

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI**

**Filozofická fakulta**

**Katedra politologie a evropských studií**

Eva Hromádková

**Aktivní politika zaměstnanosti na Jesenicku**

Bakalářská diplomová práce

Vedoucí bakalářské práce

**doc. Mgr. Pavel Šaradín, Ph.D**

**Olomouc**

**2020**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou diplomovou práci vypracovala samostatně na základě uvedených pramenů.

V Olomouci dne 7. 5. 2020.

.....

Podpis

Poděkování:

Chtěla bych především poděkovat svému vedoucímu práce doc. Mgr. Pavlu Šaradínovi, Ph.D za cenné připomínky a rady, které pomohly k vypracování této bakalářské diplomové práce.

## Obsah

Úvod.....	5
1. Sociální kapitál.....	12
2. Aktivní politika zaměstnanosti.....	15
2. 1. Státní výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.....	16
2. 2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti .....	17
2. 2. 1. Spolupráce zaměstnavatelů s ÚP v rámci APZ.....	19
2. 3. Základní program Evropského sociálního fondu .....	21
2. 3. 1. Operační Program Zaměstnanost .....	22
3. Demografická struktura okresu Jeseník .....	27
4. Struktura nezaměstnanosti na Jesenicku .....	31
5. Strategický plán Sociálního začleňování – Jesenicko 2015-2018.....	34
5. 1. Priorita 1: Zvýšení počtu pracovních míst v regionu .....	34
5. 2. Priorita 2: Dobrý přístup ohrožených skupin obyvatel na trh práce .....	36
5. 3. Priorita 3: Udržitelný rozvoj regionu .....	37
6. Konkrétní projekty ESF pro okres Jeseník.....	39
6. 1. Záruky pro mladé v Olomouckém kraji .....	39
6. 2. Mámo, táto neseďte doma! .....	41
6. 3. Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji.....	41
6. 4. Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji .....	42
6. 5. Po lávce .....	43
6. 6. Komplexní program podpory žen ohrožených na pracovním trhu .....	43
6. 7. Návrat na trh práce – Jesenicko .....	44
6. 8. Program na podporu pracovního uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob	
44	
Závěr .....	45
Prameny a literatura .....	49

Abstrakt .....	54
Abstract .....	54

## Úvod

Aktivní politika zaměstnanosti je velmi důležitým nástrojem politiky zaměstnanosti České republiky, jelikož má za úkol pomáhat hůře zaměstnatelným občanům s uplatněním na trhu práce. Je realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce po celé republice. Aktivní politika zaměstnanosti je hrazena ze státního rozpočtu. Finanční prostředky na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti lze také čerpat z fondů Evropské unie.

Na základě zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. má aktivní politika zaměstnanosti za úkol zajistit co nejvyšší možnou úroveň zaměstnanosti a mezi její nástroje patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Je financována ze státního rozpočtu.

V České republice se problematikou aktivní politiky zabývá Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. V rámci výzkumu trhu práce se zaměřuje na politiku zaměstnanosti, její cíle, nástroje a na problémy spojené s minimalizací nezaměstnanosti. Hodnotí účinnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na celonárodní i regionální úrovni. Dlouhodobě se věnuje výzkumu postavení vybraných sociálních skupin na trhu práce.

Ze statistik nezaměstnanosti MPSV lze vyčíst, že okres Jeseník je nejproblematictějším okresem Olomouckého kraje, co se týče nezaměstnanosti. Ještě v roce 2014 bylo na jesenickém úřadě práce v průměru evidováno 10,9 % žadatelů o práci, v roce 2019 už jen 4,1 %. Stále to ale z jesenického okresu dělá okres s největším podílem nezaměstnaných v Olomouckém kraji a také jeden z okresů s největší mírou nezaměstnanosti v celé České republice. (MPSV – Statistiky trhu práce)

V okrese Jeseník dlouhodobě klesá počet ekonomicky aktivních obyvatel a populace stárne a roste počet lidí, kteří okres opouštějí kvůli ekonomicky slabšímu charakteru území, špatné dopravní dostupnosti nebo kvůli nedostatečným pracovním příležitostem. V roce 2018 okres Jeseník opustilo 616 lidí a naopak 431 se přistěhovalo. Stárnutí populace není jen problémem Jesenicka nebo České republiky, ale globálním. Stárnutí populace se měří pomocí indexu stárí – pokud

je vyšší než 100 znamená to, že v dané populaci převládá počet seniorů nad dětmi. Na Jesenicku je index stáří už od roku 2010 vyšší než sto a každým rokem starších obyvatel nad novými přírůstky přibývá. V roce 2018 index stáří dosahuje už 150. To znamená, že na 100 dětí je v dané populaci 150 seniorů starších 65 let. Index stáří ČR není tak vysoký, jako okresu Jeseník, ale i tak přesahuje hodnotu 100. V roce 2018 byl index stáří 123. (Český statistický úřad – Demografická ročenka okresu Jeseník 2009-2018)

Vývoj počtu obyvatel okresu Jeseník má už dlouhodobě klesající tendenci. Ještě v roce 2000 v okrese žilo 42 435 obyvatel, v roce 2018 už jen 38 330, to znamená, že se počet obyvatel od roku 2000 do roku 2018 snížil o 10 %. Důvodem je migrace lidí v produktivním věku do větších měst a odliv absolventů, kteří po dokončení vysoké školy nenajdou uplatnění ve svém rodném regionu z důvodu nedostatečné nabídky míst pro lépe kvalifikované lidi nebo z důvodu nižšího platu. (tamtéž)

Na základě Analýzy sociálně vyloučených lokalit v ČR z roku 2015, která identifikovala a popsal sociálně vyloučené lokality v ČR a porovnal jejich stav s rokem 2006, se v okrese Jeseník nachází 14 vyloučených lokalit, kde žije cca 550-900 obyvatel. V celém Olomouckém kraji jich bylo dohromady identifikováno 62. Jen v okrese Jeseník jich tedy je 22 % z celkového počtu sociálně vyloučených lokalit z Olomouckého kraje. To z něj dělá v pořadí čtvrtý kraj s nejvyšším počtem vyloučených lokalit (1. Ústecký, 2. Moravskoslezský, 3. Středočeský), ovšem na počet obyvatel žijících v sociálně vyloučených lokalitách si Olomoucký kraj vede lépe, je až na 7. místě. Okres Jeseník má nejvíce sociálně vyloučených lokalit ze všech okresů v Olomouckém kraji, v okrese Přerov ale ve vyloučených lokalitách žije více lidí. Okresy s nejvyšším počtem lidí žijících v sociálně vyloučených lokalitách jsou v pohraničí (Karlovarský a Ústecký kraj). (Analýza sociálně vyloučených lokalit 2015)

### **Cíl a výzkumné otázky**

Cílem bakalářské diplomové práce je pomocí demografických ukazatelů popsat okres Jeseník a jeho problémy, zjistit, jaké nástroje jsou při provádění aktivní politiky zaměstnanosti využívány, jaké konkrétní projekty a programy Evropská unie

pro okres Jeseník v letech 2014-2019/20 vytváří a na jaké cílové skupiny jsou zaměřeny. Na základě těchto cílů zformulovala autorka několik výzkumných otázek.

1. Jaké jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jaké jsou problémy v okrese Jeseník a kde můžeme hledat příčiny těchto problémů?
2. Jak se národní politika zaměstnanosti promítá do strategií okrese Jeseník?
3. Jaké konkrétní projekty aktivní politiky zaměstnanosti jsou v okrese Jeseník využívány a jak jsou úspěšné?

### **Časové a geografické zařazení**

Časově se autorka zaměřuje na projekty v období 2014-2019/20. Tématem této bakalářské práce je provádění aktivní politiky zaměstnanosti na Jesenicku. Oblast Jesenicko je autorce velice blízká, jelikož se právě v Jeseníku narodila a vyrůstala v nedaleké vesnici Mikulovice. Téma je také zajímavé svou aktuálností. Jesenicko je považováno za jednu z pohraničních vyloučených lokalit České republiky, tím se stává právě i problematika nezaměstnanosti velmi častým a důležitým tématem.

### **Struktura práce a metodologie**

Z metodologického hlediska je tato práce případovou studií, která v teoretické části práce řeší aktivní politiku zaměstnanosti v České republice a v praktické části potom aktivní politiku zaměstnanosti na Jesenicku. Případová studie je detailní analýzou jednoho případu. Cílem případové studie je vysvětlení vybraného případu a detailní prozkoumání daného případu. Ve srovnání s kvantitativními metodologiemi nabízí případová studie jedinečné porozumění danému případu i jeho instrumentální využití pro další, teoretické účely. (Kořan 2008: 33-60)

Tato práce je konkrétně jedinečnou případovou studií, jelikož jde o hloubkové porozumění jednomu jedinému případu, jedná se o zkoumání případu, který je zkoumán jen pro jeho vlastní povahu a jedinečnost. Základním rysem tohoto typu studie tedy je úsilí o celostní a hluboké porozumění komplexním fenoménům bez ambice přispět k prohloubení poznání o jiných fenoménech. (tamtéž)

Stěžejním tématem pro teoretickou část se stal sociální kapitál, který poskytuje odpovídající vysvětlení pro zvolené téma. První kapitola pojem detailněji vymezuje a předkládá jeho definici. Ve druhé kapitole se autorka věnuje pojmu aktivní politika zaměstnanosti. První část kapitoly řeší financování APZ. Ve druhé části kapitoly jsou



stručně popsány nástroje APZ, přičemž nástroj společensky účelná pracovní místa je v této části podrobněji zpracován, včetně výdajů a srovnání počtu zřízených a vyhrazených. Ve druhé kapitole je taky obsažen základní program Evropského sociálního fondu, který identifikuje problémy ČR a z něj jsou následně odvozeny konkrétní projekty pro kraje a okresy podle konkrétních potřeb.

Třetí kapitola demonstruje problémy Jesenicka na konkrétních demografických ukazatelích a čtvrtá kapitola analyzuje evidované nezaměstnané osoby na KoP ÚP Jeseník. Pátá kapitola je věnována programu na podporu zaměstnanosti v okrese Jeseník financovanému ze zdrojů Evropského sociálního fondu – Strategický plán Sociálního začleňování – Jesenicko 2015-2018, který je rozdělen na několik částí, autorka se ale věnuje pouze té pro tuto práci nejpodstatnější, a to části zaměstnanost. Další, tedy šestá kapitola se zaměřuje na konkrétní programy EU, které jsou momentálně zpracovávány na Kontaktním pracovišti ÚP v Jeseníku.

### **Analýza literatury**

Jako v předešlé části, i analýza literatury má své obsahové vymezení. Pro teoretickou část v první kapitole, která se zabývá vymezením pojmu sociální kapitál, bylo nejvíce informací získáno z časopisu: Geografie: Časopis české geografické společnosti, konkrétně článek Koncept sociálního kapitálu: pokus o přehled teoretických a metodických východisek a aplikačních přístupů jeho studia (Pileček 2010). Nejenže jde zde pojem sociální kapitál vymezen, je zde také stručný popis vybraných typologií sociálního kapitálu. Druhou stěžejní knihou pro vymezení sociální kapitálu byla kniha Sociální kapitál a rozvoj regionu od autorů (Majerová et. al 2011). Autoři se zabývají jak samotným pojmem sociální kapitál, jeho definicí a spojitostí s regionálním rozvojem, tak i konkrétním případem kraje Vysočina.

Autoři knihy Sociální kapitál a rozvoj regionu dospěli k názoru, že sociální kapitál je velmi důležitý pro rozvoj regionu a může pomoci v periferně znevýhodněných oblastech, tím je i kraj Vysočina. Ten se vyznačuje se ale malými rozdíly mezi obyvateli a s tím spojeným větším potenciálem lepší vzájemné soudržnosti ve společnosti a udržování kontaktů. Ukázalo se, že kraj Vysočina v porovnání s celou ČR vykazuje znaky spíše ekonomicky nerozvinutého kraje,

je typický podprůměrnými platy a málo vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva. I přes to je však kraj Vysočina hodnocen vyššími hodnotami indikátorů, kterými se měří sociální kapitál, zejména si pozornost zaslouží např. nadměrná participace u voleb, jak u komunálních voleb, tak u voleb do Poslanecké sněmovny ČR. Kraj Vysočina vykazuje nižší míru sociální problémovosti, což můžeme např. vyčíst z údajů o podílu dětí narozených mimo manželství (jeden z nejnižších podílů v ČR) a o umělých přerušeních těhotenství (taktéž jeden z nejnižších podílů v ČR.)

V další části teoretické kapitoly se autorka zaměřuje na samotný pojem aktivní politika zaměstnanosti (APZ). Zdroji pro tuto kapitolu byly především informace dostupné na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a Zákon o zaměstnanosti (předpis č. 435/2004 Sb.), především tedy část pátá, která se věnuje přímo APZ. V jednotlivých hlavách jsou rozebrány nástroje, které APZ ke své realizaci využívá, ty jsou ve druhé kapitole teoretické části shrnuty.

V praktické části této práce jsou primárními zdroji zejména ty internetové, především tedy informace dostupné z webových stránek MPSV, Českého statistického úřadu, Úřadu práce ČR, města Jeseník a ze stránek Evropského sociálního fondu. Praktická část je zaměřena zejména na demografické ukazatele a strukturu nezaměstnanosti okresu Jeseník, které okres pomohou definovat.

Dříve než bude v první kapitole rozebrán samotný sociální kapitál, je potřeba zjistit, s jakými třídami se v ČR setkáváme, definovat je z hlediska socio-ekonomického rozvrstvení. K tomu bude použita kniha *Slepé skvrny* (Prokop 2019), která nejenže pomůže s rozdělením české společnosti do tříd podle vzdělání a majetku, ale také podle množství a kvality sociálních vazeb, které jsou se sociálním kapitálem propojeny. Česká společnost je tedy rozdělena na šest tříd. První třída je nazvaná *zajištěnou střední třídou*, jedná se asi o 20 % obyvatel České republiky. Nejčastěji jsou to lidé s vyšším dosaženým vzděláním ve středním věku, kterým se podařilo dosáhnout nadprůměrných příjmů a mají dostatek majetku, který jim zajišťuje jejich postavení ve společnosti. Většina lidí zařazena do této třídy patří do pětiny obyvatel ČR s nejvyššími příjmy a jejich celkový majetek je větší než dva a půl milionu korun. I přes velké příjmy ovšem tito lidé nedisponují sociálním kapitálem (kontakty) a jdou do jisté míry limitování jejich jen lehce nadprůměrnými počítačovými a jazykovými znalostmi. (Prokop 2019: 26)

Druhým typem třídy je podle Prokopa *nastupující kosmopolitní třída*. Ti na rozdíl od předchozí třídy disponují právě sociálním kapitálem a lepším počítačovým a jazykovým vybavením. Mají hodně kontaktů ve vyšších profesích a většina této třídy se bez problémů domluví anglicky. Jde o mladší jedince (v průměru o sedm let) a asi o 11 % obyvatel ČR. Lidé této třídy většinou obývají velkoměsta, mají nadprůměrné příjmy, ale oproti *zajištěné střední třídě* vlastní menší majetek, většina splácí hypotéku nebo žije v nájmu. (Prokop 2019: 26)

Další třída je nazvána *třídou strádající*, která je pro tuto bakalářskou diplomovou práci nejpodstatnější, neboť do této skupiny jsou kromě jiných zařazeni i nezaměstnaní a na tuto skupinu obyvatel je zaměřena aktivní politika zaměstnanosti. Strádající, protože postrádá všechny typy společenských kapitálů. Patří sem nezaměstnaní, nízkopříjmový pracující nebo i lidé v důchodu, co si za svůj profesní život nestačili zajistit majetek a kontakty. Jedná se asi o 18 % české populace. Většina této třídy nemá větší úspory než deset tisíc korun, neznají nikoho z vyšších profesí. Zhruba třetina této třídy v posledních letech čelila nezaměstnanosti, čtvrtina exekucím a skoro pětina ztratila bydlení a nemohla najít nové. Tato třída častěji žije v chudších částech republiky, které jsou postižené sociálními problémy. Nejčastěji jde o starší lidi, ale je mezi nimi i hodně mladých, kteří ze škol vycházejí zcela nepřipraveni do života. (tamtéž)

Další třídou je *tradiční pracující*. Jde o lidi, z tradičnějších profesí či řemeslníky. Mají solidní příjem i nadprůměrný majetek, žijí na vesnici a je pro ně tudíž snadnější ušetřit ze svých příjmů. Chybí jim ovšem sociální kapitál – nemají kontakty z vyšších sfér, neumějí příliš jazyky a nemají dostatečné počítačové znalosti. K lepší vybavenosti těchto lidí by pomohlo, kdyby se v odborném vzdělávání na středních školách mimo obor učily i jiné dovednosti, právě například jazyky. (tamtéž)

Naopak lidé, kteří častěji pracují ve službách a žijí ve městech jsou označeni za *ohroženou třídu*. Díky tomu, že pracují ve městě, mají lepší kontakty, umějí lépe s počítači. Uvázli však na podřízených a málo placených pozicích. Nejčastěji jde o ženy, jejichž příjem neodpovídá jejich dovednostem a na to doplácí při rozpadu manželství. Jde zhruba o 22 % obyvatel. (tamtéž)

Poslední třída je typická pro postkomunistické země. Jedná se o *třídu místních vazeb*. Jde obvykle o lidi vyššího či vyššího středního věku z venkova. Disponují sice malým příjmem, neumějí jazyky a s počítači, ale za to mají vysoký sociální kapitál a širokou síť známých z vyšších profesních sfér. Tato třída se zmenšuje, dnes mluvíme zhruba o 12 % lidech. (tamtéž)

Jak již bylo řečeno, nejpodstatnější třídou pro tuto práci je třída strádající, konkrétně ta část, která čelí nezaměstnanosti. Tito lidé jsou evidováni na Úřadech práce, a i na ně se zaměřuje aktivní politika zaměstnanosti. Nezaměstnaný člověk může mít práci, ale nemá placené zaměstnání, tudíž nemá ani příjem ze zaměstnání. Ovšem nemít příjem ze zaměstnání na trhu práce neznamená, že na trh práce člověk nemá přístup vůbec. Jde spíše o to, že se na něm člověk nedokáže prosadit. (Mareš 1998: 16) Na nezaměstnané osoby jsou považováni lidé bez placeného zaměstnání, kteří jsou registrováni na Úřadu práce, hledají práci a jsou ochotni ihned do ní nastoupit. (tamtéž) Aktivní politika zaměstnanosti pomáhá nezaměstnaným, kteří mají zájem pracovat, s uplatněním na trhu práce a se zlepšováním jejich dovedností.

Problém nezaměstnanosti je spojen i s otázkou občanských práv a participace na životě ve společnosti. Být nezaměstnaný znamená jen nemít práci, ale i vyloučení z profesionálního společenství, přisouzení nevýhodného statusu majícího charakter stigmatu, vyloučení z aktivní účasti v odborech nebo vyloučení z plného občanství. (Mareš 1998: 89-90) Tento nevýhodný status je status nezaměstnaný a je spojen s dalšími nepříjemnostmi, jako například ztráta měsíčního příjmu a s tím spojená ztráta životního standardu. (tamtéž)

## 1. Sociální kapitál

Okres Jeseník je znevýhodněn svou polohou. Nachází se na nejsevernějším výběžku Moravy a Slezska při hranici s Polskou republikou. Zejména v zimním období je pro okres typická horší dopravní dostupnost. Nejbližší větší město s lepší občanskou vybaveností je Šumperk nebo Bruntál, které jsou od města Jeseník cca 50 kilometrů. Město Olomouc pak od okresního města Jeseník leží cca 100 kilometrů.

Na kontaktech a vztazích mezi lidmi záleží, právě rozdílné sítě kontaktů v regionech mohou být příčinou přetrvávajících rozdílů mezi nimi. Rozvinutý sociální kapitál může napomoci rychlejšímu regionálnímu rozvoji. Jednotlivci spolupracují s dalšími jednotlivci, vytvářejí skupiny, které pomáhají jejich lepší mobilizaci a zapojení. Spojují své lidské kapitály a rozšiřují sítě kontaktů. Z tohoto důvodu je sociální kapitál i teoretickým vysvětlením problematiky.

Rozsah sociálního kapitálu (úroveň) se odvíjí od charakteristik sociálních sítí (např. počtu členů, hustoty, strukturálních charakteristik jejich členů, míře důvěry), a také od kvality prostředí, ve kterém se sociální interakce odehrávají. Sociální kapitál je pojem velmi široký aplikovaný v mnoha různých kontextech, z čehož vyplývá velké množství způsobů jeho definice. Pojem sociální kapitál se začal v odborné literatuře intenzivněji objevovat v 80. letech minulého století, a to v rámci sociologie. Jeho definice se nejčastěji váže k trojici autorů Pierre Bourdieu (1986), James Coleman (1988) a Robert David Putnam (1993), kteří jsou považováni za zakladatele moderního konceptu sociálního kapitálu, ačkoliv nejstarší diskuze sahají až do 20. let 20. století a jsou spojovány s dílem sociologa M. Webera. (Pileček 2010: 65)

Sociální kapitál je zvláštním druhem kapitálu, který reprezentuje určitou vlastnost sociálního systému a nově vzniká skrze interakce prvků (konstituentů) tohoto systému. „*Sociální interakce zapříčiňují i reprodukci sociálního kapitálu formou přenosu a sdílení zdrojů, informací, znalostí mezi jedinci uvnitř sociálních sítí a skupin.*“ (Sýkora, Matoušek 2009) Sociální kapitál je tedy souhrn zdrojů, sociálních kontaktů, styků a známostí, které může určitá osoba využít. Je utvářen v rodinách nebo v sociálních skupinách všech úrovní – místní (obec), regionální (region), národní (stát), dokonce i na globální úrovni (např. Evropská unie)

Vztahy mezi lidmi a jejich vzájemná důvěra je odvíjí od kvality života a zároveň jde o důležité podklady při budování sociálního kapitálu. Ten je důležitým faktorem při rozvoji regionů. Je rozvíjený a udržovaný sociálními interakcemi mezi osobami v sociálních sítích. Jednotlivých aktérům v sociálních sítích pomáhá dosahovat aktérům společných cílů.

Sociální kapitál můžeme rozdělit na několik druhů: individuální, kolektivní, svazující, přemostující, spojující, korporální, strukturální, kognitivní, občanský a vládní. (Pileček 2010: 67) Individuální forma přináší zisk jednotlivci, sociální kapitál je pak chápán jako síť kontaktů, které má jednotlivec k dispozici a může je ve svůj prospěch využít. Kolektivní forma zase přináší prospěch společnosti celkově, kdy má SK povahu veřejného statku, je k dispozici všem a jednotlivec nelze vyloučit. Slouží však převážně jednotlivcům, to ale souvisí i se zájmem skupinovým, neboť skupina těží z individuálních prospěchů. Vazby jednotlivců propojují jejich ekonomický, lidský a kulturní kapitál. Díky propojení různých kapitolů vznikají sociální skupiny, a v nich je jednotlivcům umožněno využívat i další zdroje ostatních aktérů skupiny.

Svazující sociální kapitál je charakterizován silnými vazbami mezi jednotlivci, pomocí kterých se jedinci brání negativním vlivům zvenčí. (tamtéž) Důležitá je vnitřní loajalita a vysoká důvěra mezi jednotlivci ve skupině. Patří sem rodinné svazky, nejužší přátelské vztahy, příp. sousedské vztahy nebo vztahy mezi členy stejné etnické skupiny.

Přemostující sociální kapitál je považován za pozitivní z hlediska sociálního rozvoje a rozvoje občanské společnosti a zahrnuje vzdálenější kontakty charakteristické slabými a nestálými vazbami. (tamtéž) Jde například o vztahy se známými a obchodními partnery, můžeme sem také zařadit různé spolky, zájmová sdružení nebo sportovní kluby.

Spojující sociální kapitál propojuje ekonomicky a sociálně rozdílné skupiny. Aktérům umožňuje využívat jisté výhody díky vazbám na klíčové regionální či centrální instituce. Obvykle jsou budovány mimo „obyčejnou“ komunitu a charakter těchto sítí má velký vliv při získávání finančních prostředků nebo informací, a proto mohou přispívat v prosperitě dané komunity. Jedná se o jistou formu lobbingu. (tamtéž)

Korporační sociální kapitál můžeme rozdělit na pozitivní a negativní. Za pozitivní je považována například činnost dobročinných organizací, protože podporují růst důvěry ve společnosti. Naopak za negativní mohou být považovány například profesní sdružení, dělnické obory nebo politické strany. Jejich snahou je totiž prosazování jejich vlastních cílů a zájmů. (Pileček 2010: 69)

Dále rozdíl mezi strukturálním a kognitivním sociálním kapitálem je v tom, že strukturální sociální kapitál zahrnuje nejrůznější formy sociální organizace (například pravidla), naproti tomu kognitivní sociální kapitál je spojován s mentálními procesy, normami, přesvědčeními nebo postoji a hodnotami.

Rozlišení občanský vs. vládní sociální kapitál se týká buďto sociálního nebo politického prostředí, ale obě formy jsou na sobě navzájem závislé. Vládní stabilita se odvíjí od stability sociální (spokojenost obyvatel), na druhou stranu ale mohou silné a aktivní občanské komunity podporovat fungování vlády.

Jak již bylo řečeno, sociální kapitál je důležitý z hlediska rozvoje regionu, a kromě toho i některé jeho indikátory (jako důvěra, sociální vazby, úroveň vzdělání a hustota občanských sdružení) mohou pomoci ekonomickému rozvoji. I proto je sociální kapitál určujícím vzhledem k dalším částem práce. Okres Jeseník je horským okrajovým regionem a jeho obyvatelé se mohou potýkat se sociálním vyloučením nebo odříznutím od světa. Sociální vazby tak mohou uvíznout v určitých skupinách, které se navzájem nepropojují nebo nejsou dostatečně rozvinuté.

## 2. Aktivní politika zaměstnanosti

Tato část práce se věnuje pojmu aktivní politiky zaměstnanosti, jejím nástrojům a opatřením, které využívá. Tato kapitola teoretické části bude vycházet z příkladu České republiky, neboť právě systém aktivní politiky zaměstnanosti je pro tuto práci stěžejní a všeobecné nástroje budou potřeba pro pochopení dalších částí této práce.

Aktivní politika zaměstnanosti v ČR se stala velmi podstatným nástrojem v boji proti nezaměstnanosti. V 90. letech míru zaměstnanosti ovlivňovalo zejména šíření nových technologií, expanze světového trhu, růst významu mezi národní konkurence a v neposlední řadě také přechod k jinému režimu a způsobu řízení státu. Růst masové nezaměstnanosti je dán ekonomickou depresí a čím déle jsou lidé bez zaměstnání, tím mají menší naději nějaké zaměstnání najít. (Mareš 1998, 44-46)

Nezaměstnanost v ČR byla v první polovině 90. let byla ve vztahu k zemím ES a k ostatním postkomunistickým zemím nízká. Roční míra nezaměstnanosti v první polovině 90. letech nikdy nepřekročila pětiprocentní hranici. Analýza okresů podle vývoje míry nezaměstnanosti v 90. letech označila problematické okresy, mezi kterými byl mimo jiné i okres Jeseník. (tamtéž)

Vzhledem k tomu, že Úřad práce v Jeseníku vznikl až se vznikem nového okresu Jeseník v roce 1996 (vyčleněním z okresu Šumperk a jednoho města vyčleněného z okresu Bruntál), konkrétnější údaje o nezaměstnanosti v tomto okresu máme až od roku 1996, kdy míra nezaměstnanosti v okresu Jeseník činila 7,0 %, v Olomouckém kraji 5,9 % a celorepublikově 3,5 %. Od roku 1993 do roku 1996 okres Jeseník patřil pod okres Šumperk. V roce 1993 míra nezaměstnanosti v okresu Šumperk činila 7 %, v Olomouckém kraji 4,8 % a celorepublikově 3,5 %. Okres Šumperk s okresem Přerov byly do roku 1996 nejproblematictějšími okresy (střídal se nejvyšší mírou nezaměstnanosti) z pohledu míry nezaměstnanosti.

Tabulka 1: Míra nezaměstnanosti v okresu Šumperk (poté okresu Jeseník), Olomouckého kraje a ČR v 90. letech

	Šumperk	Jeseník	Olomouc	ČR
1993	7,0	X	4,8	3,5
1994	5,3	X	5,1	3,2
1995	4,7	X	4,6	2,9



1996	x	7,0	5,9	3,5
1997	x	7,0	6,2	4,3
1998	x	8,1	10,2	6,0
1999	x	10,6	12,4	9,4

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí – Statistiky o trhu práce

## 2. 1. Státní výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

Jak již bylo řečeno, aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu. Na výpočet výše finančních příspěvků různým úřadům práce se používá koeficient potřeby. Ten je vypočítán na základě různých ukazatelů, jako počet uchazečů v evidenci úřadu práce, míra nezaměstnanosti, počet uchazečů do 25 let, počet uchazečů nad 50 let, počet zdravotně postižených osob v evidenci ÚP, počet pracovních míst a počet dlouhodobě nezaměstnaných. Z průměrných ročních statistik jsou vypočítány dílčí koeficienty. Dílčí koeficient je vypočítán jako podíl uchazečů uvedené specifické skupiny v konkrétním okrese k celkovému počtu uchazečů v této kategorii v ČR (v případě volných pracovních míst se počítá s obrácenou hodnotou). Z jednotlivých dílčích koeficientů se vypočítá průměrný koeficient (tj. koeficient potřeby) a vynásobí se sumou finančních prostředků vyčleněných na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. (Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti 2010)

V následující tabulce jsou zobrazeny státní výdaje na provozování aktivní politiky zaměstnanosti v období 2015-2019. V tabulce 2 můžeme vidět, že výdaje na aktivní politiku rapidně klesají, na počátku zkoumaného období byly státní výdaje na výkon aktivní politiky zaměstnanosti o více než 6 milionů vyšší než na konci zkoumaného období. To může korelovat se snižováním nezaměstnanosti v ČR.

Tabulka 2: Státní výdaje na APZ v letech 2015-2019 (tis. Kč)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Částka	6 386 632	9 668 796	6 860 879	4 703 189	4 336 836	2 273 719

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí – Výdaje na státní politiku zaměstnanosti

## 2. 2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno v úvodu práce, k provádění aktivní politiky zaměstnanosti jsou využívány nástroje, které mají vést ke zvyšování zaměstnanosti a pomáhat tím dosahování cílů APZ. Konkrétně jde o rekvalifikaci, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. V následující podkapitole jsou jednotlivé nástroje představeny.

Prvním nástrojem je rekvalifikace. Na základě zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. se rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. (zákon č. 435/2004 Sb.)

O rekvalifikaci může žádat jak samotný uchazeč o zaměstnání, tak zaměstnavatel pro své zaměstnance. Uchazeč o zaměstnání může o rekvalifikaci požádat skrze elektronický formulář nebo prostřednictvím tištěného formuláře na příslušném pracovišti Úřadu práce ČR. Uchazeč o zaměstnání ale musí splňovat několik podmínek, aby mohl požádat o rekvalifikaci: musí být v evidenci příslušného Úřadu práce, musí dosahovat odpovídající vstupní předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje, musí být zdravotně způsobilý na výkon rekvalifikačního kurzu, rekvalifikace musí být potřebná a účelná. (MPSV – Rekvalifikace pro občany)

Pokud o rekvalifikační kurz žádá zaměstnavatel pro své zaměstnance, má stejné podmínky podání žádosti – elektronicky i papírově. Příslušný Úřad práce hradí náklady na rekvalifikační kurz, nikoli náhradu mzdy, které zaměstnanci náleží za dobu vykonávání rekvalifikačního kurzu v pracovní době u zaměstnavatele, nehradí ani cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky. (tamtéž)

Dalším nástrojem APZ jsou investiční pobídky. Jde o nástroj, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech. Zaměstnavateli je poskytnuta hmotná podpora, pokud vytvoří nová pracovní místa na území České republiky, ovšem mimo území hlavního města Prahy. (zákon č. 435/2004 Sb.)

Aktivní politika zaměstnanosti dále operuje s nástrojem veřejně prospěšných prací. Jde o časově omezená pracovní místa, jejichž náplň spočívá zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. (tamtéž)

Dalším nástrojem jsou společensky účelná místa. Zaměstnavatel tyto pracovní místa vytváří nebo vyhraduje na základě dohody s příslušným pracovištěm Úřadu práce. Tyto pozice jsou obsazovány uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit uplatnění v zaměstnání jiným způsobem. I na tyto společensky účelná místa může Úřad práce poskytnout finanční příspěvek. Příspěvek na zřízení jednoho společensky účelného místa může činit maximálně šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na základě zřízení více než 10 takových míst v rámci jedné dohody. (tamtéž)

Překlenovací příspěvek je další nástroj, který aktivní politika zaměstnanosti využívá. Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Může být poskytnut nejdéle na dobu pěti měsíců. (tamtéž)

Aktivní politika zaměstnanosti dále využívá nástroj příspěvku v době částečné nezaměstnanosti. Ten je zaměstnavateli poskytnut, pokud není schopný přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení

odbytu jeho výrobku, omezení poptávky nebo i z důvodu přerušení práce kvůli živelné události. Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance. (zákon č. 435/2004 Sb.)

Posledními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti na základě zákona o zaměstnanosti jsou příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Příspěvek na zapracování je zaměstnavateli poskytnut, pokud přijímá uchazeče, kterému byla na Úřadě práce věnována zvýšená péče, je poskytován maximálně tři měsíce. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je zaměstnavateli poskytován, pokud přechází na jiný podnikatelský program a nemůže svým zaměstnancům zajistit dostatek práce ve stanovené pracovní době. Může být poskytován nejdéle po dobu šesti měsíců. (tamtéž)

### **2. 2. 1. Spolupráce zaměstnavatelů s ÚP v rámci APZ**

Stejně tak jako se na ÚP obrací jednotlivci, kteří hledají zaměstnání, s ÚP spolupracují i zaměstnavatelé. Ten může prostřednictvím různých nástrojů a opatření APZ poskytnout zaměstnavatelům, finanční podporu různou formou příspěvků, příspěvky se v regionech liší, jsou poskytovány na základě specifík daného regionu. Příspěvky jsou zaměřeny především na podporu zaměstnanosti mezi osobami, které na trh práce nelze umístit jinou cestou, např. osoby se zdravotním postižením. Hlavními nástroji AKP, které jsou zaměřeny na spolupráci se zaměstnavateli jsou společensky účelná pracovní místa vyhrazená (Súpm vyhrazená), společensky účelná pracovní místa zřízená (Súpm zřízená), veřejně prospěšné práce, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a rekvalifikace, které jsou detailněji popsány v kapitole Aktivní politika zaměstnanosti. V této části práce se autorka zaměřuje především na Súpm vyhrazená a zřízená.

Podle nejmenovaného zaměstnance Kop ÚP v Jeseníku, který se touto problematikou zabývá, a na základě rozhovoru s ním, je o zřizování súpm zřízených a vyhrazených velký zájem a v tomto procesu jsou i zaměstnavatelé iniciativnější. Zaměstnavatelé díky této pomoci mohou vytvořit nové pracovní místo nebo čerpat náhradu mzdových nákladů pro obsazeného uchazeče, ale může se stát, že zaměstnavatel z úřadu práce dostane uchazeče, který je v evidenci úřadu práce

dlouho a tím i ztratil pracovní návyky. Pro zaměstnavatele je potom spíše ztrátový. (Rozhovor 1)

Súpm vyhrazená zaměstnavatelem jsou nová pracovní místa, které chce zaměstnavatel obsadit konkrétním evidovaným uchazečem o zaměstnání, který musí být veden v evidenci ÚP a je obtížně umístitelný na trhu práce. ÚP zaměstnavateli poskytuje příspěvek na úhradu mzdových nákladů včetně sociálního a zdravotního pojištění. Tento příspěvek může být poskytován nejdéle 12 po sobě jdoucích měsíců.

V roce 2014 bylo v Olomouckém kraji zaměstnavateli vyhrazených míst 604, umístěno bylo 615 osob z evidence Krajského ÚP a z toho 97 osob se zdravotním postižením. Celkově bylo vyplaceno 79 786 102 Kč ze zdrojů národní APZ a ze zdrojů ESF 236 098 807 Kč. Oproti tomu v roce 2019 bylo zaměstnavateli vyhrazeno pouze 92 míst, umístěno bylo 90 osob a z toho 20 osob se zdravotním postižením. Vyplaceno bylo 15 831 842 Kč ze státního rozpočtu a 949 195 Kč ze zdrojů ESF. Jak můžeme v tabulce č. vidět, od roku 2014 do roku 2019 došlo k obrovskému poklesu vynaložených finančních prostředků. To může být způsobenou nižší mírou nezaměstnanosti v roce 2019.

Tabulka 3: Srovnání Súpm vyhrazených za roky 2014 a 2019

	Počet míst	Počet umístěných	Z toho OZP	Vyplaceno celkem
2014	3 712	3614	97	315 884 909 Kč
2019	92	90	20	16 781 037 Kč

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji 2014 a 2019

Ve zkoumaném období probíhal projekt Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená, který probíhal v letech 2015-2019 a byl spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci OP Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Projekt byl zaměřen na podporu vstupu nebo návratu osob s nedostatečnou nebo žádnou pracovní zkušeností na pracovní trh. Jedná se zejména o osoby, které jsou v evidenci ÚP nepřetržitě déle než 5 měsíců nebo u kterých ÚP usoudí, že nejsou na žádném jiném místě umístitelní a je potřeba jim věnovat zvýšenou pozornost. (Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená)

Súpm zřízená jsou pracovní místa obsazována uchazeči o zaměstnání z evidence ÚP, kteří jsou také na trhu práce těžce umístitelní. Zaměstnavatel chce přijmout uchazeče do pracovního poměru a potřebuje pro něj vybavit pracoviště. Příspěvek je poskytován na pořízení nezbytně nutného vybavení pro nově zřízené místo je poskytováno jednorázově. Zájem zaměstnavatelů o Súpm zřízená klesá.

V roce 2014 bylo zřízeno 24 míst, umístěno 24 osob a z toho 12 osob se zdravotním postižením. Celkem bylo vyplaceno 1 445 000 Kč. Počet Súpm zřízených se stejně jako Súpm vyhrazených snížil. V roce 2019 byly zřízeny 4 místa a umístěny 3 osoby. Vyplaceno bylo 214 800 Kč.

Tabulka 4: Srovnání Súpm zřízených za roky 2014 a 2019

	Počet míst	Počet umístěných	Z toho OZP	Vyplaceno celkem
2014	24	24	12	1 445 000 Kč
2019	4	3	0	214 800 Kč

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji 2014 a 2019

Zpětná vazba od zaměstnavatelů získávána není, není to nijak smluvně podchycené, záleží tedy jen na konkrétním zaměstnavateli, jestli úřadu práce dá nějakou zpětnou vazbu ohledně místa nebo uchazeče. V podstatě jedinou zpětnou vazbou může být vrácení umístěného uchazeče zpátky do evidence úřadu práce. (Rozhovor 1)

### 2. 3. Základní program Evropského sociálního fondu

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie a je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním cílem ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů, dále také pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce a boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce. (europa.eu) ESF je ročně financován 10 miliardami euro. ESF

neinzeruje pracovní místa, financuje ale desítky tisíc regionálních a národních projektů zaměstnanosti ve všech zemích EU. (esfcr.cz 2020)

Operační programy financované Evropským sociálním fondem a řízené Ministerstvem práce a sociálních věcí pomáhají lidem najít lepší uplatnění na trhu práce. Projekty nabízí profesní vzdělávání, rekvalifikace, poradenství a další služby dlouhodobě nezaměstnaným, lidem s hendikepem, osobám nad 50 let, mladým lidem bez praxe, rodičům malých dětí, ale i zaměstnavatelům a jejich zaměstnancům. (esfcr.cz 2020)

Jelikož se tato práce věnuje období 2014-2019, jsou pro ni podstatné programy pro programové období 2014-2020. Pro toto období byly vytvořeny tři operační programy: OP Zaměstnanost řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí, OP Výzkum, vývoj a vzdělávání řízený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a OP Praha – pól růstu ČR, který je řízen Magistrátem hlavního města Prahy. (mpsv.cz 2020). Tato práce se bude podrobněji věnovat pouze OP Zaměstnanost, který nejvíce souvisí s tématem.

### **2. 3. 1. Operační Program Zaměstnanost**

Operační Program Zaměstnanost vymezuje několik priorit, které mají za úkol pokrýt problematiku podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí mužů a žen, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělání, sociálního začleňování a boje s chudobou, modernizace veřejných služeb a veřejné správy, podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. Řídícím orgánem je na základě usnesení vlády ze dne 28. listopadu 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí. (OP Zaměstnanost 2014)

OPZ byl vypracován ve vazbě na požadavky relevantní legislativy EU, konkrétně Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 1303/2013 ze dne 17. prosince 2013 o společných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti, Evropském zemědělském fondu pro rozvoj venkova a Evropském námořním a rybářském fondu, o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení č. 1083/2006 a Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 1304/2013 ze dne 17. prosince 2013 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006. (tamtéž)

V následujících podkapitolách jsou popsány jednotlivé problémy České republiky, které byly v dokumentu OPZ identifikovány a na základě těchto problémů si OP Zaměstnanost stanovil již zmíněné priority.

### **2. 3. 1. 1. Zaměstnanost a trh práce**

Míra nezaměstnanosti v České republice se před programovým obdobím 2014-2020 držela pod průměrem ostatních zemí Evropské unie, ale došlo k jejímu zvýšení (v roce 2008 míra nezaměstnanosti v ČR činila 5,4 %, v roce 2014 už to bylo 7,7 %). Český trh práce byl poznamenán dopady ekonomické krize z let 2008-2009, která způsobila výrazný úbytek pracovních pozic, a kromě zvýšení celkové míry nezaměstnanosti (v roce 2010 míra nezaměstnanosti činila 9,0 %), tak i specifické míry nezaměstnanosti jednotlivých skupin (mladých, starších, mužů, žen, bez ohledu na vzdělání). Z dokumentu vyplynulo několik problémů České republiky: rostoucí míra nezaměstnanosti, a to především u osob starších 55 let, mladých do 25 let a nízkokvalifikovaných osob. Příčinami může být nedostatečná tvorba volných pracovních míst, neodpovídající kvalifikace uchazečů nebo například neochota stěhovat se za prací a existence alternativních příjmů. (OP Zaměstnanost 2014)

### **2. 3. 1. 1. Rovnost mužů a žen**

V České republice lze pozorovat relativně nízká míra ekonomické aktivit žen v porovnání s mírou aktivity mužů. Zaměstnanost žen závisí hlavně na věku a péči o děti či jiné závislé osoby, kdy právě péče o rodinu a domácnost je u žen druhým nejčastějším důvodem ekonomické neaktivity. Hlavním problémem je, že nejsou vytvořeny podmínky pro sladění pracovního a soukromého života žen, jako je třeba i možnost částečného úvazku. Dalším problémem může být i diskriminace žen na pracovním trhu. (tamtéž)

### **2. 3. 1. 2. Adaptibilita pracovní síly a další vzdělávání**

Podpora a rozvoj dalšího profesního vzdělávání zaměstnanců je základní podmínkou pro snižování nezaměstnanosti v České republice. Jedním ze základních předpokladů ekonomického růstu je zvýšení adaptibility podniků a jejich zaměstnanců, kde zásadní roli hraje vzdělávání. Z hlediska politiky zaměstnanosti jde o celoživotní učení, které propojuje počáteční vzdělávání s nově nabytým a je přístupné a otevřené všem osobám na trhu práce. Příčinou může například být



nedostatečné příprava žáků už na středních školách nebo nedostatečná nabídka vzdělávacích programů. (tamtéž).

### **2. 3. 1. 3. Služby zaměstnanosti**

Úřad práce vznikl jako základní článek služeb zaměstnanosti v roce 1990. Ještě ve stejném roce existovalo celkem 76 úřadů práce, a to ve všech okresech včetně hlavního města. O 6 let později po vzniku nového okresu – Jeseník – jich bylo 77. V roce 2011 úřady práce mění svou strukturu. Vznikl centralizovaný Úřad práce v čele s generálním ředitelem se 14 krajskými pobočkami a kontaktními pracovišti a odpovědnost za realizaci politiky zaměstnanosti na ně byla převedena. Zřízením kontaktních pracovišť došlo ke zvýšení dostupnosti poskytovaných služeb. V roce 2013 ale bylo nástroji APZ podpořeno pouze 10, 5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Rozsah aktivní politiky zaměstnanosti byl nedostatečný a neodpovídal potřebám všech uchazečů – kapacita trhu práce je nízká a poskytované služby neodpovídají potřebám klientů. (OP Zaměstnanost)

### **2. 3. 1. 4. Sociální začleňování**

Podle dostupných dat bylo v České republice v roce 2013 ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením 14, 6 % z celkové populace, bez důchodů a ostatních sociálních transferů by ovšem pod hranicí ohrožení chudobou v České republice bylo 36,6 % obyvatel. Chudoba a sociální vyloučení mají úzkou souvislost s nezaměstnaností (zejména s tou dlouhodobou). Ta je v České republice spojována zejména s nedostatečnou kvalifikací, zdravotním znevýhodněním a s diskriminací ze strany zaměstnavatelů vůči etnickým skupinám, ženám s malými dětmi a vůči osobám starším 50 let. Nezaměstnaní lidé ztrácejí pracovní návyky a jejich šance na získání zaměstnání klesají. Narůstá i specifická skupina obyvatel, kteří nenastoupí na střední školu nebo ji nedokončí a hned po dokončení základní školní docházky se ocitnou v evidenci úřadu práce a pracovní návyky tak vůbec nezískají. Ekonomická neaktivita pak vede k nárůstu materiální a sociální deprivace osob a ke zvýšení rizika sociálního vyloučení. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést k sociální izolaci nebo k vyloučení ze sociálních vztahů. Zároveň se u osob „vzdálených“ trhu práce zvyšuje riziko závislosti na sociálních transferech. Chudoba se nejvíce koncentruje u nezaměstnaných, v neúplných rodinách a vícečetných rodinách. (tamtéž)

### **2. 3. 1. 5. Služby pro sociální začleňování**

System sociální ochrany vůči nejohroženějším osobám není dostatečně komplexní a efektivní a efektivita těchto služeb není dostatečně vyhodnocována. Někteří sociální pracovníci nemají odpovídající vzdělání a odborné kompetence. Problémem systému sociálních služeb jsou i nedostatečně prováděné inspekce kvality v sociálních službách a neexistence standardů kvality v navazujících službách. Projevuje se nedostatek nebo nedostupnost komunitních služeb pro některé skupiny osob, jako jsou například osoby s duševním onemocněním, senioři, bezdomovci nebo osoby po výkonu trestu. Některá území a regiony (například pohraničí) jsou nedostatečně pokryty sítí vhodných sociálních služeb. Je nezbytné, aby tyto sociální služby existovaly zejména tam, kde jsou sociální problémy identifikovány. (OP Zaměstnanost)

### **2. 3. 1. 6. Zapojení místních aktérů do řešení lokální zaměstnanosti a sociálního začleňování**

Obyvatelstvo na venkově stárne a čelí nedostatku pracovních příležitostí. Dalším problémem je nedostatečná spolupráce všech místních aktérů při řešení lokální nezaměstnanosti a malé zkušenosti se zakládáním a provozem sociálních komunálních podniků. Chybí nabídka pořádného vzdělávání v řemeslných dovednostech a činnostech typických pro venkovský prostor. Regionální a místní koncentrace problémů spojených se sociálním vyloučením se nejzřetelněji projevuje existenci sociálně vyloučených lokalit. (tamtéž)

### **2. 3. 1. 7. Sociální inovace**

V České republice přetrvávají problémy, které se nedaří řešit pomocí tradičních nástrojů politik trhu práce, jako je oblast trhu práce, sociálního začleňování nebo veřejné správy. Důvodem může být například nedostatečné využívání principů evidence-based policy – je kladem malý důraz na zjišťování skutečných efektů a dopadů realizovaných politik. Pokud dojde k realizaci nového nástroje či opatření, není jeho dopad nějak systematicky vyhodnocován. V České republice neexistuje infrastruktura pro vývoj a šíření sociálních inovací, není zájem o tvorbu nových řešení a jejich další využití. Nízká je i úroveň povědomí o inovacích a jejich přínosech. V rámci podpory a rozvoje inovační poptávky je potřeba klást důraz na výběr vhodných problémů a oblastí vhodných pro sociální inovace, ověřování účinků nových opatření a jejich následné šíření pro další využití. (tamtéž)

### **2. 3. 1. 8. Mezinárodní spolupráce**

Mezinárodní spolupráce umožňuje jednotlivým účastníkům získat podněty a kontakty v rámci mezinárodních sítí. Je nákladově efektivním způsobem pro ověřování návrhů politik a pro šíření zkušeností – poskytuje základ pro mezinárodní srovnávání. V České republice existují oblasti, ve kterých chybí již v zahraničí využívané a osvědčené know-how. Nedochozí ke zjišťování dopadů jednotlivých politik – zkušenosti a zjištění ze zahraničí by mohly být pro ČR přínosnými. Podpora mezinárodní spolupráce je také úzce spojena s podporou sociálních inovací. (OP zaměstnanost 2014)

### **2. 3. 1. 9. Veřejná správa**

České institucionální prostředí bylo hodnoceno jako jedno z nejslabších. Neefektivní instituce, nadměrná regulatorní zátěž a korupce jsou jevy, kvůli kterým Česká republika ztrácí na vyspělé státy. I přes pokrok, který byl díky podpoře ze strukturálních fondů dosažen, nedosáhla česká veřejná správa dosáhnout všech vytyčených cílů z předchozího programového období (2007-2013) potřebných k jejímu reformování. Hlavním nedostatkem je skutečnost, že se nepodařilo přijmout a implementovat služební zákon. V předchozím programovém období zůstala nedořešena i řada otázek v oblasti korupce, jako je například novela zákona o střetu zájmů, zákon o státním zastupitelství nebo legislativní řešení vyšší ochrany oznamovatelů korupce. (tamtéž)

### 3. Demografická struktura okresu Jeseník

Pro zpracování demografické struktury okresu byly vybrány demografické ukazatele, které potvrdí jeho problémy. Jak bylo řečeno v úvodu práce, Jeseník se potýká se stárnutím populace, proto je v kapitole zahrnut index stáří a s tím spojený i index hospodářského ztížení, který stárnutí populace také potvrzuje. Mladí lidé se stěhují do větších a lépe vybavených měst a regionů za lépe placenou práci. Dalším vybraným ukazatelem je rozvodovost. Chudoba a sociální vyloučení se nejčastěji projevuje u nezaměstnaných nebo v neúplných rodinách, kdy nejsou dostatečné prostředky na lepší životní úroveň. S tím je propojen i další vybraný ukazatel, a to rozdělení obyvatel podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Děti ze sociálně vyloučených lokalit nebo sociálním vyloučením ohrožené nemají motivaci studovat a dosáhnout tak lepší kvalifikace a lepší práce. Ti s vyšší kvalifikací pak z regionu utíkají.

Okres Jeseník vznikl 1. 1. 1996 oddělením od okresů Šumperk a Bruntál. Zahrnuje 24 obcí, kdy pět z nich (Javorník, Jeseník, Vidnava, Zlaté hory a Žulová) mají statut města. V roce 2003 zanikly okresní úřady a samosprávné kraje se od té doby pro účely státní správy dělí na správní obvody obcí s rozšířenou působností (Jeseník), ty dále na správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem (Javorník, Jeseník, Zlaté Hory). Ve 24 obcích okresu Jeseník má své trvalé bydliště 38 330 lidí, z toho 19 tisíc žen. Podle údajů Statistického úřadu okres Jeseník registruje lehký úbytek počet obyvatel. Ještě v roce 2014 měl okres Jeseník 39 584 obyvatel a tento počet se každý rokem lehce zmenšuje. (Demografická ročenka okresů – 2009 až 2018)

V okrese Jeseník se stejně jako v celé České republice velmi rychle zvětšuje podíl osob starších 65 let. Ještě v roce 2000 podíl obyvatel starších 65 let představoval 11,6 %, v roce 2018 už 21,3 %, to znamená, že v roce 2018 už je část nejstarších obyvatel větší než ta, kterou tvoří děti do 15 let. Ta v roce 2018 představuje 14,1 %. Populace okresu Jeseník stárne. Zvyšuje průměrný věk obyvatele, který byl ještě v roce 2000 37,3 let, v roce 2018 je už průměrný věk 43,7 let. Stárnutí populace můžeme určit i na základě indexu stáří, který se jen za 4 roky zvýšil o 23 bodů a překračuje i průměrný index stáří v celé ČR. (tamtéž) Průměrný index stáří v ČR za poslední recentní období je 123,2. (Český statistický úřad – Sčítání lidu 2011)

Se stárnutím populace souvisí i počet osob v ekonomicky neaktivním věku na 100 osob ekonomicky aktivních – index hospodářského zatížení (IHZ). Aktivní složku obyvatel tvoří občané ve věku 15-65 let a ekonomicky neaktivní tvoří zbytek obyvatelstva. Pro výpočet indexu hospodářského zatížení můžeme populaci rozdělit do tří skupin:

- a) Předproduktivní ekonomická generace (0-14 let),
- b) Produktivní ekonomická generace (15-65 let)
- c) Poproduktivní ekonomická generace (65 a více let)

$$IHZ = \frac{a + b + c}{b}$$

Index hospodářského zatížení nám ukazuje, kolik osob včetně sebe musí teoreticky živit jeden produktivní člověk svou prací (za předpokladu, že všichni produktivní pracují a nikdo ze skupiny předproduktivní či poproduktivní nepracuje). (Koschin 2005: 29-30) Po dosazení do vzorce pro výpočet indexu hospodářského zatížení a zaokrouhlení na dvě desetinná místa vychází, že okres Jeseník je skoro identický s celorepublikovým průměrem, kdy v roce 2014 v ČR index hospodářského zatížení vycházel na 1,49 a v okrese Jeseník 1,47. Celorepublikově v roce 2018 index vycházel na 1,55 a v okrese Jeseník taktéž.

Tabulka 5: Srovnání demografických údajů okresu Jeseník s celorepublikovým průměrem za roky 2014 a 2018

	Jeseník		Česká republika	
	2014	2018	2014	2018
Počet obyvatel	39 584	38 330	-	-
0–14 let (%)	14,1	14,1	15,2	15,9
15–64 let (%)	67,9	64,6	67,0	64,5
65 a více let (%)	18,0	21,3	17,8	19,6
Průměrný věk	42,3	43,7	41,7	42,3
Index stáří	128,1	151,0	117,4	123,2
IHZ	1,47	1,55	1,49	1,55

Zdroj: Vývoj obyvatelstva České republiky - 2018

Co se týče rozvodovosti má počet rozvodů v okrese Jeseník, stejně jako celorepublikově, klesající trend. Dle údajů Ministerstva spravedlnosti bylo v roce 2018 celorepublikově ukončeno rozvodem 24 313 manželství, což je nejméně od roku 2000, kdy bylo rozvodem ukončeno 29 704 manželství a v roce 2014 bylo ukončeno 26 764. V okrese Jeseník tomu není jinak. V roce 2018 bylo rozvodem ukončeno 90 manželství, ještě v roce 2014 bylo ukončeno 104 manželství a pro srovnání, v roce 2000 jich bylo rozvodem ukončeno 153. (czso.cz 2020)

Tabulka 6 Srovnání rozvodovosti v okrese Jeseník s Českou republikou za roku 2014 a 2018

	Jeseník		Česká republika	
	2014	2018	2014	2018
Počet rozvodů	104	90	26 764	24 313
Rozvody na 1000 obyvatel	2,6	2,3	2,5	2,3

Zdroj: Demografická ročenka okresů, Vývoj obyvatelstva ČR – 2018

Vzdělanostní struktura obyvatel je dalším demografickým ukazatelem, pomocí kterého můžeme okres hodnotit. Na základě posledního sčítání lidu z roku 2011 je v ČR nejpočetnější skupinou obyvatelstvo se středním odborným vzděláním maturity. Do této skupiny celorepublikově patří 33 % obyvatel. Jinak tomu není v Olomouckém kraji, kde tato skupina tvoří 35,4 % a stejně tak v okrese Jeseník, kde tvoří 38,4 %. Druhou nejpočetnější skupinou v okrese Jeseník je skupina obyvatel se středním vzděláním s maturitou – 22,2 %, a do třetí největší skupiny obyvatel na Jesenicu spadají obyvatelé se základním vzděláním včetně neukončeného – 22,0 %. Nejmenší skupinu obyvatel tvoří vysokoškolsky vzdělaní lidé, který je pouze 7,9 %, kdy celorepublikově tvoří 12,5 %.

Tabulka 7: Vzdělanostní struktura obyvatel z roku 2011

	Jeseník	Olomoucký kraj	ČR
Základní vč. neukončeného	22,0 %	18,4 %	17,6 %
Střední odborné	38,4 %	35,4 %	33,0 %
Střední s maturitou	22,2 %	26,9 %	27,1 %
Vysokoškolské	7,9 %	11,4 %	12,5 %

Zdroj: Český statistický úřad – Sčítání lidu 2011

Dalším zvoleným demografickým ukazatelem pro okres Jeseník je počet exekucí. V okrese je celkově k roku 2019 vedeno 20 800 exekucí a v exekuci je celkově 4 047 lidí, na jednu osobu v průměru tedy vychází 5,1 exekucí. V okrese Jeseník žije celkově 33 573 osob starších 15 let, 12 % obyvatel je tedy v exekuci. To z okresu Jeseník dělá 15. nejhorší okres z celkového počtu 77 v celé ČR a nejhorší okres v celém Olomouckém kraji. Nejhorším okresem je okres Most (20,82 %), okres Sokolov (20,30 %) a okres Chomutov (20,22 %). Naopak tím nejlepším okresem je Brno – venkov, kde je pouze 5,01 % obyvatel v exekuci. V celém Olomouckém kraji je to 7,79 % a celorepublikově je v exekuci 9,2 % obyvatel. (ekcr.cz 2020)

Tabulka 8: Srovnání podílu osob v exekuci k roku 2019

	<i>Jeseník</i>	<i>Olomoucký kraj</i>	<i>Česká republika</i>
<i>Podíl osob v exekuci</i>	12 %	7,79 %	9,2 %

Zdroj: Statistiky Exekutorská komory ČR

## 4. Struktura nezaměstnanosti na Jesenicku

Mnoho ekonomicky aktivních obyvatel s vyšší kvalifikací z okresu se stěhuje za prací do větších měst, kde je větší šance jejich uplatnění. Vinu může nést nízká průměrná mzda nebo nedostatečná nabídka pracovních míst. Vysoká nezaměstnanost je také dána špatnou dopravní dostupností. Průběh nezaměstnanosti vykazuje i sezonní výkyvy, které jsou dány právě špatnou dopravní obslužností zejména v zimě. V březnu 2020 nezaměstnanost v okrese Jeseník činila 4,31 %. Oproti tomu v roce 2014 vidíme rozdíl, evidovaných žadatelů o zaměstnání bylo 2,7krát více, tedy 3 934 a celková nezaměstnanost tedy činila 11,57 %. V Olomouckém kraji v roce 2014 byl podíl nezaměstnaných 8,82 % a v roce 2020 je 3,08 %. Celorepublikově míra nezaměstnanosti v roce 2020 činí 2,0 % a v roce 2014 činila 7,46 %.

Tabulka 9: Podíl nezaměstnaných osob – srovnání let 2014 a 2020

	<i>Jeseník</i>	<i>Olomoucký kraj</i>	<i>Česká republika</i>
2014	10,69 %	8,82 %	7,46 %
2020	4,31 %	3,08 %	2,0 %

Zdroj: MPSV – Statistiky o trhu práce

Pokud posuzujeme evidované uchazeče o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání na základě nejnovějších dat z roku 2020, pak nejvíce z celkového počtu evidovaných (1 446) jich má střední odbornou školu s výučním listem (39,8 %) nebo základní školu (32,6 %). U uchazečů se středním odborným vzděláním s maturitou je to 9,4 %, se středním vzděláním s výučním listem i s maturitou 5,2 %, s vysokoškolským vzděláním 3,6 % a s maturitou z gymnázia 2,3 %. Skupina se středním odborným vzděláním s výučním listem je největší i v Olomouckém kraji (36,31 %) a celé ČR (34,77 %). Stejně tak je na druhém místě skupina uchazečů se základním vzděláním a na třetím místě se středním odborným vzděláním s maturitou.



Tabulka 10: Vzdelanostní struktura evidovaných osob na Úřadu Práce v okrese Jeseníku, okrese Olomouc a ČR v procentech (březen 2020)

Nejvyšší dosažené vzdělání	Jeseník	Olomouc	ČR
Základní vzdělání (vč. neukončeného)	32,64	28,8	30,58
Nižší střední vzdělání	0,35	0,09	0,05
Nižší střední odborné vzdělání	6,15	3,36	2,65
Střední odborné vzdělání s výuč. Listem	39,83	36,31	34,77
Stř. nebo stř. odb. bez maturity i výuč. Listu	0,21	0,52	0,48
Úplné střední vzdělání (gymnázium)	2,28	3,16	2,99
Úplné stř. odb. vzdělání s vyuč. i maturitou	5,19	4,96	4,49
Úplné stř. odb. vzdělání jen s maturitou	9,41	14,68	15,39
Vyšší odborné vzdělání	0,35	0,89	0,83
Vysokoškolské	3,6	7,23	7,78
Celkem	1446	13 411	225 678

Zdroj: MPSV – Statistiky o trhu práce

Při rozdělení uchazečů o zaměstnání podle délky evidence, dojdeme k závěru, že nejvíce uchazečů o zaměstnání je v evidenci do tří měsíců (v březnu 2020 38,24 %), druhém místě jsou uchazeči v evidenci do šesti měsíců (35,62 %). Zbytek jsou uchazeči evidovaní déle než půl roku. Stejně je to i v Olomouckém kraji a v ČR, kde jsou také nejpočetnější skupinou lidé evidovaní do tří měsíců.

Tabulka 11: Evidované osoby na Úřadu práce v okrese Jeseníku, Olomouckém kraji a ČR v procentech podle délky evidence – březen 2020

Délka	Jeseník	Olomouc	ČR
0-3 měsíce	38,24	41,92	40,42
3-6 měsíců	35,62	25,52	22,79
6-9 měsíců	8,85	10,46	10,66
9-12 měsíců	4,98	5,47	5,63
12-24 měsíců	7,33	7,69	8,98
24 a více měsíců	4,98	8,93	11,51

Zdroj: MPSV – Statistiky o trhu práce

Dále uchazeče můžeme rozdělit podle věku. Z nejnovějších dat z března roku 2020 můžeme vyčíst, že nejvíce evidovaných osob je ve věku 55-64 let (27,87 %). Dále jsou to osoby ve věku 45-54 let (25,31 %). Naopak nejméně evidovaných jsou osoby ve věku 15-24 let (9,4 %) a osoby starší 65 let (0,89 %).

Tabulka 12: Rozdělení uchazečů o zaměstnání v okrese Jeseník podle věku – březen 2020

Věk	Jeseník	Olomouc	ČR
15-24 let	9,4	10,94	11,49
25-34 let	15,21	18,05	19,15
35-44 let	21,3	21,55	21,46
45-54 let	25,31	23,91	23,14
55-64 let	27,87	24,73	23,88
65 a více let	0,89	0,82	0,88

Zdroj: MPSV – Statistiky o trhu práce

Nejvíce evidovaných uchazečů o práci v okrese Jeseník pobírá podporu v nezaměstnanosti ve výši 5 501-6 500 Kč (10,17 %), v Olomouckém kraji nejvíce evidovaných pobírá podporu v rozmezí 3 501-4 500 Kč (6,02 %) a celorepublikově 11 501 Kč (6,7 %).

Tato kapitola měla za úkol zanalyzovat nezaměstnané evidované osoby. Potvrdilo se předchozí tvrzení, že okres Jeseník je typický sezónní nezaměstnaností, což můžeme vidět v tabulce č. 3. Nejvyšší podíl evidovaných osob je v evidenci 0-3 měsíce. Vzhledem k tomu, že data jsou z března 2020, odpovídá to nezaměstnanosti během zimních měsíců, kdy je dopravní dostupnost okresu obtížnější. Nejvíce evidovaných uchazečů o zaměstnání dosáhlo středního odborného vzdělání s výučním listem, tato skupina je nejvíce zastoupena i v celém regionu. Mezi evidovanými uchazeči je nejvíce uchazečů ve věku 55-64 let, kteří se mohou potýkat s diskriminací na pracovním trhu z důvodu věku.

## **5. Strategický plán Sociálního začleňování – Jesenicko 2015-2018**

Tento strategický plán Sociálního začleňování (dále SPSZ) zaštiťuje Agentura pro sociální začleňování a v roce 2014 došlo k obnově spolupráce a zapojilo se 23 obcí a měst regionu Jesenicka. Snahou je podpoření regionu, aby měl šanci posunout se k lepším výsledkům. SPSZ navazuje na Strategický plán lokálního partnerství Jesenicko z roku 2010. Opatření zpracovaná v SPSZ mají za cíl posílit sociální situaci v regionu a přispět k rozvoji regionu jako celku v oblastech zaměstnanosti, vzdělávání, posílení sociálních služeb, prevence kriminality nebo prevence ztráty bydlení. Do SPSZ jsou zapojeny všechny mikroregiony okresu Jeseník – Javornicko, Žulovsko, Zlatohorsko a Jesenicko. (Strategický plán Sociálního začleňování – Jesenicko 2015-2018)

SPSZ je rozdělen na pět částí – zaměstnanost, vzdělávání, bydlení, bezpečnost a prevence kriminality, rozvoj a koordinace sociální péče. Pro tuto práci je stěžejní část zaměstnanost, té se tedy práce věnuje podrobněji. V části SPSZ Zaměstnanost byly stanoveny 3 prioritní osy:

1. Zvýšení počtu pracovních míst v regionu
2. Dobrý přístup ohrožených skupin obyvatel na trh práce
3. Udržitelný rozvoj regionu

Každá prioritní osa si dále klade určité obecné a specifické cíle, které budou dále podrobně rozebrány. Celkový rozpočet pro Oblast Zaměstnanost byl 70 089 600 Kč. (tamtéž)

### **5. 1. Priorita 1: Zvýšení počtu pracovních míst v regionu**

Jak již bylo řečeno v úvodu a dále bude zkoumáno v kapitole Demografická struktura okresu Jeseník, okres Jeseník je charakterizován vysokou vyšší nezaměstnaností, a především velkým rozdílem mezi počtem pracovních míst a počtem osob bez práce. Podle nejnovějších statistik MPSV z března 2020 na jedno pracovní místo v okrese Jeseník připadá 3,9 uchazečů, v celém Olomouckém kraji je to 1,4 a celorepublikově dokonce 0,7. Z okresu Jeseník to dělá okres s největším podílem uchazečů na jedno volné pracovní místo z celého Olomouckého kraje a druhým okresem celorepublikově (největší podíl uchazečů na jedno pracovní místo

je v okrese Karviná – 6,9). Od roku 2014 se situace však velmi zlepšila, v březnu 2014 bylo na jedno pracovní místo v okrese Jeseník 44,7 uchazečů, v Olomouckém kraji 24,6 a celorepublikově 14,9. Okresy s vyšším počtem uchazečů na jedno volné místo byly pouze okres Bruntál (62,1) a okres Karviná (50,2). (Strategický plán Sociálního začleňování – Jesenícko 2015-2018)

Tabulka 13: Srovnání počtu uchazečů na jedno pracovní místo v okrese Jeseník, Olomouckém kraji a ČR v letech 2014 a 2020

	<i>Jeseník</i>	<i>Olomouc</i>	<i>ČR</i>
2014	44,7	24,6	14,9
2020	3,9	1,4	0,7

Zdroj: MPSV – Statistika o trhu práce

Priorita 1 má za cíl zvýšení potenciálu pro nabídku dalších pracovních příležitostí a jednotlivé cíle směřují jak k podpoře podnikání, tak k podpoře rozvoje sociálních aspektů k podnikání. Směřuje k podpoře stávajících podnikatelů s důrazem na vytváření nových pracovních pozic pro osoby s nižší kvalifikací. Navržená opatření směřují ke snížení administrativní zátěže podnikatelů při využívání podpor pro zaměstnávání sociálně vyloučených osob, usnadnění přístupu k informacím a k podpoře při využívání různých asistenčních sítí. (Strategický plán Sociálního začleňování – Jesenícko 2015-2018)

Dalším cílem je zvýšení počtu samostatně výdělečně činných osob. To může být pro některé osoby ohrožené sociálním vyloučením cestou k lepšímu životu a sociální integraci. Spočívá ve vyhledávání osob s podnikatelským záměrem, společné dopracování záměrů a podporovaná realizace vybraných záměrů formou tzv. podnikání na zkoušku. (tamtéž)

Priorita 1 si dále klade za cíl zvýšení podpory podnikání se sociálním aspektem. Ten směřuje ke vzniku různorodých příležitostí i pro méně kvalifikované osoby. Opatření zaměřená na rozvoj sociálního podnikání se primárně zaměřuje na osoby s překážkami pro uplatnění na volném trhu práce, ale zároveň i na pozice pro vysoce kvalifikovaný management, který by efektivně podnik řídit a zajistil jeho konkurenceschopnost. (tamtéž)

Sociální podnikání je důležitou součástí při zaměstnávání osob sociálně vyloučených, proto je zvýšení počtu sociálních podniků v regionu dalším cílem Priority 1. Nových pracovních míst v rámci tohoto cíle bylo vytvořeno 16 (Zlatohorsko – 4, Žulovsko – 9, Javornicko – 3). Dalším cílem Priority 1 je i zvýšení angažovanosti samotných obcí při vytváření pracovních míst. Opatření mají posílit roli obcí (zakládání obecních podniků, zavedení systému odpovědného zadávání veřejných zakázek, individuální podpora pracovníků veřejně prospěšných prací. (Strategický plán Sociálního začleňování – Jesenicko 2015-2018)

## **5. 2. Priorita 2: Dobrý přístup ohrožených skupin obyvatel na trh práce**

Další charakteristikou okresu je nízká nebo nevhodná kvalifikace sociálně vyloučených osob a ztráta odborných a všeobecných kompetencí v důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti a s tím spojená ekonomická stagnace. Tento stav brání vstoupení na trh práce, nebo vede k selhání v novém zaměstnání. Charakteristika nezaměstnaných podle výše dosaženého vzdělání je dostupná v kapitole Struktura nezaměstnanosti na Jesenicku v tabulce č. 8, ze které vyčteme kromě jiného, že 32,64 % ze všech evidovaných osob z okresu Jeseník má dokončeno pouze základní vzdělání. (tamtéž)

Jedním z cílů je zlepšení přípravy ohrožených skupin na vstup na trh práce. Zaměřuje se nejen na přípravu, motivaci a posílení kompetencí pro vstup na trh práce, ale i na prevenci selhání v novém zaměstnání.

Dalším cílem je vytvoření podpůrné sítě pro přípravu znevýhodněných osob na trh práce. Splnění cíle je podmínkou pro efektivní a udržitelné pokračování v ostatních cílech. Velmi důležitým aspektem je koordinace s poskytovateli sociálních služeb, odstraňování bariér, které brání ke vstupu na pracovní trh. Spolupráce s institucionálními partnery (především s Úřadem práce) umožňuje koordinaci aktivit, projektů a programů. Zaměstnavatelé jsou samozřejmě také důležitou skupinou, je důležité znát jejich potřeby a na základě těchto potřeb vytvářet přípravné a podpůrné nástroje. V letech 2016-2019 spolupracovalo 10 zaměstnavatelů. (tamtéž)

Cíl vytvoření a realizace systému prevence selhávání při vstupu a udržení na trhu práce navazuje na cíl předchozí. Je navržena realizace projektů, které obsahují nástroje individuální podpory účastníků, tréninková pracovní místa, systém placených praxí, realizaci specifických kurzů přesně zacílených pro potřeby konkrétního

pracovního místa a specifickou i nespécifickou podporu na pracovišti. Tyto aktivity jsou koordinovány v rámci realizace aktivní politiky zaměstnanosti a projektů Úřadu práce. Opatření jsou zaměřena na uchazeče o zaměstnání, kteří dlouhodobě nevykonávali jiné než dotované zaměstnání (např. veřejně prospěšné práce) a jejich schopnost uplatnění na trhu práce je velmi slabá. Součástí je i kontaktování zaměstnavatelů, zjišťování jejich potřeb a následná příprava uchazečů na konkrétní místo. Celkový počet účastníků projektů s tímto cílem spojených v letech 2016-2019 byl 312 osob a z toho 171 osob bylo podpořeno úspěšně. (Strategický plán Sociálního začleňování – Jesenicko 2015-2018)

Jedním z významných problémů je příprava žáků středních škol ze znevýhodněného prostředí pro vstup na trh práce, proto je dalším cílem zvýšení podpory osobám právě ze znevýhodněných skupin pro první vstup na trh práce. Žákům chybí motivace a podpora v rodinném kruhu, to často vede k rezignaci nebo k nevěře v možnost uplatnění na trhu práce. Školy často nenabízí dostatečný kontakt s potenciálními zaměstnavateli a nevytváří tak vazby, které by umožnily plynulý přechod ze školy do zaměstnání do firmy, která se třeba i sama podílela na zvýšení odborných dovedností daného studenta. Zapojilo se 80 osob. Dalším cílem je zvýšení spolupráce škol a firem, ve kterých by studenti mohli vykonávat svou odbornou praxi. Zapojilo se 14 žáků a 5 zaměstnavatelů. (tamtéž)

### **5. 3. Priorita 3: Udržitelný rozvoj regionu**

Udržitelný rozvoj regionu je klíčový nejenom pro úspěch v oblasti zaměstnanosti, ale i v dalších oblastech (vzdělávání, bydlení, bezpečnost a prevence kriminality, rozvoj a koordinace sociální péče). Tato priorita v dokumentu není detailněji rozpracována a v podstatě pouze vytyčuje směr dalších strategií a má sloužit jako inspirace. Byly ovšem stanoveny cíle, kterých by v budoucnu mohlo být pro udržitelný rozvoj dosaženo.

Prvním cílem by mohlo být zvýšení využívání lokálních zdrojů a podporování tradičních výrobních odvětví v regionu, snížení závislosti na externích energetických zdrojích a zvýšení objemu produkce založené na lokálních zdrojích. Mohla by pomoci podpora zakládání biofarem nebo rozvoje dřevozpracujícího průmyslu, spolupráce s církví v oblastech sociálního podnikání a zemědělství nebo vytvoření koncepce lokální energetiky. Dalším cílem je zlepšení dopravní dostupnosti regionu např.

posílením existujících forem dopravní dostupnosti nebo rozvojem veřejné dopravy.  
(Strategický plán Sociálního začleňování – Jesenícko 2015-2018)

## 6. Konkrétní projekty ESF pro okres Jeseník

V následující kapitole je výčet regionálních individuálních projektů EU, které jsou zaměřeny na řešení specifických regionálních problémů trhu práce. Jsou založeny na individuálním přístupu ke klientům a zajišťují komplexní řešení jejich situace v rámci trhu práce. Projekty jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu, konkrétně tedy z Operačního programu zaměstnanost, a ze státního rozpočtu ČR. Jsou to projekty, které jsou realizovány v celém Olomouckém kraji, včetně okresu Jeseník

Tabulka 14: Výčet projektů

<i>Název projektu</i>	<i>Rozpočet v Kč</i>	<i>Realizace</i>	<i>Cílová skupina</i>
<i>Záruky pro mladé v Olomouckém kraji</i>	105 885 402	2016-2021	Uchazeči o zaměstnání do 29 let
<i>Mámo, táto neseďte doma</i>	96 783 336	2016-2022	Uchazeči do 15 let, kteří pečují o děti
<i>Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji</i>	70 130 162	2016-2022	Uchazeči evidovaní déle než rok
<i>Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji</i>	56 167 555	2016-2022	Uchazeči se zdravotním postižením

Zdroj: Projekty v realizaci

### 6. 1. Záruky pro mladé v Olomouckém kraji

Tento projekt je v realizaci od února roku 2016 až do roku 2021. Je zaměřen na uchazeče o zaměstnání do 29 let bez rozdílu vzdělání, kteří jsou evidováni na ÚP minimálně tři měsíce a nemají pracovní zkušenosti delší než tři roky. Jsou jim poskytovány znalosti a dovednosti formou praxe s mentorem u zaměstnavatelů, kdy zaměstnavatel může využít příspěvek na mzdu jak u evidované osoby, tak u mentora. Tyto aktivity jsou na základě zkušeností rozvinuty i na krátkou pracovní příležitost (Práce na zkoušku), v případě této aktivity účastník i nadále zůstává v evidenci úřadu práce a je na ni poskytován finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů (10-12 tisíc korun). Cílem Práce na zkoušku je zjistit, zda je osoba připravena k nástupu na pracovní místo. (MPSV – Záruky pro mladé v Olomouckém kraji)



Cílem celého projektu je pomoci jeho účastníkům s plynulým přechodem do plnohodnotného zaměstnání a předejít tak dlouhodobé evidenci na Úřadu práce a umístění účastníků na pracovní místa alespoň s minimální potenciálem kariérního růstu u daného zaměstnavatele. Projekt navazuje na projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Olomouckém kraji, který byl v realizaci v letech 2013-2015.

Projekt reaguje vysoký počet evidovaných mladých osob na ÚP bez pracovních zkušeností nebo jen s minimálními. Tyto uchazeče o zaměstnání je nutno zapojit do krátkodobých pracovních příležitostí a společensky účelných pracovních míst, případně i do rekvalifikací a zvýšit tak jejich účast na trhu práce. Problémem uchazečů je i to, že se nedokáží správně na trhu práce orientovat a že nejsou dostatečně připraveni na pohovor u zaměstnavatele. Celkem se za fungování projektu zapojilo 516 mladých uchazečů o zaměstnání (72 za rok 2019). Do konkrétní aktivity odborné praxe se celkově zapojilo 404 mladých uchazečů (za rok 2019 50 uchazečů). O aktivitu Práce na zkoušku není mezi zaměstnavateli takový zájem, od začátku se zapojilo pouze 59 účastníků. Svou činnost zahájilo 16 mentorů. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce 2019)

V tabulce č. 14 můžeme vidět, že počet registrovaných uchazečů o práci do 29 let od roku 2014 do roku 2020 klesl, což kromě jiného může být podpořeno i vznikem tohoto projektu.

Tabulka 15: Srovnání podílu uchazečů o zaměstnání do 29 let v okresu Jeseník, Olomouckém kraji a ČR

	<i>Jeseník</i>	<i>Olomouc</i>	<i>ČR</i>
<i>2014</i>	22,24 %	25,71 %	27,03 %
<i>2020</i>	16,46 %	20,16 %	21,17 %

Zdroj: MPSV – Statistiky o trhu práce

Výběr začíná tak, že zaměstnavatel sdělí úřadu práce konkrétní požadavky na jím nabízené pracovní místo. Na úřadu práce se dále provede výběr potenciálních kandidátů, ti jsou pozváni na informační pohovor s poradcem cílové skupiny. Úkolem poradce je zjistit jejich motivaci, kvalifikační předpoklady a osobnostní potenciál pro výkon konkrétní praxe. Každý účastník projektu využije minimálně 120 minut individuálního poradenství a jeden den po pěti hodinách skupinového. V případě potřeby může proběhnout rekvalifikace.

## **6. 2. Mámo, táto neseďte doma!**

Realizace tohoto projektu probíhá od roku 2016 až do roku 2022. Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání od 15 let a pečují o dítě, bez ohledu na dosažené vzdělání, věk nebo praxi. Cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti cílové skupiny a v rámci realizace umístit co nejvíce účastníku projektu do stabilního zaměstnání. Vyhrazené aktivity by měly vést k nabytí ztraceného sebevědomí uchazeče a k motivaci proaktivního přístupu na trhu práce. Projekt navazuje na projekt Harmonizace zaměstnání a rodiny z let 2013-2015. (MPSV – Mámo, táto neseďte doma)

Účastníci projektu jsou vybíráni na základě doporučení oddělení zprostředkování, kontaktního pracoviště, ÚP ČR budou vybíráni uchazeči a budou pozváni na informační akce. Na základě vyplněných dotazníků budou finálně vybráni. Každý účastník absolvuje alespoň dvě hodiny individuálního poradenství a minimálně 37 hodin skupinového. Dále účastník může využít rekvalifikaci. Celkově do projektu vstoupilo 506 uchazečů (za rok 2019 133 uchazečů). Skupinové poradenství zatím úspěšně absolvovalo 114 účastníků projektu. Individuální poradenství využilo 150 účastníků. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce 2019)

## **6. 3. Postupné zaměstnávání v Olomouckém kraji**

Projekt je zaměřen do dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání na ÚP, kteří vykazují znaky sociálního vyloučení a probíhá od roku 2016 do roku 2022. Cílovou skupinou jsou uchazeči evidováni déle než 12 měsíců a současně vykazující další znaky sociálního vyloučení (např. pobyt v sociálně vyloučené lokalitě, nízká kvalifikace, pobírání dávek pomoci v hmotné nouzi, zadluženost nebo nestabilita bydlení. Cílem projektu je podpořit účastníky při vstup na trh práce, zvýšit jejich motivaci v udržení zaměstnání i po skončení dotace na danou pracovní pozici a pomocí pracovních návyků je i zbavit problémů sociálního vyloučení. Projekt navazuje na stejnojmenný pilotní program, který byl realizován v letech 2014-2015 ve třech oblastech Olomouckého kraje – Jesenicku, Šternbersku a v Hranicích. (MPSV – Postupné zaměstnávání v Ol. kraji)

Projekt je realizován konkrétními kontaktními pracovišti ve spolupráci s neziskovými organizacemi v Olomouckém kraji. Vybraní uchazeči jsou pozváni na informační akci, kde vyplní dotazník a poradce cílové skupiny vyhodnotí,

kteří uchazeči jsou vhodní a jeví zájem o účast v projektu. Individuální poradenství probíhá po celou dobu jejich zapojení a bude zaměřeno na konkrétní problémy účastníka (např. pomoc se sestavením životopisu, příprava na pracovní pohovory, finanční situace, bydlení atd.). I u tohoto projektu je využívána aktivita Práce na zkoušku a účastník může využít dané rekvalifikace. Uchazeči mohou být například i umístěni k veřejně prospěšným pracím nebo na společensky účelné místo. Od zahájení projektu do něj celkově vstoupilo 453 uchazečů. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce 2019)

#### **6. 4. Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji**

Projekt je zaměřen na nezaměstnanost u osob se zdravotním postižením s cílem zvýšení jejich zaměstnanosti a zaměstnatelnosti a realizován v letech 2016-2022. Účastníci projektu si především mohou zvolit vybrané rekvalifikační kurzy nebo absolvovat přípravu k práci na konkrétním pracovním místě. Osoby se zdravotním postižením jsou na trhu práce nejvíce diskriminovány, a i přes snahu státu podporovat zaměstnávání handicapovaných osob stále není mnoho zaměstnavatelů, kteří by měli zájem o dlouhodobé zaměstnávání osob se zdravotním postižením. (MPSV – Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji)

Uchazeči jsou vybíráni bez ohledu na dosažené vzdělání a praxi. V rámci individuálního poradenství může každý účastník využít až 12 osobních schůzek a skupinové poradenství v rozsahu maximálně 18 hodin je povinné pro všechny účastníky projektu. Účastníci mohou využít i aktivitu Práce na zkoušku. Cílem projektu je vytvoření minimálně 135 společensky účelných míst u zaměstnavatelů, na které bude maximálně po dobu 12 měsíců poskytován příspěvek na úhradu mzdových nákladů. Od začátku projektu do něj vstoupilo 414 uchazečů, z toho jich 104 bylo umístěno na společensky účelná místa a 86 uchazečů absolvovalo rekvalifikační kurzy. (Zpráva o situaci na krajském trhu práce 2019)

Podle pracovníka krajské pobočky úřadu práce v Olomouci jsou tyto projekty dostatečné a pokrývají všechny rizikové skupiny na trhu práce a téměř každou znevýhodněnou osobu lze do příslušného projektu zařadit, projekty mají i dostatečnou kapacitu. Co se hodnocení týče, každý projekt je specifický a podle výše rozpočtu měl nastavené indikátory, na základě kterých bude hodnocen. Projekty jsou ale stále v realizaci, proto evaluace zatím vytvořená není. Nejlépe se pracuje s cílovou

skupinou matek s dětmi a mladými, kteří jsou pružnější (zahrnuti do projektů Mámo, táto nesedíte doma a Záruky pro mladé v Olomouckém kraji). V poslední době ale nastala situace, že úřadu práce ubývají uchazeči, které může obsadit do krajských projektů, existují totiž i jiné národní projekty nebo grantové projekty MPSV, které klienty z konkrétní cílové skupiny krajským projektům ubírají. Informace o počtu obsazených účastníků v jednotlivých okresech Ol. kraje jsou interní. (Rozhovor 2)

V následujících podkapitolách práce nabízí vybrané projekty zaměřené konkrétně na okres Jeseník, které jsou zřízeny v rámci OP Zaměstnanost (viz druhá kapitola) a probíhají tedy ve stejném programovém období.

### **6. 5. Po lávce**

Prvním vybraným projektem pro Jesenícko je projekt Po lávce, který je zaměřen na kvalitní profesní přípravu a adresné zprostředkování zaměstnání pro udržitelnou práci a konkurenceschopnost. Kromě Jesenicka probíhá i na Šumpersku. Tento projekt probíhá konkrétně v letech 2017-2019 a je spolufinancován ESF. Spadá do prioritní osy OP Zaměstnanost, která řeší podporu zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. Projekt je zaměřen na osoby, které jsou dlouhodobě bez práce. Projekt byl podpořen celkovou částkou 5 153 375 Kč – z toho 4 380 368 Kč z ESF a 773 000 Kč z veřejných zdrojů ČR. Na tento projekt navazuje projekt Po lávce II., který je v realizaci až do září roku 2020. Bude podpořen podobně vysokou částkou. (Po lávce 2017, Po lávce II. 2019)

### **6. 6. Komplexní program podpory žen ohrožených na pracovním trhu**

Tento projekt byl v realizaci od roku 2017 do konce dubna 2020 a byl zaměřen především na osoby žijící v sociálně vyloučených lokalitách. Tím spadal do prioritní osy OP Zaměstnanost, která se týká sociálního začleňování a boje s chudobou. Cílem projektu je podpora žen vracejících se z mateřské a rodičovské dovolené formou vzdělávání a pracovního a kariérního poradenství. Poradenství a vzdělávání probíhalo souběžně v Jeseníku a v Javorníku a nově vzniklých centrech. Celková poskytnutá částka byla 5 324 950 Kč, z toho 4 526 207 Kč z ESF a 798 742 Kč z veřejných zdrojů ČR. (Komplexní program podpory žen ohrožených na pracovním trhu na Jesenícku 2017)

## **6. 7. Návrat na trh práce – Jesenicko**

Na rozdíl od předchozího projektu, tento je stále v realizaci (od roku 2017 do konce listopadu 2020) a jeho cílovou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením, dále osoby, které jsou znevýhodněny vzhledem k věku a také osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené. Tímto je zařazen do stejné prioritní osy OPZ jako předchozí projekt, tedy do osy sociálního začleňování a boje s chudobou. Podpora je zaměřena na pomoc účastníkům s udržení na trhu práce a posílení jejich pracovní uplatnitelnosti a zapojit se má nejméně 28 osob. Celková výše financování tohoto projektu je 5 128 838 Kč, z toho 4 359 511 Kč z ESF a 769 325 Kč z veřejných zdrojů ČR. (Návrat na trh práce – Jesenicko 2017)

## **6. 8. Program na podporu pracovního uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob**

Tento už v roce 2019 ukončený projekt byl zaměřen na dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané a osoby s kumulací handicapu na trhu práce. Tím spadá do prioritní osy OPZ podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. Podpořeno bylo celkem 20 osob z cílové skupiny a jeho cílem je zvýšení jejich šancí uplatnitelnosti na trhu práce. Z ESF bylo využito 4 157 917 Kč a z veřejných zdrojů ČR 733 750 Kč – celkově tedy 4 891 668 Kč. (Program na podporu pracovního uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných 2017)

## Závěr

Tato bakalářská diplomové práce se věnovala tématu aktivní politiky zaměstnanosti, definici okresu Jeseník pomocí vybraných demografických ukazatelů a analýze nezaměstnaných. Pro srovnání si autorka vybrala roky 2014 a 2019, v některých případech dokonce rok 2020, aby v práci byly co nejaktuálnější údaje, především co se týče analýzy nezaměstnanosti. Konkrétním cílem práce bylo objasnění problémů, se kterými se okres Jeseník potýká a zjistit, jaké programy se v Jeseníku v rámci APZ používají. Autorka se zaměřila na rozmezí let 2014-2019. Některé údaje byly ale dohledatelné pouze z roku 2018 a u některých údajů autorka naopak použila zdroje co nejaktuálnější, co se např. týče aktuální nezaměstnanosti na Jesenicku.

V úvodu si autorka stanovila tři výzkumné otázky, na které si v průběhu práce snažila odpovědět. Jednalo se o otázky:

1. Jaké jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jaké jsou problémy v okrese Jeseník a kde můžeme hledat příčiny těchto problémů?
2. Jak se národní politika zaměstnanosti promítá do strategií okresu Jeseník?
3. Jaké konkrétní projekty aktivní politiky zaměstnanosti jsou v okrese Jeseník využívány?

Co se týče struktury, práce byla rozdělena do sedmi hlavních kapitol, z toho první dvě jsou věnovány teoretické části a zbytek té analytické. První kapitola se věnovala pojmu sociální kapitál a stěžejními díly pro tuto kapitoly byly kniha *Sociální kapitál a rozvoj regionu* od autorů Věry Majerové, Tomáše Kosteleckého, Ludka Sýkory a kol., kde byl pojem SK vymezen a definován a zároveň byl ukázán jeho vztah s rozvojem regionu. Kniha se tedy konkrétně zaměřila na kraj Vysočina, demografické ukazatele ale mohly být použity stejné i pro tuto práci, i když je práce zaměřena na okres v jiném kraji. Z tohoto důvodu byla kniha cenným materiálem jak pro teoretickou část, tak i pro praktickou. Autoři ve zmíněné knize zpracovávali demografickou analýzu okresu Vysočina, autorka této práce okresu Jeseník. Z důvodu karantény autorka nebyla schopna u této knihy uvádět čísla stran, kniha je dostupná na Bookportu a zde nejsou čísla reálných stran uvedeny. Druhým, stěžejním zdrojem byl článek *Koncept sociálního kapitálu: pokus o přehled teoretických a metodických východisek a aplikačních přístupů jeho studia* od Jana Pilečka. V tomto článku autor

pracuje s několika formami SK: individuální, kolektivní, svazující, přemostující, spojující, korporační, strukturální, kognitivní, občanský a vládní. Definice druhů a jejich zasazení do společnosti bylo určujícím pro teoretickou část práce.

Nedílnou součástí teoretické části bylo i rozdělení české společnosti do tříd na základě knihy *Slepé skvrny* (Prokop 2019). Pro vypracování práce bylo potřeba zjistit, s jakými třídami české společnosti se setkáváme a jaká konkrétní je pro tuto práci stěžejní. Autor rozdělil českou společnost do šesti tříd. Nejpodstatnější třídou pro tuto práci byla třída strádající, do které řadíme nezaměstnané a osoby sociálně vyloučené. Na tuto cílovou skupinu se aktivní politika zaměřuje. Jde o různým způsobem znevýhodněné osoby, ať už jsou to samoživitelky, mladí lidé bez zkušeností, osoby se zdravotním postižením nebo dlouhodobě nezaměstnaní. Nejčastěji se v okrese Jeseník setkáváme s třídou pracujících, kteří na trhu práce obsazují tradiční profese či řemesla, je tedy pravděpodobné, že jejich nejvyšší dosažené vzdělání je střední odborné s výučním listem. V okrese Jeseník tedy mluvíme o 38 % z celkového počtu obyvatel, tedy o největším podílu obyvatel. Typickou pro okres Jeseník je i třída místních vazeb. S třídou pracujících má mnoho společného, na druhou stranu je však typická tím, že na rozdíl od třídy pracujících, lidé této třídy disponují vysokým sociálním kapitálem.

V další kapitole teoretické části byly na základě zákona o zaměstnanosti shrnuty všechny nástroje, které APZ využívá, konkrétně to jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa zřízená a vyhrazená, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Společensky účelná pracovní místa zřízená a vyhrazená byly v kapitole více rozvedeny a doplněny o názor pracovníka Kontaktního pracoviště ÚP v Jeseníku. Byl zde zpracován i Operační program zaměstnanost, který si v úvodu stanovil své priority, na které pak navazují projekty v šesté kapitole. Dále identifikoval problémy, kterým ČR čelí a které se samozřejmě promítají i do problémů v okrese Jeseník, jako je např. vysoká míra nezaměstnanosti, sociální vyloučení a chudoba nebo nedostatek pracovních příležitostí.

Kapitola třetí se věnovala samotné definici okrese Jeseník za pomoci vybraných demografických ukazatelů, díky kterým autorka srovnala okres Jeseník

s průměrem Olomouckého kraje a průměrem celorepublikovým. Za demografické ukazatele autorka zvolila index stáří, index hospodářského zatížení, rozvodovost, nejvyšší dosažené vzdělání a počet exekucí. Výsledkem je, že okres Jeseník má ve většině případů výsledky horší, než jsou výsledky celorepublikové nebo výsledky Olomouckého kraje, ovšem IZH a rozvodovost vychází skoro stejně. IS je v okrese Jeseník vyšší, to je způsobeno odlivem mladých lidí do větších měst za prací. S tím je spojena i vzdělanostní struktura. V okrese Jeseník žije mnohem méně vysokoškolsky vzdělaných osob než celkově v Olomouckém kraji nebo v ČR. To je způsobeno nedostatečnou pracovní nabídkou pro výše kvalifikované osoby a ty jsou nuceny se za prací ve svém vystudovaném oboru stěhovat do jiných regionů. Naopak podíl osob se základním vzděláním včetně neukončeného je mnohem vyšší než v Olomouckém kraji a ČR. Stejně jako v ČR a v Olomouckém kraji, tak i v okrese Jeseník nejvyšší podíl obyvatelstva tvoří lidé se středním odborným vzděláním. Podíl exekucí v okrese je také vyšší než v ČR a celém kraji.

Čtvrtá kapitola se zabývala strukturou nezaměstnanosti na Jesenicku opět ve srovnání s krajem a ČR. Ve struktuře nezaměstnanosti výraznější rozdíly mezi okresem Jeseník, Olomouckým krajem a ČR nejsou, podíl nezaměstnaných osob na počet obyvatel je ale stále vyšší než krajský a celorepublikový průměr. Od roku 2014 však došlo k rapidnímu zlepšení, kdy v roce 2014 nezaměstnanost v okrese dosahovala hodnot přes 10 %, v roce 2020 podíl nezaměstnaných tvoří 4,3 %. Nejvíce evidovaných uchazečů o zaměstnání, stejně jako celkově v kraji i v ČR má střední odborné vzdělání s výučním listem nebo pouze základní vzdělání včetně neukončeného, je evidováno 0-3 měsíce a je ve věku 55-64 let. V evidenci déle, než rok je však v okrese Jeseník evidováno méně uchazečů než v ČR a v Olomouckém kraji.

Pátá kapitola byla vyhrazena pro projekty APZ pro Olomoucký kraj a Jesenicko, které jsou spolufinancované z Evropského sociálního fondu. Druhá část páté kapitoly je už věnována projektu, který byl vytvořen přímo pro okres Jeseník – Strategický plán Sociálního začleňování – Jesenicko 2015-2018. V jeho části Zaměstnanost byly stanoveny tři základní priority pro tuto oblast: zvýšení počtu pracovních míst v regionu, dobrý přístup ohrožených skupin obyvatel na trh práce. Vzhledem k tomu, že v průběhu projektu bylo vyčerpáno pouze 38 % z dostupných finančních zdrojů a co se týče úspěšnosti byl zařazen do kategorie 15-40 % (Procesní



evaluace implementace Koordinovaného přístupu k sociálně vyloučeným lokalitám v rámci Operačního programu Zaměstnanost 2018), kdy průměr všech 38 zapojených oblastí byl 52 %. Projekt tedy můžeme označit spíše za neúspěšný, respektive nebylo dostatečně využito jeho potenciálu.

Šestá kapitola nabízí souhrn projektů spolufinancovaných ESF, které jsou momentálně na Kontaktním pracovišti ÚP v Jeseníku realizovány. K této kapitole autorka doplnila rozhovor se zaměstnancem krajské pobočky ÚP v Olomouci ohledně zhodnocení a dostatečnosti projektů. Z důvodu epidemie k němu však došlo pouze telefonicky.

Díky dotacím z Evropského sociálního fondu a zároveň i z veřejných zdrojů České republiky je aktivní politika zaměstnanost podle autorky financována dostatečně a projektů pro evidované uchazeče je mnoho a pokrývají snad všechny problémové skupiny – starší uchazeče, nedostatečně kvalifikované, mladé uchazeče, rodiče s dětmi i osoby se zdravotním postižením. U zaměstnavatelů záleží na jejich vlastní iniciativě, protože si vypsané projekty musejí vyhledávat sami. U uchazečů záleží na jejich ochotě vůbec pracovat a zapojit se. Ohledně ochoty uchazečů spolupracovat byli dotázáni dva zaměstnanci KoP ÚP v Jeseníku. Jeden z nich nebyl v době karantény zastižen na pracovním e-mailu ani telefonu, druhý odmítl odpovědět s tím, že na položené otázky odpovědět nemůže.

Práce poskytuje demografickou analýzu okresu Jeseník pomocí vybraných ukazatelů a nabízí souhrn projektů, které jsou zaměřeny na zlepšení zaměstnanosti a jsou zároveň realizovány v okrese Jeseník, ale jen v konkrétním období. Do budoucna bude určitě zajímavé zkoumat dopady koronavirové krize a s tím spojené vytvořené projekty pro touto krizí postižené osoby, které kvůli epidemii přijdou o místo v zaměstnání nebo budou nuceni ukončit podnikání.

## **Prameny a literatura**

Český statistický úřad. 2009-2018. „Demografická ročenka okresů – Jeseník“ *czso.cz*, (online, pdf) Dostupné z: < <https://www.czso.cz/documents/10180/91917306/1300561962.pdf/1ce116d0-51b9-400a-933e-9c347c4eee9e?version=1.0>> (20.4.2020).

Evropský sociální fond v ČR. 2015. „Strategický plán sociálního začleňování – Jesenícko 2015-2018“ *jesenik.org*, (online, pdf) Dostupné z: < [https://www.jesenik.org/storage/OSVZ/Informace/SPSZ\\_Jesenicko\\_2015-2018.pdf](https://www.jesenik.org/storage/OSVZ/Informace/SPSZ_Jesenicko_2015-2018.pdf)> (6.5.2020).

Evropský sociální fond v ČR. 2014. „Operační Program zaměstnanost“ *esfcr.cz*, (online, pdf) Dostupné z: < <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>> (3.5.2020).

Evropský sociální fond. 2018. „Procesní evaluace implementace Koordinovaného přístupu k sociálně vyloučeným lokalitám v rámci Operačního programu Zaměstnanost“ *esfcr.cz*, (online, pdf) Dostupné z: < <https://www.esfcr.cz/documents/21802/8962010/Z%C3%A1v%C4%B9%C4%8Dn%C3%A1+zpr%C3%A1va+Procesn%C3%AD+evaluace+implementace+KPSVL+v+r%C3%A1mci+OPZ.pdf/83b2118b-ed9-43af-a589-e7274ab95560?t=1548327996884>> (6.5.2020).

„Geografické rozdělení exekucí.“ Exekutorská komora ČR *ekrc.cz*, (online, pdf) Dostupné z: < <https://statistiky.ekrc.cz/docs/statisticky-list-XI.pdf>> (6.5.2020).

„Komplexní program podpory žen ohrožených na pracovním trhu na Jesenícku.“ Evropský sociální fond v ČR (online) Dostupné z: < [https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset\\_publisher/ODuZumtPTtTa/content/komplexni-program-podpory-zen-ohrozenych-na-pracovnim-trhu-na-jesenicku?inheritRedirect=false](https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/komplexni-program-podpory-zen-ohrozenych-na-pracovnim-trhu-na-jesenicku?inheritRedirect=false)> (6.5.2020).

Kořan, Michal. 2008. „*Jednopřípadová studie.*“ Pp. 29-61 in: Drulák Petr (ed.). *Jak zkoumat politiku.* Praha: Portál

Koschin, Felix. 2005. „*Kapitoly z ekonomické demografie.*“ Praha: Oeconomica, ISBN 80-245-0959-8. Dostupné z: < <https://nb.vse.cz/kdem/EKODEM6.pdf>> (6.5.2020).

Kostelecký, Tomáš, Patočková, Věra, Vobecká, Jana. 2007. „*Kraje v České republice – existují souvislosti mezi ekonomickým rozvojem, sociálním kapitálem a výkonem krajských vlád?*“ Sociologický časopis / Czech Sociological Review 43 (5): 911-943. ISSN 0038-0288. Dostupné z: <<https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/2007/05/06.pdf>> (6.5.2020).

Majerová, Věra, Kostelecký Tomáš, Sýkora, Luděk. 2011. „*Sociální kapitál a rozvoj regionu: příklad Kraje Vysočina*“. Praha: Grada, Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-4093-5. Dostupné z: <<https://www.bookport.cz/kniha/socialni-kapital-a-rozvoj-regionu-819/>> (6.5.2020).

„Mámo, táto neseďte doma!“ Úřad práce ČR. (online) Dostupné z: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/mamo-tato-nesedte-doma->> (6.5.2020).

Mareš, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-60-5.

„Měsíční nezaměstnanost – vývoj na trhu práce ve vybraném roce.“ *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. (online) Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni-nezamestnanost-vyvoj-na-trhu-prace-pro-vybrane-kraje-a-cr>> (6.5.2020).

„Návrat na trh práce – Jesenicko“ *Evropský sociální fond v ČR* (online) Dostupné z: <[https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset\\_publisher/ODuZumtPTtTa/content/navrat-na-trh-prace-jesenicko?inheritRedirect=false](https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/navrat-na-trh-prace-jesenicko?inheritRedirect=false)> (6.5.2020).

„Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená.“ Úřad práce ČR. (online) Dostupné z: <<https://www.uradprace.cz/nove-pracovni-prilezitosti-supm>> (6.5.2020).

Pileček, Jan. 2010. „*Koncept sociálního kapitálu: pokus o přehled teoretických a metodických východisek a aplikačních přístupů jeho studia*.“ *Geografie*, 115, č. 1, s. 64–77. Dostupné z: <[https://www.researchgate.net/profile/Jan\\_Pilecek/publication/267975101\\_KONCEPT\\_SOCIALNIHO\\_KAPITALU\\_POKUS\\_O\\_PREHLED\\_TEORETICKYCH\\_A\\_METODICKYCH\\_VYCHODISEK\\_A\\_APLIKACNICH\\_PRISTUPU\\_JEHO\\_STUDIUM/links/555b1dfc08ae6943a878654e.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jan_Pilecek/publication/267975101_KONCEPT_SOCIALNIHO_KAPITALU_POKUS_O_PREHLED_TEORETICKYCH_A_METODICKYCH_VYCHODISEK_A_APLIKACNICH_PRISTUPU_JEHO_STUDIUM/links/555b1dfc08ae6943a878654e.pdf)> (6.5.2020).

Prokop, Daniel. *Slepé skvrny: o chudobě, vzdělávání, populismu a dalších výzvách české společnosti*. Brno: Host, 2019. ISBN 978-80-7577-991-5.

„Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997 do roku 2012.“ *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. (online) Dostupné z: < <https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>> (6.5.2020).

„Prostupné zaměstnávání v Olomouckém kraji.“ *Úřad práce ČR*. (online) Dostupné z: < <https://www.uradprace.cz/web/cz/prostupne-zamestnavani-v-olomouckem-kraji>> (6.5.2020).

„Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji.“ *Úřad práce ČR*. (online) Dostupné z: < <https://www.uradprace.cz/web/cz/pracujeme-s-omezenim-v-olomouckem-kraji>> (6.5.2020).

„Projekty v realizaci – Národní individuální plány.“ *Úřad práce ČR*. (online) Dostupné z: < <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-v-realizaci-12>> (6.5.2020).

„Po lávce - (kvalitní profesní příprava a adresné zprostředkování zaměstnání pro udržitelnou práci a konkurenceschopnost Šumperska a Jesenicka).“ *Evropský sociální fond v ČR*. (online) Dostupné z: < [https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset\\_publisher/ODuZumtPTtTa/content/-po-lavce-kvalitni-profesni-priprava-a-adresne-zprostredkovani-zamestnani-pro-udrzitelnou-praci-a-konkurenceschopnost-sumperska-a-jesenicka-?inheritRedirect=false](https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/-po-lavce-kvalitni-profesni-priprava-a-adresne-zprostredkovani-zamestnani-pro-udrzitelnou-praci-a-konkurenceschopnost-sumperska-a-jesenicka-?inheritRedirect=false)> (6.5.2020).

„Program na podporu pracovního uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob“ *Evropský sociální fond v ČR*. (online) Dostupné z: < [https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset\\_publisher/ODuZumtPTtTa/content/program-na-podporu-pracovniho-uplatneni-dlouhodobě-nezamestnanych-osob?inheritRedirect=false](https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/program-na-podporu-pracovniho-uplatneni-dlouhodobě-nezamestnanych-osob?inheritRedirect=false)> (6.5.2020).

„Rekvalifikace pro občany.“ *Ministerstvo práce a sociálních věcí*, (online) Dostupné z: < <https://www.mpsv.cz/-/rekvalifikace>> (6.5.2020).

Rozhovor 1: Telefonicky rozhovor se zaměstnancem KoP ÚP v Jeseníku na téma: Společensky účelná pracovní místa zřízená a vyhrazená. (archiv autorky) 2020.

Rozhovor 2: telefonický rozhovor se zaměstnancem krajské pobočky ÚP v Olomouci na téma: Projekty financované ESF. (archiv autorky) 2020.

„Struktura uchazečů a volných míst“ *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. (online) Dostupné z: < <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>> (6.5.2020).

Sýkora, Luděk, Matoušek, Roman. 2009. „Sociální kapitál a teritorialita sociálních sítí.“ In: Poštolka, V., Lipský, Z., Popková, K., Šmída, J. (eds.): Geodny – Geodays 2008 – Sborník příspěvků z výroční konference ČGS, TU Liberec, Liberec, s. 50–56.

Dostupné z: <[https://web.natur.cuni.cz/~ksgrsek/sykora/pdf/Sykora\\_Matousek\\_\(2008\)\\_socialni\\_kapital\\_a\\_teritorialita\\_socialnich\\_siti\\_manuscript.pdf](https://web.natur.cuni.cz/~ksgrsek/sykora/pdf/Sykora_Matousek_(2008)_socialni_kapital_a_teritorialita_socialnich_siti_manuscript.pdf)> (6.5.2020).

„Úroveň vzdělání obyvatelstva ČR podle výsledků sčítání lidu v roce 2011“ *Český statistický úřad*. (online, pdf) Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/20536250/17023214a03.pdf/80a3d112-1f5b-4708-b0de-b2c364a0065a?version=1.1>> (6.5.2020).

Úřad práce ČR. 2019. „Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020“. *uradprace.cz* (online, pdf) Dostupné z: <[https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni\\_OLK\\_2019.pdf/74880fa8-f2e0-ca2f-5aed-898c4cdc9b71](https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni_OLK_2019.pdf/74880fa8-f2e0-ca2f-5aed-898c4cdc9b71)> (6.5.2020).

Úřad práce ČR. 2014. „Zpráva o situaci na trhu práce v Olomouckém kraji v roce 2014“ *uradprace.cz*. (online, pdf) Dostupné z: <[https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni\\_OLK\\_2014.pdf/97976eb9-1453-b56e-5ba5-f98f90269464](https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni_OLK_2014.pdf/97976eb9-1453-b56e-5ba5-f98f90269464)> (6.5.2020).

„Výdaje na politiku zaměstnanosti.“ *Ministerstvo práce a sociálních věcí*, (online) Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/-/2010-29637-414-vydaje-na-aktivni-politiku-zamestnanosti>> (6.5.2020).

„Výdaje na státní politiku zaměstnanosti.“ *Ministerstvo práce a sociálních věcí*, (online) Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>> (6.5.2020).

„Vývoj obyvatelstva České republiky – Rozvodovost“ *Český statistický úřad*. (online, pdf) Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/91917384/1300691903.pdf/242bc05e-5ca0-4c7f-9904-27bc785fd7e3?version=1.0>> (6.5.2020).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (autorský zákon). Dostupné z: <[https://ppropo.mpsv.cz/zakon\\_435\\_2004](https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004)> (6.5.2020).

„Záruky pro mladé v Olomouckém kraji.“ *Úřad práce ČR*, (online) Dostupné z: <  
<https://www.uradprace.cz/web/cz/zaruky-pro-mlade-v-olomouckem-kraji>>  
(6.5.2020).

## **Abstrakt**

Tato práce je věnována tématu aktivní politika zaměstnanosti na Jesenicku v letech 2014 až 2019/20. Po stránce teoretické je téma vysvětleno pomocí teorie sociálního kapitálu a pomocí rozdělení české společnosti do tříd. Do teoretické části autorka dále zahrnuje vysvětlení samotného pojmu aktivní politika zaměstnanosti, její financování a nástroje. V závěrečné části teoretické část práce je popsán základní program Evropského sociálního fondu, od kterého se ostatní programy odvíjí – Operační Program Zaměstnanost. Praktická část práce je věnována samotnému okresu Jeseník, jeho demografické struktuře a struktuře nezaměstnanosti v okrese. Tyto data jsou srovnána s daty Olomouckého kraje a České republiky. Dále se praktická část věnuje projektům ESF, které jsou realizovány přímo na Kontaktním pracovišti ÚP v Jeseníku. Jedná se jednak o projekty vypsání pro celý kraj a jednak o projekty konkrétně pro okres Jeseník.

Klíčová slova: Česká republika, okres Jeseník, aktivní politika zaměstnanosti, sociální kapitál, nezaměstnanost, projekty ESF, společnost

## **Abstract**

This bachelor thesis is devoted to the topic of active employment policy in the Jeseník district in years 2014 to 2019/20. From a theoretical point of view, the topic is explained with the help of the theory of social capital and with the help of the division of Czech society into classes. In the theoretical part, the author also included an explanation of the very concept of active employment policy, its financing and tools. The final part of the theoretical part of the thesis describes the basic program of the European Social Fund, from which other programs are derived – Operational Program Employment. The practical part of the work is devoted to the Jeseník district itself, its demographic structure and the structure of unemployment in the district. These data are compared with the data of the Olomouc Region and the Czech Republic. Furthermore, the practical part deals with ESF projects, which are implemented directly at the Contact Office of the Labor Office in Jeseník. These are, on the one hand, projects listed for the entire region and, on the other hand, projects specifically for the Jeseník district.

Key words: Czech Republic, Jeseník district, active employment policy, social capital, unemployment, ESF projects, society