných měl okres Frýdek-Místek. Průměrný měsíční počet OZP uchazečů na jedno volné pracovní místo pro ně vhodné bylo za sledovaný rok 39,7 osob. Úřady práce byly schopné průměrně měsíčně za sledované období tvořit 248 volných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání – OZP, což je o 114 VPM více, než v minulém roce.

4.5. Predikce vývoje stavu registrované nezaměstnanosti

Graf č. 8: Vývoj celkové registrované míry nezaměstnanosti



Poznámka 1: predikce je vypočtena na základě dat od roku 2004, kdy se změnil výpočet registrované míry nezaměstnanosti (výpočet z dosažitelných uchazečů, pracovní síla včetně cizinců), tak aby odpovídal směrnicím EU

Poznámka 2: Ve statistice „I“ (index korelace) dosahující hodnot $<0;1>$ znamená míru těsnosti vztahu mezi trendovou funkcí a časovou řadou. Čím je „I“ vyšší, tím lépe trendová funkce popíše časovou řadu. „I²“ (index determinace) vyjadřuje také vhodnost trendové funkce ale procenty. Zde $I^2=R^2$. „R²“ se nazývá hodnota spolehlivosti

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>

Tabulka č. 8: Vývoj celkové registrované míry nezaměstnanosti

rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
reg. míra nezaměstnanosti celkem	15,66	14,23	12,58	9,62	8,49	12,14	12,36	11,20	12,23	12,12

Zdroj: Vlastní vypracování tabulky na základě údajů z <http://portal.mpsv.cz>

Z grafu č. 8: Vývoj celkové registrované míry nezaměstnanosti a tabulky č. 8: Vývoj celkové registrované míry nezaměstnanosti, můžeme vyčíst, že vypočtená predikovaná míra celkové registrované nezaměstnanosti s hodnotou spolehlivosti trendové funkce $R^2 = 0,7137$ (tj. ze 71,37%) za rok 2012 dosáhne úrovně 12,23%, což je v porovnání s minulým rokem o 1,03% více. Tomu odpovídá nárůst počtu registrovaných

nezaměstnaných o 1 913 osob. Pro rok 2013 byla vypočtena predikovaná míra celkové registrované nezaměstnanosti na 12,12%, čemuž odpovídá počet 77 269 registrovaných nezaměstnaných. To je o 2 250 registrovaných uchazečů o zaměstnání více, než ve sledovaném roce 2011.

Tyto údaje jsou pouze orientační, jelikož si musíme uvědomit, že celková predikce závisí na mnoha makroekonomických, mikroekonomických a dalších vlivech. Z celosvětového hlediska se jedná o celosvětový hospodářský vývoj, pro nás je důležitý vývoj eurozóny a našich hlavních obchodních partnerů. Z pohledu makroekonomie závisí vývoj nezaměstnanosti například na výkonnosti české ekonomiky, vládních opatření, státních projektech i individuálních projektech tvořených krajskými úřady práce na podporu politiky zaměstnanosti. Mikroekonomický rozměr je dán chováním zaměstnavatelských subjektů.

5. ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ

Sledovaný Moravskoslezský kraj je velmi specifický svou velkou výměrou zemědělské půdy, především na severu v okrese Bruntál, dále pomalu utlumujícím se těžkým průmyslem umístěným především v okolí Ostravské pánve, který v minulém století zapříčinil masivní vlnu migrace do tohoto regionu a dal vzniknout novým městům v jeho okolí (např. nejmladší české město Havířov). Tím z Moravskoslezského kraje učinil po mnoho let nejlidnatější region v České republice, který má největší počet obyvatel žijících ve městech, a podílí se na celkovém HDP České republiky zhruba 10%. Transformace české ekonomiky na tržní ekonomiku, její následný vývoj a kladení důrazu na životní prostředí způsobilo opouštění těžkého průmyslu a těžby uhlí, což mělo za následek změnu orientace ekonomických subjektů v kraji a jejich následný přesun z primárního (zemědělství, lesnictví, rybářství) a sekundárního odvětví (zpracovatelský průmysl, těžba a dobývání, stavebnictví) do odvětví terciálního (služby). Meziproduktem této změny orientace se stala velká nežádoucí nezaměstnanost, která od konce 90. let katapultovala Moravskoslezský region na druhé místo v ČR s největší nezaměstnaností. Nejvyšší míra nezaměstnanosti v kraji se stabilně drží v okrese Bruntál, kde neklesá pod hranici 15% a naopak nejmenší míra nezaměstnanosti je v průměru v okrese Nový Jičín (neroste nad hranici 10%).

Každé jednotlivé odvětví definované podle CZ-NACE se vyvíjelo trochu jinak. V devadesátých letech přišlo omezení těžby uhlí a zavření několika dolů (velké propouštění zaměstnanců s žádným, základním nebo středoškolským dosaženým vzděláním, kteří jen těžko hledali nové uplatnění – velká vlna odchodů do předčasných nebo invalidních důchodů), hutní a slévárenský průmysl v této době ještě vyrábí na skoro plné úrovni, jaké dosahoval za minulého režimu, ovšem v novém tisíciletí obě tyto odvětví zažívají významný útlum, zaviněný špatným vedením do té doby ještě státních firem, které se dostaly do úpadku (např. Vítkovice steel). Po roce 2000 se velká část těchto státních firem privatizuje a následná přeměna na tržní společnosti je doprovázena snižováním stavů zaměstnanců. V současné době jsou tato dvě odvětví velmi citlivá na vývoj celosvětové

hospodářské situace a hospodářské situace našich obchodních partnerů, pokud je situace dobrá, zvyšují stavy a naopak.

Stavebnictví zažívalo v kraji svůj vzestup od konce devadesátých let a svého vrcholu dosáhlo mezi roky 2003 a 2004, od té doby má víceméně kulminující charakter. V současnosti zažívá toto odvětví útlum a výhledově se tento trend v příštím roce nezmění. V letech 2010 a 2011 klesl počet zaměstnaných v tomto odvětví o 1 496 osob (téměř 14% všech zaměstnaných v odvětví). Nejvíce se propouštělo v okresech Ostrava, Opava, Frýdek-Místek a Karviná. Tady vyvstává první informační problém, jak ze strany úřadu práce, tak i jednotlivých uchazečů o zaměstnání. V prvním zmíněném roce, kdy probíhal útlum v odvětví a s udržení daného trendu se dalo počítat i do budoucna, se rekvalifikačních kurzů zaměřených na odborné dělnické práce zúčastnilo 994 uchazečů o práci (10% účastníků z celého projektu „Vzdělávej se!“), kteří po úspěšném zakončení kurzu jen velmi obtížně nacházeli práci. Proto je dobrá informovanost o vývoji trhu práce jednou z hlavních zbraní proti nezaměstnanosti.

Podíl primárního odvětví na zaměstnanosti v kraji, jako i v celé ČR, se neustále zmenšuje. Tento problém se týká hlavně okresu Bruntál a Opava, kde převládá významný podíl zemědělských podniků na skladbě ekonomických subjektů. Tyto podniky konstantně omezují svou produkci či za poslední roky uzavírají celé provozy (např. Agroprůmyslový kombinát a. s. Sedlice). Propouštění v primárním sektoru má za následek příliv uchazečů o zaměstnání na úřadech práce s žádným či dosaženým pouze základním vzděláním, kteří jsou těžko umístitelní na trhu práce a proto tvoří početnou skupinu registrovanou na úřadu práce déle, než 12 měsíců.

Odvětví, kterému se za posledních pět let v kraji velmi daří, je výroba motorových vozidel, přívěsů, návěsů a ostatních motorových prostředků a zařízení. Je to dáno vstupem korejského investora Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o. do průmyslové zóny v Nošovicích. V současnosti společnost Hyundai zaměstnává 3 400 zaměstnanců ve třech směnných provozech. Vstup korejského investora na český trh a realizace jeho produkce měly za následek i značný rozvoj subdodavatelů a autodopravy. Proto kromě okresů Ostrava a Bruntál našlo práci za rok 2011 ve velkoobchodu, maloobchodu, opravě a údržbě motorových vozidel 375 osob. Doprava a skladování zaměstnala o 866 zaměstnanců více. Na tuto skutečnost velmi dobře zareagoval úřad práce a od roku 2009 začal nabízet rekvalifikační kurzy na řízení motorových vozidel a manipulačních vozíků. Ty se okamžitě

setkaly s velkým zájmem uchazečů o zaměstnání a vykazují i velké procento úspěšně dokončených kurzů.

Relativně velkou a problémovou skupinou registrovanou na úřadu práce jsou uchazeči o zaměstnání nad 50 let, kteří se pohybují okolo podílu 10% z celkové nezaměstnanosti v kraji. Jejich znovuzачlenění na trh práce je převážně realizováno pomocí rekvalifikačních kurzů pro obsluhu PC, správu sítě nebo administrativní činnosti a účetnictví.

Moravskoslezský kraj má největší podíl osob se zdravotním postižením na obyvatelstvu z celé České republiky. To se samozřejmě promítá i do skladby nezaměstnaných nahlášených na úřadu práce (12,6% z celkového stavu evidovaných uchazečů), jelikož OZP při ztrátě zaměstnání přecházejí ihned do evidence úřadu práce, kde jsou většinou nahlášeni do té doby, než jim úřad sežene chráněné pracovní místo, patří mezi skupinu nejhůře uplatnitelných UoZ. Jejich počet registrovaný na úřadu práce v meziročním srovnání pomalu klesá (nejvyšší podíl OZP na celkové nezaměstnanosti je v okrese Frýdek-Místek), což je způsobeno neustálým vytvářením chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen v kraji s pomocí úřadu práce. V roce 2010 se na tuto problematiku vyčlenilo méně finančních prostředků a vzniklo nejméně VPM pro tyto účely za sledované období.

V posledních letech nejpalčivějším problémem kraje jsou absolventi škol, kteří tvoří skoro 6% všech nezaměstnaných. Tento stav je zapříčiněn nelehkou celosvětovou hospodářskou situací, na kterou ještě neustále doléhají následky celosvětové hospodářské krize. To má za následek ze strany zaměstnavatelů přehodnocení zaměstnanců podle výkonnosti, ochoty se učit novým věcem a praxe (do popředí se dostávají Assesment centra). Je zřejmé, že většina absolventů jde po ukončení studia na trh práce bez jakékoliv praxe, tu jim ovšem v současné době mnoho zaměstnavatelů nechce poskytnout a tak končí frustrací na úřadech práce. Při ztrátě sebevědomí se stávají slibnou skupinou pro „sociální parazitismus“ nebo se u nich může projevit patologické jednání, jelikož si nestačili navyknout na pracovní cyklus. V neposlední řadě se mohou absolventi rozhodnout odejít tam, kde praxi dostanou (zahraničí, velká města), což může mít vážný dopad v budoucnosti, v podobě odlivu mozků z regionu. Úřady práce tento stav pečlivě evidují a ve sledovaném období absolventům nabídly v podobě rekvalifikačních kurzů změnu jejich oboru nebo prohlubování specializace. Od poloviny roku 2011 se rozběhl

program „Absolventi a praxe“, který je zaměřen na poskytování specifických informací o trhu práce, rozvoji v oblasti IT, v pracovně právní legislativě a především poskytování praxe absolventům ve státní správě.

Aby se zaměstnavatelé nemuseli při každém poklesu produkce nebo orientaci na nový trh zbavovat přebytečných pracovníků, a tím zvyšovat nezaměstnanost v kraji, mohou pro své zaměstnance využívat rekvalifikačních kurzů, realizované vítěznou společností z výběrového řízení. Jde o pomoc podnikům lépe se vyrovnat se situací na trhu a bez velkých vstupních nákladů transformovat výrobu na nové produkty. Tyto rekvalifikační kurzy při úspěšném splnění mají pozitivní dopad na zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnanec si zvýší konkurenceschopnost na trhu práce a zaměstnavatel nemá výdaje s transformací výroby a tedy nemusí dát zaměstnanci výpověď. Většina těchto rekvalifikačních kurzů je uzpůsobena tak, že jsou zcela zadarmo a navíc úřad práce platí firmě za každého zaměstnance jeho mzdu včetně pojištění po dobu kurzu, nebo za později umístěného uchazeče o práci po stanovenou dobu. Velkým problémem je nedodržování pravidel ze strany zaměstnavatelů pro čerpání příspěvků na zaměstnance od úřadu práce. V kraji každý pátý zaměstnavatel nějakým způsobem porušuje tato daná pravidla.

Odstranění vysoké míry nezaměstnanosti v kraji s velkým podílem lidí s nízkým dosaženým vzděláním není jednoduchý úkol. Z analýzy trhu vyplývá, že regionální politika zaměstnanosti je v kraji na velmi dobré úrovni, ovšem měla i svá zaváhání. Proto je důležité synchronizovat volbu individuálních regionálních projektů financovaných z Evropského sociálního fondu a národních projektů se současnou a do jisté míry i předpovězenou situací na trhu práce. Pokud úřad začne registrovat nesrovnalosti v počtu nabízených míst a počtem uchazečů o dané místo, měl by okamžitě přijít s novým rekvalifikačním kurzem pro odvětví, u kterého se v nejbližší budoucnosti předpokládá nábor zaměstnanců. Úřady práce dostávají od státu a ESF peněžní prostředky alokované na schválené a přesně zadané projekty a nemohou tedy volně disponovat s těmito prostředky mezi jednotlivými projekty, natož zřizovat nové neschválené. Tyto na rychlo zřízené projekty, samozřejmě podle nějakého klíče (tak aby struktura, náplň, výstupy a financování projektu bylo co nejvíce jasné, jednoduché a průhledné), by bylo možno financovat z nevyčerpaných finančních zdrojů z minulých let alokovaných na jiné již ukončené projekty. V současné době tyto nevyčerpané prostředky úřad práce využívá pro

financování úspěšných projektů, kterých se zúčastnilo více lidí, než pro kolik byly jednotlivé projekty plánovány nebo pro financování vytváření VPM.

Významným krokem k odstranění poměrně velké nezaměstnanosti absolventů škol, by mohlo být již tolik diskutované propojení škol a školní docházky se soukromým sektorem. V podobě nejrůznějších praxí, které by ovšem měli relevantní výstupy, tedy sám zaměstnavatel by si určoval kvalitu výstupu, ať už by byl jakýkoliv. Jde o systematické zapojování mladistvých do pracovního procesu a tím zvyšování konkurenceschopnosti žáků na trhu práce a celkového povědomí o tom, co obnáší práce v jejich oboru. Nejde tady o praxe, jak je známe na učňovských oborech. Tyto praxe jsou sice myšleny stejně jako na učňovských oborech od 15 let věku, byly by vykonávány zadarmo (zaměstnavatele to nic nestojí, může si vyhlídnout nejlepší mladé pracovníky a případně jim nabídnout smlouvu), omezený počet hodin a soustavná docházka do firmy po dobu celého studia, samozřejmě by ovšem převládala normální výuka ve školách. Tento přístup vyžaduje podporu jednak ze strany zaměstnavatele tak i ze strany samotných studentů. Velké firmy v zahraničí zabývající se výzkumem tento model již uplatňují. U nás tento model funguje jen na vysokých školách a to především na ČVUT.

Možné zlepšení situace na trhu práce, co se týká propouštění a hlavně s ním následně spojené výdaje úřadu práce na nově registrované uchazeče, může vézt v přepracování zákona o zaměstnanosti a v podporování zvýšení nabídky práce na zkrácený úvazek a její zvýhodnění. Samozřejmě se jedná o zvýhodnění zaměstnavatele v podobě menších odvodů za zaměstnance nebo případnou úlevou na daních. Nabídku práce na zkrácený úvazek by mohly využít např. ženy s malými dětmi.

V neposlední řadě můžeme zavést tvrdší kontrolu na pobírání sociálních dávek a u problémových skupin přehodnotit systém příjmu sociálních dávek. Například přídavky na děti, které v posledních letech narostly, by měly být u problémových skupin podmíněny určitým počtem odpracovaných hodin na veřejně prospěšných pracích (samozřejmě pokud se nejedná o samoživitele nebo o matku na mateřské dovolené). Ovšem odhadnout u této varianty, co je diskriminace a co ne, již není tak jednoduché.

Jak již bylo řečeno výše, úřady práce disponují peněžními prostředky jen v rámci přesně daných projektů, a tedy okamžité samostatné jednání na vzniklou situaci na trhu práce, jde jen velmi těžko a s financemi které si úřad musí v podstatě ušetřit sám. Tento problém by se dal vyřešit přehodnocením postavení jednotlivých subjektů a to

kombinovaným modelem decentralizace fiskálního federalismu (tento model zjednodušeně spočívá v přerozdělování vybraných finančních prostředků; značná část příjmů z daného území zůstává tomuto území a místní samospráva si s nimi naloží podle svých potřeb, případné rozdíly mezi kraji jsou kompenzovány pomocí sociální politiky státu), tím by krajské pobočky práce mohly volně rozhodovat o svých výdajích a určovat si priority podle vývoje trhu práce ze dne na den.

Nicméně krajská pobočka úřadu práce v Ostravě je velmi úspěšná v umísťování OZP do chráněných pracovních dílen a na chráněná pracovní místa. Vždy vyčerpá všechny dostupné finanční zdroje, jak ze strany státu, tak i ze strany ESF. Snaží se podle své finanční situace vytvářet VPP i SÚPM a každý rok realizovala nejméně šest projektů na rekvalifikace či podporu zaměstnavatelů při zaměstnání určitého počtu UoZ. Od poloviny roku 2011 realizuje již takových to projektů devět.

Oproti vypočítané predikci s použitím časových řad, se jeví budoucí stav kraje o něco lépe. Predikce počítá s dalším prohlubováním míry nezaměstnanosti, ovšem jen při hodnotě spolehlivosti 74%. Při zahrnutí všech možných jevů, které budou v příštím roce ovlivňovat trh práce v kraji, je úřad práce schopen s použitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti udržet dosavadní míru nezaměstnanosti (11,2%) nebo jí nadále pomalu snižovat.

6. ZÁVĚR

Trh práce je velmi křehký a složitý systém, který je ovlivňován celosvětovými (světovou hospodářskou situací), makroekonomickými (vládní rozhodnutí, hospodářská situace státu), mikroekonomickými vlivy (situací ekonomického subjektu) a také sociální politikou státu, kdy stát skrze úřady práce uplatňuje svou politikou zaměstnanosti.

Nejvýznamnější a také nejvíce diskutovaný ukazatel trhu práce je nezaměstnanost. Nezaměstnanost je jedním z předních ukazatelů vyspělosti ekonomiky státu. Jelikož pomocí míry nezaměstnanosti zjišťujeme skutečný a potencionální (využity všechny výrobní faktory) produkt daného státu. Čím větší je nezaměstnanost, tím se zvětšuje rozdíl skutečného produktu od potencionálního.

Moravskoslezský kraj patří mezi kraje s nejvyšší mírou nezaměstnanosti a nejvyšším podílem OZP na celkové nezaměstnanosti. Další významnou problémovou skupinou kraje jsou absolventi škol. Zastoupení zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích je v kraji velmi specifické a tím i předurčeno pro výběr a realizaci kvalitních nástrojů (opatření) politiky zaměstnanosti šitých na míru pro daný problém úřadem práce.

Stále nejistá situace na trhu a s tím spojené přizpůsobování se firm tržní poptávce, má za následek posílení spolupráce firem s úřady práce. Firmy díky nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti (národním projektům i projektům EU financovaných z Evropského sociálního fondu) mohou využívat určitá nabídnutá zvýhodnění pro sebe i své zaměstnance (rekvalifikační kurzy, umístění UoZ do společensky účelných míst, umístění určitého počtu UoZ do vytvořených VPM nebo zaměstnáním OZP).

Krajská pobočka úřadu práce v Ostravě maximálně využívá všech dostupných zdrojů na její aktivní politiku zaměstnanosti a snaží se aktivně řešit problémy spojené se skladbou uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadu práce.

7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti na trhu práce. 1.vyd. Praha: SLON, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Dostupný z World Wide Web: <<http://www.csu.cz>>.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Management lidských zdrojů/ Zuzana Dvořáková a kol. 1.vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

ECONOMIC AND LABOUR MARKET ANALYSIS DEPARTMENT (EMP/ELM). Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis. [on-line]. 24. 1. 2012, [cit. 2012-02-24]. 121 s. (PDF). Dostupný na World Wide Web: <http://www.ilo.org/global/publications/books/global-employment-trends/WCMS_171571/lang--en/index.htm>. ISBN 978-92-2-124924-5.

FRIEDMAN, Milton. Money Mischief. 1. vyd. Praha: Liberální institut, 1997. 264 s. ISBN 80-7169-480-0.

GOWLAND, David. *MAKROEKONOMIE*. 1. vyd. Praha: VICTORIA PUBLISHING, a.s., 1995. 238 s. ISBN 80-85865-22-X.

JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KLIKOVÁ, Christiana, KOTLÁN, Igor. Hospodářská politika: aktualizované vydání. 1. vyd. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2006. 339 s. ISBN 80-86572-37-4.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce. 1.vyd. Havlíčkův Brod: PROFESIONAL PUBLISHING, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

MAREŠ, Petr. NEZAMĚSTNANOST: Jako sociální problém. 1. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MAZOUC, Petr. Lidský kapitál : měření, souvislosti, prognózy / Petr Mazouch, Jakob Fischer. 1. Vyd., Praha : C.H. Beck, 2011, 116 s., ISBN 978-80-7400-380-6.

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Národní program rozvoje vzdělání v České republice, Bílá kniha. 1. vyd. Praha: Ústav pro informace ve vzdělání – nakladatelství Tauris, 2001. 98 s. ISBN 80-211-0372-8.

ODBOR 41, ODDĚLENÍ 412. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [on-line]. 23. 1. 2012, [cit. 2012-02-20]. Dostupný na World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.

ODBOR 82. Evropský sociální fond v ČR. [on-line] [cit. 2012.02.06]. Dostupný z World Wide Web: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>>.

PALÁN, Zdeněk. Lidské zdroje: Výkladový slovník. 1. vyd. Praha: Academia, 2002. 281 s. ISBN 80-200-0950-7.

VALENČÍK, Doc. Radim, Pert WAWROSZ a Rafik BEDRETDINOV, CSC. *Mikroekonomie II.: Magisterský studijní obor*. 1. vyd. Ústí nad Labem: PrintActive, s.r.o., 2007. 194 s. ISBN 978-80-86754-81-9.

Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.). Dostupné on-line na http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf [cit. 2012-02-22].

ZASTOUPENÍ EVROPSKÉ KOMISE V ČESKÉ REPUBLICE. Europe 2020. [on-line] [cit. 2012.02.06]. Dostupný z World Wide Web: <http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm>.

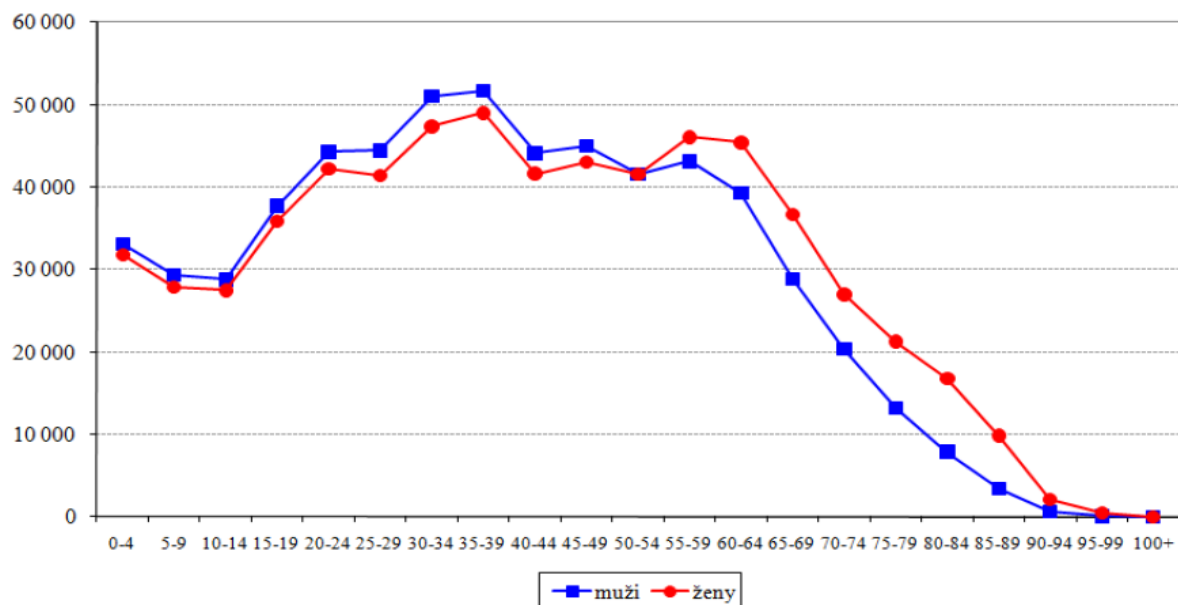
ZASTOUPENÍ EVROPSKÉ KOMISE V ČESKÉ REPUBLICĚ. Evropská strategie zaměstnanosti. [on-line] [cit. 2012.02.06]. Dostupný z World Wide Web: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_65_cs.htm>.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK:

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský hospodářský fond
CHPD	chráněná pracovní dílna
CHPM	chráněné pracovní místo
MSK	Moravskoslezský kraj
MPSV	ministerstvo práce a sociálních věcí
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program rozvoje lidských zdrojů
OZP	osoba se zdravotním postižením
PMNZ	přirozená míra nezaměstnanosti
SO ORP	správní obvod obce s rozšířenou působností
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
UoZ	uchazeč o zaměstnání
VPM	volné pracovní místo
VPP	veřejně prospěšné práce

8. PŘÍLOHY

Graf č. 9: Věková struktura obyvatel MSK k 31. 12. 2010



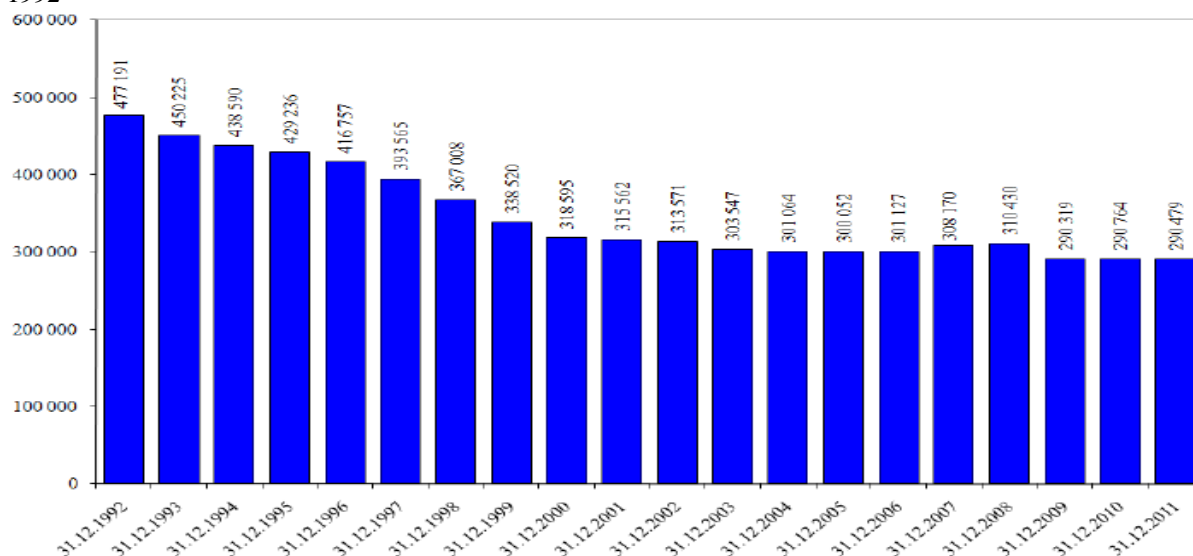
Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Tabulka č. 9: Vývoj počtu obyvatel trvale žijících v MSK

ukazatel ¹⁾ (celkový počet)	stav k 31.12.2008		stav k 31.12.2009		stav k 31.12.2010	
	celkem	Z toho ženy	celkem	Z toho ženy	celkem	Z toho ženy
obyvatelé	1 250 255	637 594	1 247 373	636 376	1 243 220	635 111
obyvatelé věkové kategorie 0 - 14 let	178 735	87 172	177 937	86 822	178 467	87 207
obyvatelé v „produktivním věku“ ²⁾	890 578	440 579	883 792	437 126	875 959	433 704
průměrný věk obyvatel	40,2	41,7	40,4	41,9	40,6	42,2

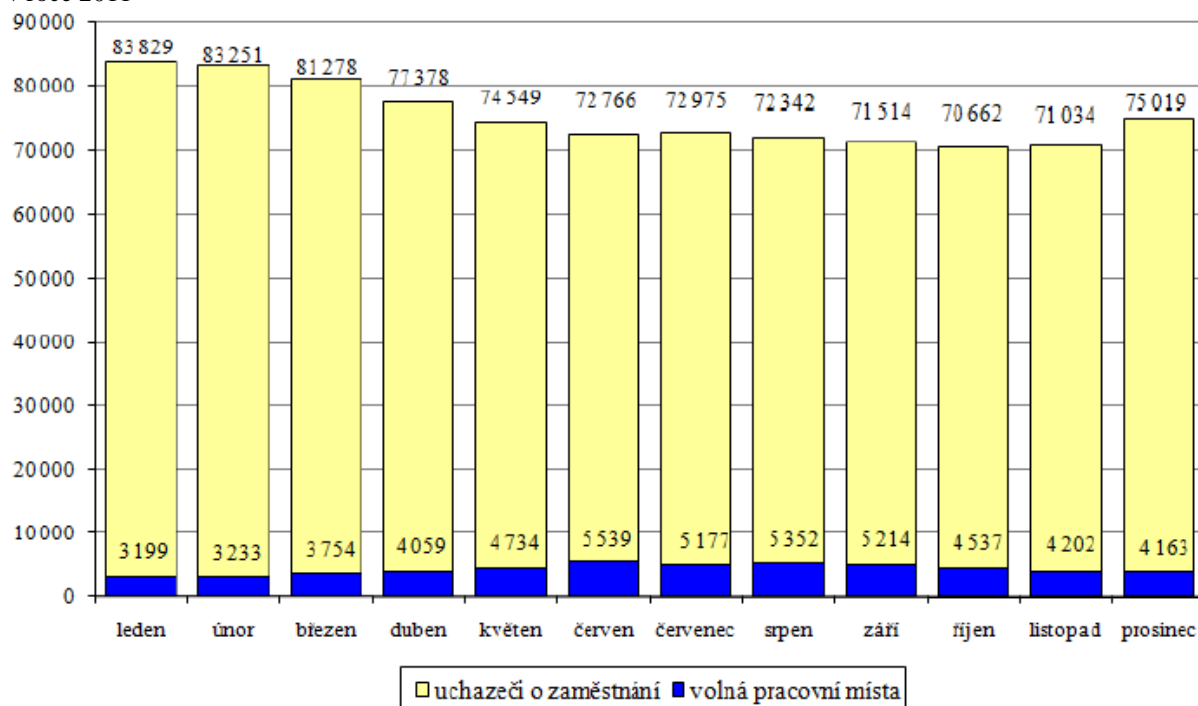
Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Graf č. 10: Vývoj nezaměstnanosti u monitorovaných forem MSK se stavem 26 a více zaměstnanců od roku 1992



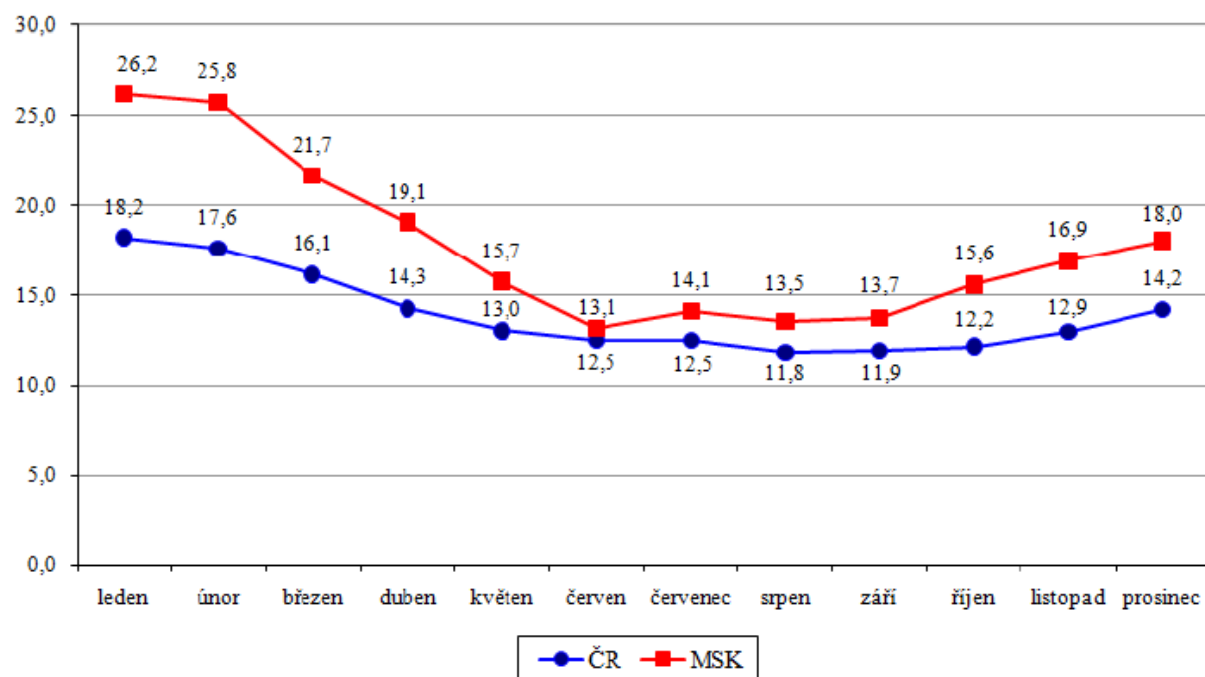
Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Graf č. 11: Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst v celém MSK v roce 2011



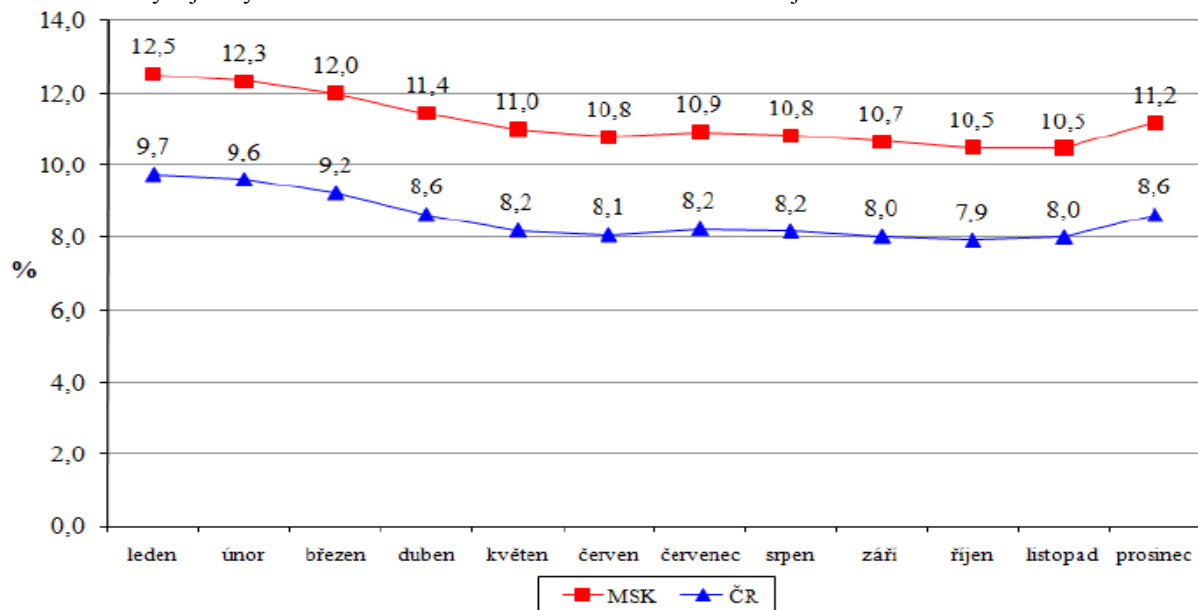
Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Graf č. 12: Vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno VPM v ČR a v MSK v roce 2011



Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Graf č. 13: Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a v Moravskoslezském kraji v roce 2011



Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Tabulka č. 10: Počty zaměstnanců v odvětví podle CZ-NACE – monitorované firmy se stavem 26 a více osob

ekonomické činnosti	stav k				12/2011- 12/2010
	31.12.2010		31.12.2011		
	absolutně	v %	absolutně	v %	
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	4 150	1,4	3 770	1,3	-380
Těžba a dobývání	15 683	5,4	15 415	5,3	-268
Zpracovatelský průmysl	111 921	38,5	112 585	38,8	+664
<i>z toho</i>					
<i>výroba potr. výr., nápojů a tabákových výr.</i>	8 372	2,9	7 942	2,7	-430
<i>výroba textilií, oděvů, usní a souvis. výrobků</i>	2 548	0,9	2 243	0,8	-305
<i>zpracování dřeva, výroba papíru a výrobků papíru, tisk a rozmnož. nahravných nosičů</i>	4 913	1,7	4 792	1,6	-121
<i>výroba koksu a rafinov. ropných produktů</i>	824	0,3	732	0,2	-92
<i>výroba chemických látek a chem. přípravků</i>	2 602	0,9	2 263	0,8	-339
<i>výroba zákl. farmaceut. výrobků a přípravků</i>	1 654	0,6	1 701	0,6	+47
<i>výroba pryžových, plastových výrobků a ostatních nekovových minerálních výrobků</i>	7 946	2,7	7 992	2,8	+46
<i>výroba základních kovů, hutní zpracování kovů a slévárnictví, výroba kov. konstrukcí a kovářel. výrobků, kromě strojů a zařízení</i>	43 677	15,0	43 223	14,9	-454
<i>výroba počítačů, elek. a opt. přístř. a zařiz.</i>	2 544	0,9	2 166	0,7	-378
<i>výroba elektrických zařízení</i>	5 439	1,9	5 741	2,0	+302
<i>výroba strojů a zařízení jinde nezařazených</i>	11 011	3,8	11 237	3,9	+226
<i>výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů, výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení</i>	18 418	6,3	20 825	7,2	+2 407
<i>výroba nábytku, ostatní zpracovatelský prům. a opravy a instalace strojů a zařízení</i>	1 973	0,7	1 728	0,6	-245
Výr. a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klim. vzduchu	3 832	1,3	3 942	1,4	+110
Zásobování vodou, činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	4 927	1,7	4 771	1,7	-156
Stavebnictví	10 773	3,7	9 680	3,3	-1 093
Velkoobchod a maloobchod, opravy a údržba motorových vozidel	17 614	6,1	17 989	6,2	+375
Doprava a skladování	18 578	6,4	19 444	6,7	+866
Ubytování, stravování a pohostinství	2 193	0,8	2 232	0,8	+39
Informační a komunikační činnosti	5 068	1,7	4 788	1,6	-280
Peněžnictví a pojišťovnictví	3 258	1,1	3 158	1,1	-100
Činnosti v oblasti nemovitostí	1 588	0,5	1 283	0,4	-305
Profesní, vědecké a technické činnosti	3 508	1,2	3 298	1,1	-210
Administrativní a podpůrné činnosti	7 601	2,6	9 380	3,2	+1 779
Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezpečení	18 430	6,3	17 884	6,2	-546
Vzdělávání	28 112	9,7	27 676	9,5	-436
Zdravotní a sociální péče	27 984	9,6	27 657	9,5	-327
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	3 470	1,2	3 429	1,2	-41
Ostatní činnosti	2 074	0,7	2 098	0,7	+24
Činnosti domácností jako zaměstnavatelů, činnosti domácností produkující blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	0	0,0	0	0,0	0
Činnosti exteriorních organizací a orgánů	0	0,0	0	0,0	0
celkem	290 764	100,0	290 479	100,0	-285

Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Tabulka č. 11: Věková struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání

věk	stav k 31.12.2010		stav k 31.12.2011	
	absolutně	%	absolutně	%
do 19 let	3 466	4,2	3 116	4,1
20-24 let	10 098	12,2	9 218	12,3
25-29 let	8 614	10,4	7 772	10,4
30-34 let	9 137	11,0	7 822	10,4
35-39 let	9 182	11,1	8 561	11,4
40-44 let	8 621	10,4	7 922	10,5
45-49 let	9 483	11,5	9 017	12,0
50-54 let	10 912	13,2	9 897	13,2
55-59 let	10 640	12,8	9 646	12,9
60-64 let	2 579	3,1	1 996	2,7
nad 65let	44	0,1	52	0,1
celkem	82 776	100,0	75 019	100,0

Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Tabulka č. 12: Vzdelanostní struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání

stupeň vzdělání	stav k 31.12.2010		stav k 31.12.2011	
	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	498	0,6	718	1,0
základní vzdělání	23 178	28,0	21 838	29,1
střední odborné (SOU+OU+OŠ)	38 048	46,0	33 641	44,8
střední odborné s maturitou (SOU+SOS)	15 313	18,5	13 375	17,8
střední všeobecné	2 232	2,7	2 033	2,7
vysokoškolské	3 507	4,2	3 414	4,6
celkem	82 776	100,0	75 019	100,0

Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Tabulka č. 14: Rekvalifikace uchazečů (zájemců) o zaměstnání a zaměstnanců

ukazatel (celkový počet)	2010	2011	rozdíl a index 2011/2010	
			absolutně	v %
rekvalifikace uchazečů (zájemců) o zaměstnání				
zahájené rekvalifikační kurzy	1 849	1 186	-663	64,1
osoby zařazené do rekvalifikací	11 130	7 179	-3 951	64,5
<i>z toho - zájemci o zaměstnání</i>	<i>106</i>	<i>72</i>	<i>-34</i>	<i>67,9</i>
osoby, které ukončili rekvalifikaci ¹⁾	11 133	8 200	-2 933	73,7
<i>z toho - úspěšně ²⁾</i>	<i>9 995</i>	<i>7 263</i>	<i>-2 732</i>	<i>72,7</i>
osoby umístěné po rekvalifikaci ³⁾	5 918	5 639	-279	95,3
rekvalifikace zaměstnanců s finančním příspěvkem ÚP				
zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci byli rekvalifikováni	53	26	-27	49,1
zaměstnanci zařazení do rekvalifikací	219	128	-91	58,4

1) Včetně osob zařazených do rekvalifikací v předchozím roce

2) Do úspěšně ukončených rekvalifikací jsou i uchazeči, kteří ve sledovaném roce ukončili rekvalifikaci

3) Mezi umístěné jsou započítáni i uchazeči, kteří nastoupili na soustavnou přípravu na povolání

Tabulka č. 13: Struktura výdajů na APZ podle jednotlivých nástrojů a opatření včetně závazků z minulého období (v tis. Kč)

nástroj APZ	2010	2011	rozdíl a index 2011/2010	
			absolutně	%
SÚPM - SVČ zřízená uchazeči o zaměstnání	32 651	15 225	-17 426	46,6
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli	56 813	58 126	+1 313	102,3
SÚPM - ESF - OP LZZ	153 899	44 618	-109 281	29,0
VPP	31 882	82 163	+50 281	257,7
VPP - ESF - OP LZZ	164 973	54 486	-110 487	33,0
rekvalifikace	21 048	20 776	-272	98,7
rekv. - ESF - OP LZZ („Vzdělávejte se pro růst!“)	118 899	11 098	-107 801	9,3
rekvalifik. - ESF - OP LZZ	92 994	42 319	-50 675	45,5
poradenství a pracovní rehabilitace	4 253	1 711	-2 542	40,2
CHPM-SVČ osob se ZP	544	105	-439	19,3
CHPD a CHPM vytvořená zaměstnavateli	8 200	4 474	-3 726	54,6
přísp. na provoz CHPD, CHPM a CHPM-SVČ	35 471	22 900	-12 571	64,6
příspěvek na zapracování	40	36	-4	90,0
překlenovací příspěvek		599	+599	-
ESF - OP LZZ (SeZam, RealAPZ)	117	110	-7	94,0
ESF - OP LZZ (RIP)	60 268	121 164	+60 896	201,0
inform. mater. a činnosti, semin., trhy, konference	336	23	-313	6,8
ostatní	1	1	0	100,0
celkem APZ	782 389	479 934	-302 455	61,3

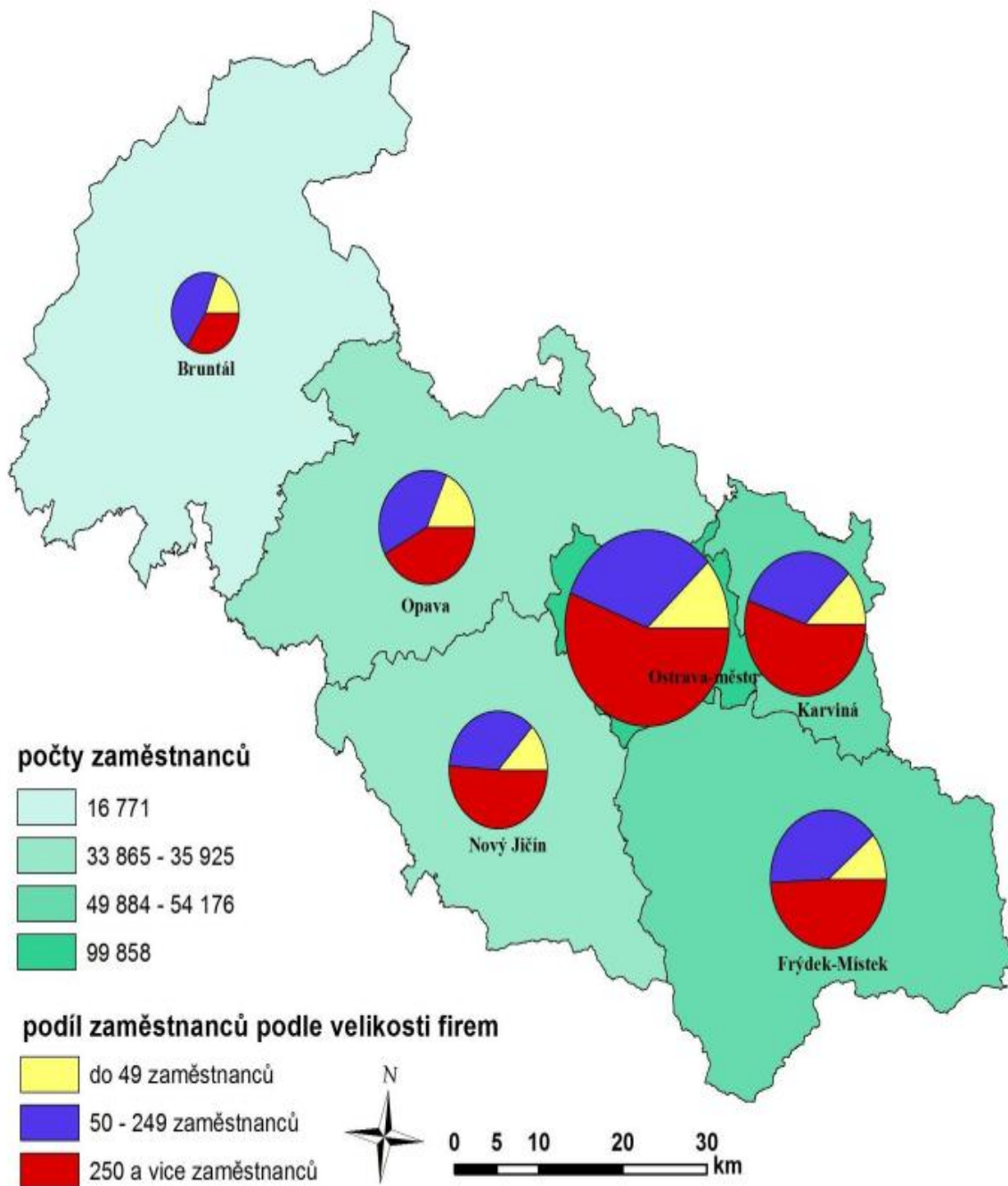
Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Tabulka č. 15: Stavy uchazečů o práci v MSK k 31. 12. 2011

stavy UoZ v MSK k 31.12.2011					
vyřazení UoZ celkem	umístění celkem	z toho umístění ÚP	umístění ÚP/umístění celkem (%)	z toho na APZ	APZ/umístění ÚP (%)
94 001	58 901	10 762	18,3	4 277	39,7

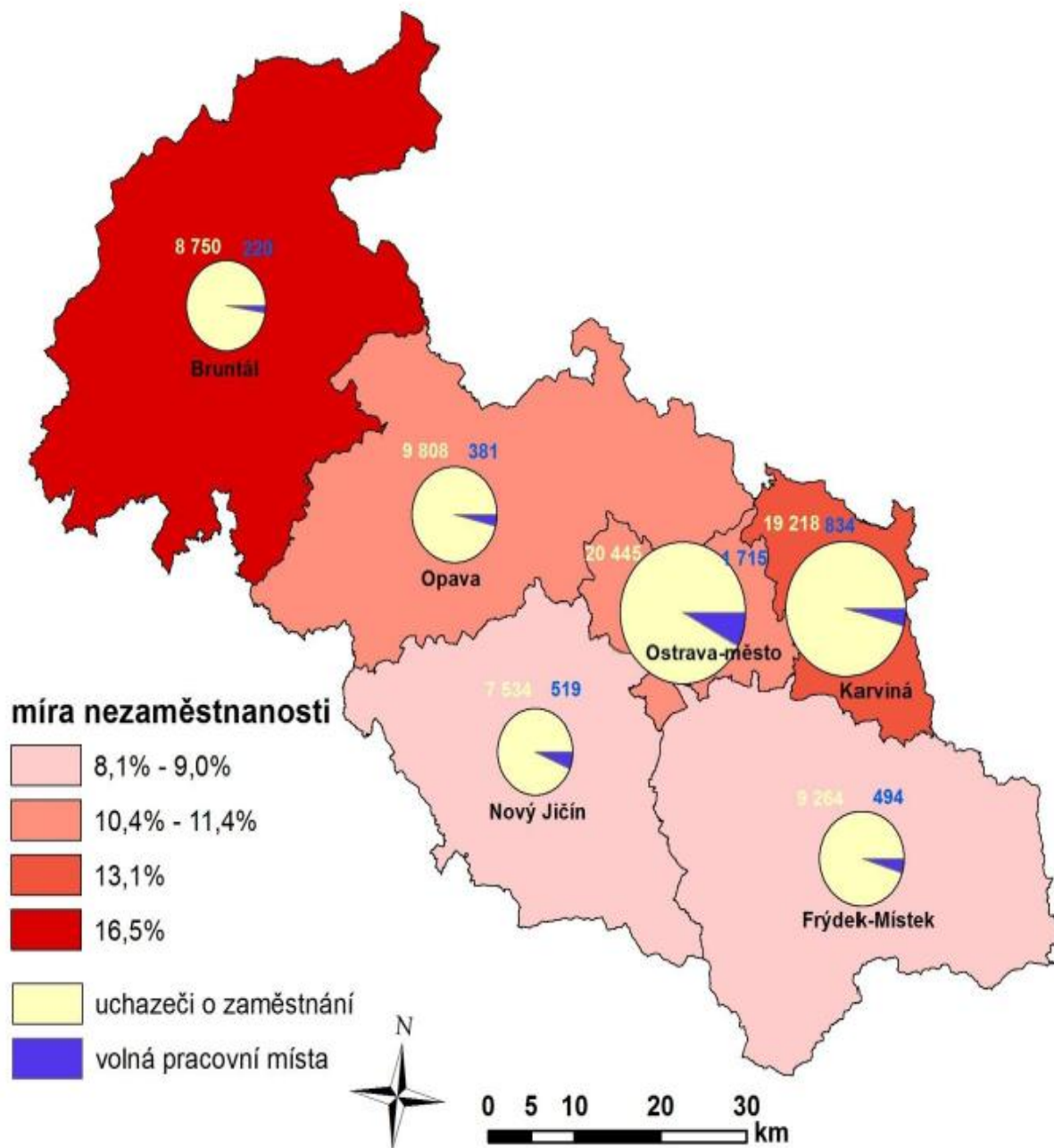
Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Mapa č. 2: Zaměstnanost u monitorovaných firm se stavem 26 a více pracovníků v jednotlivých okresech MSK k 31. 12. 2011



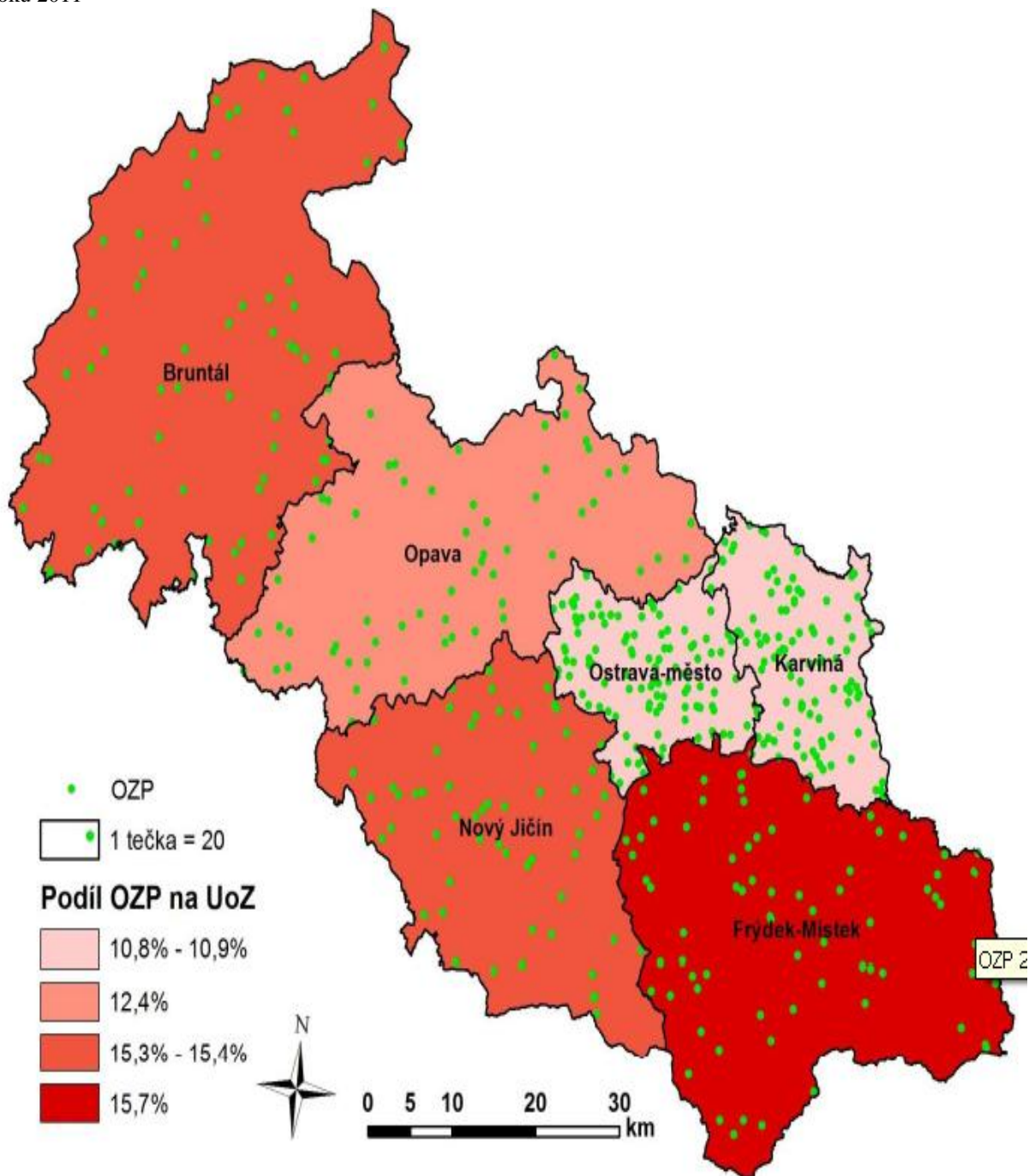
Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Mapa č. 3: Míra nezaměstnanosti, počet uchazečů a volných pracovních míst v jednotlivých okresech MSK ke konci roku 2011



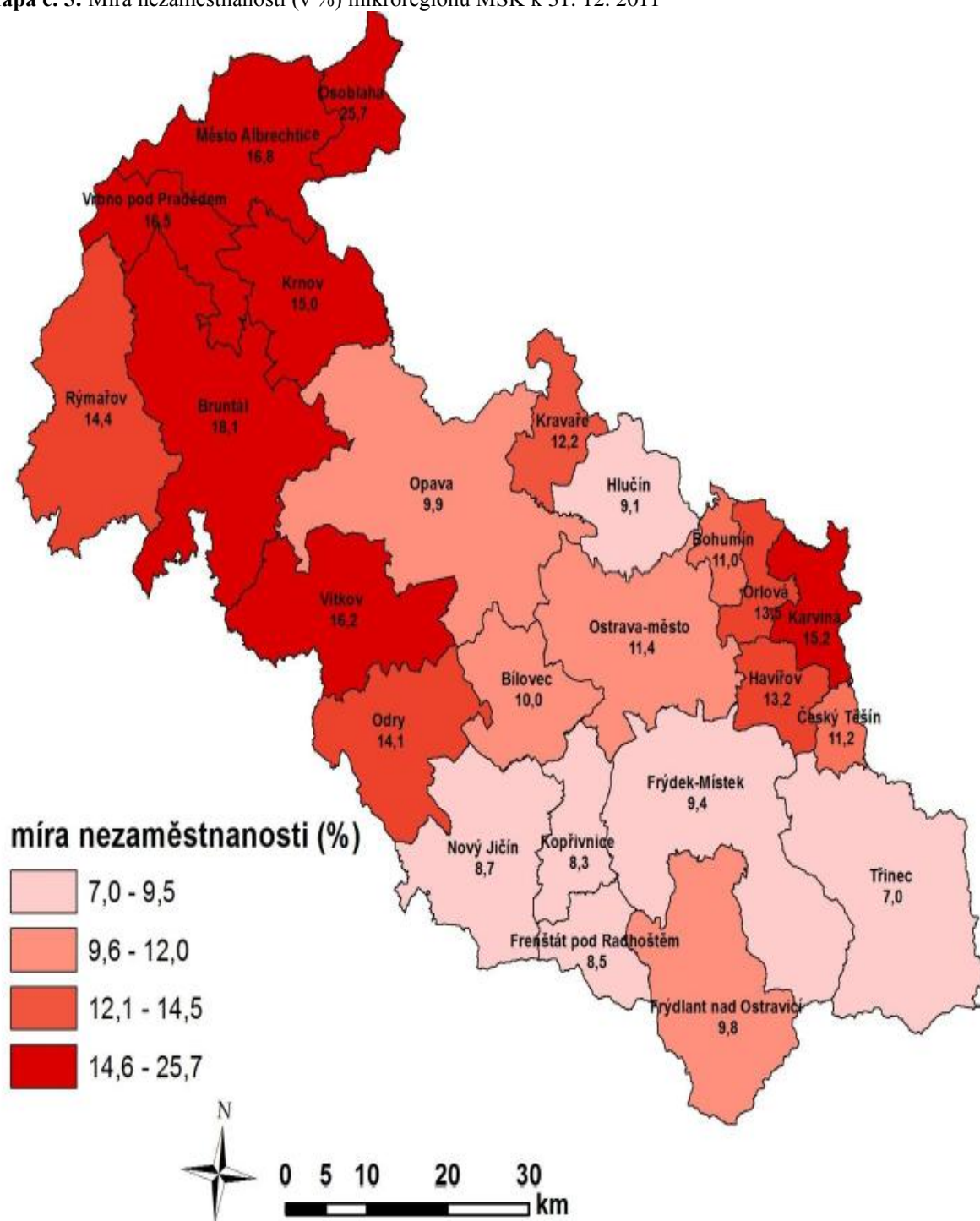
Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Mapa č. 4: Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech MSK ke konci roku 2011



Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>

Mapa č. 5: Míra nezaměstnanosti (v %) mikroregionů MSK k 31. 12. 2011



Zdroj: <http://www.portal.mpsv.cz>