

Analýza trhu práce v Moravskoslezském kraji

Kateřina Bártová

Bakalářská práce
2012

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina BÁRTOVÁ**
Osobní číslo: **M09923**
Studijní program: **B 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

Téma práce: **Analýza trhu práce v Moravskoslezském kraji**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky související s problematikou trhu práce a politiky zaměstnanosti v České republice.

II. Praktická část

- Analyzujte dosavadní vývoj a současný stav charakteristik na trhu práce v Moravskoslezském kraji.
- Na základě provedené analýzy zhodnoťte současnou situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji.
- Navrhněte aktivity na zlepšení situace na trhu práce v Moravskoslezském kraji.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- [1] BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
[2] JAKUBKA, J., SCHMIED, Z. a TRYLČ, L. *Zákoník práce 2012*. 8. vyd. Olomouc: Anag, 2012. 159 s. ISBN 978-80-7263-709-6.
[3] WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010. 225 s. ISBN 978-80-210-5352-6.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Lenka Smékalová
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání bakalářské práce: 2. dubna 2012
Termín odevzdání bakalářské práce: 18. května 2012

Ve Zlíně dne 2. dubna 2012

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Prohlašuji, že:

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

Ve Zlíně 17.5.2012

Bohdana

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

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

ABSTRAKT

Cílem této bakalářské práce je popsat situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji z hlediska nezaměstnanosti a následně navrhnout aktivity vedoucí ke zlepšení této situace.

Práce se skládá ze dvou částí, a to teoretické a praktické. První část vymezuje pojmy z oblasti trhu práce a také právní předpisy platné pro Českou republiku týkající se dané problematiky. Jsou zde rovněž objasněny činnosti v rámci aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Dále se tato část věnuje činnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce a popisu Evropského sociálního fondu. Praktická část se zabývá nejprve socioekonomickou analýzou Moravskoslezského kraje, poté se zaměřuje na mezikrajské a meziokresní srovnání jednotlivých ukazatelů trhu práce. Na závěr je provedeno shrnutí a jsou zde uvedeny návrhy možného zlepšení.

Klíčová slova:

Trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, uchazeč o zaměstnání, volné pracovní místo, aktivní politika zaměstnanosti

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to describe the situation on the labour market in the Moravian-Silesian Region with regard to unemployment and then suggest some activities to improve this situation.

The thesis consists of two parts, theoretical and practical. The first section defines the terminology of labour market and law regulations in force for the Czech Republic related to the issue. There are also clarified the activities of active and passive employment policy. Furthermore, this section deals with the activities of the Ministry of Labour and Social Affairs, Labour Office and the description of the European Social Fund. The practical part first deals with the socio-economic analysis of the Region, then focuses on interregional comparisons of the individual labour market indicators. At the end, a summary and some suggestions for improvement are given.

Keywords:

Labour market, unemployment, unemployment rate, job seeker, vacancy, active employment policy

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Lence Smékalové za odborné vedení mé bakalářské práce, za cenné připomínky i čas, který mi věnovala.

Také bych chtěla poděkovat své rodině za trpělivost a podporu při studiu.

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

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ Z OBLASTI TRHU PRÁCE	12
1.1 TRH PRÁCE	12
1.2 NEZAMĚSTNANOST.....	14
2 ZÁKLADNÍ LEGISLATIVA	18
2.1 ZÁKON Č. 262/2006 SB., ZÁKONÍK PRÁCE	18
2.2 ZÁKON Č. 435/2004 SB., O ZAMĚSTNANOSTI.....	19
2.3 DALŠÍ VYBRANÉ PRÁVNÍ PŘEDPISY.....	19
3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	21
3.1 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	21
3.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	22
4 VYBRANÉ SUBJEKTY OVLIVŇUJÍCÍ TRH PRÁCE	27
4.1 MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ.....	27
4.2 ÚŘAD PRÁCE	28
4.2.1 Zájemce a uchazeč o zaměstnání	29
4.2.2 Volná pracovní místa	30
5 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	31
5.1 OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST	31
II PRAKTICKÁ ČÁST	33
6 SOCIOEKONOMICKÁ ANALÝZA MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE	34
6.1 OBYVATELSTVO	34
6.2 EKONOMICKÁ SITUACE.....	39
7 MEZIKRAJSKÉ SROVNÁNÍ UKAZATELŮ TRHU PRÁCE	43
7.1 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	43
7.2 UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA	44
7.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	46
8 MEZIOKRESNÍ SROVNÁNÍ UKAZATELŮ TRHU PRÁCE	48
8.1 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI	48
8.2 UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ.....	49
8.3 VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA.....	54
8.4 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	55
9 ZÁVĚREČNÉ SHRNTÍ A NÁVRHY MOŽNÉHO ZLEPŠENÍ	57
ZÁVĚR	65
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	66
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	71
SEZNAM OBRÁZKŮ	72
SEZNAM TABULEK	73
SEZNAM PŘÍLOH	74

ÚVOD

Cílem této bakalářské práce je popsat situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji z hlediska nezaměstnanosti prostřednictvím analýzy jednotlivých ukazatelů trhu práce, výsledné poznatky shrnout a následně navrhnout aktivity, jež by dopomohly ke zlepšení situace, v níž se trh práce v tomto kraji nachází.

Nezaměstnanost představuje jeden z velkých problémů, jenž je spojen s trhem práce. Negativní dopady nezaměstnanosti působí nejen na ekonomickou stabilitu krajů, ale také na samotné nezaměstnané osoby, na jejich psychický stav. Čím delší dobu je dotyčný nezaměstnaný bez práce, tím více se negativní vlivy podepisují na jeho osobnosti. Dlouhodobě nezaměstnaní nejen že mnohdy trpí zhoršeným zdravotním stavem, ale také především ztrácejí ochotu a motivaci si i nadále hledat zaměstnání. Pokud se neustále setkávají s odmítáním ze strany zaměstnavatelů, tím snáze ztratí zájem o získání pracovního místa.

Nejohroženějšími skupinami obyvatel, jež tvoří zpravidla nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání, jsou osoby se zdravotním postižením, absolventi a mladiství, starší věkové kategorie, ženy na mateřské dovolené, nebo s malými dětmi, příslušníci národnostních menšin či nepřizpůsobiví občané. Důvody, proč zaměstnavatelé nejeví potřebný zájem o tyto skupiny uchazečů, jsou různé. U osob se zdravotním postižením je možnou překážkou např. nevhodnost nebo fyzická či psychická náročnost dané pracovní pozice. U mladistvých i absolventů se jedná zejména o minimální či nulovou praxi v oboru a u osob spadajících do starších věkových kategorií je problematická mnohdy jejich nedostatečná flexibilita a zažitá pracovní návyky z předchozích zaměstnání a současně neochota je měnit. Pro ženy na mateřské dovolené i ženy s malými dětmi je obtížné najít vhodné zaměstnání zejména proto, že zaměstnavatelům zpravidla nevyhovují případné absence těchto žen např. kvůli zdravotnímu stavu jejich dětí. Nepřizpůsobiví občané představují v globálu problematickou skupinu proto, že v mnoha případech nejeví zájem dlouhodobější zaměstnání, což je pro zaměstnavatele, jež preferují pracovní poměry na dobu neurčitou, neakceptovatelné.

Dlouhodobá nezaměstnanost tedy představuje problém, s nímž se potýká nejen Moravskoslezský kraj a je třeba neustále činit kroky, jež vedou k potlačení a snížení počtu těchto nezaměstnaných a tedy i k celkovému zlepšení situace na trhu práce.

V této bakalářské práci, konkrétně v její praktické části, bude provedena analýza trhu práce z pohledu nezaměstnanosti, tzn. vývoj míry nezaměstnanosti, vývoj počtu uchazečů o za-

městnání, jejich věková či vzdělanostní struktura, struktura volných pracovních míst, také aktivní politika zaměstnanosti atd. Tento rozbor bude proveden jak na krajské, tak na okresní úrovni a rovněž bude provedeno srovnání mezi jednotlivými celky. Samotné analýze předchází kapitola, jež je věnovaná socioekonomické analýze kraje, tedy úvodní seznámení s krajem, jeho charakteristika, dále pak údaje o obyvatelstvu, jako např. vývoj jejich počtu, vzdělanostní a věková struktura, přírůstek stěhováním a přirozený přírůstek, a poté vybrané ekonomické údaje, např. vývoj HDP, ekonomická aktivita obyvatel či průměrné hodinové výděly dle věku či vzdělání obyvatel.

Této praktické části předchází část teoretická, která nejprve objasní pojmy, jež se týkají oblasti trhu práce, je zde uvedena legislativa upravující trh práce, dále se zabývá aktivní i pasivní politikou zaměstnanosti, subjekty, jež ovlivňují trh práce a Evropským sociálním fondem.

I. TEORETICKÁ ČÁST

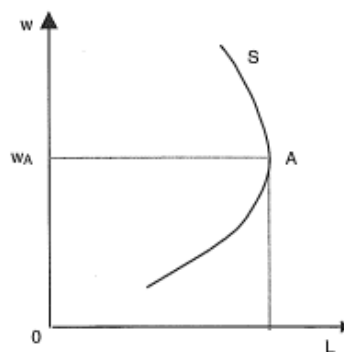
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ Z OBLASTI TRHU PRÁCE

1.1 Trh práce

Trh práce je jedním ze vzájemně propojených trhů tvořící tržní hospodářství země. Fungují zde stejné tržní zákonitosti jako u jiných trhů, ale přesto se liší díky výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je nepostradatelnou součástí při výrobě statků. Postupem času se však její dominantní postavení mezi výrobními faktory oslabovalo. Podstatou trhu práce je vztah dvou subjektů, které zde působí, a to těch, kteří práci nabízejí a kteří práci poptávají a zároveň jsou ochotni za ni zaplatit. Stejně jako na trhu výrobků a služeb se nabízející snaží prodat své zboží (práci) za co nejvyšší cenu a naopak poptávající požaduje cenu co nejnižší a také vysokou kvalitu. Oba tyto subjekty jednají na základě svobodného rozhodnutí a výsledkem jejich dohody je buď prodej zboží (práce), nebo jeho odmítnutí (Buchtová, 2002; Kuchař, 2007).

Nabídka práce

Nabídka práce na trhu je tvořena domácnostmi. Lidé jsou ochotni pracovat za předpokladu, že efekt z konání práce je vyšší nebo roven újmě, která je spojena s jejím vykonáváním. Efektem a současně i finančním oceněním vynaložené práce je mzda. Rozhodujícím prvkem pro nabídnutí práce je tzv. reálná mzda, nikoliv nominální mzda, která je sumou finančních prostředků. Reálná mzda představuje koupěschopnost, tedy kolik statků a služeb je možno pořídit za danou sumu peněžních prostředků. Obecně pro nabídku platí, že s rostoucí cenou roste i nabízené množství. Křivka nabídky práce je však specifická, protože pro ni neplatí tato zákonitost obecně, při dosáhnutí určité výše mzdy se zalamuje (Buchtová, 2002).



Obrázek 1: Nabídka práce (Buchtová, 2002)

Na osu X nanášíme množství nabízené práce a na osu Y výši reálné mzdy. Než křivka dosáhne zlomového bodu A, dochází k tzv. substitučnímu efektu, tedy rostoucí důchod je pro domácnosti přirozeně motivací ke zvyšování nabídky práce a naopak vede k omezování volného času. Při dosažení dané výše reálné mzdy w_A vzniká tzv. důchodový efekt. Jedná se o upřednostňování volného času před zvyšováním nabídky práce (Buchtová, 2002).

Poptávka po práci

Na trhu práce je poptávková strana reprezentována zaměstnavateli, kteří se snaží získat nabízenou práci za co nejnižší cenu. Hlavními faktory ovlivňujícími rozsah poptávky je zvyšování počtu pracovních míst a s tím spojené zvýšení produkce podniku a současně také zvýšení mzdových nákladů. Za určitých podmínek (dokonale konkurenční prostředí, fixní objem kapitálu aj.) podnik snižuje poptávku po práci, pokud dochází k růstu reálné mzdy, poněvadž jeho snahou je maximalizace zisku. V opačném případě při poklesu reálné mzdy je pro podnik výhodnější zvyšovat poptávku po práci. Tedy jinak řečeno poptávková křivka má na rozdíl od nabídkové klesající charakter (Kuchař, 2007).

Rovnováha na trhu práce

K rovnováze na trhu práce dochází, pokud se agregátní nabídka rovná agregátní poptávce. Jinými slovy jde o stav, kdy domácnosti nabízejí právě tolik práce, kolik podniky na trhu poptávají. Pokud trh práce dosáhne stavu rovnováhy, hovoříme o tzv. přirozené míře nezaměstnanosti nebo také stavu plné zaměstnanosti. Touto mírou se rozumí fakt, že se výrazněji nemění jak zaměstnanost, tak ani produkt. Nenalezneme zde dlouhodobou nedobrovolnou nezaměstnanost, tzn., že všichni práceschopní lidé, kteří mají zájem pracovat, jsou zaměstnaní. Absolutní rovnováha na trhu práce však nenastává, dochází pouze k určitému stupni rovnováhy při splnění tří předpokladů avšak za podmínky minimálních zásahů státu do ekonomiky. Těmito předpoklady jsou:

- Ekonomická prosperita spojená s růstem produktivity práce, která zajišťuje nové pracovní příležitosti a také zvyšuje mzdové úrovně.
- Alokace nabídky pracovních míst shodná s alokací pracovních sil, což znamená, že podniky hledají a poptávají práci tam, kde je převis nabídky práce domácností.
- A dále dostatečná adaptabilita pracovních sil představující dojíždění za prací (mobilita) a rovněž zvyšování kvalifikace v závislosti na požadavcích trhu (flexibilita) (Kuchař, 2007).

1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost vzniká v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, konkrétně v případě převisu nabídky. Za nezaměstnané jsou považovány ty osoby, které jsou práceschopné, ucházejí se o zaměstnání a splňují následující podmínky:

- Nejsou v pracovním poměru, nemají příjem ze sebezaměstnání a ani se soustavně nepřipravují na své budoucí povolání.
- Podali žádost na příslušném Úřadu práce v místě trvalého bydliště na zprostředkování pracovního místa, tedy aktivně hledají práci a jsou ochotni pracovat (Buchtová, 2002; Kotýnková, 2003).

Rozložení nezaměstnanosti bývá velmi nerovnoměrné jak prostorově, tak i ve věkových a etnických skupinách apod. Vyšší nezaměstnanost bývá zaznamenávána u mládeže, absolventů nebo u osob v předdůchodovém věku. Co se týče prostorového rozložení, nejvyšší nezaměstnanost bývá v periferních oblastech, ve strukturálně postižených regionech apod. (Jurečka, 2010).

Míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je vyjadřována pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti (n), který se vypočítává následujícím vzorcem:

$$n = \frac{N}{L} * 100 (\%)$$

Čitatel (N) představuje počet nezaměstnaných a jmenovatel (L) celkový počet ekonomicky aktivního obyvatelstva. Ekonomicky aktivním obyvatelstvem se rozumí osoby zaměstnané, které buď mají uzavřený pracovní poměr, nebo vykonávají samostatně výdělečnou činnost, nebo jsou dočasně mimo výkon práce (nemocenská, mateřská dovolená), a dále osoby nezaměstnané aktivně hledající zaměstnání. Osoby, které z různých důvodů nehledají práci a nemají o ni zájem, jsou řazeny do skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Patří sem např. studenti na denním studiu připravující se na jejich budoucí povolání, lidé starající se o postiženého člena své rodiny, zdravotně postižení, kteří přišli o možnost pracovat aj. (Buchtová, 2002; Jurečka, 2010).

Míra nezaměstnanosti bývá vypočítávána u různých skupin obyvatelstva rozdělených dle určitých charakteristik (dle dosaženého vzdělání, věku, pohlaví apod.). Jsou rozeznávány dva druhy míry nezaměstnanosti. První z nich je registrovaná míra nezaměstnanosti určo-

vaná dle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí. Tato míra pracuje s přesným číslem nezaměstnaných zaregistrovaných na Úřadech práce dle statistik ÚP. Druhá je nazývána obecná míra nezaměstnanosti, která vychází z údajů Českého statistického úřadu, jenž provádí čtvrtletně průzkum na vybraném vzorku domácností nazývaný výběrové šetření pracovních sil. Obecná míra nezaměstnanosti bývá nižší než registrovaná míra nezaměstnanosti a slouží zejména pro mezinárodní srovnání (Jurečka, 2010).

Míra ekonomické aktivity

Dalším ukazatelem vztahujícím se k trhu práce je míra ekonomické aktivity. Hodnota zmíněného ukazatele se vypočítá jako poměr ekonomicky aktivního obyvatelstva a obyvatelstva v produktivním věku, a uvádí se v procentech (Jurečka, 2010).

$$ea = \frac{EA}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} \times 100 \text{ (Jurečka, 2010)}$$

Druhy nezaměstnanosti

Rozlišujeme několik druhů nezaměstnanosti, jako jsou frikční, sezónní, strukturální, cyklická (konjunkturální) a další.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost bývá označována jako běžná nezaměstnanost, vzniká v důsledku přechodu zaměstnanců z jednoho pracovního místa na jiné. Frikční nezaměstnaností se tedy rozumí přechodná doba, než daná osoba získá další zaměstnání. Změna pracovní pozice může být buď z důvodu zániku původního pracoviště, organizační změny, dobrovolný odchod za lépe placeným zaměstnáním, nebo také odchod z důvodu změny trvalého bydliště a hledání práce v místě bydliště nového. Do této skupiny jsou řazeni rovněž lidé, kteří hledají své první zaměstnání. Frikční nezaměstnanost není brána jako závažný problém pro ekonomiku, protože její délka bývá krátká a tito nezaměstnaní po určité době naleznou uplatnění. Tato nezaměstnanost bývá nazývána také jako nezaměstnanost flukтуаční (Buchtová, 2002; Kotýnková, 2003).

Sezónní nezaměstnanost

Rovněž sezónní nezaměstnanost je krátkodobá. Je způsobována nestálou produkcí a pravidelnými výkyvy během roku. Tento druh nezaměstnanosti tvoří podniky v odvětvích, která jsou závislá na počasí (např. stavebnictví, lesnictví, rybolov, povrchová těžba apod.). Důsledky nesou i podniky v navazujících zpracovatelských odvětvích. Sezónní nezaměstna-

nost se významně vyskytuje i v oblastech závislých na turismu (Kotýnková, 2003; Jurečka, 2010).

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je velmi problematická a v postižených regionech přetrvává po dlouhé období, také se označuje za nejzávažnější. Bývá zapříčiněna zejména změnou struktury ekonomiky. V upadajících odvětvích (např. těžba nerostných surovin) je nabídka práce vyšší než poptávka po ní a současně osoby hledající nové pracovní místo nejsou natolik flexibilní a mobilní, aby si našly zaměstnání v jiném regionu, nebo s jinou kvalifikací. Další příčinou může být technický pokrok, kdy lidskou práci postupně nahrazují stroje (technologická nezaměstnanost). Při strukturální nezaměstnanosti dochází k tomu, že na trhu práce existuje větší množství volných pracovních pozic, ale přesto je v daném regionu vysoký počet nezaměstnaných. Do skupiny osob, která je ohrožena tímto druhem nezaměstnanosti, patří mj. starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací nebo osoby se změněnou pracovní schopností (Kotýnková, 2003; Jurečka, 2010).

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je typickou makroekonomickou nezaměstnaností, způsobují ji cyklické změny výkonu ekonomiky, tudíž nepostihuje pouze určité sektory národního hospodářství, ale do určité míry se týká všech odvětví. Pokud dojde k poklesu hospodářské výkonnosti (recese), tato nezaměstnanost má rostoucí tendenci a v opačném případě růstu výkonnosti dochází k poklesu cyklické nezaměstnanosti. Její vznik je spjat se stavem nedostatečného pokrytí nabídky práce (Buchtová, 2002; Kotýnková, 2003).

Další druhy nezaměstnanosti

Dobrovolná nezaměstnanost

V této problematice se vyskytuje také typ nezaměstnanosti, který je ovlivňován výší reálné mzdy. Jedná se o dobrovolnou nezaměstnanost znamenající upřednostnění volného času před vykonáváním práce z důvodu toho, že je pro určitého pracovníka daná výše reálné mzdy nevyhovující, v nedostatečné výši, tudíž nesplňuje jeho požadavky. Osoby dobrovolně nezaměstnané mají nabídky a příležitosti k práci, avšak nejsou ochotni za nižší reálnou mzdu danou prací vykonávat, dobrovolně tedy upřednostní volný čas (Buchtová, 2002).

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, je-li reálná mzda v takové výši, že je za ni ochotno pracovat větší množství osob, než jsou schopni zaměstnavatelé pojmout. Zaměstnavatelé nejsou v tomto případě ochotni vyplácet mzdy většímu počtu zaměstnanců, mají vyšší nároky na kvalifikaci a zkušenosti uchazečů (Jurečka, 2010).

Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost se nepovažuje za závažný problém, nýbrž za nepříznivý jev. Je spjata s vývojem dynamické strukturálně proměnlivé ekonomiky (Jurečka, 2010).

Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost trvá déle než jeden rok a představuje závažný problém, co se týče sociální pozice dotčených nezaměstnaných a také může vést ke snížení jejich kvalifikace a celkového zhoršení psychického stavu (Jurečka, 2010).

Důsledky nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti se, na rozdíl od důsledků inflace, dotýkají pouze určitých jednotlivých domácností nikoliv celé společnosti. Mohou být dvojího druhu, a to ekonomické a sociální. Mezi ekonomické důsledky patří snížení produkce, jež je zaneseno do Okunova zákona, který říká, že pokud dojde ke zvýšení nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, dojde ke snížení reálného produktu o 2 – 3 % oproti potenciálnímu produktu. Příčinou poklesu je reakce zaměstnavatelů na klesající odbyt tím, že svým zaměstnancům zkrátí pracovní úvazky. Dalšími důsledky je zvyšování schodku státního rozpočtu zapříčiněné zvýšenými výdaji na podporu v nezaměstnanosti a s nimi spojené větší výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, dále snižování daňových příjmů do státního rozpočtu a také postupná ztráta kvalifikace lidského kapitálu. Sociálními důsledky se rozumí působení nezaměstnanosti na psychickou stránku člověka způsobující mnoho negativních jevů, např. větší náchylnost k nemocem, ztráta zájmu pracovat, sklon k alkoholismu, kriminalitě a sociální izolaci (Jurečka, 2010; Helísek, 2000).

2 ZÁKLADNÍ LEGISLATIVA

2.1 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Důležitým právním předpisem týkajícím se trhu práce je zákoník práce tvořený celkem ze čtrnácti částí a složený z 396 paragrafů. V průběhu let se dočkal několika novelizací. V roce 2011 došlo ke schvalování rozsáhlých legislativních změn týkající se oblasti práce a sociálních věcí, přitom byl některými novelizacemi zákonů novelizován přímo zákoník práce.

První část je složena z pěti hlav a zabývá se všeobecnými ustanoveními, jako je předmět pracovněprávních vztahů, jejich vymezení a základní zásady, smluvní strany základních pracovněprávních vztahů, rovné zacházení a zákaz diskriminace, právní úkony a kolektivní smlouvy. Část druhá se skládá ze čtyř hlav a řeší samotný pracovní poměr, konkrétně postup před vznikem pracovního poměru, jeho vznik, pracovní smlouvy, povinnosti vyplývající z pracovního poměru, pracovní poměr na dobu určitou a také změny a skončení pracovního poměru (dohoda, výpověď, okamžité zrušení, zrušení ve zkušební době, hromadné propouštění). Část třetí vysvětluje problematiku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Ve čtvrté části se lze dočíst o pracovní době a době odpočinku, tedy rozvržení pracovní doby, přestávky a bezpečnostní přestávky, práce přesčas, noční práce či pracovní pohotovost. Část pátá je zaměřena na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. V části šesté je vymezeno odměňování za práci a pracovní pohotovost a srážky z příjmů, tzn. obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody, minimální mzda, náhrady mezd, platové tarify, příplatky ke mzdě, platový výměr atd. Část sedmá objasňuje náhradu výdajů v souvislosti s výkonem práce, tj. poskytování cestovních náhrad, stravné, náhrada výdajů za ubytování apod. Část osmá se zabývá překážkami v práci jak na straně zaměstnance (mateřská a rodičovská dovolená, výkon veřejné funkce, občanské povinnosti, branná povinnost, školení či jiné studium aj.), tak na straně zaměstnavatele (prostoje). V části deváté je řešena problematika dovolené, její čerpání, náhrada za dovolenou či krácení dovolené. V části desáté je zakotvena péče o zaměstnance znamenající odborný rozvoj zaměstnanců (např. zvyšování kvalifikace), stravování a zvláštní pracovní podmínky pro určité zaměstnance (zaměstnávání zdravotně postižených, přestávky na kojení aj.). Část jedenáctá pojednává o náhradách škod, jejich prevenci, odpovědnosti za způsobenou škodu, postupu při pracovních úrazech. Část dvanáctá

se zabývá informováním a projednáváním, působností odborové organizace aj. V části třináctá se nachází společná ustanovení a v poslední čtrnácté části přechodná a závěrečná ustanovení (Jakubka, 2012).

2.2 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Problematika zákona o zaměstnanosti bude podrobněji rozebírána v průběhu této bakalářské práce. Tento zákon skládající se z osmi částí upravuje státní politiku zaměstnanosti, působnost ministerstva a Úřadu práce, oblast zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměstnanců ze zahraničí, kontrolní činnost atd. (Česko, 2004).

2.3 Další vybrané právní předpisy

V České republice bylo vydáno mnoho dalších právních předpisů týkajících se oblasti trhu práce, jako např.:

- **Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů** upravující zejména působnost Úřadu práce České republiky, jeho složky, činnost, či problematiku Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí. Tímto právním předpisem byly rovněž zrušeny úřady práce, mění se tedy i zákon 435/2004 Sb. a také další právní předpisy (Česko, 2011).

- **Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele**, jež řeší mzdové nároky oprávněných zaměstnanců, podmínky, za kterých lze tento nárok uplatňovat, možnou výši mzdových nároků, kam se lze s žádostí dotázat a rovněž povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vůči Úřadu práce (Česko, 2000).

- **Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů**, který se zabývá mj. podmínkami, za kterých lze investiční pobídky poskytnout, náležitostmi záměru, jež je žadatel povinen předložit, náležitostmi žádosti o příslib investičních pobídek, rozhodnutí o příslibu investičních pobídek vydané Ministerstvem. Je zde upravena také oblast kontroly uplatňování těchto pobídek (Česko, 2000).

- **Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením** zabývající se podmínkami pro přiznání nároku na příspěvek na mobilitu a příspěvek na zvláštní pomůcku, výši těchto dávek, způsobem vyplácení, posuzováním zdravotního stavu dotyčných osob, povinnostmi žadatelů a rovněž průkazy ZTP a ZTP/P (Česko, 2011).

- **Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi** vymezující mj. podmínky pro získání nároku na příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádnou okamžitou pomoc a jejich výši (Česko, 2006).
- **Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce** upravující působnost a postavení Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce, druhy přestupků a správních deliktů i výši sankcí, které mohou být uloženy (Česko, 2005).
- **Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, jež navazuje na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a dále upřesňuje jednotlivé požadavky na zajištění bezpečnosti práce na pracovištích, prevenci rizik, odbornou způsobilost atd. (Česko, 2006).
- **Nařízení vlády č. 249/2007 Sb., změna nařízení o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy**, které mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Stanovuje základní sazbu minimální mzdy, jednotlivé výše zaručených mezd a také vysvětluje pojem ztížené pracovní prostředí (Česko, 2007).
- **Nařízení vlády č. 448/2011 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů**, jež upravuje problematiku platových tříd včetně zařazování do těchto tříd, definuje platový tarif, příplatky za práci ve ztíženém prostředí a zvláštní příplatky (Česko, 2011).

3 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Cílem státní politiky zaměstnanosti je snaha o dosažení rovnováhy na trhu práce (tzn. snižování nezaměstnanosti), efektivní využití pracovních sil a zabezpečení práva obyvatel na zaměstnání. Dále se zabývá monitorováním a vyhodnocováním situace na trhu práce, zapojováním se do mezinárodních programů podporujících zaměstnanost, hospodařením s prostředky určenými pro politiku zaměstnanosti, poskytováním poradenství atd. Na státní politice zaměstnanosti se mimo stát podílejí i další subjekty působící na trhu práce. Státní správu v této oblasti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Právo na zaměstnání by měl mít každý občan bez ohledu na pohlaví, věk, náboženské vyznání, národnost, etnický původ, zdravotní stav, sociální původ aj. Trh práce je ovlivňován státem prostřednictvím následujících opatření:

- Pasivní politika zaměstnanosti
- Aktivní politika zaměstnanosti
- Hospodářsko-politická opatření, pod která spadá podpora malého a středního podnikání, regionální programy aj. (Kotýnková, 2003; Česko, 2004).

3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti představuje zajištění hmotného zabezpečení uchazečů o práci a nezaměstnaných v podobě sociálních transferů, rovněž stanovuje podmínky a výši těchto podpor (Kotýnková, 2003).

Podpora v nezaměstnanosti

O podporu v nezaměstnanosti může žádat krajskou pobočku Úřadu práce ten uchazeč, jehož předchozí zaměstnání trvalo alespoň po dobu dvanácti měsíců a současně nepobírá starobní důchod ke dni možného přiznání podpory. Podklady pro přiznání podpory je uchazeč povinen doložit v podobě potvrzení o zaměstnání, potvrzení o výši průměrného výdělku apod. Délka podpůrní doby je závislá přímo na věku, kterého uchazeč dosáhne v den podání žádosti. Do věku 50 let je tato doba stanovena na pět měsíců, v rozmezí 50 až 55 let činí osm měsíců a pokud je uchazeč starší 55 let, je podpůrní doba prodloužena na jedenáct měsíců. Mezi skutečnosti, jež vylučují pobírání podpory v nezaměstnanosti, patří pobírání starobního důchodu, výkon trestu a poskytování dávek nemocenského pojištění. Uchazeč o zaměstnání už dále nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud uplyne

podpůrní doba, pokud je ukončeno jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazení z této evidence. Výše, v jaké bude podpora v nezaměstnanosti poskytována, je stanovena procentní sazbou z průměrného měsíčního výdělku uchazeče. První dva měsíce činí tato sazba 65 %, další dva měsíce 50 % a zbytek podpůrní doby je stanovena na 45 %. V případě ukončení pracovního poměru bez vážného důvodu, je tato sazba snížena na 45% po celou podpůrnou dobu. Pokud však uchazeč vykonával samostatně výdělečnou činnost, výše podpory se určuje procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu přepočteného na 1 měsíc ve výši 60 %. Nejvyšší možná částka, jaké může tato podpora dosáhnout, je rovna 0,58 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství. V případě, že u uchazeče nelze stanovit či nedokáže prokázat výši průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovací základ, je mu podpora vyplácena první dva měsíce v hodnotě 0,15 násobku, další dva měsíce 0,12 násobku a po zbytek podpůrní doby rovné 0,11 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství (Česko, 2004).

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti klade důraz na zvyšování adaptability, flexibility a zaměstnatelnosti pracovních sil a tím tedy podporuje vstup nezaměstnaných na trh práce. Současně sleduje i sociální cíle, kam spadá snaha o udržení lidského kapitálu v době zvyšující se nezaměstnanosti v takovém stavu, aby byl později plně schopný reagovat na požadavky oživené ekonomiky. Nedílnou součástí pro vytváření rovnováhy na trhu práce je přizpůsobování pracovní síly novým místům a nárokům, které jsou na ně kladeny. Jinými slovy lepší připravenost lidského kapitálu znamená vyšší pravděpodobnost možného pozdějšího zaměstnání. Pro tyto účely jsou využívány rekvalifikační programy či psychologická poradenství, která napomáhají ke zvýšení motivace lidí pracovat. Aktivní politika je rovněž zaměřena na mládež, která nemá dostatečnou kvalifikaci pro výkon povolání. Tento problém je možno řešit propojením školní výuky přímo s pracovním procesem, kde mladí lidé získají potřebnou kvalifikaci i zkušenosti, které následně využijí ve svém pozdějším zaměstnání, do kterého mohou plynule přejít (Kotýnková, 2003; Kotýnková, 2006).

Rekvalifikace

Často využívanou formou aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace. Jejich účelem je změnit stávající kvalifikaci nezaměstnaných dle požadavků trhu práce na jinou potřebnou kvalifikaci a zlepšit tím jejich uplatnitelnost. Rekvalifikací se rozumí i získání kvalifi-

kace v případě, že dotyčná osoba nedosáhla doposud žádné kvalifikace. Aby se však mohl zájemce rekvalifikace zúčastnit, měl by splňovat několik podmínek. Nejprve musí být zaevidován na příslušném Úřadu práce, dále by měl dosahovat alespoň minimální vstupní předpoklady pro nástup do rekvalifikace, jako je stupeň dosaženého vzdělání a alespoň nějaké znalosti a dovednosti z daného oboru. Rovněž zájemcova původní kvalifikace zneumožňuje jeho zaměstnání a zároveň získání následné kvalifikace mu dopomůže k získání nové pracovní pozice. Existují dvě formy rekvalifikací, které jsou využívány. První z nich jsou krátkodobé odborné kurzy, jež mají za úkol pouze doplnit dovednosti a znalosti uchazečů. Pokud ovšem je zapotřebí úplně změnit kvalifikaci dotyčných nezaměstnaných, jsou využívány dlouhodobější přípravy. Rekvalifikace dělíme na dva druhy:

- Specifické, které jsou zaměřeny na určitou konkrétní pracovní pozici. Pokud uchazeč úspěšně absolvuje danou rekvalifikaci, nastoupí na základě příslibu zaměstnavatele do zaměstnání. Vhodné uchazeče vybírá zaměstnavatel společně s Úřadem práce.
- Nespecifické, jež nejsou zaměřeny na konkrétní profesi. V tomto případě bývají uchazeči školeni pro zvýšení jejich zaměstnatelnosti a nemají příslib zaměstnavatelů na zaměstnání.

Rekvalifikace jsou prováděny na základě vzájemné písemné dohody mezi uchazečem o zaměstnání a Úřadem práce po předchozím profesně-poradenském pohovoru. Institute, jež mají na starosti přípravu uchazečů na zaměstnání, jsou soukromá vzdělávací zařízení a státní a soukromé školy aj. (Kotýnková, 2003; MPSV, 2012).

Investiční pobídky

Problematika investičních pobídek se opírá o zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění. Dle zmíněného zákona se investičními pobídkami rozumí daňové pobídky, tedy slevy na daních z příjmu, dále pak převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu, podpora tvorby nových pracovních příležitostí, podpora rekvalifikací a školení zaměstnanců a převod pozemků. Investiční pobídku lze poskytnout fyzickým či právnickým osobám, které splní určité podmínky, jako např. zavedení nové výroby nebo rozšíření stávající, pořízení strojního zařízení, dlouhodobého hmotného i nehmotného majetku, dále vynaložení finančních prostředků do zpracovatelského průmyslu a snaha o to, aby všechny procesy byly šetrné k životnímu prostředí. O tom, zda bude investiční pobídka přidělena, rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí, Minis-

terstvo financí a Ministerstvo životního prostředí a vyjádření podává také obec, na jejímž katastrálním území bude výstavba uskutečněna (Česko, 2004).

Veřejně prospěšné práce

Jednou z využívaných forem aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce. Tyto pracovní pozice byly zřízeny zejména pro dlouhodobě nezaměstnané nebo obtížně zaměstnatelné, kteří jsou evidováni na příslušných Úřadech práce. Jejich účelem je udržování nezaměstnaných v pracovním návyku a rovněž odnaučení závislosti na sociálních dávkách a podpoře v nezaměstnanosti. Do obecně prospěšných prací řadíme pracovní místa v oblasti úpravy zeleně, úpravy a úklidu veřejných prostranství včetně budov či komunikací, nebo pozice týkající se výstavby infrastruktury, a to vše ve prospěch obce či obecně prospěšných institucí. Doba, po kterou trvá dohoda mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce sjednaná za účelem vykonávání veřejně prospěšných prací, je omezena na nejvýše dvanáct po sobě jdoucích měsíců ode dne nástupu do zaměstnání. Dohody lze uzavírat opakovaně (Kotýnková, 2003; Česko, 2004).

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou taková, která zřizují zaměstnavatelé za tím účelem, aby na tyto nově vytvořené pozice obsadili uchazeče o zaměstnání registrované na Úřadech práce, kteří by jinak uplatnění nenalezli. Tito zájemci mohou nastoupit na dané místo na základě dohody mezi příslušným Úřadem práce a zaměstnavatelem. Daný zaměstnavatel může obdržet příspěvek na vytvoření jednoho společensky účelného místa až do výše čtyřnásobku či šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství v závislosti na míře nezaměstnanosti daného regionu, a při zřízení alespoň deseti míst může tento příspěvek na jedno místo činit až šestinásobek nebo osminásobek průměrné mzdy, taktéž v závislosti na míře nezaměstnanosti. Společensky účelným pracovním místem se rozumí i místo za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti, které vytvořil sám uchazeč o zaměstnání po předchozí dohodě s úřadem práce (Česko, 2004).

Překlenovací příspěvek

S problematikou společensky účelného pracovního místa souvisí i překlenovací příspěvek. Zájemci o zaměstnání, který vytvoří pracovní místo pro výkon samostatně výdělečné činnosti, může úřad práce poskytnout překlenovací příspěvek na úhradu provozních nákladů vzniklých v období, na které byl tento příspěvek přiznán, nejdéle však na dobu pěti měsíců

ve výši čtvrtiny průměrné mzdy v národním hospodářství na každý měsíc. Uznatelné provozní náklady pro tento příspěvek jsou nájemné, náklady na dopravu materiálu, opravy apod. (Česko, 2004).

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je určen zaměstnavatelům, kteří zaměstnají uchazeče o zaměstnání, jež vyžadují od pobočky krajského Úřadu práce zvýšenou péči. Tento příspěvek je poskytován nejvýše na dobu tří měsíců v maximální částce rovné polovině minimální mzdy na jednoho takového uchazeče (Česko, 2004).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Zaměstnavatelé, kteří mění svůj podnikatelský program a nadále nejsou schopni zajistit svým zaměstnancům práci v dostatečné výši (rozsah týdenní pracovní doby), mohou od Úřadu práce po předchozím uzavření dohody obdržet příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program v maximální výši poloviny minimální mzdy na jednoho pracovníka a to po dobu nejvýše šesti měsíců (Česko, 2004).

Podpora zaměstnávání absolventů a mladistvých

Další formou aktivní politiky zaměstnanosti jsou absolventská a praktikantská místa, tedy podpora zaměstnávání absolventů a mladistvých. Pro tyto účely uzavírají Úřady práce se zaměstnavateli písemné dohody, nejdéle však na dobu dvanácti měsíců. Zaměstnavatel se zaváže, že vytvoří pracovní pozici pro absolventa formou odborné praxe, takto vniklá místa jsou dotována ze strany Úřadů práce. Absolventem se rozumí ten, kdo po úspěšném dokončení střední nebo vysoké školy nedosáhl celkového součtu doby zaměstnání ve výši dvou let. Druhou skupinou spadající do této kategorie jsou mladiství do 18 let, kteří nedokončili střední školu nebo ukončili své vzdělávání základní školou. Mladiství nedisponují dostatečnou kvalifikací a rovněž nemají žádné pracovní návyky. Této skupině obyvatel jsou nabízena různá školení, jež je dostatečně připraví na výkon jejich budoucího povolání (Kotýnková, 2003).

Chráněné dílny a zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Mezi obtížně zaměstnatelné řadíme také osoby se zdravotním postižením. Tato skupina se vyznačuje dlouhodobě vyšší nezaměstnaností, jelikož zaměstnavatelé nejeví příliš velký zájem o jejich zaměstnání. Kromě neochoty zaměstnavatelů tkví tento problém i v nezájmu handicapovaných o práci, poněvadž pobírají v určité výši finanční podporu od státu

v podobě invalidního důchodu nebo jiných dávek a také proto, že se velmi často setkávají s odmítnutím. Úřady práce a nestátní organizace se snaží eliminovat tuto situaci poskytováním speciálních programů určeným přímo zdravotně postiženým, jako jsou programy na podporu vzniku a provozu chráněných pracovních míst a dílen. Dále se mohou zapojovat i do jiných programů, ty však nejsou určeny přímo handicapovaným. Lidé se změnou pracovní schopností projevují zájem také o podporované zaměstnávání, které poskytují neziskové organizace. Tato služba se vyznačuje tím, že zmíněné organizace velmi intenzivně pracují s handicapovanými a tím jim usnadňují přechod na trh práce. Nevýhodou této služby je, že i přes velký počet zájemců agentury nejsou schopny se věnovat většímu počtu klientů kvůli časové náročnosti podporovaného zaměstnávání. Často využívanou formou, jak bývají zdravotně postižení zaměstnávání, jsou chráněné dílny. Tato pracoviště se vyznačují většinovým zastoupením (minimálně 60 %) osob se změnou pracovní schopnosti. Zaměstnavatelé mohou obdržet od příslušného Úřadu práce příspěvek na zřízení pracovního místa pro zdravotně postižené v chráněné dílně po uzavření vzájemné písemné dohody. Úřady práce také mohou poskytovat příspěvky na provoz těchto pracovišť (Kotýnková, 2003; Winkler, 2010).

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Podstatou této ochrany je možnost zaměstnanců nárokovat své nevyplacené mzdy u příslušného Úřadu práce v případě insolventnosti jejich zaměstnavatele. Tato problematika je zakotvena v zákoně č. 118/2000 Sb., O ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů v platném znění. V případě zahájení insolvenčního řízení nebo podání insolvenčního návrhu na daného zaměstnavatele spraví insolvenční soud příslušný Úřad práce, který danou skutečnost vyvěsí na své úřední desce a rovněž stanoví lhůtu pět měsíců a patnáct kalendářních dnů, ve které si mohou dotčení zaměstnanci nárokovat své mzdy. Taktéž je tímto obeznámeno Ministerstvo práce a sociálních věcí a všechny ostatní Úřady práce. Své mzdové nároky může dotčený zaměstnanec uplatnit maximálně do výše rovné třem kalendářním měsícům rozhodného období a současně nesmí částka za jeden měsíc překročit hranici jeden a půl násobku rozhodné mzdy, kterou stanovuje MPSV na výši průměrné mzdy v národním hospodářství (MPSV, 2010).

4 VYBRANÉ SUBJEKTY OVLIVŇUJÍCÍ TRH PRÁCE

4.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí, zřízené na základě zákona 2/1969 Sb. o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR, je ústřední orgán státní správy v oblasti mzdové a sociální politiky zabývající se otázkami zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů, aktivní politiky zaměstnanosti, důchodového zabezpečení, sociální péče apod. Působnost MPSV dále upravuje zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jeho úkolem je vypracovávání celostátních koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti, zpracování analýz a prognóz týkajících se trhu práce, usměrňování pracovních sil ze zahraničí a do zahraničí, zabezpečování rovnováhy na trhu práce, správa a poskytování finančních prostředků na státní politiku zaměstnanosti, podporování mezinárodní spolupráce v oblasti trhu práce, vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, agentur práce apod. (Česko, 1969; Česko, 2004).

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí se zabývá aplikovaným výzkumem na úseku práce a sociálních věcí a to jak na regionální, tak na celostátní i mezinárodní úrovni. Výzkumy se zaměřují na oblasti zaměstnanosti, trhu práce, pracovních vztahů, rovných příležitostí, mezd aj. Další činností, jež je tento výzkumný ústav pověřen, je konzultantská činnost, organizace seminářů a konferencí a rovněž vydávání odborných publikací (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2012).

Výzkumný ústav bezpečnosti práce

Tato veřejná výzkumná instituce byla zřízena Ministerstvem práce a sociálních věcí za účelem provádění vědeckého výzkumu v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Hlavním úkolem VÚBP je mimo výzkum i snaha o prevenci rizik ohrožení zdraví a životů osob, životního prostředí a hmotných statků a zájem o zlepšení pracovního života. Dalšími činnostmi je např. propagace BOZP či konzultační, poradenská a publikační činnost. Stejně jako v případě Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí lze problematiku týkající se Výzkumného ústavu bezpečnosti práce nalézt v zákoně 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2010).

Státní úřad inspekce práce

Státní úřad inspekce práce je orgánem státní správy, který se dále dělí na osm oblastních inspektorátů a jenž byl zřízen Ministerstvem práce a sociálních věcí pro účely kontrolování dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a také za účelem poradenské, konzultační a osvětové činnosti. Tyto orgány jsou rovněž oprávněny udělovat za spáchání přestupku nebo správního deliktu pokutu, ale pouze v odůvodněných případech. Problematika Úřadu a inspektorátů je zakotvena v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (Státní úřad inspekce práce, 2012).

Česká správa sociálního zabezpečení

Česká správa sociálního zabezpečení je finančně správní instituce, jejímž úkolem je vyplácení důchodového a nemocenského pojištění. Finanční prostředky získává z pojistného na sociální zabezpečení a z příspěvků na státní politiku zaměstnanosti. Podřízenými úřady jsou jednotlivá regionální pracoviště ČSSZ, okresní správy sociálního zabezpečení, Pražská správa sociálního zabezpečení a Městská správa sociálního zabezpečení Brno a jejich územní pracoviště (Česká správa sociálního zabezpečení, 2012).

4.2 Úřad práce

Problematika Úřadu práce byla upravena v zákoně 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Na základě zmíněného zákona byl zřízen Úřad práce České republiky, jenž je správním úřadem působícím na celém území státu a současně zanikly úřady práce vzniklé dle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Úřad práce sestává ze dvou složek, a to generální ředitelství a krajské pobočky, jejichž součástí jsou také kontaktní pracoviště. Činnost Úřadu práce se týká oblastí zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (insolvence), státní sociální podpory (Česko, 2011).

Generální ředitelství Úřadu práce

V kompetenci generálního ředitelství Úřadu práce jsou úkoly jako zajišťování podkladů pro programy a koncepce státní politiky zaměstnanosti, ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce a jejich neustálé monitorování a vyhodnocování, zabezpečování rovných příležitostí v souvislosti se získáním zaměstnání či přístupu k rekvalifikacím, kooperace s ministerstvem na rozvoji mezinárodních vztahů a spolupráce týkající se zaměstnanosti a

lidských zdrojů, poskytuje hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace či školení. Mimo zmíněné činnosti také vede evidenci agentur práce, je vykonavatelem kontrolní činnosti, je oprávněno udělovat pokuty, je zřizovatelem školících a rekvalifikačních středisek atd. (Česko, 2004).

Krajská pobočka Úřadu práce

Mezi hlavní úkoly, které zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce, patří zpracovávání statistik, výhledů a analýz týkajících se zaměstnanosti v daném obvodu, monitorování a vyhodnocování stavu na trhu práce, ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce, zabezpečování rovných příležitostí ve svém obvodu, podpora projektů a opatření pro rozvoj lidských zdrojů, zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poradenská činnost pro FO i PO, vedení evidence volných pracovních míst, co se týče finančních výpomocí, poskytuje podpory v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a další (Česko, 2004).

4.2.1 Zájemce a uchazeč o zaměstnání

Zájemce o zaměstnání jsou ty fyzické osoby, které dotáží kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání prostřednictvím písemné žádosti, a následně je jim nabízeno zprostředkování zaměstnání či rekvalifikace.

Uchazečem o zaměstnání se rozumí fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a požádá za tímto účelem příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce v místě svého bydliště a následně je zavedena do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti. Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání není možné např. v případě, že je dotčená osoba v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, osobou samostatně výdělečně činnou, osobou připravující se na své budoucí povolání, dále pokud je dotyčná osoba společníkem, jednatelem, komanditistou, členem představenstva, dozorčí rady či družstva vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah v případě přesáhnutí měsíčního výdělku ve výši poloviny minimální mzdy. Další vylučující okolností je výkon funkce soudce, poslance nebo senátora Parlamentu nebo poslance Evropského parlamentu, Prezidenta republiky, člena Vlády a jiné funkce. Osoby, jež nemohou být zařazeny do evidence uchazečů o zaměstnání, jsou takové, které byly dočasně uznány za práce neschopné, osoby ve výkonu trestu odnětí svobody či jsou ve vazbě, osoby ve třetím stupni invalidity a osoby pobírající mateřskou. Uchazečem o zaměstnání mohou být osoby pracující dle dohod mi-

mo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti) nebo pracující na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud jejich měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Pokud uchazeči o zaměstnání mají více příjmů, pro účely zjištění splnění podmínek se sčítají. Důvody pro ukončení vedení uchazeče v evidenci jsou mj. nástup do zaměstnání, nástup do výkonu trestu odnětí svobody, smrt uchazeče, vzetí do vazby, nebo pokud je zjištěno, že uchazeč je nezpůsobilý. Uchazeč je vyřazen z evidence i v případech, pokud odmítne nastoupit do zaměstnání či rekvalifikace, nebo se podrobí vyšetření zdravotního stavu apod. (Česko, 2004).

4.2.2 Volná pracovní místa

Zaměstnavatelé, kteří mají zájem hledat nové zaměstnance prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce, mají za povinnost předložit do deseti kalendářních dnů seznam svých volných pracovních míst a rovněž jejich charakteristiku a po jejich obsazení jsou povinni tuto skutečnost do deseti dnů ohlásit. Zaměstnavatelé rovněž na vyžádání určí, která z jimi nabízených míst jsou vhodná pro uchazeče, jimž věnuje krajská pobočka úřadu práce zvýšenou pozornost. Volná pracovní místa jsou tedy taková, jež jsou nově vytvořená či uvolněná. Evidence volných pracovních míst vedená krajskou pobočkou Úřadu práce obsahuje identifikační údaje o zaměstnavateli, popis pracovního místa (např. druh a místo vykonávané práce, finanční ohodnocení, požadavky na uchazeče), typ pracovní smlouvy, tzn. na dobu neurčitou či určitou s uvedením plánované délky pracovního poměru a jiné doplňující informace (Česko, 2004).

5 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Nejvýznamnějším nástrojem EU z hlediska politiky zaměstnanosti je Evropský sociální fond, jenž je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie a jsou z něj podporovány neinvestiční (tzv. měkké) projekty. „*Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.*“ (EU-Media, 2012). Na programovací období 2007-2013 bylo pro Českou republiku vyčleněno 3,8 mld. EUR. Existují tři programy, které mohou čerpat finanční prostředky z ESF, a to OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP vzdělávání pro konkurenceschopnost a OP Praha – Adaptabilita. Evropský sociální fond má celkem tři cíle. První z nich se týká zachování co možná největšího počtu pracovních míst, cíl 2 je zaměřen na rozvoj lidských zdrojů a cíl 3 je určen adaptačním a modernizačním systémům vzdělávání, školení a zaměstnanosti. Oblasti podpory se týkají různých oblastí trhu práce, jako např. rovné příležitosti pro všechny uchazeče, kteří vstupují na trh práce, sociální začleňování, celoživotní vzdělávání, podpora rekvalifikací, vytváření nových pracovních míst, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti nebo boj s diskriminací na trhu práce apod. Odpovědnost za tok finančních prostředků z Evropské unie nesou řídicí orgány jednotlivých operačních programů, tedy Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Magistrát hlavního města Prahy (MPSV, 2008; EU-Media, 2012).

5.1 Operační program lidské zdroje a zaměstnanost

Tento operační program je víceúčelovým tematickým programem zaměřeným na aktivní politiku zaměstnanosti, tedy na snižování nezaměstnanosti, dále podporuje profesní vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených obyvatel, snaží se o zkvalitňování veřejné správy a rovněž se zabývá mezinárodní spoluprací v těchto oblastech. OP Lidské zdroje a zaměstnanost spadá do cíle Konvergence a určité jeho oblasti spadají do cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Byl schválen Evropskou komisí 16. 10. 2007 a je rozčleněn na šest prioritních os:

Prioritní osa 1. Adaptabilita – zaměřením na předcházení nezaměstnanosti tzn. odborná příprava zaměstnanců, podpora podnikání a inovací, zlepšování organizace práce, rekvalifikace zaměstnanců, zvyšování účasti na celoživotním vzdělávání a také zkvalitňování a zvyšování dostupnosti všech typů vzdělávání

Prioritní osa 2. Aktivní politika trhu práce – rozvoj specifických služeb podporujících zaměstnanost, odborná příprava, modernizace institucí trhu práce, provádění aktivních a preventivních opatření na trhu práce

Prioritní osa 3. Sociální integrace a rovné příležitosti – zvyšování zaměstnanosti žen a potlačování jejich diskriminace, usnadnění jejich přístupu k péči o dítě a závislé osoby, zvyšování zaměstnanosti přistěhovalců a jejich sociální integrace, zlepšování přístupu na trh práce pro znevýhodněné osoby

Prioritní osa 4. Veřejná správa a veřejné služby – modernizace veřejné správy, řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě, vytváření a realizace projektů eGovernmentu, zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb, podílení se občanů na veřejném životě, omezování korupce

Prioritní osa 5. Mezinárodní spolupráce – podpora mezinárodní spolupráce mezi projekty a jednotlivými skupinami aktérů za účelem výměny zkušeností a dovedností vedoucí k lepším výsledkům projektů, zefektivnění implementace ESF na místní, regionální a národní úrovni

Prioritní osa 6. Technická pomoc – podpora řízení, implementace, monitorování, kontroly a publicity tohoto operačního programu a příprava programových dokumentů na další programové období

Pro OP Lidské zdroje a zaměstnanost je vyčleněno 1,84 mld. EUR, z toho majoritní část (33%) je určena pro prioritní osu 2. Dále 28,6 % připadá na prioritní osu 1 a 21,7 % na prioritní osu 3. Nejmenší částka (4 %) náleží prioritní ose 6. Řídícím orgánem je zde Ministerstvo práce a sociálních věcí, které má na starosti celkovou přípravu a projednávání operačního programu, následně jeho předložení Evropské komisi a poté realizaci programu, dále vypracování výroční a závěrečné zprávy, zajištění funkce a činnosti Monitorovacího výboru atd. Zprostředkujícím subjektem jsou útvary Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo průmyslu a obchodu a kraje, popřípadě jimi zřízené organizace, mezi jejichž činnosti patří výběr projektů, kontrola projektů a monitoring aj. Předsedou Monitorovacího výboru je zástupce z Ministerstva práce a sociálních věcí, dále je Monitorovací výbor složen z dalších členů např. zástupci z partnerských ministerstev, dále zástupci krajů aj. Platebním a certifikačním orgánem je odbor Národního fondu Ministerstva financí. Vykonáváním funkce Auditního orgánu bylo rovněž pověřeno Ministerstvo financí, konkrétně odbor Centrální harmonizační jednotka pro finanční kontrolu (Ministerstvo pro místní rozvoj, 2012).

II. PRAKTICKÁ ČÁST

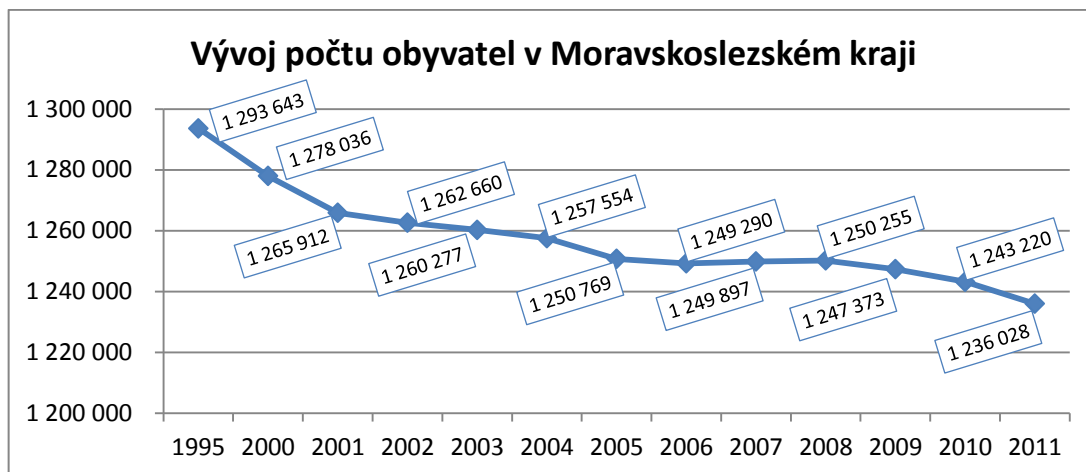
6 SOCIOEKONOMICKÁ ANALÝZA MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE

Moravskoslezský kraj se nachází v severovýchodní části České republiky. Sousedícími kraji jsou Olomoucký a Zlínský kraj, ale také Slezské a Opolské vojvodství (Polsko) a Žilinský kraj (Slovensko). S rozlohou 5 427 km², což činí 6,9 % území celé ČR, zaujímá tento kraj šestou pozici v ČR. Kraj je rozčleněn na šest okresů – Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava-město. Dále se zde nachází 22 správních obvodů obcí s rozšířenou působností. Na území Moravskoslezského kraje leží celkem 299 obcí, z nichž největší počet se nachází v okrese Opava - 77 obcí, a nejméně pak v okrese Ostrava - 13 obcí. Z celkového počtu 299 obcí je 41 obcí klasifikováno jako město.

Co se týče charakteru území, více než polovinu z celkové plochy tvoří zemědělská půda a další přibližně třetinu zaujímají lesní porosty. Moravskoslezský kraj taktéž skýtá významná naleziště nerostných surovin, zejména černého uhlí, zemního plynu, ale také další suroviny (např. vápenec, žula, mramor apod.). V důsledku významné průmyslové činnosti patří kraj k nejvíce zamořeným oblastem ve všech sférách životního prostředí, zejména v oblastech Karvinska, Ostravska a Třinecka trpí obyvatelé silným znečištěním vzduchu, také se zde vyskytuje kontaminace půdy či podzemních vod. Rovněž zde dochází k propadu půdy a zemským otřesům jako následek důlní činnosti, přičemž tento nepříznivý jev má extrémní vliv nejen na zdejší infrastrukturu. Kraj se však snaží neustále zlepšovat stav životního prostředí např. využíváním ekologičtějších technologií. Moravskoslezský kraj se vyznačuje zejména tradičními odvětvími, tzn. významnou těžební činností v oblasti ostravsko-karvinské pánve a rovněž navazujícími odvětvími jako je hutnictví a těžký průmysl. Dále se kraj zabývá i výrobou dopravních prostředků, výrobou a dopravou elektrické energie či chemickým a farmaceutickým průmyslem (Krajská správa ČSÚ v Ostravě, 2011).

6.1 Obyvatelstvo

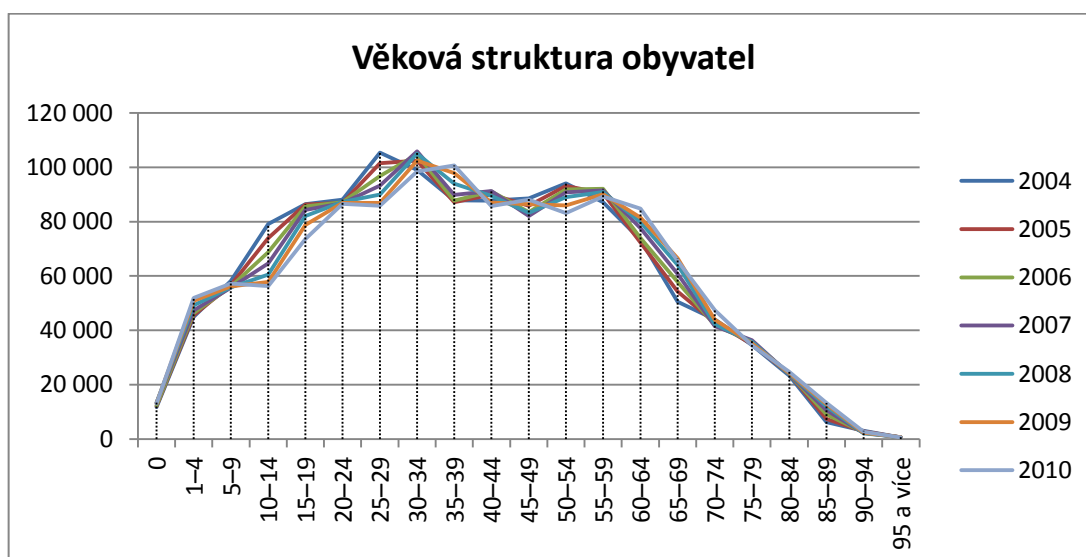
Dlouhodobý trend vývoje počtu obyvatel v Moravskoslezském kraji má klesající charakter. Od roku 1995 do posledního zjištěného údaje získaného prostřednictvím sčítání lidu, domů a bytů, které proběhlo v roce 2011, poklesl počet obyvatel v tomto kraji o 57 615 obyvatel na hranici 1 236 028 obyvatel, což činí kraj třetím nejlidnatějším v České republice po Středočeském kraji a hl. m. Praha (Krajská správa ČSÚ v Ostravě, 2011).



Obrázek 2: Vývoj počtu obyvatel Moravskoslezského kraje

Zdroj: vlastní zpracování podle dat ČSÚ Ostrava, 2011

Hustota osídlení 229,1 obyvatel/km² za rok 2010 řadí Moravskoslezský kraj jako druhý nejhustěji osídlený po hl. m. Praha. Nejvyšší hustotu osídlení měl okres Ostrava s 1 006,3 obyvk./km², hustoty osídlení ostatních okresů byly následující: okres Karviná 759,1 obyvk./km², okres Frýdek-Místek 175,5 obyvk./km², okres Nový Jičín 173 obyvk./km², okres Opava 159,2 obyvk./km² a okres Bruntál 63,4 obyvk./km². Nejvíce obyvatel žije v blízkosti velkých měst, konkrétně se jedná o města Ostrava, Havířov, Karviná a Frýdek-Místek, přičemž tato oblast patří mezi nejhustěji osídlené v České republice (viz Příloha I) (Krajská správa ČSÚ v Ostravě, 2011).



Obrázek 3: Vývoj věkové struktury obyvatel Moravskoslezského kraje

Zdroj: vlastní zpracování podle dat ČSÚ Ostrava, 2007, 2008, 2011

Velký problém pro kraj představuje jeho neustále stárnoucí obyvatelstvo, což je zapříčiněno zejména velkým úbytkem mladých obyvatel ve věku 10 – 14 let, kde je tento pokles nejrazantnější. V porovnání s rokem 2004 došlo k úbytku téměř 23 tis. osob v tomto věku. Rovněž věkové skupiny 15 – 19 let a 25 – 29 let zaznamenávaly výraznější úbytek a to o necelých 13 tis. a 19,5 tis. osob ve sledovaném období. Naopak se významněji zvýšil počet obyvatel v následujících věkových skupinách: 35 – 39 let o necelých 13 tis., 60 – 64 let o téměř 11,5 tis., 85 – 89 let o 7 tis. a nejvíce přibylo obyvatel ve věku 65 – 69 let a to o více než 15 tis. osob (Krajská správa ČSÚ v Ostravě, 2007, 2008, 2011).

Tabulka 1: Údaje týkající se věkové struktury obyvatel

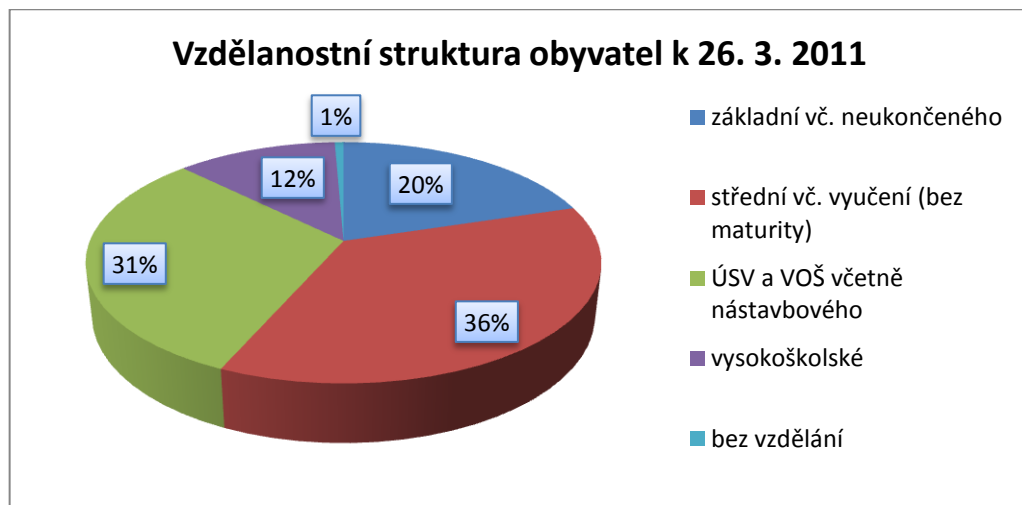
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Průměrný věk muži	37,48	37,78	38,07	38,33	38,56	38,79	39,02
Průměrný věk ženy	40,60	40,89	41,19	41,44	41,69	41,92	42,16
Index stáří muži	62,79	67,03	71,25	74,41	77,65	80,36	81,74
Index stáří ženy	105,46	111,25	116,97	121,16	126,01	129,49	130,95
Naděje na dožití muži	-	71,33	71,86	72,31	72,30	72,45	72,64
Naděje na dožití ženy	-	78,55	78,84	79,27	79,41	79,41	79,74

Zdroj: vlastní zpracování podle dat ČSÚ Ostrava, 2007, 2008, 2011

Úbytek mladých obyvatel a přibývání starších obyvatel zapříčiňuje neustálé zvyšování průměrného věku obyvatel. Průměrný věk mužů se zvýšil z 37,48 let zjištěných k roku 2004 na 39,02 let v roce 2010, u žen došlo ke zvýšení z původních 40,6 let na 42,16 let za sledované období. Nedochovalo však pouze k růstu průměrného věku obyvatelstva, ale také se postupně zvyšovala naděje na dožití při narození jak u mužů, tak i u žen. Ke konci roku 2010 činily tyto hodnoty 72,64 let u mužů a 79,74 let u žen. Rovněž bylo v průběhu sledovaného období sledováno zvyšování indexu stáří, jímž lze snadno vyjádřit samotný proces stárnutí obyvatelstva. Tento index se vypočítává jako poměr dětí ve věku do 14 let (včetně) k lidem starším 65 let. Ke konci roku 2010 dosáhl tento index u mužů hodnoty 81,74, což znamená, že na 100 dětí připadá téměř 82 osob starších 65 let. U žen byl výsledný index stáří výrazně vyšší, a to 130,95 (Krajská správa ČSÚ v Ostravě, 2007, 2008, 2011; Agentura pro regionální rozvoj, 2010).

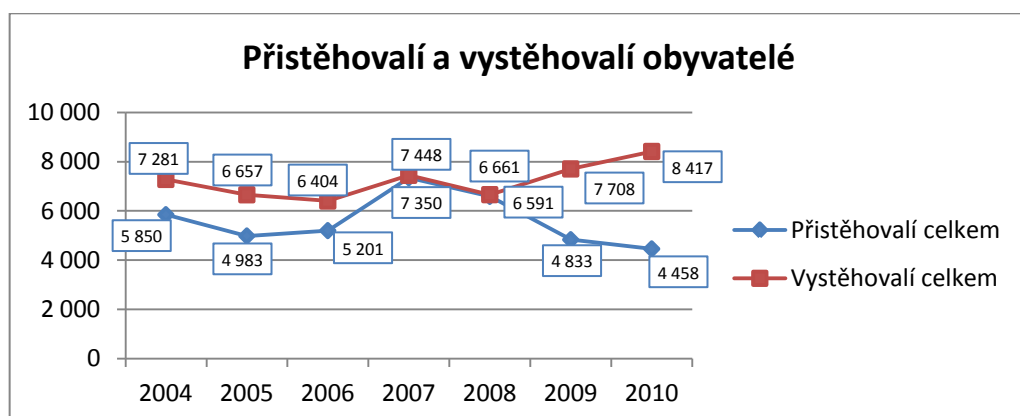
V oblasti vzdělanostní struktury obyvatel převažuje ukončené střední vzdělání včetně vyučení bez maturity, kdy tohoto stupně vzdělání dosáhlo 36 % obyvatel, tedy 366 663 osob. Druhým nejčastěji dosaženým stupněm vzdělání bylo úplné střední vzdělání a studium ukončené na vyšších odborných školách, přičemž tímto stupněm vzdělání se mohlo prokázat 310 025 osob, tzn. 31 %. Celkem 20 % obyvatel dosáhlo pouze základního

vzdělání a 12 % obyvatel dosáhlo vzdělání vysokoškolského (Český statistický úřad, 2011).



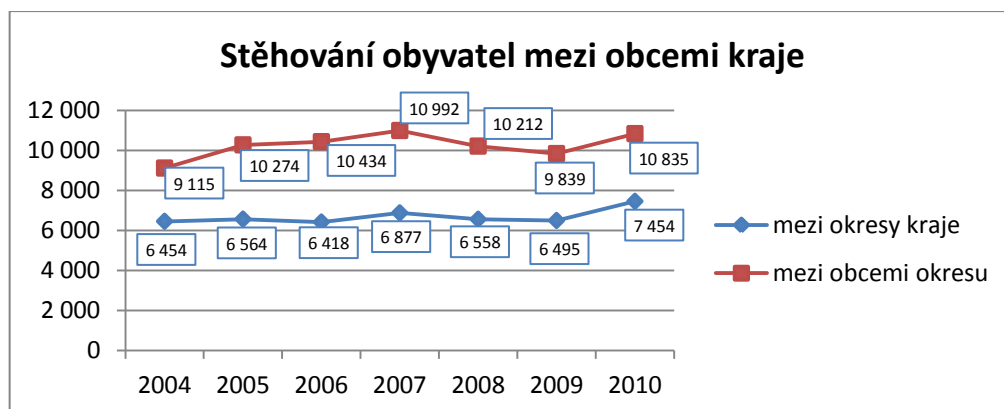
Obrázek 4: Vzdělanostní struktura obyvatel Moravskoslezského kraje
Zdroj: vlastní zpracování podle dat ČSÚ, 2011

Mimo neustále stárnoucí obyvatelstvo se Moravskoslezský kraj potýká i s problémy, jež se týkají úbytku obyvatel v důsledku toho, že více osob tento kraj opouští, než se zde přistěhuje. V žádném z roků ze sledovaného období 2004 – 2010 nepřevýšil počet přistěhovaných počet vystěhovaných, pouze v roce 2007 a 2008 se tyto hodnoty přiblížily na téměř stejnou hodnotu. V roce 2010 dosáhly jak křivka přistěhovaných, tak křivka vystěhovaných, extrémů v rámci sledovaného období. V případě první zmíněné se jednalo o dosažení nejnižší hodnoty 4 458 přistěhovaných osob, v případě křivky vystěhovaných se jednalo o dosažení maxima ve výši 8 417 osob, jež se přestěhovaly mimo hranice kraje (Krajská správa ČSÚ v Ostravě, 2007, 2008, 2011).



Obrázek 5: Přistěhovalí a vystěhovalí obyvatelé v Moravskoslezském kraji
Zdroj: vlastní zpracování podle dat ČSÚ Ostrava, 2007, 2008, 2011

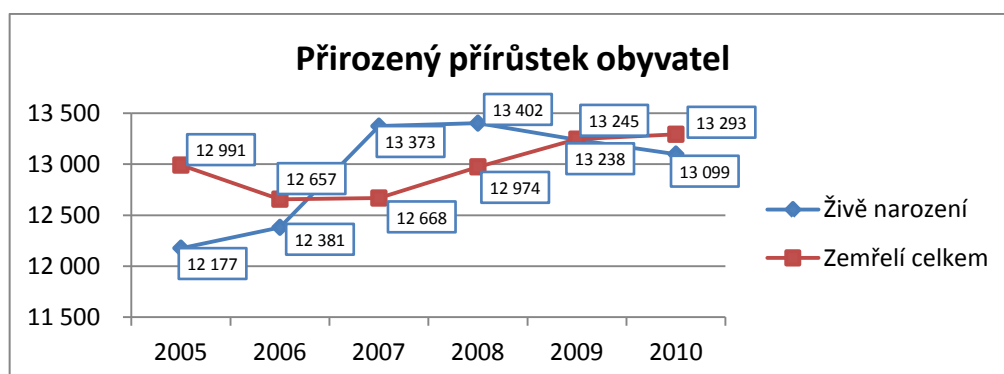
Co se týče stěhování obyvatel v rámci kraje, více obyvatel měnilo svá bydliště mezi jednotlivými obcemi téhož okresu než mezi okresy samotnými. V následujícím grafu jsou znázorněny tyto dva typy migrace v období 2004 až 2010. Nejvíce obyvatel se stěhovalo mezi obcemi okresu v roce 2007, kde se jednalo o 10 992 osob. Mezi okresy kraje měnilo svá bydliště nejvíce osob v roce 2010, a to celkem 7 454 obyvatel (Krajská správa ČSÚ v Ostravě, 2007, 2008, 2011).



Obrázek 6: Stěhování obyvatel mezi obcemi Moravskoslezského kraje

Zdroj: vlastní zpracování podle dat ČSÚ Ostrava, 2007, 2008, 2011

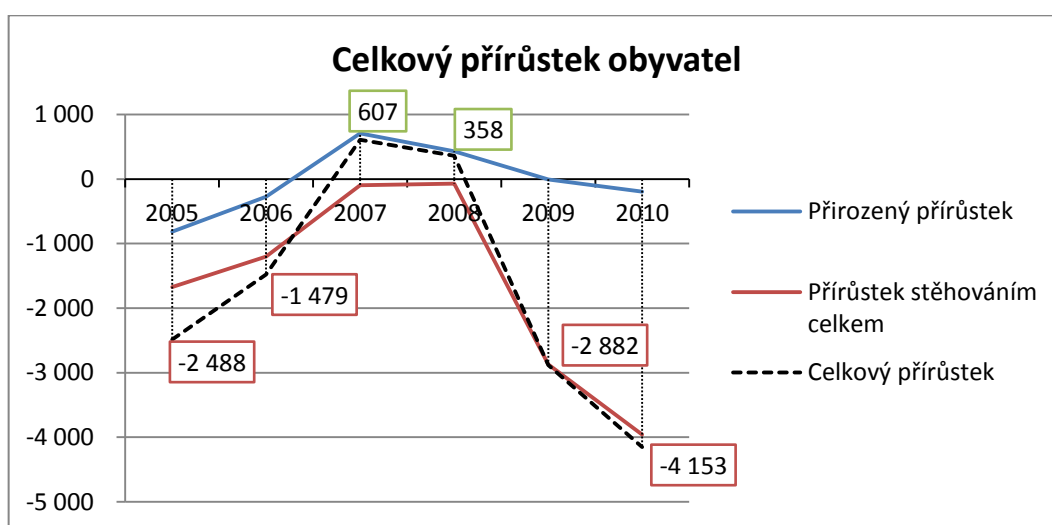
V Moravskoslezském kraji dochází nejen k úbytku obyvatel prostřednictvím jejich stěhování mimo hranice kraje, ale také se na poklesu celkového počtu osob žijících na území tohoto kraje podílí i záporná hodnota přirozeného přírůstku obyvatel, což znamená, že v kraji více lidí umírá, než se živě narodí. Jak vypovídá křivka živě narozených v následujícím grafu, do roku 2008 docházelo ke zvyšování počtu živě narozených dětí, avšak následně došlo ke zlomu a křivka počala klesat z 13 402 živě narozených na 13 099 v roce 2010. Křivka zemřelých má opačný průběh, od roku 2006 totiž počet zemřelých neustále narůstá až na 13 293 osob v roce 2010 (Krajská správa ČSÚ v Ostravě, 2007, 2008, 2011).



Obrázek 7: Přirozený přírůstek obyvatel v Moravskoslezském kraji

Zdroj: vlastní zpracování podle dat ČSÚ Ostrava, 2007, 2008, 2011

Při zanesení křivky přírůstu obyvatel stěhováním (viz příloha II) a křivky přirozeného přírůstu do jednoho grafu a při sečtení hodnot obou těchto veličin lze zjistit celkový přírůstek obyvatel, jenž je znázorněn pomocí černé přerušované linky. Ve všech letech sledovaného období dosáhla tato čísla záporných hodnot, tzn., že docházelo k úbytku obyvatel. Pouze v roce 2007 a 2008 byly tyto hodnoty kladné a rok 2007 se stal maximem v daném období. Od roku 2008 do roku 2010 došlo k propadu až na hodnotu -4 153 osob, což znamenalo úbytek o necelé 2 tis. osob větší, než v roce 2005.

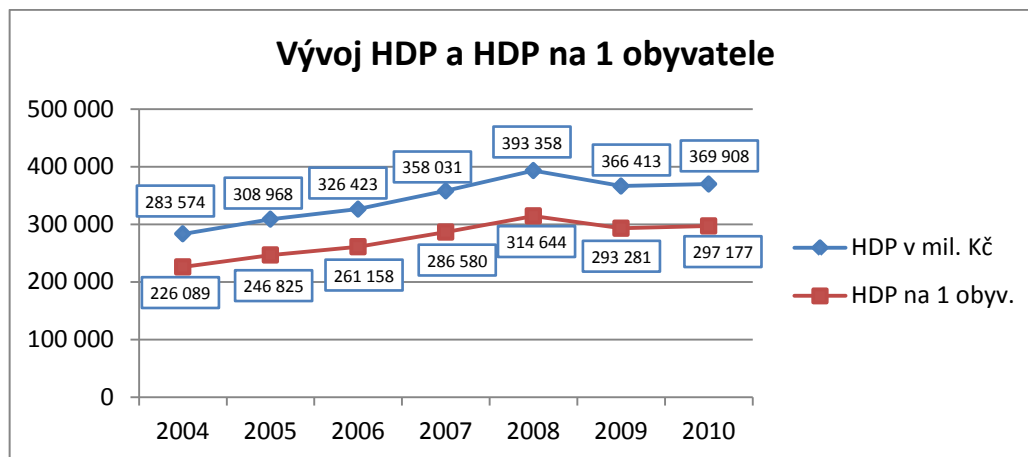


Obrázek 8: Celkový přírůstek obyvatel v Moravskoslezském kraji

Zdroj: vlastní zpracování podle dat ČSÚ Ostrava, 2007, 2008, 2011

6.2 Ekonomická situace

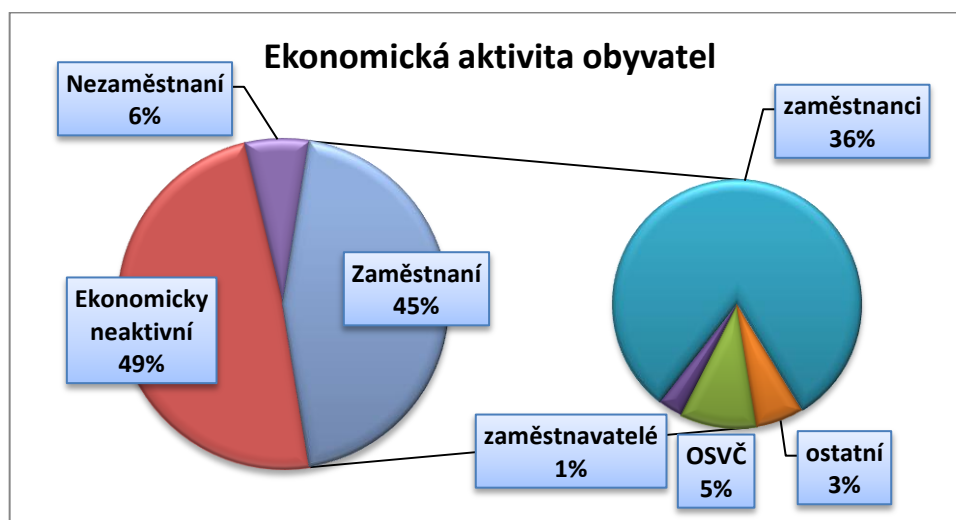
Průběh vývoje hrubého domácího produktu v Moravskoslezském kraji měl vzestupnou tendenci až do roku 2008, kdy došlo ke zlomu, jež způsobila celosvětová krize, a v roce 2009 došlo tedy k meziročnímu poklesu HDP o 7 %. V roce 2010 byl opět zaznamenán mírný vzestup oproti roku předchozímu. V roce 2008 dosáhl tento kraj nejvyššího HDP v rámci sledovaného období, které činilo 393 358 mil. Kč. Vývoj hrubého domácího produktu připadajícího na jednoho obyvatele kopíroval průběh vývoje celkového HDP, jež dosáhl kraj. Nejvyšší hodnota byla zaznamenána v roce 2008 s 314 644 Kč na jednoho obyvatele (Krajská správa ČSÚ v Ostravě, 2007, 2008, 2011).



Obrázek 9: Vývoj HDP a HDP na 1 obyvatele v Moravskoslezském kraji

Zdroj: vlastní zpracování podle dat ČSÚ Ostrava, 2007, 2008, 2011

Dle údajů z posledního sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011 činil podíl ekonomicky neaktivního obyvatelstva téměř polovinu z celkového počtu, tedy 49 % obyvatel. Ze zbývajících 51 % ekonomicky aktivních obyvatel tvořilo 6 % nezaměstnaných a zbylých 45 % zaměstnaných, z nichž většina byla klasifikována jako zaměstnanci (36% z celkového počtu obyvatel). Ze všech obyvatel, jak ekonomicky aktivních, tak ekonomicky neaktivních tvoří 1%, tedy nejmenší část, zaměstnavatelé, a dále 5% osoby samostatně výdělečně činné (Český statistický úřad, 2011).

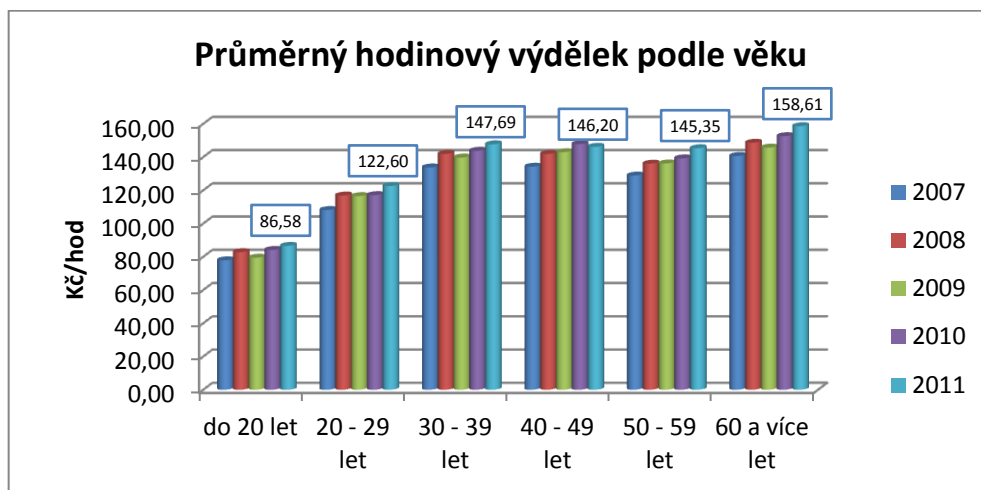


Obrázek 10: Ekonomická aktivita obyvatel kraje v roce 2011

Zdroj: vlastní zpracování podle dat ČSÚ, 2011

Průměrný hodinový výdělek osob, jež jsou zaměstnány v podnikatelské sféře, se v letech 2007 – 2011 postupně zvyšoval, pouze mezi roky 2008 a 2009 byl zaznamenán pokles mezd v důsledku již zmíněné celosvětové krize, kdy došlo k celkovému útlumu hospodář-

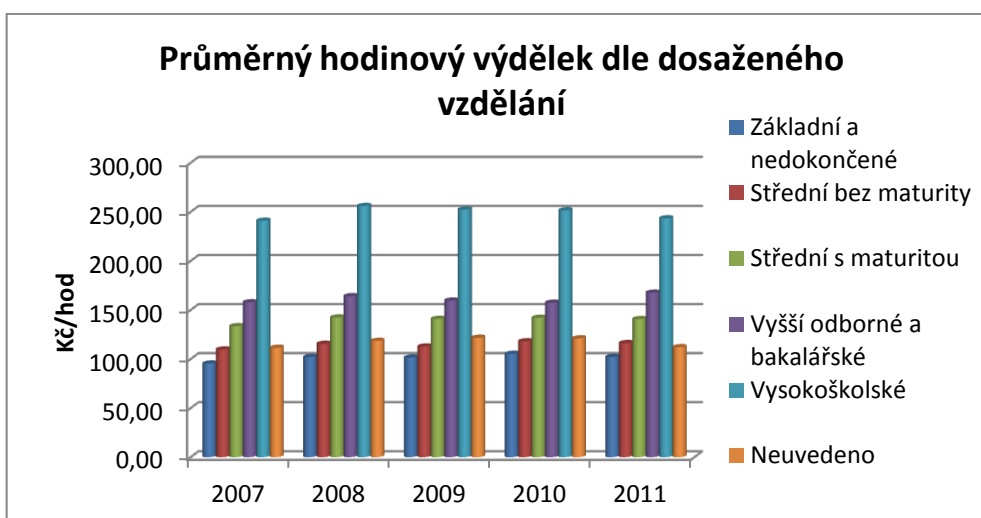
ství. V roce 2011 tvořily hodinové mzdy jednotlivých zaměstnanců nejvyšší hodnoty v rámci sledovaného období vyjma věkové skupiny 40 – 49 let, kdy dosáhly maxima v roce předchozím. Výše průměrného hodinového výdělku, jež jsou uvedeny v grafu, náleží k roku 2011 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).



Obrázek 11: Průměrný hodinový výdělek podle věku obyvatel

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Nejvyšší průměrný hodinový výdělek měla věková skupina 60 a více let, kdy v roce 2011 byla tato sazba 158,61 Kč/hod. Nejmenší hodinovou mzdu pobírali zaměstnanci ve věku do 20 let, a to 86,58 Kč/hod. Průměrná hodinová mzda zaměstnanců ve věku 30 – 59 let se pohybovala na přibližně stejné výši v rámci celého sledovaného období (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).



Obrázek 12: Hodinový výdělek dle dosaženého vzdělání

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Z pohledu dosaženého vzdělání zaměstnanců zpravidla platí, že čím vyššího vzdělání daný zaměstnanec dosáhl, tím vyšší je jeho průměrný hodinový výdělek. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že průměrná hodinová mzda osob s vysokoškolským vzděláním je o více než polovinu vyšší, než u osob se základním vzděláním. Pro příklad v roce 2008 byl rozdíl mezi těmito výdělky celkem 154 Kč/hod, což bylo nejvíce z celého sledovaného období, avšak v dalších letech docházelo k postupnému snižování tohoto rozdílu až na hodnotu 142 Kč/hod v roce 2011. Průměrné hodinové výdělky dle jednotlivých skupin byly následující: osoby se základním vzděláním 96 – 106 Kč/hod, se středním vzděláním bez maturity 110 – 118 Kč/hod, se středním vzděláním s maturitou 134 – 143 Kč/hod, dále vyšší odborné a bakalářské vzdělání 158 – 168 Kč/hod a vysokoškolské vzdělání 241 – 256 Kč/hod (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Tabulka 2: Údaje týkající se průměrných mezd

	2007	2008	2009	2010	2011
Průměr hrubé měsíční mzdy	22 584 Kč	24 421 Kč	23 749 Kč	24 568 Kč	23 815 Kč
Podíl zaměstnanců s podprůměrnou hrubou měsíční mzdou	62,3 %	62,6 %	63,6 %	62,0 %	70,8 %
Průměr hodinového výdělku (Kč/hod)	127,58	135,77	135,67	139,50	142,71
<i>z toho:</i>					
muži	140,30	150,78	151,20	155,11	159,41
ženy	104,75	110,66	110,05	113,88	116,78

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Celkový průměrný hodinový výdělek se v letech 2007 až 2011 postupně zvyšoval z původních 128 Kč/hod na 143 Kč/hod. Je však nutné podotknout, že ve všech letech v daném období převyšoval podíl zaměstnanců, jejichž mzda byla podprůměrná, výši 60 %, v roce 2011 se jednalo dokonce o téměř 71 % zaměstnanců. Při rozdělení zaměstnanců dle pohlaví lze taktéž zaznamenat rozdíl mezi těmito sazbami, přičemž průměrný hodinový výdělek žen byl ve všech letech sledovaného období přibližně o čtvrtinu nižší, než u mužů (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

7 MEZIKRAJSKÉ SROVNÁNÍ UKAZATELŮ TRHU PRÁCE

V této části bakalářské práce je nejprve znázorněno, v jakém postavení se nachází Moravskoslezský kraj v porovnání s ostatními kraji, co se týče základních ukazatelů trhu práce.

7.1 Míra nezaměstnanosti

Prvním ukazatelem pro srovnání je míra nezaměstnanosti. Pokud je vzat v potaz celý průběh míry nezaměstnanosti v letech 2004 – 2012, s nejvyšší mírou nezaměstnanosti se potýká kraj Ústecký a rovněž i kraj Moravskoslezský. Tento fakt je dán zejména úpadkem těžkého průmyslu v těchto regionech a také problematikou restrukturalizace, která v Moravskoslezském kraji probíhala již od roku 1990, a jež byla doprovázena neustále se zvyšující nezaměstnaností. V roce 2004 byl na Úřadu práce registrován doposud nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání. Poté došlo k mírnému zlepšení této situace, avšak pozitivní vývoj v roce 2008, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla nejnižší hodnoty a současně počet uchazečů o zaměstnání se snížil téměř o polovinu oproti roku 2004, přerušila celosvětová krize. Od tohoto zlomu došlo opět k nárůstu míry nezaměstnanosti. Nejnižší nezaměstnanost registruje hl. m. Praha a také Středočeský, Jihočeský a Plzeňský kraj. Údaje za rok 2012 jsou uvedeny k 29. únoru (Krajská pobočka Úřadu práce v Ostravě, 2012).

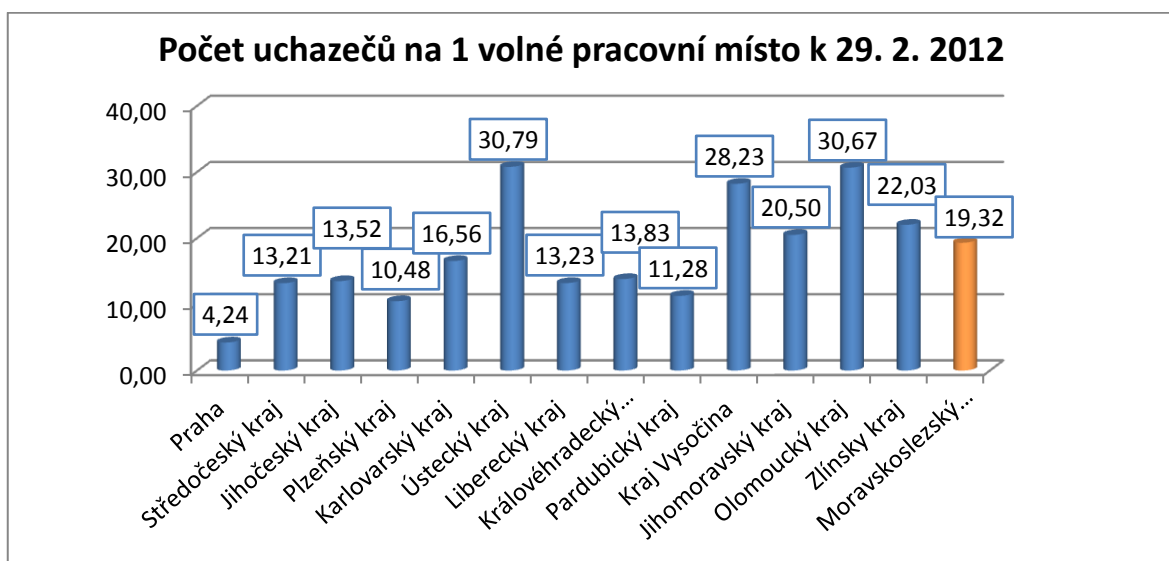
Tabulka 3: Míry nezaměstnanosti v mezikrajském srovnání

	Míry nezaměstnanosti (%)									
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Praha	3,6	3,4	3,0	2,5	2,1	3,0	3,9	4,0	4,1	
Středočeský kraj	6,6	6,3	5,7	4,6	4,0	5,8	7,1	7,1	7,6	
Jihočeský kraj	6,1	6,3	6,0	4,8	4,0	6,5	7,4	7,3	8,4	
Plzeňský kraj	6,7	6,4	5,9	4,9	4,2	7,0	7,8	7,1	7,4	
Karlovarský kraj	10,2	10,2	9,5	8,0	6,9	9,9	10,8	10,2	10,6	
Ústecký kraj	15,9	15,4	14,5	12,2	9,9	12,4	13,4	12,9	13,9	
Liberecký kraj	8,4	7,8	7,4	6,5	6,0	10,0	10,6	9,6	10,0	
Královéhradecký kraj	7,1	7,3	6,6	5,2	4,2	6,8	7,7	7,2	8,2	
Pardubický kraj	8,3	8,3	7,3	5,8	5,0	8,0	9,1	8,3	9,1	
Kraj Vysočina	8,3	8,2	7,4	6,1	5,2	8,7	9,6	9,1	10,1	
Jihomoravský kraj	10,3	10,1	9,2	7,6	6,2	8,9	10,2	9,6	10,4	
Olomoucký kraj	11,2	11,0	9,6	7,4	6,2	10,2	11,5	11,1	12,1	
Zlínský kraj	9,4	9,2	8,4	6,6	5,5	9,1	10,4	9,4	9,9	
Moravskoslezský kraj	15,4	14,7	13,4	11,0	8,4	11,1	11,9	11,3	11,9	

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

7.2 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa

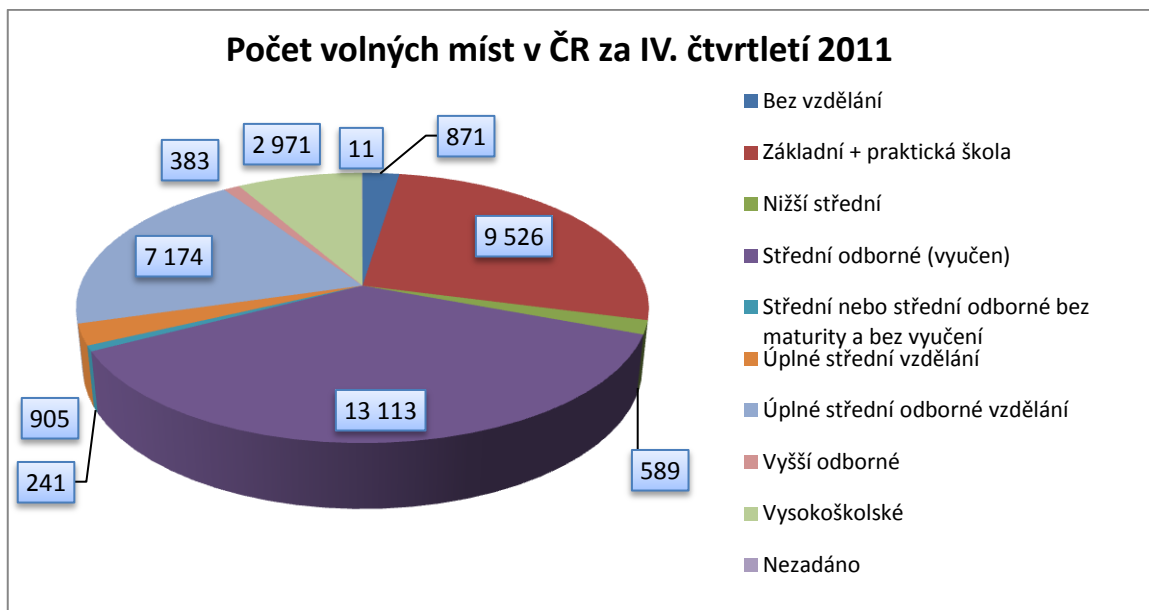
V počtu uchazečů, jež připadají na jedno volné pracovní místo, je Moravskoslezský kraj na pomyslném šestém místě po kraji Ústeckém, Olomouckém, kraji Vysočina, Zlínském a Jihomoravském. K 29. únoru 2012 zde bylo na Úřadu práce zaregistrováno 79 390 uchazečů o zaměstnání při počtu 4 109 volných pracovních míst, což činí 19,32 uchazečů o jedno VPM. Nejmenší počet uchazečů o jedno volné pracovní místo má hl. m. Praha při počtu 34 101 uchazečů o zaměstnání a 8 040 VPM (viz Příloha III) (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).



Obrázek 13: Počty uchazečů na jedno volné pracovní místo

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Co se týče vzdělání, jež zaměstnavatelé požadují po uchazečích, jež se ucházejí o nabízená volná pracovní místa, je nejžádanějším stupněm střední odborné vzdělání s vyučením. Pro tuto úroveň bylo ve IV. čtvrtletí roku 2011 v rámci celé České republiky vyhrazeno 13 113 volných pracovních míst, což činí 36,6 %. Dále následuje 9 526 míst s požadavkem základního vzdělání či praktické školy a 7 174 míst pro uchazeče s ukončeným úplným středním odborným vzděláním. Pouze na 8,3 % z celkového počtu, tedy na 2 971 volných pracovních míst je potřeba prokázat ukončení vysokoškolského vzdělání. Poměry jednotlivých úrovní vzdělání znázorňuje následující graf počtu volných míst v České republice za IV. čtvrtletí roku 2011 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).



Obrázek 14: Struktura volných pracovních míst

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání má nejvyšší procentní podíl těch, jenž jsou klasifikováni jako absolventi či mladiství, kraj Vysočina s 7 %, Jihomoravský kraj s 6,8 % a kraj Jihočeský s 6,7 %. V Moravskoslezském kraji činí tento podíl 6,1 %, což jej řadí přibližně do poloviny. Celorepublikově se tento procentní podíl pohybuje v rozmezí 4,3 – 7 %, přitom nejnižší hranici tvoří hl. m. Praha (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Tabulka 4: Struktura uchazečů o zaměstnání

Kraj	Uchazeči o zaměstnání k 29. 2. 2012				
	Uchazeči celkem	Z toho			Uchazeči s podporou v nezaměstnanosti
		Ženy	Absolventi a mladiství	Osoby se ZP	
Praha	34 101	16 781	1 476	2 643	8 237
Středočeský kraj	54 257	26 706	2 816	6 169	14 770
Jihočeský kraj	29 396	13 881	1 983	3 697	9 649
Plzeňský kraj	24 344	11 861	1 090	3 092	7 082
Karlovarský kraj	18 595	8 745	1 046	1 729	4 003
Ústecký kraj	62 386	30 504	3 131	7 520	11 901
Liberecký kraj	24 427	12 194	1 162	3 043	5 889
Královéhradecký kraj	23 974	11 242	1 539	2 675	7 199
Pardubický kraj	25 348	11 671	1 572	3 650	7 990
Vysočina	27 275	12 733	1 918	3 795	8 740
Jihomoravský kraj	66 201	30 819	4 483	8 320	17 227
Olomoucký kraj	40 946	19 290	2 325	4 333	10 938
Zlínský kraj	31 045	14 548	1 931	4 683	8 440
Moravskoslezský kraj	79 390	37 450	4 824	9 836	17 111
Celkem ČR	541 685	258 425	31 296	65 185	139 176

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Další skupinou, jež je uvedena ve výše uvedené tabulce č. 2, jsou osoby se zdravotním postižením, jejichž procentní podíl se na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání pohybuje v rozmezí 7,8 – 15,1 %, kde spodní hranici tvoří hl. m. Praha a horní hranici Zlínský kraj, přičemž většina krajů se nachází mezi 11 – 13 %, stejně tak i Moravskoslezský kraj. Nejvíce uchazečů, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, v poměru k celkovému počtu uchazečů registruje krajská pobočka Úřadu práce v Jihočeském kraji a to ve výši 32,8 %. Naopak nejmenší podíl 19,1 % tvoří tito uchazeči v kraji Ústeckém, Moravskoslezský kraj se s 21,6 % řadí na třetí nejnižší hodnotu (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

7.3 Aktivní politika zaměstnanosti

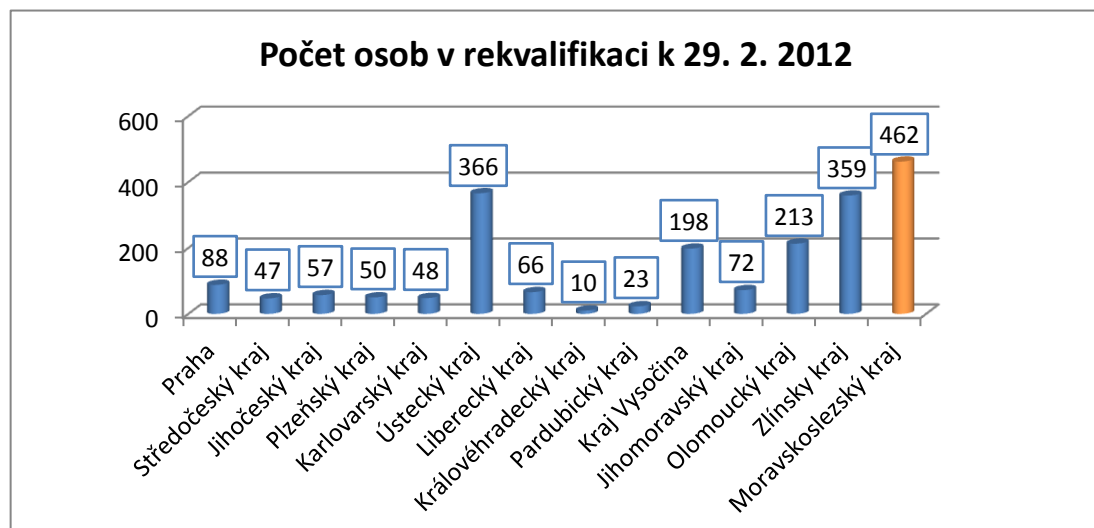
V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti jsou nejaktivnějšími vyššími územně samosprávnými celky kraj Ústecký i kraj Moravskoslezský, jež k 29. 2. 2012 vykázali nejvyšší počet jak vytvořených pracovních míst, tak i umístěných uchazečů na tato místa. V celé České republice bylo nejvíce uchazečů umístěno v rámci samostatné výdělečné činnosti a společensky účelných pracovních míst (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Tabulka 5: Aktivní politika zaměstnanosti

Kraj	Aktivní politika zaměstnanosti k 29. 2. 2012								
	Veřejně prospěšné práce		Společensky účelná pracovní místa		Chráněné pracovní dílny		Chráněná pracovní místa		Samostatná výdělečná činnost
	Vytvořená místa	Umístění uchazeči	Vytvořená místa	Umístění uchazeči	Vytvořená místa	Umístění uchazeči	Vytvořená místa	Umístění uchazeči	
Praha	0	0	13	12	31	0	18	3	31
Středočeský	66	23	125	103	34	24	18	18	242
Jihočeský	32	22	34	22	230	159	49	46	307
Plzeňský	54	50	266	189	32	6	34	23	196
Karlovarský	19	17	117	117	7	6	63	51	113
Ústecký	597	228	292	279	171	147	153	159	330
Liberecký	65	50	175	171	28	28	55	55	166
Královéhradecký	25	14	49	48	83	79	78	69	238
Pardubický	119	109	100	95	101	94	160	144	314
Vysočina	80	13	74	73	40	32	54	54	397
Jihomoravský	22	13	21	20	127	124	13	9	601
Olomoucký	84	65	450	362	10	6	48	38	385
Zlínský	9	4	258	257	22	22	61	58	203
Moravskoslezský	196	152	434	419	73	73	88	64	286
Celkem ČR	1368	760	2408	2167	989	800	892	791	3809

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Pokud se jedná o celkové výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, Ústecký kraj vynaložil za rok 2010 finanční prostředky ve výši téměř 829 mil. Kč, Moravskoslezský kraj ve výši přesahující 782 mil. Kč. Nejméně výdajů v této oblasti vynaložilo hl. m. Praha, a to 51,3 mil. Kč. Moravskoslezský kraj zaznamenal naopak nejvyšší výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti), konkrétně se jednalo o částku přesahující 1,6 mld. Kč. Ústecký kraj zde figuroval až na páté pozici po kraji Moravskoslezském, Jihočeském, Středočeském, hl. m. Praha. Nejméně finančních prostředků zde vynaložil Karlovarský kraj (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011).



Obrázek 15: Počet osob v rekvalifikaci

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

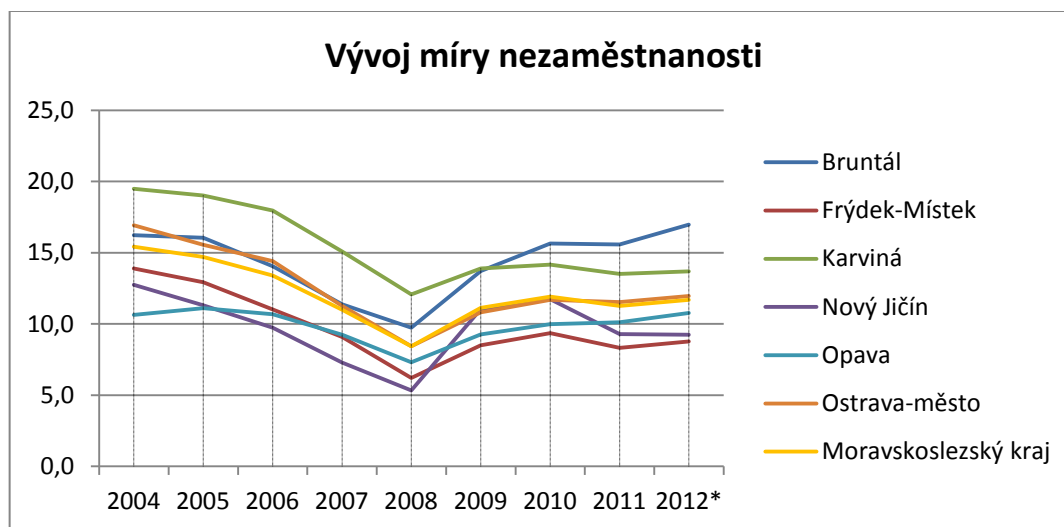
Krajská pobočka Úřadu práce v Moravskoslezském kraji registrovala nejvíce osob zapojených do rekvalifikačních programů v celkovém počtu 462 osob, což je o 96 osob více, než v kraji Ústeckém. Také v kraji Zlínském byl zaznamenán poměrně vysoký počet osob v rekvalifikaci oproti jiným krajům a to celkem 359 osob. Nejmenší počet rekvalifikovaných osob zaznamenal kraj Královéhradecký (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

8 MEZIOKRESNÍ SROVNÁNÍ UKAZATELŮ TRHU PRÁCE

Následující kapitola bude věnována meziokresnímu srovnání jednotlivých ukazatelů trhu práce v okresech nacházejících se v Moravskoslezském kraji – Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava.

8.1 Míra nezaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno výše, Moravskoslezský kraj se již od devadesátých let potýkal s významnými problémy spojenými zejména s restrukturalizací, jež zde probíhala. Jak vypovídá níže uvedený graf vývoje míry nezaměstnanosti, průběh tohoto ukazatele v daných okresech přibližně kopíruje vývoj v celém Moravskoslezském kraji, tzn. postupné snižování této míry až do roku 2008, kdy došlo k celosvětové krizi a opět docházelo k dalšímu pozvolnému navyšování nezaměstnanosti. Výjimkou je zde okres Nový Jičín, kde došlo k nárůstu v roce 2009 oproti roku 2008 o téměř 6 % (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).



Obrázek 16: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2004 – 2012

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

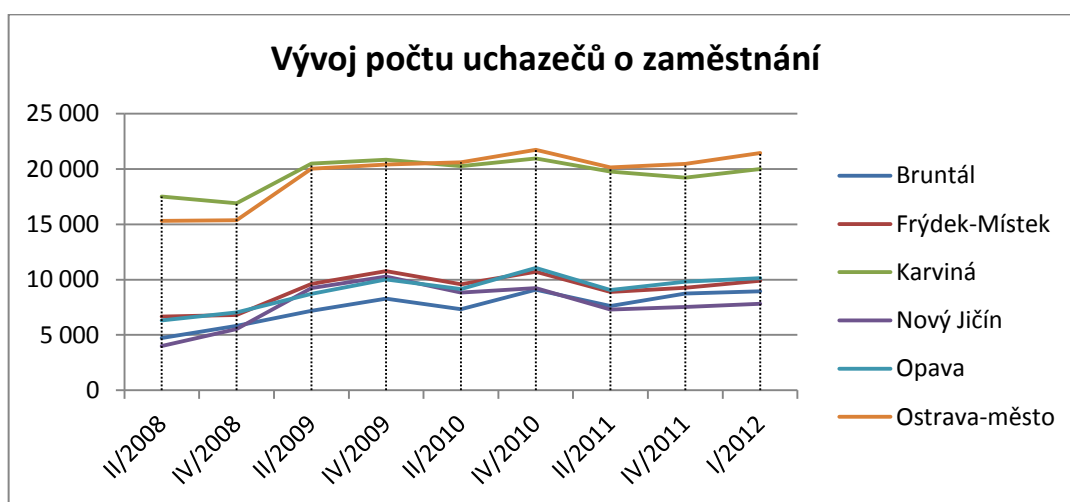
* data k 31. 3. 2012

Nad hranici míry nezaměstnanosti Moravskoslezského kraje se po celou dobu sledovaného období pohybuje okres Karviná, jenž se až do roku 2009 vyznačoval nejvyšší mírou nezaměstnanosti v celém kraji. V daném roce jej převýšil okres Bruntál, který až do posledního zjištěného údaje k datu 31. 3. 2012 převyšuje ostatní okresy s mírou nezaměstnanosti 17 %, druhou nejvyšší míru nezaměstnanosti registruje okres Karviná s 13,7 %. Celková

míra nezaměstnanosti tohoto kraje činí 11,7 %. Nejnižší hodnotu daného ukazatele vykazuje v současné době okres Frýdek-Místek s 8,8 %. Míru nezaměstnanosti v jednotlivých okresech podrobněji vysvětluje mapa míry nezaměstnanosti ke konci roku 2011 (viz příloha IV) (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

8.2 Uchazeči o zaměstnání

Celkový počet uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji dosáhl výše 78 223 osob. K datu 31. 3. 2012 registrují nejvyšší počet těchto uchazečů okresy Ostrava (21 442 osob) a Karviná (19 995 osob). Z následujícího grafu lze vyčíst, že tyto dva okresy se významně vymykají ostatním, což je zapříčiněno mj. tím, že tyto okresy jsou nejlidnatější z celého kraje. Nejméně uchazečů registruje v současné době okres Nový Jičín a to 7 824 osob (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).



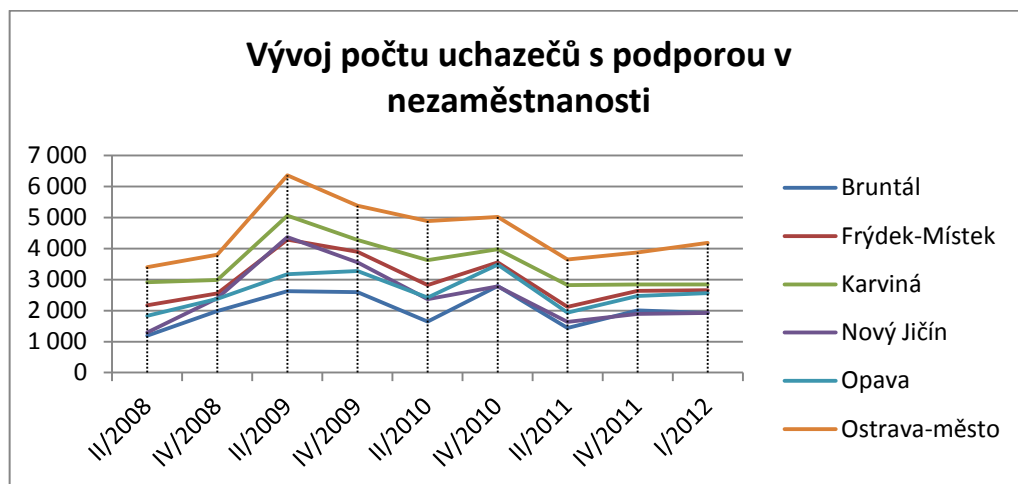
Obrázek 17: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Vývoj ve všech okresech tohoto kraje má kolísavou tendenci, dochází k neustálému mírnému zvyšování a opětovnému snižování počtu uchazečů, avšak pokud je vzat v potaz celkový průběh ve sledovaném období nebo porovnáme hodnoty k datům 30. 6. 2008 a 31. 3. 2012, dochází k postupnému zvyšování. Pro příklad v okrese Ostrava činil tento rozdíl celkem 6 130 uchazečů.

Co se týče uchazečů, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, nejvíce jich je opět registrováno okresech Ostrava a Karviná. K 31. 3. 2012 tvořil největší procentní podíl těchto uchazečů na celkovém počtu uchazečů v okrese Frýdek-Místek, a to téměř 27 %. V ostatních okresech byly tyto poměry následující: Opava 25,4 %, Nový Jičín 24,6 %,

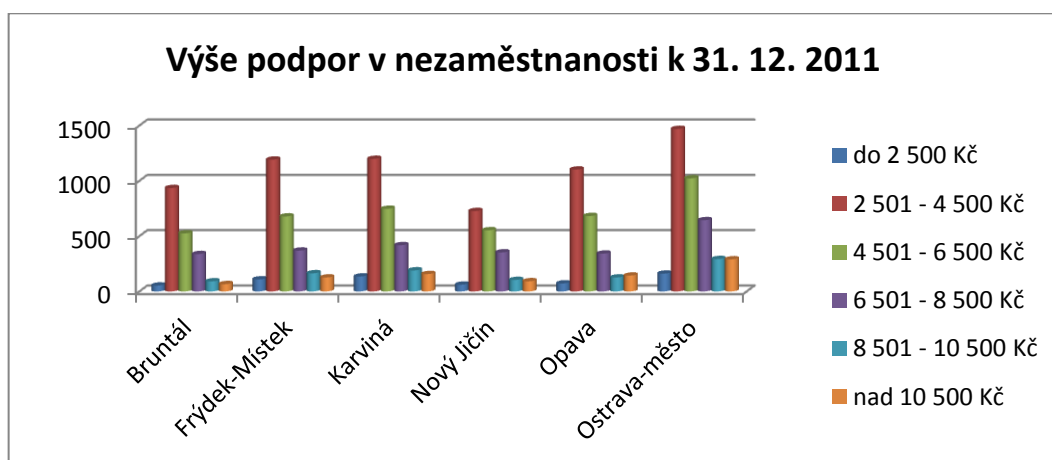
Bruntál 21,5 %, Ostrava 19,5 % a Karviná 14,2 %. Největší počet těchto uchazečů byl ve sledovaném období zaznamenán k datu 30. 6. 2009, kde např. v okrese Ostrava dosáhl výše 6 365 osob. V okresech Bruntál a Opava dosáhl vývoj ve sledovaném období maxima ke konci roku 2010 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).



Obrázek 18: Vývoj počtu uchazečů s podporou v nezaměstnanosti

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

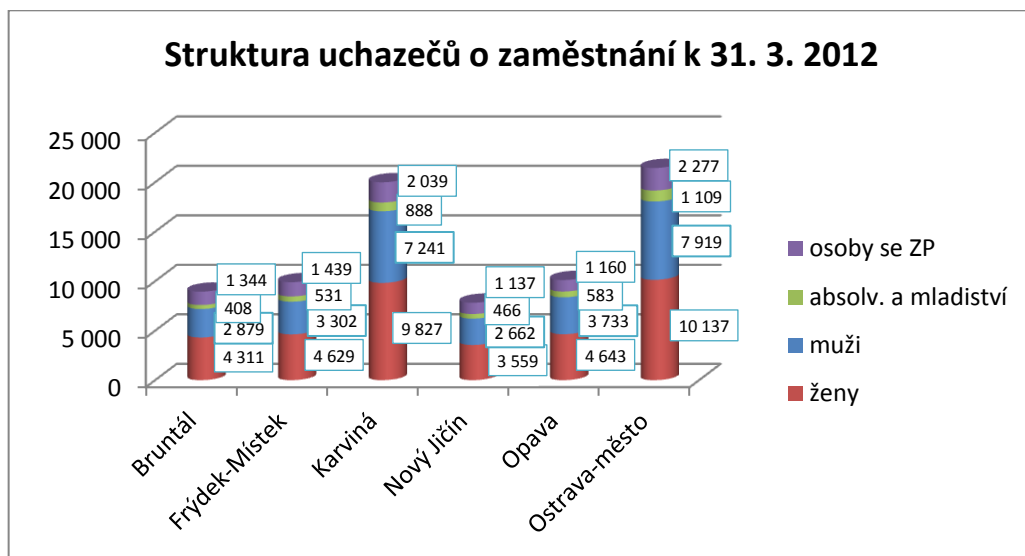
Výše podpor v nezaměstnanosti, na něž mají uchazeči nárok, se nejčastěji pohybuje v rozmezí 2 500 – 4 500 Kč, konkrétněji mezi 2 500 a 3 500 Kč. Tuto částku pobírá ve všech okresech v tomto kraji 38 – 47 % uchazečů. Čím vyšší částka podpory, tím méně uchazečů tyto dávky pobírá, avšak nejméně pobíranou výší této podpory je kategorie do 2 500 Kč. Podporu ve výši 4 500 – 6 500 Kč pobírá 26 až 29 % uchazečů, 4. kategorii od 14 do 18,7 %, 5. kategorii od 4,5 do 7,7 % a poslední kategorii pouze od 3,3 do 7 % uchazečů (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).



Obrázek 19: Výše podpor v nezaměstnanosti

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Na konci měsíce března 2012 převažovaly mezi uchazeči o zaměstnání ženy s procentním podílem na celkovém počtu uchazečů blízkým se k 50 %, kdy největší podíl tvořily uchazečky o zaměstnání v okrese Karviná s 49,2 % a současně nejmenší v okrese Nový Jičín s 45,5 %. Celkově nejmenší skupinou jsou zde absolventi a mladiství, jež jsou zastoupeni pouze ze 4,4 – 6 %, druhou nejméně početnou kategorií jsou osoby se zdravotním postižením podílející se na celkovém počtu uchazečů z 10,1 – 14,5 % (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

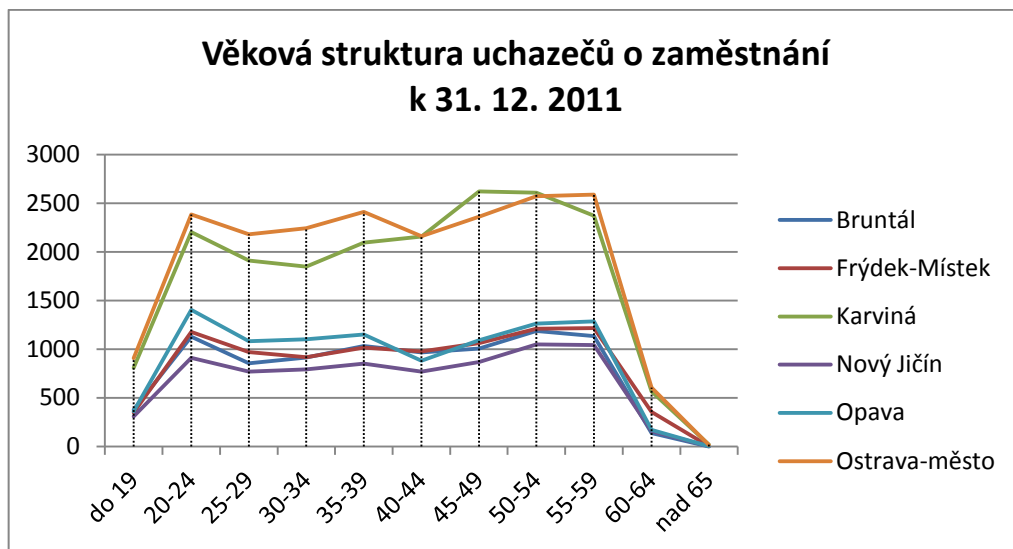


Obrázek 20: Struktura uchazečů o zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Jak lze vyčíst z následujícího grafu věkové struktury uchazečů o zaměstnání ke konci roku 2011, tato struktura je ve všech okresech přibližně stejná, vyjma okresů Ostrava a Karviná. Maximum zde tvoří uchazeči ve věku 20 – 24 let a 55 – 59 let, což je dáno zejména tím, že o tyto skupiny uchazečů bývá zpravidla na trhu práce nejmenší zájem, v případě první skupiny kvůli nedostatečným zkušenostem v daném oboru a v případě skupiny druhé se jedná o nezáměr ze strany zaměstnavatelů z důvodu vysokého věku těchto uchazečů.

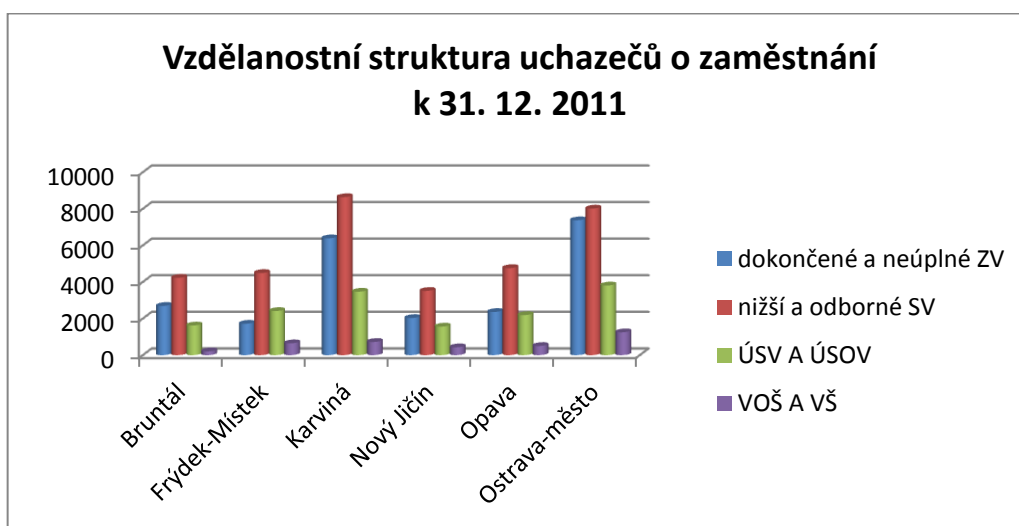
U věkové skupiny 60 – 64 let lze zaznamenat razantní pokles, což je dáno také důchodovým věkem těchto uchazečů. U věkové skupiny do 19 let lze nízké zastoupení mezi uchazeči o zaměstnání vysvětlit tím, že osoby, jež patří do této kategorie, se zpravidla připravují na své budoucí povolání ve vzdělávacích zařízeních (střední školy, střední odborná učiliště apod.) a jsou tedy vedeni jako studenti. V okrese Ostrava tvoří maximum uchazeči ve věku 35 – 39 let a 55 – 59 let. Okres Karviná registruje nejvíce uchazečů o zaměstnání ve věku 45 – 54 let (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).



Obrázek 21: Věková struktura uchazečů o zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

V oblasti vzdělanostní struktury je zřejmé, že u registrovaných uchazečů o zaměstnání převládají spíše nižší stupně vzdělanosti. Ukončené základní vzdělání má od 18,4 % uchazečů v okrese Frýdek-Místek až po 35,3 % v okrese Ostrava, kde tvoří tato úroveň vzdělání společně s dokončeným středním odborným vzděláním s výučním listem dvě nejvýznamnější kategorie. Bez vzdělání je pouze malá část uchazečů v řádu jednotek, např. v Ostravě se jedná o 22 uchazečů, ve Frýdku-Místku o 1 uchazeče (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

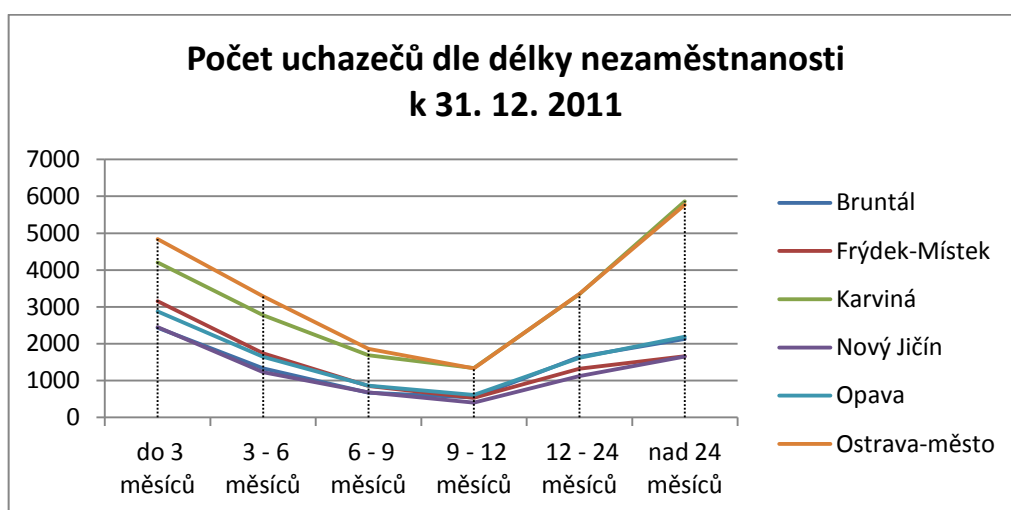


Obrázek 22: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Do druhé kategorie spadá vzdělání na úrovni nižšího středního a nižšího středního odborného vzdělání, dále střední odborné vzdělání s výučním listem, jež je současně nejvýznam-

nějším stupněm vzdělání v této kategorii, a také střední a střední odborné vzdělání bez maturity a výučního listu. Nejvíce uchazečů, kteří se řadí právě do této skupiny, je registrováno v okrese Karviná v počtu 8 638 osob, což činí téměř 45 % z celkového počtu uchazečů pro tento okres, avšak největší procentní podíl byl zaznamenán v okrese Opava, a to 48,5 %. Do třetí kategorie spadají uchazeči s ukončeným úplným středním vzděláním úplným středním odborným vzděláním s vyučením a maturitou a s maturitou bez vyučení a mohou se jí prokázat 20 až 26 % uchazečů, přičemž nejvýznamnější je zde poslední zmíněná úroveň vzdělání. Pouze mezi 2,4 a 7 % uchazečů dokončilo své vzdělávání na úrovni vyšší odborné školy či vysoké školy (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

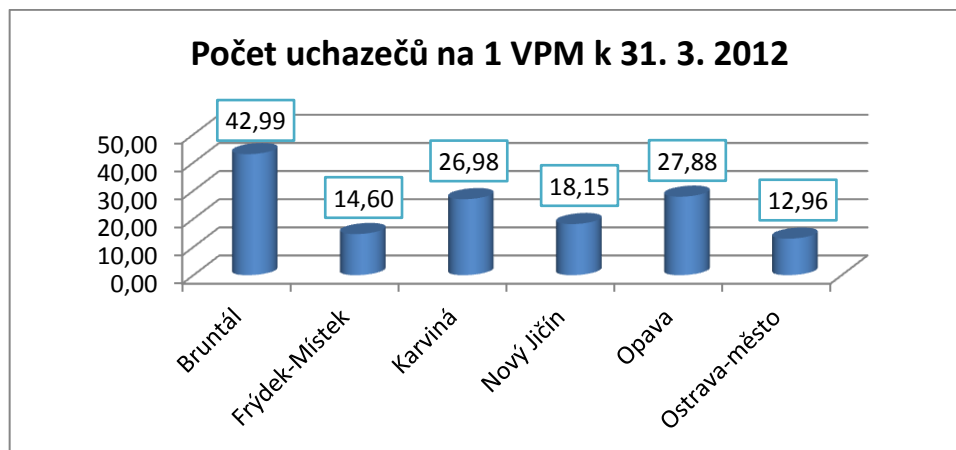


Obrázek 23: Délka nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Počty uchazečů dle jejich délky nezaměstnanosti tvoří ve všech okresech přibližně tvar paraboly, tzn. nejvíce uchazečů je nezaměstnaných po dobu kratší než 3 měsíce a delší než 24 měsíců a současně nejméně uchazečů je nezaměstnaných po dobu 9 – 12 měsíců. V okresech Karviná a Ostrava je nejvíce uchazečů nezaměstnaných po dobu delší než 24 měsíců, kde se jedná o 30,5 a 28,2 % z celkového počtu uchazečů. V ostatních okresech je registrován nejvyšší počet uchazečů (27,8 – 34 %) s dobou jejich nezaměstnanosti kratší než 3 měsíce.

Nejvyšší počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo registroval k 31. 3. 2012 okres Bruntál, kde tato hodnota při celkovém počtu 8 942 uchazečů a 208 volných pracovních míst činila 42,99. Nejnižší hodnotu vykazoval okres Ostrava s 12,96 uchazeči na jedno VPM při počtu 21 442 uchazečů a 1 655 volných pracovních míst (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

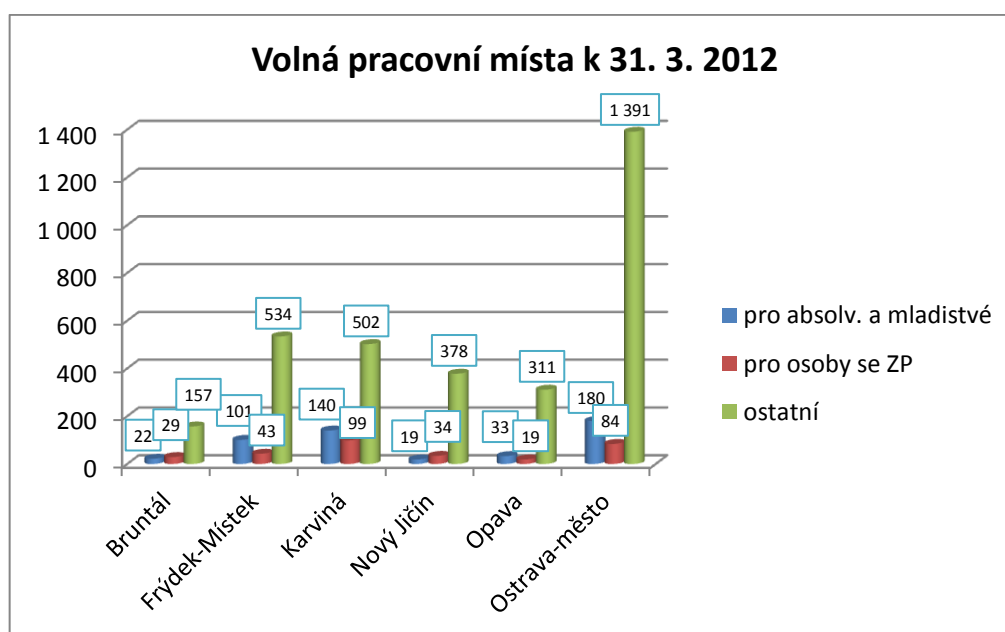


Obrázek 24: Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

8.3 Volná pracovní místa

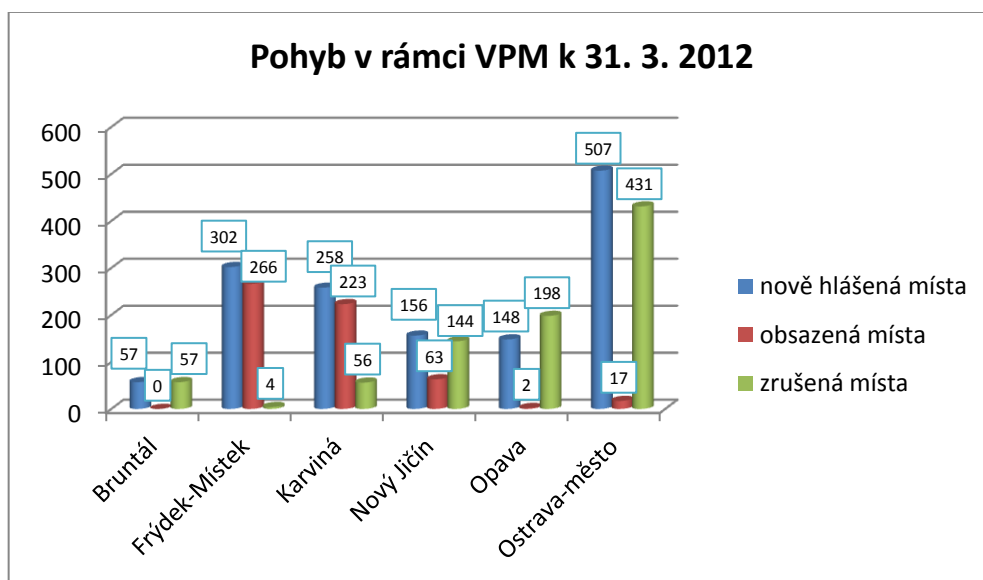
Celkový počet volných pracovních míst v Moravskoslezském kraji k datu 31. 3. 2012 činil 4 076 míst. Nejvíce volných pracovních pozic nabízel okres Ostrava, a to 1 655, z nichž téměř 11 % bylo určeno jako vhodné pro absolventy a mladistvé a 5 % pro osoby se zdravotním postižením. Téměř 19 % z celkového počtu VPM registroval okres Karviná jako vhodné pro absolventy, rovněž místa vhodná pro zdravotně postižené osoby se na celkovém počtu VPM podílela z 13,4 %, přičemž obě hodnoty byly nejvyšší v porovnání s ostatními okresy (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).



Obrázek 25: Struktura volných pracovních míst

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Ke konci března 2012 vykazoval Moravskoslezský kraj 1 428 nově nahlášených míst, z nichž se 35,5 % nacházelo v okrese Ostrava, 21,2 % v okrese Frýdek-Místek, 18 % v okrese Karviná, 10,9 % v okrese Nový Jičín, 10,4 % v okrese Opava a 4 % v okrese Bruntál. V okrese Frýdek-Místek bylo k tomuto datu obsazeno celkem 266 pracovních pozic, tedy nejvíce z celého kraje. Naopak v okrese Bruntál nebylo obsazeno žádné pracovní místo a v okrese Opava se jednalo o 2 pracovní místa. Největší počet volných pracovních míst bylo zrušeno v okrese Ostrava v celkové výši 431 míst. Ve všech okresech bylo nahlášeno více volných pracovních míst, než jich bylo zrušeno, vyjma okresu Opava a také okresu Bruntál, kde byla obě tato čísla shodná (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).



Obrázek 26: Pohyb v rámci volných pracovních míst

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

8.4 Aktivní politika zaměstnanosti

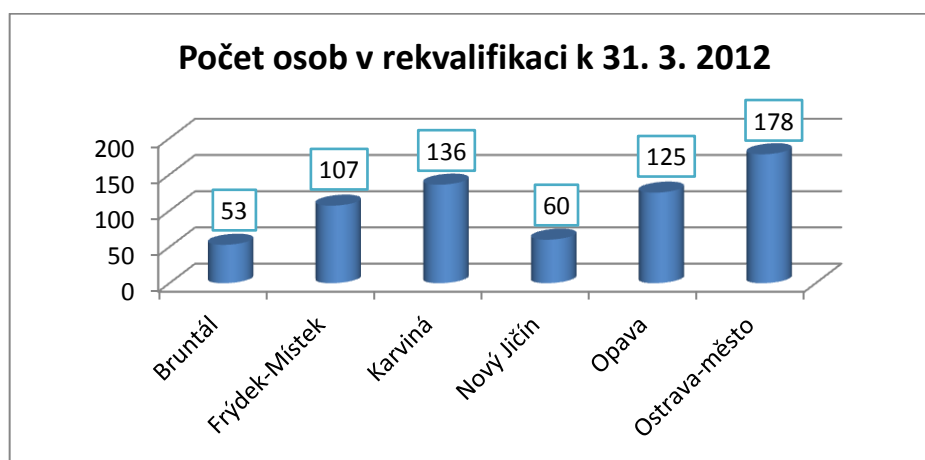
Nejaktivnějšími okresy v Moravskoslezském kraji v rámci vybraných činností spadajících do aktivní politiky zaměstnanosti dle údajů získaných k datu 31. 3. 2012 jsou Ostrava a také Bruntál. Okres Ostrava byl nejčinnější, co se týče veřejně prospěšných prací, druhý zmíněný okres v oblasti tvorby chráněných pracovních míst. Nejméně aktivním okresem byl Nový Jičín. V rámci celého kraje bylo nejvíce uchazečů umístěno v souvislosti se samostatně výdělečnou činností, a to celkem 279 osob, nejméně pak v rámci chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).

Tabulka 6: Aktivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Okres	Aktivní politika zaměstnanosti k 31. 3. 2012								SVČ
	Veřejně prospěšné práce		Společ. účelná pracovní místa		Chráněné pracovní dílny		Chráněná pracovní místa		
	Vytvořená místa	Umístění uchazečů	Vytvořená místa	Umístění uchazečů	Vytvořená místa	Umístění uchazečů	Vytvořená místa	Umístění uchazečů	
Bruntál	1	1	47	39	4	4	49	35	46
Frydek-Místek	0	0	3	3	43	43	31	18	31
Karviná	11	9	39	36	4	4	0	0	55
Nový Jičín	1	0	35	19	4	4	5	3	41
Opava	5	1	14	12	13	13	0	0	74
Ostrava-město	103	87	23	19	0	0	8	8	32
Celkem kraj	121	98	161	128	68	68	93	64	279
Celkem ČR	2465	1471	2650	2403	938	756	919	821	3789

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

Nejvyšší počet osob v rekvalifikaci (celkem 178 uchazečů) registrovalo kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce v Ostravě, naopak nejméně v okrese Bruntál, kde se jednalo o 53 osob (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012).



Obrázek 27: Osoby v rekvalifikaci

Zdroj: vlastní zpracování podle dat MPSV, 2012

9 ZÁVĚREČNÉ SHRNUÍ A NÁVRHY MOŽNÉHO ZLEPŠENÍ

Moravskoslezský kraj se v porovnání s ostatními kraji potýká s velkými problémy v oblasti míry nezaměstnanosti, jež je v tomto kraji z dlouhodobého hlediska druhá nejvyšší z celé České republiky po kraji Ústeckém. Ke konci měsíce února roku 2012 zde byl také zaznamenán nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání, avšak při daném počtu volných pracovních míst byl výsledný počet uchazečů o jedno volné pracovní místo až šestý v rámci ČR. Společně s Ústeckým krajem byl Moravskoslezský kraj nejméně aktivní, co se týče aktivní politiky zaměstnanosti ke konci února roku 2012, jak v oblasti tvorby těchto míst, tak i v počtu umístěných uchazečů na tyto pozice. Rovněž kraj v tomto roce registroval nejvyšší počet osob v rekvalifikaci.

V rámci meziokresního srovnání jsou z pohledu dlouhodobějšího vývoje míry nezaměstnanosti nejproblémovějšími okresy Bruntál a Karviná. Nejvíce uchazečů o zaměstnání a uchazečů, jež mají nárok na podporu v nezaměstnanosti, registrovaly okresy Ostrava a Karviná. V průměru nejvyšší počet uchazečů zastupují věkové skupiny do 19 let a 55 – 59 let, v souvislosti se vzděláním se jedná o uchazeče s nižšími stupni vzdělání, tedy základní či střední odborné s výučním listem, dále pak z pohledu délky nezaměstnanosti jsou to uchazeči s nejkratší a nejdélejší dobou nezaměstnanosti, konkrétně do 3 měsíců a nad 24 měsíců. I přes to, že měl okres Ostrava ke konci března roku 2012 nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání, hodnota ukazatele počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo byla nejnížší v rámci kraje, což bylo zapříčiněno tím, že se okres vyznačoval také nejvyšším počtem volných pracovních míst. Nejméně aktivními okresy v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti byly okresy Bruntál a Ostrava.

Návrhy na zlepšení situace na trhu práce

Zajištění kontroly nad efektivitou realizovaných projektů zaměřených na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Ke zlepšení situace na trhu práce v Moravskoslezském kraji jistě přispěje zaměření se na jeho nejslabší stránky, které brání jeho růstu. Ke snížení míry nezaměstnanosti, nebo lépe k přiblížení se alespoň k republikovému průměru je třeba věnovat pozornost snížení počtu uchazečů o zaměstnání, jež spadají do rizikových skupin. Pro zlepšení této situace má aktuálně zásadní význam realizace dotovaných programů a projektů, které jsou vyhlašovány institucemi jako např. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Realizátory těchto projektů

jsou např. obecně prospěšné společnosti, právnické osoby, obce či fyzické osoby apod. Avšak problémem je zde efektivnost realizovaných projektů, kterou je třeba zvýšit.

Modelový průběh realizace projektu v praxi

Subjekt má podnikatelský záměr např. na vybudování výrobního útvaru, kde hodlá zaměstnávat osoby se sníženou pracovní schopností, případně osoby s problematickým uplatněním na trhu práce (např. osoby starší 50 let, dlouhodobě nezaměstnaní, apod.). Vedle ekonomického přínosu tento projekt přispěje ke snížení nezaměstnanosti i u problematických skupin trhu práce. Tento projekt tak splňuje základní předpoklady pro využití dotačního programu a taktéž i svůj účel. Subjekt zpracuje projekt podle metodiky vyhlášovatele výzvy, využívá při tom do maxima obecné tabulkové ceny pro služby, nákup materiálu, technologie i možných osobních nákladů zaměstnanců a poté jej přihlásí ke schválení. Po schválení nastává etapa realizace. Subjekt nakupuje materiál, technologii a služby, proplácí osobní a výrobní náklady přesně v maximu dle projektu (které bývá mnohdy nadhodnocen), přičemž řada služeb a nákupů je navíc realizována přes známé obchodní partnery (možná i za provize), a současně tak dochází k plýtvání prostředků. Daný subjekt utratí takové množství finančních prostředků, jaké bylo schváleno v projektu, což je následně inkasováno z dotačních zdrojů po předložení dokladů. U vyhlášovatele probíhá kontrola dokladů (např. faktury), občasné nesrovnalosti následně připomínkuje. Fyzická kontrola realizace projektu vyhlášovatelem již však probíhá jen zřídka a většinou jen velmi formálně. Neexistuje tak průběžná hodnotící kontrola efektivně vynaložených nákladů při realizaci projektu, což přispívá k plýtvání veřejných prostředků s dopadem na celkové vyčerpání prostředků v určitých fondech, takže řada dalších projektů nemůže být realizována.

Domnívám se, že přesně tento postup je možný a je důvodem toho, že zrealizované a realizované projekty jsou účinné méně, než by mohly být. Je tedy třeba, např. cestou podnětu na vyhlášovatele, např. úřadem práce, tlačit na průběžnou kontrolní činnost daných projektů, tzn., aby přísná kontrola byla podmínkou v každém projektu či programu, a tak zamezit plýtvání poskytnutými prostředky a zvýšit tedy efektivitu všech programů.

V další části jsou uvedeny dotační programy, které jsou záměrem bezchybné, ale může zde docházet k postupům, jak bylo zmíněno výše.

Příklady již zrealizovaných programů zaměřených na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Kraj by měl tedy více zaměřovat svou pozornost směrem k efektivním programům, jež by dopomohly těmto uchazečům lépe proniknout do pracovního procesu, aby mohli zvýšit svou uplatnitelnost či zlepšit své dovednosti a znalosti a zvýšit tak svou atraktivnost vůči zaměstnavatelům. Snížením počtu uchazečů o zaměstnání jejich umístěním na pracovní pozice se dosáhne snížení nezaměstnanosti, jež povede k celkovému zlepšení ekonomické situace v kraji. Pro jednotlivé obce i kraj poplynou vyšší daňové příjmy jak daně z příjmu fyzických osob, tak právnických osob. Lidé, již jsou lépe finančně zajištěni, více utrácejí a přispívají tak k celkovému pozdvihnutí ekonomiky. V minulých letech byly v rámci celé České republiky (stejně tak i v Moravskoslezském kraji) předkládány a realizovány programy na podporu právě těchto rizikových skupin uchazečů, jež byly součástí aktivní politiky zaměstnanosti ČR, a jejich financování zajistil Úřad práce, jež poskytoval finanční příspěvky těm organizacím a zaměstnavatelům, jež se podílely na vytvoření míst pro tyto uchazeče, a podporovali jejich udržení. V současné době je také v Moravskoslezském kraji realizováno 486 projektů v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost čerpajících finanční prostředky z Evropského sociálního fondu, z nichž jsou některé určeny i pro celou ČR.

První ohroženou skupinou na trhu práce jsou absolventi a mladiství, pro něž jsou určeny programy k usnadnění získání pracovního místa, na podporu získání praxe a pracovních návyků. Např. v letech 2005 - 2006 byl v okrese Mělník realizován projekt, který byl určen výhradně pro uchazeče do 25 let věku, s názvem „Přípravení do praxe“. Cílem tohoto projektu bylo zlepšit počítačovou dovednost jeho účastníků a zavést pracovní návyky, získat praxi a taktéž nové dovednosti. Absolventi se zúčastnili kurzu ECDL a rovněž jim byla vyhrazena či vytvořena pracovní místa hrazená ze státních finančních prostředků. Podpora spočívala v tom, že byl zaměstnavateli poskytnut finanční příspěvek od Úřadu práce až do výše skutečně vynaložených mzdových nákladů na tyto účastníky po předchozím uzavření pracovní smlouvy s těmito osobami, přičemž zaměstnavatel musel splňovat i další podmínky jako např. předložení žádosti o příspěvek příslušnému ÚP, prokázání možnosti zajištění těchto pracovních pozic, doložení, že nemá dluhy vůči státu, není v likvidaci apod.

Další kategorií uchazečů, jež vyžadují speciální péči, jsou osoby se zdravotním postižením. Pod záštitou kontaktního pracoviště Úřadu práce v Bruntále byl realizován program věnovaný osobám se zdravotním postižením, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, s názvem

„Program na podporu dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením“. Jeho obsahem bylo vytvoření míst vhodných pro umístění těchto uchazečů nejméně na dobu 24 měsíců, jež byla financována prostřednictvím Úřadu práce a dalších státních i nestátních organizací. V rámci tohoto programu mohli zaměstnavatelé žádat o poskytnutí příspěvku na pořízení vybavení u příslušného Úřadu práce (pouze na skutečně vynaložené náklady), pokud splňovali dané podmínky, mj. povinnost zaměstnat pouze osoby se změněnou pracovní schopností, které jsou registrovány na Úřadu práce v Bruntále apod., přičemž nejvyšší možná výše příspěvku činila 200 tis. Kč na jedno vytvořené pracovní místo. Zefektivnění a podpora těchto programů je nezbytná, jelikož v případě ztráty zaměstnání je pro zdravotně postižené velmi obtížné najít nové pracovní místo, poněvadž ne každá pracovní pozice je pro tyto uchazeče vhodná a mnoho zaměstnavatelů neprojevuje zájem osoby se zdravotním postižením zaměstnat.

Stejně jako osoby se zdravotním postižením spadají do skupiny uchazečů, jež vyžadují speciální péči, osoby starší 50 let. Taktéž pro tento okruh uchazečů byly předkládány programy, jež se zaměřovaly na vytvoření a udržení pracovních pozic financované Úřadem práce. Program tohoto typu předložilo také kontaktní pracoviště ÚP v Karviné, kde se jednalo o „Program k řešení zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání starších 50 let věku a uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením“. Jak vypovídá název, jednalo se o umístění uchazečů obou těchto skupin vedených v evidenci Úřadu práce v Karviné prostřednictvím agentury práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, jež bylo financováno příslušným Úřadem práce, přičemž se jednalo o umístění těchto uchazečů do organizačních složek státu na dobu nepřesahující jeden rok. Příspěvek byl poskytován agentuře práce na pokrytí mzdových a administrativních nákladů v maximální výši 14 094 Kč + 700 Kč měsíčně po splnění předem stanovených podmínek včetně uzavření dohody s příslušným Úřadem práce. Zaměstnávání osob starších 50 let je taktéž nesnadné, protože zaměstnavatelé zpravidla preferují zájemce mladšího věku, dávají ve většině případů přednost lidem okolo 30 let, jelikož mají už dostatek zkušeností a současně jejich věk umožňuje delší kariérní růst a tudíž i lepší výhledy pro jejich zaměstnavatele. Rovněž další možností, jak zvýšit zaměstnatelnost těchto uchazečů, mimo předkládání programů určených pro tuto kategorii osob, je jejich umístění do rekvalifikačních programů, jež změní jejich kvalifikaci dle potřeb trhu práce a zvýší tak jejich šanci na další zaměstnání.

Největším problémem, jenž provází dlouhodobě nezaměstnané, je postupná ztráta zájmu a motivace hledat si nové zaměstnání. Tato skutečnost se týká jak uchazečů o zaměstnání do 25 let či nad 50 let, tak osob se zdravotním postižením nebo nízkým (základním) vzděláním, tzn. všech dlouhodobě nezaměstnaných bez ohledu na příslušnost k jednotlivým skupinám. Tyto uchazeče je třeba motivovat k vlastnímu rozvoji a posilovat jejich zájem o získání uplatnění a taktéž udržovat jejich pracovní návyky. V této souvislosti byl předložen program „Naše příležitost“ Úřadem práce v Novém Jičíně v roce 2006, jehož účelem bylo zajistit snadnější návrat těchto uchazečů, jež jsou na Úřadu práce registrováni pod dobu delší než 24 měsíců, na trh práce prostřednictvím motivačního poradenství a také vytvoření nebo vyhrazení pracovních míst. Příspěvky byly v rámci tohoto programu poskytovány jak zařízením poskytujícím poradenskou činnost po dobu nejvýše 12 měsíců na pokrytí mzdových nákladů zaměstnanců, jež jsou přijati za tímto účelem a také jiných nákladů spojených s touto činností, tak i uchazečům o zaměstnání na úhradu prokázaných jízdních výdajů spojených s poradenskou činností. Tyto programy je třeba i nadále předkládat, poněvadž dle analýzy, jež byla provedena výše v této práci, bylo zjištěno, že nejvíce uchazečů je nezaměstnaných po dobu kratší 3 měsíců, ale zejména delší než 24 měsíců, což představuje velkou překážku, pokud se jedná o zlepšení situace na zdejším trhu práce (MPSV, 2006).

Dále spatřuji níže uvedené možnosti jakožto přínosné pro zlepšení situace na trhu práce:

Zvyšování vzdělanosti v kraji

Rovněž by se měl kraj zaměřit i na zvyšování vzdělanosti nejen uchazečů o zaměstnání prostřednictvím zvyšování povědomí o školách nacházejících se na území tohoto kraje, učebních oborů, jež tyto školy nabízejí, ale také posilováním motivace se i nadále vzdělávat. Jelikož pětina obyvatel Moravskoslezského kraje dosáhla pouze základního vzdělání, je třeba podporovat informovanost o možnosti dalšího vzdělávání již na základních školách prostřednictvím např. informačních stánků umístovaných přímo ve školách, nebo jsou také vhodným řešením návštěvy zástupců těchto středních škol i učilišť a jejich prezentování formou přednášky či debaty s žáky základní školy. Dále by bylo možné nabídnout žákům možnost interaktivní prohlídky na středních školách či učilištích a podpořit tak jejich zájem i nadále pokračovat ve studiu. Stejný postup by byl vhodný i v případě středních škol. Tyto činnosti by mohly být podporovány finančními příspěvky ze státního rozpočtu či rozpočtu kraje. Dosažením vyššího vzdělání uchazeči zvýší svou hodnotu, prokáží větší míru zna-

lostí, a taktéž zpravidla vzdělanější lidé pobírají i vyšší mzdy, jak již bylo zmíněno a znázorněno výše v této práci.

Podpora spolupráce školských zařízení se zaměstnavateli

Efektivnost vzdělávání by posílilo větší zapojení praktických dovedností do výuky tím způsobem, že by školy vytvořily lépe fungující a přínosnější systém spolupráce se zaměstnavateli. Na všech středních školách i učilištích by bylo tedy vhodné zavést kvalitnější systém zapojování studentů do praxe během výuky, tzn., že by měli možnost využít nabyté znalosti v praxi. Na mnoha školách existuje jistý zaběhlý systém tohoto typu, avšak mnohdy nejsou dané systémy efektivní a tudíž ani přínosné jak pro studenty, tak pro zaměstnavatele. Vhodným řešením je zde určitý systém výchovy a přípravy těchto studentů na konkrétní pracovní pozice formou dlouhodobější a intenzivnější spolupráce s vybranými zaměstnavateli, přičemž úspěšní studenti by po ukončení studia mohli následně nastoupit přímo do výkonu zaměstnání u těchto zaměstnavatelů. V dnešní době je velmi obtížné pro absolventy získat potřebnou praxi, jež zaměstnavatelé požadují, tyto systémy by absolventům jistě dopomohly alespoň z části vyžadované zkušenosti nabýt a vytvořily by jim prostor pro získání zaměstnání již během studia. Pro zaměstnavatele by byl tento systém přínosný tím, že by se snížily jejich náklady spojené s pozdějšími výběrovými řízeními, či náklady na zaškolení nových zaměstnanců, získali by pracovníky, jež by měli právě jejich pracovní návyky a znali by zdejší pracovní prostředí, postupy apod.

Snížování nezaměstnanosti formou sezónních prací

Vhodným nástrojem, jak alespoň krátkodobě podpořit zaměstnanost v kraji, jsou sezónní práce. Zaměstnavatelům, jež by byli ochotni vytvořit tato pracovní místa, by byly poskytovány příspěvky v určité stanovené výši na pokrytí mzdových a dalších nákladů ze státního rozpočtu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Možnými pracovními pozicemi by mohly být práce např. u zaměstnavatelů vykonávajících zahradnickou činnost, kde by se tito uchazeči mohli podílet na úpravě zelených ploch na katastrálním území obcí, dále např. u technických služeb by se v zimním období jednalo o odklizení sněhu apod. Výkonem sezónních prací dochází nejen ke snížování nezaměstnanosti, ale také si uchazeči o zaměstnání udržují pracovní návyky, získají nové zkušenosti a je tedy pro ně snadnější později získat a vykonávat zaměstnání. Sezónní práce jsou rovněž jediným způsobem, jak udržovat problémové, či nepřizpůsobivé osoby, které nedokáží vykonávat a také nejeví zájem o dlouhodobější zaměstnání, v pracovním procesu.

Podpora dojíždění za prací

V případě obcí, v nichž je velmi obtížné najít zaměstnání, je problémem vzrůstající nezájem zdejších obyvatel hledat si zaměstnání i ve vzdálenějších obcích a tudíž roste i jejich závislost na sociálních dávkách. Možností jak potlačit tyto skutečnosti by bylo poskytování příspěvků v určité stanovené výši, určené např. dle vzdálenosti mezi bydlištěm těchto osob a jejich zaměstnavatelem, tzn. délky dojížděky za prací, jež by byly hrazeny ze státních finančních prostředků po prokázání skutečně vynaložených výdajů na jízdné a doložení potvrzení od zaměstnavatele o výkonu zaměstnání.

Podpora zaměstnanosti formou nabídky zvýhodněného ubytování

Mimo podporování zaměstnanosti formou příspěvků na dojíždění za prací by bylo možným řešením také nabízení výhodnějšího ubytování pro zaměstnance, tzn. poskytování obecních bytů k pronájmu za nižší cenu či též příspěvků na bydlení. Výše těchto příspěvků by mohla být určována dle výše příjmů daného zaměstnance, tj. čím vyšší peněžní příjem, tím nižší příspěvek na bydlení. Finanční prostředky by byly čerpány ze státního, krajského či obecního rozpočtu. Pro výstavbu nových bytů pro tyto účely by také bylo možné získat finanční prostředky z fondů EU prostřednictvím předložení projektů. Toto zvýhodněné ubytování by bylo určeno spíše pro mladší uchazeče o zaměstnání, kteří by měli zájem vykonávat práci u zaměstnavatele v určité obci, ale kvůli přílišné vzdálenosti od svého bydliště by zde jinak neměli možnost pracovat.

Podpora získávání finančních prostředků z EU na vzdělávání

V současné době je aktuální téma získávání finančních prostředků z Evropské unie. V oblasti trhu práce a zaměstnanců se jedná o získávání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP lidské zdroje a zaměstnanost. Příležitost zaměstnavatelů zde tkví v možnosti získání financí např. na vzdělávání či školení svých zaměstnanců, tzn. průběžně tak zvyšovat jejich kvalifikaci i užitečnost pro daný podnik a zabránit tedy jejich možnému propuštění a zařazení mezi uchazeče o zaměstnání např. z důvodu profesního pochybení při výkonu práce. Velmi důležitou oblastí, v níž je třeba zaměstnance vzdělávat, je výuka cizích jazyků. Nejen starší věkové kategorie zaměstnanců se potýkají do určité míry s jazykovou bariérou, proto je třeba doplňovat jazykové znalosti těch zaměstnanců, kteří to potřebují, ale také zvyšovat tyto znalosti u všech ostatních. Rovněž nedílnou součástí vzdělávání je oblast rozvíjení profesních znalostí v daném oboru, zlepšování organizace práce či školení v oblasti BOZP aj. Vysoce kvalifikovaní zaměstnanci jsou

pro chod podniku nedílnou součástí a představují hodnotnou složku, jež daný zaměstnavatel vlastní.

Rozšiřování počtu volných pracovních míst

Snížení počtu uchazečů o zaměstnání lze docílit zejména zvyšováním počtu volných pracovních míst. Z tohoto důvodu je třeba neustále podporovat tvorbu nových pracovních pozic prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. Důležitá je zde stimulace a podpora zaměstnavatelů, aby se zajistili o navyšování počtu svých zaměstnanců tak, že jim jsou poskytovány příspěvky na tvorbu těchto pozic. Možností, jak zvýšit počet volných pracovních míst je také podporování zaměstnavatelů v získávání finančních prostředků z Evropské unie např. na rozšiřování výroby. K tomuto účelu by sloužila speciální školení určená k proškolení zástupců z těchto společností v oblasti tvorby úspěšných projektů a usnadnit tak zaměstnavatelům získání podpory z fondů EU. Financování těchto školení by bylo možné ze státních prostředků.

Podpora samozaměstnávání

Samozaměstnávání je dalším způsobem, jak lze snížit nezaměstnanost. Tato podpora by představovala např. zajištění speciálních školení či seminářů určených pro ty uchazeče o zaměstnání, jež by projevíli zájem začít podnikat. Tyto výukové programy by umožnily získat nové poznatky a informace důležité pro zahájení a úspěšné vedení podnikání. Lektoři by zde byli specialisti, zkušení podnikatelé, kteří by účastníky naučili všem potřebným dovednostem i vědomostem. Financování by bylo zajištěno ze státních či krajských peněžních prostředků.

Větší cílenost rekvalifikačních programů

Rekvalifikace jsou nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich efektivnost však spočívá především v cílenosti těchto programů. Je tedy nutné neustále sledovat situaci na trhu práce a provádět průzkumy, o jaké rekvalifikace je mezi uchazeči o zaměstnání zájem, jaké pracovní pozice jsou neobsazené apod.

Další opatření, jež vedou ke zlepšení situace na trhu práce

Kromě již výše uvedených opatření na zlepšení situace na trhu práce existují i další. Taktéž je třeba efektivní vzájemná spolupráce a komunikace mezi jednotlivými subjekty na trhu práce. Ke zlepšení situace jistě přispěje i zvyšování informovanosti o volných pracovních místech, jež se nabízejí v daném regionu.

ZÁVĚR

V teoretické části této bakalářské práce jsem objasnila základní pojmy týkající se trhu práce, vymezila jsem základní legislativu, jež souvisí s touto problematikou, tedy zejména zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, ale také další právní předpisy, jež podrobněji popisují jednotlivé oblasti trhu práce. Dále jsem se zabývala pasivní politikou zaměstnanosti a podporou v nezaměstnanosti, poté aktivní politikou zaměstnanosti, která zahrnuje jednotlivá opatření, jako například rekvalifikace, tvorbu společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšné práce, chráněné dílny a chráněná pracovní místa aj. Další kapitola teoretické části byla věnována vybraným subjektům, jež ovlivňují trh práce, mezi které patří Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky, přičemž jsem uvedla jejich činnost, působnost či složky, a také jsem objasnila problematiku zájemců a uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst. Poslední kapitola teoretické části se týkala Evropského sociálního fondu a také operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost jako tematického operačního programu v programovacím období 2007 – 2013. Pro vytvoření teoretické části jsem čerpala jak z knižních zdrojů týkajících se problematiky trhu práce a makroekonomie, tak ze zákonů a také internetových zdrojů, jako např. stránky integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí či stránky jednotlivých institucí.

Pro tvorbu grafů a tabulek v praktické části jsem využívala dat získaných z časových řad, statistických ročenek či číselníků z Českého statistického úřadu (krajská správa ČSÚ v Ostravě) a z integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.

Cílem této práce bylo popsat a zanalyzovat trh práce v Moravskoslezském kraji z pohledu nezaměstnanosti, čehož jsem dosáhla prostřednictvím vytvoření grafů a tabulek, jež znázorňují jednotlivé ukazatele trhu práce z hlediska určitých struktur, vývoje v čase nebo porovnání mezi jednotlivými kraji, okresy či skupinami. Využívala jsem grafů sloupcových, lineárních a koláčových a to dle vhodnosti vyjádření a přehledného znázornění. Na závěr jsem provedla celkové shrnutí poznatků zjištěných vypracováním praktické části bakalářské práce a navrhla jsem možná řešení pro zlepšení situace na trhu práce, tedy zefektivnění projektů zaměřených na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, jež vyžadují zvýšenou péči, podpora vzdělávání, sezónních prací, dojíždění za prací, samozaměstnávání, získávání prostředků z EU a další.

Při vypracovávání této práce jsem se také dozvěděla mnoho zajímavých a užitečných poznatků, jež mohu i nadále využít při studiu.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BUCHTOVÁ, Božena et al., 2002. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.
- HELÍSEK, Mojmir, 2000. *Makroekonomie: základní kurs*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, s. 188-190. ISBN 8086175103.
- JAKUBKA, Jaroslav, Zdeněk SCHMIED a Ladislav TRYLČ, 2012. *Zákoník práce 2012*. 8. vyd. Olomouc: Anag. ISBN 978-80-7263-709-6.
- JUREČKA, Václav et al., 2010. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, s. 135-148. ISBN 978-80-247-3258-9.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-48-7.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-1149-5.
- KUCHAŘ, Pavel, 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1383-3.
- WINKLER, Jiří a Lenka KLIMPLOVÁ, 2010. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, s. 60-81. ISBN 978-80-210-5352-6.

Internetové zdroje

- AGENTURA PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ, a.s., 2010. Návrh řešení socioekonomicky znevýhodněných oblastí Moravskoslezského kraje: Analytická část. *Moravskoslezský kraj: Veřejná správa* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-01]. Dostupné z: http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/assets/rozvoj_kraje/znevuhodnene_oblasti_analyticka.pdf
- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2012. Profil organizace. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>
- ČESKO, 1969. Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky. *Portál veřejné správy: Vyhledávání v zákonech* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=31338&fulltext=&nr=2~2F1969&part=&name=&rpp=15>

- ČESKO, 2000. Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů. *Portál veřejné správy: Vyhledávání v zákonech* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=49138&fulltext=&nr=72~2F2000&part=&name=&rpp=15>
- ČESKO, 2000. Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. *Portál veřejné správy: Vyhledávání v zákonech* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=49267&fulltext=&nr=118~2F2000&part=&name=&rpp=15>
- ČESKO, 2004. Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Portál veřejné správy: Vyhledávání v zákonech* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-08]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58235&fulltext=&nr=&part=&name=o~20zam~C4~9Bstnanosti&rpp=15>
- ČESKO, 2005. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. *Portál veřejné správy: Vyhledávání v zákonech* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=60217&fulltext=&nr=251~2F2005&part=&name=&rpp=15>
- ČESKO, 2006. Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. *Portál veřejné správy: Vyhledávání v zákonech* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62337&fulltext=&nr=111~2F2006&part=&name=&rpp=15>
- ČESKO, 2006. Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. *Portál veřejné správy: Vyhledávání v zákonech* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62779&fulltext=&nr=309~2F2006&part=&name=&rpp=15>
- ČESKO, 2007. Nařízení vlády č. 249/2007 Sb., změna nařízení o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy. *Portál veřejné správy: Vyhledávání v zákonech* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z:
<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=65090&fulltext=&nr=249~2F2007&part=&name=&rpp=15>
- ČESKO, 2011. Nařízení vlády č. 448/2011 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. *Portál veřejné správy: Vyhledávání v zákonech* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné

z:

<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=75870&fulltext=&nr=448~2F2011&part=&name=&rpp=15>

ČESKO, 2011. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. *Portál veřejné správy: Vyhledávání v zákonech* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z:

<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=73965&fulltext=&nr=73~2F2011&part=&name=&rpp=15>

ČESKO, 2011. Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. *Portál veřejné správy: Vyhledávání v zákonech* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z:

<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=75290&fulltext=&nr=329~2F2011&part=&name=&rpp=15>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011. Vše o území: Moravskoslezský kraj. *Sčítání lidu, domů a bytů 2011* [online]. © 2009-2011 [cit. 2012-05-08]. Dostupné z: <http://vdb.czso.cz/sldbvo/>

EU-MEDIA, s.r.o., 2012. Evropský sociální fond. *EurActiv.cz* [online]. © 2004-2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/index.php?id=evropsky-socialni-fond-esf>

KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V OSTRAVĚ, 2007. Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2007: Makroekonomické ukazatele. *Český statistický úřad* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xt/edicniplan.nsf/kapitola/13-8101-07-2007-04>

KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V OSTRAVĚ, 2007. Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2007: Obyvatelstvo. *Český statistický úřad* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/krajkapitola/801011-11-r_2011-26

KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V OSTRAVĚ, 2008. Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2008: Makroekonomické ukazatele, vývoz, finance, výzkum a vývoj, informační společnost. *Český statistický úřad* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-08]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xt/edicniplan.nsf/kapitola/13-8101-08-2008-04>

KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V OSTRAVĚ, 2008. Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2008: Obyvatelstvo. *Český statistický úřad* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-08]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xt/edicniplan.nsf/kapitola/13-8101-08-2008-03>

KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V OSTRAVĚ, 2011. Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2011: Dlouhodobý vývoj kraje v letech 1995–2010. *Český statistický úřad* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/krajkapitola/801011-11-r_2011-01

- KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V OSTRAVĚ, 2011. Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2011: Charakteristika Moravskoslezského kraje. *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Ostravě* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-01]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/950042A413/\\$File/80101111chcz.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/950042A413/$File/80101111chcz.pdf)
- KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V OSTRAVĚ, 2011. Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2011: Makroekonomické ukazatele. *Český statistický úřad* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/krajkapitola/801011-11-r_2011-05
- KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V OSTRAVĚ, 2011. Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2011: Obyvatelstvo. *Český statistický úřad* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-08]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/krajkapitola/801011-11-r_2011-04
- KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V OSTRAVĚ, 2011. Statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2011: Vybrané ukazatele podle okresů v roce 2010. *Český statistický úřad* [online]. © 2012 [cit. 2012-05-15]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/krajkapitola/801011-11-r_2011-26
- KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE V OSTRAVĚ, 2012. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2011 a předpokládaný vývoj v roce 2012. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-05-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/otkraj1211.pdf>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2006. Regionální cílené programy zaměstnanosti - rok 2006. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-05-03]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2008. Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. © 2008 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2010. Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence/ins_prava
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2011. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti: Výdaje jednotlivých ÚP na SPZ (PvN, APZ, Inso, ZPS) do r. 2010 - členění podle krajů. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-05-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. Časové řady: Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-05-08]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. Nabídka a poptávka na trhu práce: Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-05-08]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000088&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=4&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2011&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=1000&ok=Vybrat
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. Regionální statistika ceny práce - Moravskoslezský kraj. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-05-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/mos>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. Rekvalifikace. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. Statistika nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-05-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. Statistika nezaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-05-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>
- MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ, 2012. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. *Fondy Evropské unie* [online]. [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>
- STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, 2012. Základní údaje. *Státní úřad inspekce práce* [online]. © 2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>
- VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, 2010. O nás. *Výzkumný ústav bezpečnosti práce* [online]. © 2010 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://www.vubp.cz/index.php/o-nas>
- VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. O nás. *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://www.vupsv.cz/index.php?p=index&site=default>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
HDP	Hrubý domácí produkt
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP	Operační program
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PO	Právnícká osoba
ÚP	Úřad práce
ÚSOV	Úplné střední odborné vzdělání
ÚSV	Úplné střední vzdělání
VOŠ	Vyšší odborná škola
VPM	Volné pracovní místo
VŠ	Vysoká škola
VÚBP	Výzkumný ústav bezpečnosti práce
ZP	Zdravotní postižení
ZTP	Průkaz zdravotně tělesně postižené osoby
ZV	Základní vzdělání

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Nabídka práce (Buchtová, 2002).....	12
Obrázek 2: Vývoj počtu obyvatel Moravskoslezského kraje	35
Obrázek 3: Vývoj věkové struktury obyvatel Moravskoslezského kraje	35
Obrázek 4: Vzdělanostní struktura obyvatel Moravskoslezského kraje	37
Obrázek 5: Přistěhovalí a vystěhovalí obyvatelé v Moravskoslezském kraji.....	37
Obrázek 6: Stěhování obyvatel mezi obcemi Moravskoslezského kraje.....	38
Obrázek 7: Přírozený přírůstek obyvatel v Moravskoslezském kraji	38
Obrázek 8: Celkový přírůstek obyvatel v Moravskoslezském kraji	39
Obrázek 9: Vývoj HDP a HDP na 1 obyvatele v Moravskoslezském kraji	40
Obrázek 10: Ekonomická aktivita obyvatel kraje v roce 2011	40
Obrázek 11: Průměrný hodinový výdělek podle věku obyvatel.....	41
Obrázek 12: Hodinový výdělek dle dosaženého vzdělání	41
Obrázek 13: Počty uchazečů na jedno volné pracovní místo	44
Obrázek 14: Struktura volných pracovních míst	45
Obrázek 15: Počet osob v rekvalifikaci	47
Obrázek 16: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2004 – 2012	48
Obrázek 17: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání	49
Obrázek 18: Vývoj počtu uchazečů s podporou v nezaměstnanosti.....	50
Obrázek 19: Výše podpor v nezaměstnanosti.....	50
Obrázek 20: Struktura uchazečů o zaměstnání	51
Obrázek 21: Věková struktura uchazečů o zaměstnání	52
Obrázek 22: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání.....	52
Obrázek 23: Délka nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání	53
Obrázek 24: Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	54
Obrázek 25: Struktura volných pracovních míst	54
Obrázek 26: Pohyb v rámci volných pracovních míst.....	55
Obrázek 27: Osoby v rekvalifikaci	56

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Údaje týkající se věkové struktury obyvatel.....	36
Tabulka 2: Údaje týkající se průměrných mezd	42
Tabulka 3: Míry nezaměstnanosti v mezikrajském srovnání.....	43
Tabulka 4: Struktura uchazečů o zaměstnání	45
Tabulka 5: Aktivní politika zaměstnanosti	46
Tabulka 6: Aktivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji.....	56

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha I: Mapa hustoty zalidnění v Moravskoslezském kraji

Příloha II: Přírůstek obyvatel stěhováním

Příloha III: Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst

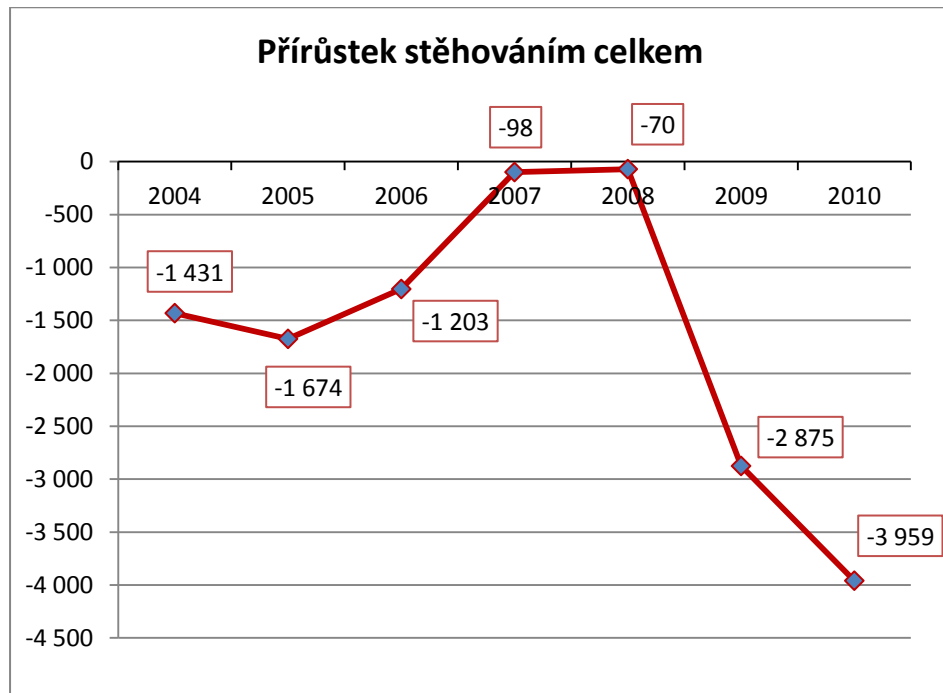
Příloha IV: Mapa míry nezaměstnanosti ke konci roku 2011

PŘÍLOHA P I: MAPA HUSTOTY ZALIDNĚNÍ V MORAVSKOSLEZSKÉM KRAJI



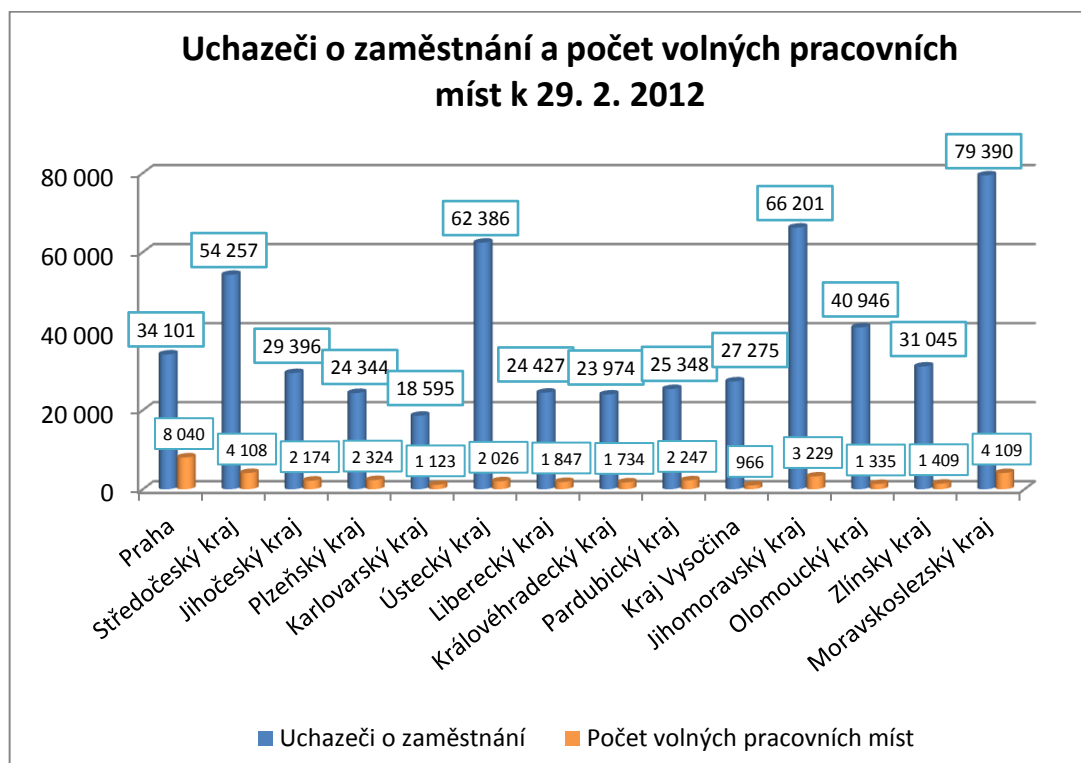
Zdroj: http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/assets/rozvoj_kraje/znevychodnene_oblasti_analyticka.pdf

PŘÍLOHA P II: PŘÍRŮSTEK OBYVATEL STĚHOVÁNÍM



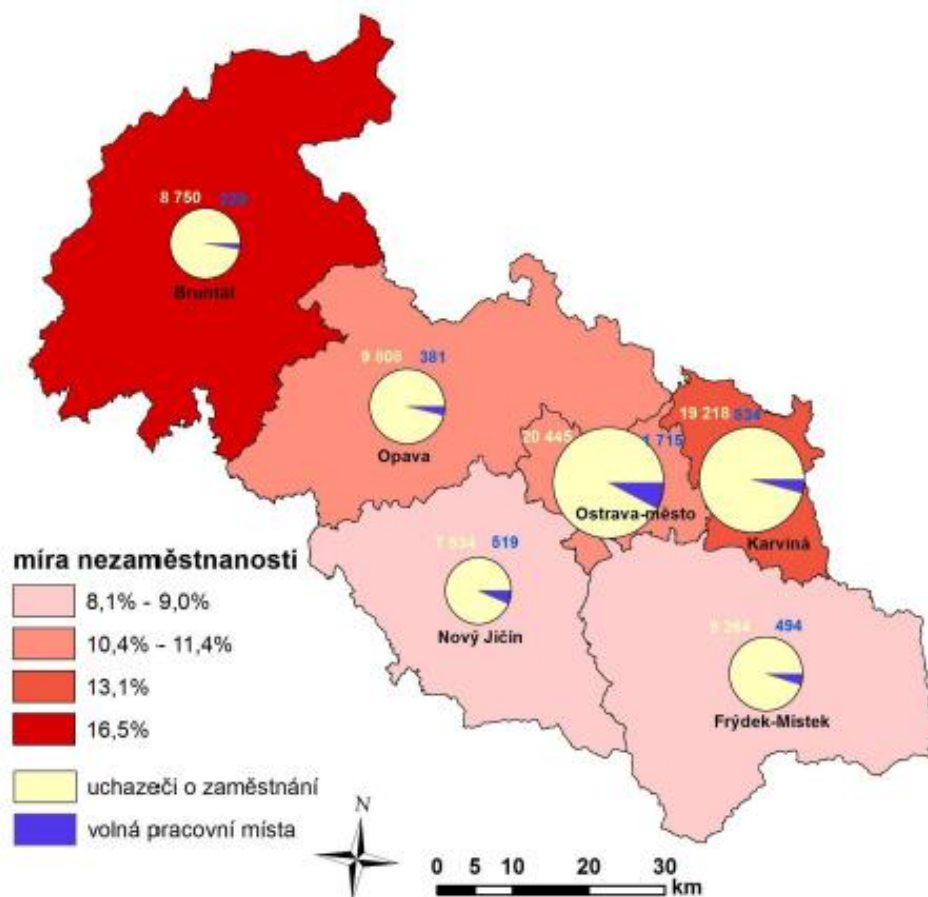
Zdroj dat: ČSÚ Ostrava + vlastní zpracování

PŘÍLOHA P III: POROVNÁNÍ POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ A POČTU VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST



Zdroj dat: MPSV + vlastní zpracování

PŘÍLOHA P IV: MAPA MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI KE KONCI ROKU 2011



Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2011 a předpokládaný vývoj v roce 2012