

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Analýza vývoje nezaměstnanosti v Ostravě
Analysis of Unemployment Development in Ostrava

Student: Jana Molinová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Ivana Jánošíková, Ph.D.

Ostrava 2019

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra veřejné ekonomiky

Zadání bakalářské práce

Student: **Jana Molinová**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202R055 Veřejná ekonomika a správa
Téma: **Analýza vývoje nezaměstnanosti v Ostravě**
Analysis of Unemployment Development in Ostrava

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretické aspekty nezaměstnanosti
3. Úkoly Úřadu práce
4. Náměty na řešení nezaměstnanosti v Ostravě
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

DUŠEK, Jiří a kol. *Nezaměstnanost a determinanty trhu práce v podmínkách moderních evropských ekonomik*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2017. 145 s. ISBN 978-80-7556-023-0.

NOVÁK, V., M. VOKOUN, F. STELLNER, M. VOCHOZKA a R. ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. 288 s. ISBN 978-80-86277-81-3.


KUCHAŘ, Pavel a Ladislav VASKA. *Regional Aspects of Unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University, 2013. ISBN 978-80-7414-674-9.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Ivana Jánošíková, Ph.D.**


Datum zadání: 23.11.2018

Datum odevzdání: 10.05.2019



doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry






prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně příloh vypracovala samostatně s využitím pramenů a literatury uvedené v seznamu.

V Ostravě 10. 5. 2019


.....

Jana Molínová

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí své bakalářské práce, Ing. Ivaně Jánošíkové, Ph.D. za její ochotu, rady, připomínky a čas, který mi poskytla v průběhu psaní.

Jana Molinová

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Teoretické aspekty nezaměstnanosti	6
2.1	Psychologie nezaměstnanosti.....	6
2.2	Význam práce pro člověka.....	7
2.3	Typy nezaměstnanosti.....	8
2.3.1	Frikční nezaměstnanost.....	8
2.3.2	Strukturální nezaměstnanost	8
2.3.3	Cyklická nezaměstnanost.....	9
2.3.4	Sezónní nezaměstnanost	10
2.3.5	Skrytá nezaměstnanost.....	10
2.3.6	Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	11
2.3.7	Dlouhodobá nezaměstnanost	11
2.4	Rizikové skupiny nezaměstnaných	11
2.4.1	Mladší věkové skupiny do třiceti let.....	12
2.4.2	Zdravotně postižení lidé.....	12
2.4.3	Vyšší věkové kategorie	13
2.4.4	Lidé bez kvalifikace	13
2.4.5	Romské etnikum	14
2.5	Technologický pokrok a jeho vlivy na trh práce	14
3	Úkoly úřadu práce.....	16
3.1	Působnost úřadu práce	16
3.2	Kompetence úřadu práce	16
3.3	Zaměstnání občanů se změněnou pracovní schopností	18
3.3.1	Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením v Ostravě	18
3.3.2	Projekty na Ostravsku pro OZP realizované z Evropského sociálního fondu	20
3.4	Úřad práce v Ostravě – analýza jednotlivých pracovišť	21
3.4.1	Moravská Ostrava	23
3.4.2	Poruba	24
3.4.3	Vítkovice.....	24
3.4.4	Ostrava – Jih	25

4	Řešení nezaměstnanosti v Ostravě.....	27
4.1	Pasivní politika	27
4.2	Aktivní politika	28
4.2.1	Rekvalifikace	29
4.2.2	Investiční pobídka.....	30
4.2.3	Veřejně prospěšné práce	30
4.2.4	Překlenovací příspěvek	31
4.2.5	Poradenství.....	32
4.2.6	Cílené programy k řešení zaměstnanosti	33
4.2.7	Opatření hospodářské politiky příznivě ovlivňující trh práce v Ostravě ...	35
4.3	Faktory ovlivňující zaměstnanost na Ostravsku	36
4.3.1	Klíčoví zaměstnavatelé	36
4.3.2	Státní intervence na Ostravsku a v Moravskoslezském kraji.....	38
4.3.3	Sociální podnikání	39
5	Závěr.....	41
	Seznam použité literatury.....	43
	Seznam zkratk.....	48

1 ÚVOD

Nezaměstnanost je rozsáhlý ekonomický, společenský a celorepublikový problém. Ostrava se řadí dlouhodobě k městům s vyšší nezaměstnaností. Jedním z důvodů, který významnou měrou přispívá ke zvýšení počtu lidí bez práce, je úbytek těžkého průmyslu, který měl v regionu tradici po řadu let. Dnes se v „ocelovém srdci“ republiky, jak je Ostravě přezdíváno, vybudovaly průmyslové zóny a čerpají se prostředky z Evropských sociálních fondů k podpoře projektů řešících nezaměstnanost.

Cílem mé bakalářské práce je analýza vývoje nezaměstnanosti v Ostravě za období v letech 2013–2017 a zároveň představení jednotlivých projektů, které přispěly při řešení nezaměstnanosti v Ostravě.

Nápomocny při zpracování bakalářské práce se mi staly převážně knihy z oblasti odborné literatury, legislativní normy či dokumenty v elektronické podobě. K dosažení stanoveného cíle byla použita metoda analýzy a syntézy. Bakalářská práce je rozdělena do pěti částí, přičemž první a poslední kapitola tvoří úvod a závěr.

V druhé kapitole jsou popsány teoretické aspekty nezaměstnanosti. Dále je zde uvedeno, jaký vliv má na psychiku člověka ztráta zaměstnání a zároveň vysvětlení pojmu práce a její důležitosti pro důstojnou existenci člověka. V této kapitole jsou také rozebrány typy nezaměstnanosti a uvedení rizikových skupin nezaměstnaných. Zabývám se zde také vlivem technologického pokroku na trh práce.

Třetí kapitola objasňuje působnost a kompetence úřadu práce. V této kapitole se můžeme dočíst o problémech uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením (dále OZP) v Ostravě a představení projektů, které jsou realizovány z Evropského sociálního fondu pro OZP. Součástí třetí kapitoly je popis jednotlivých kontaktních pracovišť v Ostravě a jsou zde představeny návrhy na řešení nezaměstnanosti v Ostravě.

Ve čtvrté kapitole je popsána aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Jednotlivé nástroje aktivní politiky jsou rozebrány na konkrétních projektech, které mají sloužit ke snížení nezaměstnanosti v Ostravě. Čtvrtá kapitola zároveň představí nejvýznamnější zaměstnavatele na Ostravsku, popíše státní intervence a seznámí se sociálním podnikáním opět na projektech určených Ostravě.

2 TEORETICKÉ ASPEKTY NEZAMĚŠTNANOSTI

Nezaměstnanost patří spolu s výkonem ekonomiky a inflací ke klíčovým ukazatelům, podle nichž se stanovuje ekonomická úroveň zemí a ze kterých se vychází při formulování různých politik a programů Evropské unie. Nezaměstnanost je definována jako stav na trhu práce, kdy část populace není schopna nebo ochotna najít si placené zaměstnání. [7, str. 5]

Některé příčiny vedoucí k nezaměstnanosti:

- dynamika ekonomiky a střídání hospodářských cyklů;
- strukturální změny v jednotlivých sektorech národního hospodářství;
- kvalifikační, regionální a odvětvový nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce;
- demografické vlivy;
- mzdová politika a nepružnost mezd;
- státní zásahy na trhu práce;
- chování odborů;
- imobilita pracovní síly aj. [9, str. 46]

Lidé se stávají nezaměstnanými, přičemž o délce nezaměstnanosti obvykle rozhoduje skupina faktorů, ve které samotný jednatel nemusí vždy hrát hlavní roli. Existují zde ale i další příčiny vzniku nezaměstnanosti. Ekonomika se vyvíjí určitým tempem, někdy rychlejším, jindy pomalejším. Toto tempo s sebou přináší tlak na pracovní sílu, která musí nebo by měla stejně rychle přizpůsobit své znalosti a dovednosti novým požadavkům. To ale není vždy možné, protože lidé mají určité pracovní návyky a zkušenosti, určitou kvalifikaci, určité znalosti a dovednosti, které nejde nahradit ve stejném okamžiku, ve kterém přichází zmíněné nové požadavky ze strany zaměstnavatelů. [5, str. 8]

2.1 Psychologie nezaměstnanosti

Mezi podstatné potřeby každého člověka je mít zaměstnání. Ztráta zaměstnání má vliv na psychickou i fyzickou stránku člověka. U nezaměstnaného člověka roste stres, úzkost, většinou má tento jev vliv na celou rodinu. Ztráta zaměstnání přináší s sebou obvykle nenadálé finanční změny v rodinném rozpočtu.

„Nedostatek finančních prostředků je pro člověka, který žije v konzumní společnosti a snaží si udržet hodnoty i cíle majoritní společnosti, zdrojem silného stresu. Nezaměstnaný trpí proto, že si nemůže koupit vše potřebné a to, co mají ostatní. Materiální provizorium spolu s nejasnou budoucností působí obzvlášť negativně, pokud jsou v rodině nezaměstnaného nezletilé děti. Mnoho nezaměstnaných se snaží zajistit alespoň svým dětem úroveň spotřeby srovnatelnou s jejich vrstevníky“. [10, str. 139]

Způsoby, kterými nezaměstnanost může ovlivňovat psychické zdraví:

- finanční obtíže, pokles příjmu a finanční obavy;
- změna společenského chování, omezení společenských kontaktů a zúžení sociálního
- prostředí nezaměstnaných (částečně proto, že nechodí do zaměstnání, částečně proto, že z finančních důvodů nechodí do společnosti);
- malý prostor pro rozhodování (i když mají spoustu času, nemohou na svém životě pro nedostatek finančních zdrojů často mnoho změnit);
- nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch starých;
- nárůst ponižujících zkušeností (žádat o práci a být odmítán, být považován za někoho, kdo selhal, svádět boje s nesympatickými a neosobními byrokraty);
- pocit úzkosti z budoucnosti;
- redukce kvality mezilidských kontaktů. [6, str. 85]

2.2 Význam práce pro člověka

Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Včleňuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.

Práce tedy neslouží jenom k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat různé lidi a uzavírat přátelství. Při zvládání svých pracovních úkolů může člověk objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Práce ve skupině nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, k níž jsou nutné znalosti, schopnosti, dovednosti, se rozvíjí osobní identita. Z mentálně hygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie. [1, str. 49]

2.3 Typy nezaměstnanosti

2.3.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost se řadí z pohledu ekonomů nejméně problémovým typem nezaměstnanosti. V souvislosti s frikční nezaměstnaností se poukazuje na její vlastnosti, kterými se odlišují od ostatních typů. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, přechodná, nevyhnutelná a do jisté míry funkční. V angličtině jsou frikčně nezaměstnaní lidé označováni jako „people between two jobs“. Jedná se o osoby, které se rozhodly z osobních i ekonomických důvodů změnit zaměstnání. Období mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do nového zaměstnání je označováno jako frikční nezaměstnanost. Totéž platí i pro absolventy škol, kteří hledají první zaměstnání. Část frikční nezaměstnanosti je považována za dobrovolnou, část je spojována s ekonomickými změnami a potřebou se jim přizpůsobovat. Frikční nezaměstnanost je prakticky nevyhnutelná. Vláda, která by chtěla odstranit tuto nezaměstnanost, by musela direktivně nařizovat svým občanům nastupovat do prvně nabízených zaměstnání. Frikční nezaměstnanost, zjistíme podle počtu volných pracovních míst na trhu práce. Jejich nedostatek by totiž svědčil spíše o přítomnosti cyklické nezaměstnanosti. Odpůrci sociálního státu poukazují na skutečnost, že příliš vysoké podpory v nezaměstnanosti působí negativně na frikční nezaměstnanost, která se prodlužuje. [10, str. 50]

2.3.2 Strukturální nezaměstnanost

V ekonomice dochází průběžně k útlumu určitých odvětví (např. na Ostravsku útlum průmyslu), zároveň se však rozvíjí nové obory. Strukturální změny národního hospodářství, které provází mezisektorový přesun pracovních míst, ovlivňují poptávku po pracovních silách. S recesí určitých ekonomických odvětví je spojena nezaměstnanost koncentrující se v regionech, ve kterých dominující roli hrály postižené obory. Strukturální nezaměstnanost je projevem nesouladu mezi profesní strukturou nabídky práce a strukturou volných pracovních míst. Osoby, které přišly o práci, spojuje povolání, pohlaví, zdravotní stav, stejná kvalifikace. Ukazatelem tohoto typu nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst na trhu práce. Dalším ukazatelem růstu strukturální nezaměstnanosti spočívá v nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Na trhu práce jsou volná pracovní místa k dispozici, ale profesní struktura nabízených pracovních pozicí neodpovídá struktuře poptávky. Možné příčiny strukturální

nezaměstnanosti jsou např. prostorová nepřizpůsobivost pracovních sil, která překáží nebo ztěžuje rovnováhu regionálních trhů práce, pokles poptávky po práci v důsledku technologických změn. Dále se jedná o pokles poptávky po práci vyžadující určitou kvalifikaci, který je vymezen rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce. Na odstranění strukturální nezaměstnanosti jsou obvykle používány nástroje z oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Nejvhodnějším opatřením se jeví rekvalifikace. Dalším účinným opatřením proti strukturální nezaměstnanosti jsou různé formy začleňování osob na nová pracovní místa, opatření na podporu pracovní mobility. Důležitou roli ve strukturální nezaměstnanosti hraje flexibilní mzdový systém v ekonomice. [9, str. 31]

2.3.3 Cyklická nezaměstnanost

V anglické literatuře je cyklická nezaměstnanost definována jako „demand deficient unemployment“. Příčinou cyklické nezaměstnanosti je nedostatečná agregátní poptávka, ke které dochází v době hospodářské krize. Z důvodu poklesu agregátní poptávky klesá i poptávka po práci. Oproti strukturální nezaměstnanosti doprovází cyklickou nezaměstnanost nedostatek volných pracovních míst. V této souvislosti se poukazuje na nedobrovolnost tohoto typu nezaměstnanosti.

Dle některých teoretiků lze cyklickou nezaměstnanost odstranit pomocí pružnosti nominálních mezd i cen zboží. Realita je však vzdálená cenové pružnosti. Tuto nezaměstnanost vyvolávají cyklické změny hospodářských aktivit, díky nim ovšem v období konjunktury dochází k její eliminaci.

Cyklická nezaměstnanost je nezaměstnaností, se kterou pracují ekonomové ve svých makroekonomických modelech. Je to nezaměstnanost, o které hovoří například Okunův zákon.

Cyklickou nezaměstnanost lze zapsat jako:

$$U_c = U - U_n \quad (2.1)$$

Kde:

U – celková míra nezaměstnanosti,

U_c – cyklická nezaměstnanost,

U_n – přirozená míra nezaměstnanosti. [10, str. 52]

2.3.4 Sezónní nezaměstnanost

Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, která je závislá na střídání ročních období a tím spojených výkyvů ve spotřebě určitého druhu zboží a služeb. Propouštění pracovní síly v tomto případě nastává periodicky vzhledem k nepravidelné produkci v odvětvích závislých na počasí (např. stavebnictví, zemědělství, lesnictví, rybolov, cestovní ruch) a její důsledky se projeví v dalších odvětvích (např. konzervářský a cukrovarnický průmysl). K sezónní nezaměstnanosti se dále řadí sezónní poptávka určitého zboží a služeb (jedná se například o sortiment s vánoční nebo velikonoční tematikou nebo zboží a služby určené pro letní či zimní období). Opatření spočívá v tom, že sezónním zaměstnancům příslušný úřad práce kompenzuje za určitých předpokladů mzdu. Předností takového opatření je, že zaměstnavatel si udrží pracovní tým, aniž by musel pracovníkům během zimního období vyplácet mzdy. Tímto způsobem se dosáhne toho, že práce je přerušena jen na dobu, jak to vyžaduje nepřízeň počasí. Osoby pracující ve stavebnictví mají v případě sezónní nezaměstnanosti jistá pracovní místa a zaměstnavatelé mají zachované své pracovní týmy a ušetří náklady na pronajímání a zaškolení nové pracovní síly.

Suma pracovních příjmů a mzdových kompenzací (v důsledku nepříznivého počasí) je vyšší než suma pracovních příjmů (bez zavedení opatření, protože by se během roku pracovalo kratší dobu) a podpor v nezaměstnanosti. V případě sezónní nezaměstnanosti jsou využívány také další nástroje aktivní politiky na podporu celoroční práce ve stavebnictví. Úřady práce např. hradí část nákladů na pracovní oděvy používané při pracích v zimě. Dále přispívají firmám na nákup nebo pronájem přístrojů a zařízení umožňujících práci v zimě. [9, str. 51]

2.3.5 Skrytá nezaměstnanost

Skrytě nezaměstnaní jsou lidé, které nenajdeme v registrech úřadů práce, i když mají o práci zájem. Tuto skupinu osob můžeme hledat mezi mladistvými, ženami v domácnosti nebo lidmi v předdůchodovém věku, kteří se uchýlili do předčasných důchodů. Mezi skrytě nezaměstnané navíc patří i ti nezaměstnaní, kteří jsou zařazeni na různé typy rekvalifikačních kurzů nebo jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Vzhledem k účasti v programech aktivní politiky zaměstnanosti nejsou tito jedinci již déle vedeni jako nezaměstnaní, zároveň však nevykonávají řádné zaměstnání. I když lze hovořit o skrytě nezaměstnanosti pouze v rovině odhadů, nikoliv přesných údajů, existují oprávněné důvody se domnívat, že je tato skupina početně významná.

2.3.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Při rovnovážné mzdové sazbě jsou poptávka i nabídka v rovnováze a ti, kdo nepracují, jsou dobrovolně nezaměstnaní. Dobrovolně nezaměstnaní jsou ve skutečnosti lidé hledající zaměstnání nebo pracovní místo za vyšší mzdu než tu, kterou nabízí zaměstnavatelé. Existují-li alternativní zdroje finančních prostředků nahrazující lidem mzdu, dobrovolná nezaměstnanost roste. Pokud tyto náhradní příjmy například v podobě sociálních dávek nejsou významné, nezaměstnaní jsou ochotni přijmout zaměstnání i za nižší mzdu.

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, jestliže reálná mzdová sazba je příliš vysoká. V této situaci počet nabízejících převyšuje velikost poptávky. Jinými slovy, při vyšší než rovnovážné mzdě, je mnoho lidí ochotno pracovat, ale ne všichni si pracovní místo najdou.

2.3.7 Dlouhodobá nezaměstnanost

Existuje mnoho příčin dlouhodobé nezaměstnanosti. Může jít o důsledek dlouhodobé hospodářské recese i dlouho trvající mzdové strnulosti. Nebezpečná je také tzv. past nezaměstnanosti, která hrozí, pokud náhradní příjmy jsou srovnatelné či dokonce vyšší než mzdy. Za těchto okolností jsou lidé s perspektivou nižších příjmů demotivováni aktivně hledat práci a setrvávají v dlouhodobé nezaměstnanosti. [10, str. 53]

2.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

„Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, osobnostní předpoklady, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a při méně placených aktivitách s nejistou budoucností. Část z nich nemá naději najít jakoukoli placenou práci, neboť nesplňuje požadavky intelektuálně a osobnostně náročné práce kulturně obslužné (administrativně personální). Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti.“ [1, str. 82]

V České republice se k těmto skupinám patří především:

- mladiství uchazeči o zaměstnání;
- absolventi škol;
- zdravotně postižení občané;
- uchazeči o zaměstnání vyšších věkových kategorií;
- lidé s nízkým vzděláním;
- romské etnikum;
- přicházející imigranti.

2.4.1 Mladší věkové skupiny do třiceti let

Absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, jsou v konkurenci s ostatními uchazeči značně znevýhodněni. Nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. V současné době míra nezaměstnanosti absolventů škol značně převyšuje nynější úroveň celkové míry nezaměstnanosti. U nezaměstnaných absolventů vysokých škol vystupuje do popředí zejména ekonomické hledisko, protože mnozí z nich zakládají rodiny nebo již žijí ve svých rodinách. Nedostatečný příjem jednoho člena rodiny tak postihuje více osob. [1, str. 83]

2.4.2 Zdravotně postižení lidé

„U lidí se změnou pracovní schopností (ZPS) vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce několikanásobně převyšuje dobu evidence zdravých jedinců. Dostávají se často do bezvýhodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. I když dosavadní systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb, společenská integrace skupiny zdravotně postižených lidí závisí z velké části na širších sociálních, ekonomických a právních podmínkách.“ [1, str. 90]

2.4.3 Vyšší věkové kategorie

Jak ukazuje praxe, zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků dávají přednost mladším věkovým skupinám. Důvodů je hned několik. Ze strany zaměstnance jsou např. předpokládány vyšší mzdové nároky na platové zařazení vyplývající z délky dosavadní praxe. Naopak ze strany zaměstnavatele jsou kladeny zvýšené požadavky na práci s moderní technikou, znalost jazyků a nižší flexibilita v pracovním zařazení předpokládaná u těchto osob. Lidé starší věkové kategorie mají často nežádoucí návyky dosažené během celoživotní pracovní kariéry. Celoživotní setrvání v jediné profesi, na jednom pracovním místě, mnohdy způsobilo (i přes dlouhodobou praxi) omezené pracovní dovednosti a zkušenosti. U těchto osob jsou častěji sledovány zdravotní problémy znamenající omezení v možnostech jejich pracovního zařazení. [8, str. 132]

2.4.4 Lidé bez kvalifikace

V současné populaci dlouhodobě nezaměstnaných jsou největší skupinou nekvalifikovaní pracovníci (asi třetina všech nezaměstnaných), jejichž část tvoří i absolventi základních škol. Jde zejména o mladé lidi těžko vzdělavatelné, často s nevhodnými předpoklady a s malým zájmem o umístění se v pracovním procesu. Řadí se zde i lidé, kteří se podílejí na společensky nežádoucím deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení a další lidé sociálně nepřizpůsobiví). Převážně jde o lidi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Zvláštní náklonnosti a charakteristiky přispívají k jejich „vyčleňování se“ ze společnosti a vedou k vytváření tzv. nové třídy deklasovaných (*new-underclass*), která žije jakoby „uvnitř systému podpor“ sociálního zabezpečení, v „subkultuře“ trvalé závislosti na státu. Proces utváření této skupiny nezaměstnaných se specifickou kulturou – pasivitou, apatií a častým deviantním chováním – souvisí však i s délkou nezaměstnanosti a s dalšími faktory sociálního prostředí.

Zdraví, úroveň kvalifikace, charakterové vlastnosti a profesionální dovednosti budou při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Více dovedností totiž znamená větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro pracovníka. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. Pokud se priority společnosti nezmění, o práci sociálně neschopných a nekvalifikovaných lidí nebude zájem a tito lidé se stanou potenciální destrukční silou a kriminálním podhoubím společnosti. [1, str. 90]

2.4.5 Romské etnikum

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli sehrává výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, romské etnikum stále obtížněji získává zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci, značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání.

Romové byli zaměstnání v profesích, které vlivem ekonomické reformy procházejí výraznými změnami kvalifikačních požadavků. Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrovala. Jejich šance společenského uplatnění je tedy minimální. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhraněnými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí. [1, str. 91]

2.5 Technologický pokrok a jeho vlivy na trh práce

O vztahu mezi ekonomickým růstem a přirozenou mírou nezaměstnanosti probíhá diskuse už několik desetiletí.

Jestliže existuje vysoká nezaměstnanost, země nevyrabí na hranici svých produkčních možností, protože část zdrojů (nejen pracovních, ale i kapitálových apod.) není využita. Proto dochází ke ztrátě produktu ekonomiky. Propad produktu je možné kvantifikovat pomocí Okunova zákona, jenž by se dal interpretovat takto: Zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2–3 % oproti hodnotě potenciálního produktu. [4, str. 148]

Zároveň je známo, že vztah mezi tvorbou nových pracovních míst a ekonomickým růstem se od začátku třetí průmyslové změny, tj. od zavádění mikroprocesorů a automatizace, k čemuž začalo docházet od 70. let minulého století, výrazně oslabil a v současné době dochází k ekonomickému růstu i při současné stagnaci či dokonce snižování počtu pracovních míst. V následujících letech lze očekávat, že čtvrtá průmyslová změna, tj. digitalizace výroby, ale i služeb způsobí další výrazné nahrazování pracovníků novými technologiemi neboli nadále bude pokračovat substituce práce kapitálem, což se projeví především vysokým nárůstem produktivity práce.

Predikce následného dopadu nových technologií na budoucí vývoj trhu práce se jeví jako nejednoznačné. K dispozici je řada predikcí, jejich závěry se značně liší: byly vypracovány studie upozorňující na možnost masivní ztráty pracovních míst, tak i studie, které jsou daleko umírněnější v počtu odhadu zaniklých míst.

Úbytek pracovních míst se odhaduje především v průmyslu. Jedná se především o pracovní místa, která požadují nízkou a střední kvalifikaci. Zároveň se očekává, že budou vytvářena nová místa, přestože se přesně neví, v jakých oblastech hospodářské činnosti tato nová místa budou vznikat. Historicky je možné doložit, že zvýšení produktivity práce v jednom sektoru ekonomiky vedlo zároveň ke snížení počtu pracovních míst, přičemž větší část uvolněných pracovníků byla vstřebána nově vytvořenými pracovními příležitostmi v jiných činnostech a odvětvích. Otázkou zůstává, zda se historie bude opakovat. [2, str. 58]

3 ÚKOLY ÚŘADU PRÁCE

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky;
- úřady práce. [9, str. 138]

3.1 Působnost úřadu práce

Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností. Úřad práce je účetní jednotkou. Sídlem úřadu práce je Praha. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí úřad práce a je jeho nadřízeným správním úřadem. V úřadu práce působí: generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu, součástí poboček jsou kontaktní pracoviště dále obvody působení krajských poboček, které se shodují s územím krajů.

Úřad práce plní úkoly v oblastech:

- zaměstnanosti;
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele;
- státní sociální podpory;
- dávek pro osoby se zdravotním postižením;
- příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb;
- pomoci v hmotné nouzi;
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany;
- dávek pěstounské péče.

Úřad práce je přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie. [11]

3.2 Kompetence úřadu práce

Úřad práce České republiky všem občanům poskytuje informační služby v oblasti pracovních příležitostí, jedná se především o nabídku volných pracovních míst v České republice a zemích EU, mapování situace na trhu práce v České republice a zemích EU, podmínkách zaměstnávání v zahraničí a možnostech dalšího vzdělávání.

Poskytuje **poradenské služby** pro volbu povolání, volbu rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání.

Osobám se zdravotním postižením zabezpečuje pracovní rehabilitace zaměřené na získání a udržení vhodného pracovního místa. OZP dále může poskytnout finanční

příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, pokud se tyto osoby rozhodnou podnikat. Úřad práce poskytuje poradenské služby pro zařazení osob se zdravotním postižením do pracovního procesu.

Uchazečům o zaměstnání poskytuje služby spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání, vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci. V případě zájmu poskytne úřad práce příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Zabezpečuje rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce.

Zaměstnavatelům poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí. Vyhledává volná pracovní místa uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. Poskytuje informace o poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelům může poskytnout v rámci aktivní politiky zaměstnanosti příspěvky na: vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací, na společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, na zapracování, při přechodu na nový podnikatelský program, na vytvoření chráněného pracovního místa, na vytvoření chránění pracovní dílny a na provoz chráněné pracovní dílny, úhradu nákladů na rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců, úhradu nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní rehabilitace.

Cizincům uděluje povolení k zaměstnání v České republice.

Ostatní činnosti Úřadu práce České republiky je zabezpečování a podpora projektů, opatření v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních projektech a programech. Vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti, povoluje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti. Sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, přijímá a zajišťuje vyřízení stížnosti občanů, rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou. Uděluje a odnímá povolení ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce. [12]

3.3 Zaměstnání občanů se změněnou pracovní schopností

Mezi osoby se zdravotním postižením se řadí občan, který:

- byl uznán plně invalidním;
- byl uznán částečně invalidním;
- byl uznán zdravotně znevýhodněným.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.

Povinnost zaměstnávat občany se zdravotním postižením plní zaměstnavatel:

- zaměstnáváním v pracovním poměru;
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám;
- odvodem do státního rozpočtu. [13]

3.3.1 Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením v Ostravě

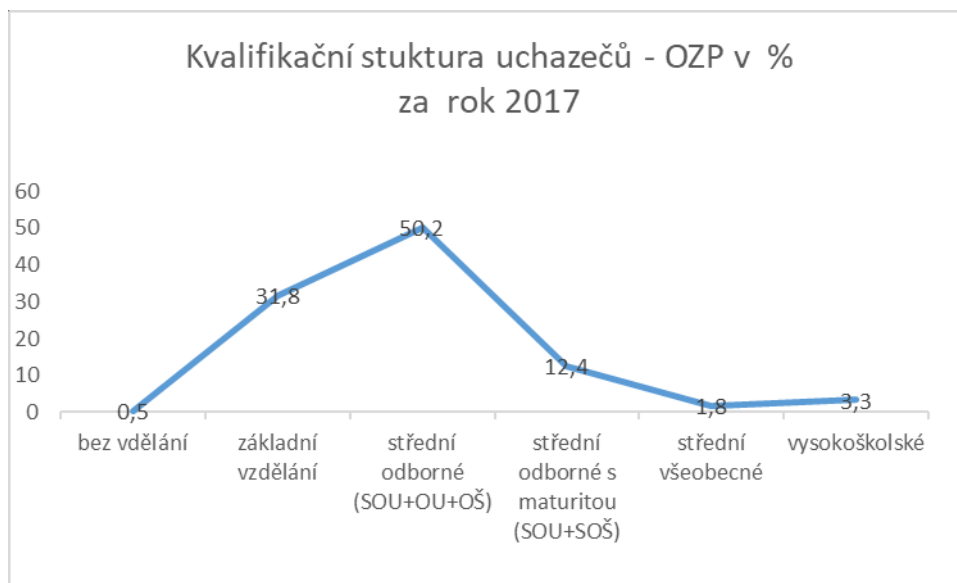
K nejvíce ohroženým skupinám na trhu práce v ostravském okrese patří dlouhodobě zejména osoby se zdravotním postižením (dále OZP). Jejich evidenční stav je již několik let velmi vysoký tak, jak ukazuje Tab. 3.1.

Tab. 3.1 Počet uchazečů OZP

celkový počet uchazečů – OZP	stav k				
	31. 12. 2013	31. 12. 2014	31. 12. 2015	31. 12. 2016	31. 12. 2017
	2 078	2 398	2 325	2 437	2 383

Zdroj: ANALÝZY stavu a vývoje trhu práce v Okrese Ostrava za období 2013–2017, (vlastní zpracování)

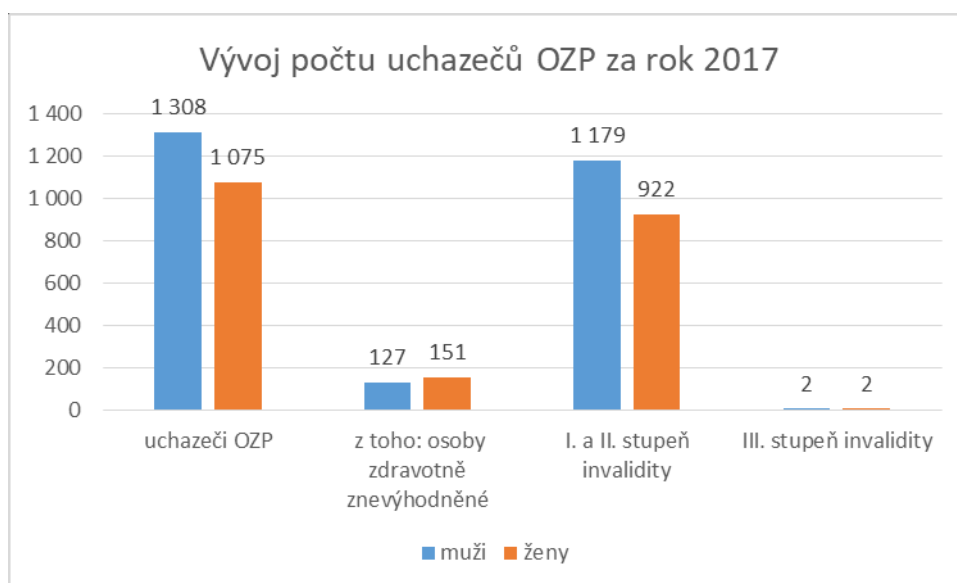
Přestože podíl OZP s kvalifikací vyučen je vyšší než u ostatních UoZ, převážná část z nich nemůže v důsledku špatného zdravotního stavu své povolání vykonávat a pro možnosti umístění do vhodného zaměstnání jsou prakticky na úrovni nekvalifikovaných osob.



Obr. 3.1 Kvalifikační struktura uchazečů – OZP v % za rok 2017

Zdroj: ANALÝZA stavu a vývoje trhu práce v Okrese Ostrava v roce 2017 a předpokládaný vývoj v roce 2018, (vlastní zpracování)

Ze statistik vedených na Úřadu práce ČR, krajská pobočka Ostrava vyplývá, že nejvíce osob OZP má vzdělání střední odborné dále následuje základní vzdělání, viz Obr. 3.1



Obr. 3.2 Vývoj počtu uchazečů – OZP za rok 2017

Zdroj: ANALÝZA stavu a vývoje trhu práce v Okrese Ostrava v roce 2017 a předpokládaný vývoj v roce 2018, (vlastní zpracování)

Z Obr. 3.2 je patrné, že více OZP je mezi muži. Problém při začleňování OZP je zapříčiněn více faktory. Nejčastěji se jedná o kombinaci více chorob, vyšší věk, nižší vzdělání, nemožnost vykonávat svou profesi v plném rozsahu, nechuť dalšího vzdělávání nejen formou rekvalifikačních kurzů, ale i zařazení do projektů ESF, kde jsou realizovány

aktivitu, které usnadní nástup do pracovního poměru. Rovněž pobírání sociálních dávek převyšuje případnou odměnu za práci a tím pádem chybí jakákoliv motivace hledat si vhodné zaměstnání. Vzhledem k těmto skutečnostem se stávají dlouhodobě nezaměstnanými, kdy se často jedná o opakovanou evidenci. Do této ohrožené kategorie se dostávají i uchazeči o zaměstnání, kteří měli pouze zdravotní omezení a v průběhu evidence získali status OZP. Požadavky zaměstnavatelů na kvalifikaci, znalosti a dovednosti uchazečů OZP se neustále zvyšují. OZP v mnoha případech požadavky splňují částečně nebo vůbec. Jedná se například o jazykovou vybavenost, komunikativnost, perfektní znalost práce s PC, případně další specifické programy PC programy, dvanáctihodinové směny v nepřetržitém provozu s pochůzkami apod. V mnoha případech se stává, že uchazeči nastoupí do pracovního poměru, ale ve zkušební době jej ukončí zaměstnavatel nebo OZP samy, jelikož zadané úkoly, které jsou na ně kladeny, nezvládnou ze zdravotních důvodů nebo jejich znalosti nejsou dle představ zaměstnavatele a dostávají se zpět na úřad práce.

Pro větší motivaci k hledání vhodného pracovního místa na trhu práce Úřad práce zařazuje své klienty do rekvalifikačních kurzů, projektů ESF zvláště zaměřených pro OZP. Při zařazování do těchto aktivit, úřad práce bere zřetel na aktuální zdravotní stav. [14]

3.3.2 Projekty na Ostravsku pro OZP realizované z Evropského sociálního fondu

Projekt „Natažená ruka ženám se zdravotním postižením“

Projekt si stanovil za cíl zařadit 25 žen se zdravotním postižením, ohrožených sociálním vyloučením do pracovního procesu.

Projekt byl sestaven jako komplex vzájemně provázaných aktivit s velkým důrazem na individuální přístup k účastnicím a odstranění překážek jejich obtížného zaměstnávání, které pramení jak z jejich handicapů, tak z neoprávněných předsudků zaměstnavatelů. [15]

Tab. 3.2 Přehled zdrojů financování projektu „Natažená ruka ženám se zdravotním postižením“

Realizátor:	REZITE, z.s..
Příspěvek UNIE	1 446 849 Kč
Národní veřejné zdroje	225 326 Kč
Míra spolufinancování z ESI fondů	1 720 172 Kč
Celkové zdroje	1 720 172 Kč

Zdroj: www.esfcr.cz, (vlastní zpracování)

Projekt „Centrum vzdělávání a práce“

Projekt byl zaměřen na snížení rizika sociálního vyloučení a sociální začlenění osob se zdravotním postižením a kombinovanými diagnózami. Během projektu byla 72 osobám poskytnuta inovativní podpora v oblasti zaměstnávání a společenského začlenění, a to formou aktivizačních, motivačních a asistentických programů. [16]

Tab. 3.3 Přehled zdrojů financování projektu „Centrum vzdělávání a práce“

Realizátor:	Asociace TRIGON
Příspěvek UNIE	3 684 803 Kč
Národní veřejné zdroje	650 259 Kč
Míra spolufinancování z ESI fondů	4 335 063 Kč
Celkové zdroje	4 335 063 Kč

Zdroj: www.esfcr.cz, (vlastní zpracování)

Projekt „Věkem 55+ a zdravotním postižením nekončí pracovní kariéra“

Projekt se zaměřil na ženy, které jsou znevýhodněné na trhu práce z několika důvodů. Spadají do věkové kategorie 55+, mají zdravotní postižení a jsou vedené v evidenci úřadu práce. Projekt řešil situaci zapojením dvaceti účastnic do projektu, v rámci kterého získaly jak širokou nabídku vzdělávacích a poradenských aktivit ale také zaměstnání. [17]

Tab. 3.4 Přehled zdrojů financování projektu „Věkem 55+ a zdravotním postižením nekončí pracovní kariéra“

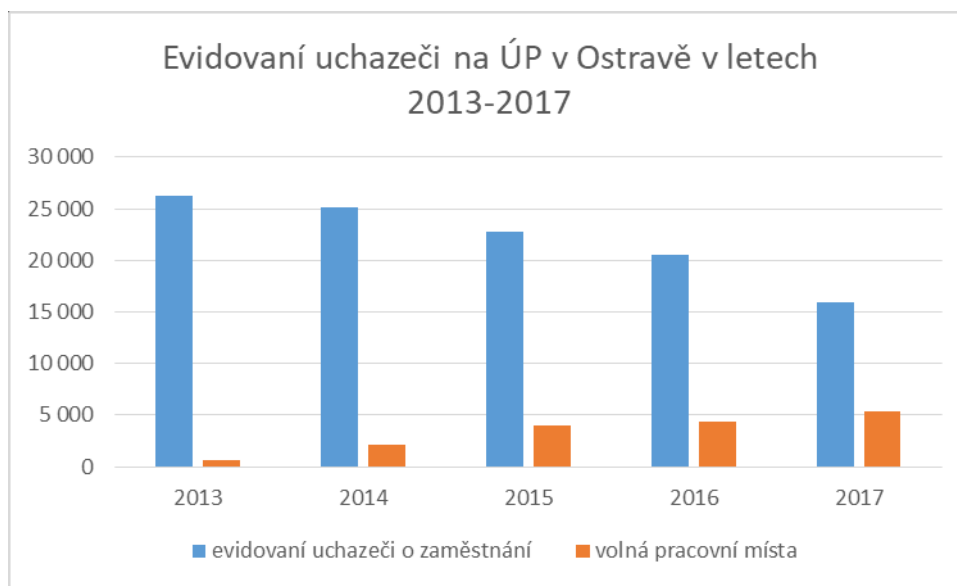
Realizátor:	Národní rada osob se zdravotním postižením ČR
Příspěvek UNIE	2 556 375 Kč
Národní veřejné zdroje	451 125 Kč
Míra spolufinancování z ESI fondů	3 007 500 Kč
Celkové zdroje	3 007 500 Kč

Zdroj: www.esfcr.cz, (vlastní zpracování)

3.4 Úřad práce v Ostravě – analýza jednotlivých pracovišť

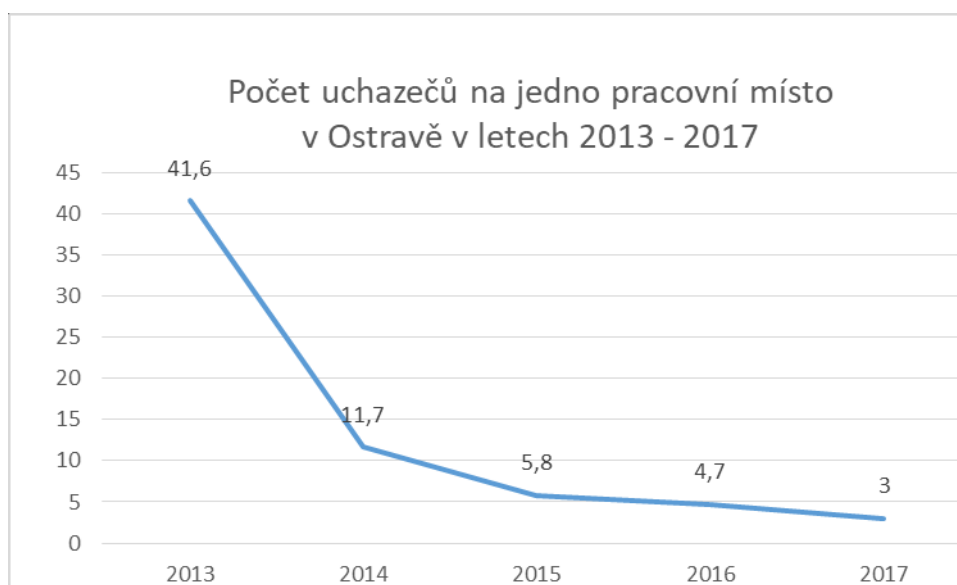
V Ostravě, krajském městě Moravskoslezského kraje a rozlohou druhém největším a počtem obyvatel třetím největším městě ČR, probíhala od roku 1990 rozsáhlá restrukturalizace hospodářské základny, která nejen výrazně měnila její tvář, ale několik let byla pravidelně provázena uvolňováním tisíců zaměstnanců a až do roku 2003 (s výjimkou roku 2001) téměř neustálým nárůstem počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Ostravský region stále patří v rámci celé ČR dlouhodobě ke strukturálně nejpostiženějším oblastem, pro něž je charakteristický razantní útlum těžkého průmyslu a vysoká strukturální nezaměstnanost. [18]

Následující grafy zobrazují evidenci uchazečů a počet volných pracovních míst na Úřadu práce v Ostravě za období 2013–2017.



Obr. 3.3 Evidovaní uchazeči na ÚP v Ostravě v letech 2013–2017

Zdroj: ANALÝZY stavu a vývoje trhu práce v Okrese Ostrava za období 2013–2017, (vlastní zpracování)



Obr. 3.4 Počet uchazečů na jedno pracovní místo v Ostravě v letech 2013–2017

Zdroj: ANALÝZA stavu a vývoje trhu práce v Okrese Ostrava v roce 2017 a předpokládaný vývoj v roce 2018, (vlastní zpracování)

Z obou grafů je patrné, že největší rozdíly mezi žadateli uchazečů o zaměstnání a volnými pracovními místy byly v letech 2013 a 2017. V roce 2013 bylo evidováno 26 193 uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst bylo 629. V roce 2012 došlo k poklesu průmyslu, rok 2013 navázal na tento pokles, což způsobilo nárůst nezaměstnanosti. V druhé polovině roku 2013 se projevilo oživení průmyslu, došlo k lepší

situaci na evropském automobilovém trhu a na další navazující obory. Toto tempo růstu ekonomiky pokračovalo v následujících letech. V roce 2017 bylo evidováno 15 977 uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst bylo 5 355. Lepší výsledek v roce 2017 mohla ovlivnit např. strategie Evropy 2020, která si mezi svůj cíl zařadila snížení míry nezaměstnanosti.

Úřad práce ČR má krajské pobočky a pobočku pro hlavní město Prahu, součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Správním obvodem krajské pobočky v Ostravě je území Moravskoslezského kraje (území okresů Bruntál, Frýdek – Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava – město. Kontaktní pracoviště v Ostravě se nachází v Moravské Ostravě, Porubě, Vítkovicích a Ostravě – Jihu.

Kontaktní pracoviště zajišťují následující služby:

- **Zprostředkování zaměstnání:** Moravská Ostrava, Ostrava – Jih, Poruba, Vítkovice,
- **Státní sociální podpora:** Moravská Ostrava, Ostrava – Jih, Poruba,
- **Hmotná nouze:** Moravská Ostrava, Ostrava – Jih, Poruba,
- **Dávky pro osoby se zdravotním postižením:** Moravská Ostrava. [19]

3.4.1 Moravská Ostrava

Městský obvod Moravská Ostrava a Přívoz je jedním z 23 městských obvodů statutárního města Ostravy a tvoří historické jádro dnešní Ostravy. Počet obyvatel v Moravské Ostravě je cca 39 tisíc obyvatel. [20]

V Příloze č. 1 jsou znázorněny počty uchazečů na jedno pracovní místo v Moravské Ostravě v letech 2013–2017.

Tab. 3.5 Vývoj podílu nezaměstnaných osob a počtu uchazečů o zaměstnání v Moravské Ostravě a Přívozu

	podíl nezaměstnaných osob	počet uchazečů o zaměstnání
k 31. 12. 2013	20,7 %	5 684
k 31. 12. 2014	14,1 %	3 975
k 31. 12. 2015	13,6 %	3 771
k 31. 12. 2016	12,1 %	3 402
k 31. 12. 2017	8,9 %	2 560

Zdroj: Úřad práce Ostrava (vlastní zpracování)

Z Tab. 3.5 vyplývá, že nejvíce uchazečů o zaměstnání na kontaktním pracovišti v Moravské Ostravě se registrovalo v roce 2013.

3.4.2 Poruba

Městský obvod Poruba se řadí mezi druhý nejlidnatější obvod Ostravy a má téměř 70 tisíc obyvatel. Poruba je obvodem bez velkého průmyslu, tedy s minimálně znečištěným ovzduším. Její rozvoj vytváří zázemí pro podnikání a výrobní činnost řady firem, které se soustřeďují především v průmyslové zóně Areál nad Porubkou. [21]

V Příloze č. 2 jsou znázorněny počty uchazečů na jedno pracovní místo v Porubě v letech 2013 – 2017.

Tab. 3.6 Vývoj podílu nezaměstnaných osob a počtu uchazečů o zaměstnání v Porubě

	podíl nezaměstnaných osob	počet uchazečů o zaměstnání
k 31. 12. 2013	9,3 %	4 051
k 31. 12. 2014	9,7 %	4 316
k 31. 12. 2015	8,9 %	3 900
k 31. 12. 2016	7,6 %	3 388
k 31. 12. 2017	6,0 %	2 696

Zdroj: Úřad práce Ostrava (vlastní zpracování)

Z Tab. 3.6 vyplývá, že se nejvíce uchazečů o zaměstnání na kontaktním pracovišti v Porubě registrovalo v roce 2014.

3.4.3 Vítkovice

Městský obvod Vítkovice má cca 8 057 obyvatel. Vítkovice jsou známy především jako průmyslové centrum. Výhodou Vítkovic je poloha poblíž bohatých ostravských ložisek uhlí, beskydských zdrojů železné rudy a vody z Ostravice. [22]

Před útlumem těžby uhlí na Ostravsku se ve Vítkovicích nacházel např. důl Hlubina, kde tisíce horníků těžilo uhlí. Spoustu zaměstnanců našlo práci ve Vítkovických železárnách. Dnes se v těchto místech nachází moderní kulturní památkové centrum Dolní Vítkovice.

V Příloze č. 3 jsou znázorněny počty uchazečů na jedno pracovní místo ve Vítkovicích v letech 2013–2017.

**Tab. 3.7 Vývoj podílu nezaměstnaných osob a počtu uchazečů o zaměstnání
ve Vítkovicích**

	podíl nezaměstnaných osob	počet uchazečů o zaměstnání
k 31. 12. 2013	18,9 %	900
k 31. 12. 2014	21,2 %	1 048
k 31. 12. 2015	21,8 %	1 071
k 31. 12. 2016	18,8 %	946
k 31. 12. 2017	15,8 %	782

Zdroj: Úřad práce Ostrava (vlastní zpracování)

Z Tab. 3.7 vyplývá, že se nejvíce uchazečů o zaměstnání na kontaktním pracovišti ve Vítkovicích registrovalo v roce 2015.

3.4.4 Ostrava – Jih

Ostrava – Jih je městský obvod statutárního města Ostravy nacházející se ve středu jeho moravské části. Je to nejlidnatější městský obvod Ostravy, bydlí v něm třetina obyvatel města. Na území obvodu se nachází železniční komunikační uzel Vítkovice a také hustá síť silničních komunikací zabezpečuje kontakt městského obvodu. [23]

V Příloze č. 4 jsou znázorněny počty uchazečů na jedno pracovní místo v Moravské Ostravě v letech 2013–2017.

Tab. 3.8 Vývoj podílu nezaměstnaných osob a počtu uchazečů o zaměstnání Ostravě – Jihu

	podíl nezaměstnaných osob	počet uchazečů o zaměstnání
k 31. 12. 2013	10,4 %	7 882
k 31. 12. 2014	9,8 %	7 607
k 31. 12. 2015	8,6 %	6 637
k 31. 12. 2016	7,8 %	6 115
k 31. 12. 2017	6,0 %	4 701

Zdroj: Úřad práce Ostrava (vlastní zpracování)

Z Tab. 3.8 vyplývá, že se nejvíce uchazečů o zaměstnání na kontaktním pracovišti Ostrava – Jih registrovalo v roce 2013.

V tabulkách uvedených v Přílohách č. 1 až 4 vyplývá, že nejmenší počet uchazečů o zaměstnání byl evidován v roce 2016 v Moravské Ostravě. V ostatních městských obvodech byl evidován nejmenší počet uchazečů o zaměstnání v roce 2017, a to následovně: Poruba, Vítkovice, Ostrava – Jih. Nejmenší počty uchazečů o zaměstnání v roce 2017 odpovídají tomu, že došlo k příznivému vývoji na trhu české ekonomiky.

Z tabulek dále vyplývá, že nejvíce uchazečů o zaměstnání se registrovalo v roce 2013 v Ostravě – Jihu. Pro ostatní městské obvody byl shodný rok 2014. V tomto roce se registrovalo nejvíce uchazečů o zaměstnání. V roce 2013 se ekonomika nacházela v recesi, která se následně projevila ještě v roce 2014.

Z tabulek lze také vypočítat průměrný počet uchazečů o zaměstnání na jednotlivá kontaktní pracoviště. Vzhledem k počtu obyvatel jednotlivých městských obvodů se nejvíce uchazečů o zaměstnání registrovalo v Moravské Ostravě, a to za období 2013–2017 v počtu 9 537, následuje městský obvod Vítkovice, a to v počtu 4 511. Tyto výsledky jsou alarmující a odpovídají tomu, že v těchto městských obvodech zřejmě bydlí obyvatelstvo těžko umístitelné na trhu práce. Oproti tomu městské obvody Poruba a Ostrava – Jih řadí se svou rozlohou a počtem obyvatel k největším městským obvodům v Ostravě mají průměrný počet registrovaných uchazečů za roky 2013–2017 v Porubě 4 641 a Ostrava – Jih 4 225.

4 ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OSTRAVĚ

Nejvíce osob v Ostravě je v současnosti zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu. V posledních letech dochází k rozšiřování technologických center, center strategických služeb, podporována jsou datová a call centra. Dochází k výstavbám průmyslových zón, které jsou podporovány investičními pobídkami.

4.1 Pasivní politika

Negativní dopady nezaměstnanosti pomáhá řešit pasivní politika zaměstnanosti, jež spočívá především v kvalitní činnosti úřadu práce, což je spojeno s bezplatným poskytováním informací o pracovních místech a dále s vyplácením podpor v nezaměstnanosti. [4, str. 150]

Nárok na podporu v nezaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost s povinností odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
- požádal krajskou pobočku úřadu práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a nepobírá starobní důchod ke dni přiznání podpory v nezaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti umožňuje započítat do rozhodného období v některých případech i neodpracovanou dobu. Jedná se o tzv. náhradní dobu, kterou může být čas:

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci;
- pobírání plného invalidního důchodu;
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let;
- osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve III stupni (těžká závislost), nebo ve stupni IV (úplná závislost);
- výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka a vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstva vnitra. Dále se může jednat o výkon veřejné služby na základě smlouvy, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu;

- osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni (lehká závislost). [10, str. 91–92]

O nároku na podporu v nezaměstnanosti a její výši rozhoduje úřad práce.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrní dobu. Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, nad 55 let věku 11 měsíců.

Rozhodující pro délku podpůrní doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. [13]

Tab. 4.1 Výdaje na sociální věci a politiku zaměstnanosti v Ostravě za období 2013–2017

rok	v tis. Kč
2013	533 985
2014	594 734
2015	705 839
2016	636 069
2017	714 938

Zdroj: Monitor státní pokladna (vlastní zpracování)

Z Tab. 4.1 je patrné, že na sociální politiku nezaměstnanosti v Ostravě bylo nejvíce prostředků vynaloženo v roce 2017. Hodnoty jsou v jednotlivých letech odlišné, a to z důvodu rozdílných přidělů financí na sociální dávky ze státního rozpočtu.

4.2 Aktivní politika

Vláda pomocí své hospodářské politiky může snížit důsledky nezaměstnanosti i dobu hledání pracovního místa mnoha způsoby. K omezení nezaměstnanosti vlády používají kombinaci fiskální a monetární politiky. Podporou agregátní poptávky se snaží o docílení ekonomického růstu a optimálního využití potenciálu země. Další cestou je využití aktivní politiky zaměstnanosti, kterou zabezpečuje v Česku Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR společně s úřady práce. Využívají k tomu následující nástroje: dotace podnikatelům na společensky účelná pracovní místa, která jsou obsazována nezaměstnanými registrovanými na úřadech práce, organizování veřejně prospěšných prací, rekvalifikační programy, vytváření chráněných pracovišť pro občany se zdravotním postižením apod. [4, str. 150]

4.2.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace se řadí ke stěžejním nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ). Počátky jeho užívání se datují do období roku 1990, kdy se začaly projevovat prvky špatného fungování trhu práce a nezaměstnanosti vyvolané ekonomickou transformací od centrálně řízeného k tržnímu hospodářství. Rekvalifikace umožňuje nezaměstnaným lépe se uplatnit na trhu práce. [8, str. 206]

Rekvalifikace je dostupná pro kohokoliv. Rekvalifikaci si může vybrat buď každý sám a zároveň si ji také uhradí, případně může požádat úřad práce o úhradu nákladů. Rekvalifikaci může nabídnout nezaměstnanému úředník úřadu práce, podmínkou však je, že žadatel je registrován jako uchazeč o zaměstnání. V tomto případě rekvalifikační kurz hradí úřad práce, který se zároveň podílí také na úhradě nákladů za cestovné a ubytování. Zároveň má účastník kurzu nárok na podporu při rekvalifikaci. V případě úhrady rekvalifikačního kurzu úřadem práce musí zájemce projít pohovorem, na kterém se vyhodnotí, zda bude rekvalifikační kurz pro nezaměstnaného přínosem. Jestliže účastník rekvalifikačního kurzu z různých důvodů nedokončí, je povinen kurz uhradit z vlastních prostředků. Úhrada kurzu účastníkem je platná také v situaci, kdy účastník nepřijme nabídnuté místo získané novou kvalifikací. Rekvalifikační kurzy jsou v Ostravě velmi významné. Již v minulosti, kdy došlo k útlumu těžkého průmyslu a tím pádem k úbytku spousty pracovních míst, byla v mnoha případech rekvalifikace jedním z východisek, jak se opět uplatnit na trhu práce. V současnosti rekvalifikační kurzy mohou být nadále nápomocny při zařazení lidí na trh práce s nízkou kvalifikací.

„Rekvalifikace patří k flexibilním nástrojům APZ (podobně jako poradenství či kluby práce), jejichž užití předpokládá značnou variabilitu v konečných účincích. Zatímco tvorba pracovních míst v soukromém i veřejném sektoru přináší pozitivní výsledky v podobně okamžitým odchodu vybraných jedinců z evidence nezaměstnaných, efekty rekvalifikací mohou být nejednoznačné.“ [8, str. 217]

Tab. 4.2 Rekvalifikace uskutečněné v Ostravě za období 2013–2017

skupiny cílových profesí zařazených do rekvalifikací	2013	2014	2015	2016	2017
na dělnické profese v průmyslu	192	44	174	287	300
na dělnické profese ve službách	250	358	833	497	611
na technickohospodářské a administrativní profese	198	229	368	318	359
k přípravě na samostatnou výdělečnou činnost	156	73	111	90	85
celkem zařazeno do rekvalifikací	796	704	1 486	1 192	1 355

Zdroj: ANALÝZY stavu a vývoje trhu práce v Okrese Ostrava za období 2013–2017, (vlastní zpracování)

Z Tab. 4.2 je zřejmé, že nejvíce rekvalifikací se uskutečnilo v roce 2015, a to v oblasti dělnických profesích.

4.2.2 Investiční pobídka

Investiční pobídkou se rozumí podpora vytváření nových pracovních míst, školení zaměstnanců nebo rekvalifikace. Výše podpory je poskytnuta zaměstnavateli ve výši 50 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. [3, str. 31]

Institucí, která se v České republice věnuje podpoře investorů a spravuje systém investičních pobídek, je Agentura CzechInvest. Podporované oblasti jsou zejména průmysl, technologická centra, vybudování nebo rozšíření výzkumného a vývojového centra strategických služeb – centra sdílených služeb, centra pro tvorbu software a high-tech opravárenského centra.¹

4.2.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou považovány za opatření „posledního pořadí“ a jako takové jsou tradičně určeny těm nezaměstnaným, kteří již dlouhou dobu neuspěli na otevřeném trhu práce nebo neprokazují ani dostatečné předpoklady k tomu, aby mohli být zaměstnavateli přijati při využití nástrojů, jako jsou profesní příprava a zaškolení a hmotná podpora ke mzdám.

Funkce veřejně prospěšných prací spočívá za takové situace především v poskytnutí dočasného zaměstnání. Očekává se, že to má bezprostřední pozitivní dopad na finanční situaci nezaměstnaných, udržení či obnovu pracovních návyků, dovedností, motivace, získání sociálních kontaktů a podporu sebedůvěry nezaměstnaných. Předpokládá se, že by proto mohly být v mnoha případech „mostem“ k uplatnění se na otevřeném trhu práce.² [8, str. 220]

¹ Jako příklad investiční pobídky poskytnuté Ostravě můžeme uvést dotaci ve výši 1 milion korun, která byla schválena společností EBG plastics CZ s.r.o. z Ostravy – Přívozu. Společnost EBG plastics vyrábí plastové díly pro automobilový a elektrotechnický průmysl. Regionální investiční pobídku firma využije v rámci projektu rozšíření výrobního závodu na nákup nových strojů a na náklady související se vznikem nových pracovních míst. [23]

² Jako příklad veřejně prospěšných prací můžeme uvést uzavření smlouvy mezi Technickými službami Moravská Ostrava a Přívoz, p.o. a Probační a mediační službou ČR, pobočkou v Ostravě. Na základě smlouvy byly vytvořeny podmínky pro alternativní způsoby výkonu trestu, jejichž součástí byly obecně prospěšné práce. Šlo o údržbu a úklid veřejných prostranství, budov a komunikací a obdobných činností. Statutární město Ostrava poskytlo organizaci prostřednictvím městského obvodu Moravská Ostrava a Přívoz příspěvek na tuto činnost. Náklady projektu činily 50 tis. Kč. [25]

Tab. 4.3 Veřejně prospěšné práce uskutečněné v Ostravě za období 2013–2017

rok	zaměstnavatel				celkem
	obecní úřady a ÚMOB	soukromý sektor	o.p.s., spolky, církevní organizace	OSS, příspěvkové organizace	
2013	37	10	35	10	92
2014	35	7	49	10	101
2015	54	11	60	23	148
2016	36	5	47	12	100
2017	35	11	52	10	108

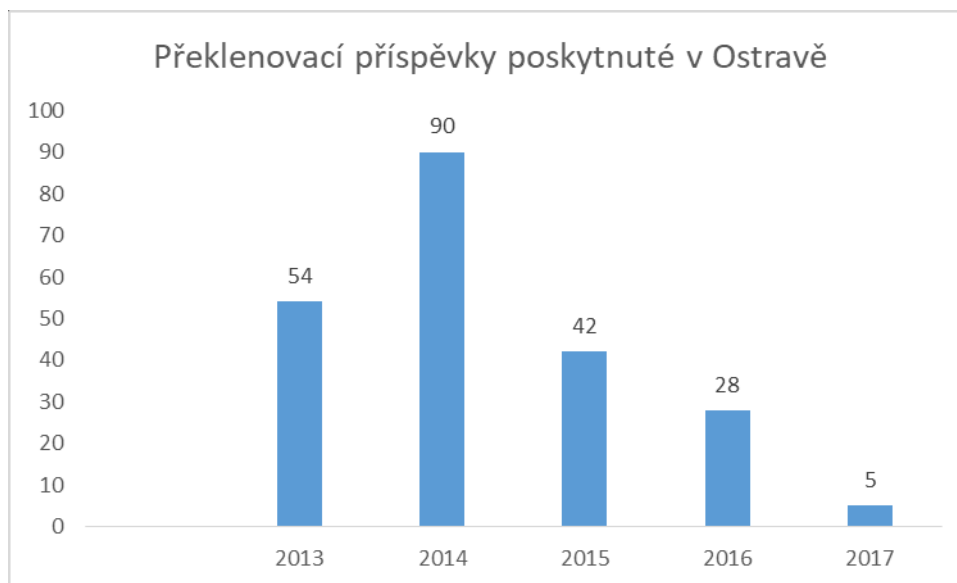
Zdroj: ANALÝZY stavu a vývoje trhu práce v Okrese Ostrava za období 2013–2017, (vlastní zpracování)

Z Tab. 4.3 vyplývá, že nejvíce pracovních míst vytvořily ÚMOB a obecní úřady. Zde jsou nejčastěji zastoupeny profese uklízečů veřejných prostranství a ostatních uklízečů. Další skupinou, která využívá nezaměstnané k veřejně prospěšným pracem, jsou spolky a církevní organizace. V této sociální oblasti jsou lidé nápomocni jako pečovatelé pro nemocné a postižené občany.

4.2.4 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek (společensky účelné pracovní místo). Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody. Vyšší průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. [26]



Obr. 4.1 Překlenovací příspěvky poskytnuté v Ostravě v letech 2013–2017

Zdroj: Statistická ročenka (vlastní zpracování)

Z Obr. 4.1 vyplývá, že nejvíce překlenovacích příspěvků bylo poskytnuto v roce 2014.

4.2.5 Poradenství

Úřad práce nabízí poradenství v oblasti volby budoucího povolání, informace o možnostech a podmínkách studia. Tyto záležitosti řeší Informační a poradenská střediska (IPS), která jsou součástí Úřadu práce ČR. IPS poskytují informace o středních školách, vyšších odborných a vysokých školách a dále informace o učebních oborech v celé České republice. Informace jsou poskytovány také ohledně průběhu přijímacího řízení, nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání, možnost uplatnění absolventů jednotlivých oborů v praxi, mapuje situaci na trhu práce v regionu a v celé České republice a v neposlední řadě také nabízí rekvalifikace.

IPS poskytuje služby žákům středních škol, studentům a absolventům středních, odborných a vysokých škol, školám, rodičovské veřejnosti, ale také dalším zájemcům. IPS nabízí ke zhlédnutí krátké informativní filmy, které přiblíží základní pracovní činnosti jednotlivých profesí, včetně ukázek pracovních prostředí. Jsou zde také poskytovány podrobné popisy jednotlivých profesí obsahující výčet pracovních činností, používaných prostředků a další požadavky k dané profesi. Zájemci mají k dispozici počítačový program pro testování profesních zájmů v návaznosti na volbu povolání a příslušné vzdělání. IPS organizuje besedy pro žáky základních škol k volbě prvního povolání a také besedy pro budoucí absolventy středních škol. IPS se dále podílí na pořádání přehlídek a burz škol,

jejichž účelem je získání co největšího množství informací od zástupců středních škol a vzdělávacích institucí v regionu. Všechny tyto služby poskytované Úřadem práce ČR jsou bezplatné. [27]

Další formou poradenství, které nabízí Úřad práce ČR je psychologické poradenství. Úkolem psychologického poradenství je posouzení předpokladů uchazečů při volbě vhodného pracovního zařazení, zařazení do rekvalifikačního kurzu nebo do pracovní rehabilitace u zdravotně znevýhodněných osob. Psychologické poradenství mohou klienti využít také v případě osobních problémů a psychických těžkostí, které jim ztěžují uplatnění na trhu práce především v souvislosti s opakovanou zaměstnaností. Cílem této odborné služby je spolu s klientem nalezení společného východiska k opětovnému zařazení do vhodného zaměstnání. Služba je vyhledávána zejména klienty s kumulací věkových, zdravotních, kvalifikačních či sociálních handicapů. Mnohdy u klientů probíhá psychologické poradenství opakovaně.

Tab. 4.4 Psychologická poradenství poskytnutá v Ostravě v období 2013–2017

individuální psychologické pohovory (počet pohovorů)	567	680	670	623	457
odborná psychologická vyšetření (počet osob)	135	233	176	153	104

Zdroj: ANALÝZA stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2017 a předpokládaný vývoj v roce 2018, (vlastní zpracování)

4.2.6 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Programy k řešení zaměstnanosti mohou být řešeny na úrovni obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru. Cílem programů je zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce. Programy mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů (schvaluje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR), mezinárodních programů a programů financovaných v rámci strukturálních fondů Evropské unie. Programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky.

Příklady projektů přímého přidělení regionálních individuálních projektů v Ostravě a Moravskoslezském kraji

Projekt „Outplacement v Moravskoslezském kraji“

Tento projekt je zaměřen na zaměstnance, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání z důvodu hromadného propouštění, o kterém zaměstnavatel informoval krajskou pobočku Úřadu práce v Ostravě. Dále je určen zaměstnancům, kterým končí pracovní smlouva uzavřená na dobu určitou, pracovní poměr ukončen dohodou nebo zaměstnanci, kteří

dostali výpověď podle § 52 zákoníku práce a kteří jsou současně zaevidováni na krajské pobočce Úřadu práce v Ostravě jako zájemci o zaměstnání.

Účastníkům projektu je nabízena možnost absolvovat komplex poradenských a vzdělávacích aktivit, jako je školení v oblasti pracovního práva, finanční gramotnost, měkké dovednosti, diagnostika, rekvalifikace a zprostředkování pracovního uplatnění. Projekt se zaměřuje také na nové zaměstnavatele. Realizace projektu byla zahájena v lednu 2017 a zakončení se očekává v prosinci 2019.

Tab. 4.5 Počet uchazečů na projektu „Outplacement v Moravskoslezském kraji“

Celkový počet uchazečů zařazených do projektu	263
Počet uchazečů, kteří:	
ukončili účast v projektu	127
nastoupili do pracovního poměru (plný i zkrácený úvazek)	134
úspěšně ukončili rekvalifikační kurz	181
úspěšně ukončili poradenský motivační program	30
zařazení do pracovní diagnostiky s psychologem	23

Zdroj: ANALÝZY stavu a vývoje trhu práce v Okrese Ostrava za období 2013–2017, (vlastní zpracování)

Projekt „Příležitost dělá zaměstnance“

Projekt svou náplní podporuje činnosti zaměřené na pomoc se zařazením do pracovního poměru, osob sociálně vyloučených a osob ohrožených sociálním vyloučením, kteří žijí v Moravskoslezském kraji. Cílem je podpořit tyto osoby prostřednictvím využití služeb poradenství, motivace, rekvalifikace, terénní asistence a podpory pracovních míst. Základem projektu je dlouhodobá práce s klientem, získání si jeho důvěry a jeho příprava vstupu na trh práce. [28]

Tab. 4.6 Počet uchazečů na projektu „Příležitost dělá zaměstnance“

Celkový počet uchazečů zařazených do projektu	570
Počet uchazečů, kteří:	
ukončili účast v projektu	320
nastoupili do pracovního poměru (plný i zkrácený úvazek)	270
úspěšně ukončili rekvalifikační kurz	27
úspěšně ukončili poradenský motivační program	380
zařazení do pracovní diagnostiky s psychologem	158

Zdroj: ANALÝZA stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2017 a předpokládaný vývoj v roce 2018, (vlastní zpracování)

4.2.7 Opatření hospodářské politiky příznivě ovlivňující trh práce v Ostravě

Ostrava se řadí k městům s nejvyšší nezaměstnaností v republice. Tento problém začal být častější hlavně po útlumu těžkého průmyslu, který v minulosti dával mnoho pracovních příležitostí ostravským obyvatelům. V posledních letech se situace vyvíjí příznivěji, protože se podařilo vystavět několik průmyslových zón, což se stalo dobrou šancí, jak získat pracovní místo pro mnoho Ostravanů. Přesto je potřeba nezaměstnanost v Ostravě neustále řešit, hlavně u rizikových skupin jako jsou např. sociálně slabé skupiny, romské etnikum nebo lidé s nízkým dosaženým vzděláním. Výše uvedené skupiny je potřeba podpořit v oblasti vzdělání, aby se „nedělila nezaměstnanost z generace na generaci“. Nezaměstnané by měl úřad práce vhodným způsobem motivovat k práci formou motivačních a rekvalifikačních kurzů, případně větším zapojením občanů do veřejně prospěšných prací. K řešení nezaměstnanosti by měli nezaměstnaní jedinci více využívat projekty z ESF, které dokáží v dnešní době příznivě pomoci všem zájemcům. Žadatelé z řady organizací by měli překonat byrokracii a administrativní zátěž, která je spojena s žádostí o dotace z evropských fondů a využít veškeré možnosti, které Evropská unie nabízí. Další cesta, jak snížit míru nezaměstnanosti, je podpořit ženy při návratu do zaměstnání z rodičovské dovolené. Tyto ženy mají mnohdy složitou situaci při návratu do zaměstnání. Nabízí se podpořit u těchto žen kratší pracovní dobu, aby se mohly věnovat svým dětem anebo umožnit zapsat dítě do firemní školky. Dalším dobrým způsobem je inspirovat mladé, vzdělané občany, aby neodcházel z regionu. Mladí lidé tvoří budoucnost nejen Ostravy, ale i celého státu. Cílem zastupitelstva je motivovat tuto skupinu lidí, aby se nestěhovali z Ostravy. K tomu jim pomůže např. dostupné bydlení, které jim umožní také realizaci na trhu práce. V Ostravě se nachází mnoho volných nevyužitých prostorů, ze kterých by se mohly vybudovat kanceláře nebo jinak využít veškeré volné prostory k podnikání a stanovit u těchto nemovitostí příznivou cenu za nájemné.

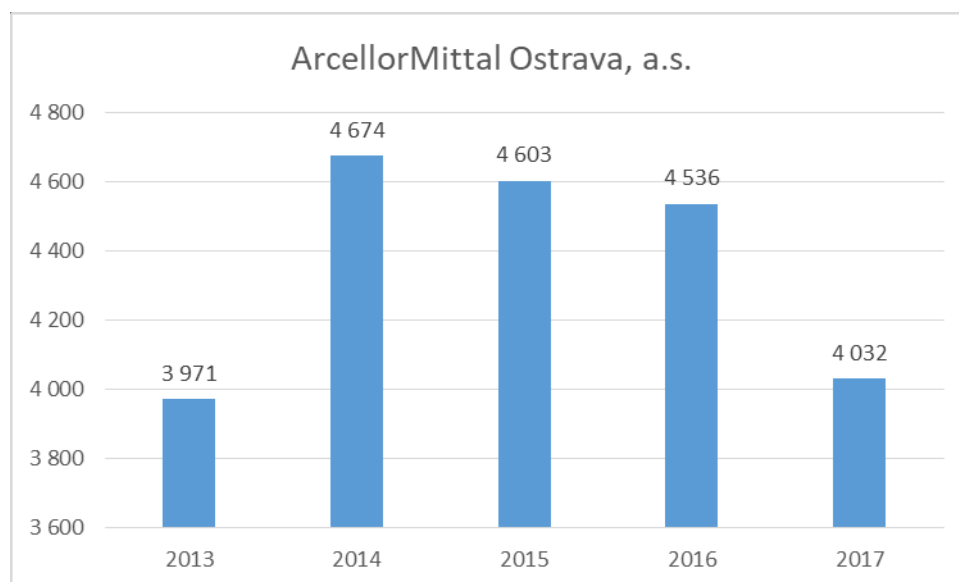
Tímto by se otevřel trh živnostenskému podnikání. Právě cesta postavit se na vlastní nohy otevírá mladým široké spektrum možností práce. Riziko se objevuje u skupiny lidí starších 50 let, které se snaží vyhnat dravé mladí. U těchto lidí se objevuje snížená aktivita nebo problémy se zdravím, což tvoří tyto lidi pro firmy nepotřebnými. Lidé nad 50 let mívají vhodné pracovní zkušenosti i dobré pracovní návyky. V případě ztráty zaměstnání mohou být např. vhodnou rekvalifikací vráceni zpět na trh práce. Město Ostrava by mělo „využít“ stránky, ve kterých můžou být tyto lidé přínosem pro trh práce.

4.3 Faktory ovlivňující zaměstnanost na Ostravsku

Hospodářský život na Ostravsku je historicky ovlivněn zejména těžbou černého uhlí, výrobou koksu, energetickým průmyslem, hutnictvím železa a strojírenstvím. Těžký průmysl patří k Ostravsku už stovky let. Pro období po roce 1989 jsou charakteristické výrazné politické a hospodářské změny. Ostrava se stala statutárním městem a došlo k restrukturalizaci průmyslu a utlumení důlní činnosti. Nezbytné strukturální změny jsou doprovázeny zvýšenou mírou nezaměstnanosti a vznikem rozsáhlých brownfields. V současnosti dochází k rozvoji nových ekonomických aktivit, posílen je sektor služeb. U klíčových zaměstnavatelů v Ostravě došlo v minulých letech ke změnám vlastníků. Tyto změny se negativně projeví na ostravském trhu práce. Noví vlastníci propouštěli mnoho zaměstnanců, protože potřebovali snížit náklady na chod firmy. Hospodářská krize z let 2009–2012 této skutečnosti určitě neprospěla. Pro zaměstnance tedy znamenal fakt nového majitele téměř jistě strach o své místo, mnohdy hledání místa nového.

4.3.1 Klíčoví zaměstnavatelé

Nejvýznamnějším zaměstnavatelem v Ostravě z hlediska počtu zaměstnanců patří ArcelorMittal Ostrava, a.s. Hlavní strategií společnosti je výroba železa a oceli šetrným způsobem k životnímu prostředí. [29]



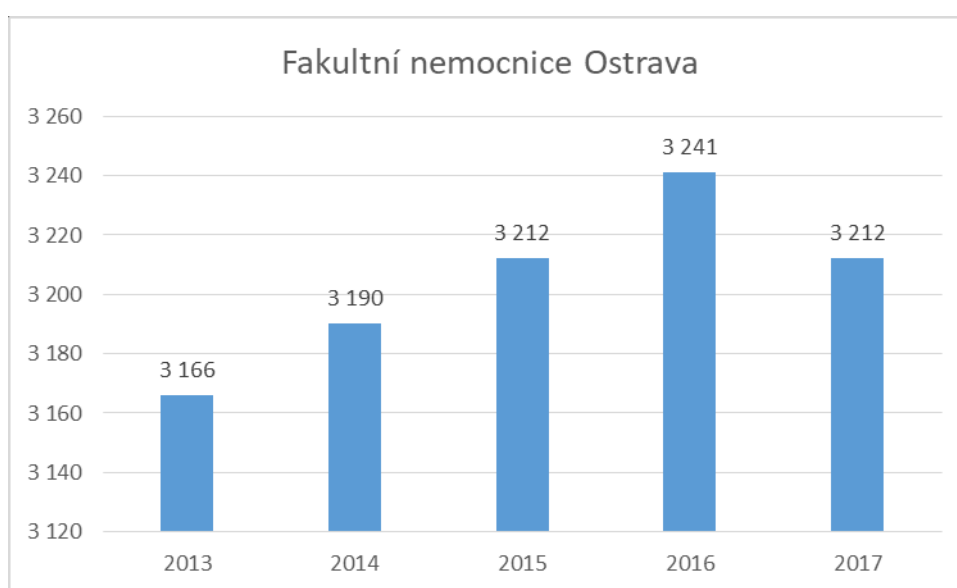
Obr. 4.2 Průměrný počet zaměstnanců za období 2013–2017

Zdroj: Výroční zprávy ArcelorMittal Ostrava, a.s. 2013–2017, (vlastní zpracování)

Z Obr. 4.2 vyplývá, že nejvíce zaměstnanců ve společnosti pracovalo v roce 2014.

Zvýšený počet zaměstnanců nasvědčuje tomu, že byla schválena fúze mezi společnostmi ArcellorMittal Ostrava a. s. a ArcellorMittal Frýdek - Místek a.s. Oproti tomu nejméně zaměstnanců bylo v roce 2013. Rok 2013 byl na trhu práce velice nepříznivý, což se negativně projevilo také v počtu přijímaných pracovníků. V roce 2017 je patrný pokles oproti roku 2016 o 514 zaměstnanců z důvodu prodeje ArcellorMittal Frýdek - Místek a.s.

V oblasti zdravotnictví je nejvíce osob zaměstnáno ve Fakultní nemocnici Ostrava. Fakultní nemocnice Ostrava je největší státní zdravotnické zařízení na severní Moravě. Obrovským přínosem nemocnice je maximální komplexnost, která umožňuje léčebný postup od diagnostiky přes léčbu až k doléčovací péči. [30]



Obr. 4.3 Průměrný počet zaměstnanců za období 2013 – 2017

Zdroj: Výroční zprávy Fakultní nemocnice Ostrava, a.s. 2013–2017, (vlastní zpracování)

Z Obr. 4.3 vyplývá, že nejméně osob bylo zaměstnáno v roce 2013 a největší počet zaměstnanců bylo zaměstnáno v roce 2016. V roce 2013 se opět projevila špatná situace.

V oblasti obchodu k největšímu zaměstnavateli patří společnost Tieto Czech s.r.o. Tieto Czech s.r.o. je největší skandinávská IT společnost, která v Ostravě zaměstnává více než 2 200 lidí. Společnost se podílí na projektech pro severské zákazníky, např. tvoří aplikace pro malé obce, města i kraje a podporují chytré služby pro jejich občany. Další činností je např. vyvinutí software, díky kterému se dnes ve světě uskuteční každou sekundu jeden telefonní hovor a spousta dalších činností v oblasti IT. [31]

Mezi další významné zaměstnavatele v Ostravě se řadí společnost z oblasti automobilového průmyslu. Jedná se o firmu SUNGWOO HITECH, s.r.o. Společnost zaměstnávala v roce 2018 cca 1 400 osob. Domovská země společnosti je Jižní Korea. Společnost SUNGWOO HITECH, s.r.o. vyrábí motorová vozidla. V automobilovém

průmyslu působí také společnost KES – kabelové a elektronické systémy, s.r.o. Společnost zaměstnává nyní 1 384 osob. Domovská země společnosti je Rakousko. V hutnictví zaměstnává 926 osob společnost VÍTKOVICE STEEL, a.s.

Pozitivní charakter v řešení nezaměstnanosti v Ostravě má výstavba průmyslových zón. Projekty situované v průmyslové zóně mají podstatný význam pro zvýšení ekonomické atraktivity města a zaměstnanost v Ostravě. Největší průmyslová zóna se nachází v Ostravě – Hrabové. K 31. 12. 2017 vytvořili investoři 8 149 nových pracovních míst. Většinovým vlastníkem je společnost CTP. [32]

Pro investory se stala velice zajímavou Průmyslová zóna Ostrava – Mošnov. Investoři těží především z její strategické polohy v blízkosti mezinárodního letiště s možností napojení na rychlostní komunikace a železniční síť. Zóna je akreditována agenturou pro zahraniční investice CzechInvest a je podporována státem. K 30. 6. 2018 bylo v Průmyslové zóně Ostrava – Mošnov vytvořeno 3 963 pracovních míst. [33]

V září 2017 byla zveřejněna výzva k podání nabídek na realizaci investičního záměru v rozvojové zóně Hrušov. Rozvojová zóna Hrušov představuje při nedostatku míst v již existujících průmyslových zónách ve městě velmi významnou lokalitu, vhodnou pro podnikání malých a středních firem. Předností hrušovské zóny je ideální dopravní napojení na dálnici D1 a železniční trať do vnitrozemí, ve směru na Polsko a Slovensko. Zóna předpokládá vytvoření 700 nových pracovních míst. [34]

4.3.2 Státní intervence na Ostravsku a v Moravskoslezském kraji

Regionální programy podpory Ministerstva pro místní rozvoj jsou účinnými nástroji, jejichž prostřednictvím může státní správa pozitivně ovlivňovat území regionů. Dotace mohou významně přispívat k vyváženému rozvoji území. K zabezpečení cílů Strategie regionálního rozvoje České republiky slouží kromě programů spolufinancovaných ze zdrojů Evropské unie také programová podpora financovaná z národních zdrojů. Cílem státních programů regionálního rozvoje je podpora procesů vedoucích ke zvýšení celkové výkonnosti ekonomiky. Tato podpora má vést k diversifikaci výrobní základny a k následnému vzniku nových pracovních příležitostí a tím ke snížení vysoké míry nezaměstnanosti. [35]

Během roku 2018 byly vybrány ekonomicky slabší regiony, a to Moravskoslezský kraj spolu s Ústeckým a Karlovarským krajem. Tyto regiony obdrží ze státního rozpočtu příspěvek ve výši 42 miliard korun. Moravskoslezský kraj byl vybrán hlavně z hlediska

toho, že celorepublikově byl užitek z těžby uhlí, těžkého a těžebního průmyslu. Rostoucí automatizace výroby nebo zlevňování surovin pak mohou mít výrazně negativní dopad na zbytek Česka. Negativní dopad se může např. projevit tím, že odcházejí z kraje především lidé s vysokoškolským vzděláním. Za posledních 20 let odešlo z Moravskoslezského kraje kolem 80 tisíc lidí, hlavně proto, že nenašli zajímavou práci. Schválený příspěvek ze státního rozpočtu by měl celou situaci změnit. Investice budou směřovány do infrastruktury, do průmyslových zón, do projektů, které mají propojit školy a firmy. Pro rozvoj kraje bude zásadní podpora vědy, výzkum, školství a Průmysl 4.0. [36]

4.3.3 Sociální podnikání

Sociální podnikání jsou ekonomické aktivity, které jsou dlouhodobým zdrojem vlastních příjmů sociálního podniku s využitím místních, materiálních a lidských zdrojů. Cílem sociálního podnikání je vytvoření pracovních míst pro osoby ze znevýhodněných skupin (jedná se především o zdravotní nebo sociální znevýhodnění). Vzniká a rozvíjí se koncept ekonomického, sociálního, kulturního a environmentálního prospěchu. K subjektům sociální ekonomiky patří sociální podniky, podpůrné finanční, poradenské a vzdělávací instituce pro sociální podnikání a nestátní neziskové organizace. Společné rysy pro subjekty, které vykonávají sociální politiku jsou naplňování veřejně prospěšného cíle, demokratické rozhodování, podpora iniciativy občanů, nezávislost na veřejných či soukromých institucích, jiný způsob zacházení se ziskem (zisk se používá pro rozvoj sociálního podniku), zohledňování environmentálních aspektů, využívání přednostně místních zdrojů a uspokojování přednostně místních potřeb.

Sociální podnikání je na vzestupu všude ve světě a každá země ho přizpůsobuje svým historickým kořenům, své tradici, mentalitě a kultuře. Rozvíjí se ve všech zemích Evropské unie a je stále více podporováno Evropskou komisí. [37]

Možnost podnikání v sociálních sférách se v poslední době začalo uplatňovat také v Ostravě. V oblasti gastronomie působí sociální podnik Mléčný bar NAPROTI. Záměrem tohoto sociálního podniku je dát uplatnění lidem, kteří chtějí pracovat, ale nemohou zaměstnání nalézt. V mléčném baru poskytují praxi osobám se zdravotním postižením, které jsou dlouhodobě v evidenci úřadu práce. Půlroční zkušenost v provozovně ukáže především jim samotným, jestli je jejich zájem opravdový a požadovanou činnost zvládnou. Představy těchto lidí bývají většinou zkreslené a ovlivněné ztrátou pracovních návyků, sociálním prostředím nebo krátkodobým projektovým zaměstnáním. Zaměstnání

jim dočasně zlepši ekonomickou situaci, ale pro udržení pracovního místa je nutný další osobní rozvoj. [38]

Další společností, která působí v Ostravě v oblasti sociálních služeb, je obecně prospěšná společnost Spirála. Společnost Spirála je poskytovatelem sociálních služeb pro lidi s duševním onemocněním a pro osoby OZP. V současnosti společnost provozuje tři pracoviště. Zájemci mohou získat zaměstnání v oblastech přípravy cateringu, zajišťování akcí, obsluhy hostů v kavárně, úklidu, údržby zeleně anebo rukodělné činnosti v šicí a dekorační dílně. Kromě práce na částečný úvazek dle domluvy, společnost poskytuje psychosociální podpory sociálními pracovníky, možnost nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, možnost vývoje pracovních a odborných dovedností. Pro zaměstnané se jedná hlavně o naplnění pocitu smysluplnosti, užitečnosti a potřebnosti. [39]

Z výše uvedených příkladů sociálního podnikání v Ostravě je zřejmé, že sociální podnik přispívá ke snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a k podpoře sociálního začleňování. Ostravské projekty zaměstnaly těžko umístitelné pracovníky do pracovního procesu, kde na ně nejsou kladeny vysoké nároky při práci a zároveň je brán zřetel na jejich zdravotní stav.

Sociální ekonomika a sociální podnikání jsou perspektivní cestou k řešení sociálních problémů nejen v Ostravě, ale také v celém regionu. Sociální podnikání je zaměřeno na skupiny osob ze znevýhodněných sociálních skupin. Cílem sociálního podnikání je pomoc osobám, které obtížně hledají uplatnění na otevřeném trhu práce. Sociální podnikání pomáhá řešit znevýhodněným sociálním skupinám více problémů jako např. vzdělávání, zdravotní stav, přístup k technologiím, finanční nezávislost. Zaměstnavatelé dostávají zpět své investované peníze, zisk je použit do rozšiřování a zlepšování podnikání. Kladně se také nahlíží na přístup sociálního podnikání k životnímu prostředí. Sociální podnikání respektuje tržní vztahy, avšak je motivováno odlišným pořadím hodnot oproti tržnímu hospodářství, ve kterém je snaha o dosažení co největšího zisku.

5 ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo analyzovat vývoj nezaměstnanosti v Ostravě za období 2013–2017.

V první teoretické části jsem se zaměřila na aspekty nezaměstnanosti a zároveň jsem zde uvedla příčiny, které mohou nezaměstnanost způsobit. Nezaměstnanost může postihnout každého člověka a potažmo i jeho rodinu. V dnešní konzumní společnosti je práce a výdělek z ní nezbytnou součástí důstojného života. V bakalářské práci jsou uvedené jednotlivé typy nezaměstnanosti, které vedou k dobré orientaci v problematice nezaměstnanosti. O tom, že pokrok nelze zastavit, se můžeme přesvědčit také při zjišťování situace na trhu práce. Čtvrtá průmyslová revoluce je nezadržitelná a projevuje se hlavně v těžkém průmyslu, kde některé nové metody mohou nahradit práci lidí s nízkou a střední kvalifikací.

Důležitým správním úřadem a zprostředkovatelem mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli je úřad práce. Na trhu práce se nachází také skupina lidí, které těžce umísťujeme do skupin pracovního procesu. Do této skupiny se řadí také lidé s různým zdravotním postižením. V Ostravě je počet těchto lidí poměrně vysoký a z provedených analýz vyplývá, že nejhůře jsou umísitelní lidé se středním odborným vzděláním a dále muži se zdravotním postižením. Tento jev můžeme přičíst těžké fyzické práci, která byla v minulosti zapotřebí při těžbě uhlí a neblaze se podepsala na zdravotním stavu výše uvedených mužů. Důležitým faktorem pomáhajícím zařadit těžce umísitelné skupiny uchazečů do pracovního procesu jsou projekty uskutečňované z Evropských sociálních fondů. V Ostravě se lze evidovat jako uchazeč o zaměstnání podle místa bydliště na čtyřech kontaktních pracovištích. V analytické části byly prezentovány počty uchazečů a zároveň podíl nezaměstnaných na trhu práce. Výsledky analýz prokázaly, ve kterých částech městských obvodů se eviduje nejvíce uchazečů o zaměstnání. Zároveň toto zjištění vedlo k zamyšlení, ve kterých obvodech bydlí obyvatelé, kteří jsou na trhu práce hůře umísitelní. Ostravský trh práce v rámci Moravskoslezského kraje je ovlivněn těžkým průmyslem. Z provedené analýzy za období 2013–2017 vyplynulo, že počet zájemců o zaměstnání několikrát převyšuje počet volných pracovních míst evidovaných na úřadu práce. V současnosti na pracovním trhu v Ostravě vznikají pracovní místa v průmyslových zónách, automobilovém průmyslu a v datových centrech.

Ve čtvrté části bakalářské práce jsou uvedeny analýzy klíčových zaměstnavatelů a představení jejich činností v Ostravě. Dále se můžeme přesvědčit, že sociální podnikání přispívá k významnému snižování nezaměstnanosti, protože bere ohled na těžce umísitelné osoby na trhu práce.

V bakalářské práci jsem se zaměřila na vývoj nezaměstnanosti v Ostravě. Sledovaným časovým obdobím byly roky 2013–2017. V práci jsou zároveň uvedeny příklady jednotlivých projektů, které jsou nápomocny při řešení situace na trhu práce v Ostravě. Teoretická část popsala význam práce pro člověka a zároveň jsou zde uvedeny typy nezaměstnanosti. U rizikových skupin nezaměstnaných jsem se přesvědčila, jak důležité je snižovat nezaměstnanost skrz nástroje aktivní politiky např. rekvalifikačními kurzy, investičními pobídkami. Pasivní politika státu eliminuje důsledky nezaměstnanosti prostřednictvím úřadu práce a dále vyplácením podpor v nezaměstnanosti. Ostrava je známá jako průmyslové centrum. Nadále je zde potřeba podporovat vznik průmyslových zón a vytvářet prostředí pro investory, kteří by přispěli k vytváření nových pracovních příležitostí.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Odborná literatura

- [1] BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [2] DUŠEK, Jiří a kol. *Nezaměstnanost a determinanty trhu práce v podmínkách moderních evropských ekonomik*. 1. vyd. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2017. 145 s. ISBN 978-80-7556-023-0.
- [3] CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. 124 s. ISBN 978-80-7464-858-8.
- [4] JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2017. 358 s. ISBN 978-80-271-0251-8.
- [5] KUCHAR, Pavel a Ladislav VASKA. *Regional Aspects of Unemployment in the Czech Republic and Slovakia*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University., 2013. 206 s. ISBN 978-80-7414-674-9.
- [6] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901-4249-4.
- [7] NOVÁK, Václav, Marek VOKOUN, František STELLNER, Marek VOCHOZKA a Robert ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989*. 1. vyd. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. 288 s. ISBN 978-80-86277-81-3.
- [8] SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- [9] ŠIMEK, Milan. *Ekonomie trhu práce A*. Ostrava: VŠB - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2007. Studijní opora pro distanční vzdělávání. ISBN 978-80-248-1416-2. Skripta. Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava.
- [10] VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]*. vyd. Opava: Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-858.

Zákony a jiné právní předpisy

[11] Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, § 1, § 2, § 4

[13] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Elektronické dokumenty a ostatní

[12] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Služby úřadu práce*, https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up [online]. [cit. 2019-03-19].

Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

[14] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostrava/analyzy/2017.pdf> [online]. [cit. 2019-03-17].

Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostrava/analyzy/2017.pdf>

[15] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. <https://www.esfcr.cz> [online]. [cit. 2019-03-18].

Dostupné z:

https://www.esfcr.cz/novinky/asset_publisher/KcPg0ORE2in8/content/natazena-ruka-zenam-se-zdravotnim-postizenim?inheritRedirect=false

[16] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. <https://www.esfcr.cz> [online]. [cit. 2019-03-18].

Dostupné z:

https://www.esfcr.cz/detailclanku/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/centrum-vzdelavani-a-prace?redirect=%2Fprojekty-opz%2F%2Fasset_publisher%2FODuZumtPTtTa%2Fcontent%2Fcentrum-vzdelavani-a-prace-contact-line%3FinheritRedirect%3Dfalse

[17] EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. <https://www.esfcr.cz> [online]. [cit. 2019-03-18].

Dostupné z:

https://www.esfcr.cz/detailclanku/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/vekem-55-a-zdravotnim-postizenim-nekonci-pracovni-kariera?redirect=%2Fdetail-clanku%2F%2Fasset_publisher%2FBBFAoaudKGfE%2Fcontent%2Fcentrum-vzdelavani-a-prace%3Fredirect%3D%2Fprojekty-opz%2F-

[%2Fasset_publisher%2FODuZumtPTtTa%2Fcontent%2Fcentrum-vzdelavani-a-prace-contact-line%3FinheritRedirect%3Dfalse](#)

[18] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/analyzy/2017.pdf [online]. [cit. 2019-03-23].

Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/analyzy/2017.pdf>

[19] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/kontakty [online]. [cit. 2019-03-23].

Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/kontakty>

[20] STATUTÁRNÍ MĚSTO OSTRAVA

Https://moap.ostava.cz/cs/o-moapu/zakladni-udaje [online]. [cit. 2019-03-24].

Dostupné z: <https://moap.ostava.cz/cs/o-moapu/zakladni-udaje>

[21] STATUTÁRNÍ MĚSTO OSTRAVA

Https://poruba.ostava.cz/cs/o-porube/zakladni-udaje [online]. [cit. 2019-04-12].

Dostupné z: <https://poruba.ostava.cz/cs/o-porube/zakladni-udaje>

[22] WIKIPEDIA

Https://cs.wikipedia.org/wiki/V%C3%ADtkovice_(Ostava) [online]. [cit. 2019-04-12].

Dostupné z: <https://cs.wikipedia.org/wiki/Ostava>

[23] STATUTÁRNÍ MĚSTO OSTRAVA

Https://ovajih.ostava.cz/cs/o-jihu/zakladni-udaje [online]. [cit. 2019-04-12].

Dostupné z: <https://ovajih.ostava.cz/cs/o-jihu/zakladni-udaje>

[24] MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ

Https://www.msk.cz/cz/podnikani/moravskoslezsky-kraj-schvalil-prvni-dve-regionalni-investicni-pobidky-80055/ [online]. [cit. 2019-04-22].

Dostupné z: <https://www.msk.cz/cz/podnikani/moravskoslezsky-kraj-schvalil-prvni-dve-regionalni-investicni-pobidky-80055/>

[25] TECHNICKÉ SLUŽBY MORAVSKÁ OSTRAVA A PŘÍVOZ

Http://www.tsmoap.cz/data/documents/pages_content/obecne-prospesne-prace-2018.pdf [online]. [cit. 2019-04-22].

Dostupné z: http://www.tsmoap.cz/data/documents/pages_content/obecne-prospesne-prace-2018.pdf

[26] STÁTNÍ SPRÁVA

Https://www.statnisprava.cz/rstsp/agendy.nsf/i/01117 [online]. [cit. 2019-04-22].

Dostupné z: <https://www.statnisprava.cz/rstsp/agendy.nsf/i/01117>

- [27] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ
Https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska [online]. [cit. 2019-04-22].
Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska>
- [28] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ
Https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/analyzy/2017.pdf [online]. [cit. 2019-04-22].
Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/analyzy/2017.pdf>
- [29] ARCELOR MITTAL
Http://ostava.arcelormittal.com/pdf/VyrocnizpravaArcelorMittalOstrava2017.pdf[online]
. [cit. 2019-04-22].
Dostupné z: <http://ostava.arcelormittal.com/pdf/VyrocnizpravaArcelorMittalOstrava2017.pdf>
- [30] FAKULTNÍ NEMOCNICE OSTRAVA
Https://www.fno.cz/documents/pracovni-prilezitosti/FNO_VZ2017_WEB.pdf [online]. [cit. 2019-04-22].
Dostupné z: https://www.fno.cz/documents/pracovni-prilezitosti/FNO_VZ2017_WEB.pdf
- [31] TIETO CZECH s.r.o.
Https://www.tieto.com/cz/about-us/our-company/ [online]. [cit. 2019-04-22].
Dostupné z: <https://www.tieto.com/cz/about-us/our-company/>
- [32] OSTRAVA
Https://www.ostava.cz/cs/podnikatel-investor/nemovitosti/prumyslove-zony/zona-hrabova [online]. [cit. 2019-04-22].
Dostupné z: <https://www.ostava.cz/cs/podnikatel-investor/nemovitosti/prumyslove-zony/zona-hrabova>
- [33] OSTRAVA
Https://www.ostava.cz/cs/podnikatel-investor/nemovitosti/prumyslove-zony/prumyslova-zona-ostava-mosnov [online]. [cit. 2019-04-22].
Dostupné z: <https://www.ostava.cz/cs/podnikatel-investor/nemovitosti/prumyslove-zony/prumyslova-zona-ostava-mosnov>
- [34] OSTRAVA
Https://www.ostava.cz/cs/podnikatel-investor/nemovitosti/brownfieldy/hrusov [online]. [cit. 2019-04-22].
Dostupné z: <https://www.ostava.cz/cs/podnikatel-investor/nemovitosti/brownfieldy/hrusov>

[35] MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ

Https://www.mmr.cz/cs/Narodni-dotace/Podpora-a-rozvoj-regionu [online]. [cit. 2019-04-22].

Dostupné z: <https://www.mmr.cz/cs/Narodni-dotace/Podpora-a-rozvoj-regionu>

[36] MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ

Https://www.mmr.cz/cs/Pro-media/mmr-v-mediich/2017/Chudsi-kraje-dostanou-miliardy [online]. [cit. 2019-04-23].

Dostupné z: <https://www.mmr.cz/cs/Pro-media/mmr-v-mediich/2017/Chudsi-kraje-dostanou-miliardy>

[37] ČESKÉ SOCIÁLNÍ PODNIKÁNÍ

Https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice [online]. [cit. 2019-04-23].

Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

[38] MLÉČNÝ BAR NAPROTI

Http://naproti.bar/wp-content/uploads/2018/01/front-page_sbornik.pdf [online]. [cit. 2019-04-23].

Dostupné z: http://naproti.bar/wp-content/uploads/2018/01/front-page_sbornik.pdf

[39] SPIRÁLA OSTRAVA

Https://www.spirala-ops.cz/zamestnavani-ozp/ [online]. [cit. 2019-04-24].

Dostupné z: <https://www.spirala-ops.cz/zamestnavani-ozp/>

SEZNAM ZKRATEK

ESF – Evropský sociální fond

IPS – Infomační poradenská střediska

OZP – osoba se zdravotním postižením

PP – pracovní poměr

ÚMOB – Úřady městských ostravských obvodů

UoZ – uchazeč o zaměstnání

ÚP – Úřad práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 3.1 Kvalifikační struktura uchazečů – OZP v % za rok 2017	19
Obr. 3.2 Vývoj počtu uchazečů – OZP za rok 2017	19
Obr. 3.3 Evidování uchazeči na ÚP v Ostravě v letech 2013–2017.....	22
Obr. 3.4 Počet uchazečů na jedno pracovní místo v Ostravě v letech 2013–2017.....	22
Obr. 4.1 Překlenovací příspěvky poskytnuté v Ostravě v letech 2013–2017.....	32
Obr. 4.2 Průměrný počet zaměstnanců za období 2013–2017	36
Obr. 4.3 Průměrný počet zaměstnanců za období 2013 – 2017	37

SEZNAM TABULEK

Tab. 3.1 Počet uchazečů OZP	18
Tab. 3.2 Přehled zdrojů financování projektu „Natažená ruka ženám se zdravotním postižením“	20
Tab. 3.3 Přehled zdrojů financování projektu „Centrum vzdělávání a práce“	21
Tab. 3.4 Přehled zdrojů financování projektu „Věkem 55+ a zdravotním postižením nekončí pracovní kariéra“	21
Tab. 3.5 Vývoj podílu nezaměstnaných osob a počtu uchazečů o zaměstnání v Moravské Ostravě a Přívozu	23
Tab. 3.6 Vývoj podílu nezaměstnaných osob a počtu uchazečů o zaměstnání v Porubě....	24
Tab. 3.7 Vývoj podílu nezaměstnaných osob a počtu uchazečů o zaměstnání ve Vítkovicích	25
Tab. 3.8 Vývoj podílu nezaměstnaných osob a počtu uchazečů o zaměstnání Ostravě – Jihu	25
Tab. 4.1 Výdaje na sociální věci a politiku zaměstnanosti v Ostravě za období 2013–2017	28
Tab. 4.2 Rekvalifikace uskutečněné v Ostravě za období 2013–2017	29
Tab. 4.3 Veřejně prospěšné práce uskutečněné v Ostravě za období 2013–2017.....	31
Tab. 4.3 Psychologická poradenství poskytnutá v Ostravě v období 2013–2017.....	33
Tab. 4.5 Počet uchazečů na projektu „Outplacement v Moravskoslezském kraji“	34
Tab. 4.6 Počet uchazečů na projektu „Příležitost dělá zaměstnance“	34

PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. 5. 2019



Jana Molinová

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 Počet uchazečů o zaměstnání v Moravské Ostravě a Přívozu v letech 2013–2017

Příloha 2 Počet uchazečů o zaměstnání v Porubě v letech 2013–2017

Příloha 3 Počet uchazečů o zaměstnání ve Vítkovicích v letech 2013–2017

Příloha 4 Počet uchazečů o zaměstnání v Ostravě – Jihu v letech 2013–2017

PŘÍLOHY

Příloha 1 Počet uchazečů o zaměstnání v Moravské Ostravě a Přívozu v letech 2013–2017

	2013	2014	2015	2016	2017
leden	9 478	11 175	10 203	9 828	9 078
únor	9 741	11 052	10 221	9 802	9 009
březen	9 851	10 570	10 037	9 745	8 893
duben	9 777	10 389	9 874	9 622	8 710
květen	9 780	10 185	9 740	9 496	8 427
červen	9 698	10 171	9 700	9 482	8 217
červenec	9 887	10 214	9 763	9 553	8 151
srpen	9 961	10 113	9 743	9 517	8 095
září	10 021	10 037	9 681	9 327	7 842
říjen	10 065	9 998	9 668	9 167	7 524
listopad	10 139	9 945	9 613	9 038	7 309
prosinec	10 277	10 026	9 708	9 033	7 287
minimum	9 478	9 945	9 613	9 033	7 287
maximum	10 277	11 175	10 221	9 828	9 078
průměr	9 890	10 323	9 829	9 431	8 212

Zdroj: Úřad práce Ostrava, (vlastní zpracování)

Příloha 2 Počet uchazečů o zaměstnání v Porubě v letech 2013–2017

	2013	2014	2015	2016	2017
leden	4 908	5 093	5 373	4 707	4 022
únor	5 029	5 494	5 353	4 599	3 954
březen	5 056	5 584	5 211	4 516	3 823
duben	4 990	5 517	5 086	4 375	3 679
květen	4 995	5 453	4 939	4 281	3 551
červen	5 020	5 368	4 864	4 243	3 458
červenec	5 198	5 391	4 891	4 349	3 531
srpen	5 166	5 332	4 820	4 285	3 451
září	5 228	5 280	4 755	4 209	3 371
říjen	5 156	5 266	4 706	4 098	3 156
listopad	5 234	5 155	4 605	3 968	3 033
prosinec	5 376	5 247	4 643	3 974	3 060
minimum	4 908	5 093	4 605	3 968	3 033
maximum	5 376	5 584	5 373	4 707	4 022
průměr	5 113	5 348	4 937	4 300	3 507

Zdroj: Úřad práce Ostrava, (vlastní zpracování)

Příloha 3 Počet uchazečů o zaměstnání ve Vítkovicích v letech 2013–2017

	2013	2014	2015	2016	2017
leden	5 032	5 208	5 139	4 649	3 967
únor	5 196	5 320	5 073	4 628	3 885
březen	5 219	5 400	5 007	4 506	3 802
duben	5 196	5 309	4 931	4 393	3 761
květen	5 156	5 264	4 789	4 348	3 655
červen	5 148	5 197	4 686	4 253	3 532
červenec	5 137	5 183	4 716	4 314	3 581
srpen	5 176	5 111	4 684	4 253	3 501
září	5 183	5 140	4 661	4 118	3 394
říjen	5 161	5 061	4 599	3 972	3 202
listopad	5 176	4 974	4 589	3 869	3 070
prosinec	5 285	5 034	4 614	3 911	3 065
minimum	5 032	4 974	4 589	3 869	3 065
maximum	5 285	5 400	5 139	4 649	3 967
průměr	5 172	4 791	4 791	4 268	3 535

Zdroj: Úřad práce Ostrava, (vlastní zpracování)

Příloha 4 Počet uchazečů o zaměstnání v Ostravě – Jihu v letech 2013–2017

	2013	2014	2015	2016	2017
leden	4 789	5 613	4 844	3 919	3 636
únor	4 836	5 315	4 795	3 818	3 559
březen	4 959	5 335	4 710	3 737	3 436
duben	4 947	5 191	4 569	3 651	3 317
květen	4 896	5 109	4 443	3 659	3 198
červen	4 898	5 057	4 272	3 625	3 063
červenec	5 050	5 082	4 205	3 686	3 074
srpen	5 071	5 035	4 094	3 680	2 995
září	5 084	4 965	3 980	3 615	2 830
říjen	5 083	4 904	3 941	3 566	2 667
listopad	5 107	4 801	3 803	3 491	2 533
prosinec	5 255	4 803	3 789	3 578	2 532
minimum	4 789	4 801	3 789	3 491	2 532
maximum	5 255	5 613	4 844	3 919	3 636
průměr	4 998	5 101	4 287	3 669	3 070

Zdroj: Úřad práce Ostrava, (vlastní zpracování)