

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Mladí lidé na trhu práce

Young People in the Labour Market

STUDENT: Hana Havláková

VEDOUCÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE: doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.

OSTRAVA 2017

- VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra veřejné ekonomiky

Zadání bakalářské práce

Student: **Hana Havláková**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202R055 Veřejná ekonomika a správa
Téma: **Mladí lidé na trhu práce**
Young People in the Labour Market

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Mladí lidé jako znevýhodněná skupina na trhu práce
 3. Politika zaměstnanosti zaměřená na podporu zaměstnávání mladých lidí
 4. Analýza nezaměstnanosti mladých lidí v Moravskoslezském kraji
 5. Návrhy a doporučení
 6. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

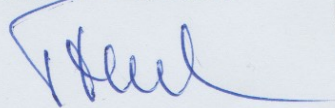
- BUCHTOVÁ, Božena et al. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
ŠIMEK, Milan. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

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

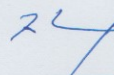
Vedoucí bakalářské práce: **doc. RNDr. Milan Šimek, Ph.D.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 05.05.2017



doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 25.4.2017

Havlařová

Hana Havláková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce doc. RNDr. Milanu Šimkovi, Ph.D. za vstřícný přístup při vedení této bakalářské práce, cenné rady a věnovaný čas.

Obsah

1. Úvod.....	5
2. Mladí lidé jako znevýhodněná skupina na trhu práce	7
2.1 Sociální a pracovní exkluze	7
2.2 Znevýhodněné skupiny na trhu práce	12
2.2.1 Mladí lidé do 30 let	13
2.2.2 Starší lidé.....	14
2.2.3 Ženy.....	15
2.2.4 Zdravotně postižení lidé	15
2.2.5 Lidé bez kvalifikace	16
2.2.6 Romské etnikum.....	17
2.3 Mladí lidé jako znevýhodněná skupina na trhu práce	17
2.4 Politika zaměstnanosti zaměřená na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých lidí.....	20
3. Politika zaměstnanosti zaměřená na podporu zaměstnávání mladých lidí	24
3.1 Podpora zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí v EU	24
3.1.1 Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí.....	27
3.2 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR zaměřená na zaměstnatelnost a zaměstnanost mladých lidí.....	28
3.2.1 Zvyšování šancí mladých osob při jejich uplatnění na trhu práce pomocí Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání a Individuálního akčního plánu.	33
3.2.2 Podpora zaměstnávání mladistvých osob a absolventů.....	34
3.2.3 Zvýšení zaměstnanosti mladých osob v České republice na trhu práce pomocí Evropského sociálního fondu	36
3.2.4 Operační program Zaměstnanost (OPZ)	36
3.2.5. Záruka pro mladé	38
3.3. Aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na mladé lidi v Moravskoslezském kraji.....	39
4. Analýza nezaměstnanosti mladých lidí v Moravskoslezském kraji.....	43
4.1 Problémy trhu práce v Moravskoslezském kraji	43
4.3 Vývoj nezaměstnanosti mladistvých, absolventů středních odborných škol a vysokých škol.....	48
4.4 Příčiny nezaměstnanosti osob v Moravskoslezském kraji.....	57
5. Návrhy a doporučení	60
6. Závěr.....	64
Seznam použité literatury a zdrojů.....	67

Seznam zkratek	70
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	

1. Úvod

Uplatnění mladých osob na trhu práce se stává čím dál častěji diskutovaným tématem. A to jak ze stran zaměstnavatelů, tak ze stran vzdělávacích institucí. Mladí lidé jsou velmi často spojováni s nedostatkem zkušeností, dovedností či kvalifikace, a proto jsou řazeni mezi rizikové skupiny trhu práce. Mezi další slabiny některých mladých osob patří nezáměr o další vzdělání či seberealizaci.

Cílem bakalářské práce je na základě teoretických znalostí identifikovat problémy mladých lidí a trhu práce v České republice se zaměřením na Moravskoslezský kraj a navrhnout opatření politiky zaměstnanosti, které mohou přispět k podpoře zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí v České republice a Moravskoslezském kraji.

Samotná bakalářská práce je rozčleněna do šesti kapitol, z nichž první je úvod. Druhá kapitola popisuje na základě teoretických znalostí mladé osoby jako znevýhodněnou skupinu na trhu práce. V první části této kapitoly je vysvětlen pojem sociální a pracovní exkluze. V této kapitole jsou rovněž vymezeny další rizikové skupiny trhu práce. Jedná se o starší osoby, ženy, zdravotně postižené osoby, lidi bez kvalifikace a rovněž romské etnikum. Mimo jiné je zde věnována pozornost politice zaměstnanosti zaměřené na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých lidí.

Třetí kapitola se podrobněji zabývá politikou zaměstnanosti zaměřenou na podporu zaměstnávání mladých lidí v Evropské unii, dále aktivní politikou zaměstnanosti zaměřenou na zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí v České republice a Moravskoslezském kraji.

Praktická část, tedy čtvrtá kapitola, se soustředí na analýzu nezaměstnanosti mladých lidí v Moravskoslezském kraji. V první části této kapitoly jsou zmíněny vybrané problémy, se kterými se trh práce v Moravskoslezském kraji potýká. Nedílnou součástí této kapitoly je vyhodnocení nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých. Je zde provedena analýza nejčastěji vystudovaných oborů u evidovaných uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji. Po stránce metodické jsou data získávána především ze statistických údajů a analýz Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadu práce. V rámci této kapitoly jsou také zmíněny časté příčiny nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji.

Pátá kapitola obsahuje komplexní návrhy a doporučení směřující ke zlepšení postavení absolventů a mladistvých na trhu práce.

Poslední kapitola je zároveň závěrem bakalářské práce.

2. Mladí lidé jako znevýhodněná skupina na trhu práce

Tato kapitola pojednává o lidech v mladém věku, kteří představují rizikovou skupinu na trhu práce, a to hlavně vzhledem k tomu, že většina z nich dosud nemá žádné pracovní a praktické zkušenosti. Jedná se hlavně o problém absolventů škol, neboť tato riziková skupina, která ukončí své vzdělání a nenajde zaměstnání, si vytváří nechuť využít nové pracovní příležitosti.

Hlavní příčinou jejich nezaměstnanosti je nedostatek zkušeností, dovedností a kvalifikace. U některých jedinců dochází vlivem nezaměstnanosti ke vzniku psychických problémů, díky nimž se postupně vylučují ze sociálního prostředí. Také mnoho mladých osob upřednostňuje pobírání sociálních podpor v nezaměstnanosti před hledáním nové pracovní příležitosti.

Naopak někteří jedinci odmítají nabízené zaměstnání z důvodu vysokých požadavků na platové ohodnocení a nabízené zaměstnání v této oblasti jejich požadavky nesplňuje. Pokud si zavčas neosvojí pracovní návyky, bude to mít dopad na celou společnost. Tato kapitola dále rozvádí způsoby, kterými k vyloučení mladých lidí z trhu práce dochází a nastíní další způsoby zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých lidí.

2.1 Sociální a pracovní exkluze

Pro pojem sociální exkluze, neboli sociální vyloučení, existuje v odborné literatuře mnoho formulací. Objevuje se i v dokumentech Evropské unie (dále jen EU) věnovaných sociální politice. Jedno z obecně rozšířených pojetí sociálního vyloučení říká, že sociálně vyloučení jedinci jsou pojmáni jako obyvatelé či občané dané společnosti, kteří se z určitých důvodů nemohou účastnit obvyklých aktivit, k nimž by je jinak jejich občanství opravňovalo a na které aspirují. (Šimek, 2010)

Z pohledu Šimka (2010) představuje sociální vyloučení několikanásobné znevýhodnění, které zahrnuje odloučení od hlavních sociálních a pracovních systémů ve společnosti. Pokud je jedinec znevýhodněn, a to v oblasti vzdělání a výcviku, práce, bydlení, finančních zdrojů a v dalších oblastech nebo má ve srovnání s většinou společnosti horší přístup k sociálním institucím, pak se nachází ve stavu vyloučení. Avšak o vyloučení se jedná pouze

tehdy, pokud trvá znevýhodnění dlouhodobě. Někteří autoři vnímají sociální exkluzi jako problém nenaplněného občanství, tedy neúplného občanství.

Sociální exkluze je v moderní společnosti charakterizována těmito znaky:

- multidimenzionalita,
- dynamika,
- relativnost,
- narušení sociálních vztahů,
- omezenost komunálních / lokálních zdrojů.

Multidimenzionalita vyjadřuje řadu vzájemných vztahů a vlivů mezi jednotlivými aspekty sociální exkluze a jejími podmínkami.

Dynamiku charakterizuje skutečnost, kdy určité nevýhody vedou k sociálnímu vyloučení a v rámci zrychlujícího se cyklu se může vyloučení stát přetrvávajícím, a to jak v intrageneračním, tak i intergeneračním čase.

Relativnost pak porovnává situaci vyloučených se situací členů určitého celku, ze kterého byli vyloučeni a jejichž oprávnění, zdroje, životní šance jsou jim upírány nebo jsou pro ně jinak nedostupné. Narušení sociálních vztahů charakterizuje rozpad sociálních sítí a také celkově malý přínos těch, kteří přetrvávají. Tento rozpad sociálních sítí může vést až k sociální izolaci či odcizení a dezintegraci.

Omezenost komunálních / lokálních zdrojů znamená, že mnozí jedinci jsou vyloučeni nikoliv jako jedinci nebo členové sociálních skupin, ale jako obyvatelé určitého území či určité komunity. Omezení vlivu vyloučených se vztahuje nejen na společnost, ale i na vlastní osud. V tomto případě leží příčiny sociální exkluze často mimo kontrolu postižených osob. Příčiny jsou v tomto případě strukturálního charakteru.

Šimek (2010) vymezuje dimenze sociální exkluze následovně:

- ekonomická dimenze sociální exkluze,
- politická dimenze sociálního vyloučení,
- institucionální dimenze,
- sociálně – kulturní dimenze a prostorová dimenze.

Ekonomická dimenze sociální exkluze vystihuje vyloučení v ekonomické oblasti, která se vystihuje nedostatečným přístupem k materiálním či finančním zdrojům a mechanismům, kterými jsou tyto zdroje distribuovány. Lze zde zahrnout především chudobu a marginalizaci na trhu práce, tj. vyloučení ze společensky přijatelné úrovně spotřeby a vyloučení z plnohodnotné participace na trhu práce.

Politická dimenze sociálního vyloučení má povahu žádné či omezené participace v procesu rozhodování. Vyloučení může mít však také povahu nedostatečného přístupu k právním službám, k výkonu občanských práv (např. nemožnost se domoci svých práv soudní cestou z důvodů nákladů na soudní poplatky a advokátní zastoupení). Vedle tohoto vyloučení z možnosti ovlivňovat dění ve společnosti výkonem politických práv zde existují i bariéry v přístupu k dalším institucím např. ve vzdělávacím systému, systému péče o zdraví, systému sociálního zabezpečení apod.

Institucionální dimenze zahrnuje vyloučení z přístupu k sociálnímu zabezpečení a ke vzdělání, přitom přístup k sociálnímu zabezpečení je spojen s postavením jedince na trhu práce. Omezený přístup k systému sociálního zabezpečení mohou mít zpravidla osoby, které nejsou ekonomicky aktivní nebo které se pohybují na sekundárním pracovním trhu. Co se týče marginální pozice na trhu práce, tak ta ovlivňuje nejen aktuální nároky na sociální dávky, ale rovněž má značný podíl na předurčení budoucích nároků na dávky důchodového zabezpečení. Vyloučení v oblasti vzdělání pak způsobuje negativní účinky v mnoha dalších dimenzích sociálního vyloučení. Osoby s nízkou úrovní lidského kapitálu dosahují značného rizika sociální exkluze. Tato skutečnost se ve velké míře odvíjí také od dosažené úrovně vzdělání a kvalifikace, neboť stupeň dosaženého vzdělání slouží často jako indikátor lidského kapitálu při rozhodování zaměstnavatelů o tom, koho obsadí na dané pracovní místo.

Sociálně kulturní dimenze v sobě zahrnuje jak prvky náboženství, tak národnosti. Přitom kulturní exkluze může znamenat vyloučení na úrovni vztahů, avšak nemusí souviset s ekonomickým vyloučením. K této situaci dochází například u etnických menšin. Prostorová dimenze je spojena s koncentrací vyloučených osob v určitém území, přitom vyloučení je v tomto případě dáno sníženou kvalitou bydlení z pohledu hygienické závadnosti, přeplněnosti, hluchosti, vlhkosti atd., nebo jeho úplnou absencí (za extrémní formu sociálního vyloučení je pak považován život lidí bez domova). Jsou rozlišovány dvě složky sociální exkluze, a to složka stavová a dynamická. Stavová složka přitom pojednává o sociálních

vztazích mezi osobami integrovanými ve společnosti a těmi, kteří z ní jsou vyloučeni. Dynamická složka v sobě zahrnuje procesy, které k sociální exkluzi vedou.

Vyloučení z trhu práce jako součást sociální exkluze

Vyloučení z účasti na trhu práce hraje významnou roli v procesu sociálního vyloučení. Exkluze na pracovním trhu s sebou přináší také značná omezení v účasti na životě společnosti z důvodu omezení finančních zdrojů včetně dalších důsledků spojených s hledáním zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že existuje tolik trhů práce, kolik je profesí, odvětví a regionů, je postaveno najisto, že trh práce není homogenní. Mezi nejznámější segmentační teorie pak zahrnujeme primární a sekundární trh práce. Primární trh práce charakterizujeme jako trh práce, v němž se soustřeďují mnohem výhodnější a lepší příležitosti s vyšší prestiží, které poskytují řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu. Pro osoby je snazší si zvýšit kvalifikaci, a tím posílit stabilitu svého zaměstnání. Práce je pak relativně dobře placená a rovněž je zajištěn i jistý růst mezd.

Sekundární trh tvoří pracovní místa s nižší prestiží a nižší mzdovou úrovní. Tento trh v sobě zahrnuje méně stabilní pracovní příležitosti. Rovněž osobní kariéra bývá střídána obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Tito pracovníci se mnohem častěji stávají nezaměstnanými, avšak na sekundárním pracovním trhu je snazší získat nové zaměstnání než na pracovním trhu primárním. Je zde však pouze malá možnost zvýšit si svou kvalifikaci. Tento trh je proto charakterizován vysokou fluktuací, nízkými výdělky a malými příležitostmi pro osobní profesní růst. V případě přechodu mezi těmito dvěma pracovními trhy však existují značné bariéry, a proto méně placení pracovníci ze sekundárního pracovního trhu nesou důsledky svého rozhodnutí neinvestovat do svého lidského kapitálu. Ovšem je zde i mnoho osob, které jsou pro různé důvody, a to ať už pro barvu pleti, etnický původ, pohlaví či věk, diskriminovány. Na sekundárním trhu práce mají tendenci se koncentrovat zejména ženy, hodně mladí nebo hodně staří pracovníci, osoby tělesně handicapované a nekvalifikované. (Šimek, 2010)

Šimek (2010) uvádí, že tuto skutečnost řada autorů chápe jako segregaci a diskriminaci postižených osob, neboť tyto jsou vylučovány z přístupu na primární trh práce s výhodnějšími podmínkami. V případě ztráty zaměstnání nebo nejistého zaměstnání na sekundárním trhu práce, které bývá spojeno s opakovanou nezaměstnaností, se nezaměstnaný stává znevýhodněným. Snížení životní úrovně v důsledku nezaměstnanosti je pak možné spatřit

v omezených možnostech při hledání zaměstnání a současně narušení dosavadních sociálních kontaktů a rizika sociální izolace. S teorií duálního trhu práce úzce souvisí marginalizace na trhu práce. Marginalizace je přitom opakem k participaci, kdy se jedná o nedostatek participace jednotlivců a skupin v těch oblastech, kde se v souladu s normami očekává, že by participovat měli.

Šimek (2010) charakterizuje marginalizaci na trhu práce jako oslabení a v extrémním případě úplnou absenci vazby osoby na pracovní trh. Toto oslabení či úplná absence může mít dočasný nebo trvalý charakter. Za různé formy marginalizace lze označit nejistotu na pracovním trhu, dlouhodobou nezaměstnanost, opakovanou nezaměstnanost nebo podzaměstnanost. Avšak vedle dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti mohou jako rizikový faktor sociálního vyloučení působit také další formy marginalizace. Marginální pracovní místa mají nižší kvalitu, která se projevuje především nižší ochranou před rizikem chudoby a také omezeným přístupem k výcviku a vzdělání. Tyto skutečnosti se následně promítají do snižování zaměstnanosti a do prohloubení rizika dlouhodobého vyloučení z trhu práce.

Z pohledu Mareše (2002) je marginalizace, jako protiklad participace, redukcí šancí, zatlačení pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce, a to nejčastěji na sekundární trh práce. Pracovníci jsou tak vystaveni vyššímu riziku nezaměstnanosti, resp. jejich vytlačení do dlouhodobé nezaměstnanosti.

Podle řady autorů je nejspolehlivějším indikátorem marginalizace určité sociální kategorie na trhu práce její specifická míra dlouhodobé nezaměstnanosti. Co se týče procesu marginalizace, může nabývat podoby diskriminace, avšak může být i důsledkem institucionální regulace trhu práce (např. minimální mzda) nebo osobního rozhodnutí (životní strategie) marginalizovaných osob. Objektem neboli předmětem marginalizace mohou být různé sociální kategorie, skupiny či jednotlivci. Může se jednat o ženy, mladistvé, staré osoby i jinak definované sociálně demografické kategorie obyvatelstva. Nejčastěji jsou však oběťmi marginalizace velmi málo kvalifikované osoby a příslušníci etnických minorit. V mnoha případech se tyto charakteristiky sčítají. V České republice se jedná o typický příklad Romů, u nichž se sčítá nízká kvalifikace, malý lidský kapitál, pracovní nespolehlivost a rasistické postoje některých zaměstnavatelů. (Mareš, 2002)

Strategie marginalizovaných osob z pohledu Mareše (2002) je popsána následovně:

- strategie zaměřené k začlenění na formální pracovní trh, a to ať na primární, či sekundární trh,
- strategie směřující mimo trh práce, jako je přijetí statusu klienta sociálního státu a život ze sociální podpory, programové odmítnutí marginalizované pozice,
- strategie jiných aktivit (odmítnutí účasti na trhu práce, bezdomovectví, atd.).

2.2 Znevýhodněné skupiny na trhu práce

Tato podkapitola se zabývá znevýhodněnými skupinami na trhu práce. Podle Mareše (2002) existují rizikové skupiny:

- nekvalifikované osoby a osoby s nízkým vzděláním,
- mládež,
- ženy,
- příslušníci etnických skupin,
- mentálně a fyzicky handicapované osoby.

Zatímco Božena Buchtová a kolektiv (2002) vymezuje tyto rizikové skupiny nezaměstnaných:

- mladší věkové skupiny do 30 let,
- starší lidé,
- ženy,
- zdravotně postižení lidé,
- lidé bez kvalifikace,
- romské etnikum.

Politika zaměstnanosti by měla být především zaměřena na tyto rizikové skupiny, které jsou vlivem mnoha charakteristik (jako je věk, pohlaví, zdravotní stav, příslušnost k etnické skupině či vzdělání) vyčleňovány. U těchto rizikových skupin je předpokládán výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti a je zřejmé, že členové těchto skupin se uplatňují na sekundárním trhu a na méně placených místech s nejistou budoucností. (Buchtová a kol., 2002)

2.2.1 Mladí lidé do 30 let

V této skupině se jedná především o mladistvé a absolventy středních i vysokých škol. Tito absolventi dosud nebyli dlouhodobě zaměstnáni a po dokončení škol se ucházejí o svá první zaměstnání, což vede k jejich znevýhodnění na trhu práce. Hlavní příčinou jejich nezaměstnanosti je především to, že mají nedostatek zkušeností a postrádají určité pracovní kontrakty, které by jim usnadnily lepší orientaci na trhu práce. Další příčinou nezaměstnanosti této skupiny je jejich nezáměr o získání nového zaměstnání. Nezáměr je často podmíněn postupným růstem nezaměstnanosti a nízkým platovým ohodnocením práce, jenž některé jedince značně demotivuje. (Buchtová a kol., 2002)

Ve většině případů se jedná o čerstvé absolventy oborů, které nejsou ve společnosti vnímány za atraktivní a jsou méně žádané. V této souvislosti se u jedinců, kteří jeví nezáměr o získání nového zaměstnání, mohou objevovat závažné výchovné či psychologické problémy, které postupem času mohou vést až k vyřazování ze společnosti. Díky tomu také přichází o schopnost navázat nová přátelství nebo o schopnost udržet si dosavadní přátelství, což je v tomto věku dalším důležitým faktorem jejich života. Tito lidé nemají dostatečně vhodnou kvalifikaci a nebývá jim nabízen dostatek pracovních příležitostí, aby se uplatnili na trhu práce. Všechny tyto příčiny postupem času mohou vést k tomu, že se cítí jako oběti ekonomické prosperity a jejich jedinou vyhlídkou budoucích let je nezaměstnanost. (Buchtová a kol., 2002)

Období rané kariéry se vyznačuje především tím, že mladí lidé tíhnou po samostatném způsobu života a odvázaní se od rodinných příslušníků. S nízkými příjmy a vyššími výdaji u mladých osob roste počet případů, kdy tito lidé se postupem času čím dál více zadlužují u bank. Což je další překážkou jejich emancipace. Také dochází k navyšování počtu osob této věkové skupiny, které se vracejí ke svým rodinám a žijí společně s rodiči. Důležitým krokem je, aby si zavčas uvědomili všechny následky a začali si osvojovat pracovní návyky. Mladým lidem, kteří vstupují na trh, by měla být nabídnuta rekvalifikace či jazykové kurzy, které povedou k jejich lepšímu uplatnění na trhu práce. (Buchtová a kol., 2002)

2.2.2 Starší lidé

Mezi další velice rizikovou skupinou na trhu práce patří starší osoby. Zřejmě protože řada zaměstnavatelů upřednostňuje na své pracovní pozice mladší osoby před staršími. A to díky tomu, že starší lidé mají své zavedené stereotypy a pomaleji se přizpůsobují novým situacím. Na náhlé problémy reagují pomaleji a rovněž je pomaleji dokážou řešit. Také díky jejich snížené adaptabilitě na nové podmínky a nižší ochotě ke změně profese či kvalifikaci patří do rizikových skupin při uplatnění na trhu práce. U starších osob se předpokládají vyšší nároky na mzdy a platové zařazení, které vyplývá z délky jejich praxe. Proto pro řadu zaměstnavatelů je výhodnější „investovat“ do mladších lidí, kteří mají snahu na sobě pracovat a neustále se zlepšovat. (Sirovátka a Mareš, 2003)

Každý, kdo přijde o zaměstnání, pociťuje určitou frustraci a setkává se s náročnou stresující situací. Nejhůře ztrátu zaměstnání nesou osoby ve věku 41-50 let. Pociťují bezradnost a nejistotu, která vede ke ztrátě sebedůvěry a zvýšené psychické tenzi. Nejen, že ztráta zaměstnání je spojena s poklesem příjmu a poklesem životní úrovně celé rodiny, ale také to může vést k zhoršujícímu se zdravotnímu stavu jedince, který o zaměstnání přišel. Především dlouhodobě nezaměstnaní lidé se cítí nevyužití, a to vše má často dopad i na zhoršení jejich fyzického i psychického stavu. (Buchtová a kol., 2002)

Nejhůře však ztrátu zaměstnání v tomto věku nesou muži. Jejich dlouhodobá nezaměstnanost může mít za následek vznik absolutní nezaměstnanosti těchto osob. Zaměstnávání těchto osob závisí zejména na jejich adaptabilitě a akceptaci současným požadavkům zaměstnavatelů. (Sirovátka a Mareš, 2003)

V případě, kdy obsadí znovu pracovní pozici, mohou u nich i nadále přetrvávat pocity strachu a úzkosti, neboť tito jedinci se v mladším a novém kolektivu necítí nejlépe a mají tendenci pečlivě a neustále kontrolovat svou práci. Především kontrolují své chování a jednání, zda neudělali nějakou chybu. Přehnaná pečlivost však vede k poklesu kreativity a inovací. (Buchtová a kol., 2002)

„Jednou z možností pro nezaměstnaného v podzimním stadiu kariéry je samostatné podnikání. Tato strategie může vést velmi rychle ke znovuzískání pocitu kontroly nad vlastním osudem. Na druhé straně však může být ve starším věku fyzická a psychická námaha spojena se začátkem vlastního podnikání příliš vysoká.“ (Buchtová a kol., 2002, s. 112)

2.2.3 Ženy

Ženská pracovní síla patří mezi další rizikové skupiny na trhu práce, především díky tomu, že řada zaměstnavatelů upřednostňuje muže. Hlavní příčinou upřednostňování mužů na trhu práce je to, že nemají starosti o domácnost a děti. Matky s malými dětmi také často narušují běžný pracovní proces svým náhlým odchodem či častou nepřítomností. To je také další důvod, proč zaměstnavatelé mají tendenci přijmout na určité pracovní pozice raději muže než ženy. Muži také převažují v dosahování na vedoucí pracovní pozice, ženy jsou v tomto ohledu znevýhodňovány a musí vynaložit mnohem větší úsilí, aby dosáhly stejného pracovního postupu jako muži. Zaměstnanost žen patří mezi celosvětový problém, jelikož sjednocení pracovních a mateřských povinností není snadné. Zaměstnavatelé také raději upřednostňují adepty na zaměstnání, kteří mají zájem o plnou pracovní dobu, což u žen samoživitelek, které mají malé děti, bývá často problém. Nejvíce ekonomicky ohroženy jsou především neúplné rodiny, kdy nezaměstnanost ženy, která žije bez partnera, se stává velice obtížnou životní situací. (Buchtová a kol., 2002)

Podle Mareše (2002) jsou nejohroženější skupinu na trhu práce spolu s mladistvými bez pracovních zkušeností rovněž ženy, které jsou v rámci rizikové kategorie propouštěny v první řadě, stejně tak jako mladiství bez pracovních zkušeností. Tato riziková kategorie se následně na trh práce velmi obtížně vrací, a to i tehdy, je-li její pracovní kariéra přerušena nikoliv ztrátou práce, ale i mateřstvím. Ženy bývají často umístěny na pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou či na sdílená místa.

2.2.4 Zdravotně postižení lidé

Podle Buchtové a kolektivu (2002. s. 113) „*u lidí se změněnou pracovní schopností ZTS vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti*“

Tito lidé se setkávají s problémy v hledání vhodné pracovní příležitosti, a to především v důsledku zvyšování nároků na produktivitu práce a výkon v současné společnosti. (Buchtová a kol., 2002)

I když těmto uchazečům o zaměstnání je na úřadech věnována zvýšená pozornost, tak doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Hlavním důvodem je stále malý zájem ze stran zaměstnavatelů zaměstnávat tyto

uchazeče, především díky legislativní ochraně těchto pracovníků, jenž vyplývá ze zákoníku práce. Tyto neúspěchy při uplatňování na trhu práce vedou ke strachu z finanční nedostatečnosti a motivace těchto zdravotně postižených lidí se tím snižuje. Tato skupina uchazečů bývá označována jako nejkomplicovanější a odhaduje se na 10-15% všech evidovaných nezaměstnaných. (Šimek, 2010)

Nejčastějšími zdravotními handicapy těchto uchazečů z pohledu Šimka (2010) jsou:

- onemocnění páteře,
- kardiovaskulární choroby,
- různé formy psychických onemocnění.

Některé zdravotně postižené osoby jsou považovány za skoro nezaměstnatelné. Je to dáno především jejich zdravotními problémy, jež jsou natolik vážné, že jim brání pracovat za normálních podmínek. Tito lidé jsou zaměstnáváni převážně v chráněných dílnách, kde pro ně naleznou konkrétní činnost, kterou mohou vykonávat i s jejich zdravotními problémy. Většinou se jedná o lehké montážní práce, které vykonávají na zkrácený úvazek. Převážná část zdravotně postižených osob je zaměstnávána právě v profesích typu vrátný či uklízečka. Také v případě těchto osob dochází vlivem jejich dlouhodobého neuplatnění na trhu práce ke snížení jejich zájmu hledat nové pracovní příležitosti. (Sirovátka a Mareš, 2003)

Podstatnou roli u těchto uchazečů představuje především jejich dosažené vzdělání. Od kterého se následně odvíjejí i nabídky pracovních příležitostí. Vyšší možnosti a hlavně vyšší šance na uzavření pracovního poměru mají uchazeči s vyšším vzděláním, jelikož představuje vyšší možnost volby jak pro zaměstnavatele, tak pro pracovníka. (Šimek, 2010)

2.2.5 Lidé bez kvalifikace

Tato skupina patří v současné době mezi největší. Jedná se především o mladé lidi, kteří nezískali potřebnou kvalifikaci. Do této skupiny patří lidé, kteří mají z hlediska společnosti nežádoucí chování, jako alkoholici nebo recidivisté. Dále také lidé propuštění z nápravných zařízení či lidé jinak sociálně nepřizpůsobiví. Patří zde i absolventi základních škol, kteří se rozhodli po dosažení této úrovně skončit a začít pracovat. Tito lidé těžko shánějí práci a většina z nich je závislá na systému podpor sociálního zabezpečení. (Buchtová a kol., 2002)

Většina těchto občanů není schopna samostatně řešit tyto životní situace a spoléhají se především na vnější pomoc. Mnohdy upřednostňují přijímání podpor od úřadu práce než zprostředkování zaměstnání. Také u mnoha případů osob, které měly v minulosti i přes jejich nedostačující kvalifikace relativně dobré zaměstnání, vznikají vysoké požadavky na mzdu. A to je jeden z důvodů odmítání nabízející se pracovní příležitosti a preferování vyplácení sociálních dávek. (Sirovátka a Mareš, 2003)

Z pohledu Buchtové a kolektivu (2002) bude v budoucnu docházet k vytvoření třídy lidí, kteří budou trvale vyloučeni na trhu práce i přes jejich snahu se znovu začlenit do společnosti a začít pracovat. Profesionální dovednosti a klasifikace patří mezi hlavní aspekty pro zaměstnavatele, který na základě těchto aspektů vybírá své pracovníky. Proto se zde nabízí otázka, zda v budoucnu nebudou lidé s nízkou kvalifikací postupně nahrazováni stroji, které zaměstnavatele vyjdou levněji a hotová práce bude přesnější a efektivnější.

2.2.6 Romské etnikum

Poslední rizikovou skupinou nezaměstnaných jsou Romové, kteří žijí pod tlakem vlastní populace a také pod tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrována. Pod tlakem vlastní populace je především myšleno chování rodin a skupin, do kterých se dostávají a vedou ke kriminálním činům. Hlavním důvodem obtížného uplatňování Romů na trhu práce je, že většina z nich absolvuje pouze základní vzdělání a někteří ho většinou ani nedokončí. Mezi další důvody patří také jejich neochota v získávání další kvalifikace, jež by jim usnadnila získávání pracovních příležitostí. Jelikož jsou ve společnosti kladeny nároky na zvyšování dosavadních kvalifikací či získání nových znalostí a dovedností, roste i výše romské populace, jež je čím dál více závislá na sociálních podporách od státu. (Buchtová a kol., 2002)

2.3 Mladí lidé jako znevýhodněná skupina na trhu práce

Jak už bylo uvedeno, mladí lidé představují rizikovou skupinu na trhu práce. A to především proto, že většina z nich, převážně absolventi, nemají dosavadní pracovní zkušenosti a chybí jim potřebné praktické zkušenosti. Součástí této skupiny nejsou pouze absolventi středních a vysokých škol, ale také mladistvé osoby, které předčasně ukončily vzdělání.

Mareš (2002) pojednává o mladých lidech jako o velice rizikové kategorii. Ve většině zemí západní Evropy převažují mladí lidé na trhu práce nad osobami v důchodu. Nedostatek pracovních zkušeností a rovněž nepostačující kvalifikace, vyhledávání málo kvalifikovaných míst ve službách a průmyslu má vysoký podíl na převýšení této generace na trhu práce. Příliv mladých osob na trh práce se pojí s obavami celé společnosti. Prodlužování doby bez zaměstnání způsobuje protahování jejich adolescence a jejich závislosti na příjmech ostatních členů rodiny. Skutečnost, že nemohou nalézt vhodnou pracovní příležitost, kde by mohli uplatnit své znalosti, se váže i na jejich osobní život. Nízký peněžní příjem a neschopnost nalézt vhodnou pracovní příležitost se pojí s nezpůsobilostí zakládat vlastní rodiny a prohlubování pocitů neužitečnosti, jenž může vést k vzniku psychických a zdravotních problémů. Celá společnost je těmito problémy zasáhnuta, jelikož dochází ke snižování lidského kapitálu. Nezaměstnanost mladých lidí je součástí politického problému, protože pro společnost budí dojem, že vláda neumí zajistit dostatek práce nejen budoucí generaci, ale i té současné. V 80. letech byla tato představa tak silná, že dokonce konzervativní Britové vytvořili speciální výcvikový program Youth Training Scheme určený pro mladistvé. Právě tento program měl poskytnout mladým osobám ve věku od 16 do 17 let pracovní zkušenosti a potřebnou kvalifikaci.

Mladiství uchazeči jsou nejmladší skupinou uchazečů o zaměstnání na trhu práce. V souvislosti s jejich věkem a v častých případech i brzkého ukončení vzdělání vykazují nedostatek pracovních návyků, kvalifikace. Nejsou schopni samostatného řešení problémů a spoléhají na své rodiny. Rovněž mají nereálné požadavky na mzdy či délku pracovní doby, přitom do 18 let svého věku nemůžou mít hmotnou odpovědnost a vykonávat určité povolání. U žen se očekává, že vlivem jejich životní situace budou chtít brzy založit rodinu a pro všechny tyto důvody jsou mladiství uchazeči zaměstnavateli často odmítáni. Zaměstnavatelé mají tendenci i na nízké pracovní pozice upřednostňovat zkušené a samostatné pracovníky, jelikož mají obvykle větší chuť pracovat, udržet si zaměstnání a vyznačují se větší motivací k práci. (Sirovátka a Mareš, 2003)

Většina absolventů středních a vysokých škol se s prací setkává právě až po ukončení jejich studia, a to je důvod proč mnoho zaměstnavatelů nejeví příliš velký zájem o čerstvé absolventy. Absolventi jsou v tomto směru značně znevýhodněni oproti ostatním uchazečům o zaměstnání. Mladí lidé většinou nemají přesně vymezený názor a žebříček hodnot, rychle si navyknu na život bez zaměstnání a povinností. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

Hlavním důvodem téhle rizikové skupiny je především to, že mladí lidé, kteří ukončí své vzdělání a nenacházejí práci, prodlužují svůj pobyt v domácnostech. Mnozí z nich si postupem času vytvářejí nechuť využít nové pracovní příležitosti nejen z důvodů, že daná pracovní pozice nesplňuje jejich očekávané požadavky. V první řadě jsou to mladí lidé, kteří nevystudovali až tak atraktivní a žádoucí obory. Právě ti trpí nedostatkem kvalifikace, která je tak žádoucí na trhu práce. Jiní naopak po delší době bez zaměstnání ztrácejí své ambice a jsou ochotni se chopit jakékoliv pracovní příležitosti, která se v danou dobu nabízí.

(Buchtová, Šmajš a Boleloucký 2013)

Někteří absolventi škol vidí výhody nezaměstnanosti v pobírání podpory nezaměstnanosti. Výše podpory může dosahovat stejné či dokonce vyšší hodnoty než příjem z prázdninové brigády. Díky tomu převážná většina z nich upřednostňuje podporu v nezaměstnanosti před krátkodobými příjmy z brigád. Jiní absolventi středních škol se pro změnu snaží získat hmotné zabezpečení při jejich přechodu na vysokou školu.

(Sirovátka a Mareš, 2003)

Do popředí se ale dostává, že jakékoliv zaměstnání udržuje mladé lidi v kondici při získávání nových a udržování již nabytých schopností, dovedností, vědomostí a řešení úkolů. Kdežto nezaměstnaní se cítí nesví i při zvládání úkolů, jež pro ně dříve byly automatické. Nejen nechuť v opakované snaze získat práci a podstoupit mnoho pohovorů, či ztráta ambicí může být s nezaměstnáním u mladých lidí spojena, může za toto však rovněž i vznik psychologických problémů. V případě, že si absolventi neosvojí zavčasu pracovní návyky, ohrozí to jejich budoucí profesionální roli a schopnost navázat a udržet přátelství. Tohle jednání vede k prodlužování jejich adolescence a bude to mít za následek negativní dopady na celou společnost. Také studie probíhající v Pensylvánii ukázala, že průměrná délka života má větší dopad na mladé nezaměstnané lidi v porovnání se staršími. Proto by měly být umožněny těmto absolventům v průběhu jejich nezaměstnanosti různé jazykové kurzy či rekvalifikace a cílené programy, aby zvýšili své dovednosti a schopnosti a motivovaly je i nadále vhodně se uplatnit na trhu práce a získat zaměstnání. (Buchtová, Šmajš a Boleloucký, 2013)

Riziko může nastat, pokud se velká míra těchto mladých lidí ocitne bez práce. Mezi další hlavní faktory, proč mladí lidé mají problém či nechuť získat zaměstnání, se řadí také postoj rodičů v domácnosti. Pokud někdo z členů v domácnosti je delší dobu nezaměstnaný, pravděpodobně i jejich potomek se v této situaci sám ocitne, jelikož jim to nepříjde nijak zvláštní. Dochází-li ke ztotožňování mládeže se skupinou nezaměstnaných,

vzniká předpoklad, že se brzy sami zařadí do této skupiny. Bude jim chybět stimul k zlepšení jejich současné životní situace, pomocí které by docílili svého znovu zaměstnání. Přes všechny zmíněné nevýhody jsou mladí lidé většinou adaptabilnější a ochotnější se dále vzdělávat, zvyšovat svou kvalifikaci a dovednosti než starší občané. (Sirovátka a Mareš, 2003)

2.4 Politika zaměstnanosti zaměřená na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých lidí

Možnosti, jak ovlivnit situaci mladých osob na trhu práce podle Mareše (2002):

Ekonomická politika na straně poptávky po práci. Jedná se především o podporu vytváření nových pracovních míst, která je spojena s vytvářením vhodného prostředí pro investice a zvyšování ekonomického růstu. Faktory, pomocí nichž jsou nové podniky, tudíž i nová pracovní místa vytvářena, jsou zejména vládní podpora konjunktury, snižování daní a vytváření dlouhodobých perspektiv, které vedou k růstu podniku, či programy veřejných investic do infrastruktury, jež usnadňují podnikání. Ekonomická politika též zahrnuje vytváření pracovních příležitostí financovaných z veřejných rozpočtů, pomocí veřejných služeb a veřejně prospěšných prací nebo prostřednictvím dotací podnikatelům k vytváření nových pracovních míst pro rizikové skupiny obyvatel, jako jsou absolventi škol, ženy a handicapovaní.

Politika trhu práce neboli regulace trhu práce na straně nabídky pracovní síly. Tato politika představuje usměrňování velikosti nabídky práce pomocí regulace vstupu na trh práce a odchodu z něj. Rovněž tato politika zahrnuje přizpůsobování nabídky a poptávky na trhu práce dle jejich struktury a to následně, zde se jedná především o rekvalifikaci osob či podporu územní mobility, i preventivně.

Legislativní regulace podmínek pracovních kontraktů, podmínek práce a zprostředkování v pracovních konfliktech. Legislativní regulace zahrnuje podpory nových forem pracovních kontraktů, jako je práce na zkrácený úvazek, sdílení pracovního místa neboli rozdělení práce mezi více aktérů a zákaz přesčasové práce.

Podpora nezaměstnaných z hlediska keynesiánského pojetí se jedná o kupní sílu obyvatelstva, jež je součástí agregované poptávky v ekonomice.

Podle Mareše (2002) k ovlivnění zaměstnanosti a nezaměstnanosti spěje řada makroekonomických i mikroekonomických opatření na trhu práce. Na tyto opatření navazují další aktivity účastníků trhu práce. Jedná se o ekonomické aktivity, sociální

a veřejnou politiku státu, rovněž o politické cíle a aktivity státu. V případě hodnocení aktivit, ovlivňující zaměstnanost a nezaměstnanost, rozeznáváme dvě sféry: makroekonomickou hospodářskou politiku a politiku zaměřenou na pracovní trh. Makroekonomická hospodářská politika, jejíchž opatření mají široký dosah, má zpravidla za cíl stimulaci ekonomického růstu a tvorbu nových pracovních příležitostí a zaměstnanosti. Politika zaměřená na trh práce, stimuluje zaměstnanost mladých osob, se snaží pomocí svých opatření ovlivnit stranu nabídky a poptávky na trhu práce. Do její kompetence rovněž patří poskytování podpor v době nezaměstnanosti. Tato politika se zaměřuje na snížení a redistribuci nezaměstnanosti mezi skupinami obyvatelstva.

Fachinelli (2013) uvádí, že aby stát předcházel vzniku problému na trhu práce, vybírá různá opatření politiky zaměstnanosti. Díky těmto opatřením rovněž dochází k vzniku nových pracovních míst na trhu práce a rovněž ke zvyšování motivace jedinců k práci. Politika zaměstnanosti se člení na aktivní a pasivní. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou programy, které se specializují na zvyšování kvalifikací, a především na podporu vzniku nových pracovních míst pro mladé osoby pomocí příspěvků či specializovaných programů. Zvyšování kvality výuky či vytváření profesních příprav pro mládež dokonce i podpora malého a středního podnikání je v kompetenci aktivní politiky zaměstnanosti. Kdežto pasivní politika zaměstnanosti poskytuje pouze podporu v nezaměstnanosti. Jedná se o poskytování peněžité částky nezaměstnanému, který je evidován na úřadu práce.

Šimek (2010) zmiňuje politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření, pomocí nichž je dosahováno dynamické rovnováhy na trhu práce a pro efektivní vytváření pracovních sil. Uvádějí, že počet pracovníků, výdělky a kvalifikační nároky jsou pravomocí trhu. Politiku zaměstnanosti člení podle její orientace na:

- Aktivity zaměřující se na rozvoj infrastruktury trhu práce. V tomto případě se jedná o aktivní politiku zaměstnanosti, jenž zahrnuje aktivity zaměřující se na zajištění lepší informovanosti o volných pracovních pozicích a rovněž o pracovních uchazečích.
- Aktivity, jež podporují vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Další oblast aktivní politiky, která se věnuje poskytování finančních podpor na vytváření nových pracovních míst, podpory veřejně prospěšných prací a veškeré aktivity podporující zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.

- Aktivita směřující k zvyšování adaptability pracovních sil. Především se jedná o rekvalifikační programy zaměřené na podporu adaptability a mobility pracovních sil, které rovněž patří do aktivní politiky zaměstnanosti.
- Aktivita zabezpečující životní podmínky. Jedná se o pasivní politiku zaměstnanosti, která se především vyznačuje formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

Hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podle Šimka (2010) jsou následující:

- veřejné služby zaměstnanosti, vytváření kurzů pro mladé nezaměstnané osoby a snaha o zvyšování pracovní mobility a poskytování poradenských služeb,
- pracovní příprava a výcvik,
- programy pro nezaměstnanou mládež, jejímž cílem je poskytování efektivní přípravy i výcviku pro mladé osoby ucházející se na trhu práce,
- podpora tvorby nových pracovních míst,
- programy pro handicapované osoby.

Mareš (2002) vymezuje nástroje na podporu zaměstnanosti mladých lidí, jež jsou zároveň bojem proti dlouhodobé nezaměstnanosti takto:

- Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných.
- Včasné poskytování informací o pracovních příležitostech zahrnující vedení nezaměstnaných při jejich volbě práce.
- Poskytování podpor firmám, které vytvářejí nová pracovní místa pro nezaměstnané, a zároveň i zvláštní programy zaměřené na výpomoc formou půjček, ale i poradenství, která by měla umožnit zahájení drobného podnikání.
- Speciální programy tvorby pracovních míst – velice často připravují místní nebo obecní orgány. Jedná se o zlepšování pracovního prostředí.
- Lidem, kteří se chtějí sebezaměstnat, poskytnout finanční příspěvek.
- Zlepšování kvality výuky a umožnění lepšího výcviku mládeže, popřípadě jejich rekvalifikaci.

- Snaha o vylepšení schopnosti nezaměstnaných při hledání práce, pomocí jobs clubs¹, ve kterých si vzájemně vyměňují své zkušenosti s hledáním práce.
- Umožňování zaměstnávání lidí na kratší pracovní dobu.

Brožová (2003) zmiňuje vzdělání jako důležitou součást prevence proti nezaměstnanosti mladých osob. Kromě získání nových dovedností a teoretických znalostí právě vzdělání poskytuje mladým lidem další výhody. Mezi hlavní výhody patří vyšší přizpůsobivost na měnící se požadavky na trhu práce. Právě díky vzdělání jsou mladí lidé rychle adaptabilní a pružní v rámci změn a jsou ochotnější zvládat i náročnější pracovní činnosti. Absolventi škol povětšinou disponují nedostatkem praxe, ale dostatek teoretických znalostí jim umožňuje vyšší rozhled a kreativitu v řešení různých problémů a rovněž vyšší otevřenost v přijímání nových poznatků. Vzdělání je forma ochrany před nezaměstnaností, jelikož rozvíjí schopnosti, talent, kreativitu či tvořivost a zvyšuje šance k získání zaměstnání. Mladí lidé, kteří jsou vzděláni, se většinou také snáz vyrovnají s nezaměstnaností a využijí volný čas k zvyšování svých dovedností, popřípadě hledání nových pracovních příležitostí. Samozřejmě záleží na osobnosti daného jedince, pokud mladý člověk nechce na sobě pracovat a upřednostňuje hledání krátkodobých výhod před delší cestou budování své kariéry, tak ani vzdělání mu neposkytuje výhody při získání pracovních příležitostí. Proto je důležité, aby mladé osoby upřednostňovali vzdělávání v oborech, které je baví, popřípadě začali pracovat před vyhledáváním krátkodobých výhod, které jsou spojené s nezaměstnaností a před jejich postupným sociálním vylučováním.

Kromě těchto aktivit, které slouží pro zvyšování zaměstnanosti mladých lidí na trhu práce, existují programy zaměřené na vylepšení postavení těchto osob v období, kdy nemohou najít práci. V tomto případě úlohu sehrávají poradenské instituce, sociální práce a programy, jejímž cílem je překonat sociální izolaci nezaměstnaných. Dále také podpory bydlení a podpory týkající se kulturního života či vzdělávání. Výše uvedené programy mají společný cíl, kterým je snaha, aby nedošlo k oddělení těchto osob v způsobu života od pracujících. (Mareš, 2002)

¹ Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat účastníky k uplatnění na trhu práce. Jedná se o skupinové setkávání, kde dochází k nácviku dovedností a technik vyhledávání zaměstnání.

3. Politika zaměstnanosti zaměřená na podporu zaměstnávání mladých lidí

Tato kapitola se zaměřuje na podporu zaměstnávání mladých osob. Mladí lidé patří k znevýhodněným skupinám trhu práce především díky tomu, že nevlastní dostatek pracovních zkušeností. U mladistvých osob se pak zejména jedná o nedostatek kvalifikace. Mezi hlavní důvody patří jejich předčasný odchod ze vzdělávacích zařízení a současně jejich nereálné požadavky na zaměstnání, v některých případech dokonce nechuť pracovat.

Nicméně, hlavně pro mladé osoby s nízkou kvalifikací či osoby s nedostatkem pracovních zkušeností existují programy, které těmto mladým lidem zvyšují jejich šance na uplatnění se na trhu práce. Mnoho programů na podporu zaměstnanosti je financováno právě z fondu a Evropské unie (dále jen EU), jako je například program Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých osob. Ovšem mezi nejčastější opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce či investiční pobídky a příspěvky na zapracování. V případě mladých osob, které jsou rovněž znevýhodněny svým handicapem, napomáhají jejich zaměstnávání právě chráněné místa a chráněné dílny. Aby docházelo v dalších letech k zlepšení v oblasti zaměstnanosti mladých osob, existuje řada programů a institucí, které tomu napomáhají. Například informační a poradenské středisko pro volbu povolání, pomocí kterého se žáci základních škol a nejen oni, mohou rozhodnout, o jaké povolání by měli zájem a už v raném věku k němu směřovat. Také individuální akční program zvyšuje šance uchazečům o zaměstnání na získání nových pracovních příležitostí a mnoho dalších programů.

3.1 Podpora zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí v EU

Roku 1997 byla definována Evropská strategie zaměstnanosti, která navázala na Amsterdamskou smlouvu. „*Na lucemburském summitu, který proběhl 20. a 21. listopadu 1997, byly tehdy formulovány první směrnice politiky zaměstnanosti v historii EU*“ (Šimek, 2010, s. 46). Jsou postaveny na těchto 4 pilířích:

- zaměstnanost,
- podnikání,
- adaptabilita,
- politika rovných příležitostí.

Těmito pilíři a dílčími opatřeními, které se realizují na regionální, národní i evropské úrovni, se řídí členské státy. „Strategie pro růst a pracovní místa“, tak je nazývána od roku 2005 strategie zaměstnanosti. Strategie byla zařazena do Lisabonské strategie roku 2000, jejímž cílem je 70 % zaměstnanost ekonomicky aktivní populace, 60 % zaměstnanost žen a 50 % zaměstnanost starších osob. Evropská strategie se orientuje na osoby všech věkových oblastí, na rizikové skupiny a na osoby, jež se vyskytují dále od trhu práce. Cílem evropské strategie je snaha o začlenění nezaměstnaných na trh práce a snaha o větší zapojování firem a zvyšování a zefektivnění využívání investic do lidského kapitálu. (Šimek, 2010)

Otevřená metoda koordinace, která je využívána Evropskou strategií zaměstnanosti, je složena z 5 klíčových zásad:

- subsidiarity,
- konvergence,
- vzájemného učení,
- integrovaného přístupu,
- řízení podle stanovených cílů.

Už v roce 2007 se začalo debatovat o flexikuritě, a čím dál víc je tento pojem rozšiřován. Tento pojem je zrozen z anglického „flexicurity“, vytvořený splynutím slov „flexibility“, jenž značí pružnost a „security“, což znamená bezpečnost. Hlavní význam má však pro podporu Lisabonské strategie. Pomocí tohoto nástroje dochází k renovování trhů práce a k vytváření nových a lepších pracovních míst, čímž se zvyšuje možnost zaměstnat mladé pracovníky, kteří mají špatnou pozici na trhu práce, umožňuje jejich sociální začlenění. (Šimek, 2010)

Účelem konceptu flexicurity je zajistit lepší podmínky nejen pro nezaměstnané mladé osoby, ale i pro ostatní rizikové skupiny, zajistit těmto lidem více možností, jak získat pracovní příležitosti či dosahovat kariérního růstu, a především, jak snížit nezaměstnanost. (Pališková, 2014)

Pališková (2014) popisuje čtyři hlavní složky konceptu flexicurity, pomocí kterých dochází k zvyšování zaměstnanosti mladých lidí a dalších rizikových skupin na trhu práce. Složky se mohou navzájem prolínat.

Mezi složky patří:

- Flexibilita a spolehlivost smluvních ujednání, která je zajištěna pomocí pracovních legislativ, kolektivních dohod.
- Komplexní strategie celoživotního učení. Tato oblast směřuje k posílení přizpůsobivosti rizikových skupin pracovníku, jako jsou mladí lidé.
- Účinné aktivní politiky v oblasti trhu práce, které podporují vyrovnávání nabídky a poptávky na trhu práce a rovněž zkracují nezaměstnaným dobu bez práce.
- Moderní systémy sociálního zabezpečení, jež podporují mobilitu na trhu práce a zaměstnanost, také zajišťují optimální sociální ochranu pomocí dávek či důchodů a zdravotní péče.

Evropská strategie zaměstnanosti je založena na tříletém cyklu. Například na léta 2008 až 2010 se doporučovaly inkluzivní trhy, zajištění lepší přitažlivosti práce a vyplácení se pracovat. Cílem do roku 2020 je dostat hospodářství Evropské unie z krize a připravit ho na nové desetiletí. K tomu by měla sloužit podpora vzdělávání. Snahou je zejména snížit předčasné ukončování školní docházky pod 10 %. Zvýšením počtu osob ve věku 30-34 let s dokončeným terciálním vzděláním. Součástí příprav je také udržení sociálních modelů i v době, kdy budou silné populační ročníky odcházet do důchodu. Jako další nástroj přípravy na nové desetiletí je podpora inovací, která znamená přeorientování výzkumu, vývoje a sblížování vědy a trhu. Je třeba směřovat k výrobě méně náročné na zdroje, jejímž cílem je přechod k nízkouhlíkovému hospodářství. Zlepšit boj proti chudobě tím, že dojde k sociálnímu začlenění lidí. Jedná se přibližně o 20 milionů osob. Zajistit hospodářskou, sociální a územní soudržnost. (Šimek, 2010)

Mezi další opatření k překonání hospodářské krize slouží digitální program pro Evropu, jenž podpoří jednotný digitální trh, který bude založen na rychlém internetu. Mládež v pohybu je program, jehož prioritou je lepší kvalita a mezinárodní atraktivita evropského systému vysokoškolského vzdělávání. Snaha o větší podporu mobility studentů a mladých odborníků. Je nutné usnadnit v rámci EU přístup k volným pracovním místům. (Šimek, 2010)

Podle strategie EU Evropa 2020 by měly k posuzování pokroků sloužit cíle, které se stanou i cíli vnitrostátními:

- Zaměstnávat 75 % obyvatelstva od 20 do 64 let,
- 3 % HDP vložit do výzkumu a vývoje,

- V oblasti klimatu dosáhnout cílu „20-20-20“. Jedná se o snížení emisí skleníkových plynů o 20 % oproti úrovni roku 1990 zvýšení podílů energie z obnovitelných zdrojů a posun ke zvýšení energetické účinnosti o 20 %.

Po skončení krize udržet konkurenceschopnost průmyslové základny EU ve světě, podpořit podnikání a rozvoj nových dovedností. Tím by se mohly vytvořit miliony nových pracovních míst. (Šimek, 2010)

Hlavním úkolem Evropského společenství (ES) ve vztahu k nezaměstnanosti je financování:

- Intervencí na trhu práce,
- Programů pomoci ohroženým regionům či sociálním kategoriím.

Cílem ES je zabránit vzniku rozdílů mezi rozvinutými a zaostalými oblastmi a snižovat nerovnosti v zaměstnanosti v těchto oblastech. Zabezpečení těchto cílů je dosahováno pomocí Evropského fondu pro regionální rozvoj, dále pak Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu, a Evropský sociálního fondu a do roku 2002 pomocí Evropského společenství uhlí a oceli. (Mareš, 2002)

Podle Mareše (2002) je záměrem zlepšování růstu zaostávajících oblastí a zefektivňování a podpora rozvinutějších regionů. Jedná se především o financování infrastruktury, turismu, služeb, výzkumu, rekvalifikace pracovní síly ze strukturálních fondů. Je zde potřeba zlepšit profesní přípravu mladých lidí, odbornou kvalifikaci, seznámit je s nejnovějšími technologiemi a podpořit jejich sebezaměstnávání. Mezi další záměry patří podpora oblastí postižených úpadkem průmyslu. Bojovat proti dlouhodobé nezaměstnanosti, přizpůsobit zemědělskou výrobu společné zemědělské politice ES.

3.1.1 Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí

V důsledku hospodářské krize se navýšil počet mladých lidí bez práce v EU, kteří aktivně hledají zaměstnání, avšak neúspěšně. Jelikož se zde zvyšuje možnost, že i v budoucnu tihle lidé budou mít problémy při hledání práce, dochází k tomu, že ztrácejí chuť zakládat rodiny a společnost pomalu ztrácí kapitál a chudne. Evropská rada schválila iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých osob. Cílem iniciativy je podpora zaměstnávání mladých osob v regionech, ve kterých nezaměstnanost této rizikové skupiny roku 2012 přesáhla 25 %. V roce 2014 EU pomohla vypracovat pro jednotlivé národy plány, které obsahují opatření, jenž

je nutno provést, aby došlo k snížení nezaměstnanosti mladých lidí. Iniciativa je zaměřena na mladé nezaměstnané osoby, které zároveň nejsou účastníky vzdělávacího systému nebo odborné přípravy a osoby, které nejsou evidovány na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Pomocí těchto kritérií je jisté, že v oblastech Evropy, kde jsou tyto problémy nejzávažnější, bude co nejefektivněji a nejrychleji dosaženo podpory zvyšování zaměstnanosti mladých osob. Mezi hlavní priority programu patří snížení nezaměstnanosti mládeže a zvýšení pracovních nabídek pro mladé. Především jde o podporu poskytování stáží, učňovských poměrů a dalších vzdělávacích programů, které vedou k nabytí nových kvalifikací pro mladé osoby. Program je zaměřen na opatření k prevenci a nápravě a dosáhnout tak zvýšení účasti mladých osob na trhu práce. (EUROPA, 2016)

Většina zemí přijala opatření Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí a zahájila reformy. Mezi země, jež dosáhly významného zlepšení, patří Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Kypr, Polsko, Portugalsko a Rumunsko. Na tento program byla poskytnuta jedna miliarda eur a další finance byly doplněny Evropským sociálním fondem. Dosažené výsledky programu:

- Rumunsko - vybudováno 27 středisek pro záruky mladých osob,
 - Itálie, Portugalsko, Španělsko – vytvoření elektronického portálu, prostřednictvím kterého lze posílat data do vnitrostátního registru,
 - Slovinsko, Litva, Belgie – byly zlepšeny veřejné služby,
 - Francie, Portugalsko, Španělsko – zdokonalení vzdělávání a odborné přípravy,
 - Polsko, Lotyšsko a Finsko – dosažení plynulejšího přestupu ze škol do zaměstnání.
- (EUROPA, 2016)

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR zaměřená na zaměstnatelnost a zaměstnanost mladých lidí

Politika zaměstnanosti je v České republice (dále jen ČR) vymezena zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění. „*Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.*“ (Šimek, 2010, s. 52)

Záměrem zákona je snaha docílit plné zaměstnanosti a zároveň ochrany před nezaměstnaností. Od roku 2004, kdy ČR vstoupila do EU, politika zaměstnanosti ČR respektuje a dodržuje všechny směry politiky zaměstnanosti EU. Územní samosprávné celky, profesní

organizace, odbory, zaměstnavatelé a další subjekty jsou součástí státní politiky, přičemž hlavní roli má stát. Všechny tyto subjekty se státem spolupracují při uplatňování politiky zaměstnanosti. Mezi hlavní priority státní politiky zaměstnanosti v ČR patří snaha o zajištění práva na zaměstnání, průběžné monitorování a sestavování prognóz zaměstnanosti na trhu práce. Zapojení do mezinárodních programů zaměstnanosti a získávání peněžních prostředků pro podporu politiky zaměstnanosti z Evropských fondů. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti státu je zejména vytváření jednotlivých programů, opatření pro zajištění zaměstnanosti, a především podpora rekvalifikací. (Šimek, 2010)

Mezi hlavní prostředky patří snaha o rovnocenné jednání s muži a ženami, se zdravotně postiženými lidmi a s osobami různých národností a ras, snaha o uplatnění všech osob i rizikových skupin na trhu práce. Dalším důležitým aspektem státní politiky zaměstnanosti je poskytování podpor nezaměstnanosti, v tomto případě se však jedná o pasivní politiku zaměstnanosti. K zvyšování šancí nezaměstnaných pro uplatnění na trhu práce přispívá individuální akční plán. Jedná se o dokument vypracovaný úřadem práce tehdy, jestliže uchazeč je déle než 5 měsíců nezaměstnaný. Součástí zpracování dokumentu je získání informací o dosažené kvalifikace, schopnostech a zdravotním stavu. Jeho součástí jsou časové opatření a nástroje, pomocí nichž dojde k zvýšení šance pro uplatnění nezaměstnané osoby na trhu práce. (Šimek, 2010)

Nejdůležitější skupinou programů zaměřených na opakovanou ztrátu zaměstnání nejenom u nás, ale i ve většině průmyslově vyspělých zemí, jsou programy zaměřené na přípravu nástupu do práce pro nezaměstnané mladé osoby, sociálně slabé či handicapované osoby a také na občany, kteří mají zájem samostatně podnikat formou know-how. Existují také programy umožňující flexibilitu pracovních sil díky zlepšení školství, zejména se jedná o učňovské obory či programy zaměřující se na soustavné zvyšování kvalifikace již zaměstnaných lidí. (Mareš, 2002)

Šimek (2010) vymezuje opatření aktivní politiky zaměstnanosti ČR mladých lidí:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zpracování,

- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace

Je součástí boje s nezaměstnaností mladých osob. Hlavním úkolem rekvalifikace od 90. let minulého století je zjišťování příčin dlouhodobé nezaměstnanosti a umožnění svobodné volby práce, jakou mají zaměstnané osoby. Je důležité, aby se mladí lidé dobře orientovali na trhu práce, znali zdroje, ze kterých mohou čerpat informace o volných pracovních místech. Prioritou je seznámení nezaměstnaných s možnostmi rekvalifikace tak, aby se jí nebáli. Záměrem je navázat bližší vztah mezi veřejnými institucemi a dlouhodobě nezaměstnanými mladými osobami na základě konzultací a poradenství rekvalifikací. V případě rekvalifikace jde zejména o zlepšení kvality pracovních sil, ale i o její pružnost. Mnohdy je rekvalifikace směřována tak, aby se mladí lidé alespoň na kratší časový úsek začlenili do pracovního procesu a dostali se z dlouhodobé nezaměstnanosti. Rekvalifikace splní svůj účel v případě, kdy si rekvalifikovaná osoba najde práci. V opačném případě hrozí nebezpečí, že se daná osoba utvrdí v tom, že je nezaměstnatelná. U těchto jedinců může dojít k větším psychickým problémům, popřípadě trvalé nechuti pracovat. (Mareš, 2002)

Rekvalifikace patří mezi nejdůležitější opatření aktivní politiky zaměstnanosti ČR. Spočívá v získávání nové kvalifikace, nebo může spočívat v rozšiřování dosavadní kvalifikace mladých uchazečů na trhu práce. Podstatou rekvalifikačního procesu je reagovat na požadavky zaměstnavatelů v podobě přeměny či rozšiřování kvalifikací uchazečů těchto pracovních nabídek. Cílem nástroje je zajištění, popřípadě rozšíření pracovních možností mladým lidem a jejich uplatnění na trhu práce. (Šimek, 2010)

Z pohledu Kotýnkové a Němce (2003) může rekvalifikace mít formy krátkodobých a dlouhodobých kurzů. Krátkodobé kurzy jsou zaměřeny na zdokonalení jejich nabyté kvalifikace a dlouhodobější kurzy jsou orientovány na celkovou změnu jejich dosavadní kvalifikace. Rekvalifikace pomáhají především znevýhodněným osobám na trhu práce, jako jsou mladé matky s dětmi, mladí lidé s nedostatkem kvalifikace a národnostní menšiny atd. Rekvalifikace vzniká dohodou mezi evidovanou osobou a úřadem práce (ÚP). Uchazeč je následně delegován do příslušného rekvalifikačního zařízení, kde dochází k jeho zdokonalení nebo změně kvalifikace. V případě jeho úspěšného ukončení tohoto kurzu je přijat do zaměstnání.

Pouze akreditovaná zařízení mohou provádět rekvalifikaci. Tuto akreditaci získají od Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy a v případě, že se jedná

o rekvalifikaci v oblasti zdravotnictví, tak i Ministerstvo zdravotnictví. Podle zvláštních předpisů mohou provádět rekvalifikaci také vzdělávací zařízení, jako jsou střední a vysoké školy, kdy součástí jejich vzdělávacích programů je vykonávání rekvalifikace. (Červinka a kol., 2009)

Investiční pobídky

Investiční pobídky rovněž slouží k prevenci nezaměstnanosti mladých osob. Hlavním úkolem investičních pobídek je poskytování hmotných podpor na vytváření nových pracovních míst (nejen pro mladé osoby) a podpor rekvalifikací či školení nových pracovníků. Součástí podpory je také absolutní sleva na dani z příjmu po dobu deseti let v případě, že zaměstnavatel zřídí nový závod, nebo částečná sleva na dani v případě rozšiřování či modernizování výrobních kapacit. Investiční pobídky také zahrnují poskytování hmotné podpory při rekvalifikaci stávajících zaměstnanců nebo naopak při zaškolení nových zaměstnanců. Agentura CzechInvest, která spolupracuje s Ministerstvem průmyslu a obchodu, řeší všechny žádosti, jež se týkají investičních pobídek. Vlivem investičních pobídek dochází k zlepšování investičního prostředí a konkurenceschopnosti průmyslu. (CZECHINVEST, 2015)

Veřejně prospěšné práce

Jedná se poskytnutí pracovního místa, jež je časově omezené pro dlouhodobě nezaměstnané mladé osoby, kterým nelze snadno nalézt práci, a pro osoby, které nejsou z pohledu zaměstnavatelů vhodnými adepty pro jejich pracovní pozice. Převážně se jedná o mladé osoby s nízkou či žádnou kvalifikací, například absolventi základních škol, kteří se rozhodli začít pracovat nebo osoby z problematičtějšího prostředí. Pro tyto lidi je důležité, aby si osvojili nebo oživilí základní pracovní návyky, nabyli motivaci pracovat, zlepšovat se a získali peněžní prostředky pro jejich živobytí. Pracovní příležitosti vytváří obec či zaměstnavatel prostřednictvím dohody s ÚP a je sjednána maximálně na dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců od dne nástupu do zaměstnání. ÚP může poskytovat příspěvky na vytváření těchto míst do celkové výše nákladu na mzdu zaměstnance. Práce jsou orientovány na údržbu a úklid veřejných prostranství a budov a na různé aktivity ve prospěch státu či obcí. (Šimek, 2010)

Společensky účelná pracovní místa

Ke zvyšování zaměstnanosti mladých osob kromě výše uvedených opatření patří i společensky účelná pracovní místa. Po dohodě zaměstnavatele s úřadem práce zaměstnavatel vytváří nebo vyhrazuje pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadu práce. Úřad práce poskytuje zaměstnavatelům subvence na vytváření těchto pracovních míst. Pro nezaměstnané mladé osoby tato místa představují dlouhodobější a trvalejší zajištění zaměstnání. Hlavně pro nezaměstnané mladé osoby, kterým úřad práce v současnosti není schopen zajistit jinou pracovní příležitost. (Šimek, 2010)

Ohledně vytváření nových pracovních míst se bere na zřetel míra nezaměstnanosti, doba využití společensky pracovního místa včetně finančních výloh na vytvoření tohoto místa. Úřad práce může podporovat zřizování nových míst finanční částkou zaměstnavatelům, ovšem tato částka se nemusí zcela shodovat se skutečně vynaloženými prostředky. (Červinka a kol, 2009)

Kotýnková a Němec (2003) zmiňují, že kromě výše zmíněné finanční výpomoci může ÚP poskytnout příspěvek ve formě dotace na úhradu mezd či dotace na úhradu úroku, které plynou z úvěru, jež si uchazeč o zaměstnání vzal s cílem vytvořit společensky účelná pracovní místa.

Příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa může být nanejvýš ve výši čtyřnásobku průměrné mzdy, ale pouze v případě, že se míra nezaměstnanosti v okrese nepřibližuje stejným hodnotám průměrné míry nezaměstnanosti v ČR. Pokud však dochází k totožným nebo dokonce vyšším hodnotám, může se velikost příspěvku rovnat nejvýše šestinásobku průměrné mzdy. Osminásobek průměrné mzdy na vytvoření jednoho společensky účelného pracovního místa vzniká v případě, že dochází k vytváření více než deseti pracovních míst v rámci jedné dohody. (MPSV, 2016)

Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny

Program je součástí aktivní politiky zaměstnanosti a jeho cílem je podpora vytváření chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen. Podporuje mladé osoby se zdravotním postižením uplatnit se na trhu práce. Zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce vytváří chráněné pracovní místo, které musí být využíváno minimálně dva roky od uzavření dohody. Kromě zřizování chráněného pracovního místa či dílny zaměstnavatelem má možnost založit dílny a místa i člověk se zdravotním postižením, který se rozhodl podnikat.

Úřad práce věnuje na vznik chráněného pracovního místa zaměstnavateli nebo osobě se zdravotním postižením, která se rozhodla podnikat, příspěvek. Chráněná pracovní dílna je místo, které slouží pro zaměstnávání mladých osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel pracovní místo vymezí na základě dohody s úřadem práce. V případě vytváření chráněné pracovní dílny je podmínka, že v dílně je zaměstnáváno alespoň 60 % osob se zdravotním postižením. Na chráněnou pracovní dílnu poskytuje pracovní úřad rovněž příspěvek. (Šimek, 2010)

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je poskytován hlavně osobám, které jsou součástí rizikových skupin trhu práce, jako jsou mladé osoby s tělesným postižením, absolventi škol a těhotné ženy.

Úřad práce může tento příspěvek poskytnout zaměstnavateli, pokud s uchazečem (evidovaným na úřadu práce) uzavře smlouvu o zaměstnání. Příspěvek na zapracování byl zaveden roku 2004. Maximální doba poskytování jsou pak 3 měsíce a činí maximálně polovinu minimální mzdy. (Šimek, 2010)

3.2.1 Zvyšování šancí mladých osob při jejich uplatnění na trhu práce pomocí Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání a Individuálního akčního plánu.

Pomoc při volbě povolání

Pomoc při volbě a změně povolání poskytuje všem uchazečům Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (dále jen IPS). Středisko provádí poradenské služby a poskytuje informace ohledně přípravy na povolání či změny povolání, získání nebo zvýšení kvalifikace. Poradenství ohledně volby povolání je hlavním úkolem tohoto střediska, avšak především záleží na rozhodnutí dané osoby. IPS při výkonu svých činností spolupracuje se základními i středními školami a s dalšími partnery. Už v raném věku by měli být žáci základních škol schopni říct, jaké povolání je zajímavá a ke kterému by chtěli směřovat. O volbě svého povolání by měli přemýšlet už žáci sedmých tříd základních škol a během dalších dvou let by měli dospět k rozhodnutí. Je zapotřebí včasné rozhodnutí žáka, jelikož s volbou povolání úzce souvisí výběr středních škol, které jsou dalším stupínkem k získání vytouženého zaměstnání. Právě IPS napomáhá při výběru škol a vyučovaných oborech na těchto školách. V rámci poradenství při výběru zaměstnání může být i vyplnění

zájmového testu. Po vyplnění zájmového testu se žák dozví okruh profesí, které souvisí s jeho zájmy a v nichž by mohl vynikat. Kromě poskytnutí veškerých informací týkající se vyučovaných oborů a škol nabízí možnost žákům a jejich rodičům zajištění konzultace s poradcem pro volbu povolání. (MPSV, 2016)

Individuální akční plán

Představuje dokument, jenž je vypracován krajskou pobočkou ÚP ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání. Každá evidovaná osoba může kdykoliv požádat o zhotovení individuálního akčního plánu. Individuální akční plán je vypracováván vždy v případě, kdy je mladá osoba evidovaná na ÚP soustavně déle než pět měsíců. Účelem plánu je zvyšování pracovních příležitostí nezaměstnaných osob. Stanovuje konkrétní postupy a jejich časové vymezení, které vedou k zvyšování možností uplatnění mladých osob na trhu práce. (MPSV, 2015)

Poskytuje poradenství ohledně reálných šancí na trhu práce. Součástí plánu je seznámení mladých uchazečů o zaměstnání s možnostmi vlastních aktivit, pomocí kterých si uchazeč zvyšuje šance na uplatnění se na trhu práce. Vytváření individuálního akčního plánu vyplývá z dosažené kvalifikace, schopností uchazeče a zdravotního stavu. Výhodou tohoto plánu je zvyšování efektivity při hledání práce a vyvarování se dlouhodobé nezaměstnanosti. (MPSV, 2015)

3.2.2 Podpora zaměstnávání mladistvých osob a absolventů

Podpora zaměstnávání mladistvých osob

Zaměstnávání mladistvých občanů je velice obtížné. Většinou se jedná o osoby, které ukončily povinnou školní docházku v nižších nebo posledních ročnících, nebo mladistvé občany, kteří nedokončili střední školu. Díky jejich ranému ukončení studia nemají dostatek pracovních zkušeností, potřebnou kvalifikaci k získání pracovního místa. ÚP zajišťuje pro tyto uchazeče školení pro přesný druh práce ve výkonu jednoduchého povolání. Finanční prostředky, které jsou poskytovány ÚP zaměstnavatelům pro vytváření míst mladistvým, napomáhají k zajištění dostatečného množství pracovních příležitostí pro tyto osoby. (Kotýnková a Němec, 2003)

Mladistvá osoba, která je svázána se zaměstnavatelem pracovním poměrem je podle zákona č. 262/2006 §350 zaměstnanec mladší 18 let.

Zákon č. 262/2006 §243 zákoníku práce upravuje pracovní podmínky ohledně zaměstnávání mladistvých osob. Zákaz práce pro děti mladší 15 let vyplývá ze zákoníku práce. Děti do tohoto věku se mohou podílet pouze na vykonávání reklamní, kulturní a umělecké či naopak sportovní činnosti, a to pouze v případě, kdy vykonávání této činnosti je schváleno úřadem práce dle zákona o zaměstnanosti. Úřad práce stanoví povolení, ve kterém jsou zřetelně stanoveny typy činností, které bude vykonávat a zároveň se bere na vědomí stanovený posudek od lékaře a věk dítěte.

Zákon č. 262/2006, §245 definuje, že mladistvé osoby starší 15 let mohou být zaměstnávány pouze společensky prospěšnými pracemi, které neohrožují jejich vývoj a zdraví a zároveň musí být přiměřené jejich věku a fyzické síle a nebrání jim v přípravě na jejich povolání.

Podle zákona č. 262/2006, §246 je předpokladem, že zaměstnavatel vytváří vhodné pracovní podmínky a zároveň spolupracuje s rodiči, s nimiž řeší otázky a problémy týkající se jejich dětí. Nutností zaměstnavatelů je vést seznam mladistvých osob, které zaměstnávají a současně je jejich povinností evidovat jejich základní údaje, jež se týkají jejich jména, data narození a druhu práce. Důležité jsou také hygienické, požární a dopravní předpisy. Mladistvý zaměstnanec nesmí vykonávat práci v noci a v podzemí, s výjimkou přípravy na budoucí profesi a práci přesčas.

Pracovní doba nezletilého uchazeče nesmí překročit 8 hodin denně a současně 40 hodin týdně. K uzavření pracovní smlouvy je nutný souhlas zákonného zástupce. Uchazeč má právo požádat o podporu v nezaměstnanosti, pokud úřadu práce doloží potvrzení o tom, že v posledních 3 letech opracoval 12 měsíců a doba studia se v tomto případě nezapočítává. (Červinka a kol., 2009)

Podpora zaměstnávání absolventů pomocí odborných praxí.

Z pohledu Kotýnkové a Němce (2003) jsou absolventům škol poskytovány odborné praxe, které slouží jako podpora při zaměstnávání absolventů, kteří se vlivem nedostatku zkušeností špatně uplatňují na trhu práce. Stáže jsou dotovány a ÚP může poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, jež hradí celkové nebo částečné náklady na mzdy a zapracování absolventa. Díky nim vzniká absolventům škol více příležitostí na získání nového zaměstnání. Absolvent si vyhledává a zajišťuje stáž pouze se zaměstnavateli, kteří v tomto

případě kooperují s ÚP. Zaměstnavatel přijme absolventa do zaměstnání a ÚP mu přislíbí hradit, v předem sjednané výši, mzdové náklady na zaměstnávání daného pracovníka. Odborná praxe může být vykonávána maximálně po dobu 12 měsíců a je poskytována nejen absolventům středních škol, ale také absolventům škol vysokých.

3.2.3 Zvýšení zaměstnanosti mladých osob v České republice na trhu práce pomocí Evropského sociálního fondu

Evropský sociální fond (dále jen ESF) se řadí mezi jeden ze tří strukturálních fondů EU. Jedná se o finanční nástroj, který je klíčový pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavním posláním je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat začleňování nejen mladých osob, ale i ostatních znevýhodněných skupin osob a poskytnout rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj na trhu práce. Cílem tohoto ESF jsou především následující aktivity:

- pomoc nezaměstnaným lidem vstoupit na trh práce,
- poskytnout rovné příležitosti pro všechny k přístupu na trh práce,
- sociálně se začlenit, pomoci lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- poskytnout celoživotní vzdělávání,
- rozvíjet kvalifikovanou a přizpůsobivou pracovní sílu,
- zavádět moderní způsoby organizace práce a podnikání,
- zlepšovat přístup a účast žen na trhu práce,
- bojovat se všemi formami diskriminace a nerovnosti souvisejícími s trhem práce.

Z ESF jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, tj. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora osobám začínajícím samostatně výdělečnou činnost atd. (Šimek, 2010)

3.2.4 Operační program Zaměstnanost (OPZ)

Tento program definuje cíle pro podporu zaměstnanosti mladých osob a jejich sociálního začleňování a efektivní veřejnou správu z Evropského sociálního fondu pro období 2014 - 2020. OPZ charakterizuje prioritní osy zabývající se podporou zaměstnanosti,

začleňováním zaměstnanců, snižování rozdílu v postavení žen a mužů a podporou veřejné správy. Poslední prioritní osa se týká technické pomoci při řízení a implementaci OPZ. Součástí těchto os je také sociální začleňování, boj s chudobou a rovněž rozvíjení veřejné správy a veřejných služeb. Program je zejména zaměřen na osoby, u kterých hrozí sociální vyloučení a na rizikové skupiny trhu práce. Nedílnou součástí těchto os je mezinárodní součinnost a zlepšení oblasti zaměstnanosti.

První tři cíle operačního programu se týkají mladých osob. Jejich cílem je podpořit jejich zaměstnanost a u některých mladých osob rovněž sociální začleňování. Program vznikl v souladu s požadavky Nařízení Evropského parlamentu a rady (EU) ze dne 17. 12. 2013 č. 1303/2013 o společných ustanoveních o Evropském fondu pro rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti, Evropském zemědělském fondu pro rozvoj venkova a Evropském námořním a rybářském fondu, o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1083/2006 a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013 ze dne 17. 12. 2013 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006.

Prioritní osy OPZ tvoří pro období 2014-2020:

- Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly,
- Sociální začleňování a boj s chudobou,
- Sociální inovace a mezinárodní spolupráce,
- Efektivní veřejná správa,
- Technická pomoc.

Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly

Cílem této osy je snaha o podporu zaměstnanosti mladých osob a zajištění kvalitních pracovních příležitostí a mobility pracovních sil. Tato osa je orientována na zajištění shodných příležitostí pro muže a ženy a zvyšování zaměstnanosti pomocí aktivní politiky zaměstnanosti. Součástí je také podpora zvyšování znalostí a dovedností pracovníku formou rozvoje dalšího vzdělávání a modernizace veřejných služeb. Zvyšování zaměstnanosti je zaměřeno na mladé osoby s nízkou kvalifikací a další znevýhodněné občany. V ose je také vymezena řada aktivit, které mají přispět k řešení problému na trhu práce. Jejich obsahem je zprostředkování zaměstnání, zajištění efektivnějších poradenských a informačních programů a různých

vzdělávacích aktivit. Zvláště pak aktivity směřující k rozvoji získání pracovních návyků a zkušeností pro mladé lidi, podpora rekvalifikací, motivační aktivity a opatření vedoucí k rovným příležitostem mužů, žen a mnoho dalších.

Sociální začleňování a boj s chudobou

Prioritou je podpora sociálního začleňování mladých osob a boj proti chudobě a diskriminaci. Osa zahrnuje rozvíjení sociálních a zdravotních služeb a nasměrování aktivit na mladé osoby, které jsou sociálně ohrožené. Součástí je podpora sociálního podnikání a rozvojových strategií řízených na lokální úrovni, které jsou určeny k řešení problémů spojených s nezaměstnaností a sociálním vyloučením. Osa popisuje činnosti, které přispívají k dosažení cíle. Mezi tyto činnosti jsou zahrnuty programy prevence kriminality či programy pro osoby závislé na návykových látkách a rovněž pro osoby s chronickým duševním onemocněním a mnoho dalších. Současně jsou vymezené činnosti směřující k podpoře oblastí bydlení, zaměstnání a sociální péče a dobrovolnictví v oblasti sociálního začleňování, a také činnosti podporující zahájení poskytování zdravotní péče v regionech, kde tato péče byla v neuspokojivém množství. Posilování koordinační role obcí v tvorbě strategií v těchto oblastech je nedílnou součástí prevence sociálního vyloučení.

Sociální inovace a mezinárodní spolupráce

Účelem je zvýšení spolupráce mezi národy a lokálními iniciativami v oblastech zaměstnanosti. Osa se orientuje na posílení aktivit vedoucí k rozvoji spolupráce mezi regiony a k vytváření nových nástrojů a metod, které vedou k zvyšování zaměstnanosti mladých osob a rovněž dalších znevýhodněných skupin. Je důležitá vzájemná spolupráce a výměna zkušeností s členskými státy EU v oblastech aktivní politiky zaměstnanosti a v otázkách sociálního začleňování osob ohrožených chudobou. Záměrem je také účinné využití potencialu migrace a zároveň řešení nelegálních forem zaměstnanosti na trhu práce. (Operační program zaměstnanost, 2015)

3.2.5. Záruka pro mladé

Úřad práce České republiky je realizátorem regionálních individuálních projektů v období 2014 - 2020. Projekty jsou spolufinancovány z prostředků Evropského sociálního

fondů a státního rozpočtu ČR. Projekty jsou orientovány na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti občanů. Jedním z projektů je i „Záruka pro mladé“. Záruka pro mladé je součástí operačního programu Zaměstnanost, konkrétně je součástí prioritní osy Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. Projekt je zaměřen na mladé osoby do 29 let včetně, kteří hledají zaměstnání a jsou zaregistrováni na ÚP. Realizace programu probíhá po celé ČR a EU. Program provádí řadu aktivit, které směřují ke zvyšování zaměstnatelnosti mladých osob v ČR. Jedná se především o zprostředkování zaměstnání, poradenské služby, které se týkají dalšího vzdělávání či prohlubování a zvyšování kvalifikací nebo motivačních aktivit, které přispějí k hledání vhodného pracovního místa. Součástí programu je rovněž podpora samostatné výdělečné činnosti nebo poskytování rekvalifikací mladým osobám. Účelem projektu je taktéž podpořit vzdělávací aktivity, které vedou ke zvyšování dovedností a odborných znalostí u mladých osob. Snahou je zajistit mladým lidem zaměstnání, které má alespoň minimální potencionální profesní růst. (MPSV, 2013)

3.3. Aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na mladé lidi v Moravskoslezském kraji

Moravskoslezský kraj je součástí hospodářsky nejvýznamnějších oblastí v ČR. Součástí kraje jsou okresy Bruntál, Frýdek-Místek a Karviná, Nový Jičín, Opava, Ostrava. Právě jeho centrální část patří k nejhustěji osídleným oblastem. K 31. 12. 2015 bylo evidováno 1 213 311 obyvatel žijících v Moravskoslezském kraji.

Mezi základní charakteristiky Moravskoslezského kraje patří rozmanitost průmyslových odvětví, postupný rozvoj podnikatelských aktivit a zvyšující se počet vzdělávacích organizací. Mezi významné odvětví patří automobilový průmysl, zemědělství, stavebnictví a informační a komunikační technologie. Krajská pobočka ÚP v Ostravě pomocí opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) zabezpečuje státní politiku zaměstnanosti. Cílem APZ je zajistit nebo finančně podpořit vytváření nových pracovních míst pro nezaměstnané osoby. Za rok 2016 bylo v Moravskoslezském kraji celkově poskytnuto okolo 1.026,2 mil. Kč na aktivní politiku zaměstnanosti, kdežto v roce 2015 finanční prostředky činily o 206,3 mil. Kč více. Z částky 1.026,2 mil Kč bylo 932,8 mil Kč poskytnuto z prostředků Evropského sociálního fondu.

Celkový počet nezaměstnaných osob evidovaných na úřadu práce za rok 2016 činil 64 036. APZ jsou rovněž projekty, které se specializují na zvyšování šancí pro získání nových pracovních míst pro mladé osoby. Mezi neznámější realizované projekty

v Moravskoslezském kraji, jenž slouží pro podporu zaměstnanosti, patří „Záruka pro mladé osoby“, dále projekt „Příležitost dělá zaměstnance“, díky kterému také dochází k začleňování sociálně vyloučených osob na trhu práce. Dalším projektem, který umožní mladým lidem nejen získat pracovní příležitosti, ale také si je udržet, je projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“, pomocí kterého dochází ke zvyšování kvalifikací a vzdělanosti pracovníků. Součástí opatření APZ je nově od roku 2016 také příspěvek na mobilitu, který pomocí finančních prostředků podporuje uchazeče o zaměstnání k přijímání pracovních příležitostí, které jsou vzdálené od jejich místa bydliště. (ÚPČR, 2017)

Tab.3.1 Počet mladých uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji

Věk	Stav k 31. 12. 2015		Stav k 31. 12. 2016	
	Absolutně	%	Absolutně	%
do 19 let	2 323	3,2	2 101	3,3
20-24 let	6 868	9,5	5 329	8,3
25-29 let	7 479	10,3	6 318	9,9

Zdroj dat: MPSV (2017), vlastní zpracování

Celkový počet evidovaných uchazečů o zaměstnání v roce 2015 činil 72 573, avšak v roce 2016 došlo k snížení na 64 036 osob. Počet mladých osob v Moravskoslezském kraji evidovaných na úřadu práce se oproti roku 2015 snížil. Největší pokles nezaměstnaných osob byl zaznamenán u osob ve věku 20 až 24 let, zde došlo k snížení o 1 539 obyvatel viz Tab.3.1. Zásahu na snížení nezaměstnanosti mladých osob nese i program „Záruka pro mladé“, který byl v kraji spuštěn v únoru 2016.

Záruka pro mladé osoby v Moravskoslezském kraji

Projekt je součástí APZ a byl zahájen v Moravskoslezském kraji v únoru 2016, očekávaný konec projektu je plánován na březen 2019. Tento program se vztahuje na mladé lidi ve věku do 29 let včetně, kteří jsou v Moravskoslezském kraji více než 3 měsíce evidováni na ÚP. Prioritním úkolem projektu je usnadnit pomocí různých aktivit mladým lidem cestu při hledání zaměstnání. Součástí aktivit jsou poradenské služby, rekvalifikace, zajištění odborné praxe. Pomocí tohoto programu dochází ke zlepšování umístění mladých lidí na trhu práce a snižování jejich nezaměstnanosti. Pro zaměstnavatele jsou v rámci projektu nabízeny příspěvky na mentora, který provádí zaškolení uchazečů. Za rok 2016 poskytlo celkem 415 zaměstnavatelů tohoto kraje 949 pracovních příležitostí na odborné praxe. Do programu

Záruka pro mladé osoby realizovaného v Moravskoslezském kraji vstoupilo za rok 2016 celkem 302 osob a 69 uchazečů z nich ukončilo svou účast v projektu. (ÚPČR, 2017)

Příležitost dělá zaměstnance

Projekt odstartoval v únoru 2016 a očekávaný konec projektu je zamýšlen na červenec 2019. Účelem projektu je zajistit sociálně vyloučeným mladým osobám a osobám, u nichž by teprve k tomuto sociálnímu vyloučení mohlo dojít, pracovní příležitost a uzavření pracovního poměru. Aby bylo dosaženo co nejvyššího počtu zařazení sociálně vyloučených mladých osob v Moravskoslezském kraji, je třeba zajistit velké množství služeb jako je poradenství, rekvalifikace či terénní asistence a mnoho dalších. Současně je důležité vybudovat si důvěru u těchto mladých lidí a postupně je motivovat k zlepšení jejich životní situace právě pomocí jejich zaměstnávání. Během roku 2016 bylo do projektu v Moravskoslezském kraji zařazeno 187 osob, z nichž 143 úspěšně dokončilo vzdělávací a motivační kurzy. (ÚPČR, 2017)

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců

APZ zahrnuje i podporu odborného vzdělávání zaměstnanců, která se oproti ostatním výše zmíněným projektům nezaobírá vytvářením nových pracovních míst pro mladé lidi, naopak napomáhá mladým zaměstnancům k udržitelnosti jejich dosavadních pracovních míst. Prioritou projektu je řešit nesoulad mezi nabízenými a požadovanými kvalifikacemi a dovednostmi. Projekt poskytuje finanční příspěvky firmám právě na rozvoj vzdělání či rekvalifikování současných zaměstnanců. Kromě toho také poskytuje peněžní prostředky na jejich mzdy a pojištění. Obvykle jsou ze stran zaměstnavatelů vyžadovány odborné jazykové kurzy a počítačové kurzy či technické. Projekt přináší výhody oběma stranám, jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Díky tomuto projektu si pracovníci udrží současné zaměstnání a zaměstnavatelé získají kvalifikovanější personál, tudíž si nebudou muset hledat a zaučovat nové zaměstnance. V roce 2016 bylo v Moravskoslezském kraji uzavřeno 916 dohod s 323 zaměstnavateli, díky nimž rovněž došlo ke zlepšení situace na trhu práce. Do vzdělávání bylo v roce 2016 zahrnuto 4 767 zaměstnanců a na tento projekt bylo vyplaceno 15,9 milionu Kč. (ÚPČR, 2017)

Příspěvek na podporu regionální mobility

Příspěvek na podporu regionální mobility je pilotní nástroj APZ. Příspěvek posiluje mobilitu mladých lidí, kteří jsou evidovaní na ÚP jako uchazeči o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Právě dojíždění do vzdáleného zaměstnání může být jednou z mnoha příčin nezaměstnanosti mladých osob. A pokud se nejedná zrovna o příčinu jejich nezaměstnanosti, může se jednat o bariéru, která mladým osobám brání v získávání nových pracovních příležitostí. Od dubna 2016 je příspěvek spuštěn v Moravskoslezském kraji a v dalších čtyřech krajích, konkrétně v Ústeckém, Jihomoravském, Olomouckém, Karlovarském kraji a od července stejného roku je možné o příspěvek žádat také v kraji Královéhradeckém.

Příspěvek se člení na dva samostatné i vzájemně kombinovatelné příspěvky. Jedná se o příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování. Příspěvek podporuje mladé lidi k získávání zaměstnání ve vzdálenějších oblastech od jejich místa bydliště. Pokud uchazeč splňuje dané požadavky, jsou mu finanční prostředky vyplaceny. V případě příspěvku na dojíždění je rozmezí měsíční částky dáno od 1 000 Kč až 3 500 Kč v závislosti na vzdálenosti místa výkonu práce od místa bydliště. A doba jeho poskytování nesmí být více než 12 měsíců. Co se týká příspěvku na přestěhování, je dán jednorázově taxativně stanovenou výší 50 000 Kč. V Moravskoslezském kraji bylo za rok 2016 uzavřeno 229 dohod o udělení finanční výpomoci na dojíždění. Nejčastějšími příjemci příspěvku byli povoláním administrativní pracovníci, sekretáři, pracovníci veřejné správy a odborní pracovníci obchodní sféry. (ÚPČR, 2017)

4. Analýza nezaměstnanosti mladých lidí v Moravskoslezském kraji

Následující kapitola je věnována analýze nezaměstnanosti mladých lidí v Moravskoslezském kraji. Je zde uvedena kapitola problémů, se kterými se potýká trh práce v Moravskoslezském kraji. Rovněž jsou zde uvedeny příčiny nezaměstnanosti tohoto kraje. Součástí této kapitoly je vývoj nezaměstnanosti mladistvých a absolventů v Moravskoslezském kraji a evidovaná nezaměstnanost v okresech tohoto kraje.

4.1 Problémy trhu práce v Moravskoslezském kraji

Moravskoslezský kraj se potýká s mnoha problémy týkajícími se zaměstnanosti a vzdělávání. Mezi hlavní problémy posledních let patří odchod mladých vzdělaných lidí z rodného kraje do jiných krajů a ciziny. Spousta z nich odchází do jiných větších měst, a především do hlavního města Prahy, kde je častěji větší nabídka pracovních příležitostí a lepší dostupnost do práce. Moravskoslezský kraj se potýká už nějakou dobu s nerovnováhou mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. V kraji je rovněž nouze o absolventy středních a vysokých škol s technickým a řemeslným zaměřením, díky tomu dochází k dlouhodobému nedostatku pracovníku s technickým, elektrotechnickým i strojírenským vzděláním. (MSPAKT, 2015)

Vysoce žádaní a potřební jsou i absolventi vysokých škol zaměřených na informatiku, jelikož globálně dochází k vyššímu nárůstu technologií snad ve všech oborech. Taktéž pracovníku v oblasti stavebnictví začíná být čím dál větší nedostatek. Špatná situace se projevuje i v odvětví těžby, především v okrese Frýdek - Místek, jelikož bylo rozhodnuto o ukončení těžby uhlí na Dole Paskov k 31. 03. 2017. (ÚPČR, 2017)

Rovněž se navyšuje počet lidí a nejen mladých, kteří jsou závislí na sociálních dávkách. Problémem kraje je i skutečnost, že lidé v tomto kraji jsou raději v pozici zaměstnance, tudíž dochází k nedostatku podnikajících osob. Současně dochází k nízkému zájmu lidí ve středním věku o celoživotní vzdělávání. (MSPAKT, 2015)

V oblasti vzdělávání také dochází ke snižování počtu pracovníku a předpokládá se, že se tento problém bude nadále vyvíjet, nejvíce v okrese Ostrava. Níže uvedené mikroregiony Moravskoslezského kraje patří k nejohroženějším a vyznačují se velkým podílem nezaměstnaných osob, konkrétně nad 10 %. K 31. 12. 2016 činil podíl nezaměstnaných osob v uvedených mikroregionech právě:

- Havířovsko 10,3 %.
- Karvinsko 12,2 %.
- Orlovsko 11,1 %.
- Osoblažsko 14,6 %.

U mikroregionu Havířovsko činí největší podíl nezaměstnaných osoby nad 50 let. Také nedostatečná kvalifikace a vzdělanost mladých osob je velkou bariérou pro uplatnění se na trhu práce. Na Karvinsku převážnou část nezaměstnaných osob tvoří uchazeči o zaměstnání, kteří mají ukončené pouze základní vzdělání. Rovněž v mikroregionu Orlovsko činí vysoký podíl nezaměstnaných právě osoby s ukončeným základním vzděláním. Dokonce zde má velký počet uchazečů o zaměstnání problémy s exekucemi. Poslední zmíněný mikroregion Osoblažsko se potýká s vysokou mírou nezaměstnaností díky nedostatečně rozvinuté infrastruktuře a nedostatku pracovních příležitostí. (ÚPČR, 2017)

4.2 Evidovaná nezaměstnanost v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje

V následující podkapitole je věnována pozornost evidované nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Moravskoslezského kraje. A to v okrese Bruntál, Frýdek-Místek, Nový Jičín, Karviná, Ostrava a Opava.

Bruntál

Jedná se o průmyslově-zemědělskou oblast, která má rozlohu 1 536 km² a počet obyvatel je 93 718. V následující Tab.4.1 jsou evidováni absolventi škol a mladiství jako uchazeči o zaměstnání v letech 2015 a 2016. Počet zaměstnavatelů se stavem 26 a více zaměstnanců byl v obou letech stejný, a to 185. Celkový počet OSVČ byl na konci roku 2015 evidován na 7 177, kdežto v roce 2016 se jejich počet zvýšil na 7 205. Celkový počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých se v okrese v roce 2016 oproti předcházejícímu roku snížil o 0,2 %, viz Tab.4.1.

Tab.4.1 Evidovaná nezaměstnanost v okrese Bruntál v letech 2015 a 2016

Ukazatel (celkový počet)	Stav k 31.12.2015	%	Stav k 31.12.2016	%	Meziroční rozdíl absolutně	Index 2016/2015 %
Zaznamenaní uchazeči o zaměstnání	7 652	100	6 331	100	-1321	82,7
Z toho absolventi škol a mladiství	324	4,2	251	4,0	-73	77,5

Zdroj dat: ÚPČR (2017), vlastní zpracování

Frýdek Místek

Rozloha je 1 208 km² a počet obyvatel činí přibližně 213 tisíc osob. V následující Tab.4.2 jsou evidováni absolventi škol a mladiství jako uchazeči o zaměstnání v letech 2015 a 2016. Celkový počet zaměstnavatelů se stavem 26 a více zaměstnanců u monitorovaných firem byl 399 v roce 2015, na konci roku 2016 se stav o 4 zaměstnavatele snížil. Celkový počet OSVČ v tomto kraji se v roce 2016 zvýšil o 41 osob na 16 912. Počet nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých se v roce 2016 snížil o 126 osob viz Tab.4.2.

Tab. 4.2 Evidovaná nezaměstnanost v okrese Frýdek-Místek v letech 2015 a 2016

Ukazatel (celkový počet)	Stav k 31.12.2015	%	Stav k 31.12.2016	%	Meziroční rozdíl absolutně	Index 2016/2015 %
Zaznamenaní uchazeči o zaměstnání	8 119	100	7 090	100	-1 029	87,3
Z toho absolventi škol a mladiství	471	5,8	345	4,9	-126	73,2

Zdroj dat: ÚPČR (2017), vlastní zpracování

Karviná

Tento okres má rozlohu 356 km² a počet evidovaných obyvatel je 253 518. V tomto okrese převažuje průmysl a těžba uhlí. V níže uvedené Tab.4.3 jsou evidováni absolventi škol a mladiství jako uchazeči o zaměstnání v letech 2015 a 2016. V okrese Karviná bylo v obou letech zaznamenáno 364 firem se stavem 26 a více osob. Na konci roku 2015 činil počet OSVČ 13 800 osob, v roce 2016 došlo k nárůstu o 7 osob. I v okrese Karviná došlo v roce 2016 k snížení nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých oproti roku 2015 o 0,6 %.

Tab. 4.3 Evidovaná nezaměstnanost v okrese Karviná v letech 2015 a 2016

Ukazatel (celkový počet)	Stav k 31.12.2015	%	Stav k 31.12.2016	%	Meziroční rozdíl absolutně	Index 2016/2015 %
Zaznamenání uchazeči o zaměstnání	19 501	100	18 153	100	-1 348	93,1
Z toho absolventi škol a mladiství	762	3,9	608	3,3	-154	79,8

Zdroj dat: ÚPČR (2017), vlastní zpracování

Nový Jičín

Jeho plocha je zaznamenána na 882 km² a počet obyvatel v okrese je 151 762. V tomto okrese zejména převažuje elektronický průmysl a výroba plastových výrobků. V níže uvedené Tab.4.4 je zaznamenán počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých v letech 2015 a 2016. Celkový počet zaměstnavatelů se stavem 26 a více osob byl v roce 2015 monitorován na 257, avšak v roce 2016 došlo k nárůstu těchto firem na 280. V roce 2015 činil počet OSVČ 11 346 a v roce 2016 došlo k nárůstu o 119 osob. V Novém Jičíně došlo v roce 2016 k poklesu nezaměstnanosti mladistvých osob a absolventů škol o 0,8 %, viz Tab.4.4.

Tab.4.4 Evidovaná nezaměstnanost v okrese Nový Jičín v letech 2015 a 2016

Ukazatel (celkový počet)	Stav k 31.12.2015	%	Stav k 31.12.2016	%	Meziroční rozdíl absolutně	Index 2016/2015 %
Zaznamenání uchazeči o zaměstnání	5 679	100	4 793	100	-886	84,4
Z toho absolventi škol a mladiství	285	5,0	199	4,2	-86	69,8

Zdroj dat: ÚPČR (2017), vlastní zpracování

Ostrava

Jedná se o centrum Moravskoslezského kraje. Celková rozloha činí 332 km² a počet evidovaných obyvatel je přibližně 326 tisíc. Mezi dominantní odvětví patří hutnictví a těžké strojírenství a stavebnictví. V následující Tab.4.5 je zaznamenán počet nezaměstnaných mladistvých a absolventů škol v letech 2015 a 2016. Dohromady 742 zaměstnavatelů se stavem 26 a více osob bylo monitorováno v Ostravě v následujícím roce, došlo však k poklesu o 13 zaměstnavatelů. V roce 2015 činil souhrn OSVČ 24 246 a rovněž došlo k poklesu o 109 osob.

V obou letech je v Ostravě dosahováno stejné míry nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých, viz Tab.4.5.

Tab. 4.5 Evidovaná nezaměstnanost v okrese Ostrava v letech 2015 a 2016

Ukazatel (celkový počet)	Stav k 31.12.2015	%	Stav k 31.12.2016	%	Meziroční rozdíl absolutně	Index 2016/2015 %
Zaznamenání uchazeči o zaměstnání	22 754	100	20 496	100	-2 258	90,1
Z toho absolventi škol a mladiství	963	4,2	860	4,2	-103	89,3

Zdroj dat: ÚPČR (2017), vlastní zpracování

Opava

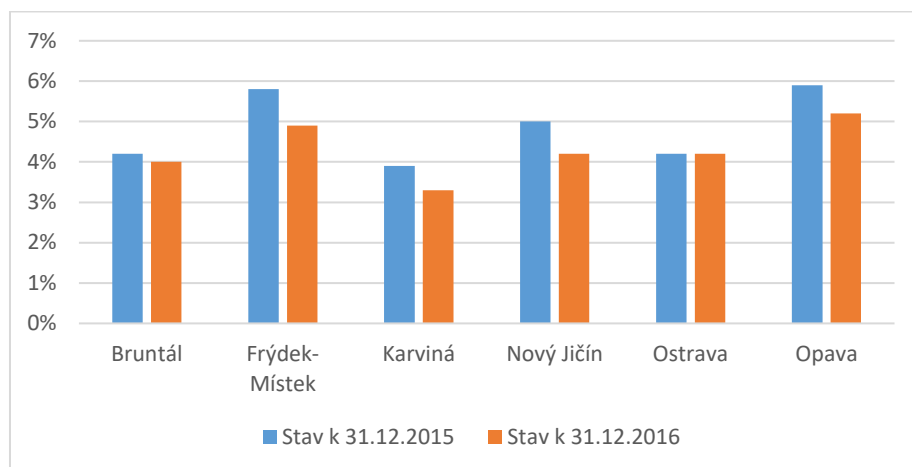
Jedná se o okres s nejvýraznějším zastoupením venkovského osídlení. Jeho rozloha činí 1 113 km² a počet obyvatel je registrován na 176 807 osob. V Tab.4.6 jsou zaznamenáni absolventi škol a mladiství, kteří jsou v tomto okrese vedeni jako uchazeči o zaměstnání v letech 2015 a 2016. Stav zaměstnavatelů se stavem 26 a více zaměstnaných byl v roce 2015 v okrese monitorován na 320 a v roce 2016 došlo k jeho poklesu o 2 zaměstnavatele. Kdežto počet OSVČ v okrese vzrostl na 14 459. Počet nezaměstnaných absolventů škol a mladistvých se v tomto okrese v roce 2016 rovněž snížil o 0,7 % viz Tab.4.6.

Tab.4.6 Evidovaná nezaměstnanost v okrese Opava v letech 2015 a 2016

Ukazatel (celkový počet)	Stav k 31.12.2015	%	Stav k 31.12.2016	%	Meziroční rozdíl absolutně	Index 2016/2015 %
Zaznamenání uchazeči o zaměstnání	8 868	100	7 173	100	-1 695	80,9
Z toho absolventi škol a mladiství	520	5,9	372	5,2	-148	71,5

Zdroj dat: ÚPČR (2017), vlastní zpracování

Obr. 4.1 Vývoj nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v okresech Moravskoslezského kraje pro období 2015-2016



Zdroj dat: ÚPČR (2017), vlastní zpracování

Celkový počet evidovaných nezaměstnaných osob a rovněž absolventů a mladistvých za rok 2016 ve všech okresech kromě Ostravy poklesl. V Ostravě tvořili nezaměstnaní absolventi a mladiství v obou letech 4,2 % ze všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. V Ostravě je registrován největší počet nezaměstnaných absolventů a mladistvých evidovaných na ÚP, ale ti oproti ostatním okresům tvoří jen malou část z celkového počtu evidovaných nezaměstnaných osob na ÚP. Nejvyšší procento nezaměstnaných absolventů a mladistvých v obou letech je zaznamenáno v okrese Opava a Frýdku-Místku. V Opavě v roce 2015 činila nezaměstnanost mladistvých a absolventu škol 5,9 %, v roce 2016 5,2 %. V roce 2015 činila nezaměstnanost mladistvých a absolventu v okrese Frýdek Místek 5,9 % a v následujícím roce došlo však ke snížení na 4,9 %. Naopak nejnižší procento nezaměstnaných mladistvých a absolventů je dosahováno v okrese Karviná.

4.3 Vývoj nezaměstnanosti mladistvých, absolventů středních odborných škol a vysokých škol

Mladistvé osoby evidované na ÚP v Moravskoslezském kraji.

Mnoho mladistvých po ukončení základního vzdělání dá přednost práci před dalším studiem. Existují i případy, a v dnešní době nejsou ojedinělé, kdy mládež úspěšně nedokončí ani základní vzdělání. Většinou je jejich postoj dán rodinnou situací, kdy rodiče těchto dětí sami

mají ukončené pouze základní vzdělání. Stačí pak, aby se mladiství vzhledli ve svých rodičích, a získají jasnou představu o tom, že i základní vzdělání jim v životě postačí. Samozřejmě, ne vždy je jejich postoj vázán na rodinu. Tito lidé pak velice mladí vstupují na trh práce a hledají místo, kde by se mohli uplatnit.

Následující Tab.4.7 zaznamenává celkový počet mladistvých osob a počet procent osob s neukončeným nebo ukončeným základním vzděláním v Moravskoslezském kraji během období 2013 až 2016. Celkový počet mladistvých během těchto let nijak zvlášť nekolísá a udržuje se na podobné hladině. Během uvedených čtyř let došlo v prvním pololetí 2015 k nárůstu počtu evidovaných mladistvých na ÚP, avšak v druhém pololetí stejného roku došlo ke snížení o 130 osob. Jen část mladistvých osob nemá dokončené ani základní vzdělání. Ve všech zmíněných letech převažují právě mladiství s dokončeným základním vzděláním. Ovšem z níže uvedené tabulky je patrné, že narůstá počet osob, které nedosáhly 18. roku s neúplným základním vzděláním, kdežto u osob s dokončeným základním vzděláním hodnoty během let kolísají. V druhém pololetí roku 2016 došlo k největšímu poklesu evidovaných osob na ÚP s ukončeným základním vzděláním, a naopak k nejvyššímu nárůstu mladistvých osob s neúplným základním vzděláním viz Tab.4.7. Podrobnější informace týkající se počtu chlapců a dívek s neúplným základním vzděláním a se základním vzděláním jsou uvedeny v Příloze 1.

Tab.4.7 - Počet mladistvých evidovaných na ÚP pololetně od roku 2013 až 2016

Stav k dni	Počet mladistvých		Neúplné základní vzdělání		Základní vzdělání	
	celkem	%	celkem	%	celkem	%
30. 4.2013	669	100	147	22	522	78,0
30. 9. 2013	618	100	168	27,2	450	72,8
30. 4. 2014	686	100	150	21,9	536	78,1
30. 9. 2014	595	100	157	26,4	438	73,6
30. 4. 2015	711	100	167	23,5	544	76,5
30. 9. 2015	581	100	179	30,8	402	69,2
30. 4. 2016	672	100	195	29,0	477	70,98
30. 9. 2016	617	100	200	32,4	417	67,6

Zdroj dat: MPSV (2013), MPSV (2014), MPSV (2015), MPSV (2016), vlastní zpracování

Tab. 4.8 - Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých osob po splnění povinné školní docházky podle stupně vzdělání od roku 2013 do 2016

Stupeň vzdělání	k 30. 09. 2013		k 30. 09. 2014		k 30. 09. 2015		k 30. 09. 2016	
	celkem	%	celkem	%	celkem	%	celkem	%
Bez vzdělání	166	2,7	157	3,3	179	4,5	200	6,1
Základní vzdělání	445	7,3	437	9,1	402	10,1	422	12,9
Střední odborné SOU+OU+SOŠ	1 939	32,0	1 425	29,8	1 115	28,0	887	27,2
Střední odborné s maturitou SOU+SOŠ	2 186	36,1	1 610	33,7	1 255	31,5	953	29,2
Střední všeobecné	129	2,1	98	2,0	106	2,7	84	2,6
Vysokoškolské	1 193	19,7	1 055	22,1	921	23,2	719	22,0
Celkem	6 058	100	4 782	100	3 978	100	3 265	100

Zdroj dat: ÚPČR (2014), ÚPČR (2016), vlastní zpracování

Tab. 4.8 podává informace o počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých osob v letech 2013 až 2016. Absolventy se rozumí osoby, které jsou nanejvýše dva roky po úspěšném ukončení studia (středoškolského, vyššího odborného či vysokoškolského). Je patrné, že celkový počet vzdělaných mladých osob se snižuje, samozřejmě je to dáno také mírou porodnosti. V roce 2016 bylo celkově registrováno 3 265 absolventů a mladistvých bez práce. Od roku 2013 dochází v Moravskoslezském kraji k nárůstu nezaměstnaných osob, které jsou bez vzdělání a osob s ukončeným pouze základním vzděláním. Počet nezaměstnaných absolventů středních odborných škol se snižuje. V prvních třech evidovaných letech dochází rovněž k nárůstu uchazečů o vzdělání s vysokoškolským vzděláním, avšak v roce 2016 došlo k poklesu o 1,13 %. Ve všech vzdělanostních kategoriích s vyšším než základním vzděláním převažují nezaměstnaní absolventi obchodních akademií, ekonomických oborů, obory kuchař číšníků, kadeřníků a absolventi gymnázia.

Vývoj nezaměstnanosti absolventů středních odborných škol a vysokých škol z hlediska oborů za pololetí 2015 a 2016.

Výše nezaměstnaných mladých osob, kteří jsou evidováni na ÚP, je vykazována za okresy Moravskoslezského kraje, tedy okresy Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Ostrava a Opava.

Tab. 4.9 Kvalifikační struktura vyučených absolventů středních odborných škol bez maturit, evidovaných na ÚP za první pololetí roku 2015 a 2016 v Moravskoslezském kraji

Název oboru	1. pololetí 2015			1. pololetí 2016		
	A ²	%	B ³	A	%	B
Hornictví a hornická geologie	0	0	0	2	0,4	1
Strojírenství a strojírenská výroba	130	17,4	63	102	19,5	48
Elektrotechnika, výpočetní technika	45	6,0	20	43	8,2	20
Potravinářství a potravinářská chemie	45	6,0	28	23	4,4	10
Zpracování dřeva a výroba hudebních nástrojů	29	3,9	17	21	4,0	9
Stavebnictví, geodézie a kartografie	94	12,6	57	60	11,5	28
Speciální a interdisciplinární technické obory	1	0,1	1	2	0,4	1
Zemědělství a lesnictví	52	7,0	31	34	6,5	18
Zdravotnictví	10	1,3	5	4	0,8	0
Gastronomie, hotelnictví a turismus	175	23,4	102	120	22,9	54
Obchod	65	8,7	38	43	8,2	25
Osobní a provozní služby	99	13,2	62	69	13,2	41
Absolventi bez KKOV	3	0,4	3	1	0,2	1
Celkový počet	748	100	427	524	100	256

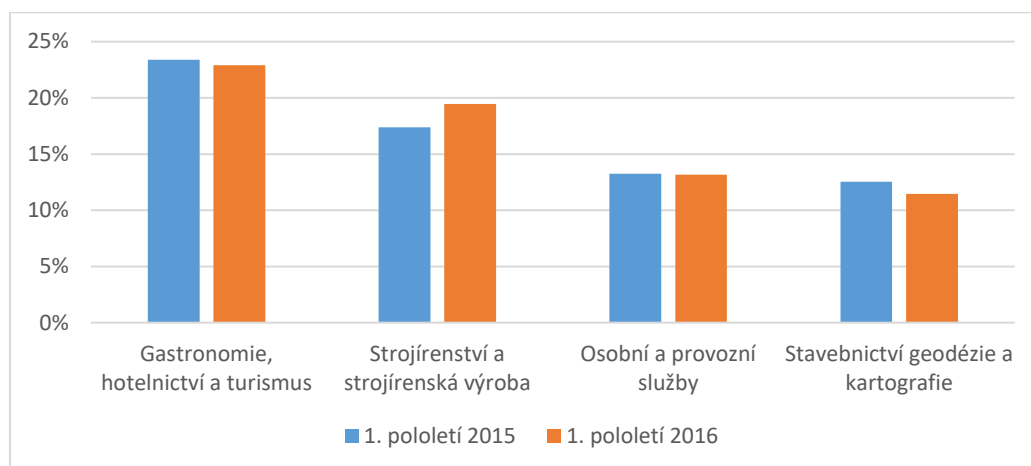
Zdroj dat: MPSV (2015), MPSV (2016), vlastní zpracování

V Moravskoslezském kraji došlo v prvním pololetí 2016 ke značnému snížení vyučených uchazečů o zaměstnání. Z hlediska oborů, je největší počet zaznamenaných nezaměstnaných absolventů Moravskoslezského kraje v oborech gastronomie, hotelnictví a turismus. V prvním pololetí 2015 bylo celkově zaregistrováno 175 nezaměstnaných mladých osob právě v tomto oboru. Kdežto v prvním pololetí 2016 došlo ke snížení jejich evidence na ÚP o 55 mladých osob. Rovněž v roce 2016 došlo i ke snížení počtu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na ÚP déle než pět měsíců o 48 osob. V obou pololetích byl největší počet nezaměstnaných v těchto oborech evidován v Ostravě, a naopak nejmenší počet v Novém Jičíně. V prvním pololetí 2015 bylo v Ostravě registrováno 60 nezaměstnaných osob, v prvním pololetí 2016 se jejich počet snížil na 33. Druhý nejvyšší počet nezaměstnaných vyučených mladých osob v oblastech gastronomie, hotelnictví a turismu je evidován v okrese Karviná. Vyučení mladí lidé v oborech strojírenství a strojírenská výroba jsou druhou nejpočetnější skupinou nezaměstnaných absolventů vedených na ÚP. Rovněž i u nich došlo za první pololetí 2016 ke snížení o 28 osob. Další početnou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou absolventi oborů osobních a provozních služeb a stavebnictví, geodézie a kartografie viz Tab.4.9.

² A = počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP na konci sledovaného období

³ B = počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP déle než 5 měsíců

Obr. 4.2 Přehled nejčastěji evidovaných vyučených absolventů středních odborných škol podle oboru v Moravskoslezském kraji za pololetí 2015 a 2016



Zdroj dat: MPSV (2015), MPSV (2016), vlastní zpracování

Ve výše uvedeném Obr 4.2 jsou znázorněny nejčastěji evidované obory, které mají vyučení uchazeči o zaměstnání vystudované. Na prvním místě jsou absolventi gastronomických oborů a oborů zaměřených na hotelnictví a turismus. Druhý nejčastěji evidovaný obor je strojírenství a strojírenská výroba. Mezi další nejčastěji zaznamenané obory patří obor osobní a provozní služby. Absolventi tohoto oboru jsou naučeni, jak provádět úklid v ubytovacích zařízeních, kancelářích, veřejných prostorech, v sociálních a zdravotních zařízeních, také umí připravovat jednoduché pokrmy a nápoje, šít, prát, žehlit. Absolventi těchto oborů se mohou ucházet o místa v zdravotnických a sociálních zařízeních a při uplatnění úklidu. Jako čtvrtý nejčastěji zaznamenaný obor u uchazečů s vyučením je obor stavebnictví a geodézie, kartografie.

Tab. 4.10 Kvalifikační struktura nezaměstnaných absolventů evidovaných na ÚP s úplným středním odborným vzděláním s maturitou za první pololetí roku 2015 a 2016 v Moravskoslezském kraji

Název oboru	1. pololetí 2015			1. pololetí 2016		
	A ⁴	%	B ⁵	A	%	B
Ekologie a ochrana životního prostředí	10	1,2	4	6	1,0	1
Informatické obory	91	10,7	38	81	13,8	26
Strojírenství a strojírenská výroba	33	3,9	16	21	3,6	7
Elektrotechnická a výpočetní technika	35	4,1	10	22	3,7	5
Technická chemie a chemie silikátů	6	0,7	3	6	1,0	0
Potravinářství a potravinářská chemie	4	0,5	3	3	0,5	2
Textilní výroba a oděvnictví	4	0,5	2	2	0,3	1
Zpracování dřeva, výroba hudebních nástrojů	3	0,4	3	3	0,5	1
Polygrafie, zpracování papíru, filmu fotografií	9	1,1	6	9	1,5	4
Stavebnictví, geodézie a kartografie	55	6,5	11	42	7,1	20
Doprava a spoje	20	2,4	9	11	1,9	4
Speciální a interdisciplinární technické obory	2	0,2	1	3	0,5	1
Zemědělství a lesnictví	29	3,4	13	15	2,5	6
Veterinářství a veterinární prevence	5	0,6	2	5	0,8	1
Zdravotnictví	38	4,5	17	21	3,6	10
Ekonomika a administrativa	173	20,4	75	128	21,7	56
Podnikání v oborech, odvětví	5	0,6	4	0	0	0
Gastronomie, hotelnictví a turismus	92	10,9	41	60	10,2	21
Právo, právní a veřejnosprávní činnost	45	5,3	24	28	4,8	11
Osobní a provozní služby	6	0,7	4	2	0,3	1
Pedagogika, učitelství a sociální péče	48	5,7	28	36	6,1	16
Obecně odborná příprava	100	11,8	27	51	8,7	19
Umění a užité umění	33	3,9	19	34	5,8	21
Absolventi bez KKO	1	0,1	0	0	0	0
Celkový počet	847	100	360	589	100	234

Zdroj dat: MPSV (2015), MPSV (2016), vlastní zpracování

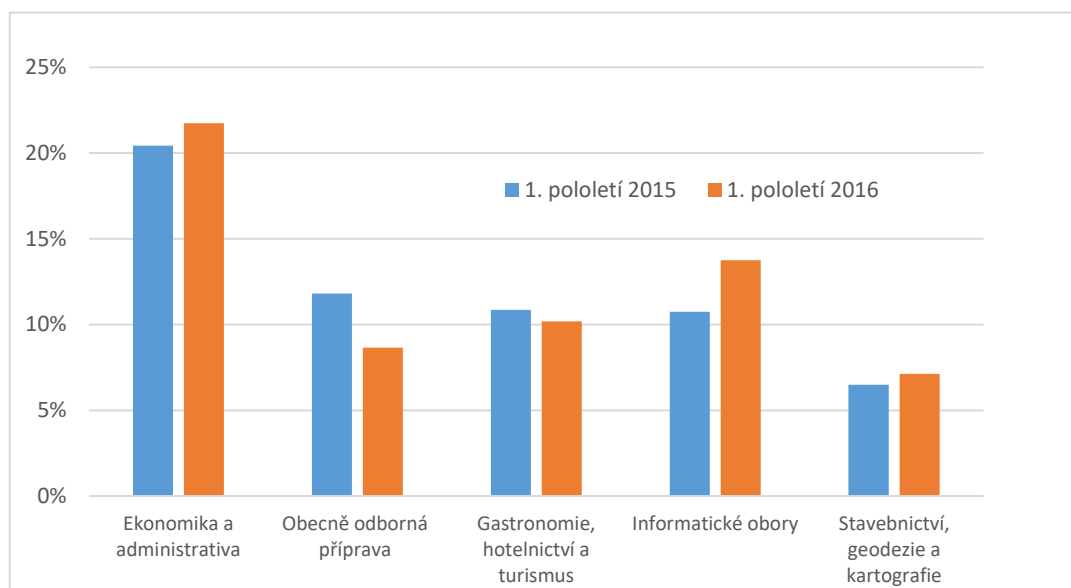
V Tab.4.10 je zaznamenán počet nezaměstnaných absolventů s úplným středním odborným vzděláním s maturitou za první pololetí let 2015 a 2016 v Moravskoslezském kraji. Nezahrnuje však vyučené osoby. Za první pololetí roku 2015 činil počet mladých absolventů zapsaných na ÚP 847 osob, kdežto v prvním pololetí 2016 došlo k poklesu o 258 absolventu středních odborných škol evidovaných na ÚP. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 5 měsíců, se v roce 2016 oproti roku 2015 rovněž snížil o 126 osob. Oproti vyučeným mladým osobám, kde největší počet uchazečů

⁴ A = počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP na konci sledovaného období

⁵ B = počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP déle než 5 měsíců

o zaměstnání byl veden v oborech gastronomie, hotelnictví a turismus, u absolventů s úplným středním odborným vzděláním, byli nejčastěji evidovaní mladí lidé, kteří úspěšně dokončili střední školu v ekonomických oborech. Avšak za první pololetí 2016 došlo k snížení jejich počtu o 45 osob.

Obr. 4.3 Přehled nejčastěji evidovaných absolventů středních odborných škol na ÚP podle oboru v Moravskoslezském kraji za pololetí 2015 a 2016



Zdroj dat: MPSV (2015), MPSV (2016), vlastní zpracování

V Obr. 4.3 je znázorněno pět nejčastěji vystudovaných oborů středních odborných škol s maturitou u uchazečů o zaměstnání. Nejvíce uchazečů o zaměstnání je v oborech ekonomika a administrativa, dále obory obecně odborné přípravy, do kterých patří ekonomická lycea, technická lycea, pedagogická a zdravotnická lycea atd. Rovněž jsou častými uchazeči o zaměstnání absolventi gastronomických a informatických oborů.

Tab.4.11 Kvalifikační struktura nezaměstnaných vysokoškolských absolventů evidovaných na ÚP za první pololetí 2015 a 2016 v Moravskoslezském kraji

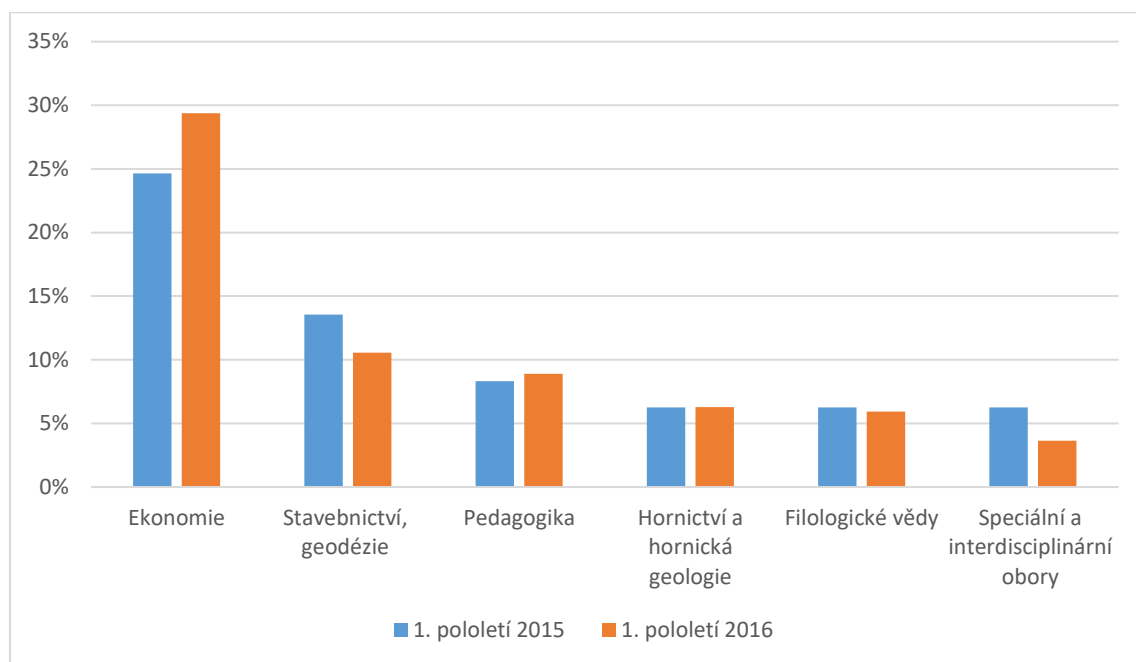
Název oboru	1. pololetí 2015			1. pololetí 2016		
	A	%	B	A	%	B
Matematické obory	3	1,0	1	1	0,3	1
Geologické obory	0	0	0	1	0,3	0
Geografické obory	6	2,1	2	7	2,3	3
Chemické obory	1	0,3	0	2	0,7	0
Biologické obory	4	1,4	3	7	2,3	5
Ekologie a ochrana životního prostředí	0	0	0	3	1,0	0
Fyzikální obory	2	0,7	2	0	0	0
Informatické obory	1	0,3	0	3	1,0	1
Hornictví a hornická geologie, hutnictví a slévárství	18	6,3	12	19	6,3	15
Strojírenství	6	2,1	4	7	2,3	3
Elektrotechnika	5	1,7	2	6	2,0	4
Technická chemie a chemie silikátů	0	0	1	1	0,3	0
Potravinářství a potravinářská chemie	2	0,7	0	0	0	0
Zpracování dřeva a hudebních nástrojů	1	0,3	0	1	0,3	0
Architektura a urbanismus	7	2,4	5	6	2,0	3
Stavebnictví, geodezie a kartografie	39	13,5	2	32	10,6	2
Speciální a interdisciplinární obory	18	6,3	5	11	3,6	6
Zemědělství a lesnictví	8	2,8	7	4	1,3	2
Veterinářství a veterinární prevence	0	0	0	2	0,7	1
Lékařství	4	1,4	0	2	0,7	1
Farmacie	0	0	0	2	0,7	1
Zdravotnictví	2	0,7	1	1	0,3	1
Filozofie, technologie	3	1,0	1	2	0,7	1
Ekonomie	71	24,7	40	89	29,4	49
Politologie	12	4,2	6	14	4,6	6
Právo, právní a veřejnoprávní činnost	14	4,9	3	9	3,0	4
Obory z oblasti historie	8	2,8	3	8	2,6	4
Publicistika, knihovnictví a informatika	2	0,7	2	3	1,0	0
Filologické vědy	18	6,3	10	18	5,9	5
Tělesná kultura, tělovýchova a sport	3	1,0	2	3	1,0	1
Pedagogika	24	8,3	13	27	8,9	9
Obory z oblasti psychologie	1	0,3	1	3	1,0	1

Teorie umění	3	1,0	1	4	1,3	0
Umění a užité umění	2	0,7	2	5	1,7	3
Celkový počet	288	100	131	303	100	132

Zdroj dat: MPSV (2015), MPSV (2016), vlastní zpracování

Ve výše uvedené Tab.4.11 jsou vymezeny obory absolventů vysokých škol v Moravskoslezském kraji a počet nezaměstnaných absolventů, kteří jsou v evidenci ÚP za druhé pololetí let 2015 a 2016. Celkový počet evidovaných vysokoškolsky vzdělaných mladých osob v roce 2016 se oproti roku 2015 zvýšil o 15 osob. Stejně jako u absolventů s úplným středním odborným vzděláním bez vyučení jsou nejvíce evidováni absolventi ekonomických oborů. V prvním pololetí 2015 to bylo 24,65 % a v druhém pololetí došlo k nárůstu o 4,72 %. Nejvíce nezaměstnaných absolventů ekonomických oborů v obou letech je evidováno v okrese Ostrava a nejméně v okrese Bruntál. V prvním pololetí 2015 v Bruntále byl z oboru ekonomie evidován pouze jeden člověk a v Ostravě jich bylo zaznamenáno 17, kdežto v prvním pololetí 2016 jich bylo v Bruntále evidovaných 5 a v Ostravě 28. Mezi další často registrované mladé osoby na ÚP jsou právě absolventi vysokoškolských oborů stavebnictví, geodézie a kartografie, rovněž absolventi pedagogických oborů a speciálních interdisciplinárních oborů, hornictví a absolventi filologických věd. U evidovaných absolventů na ÚP v oboru stavebnictví, geodézie a kartografie došlo v roce 2016 k poklesu o 2,98 %. V Tab.4.11 je taktéž vymezen počet uchazečů o zaměstnání v Moravskoslezském kraji, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 5 měsíců v jednotlivých oborech. Celkový počet dlouhodobě nezaměstnaných mladých osob s vysokoškolským vzděláním v Moravskoslezském kraji za první pololetí roku 2015 byl 131 osob a v následujícím roce 132. V prvním pololetí 2015 z celkového počtu 288 nezaměstnaných vysokoškolských absolventů jich 161 dosud nepracovalo. A v prvním pololetí 2016 z celkového počtu 303 evidovaných absolventů na ÚP jich 165 dosud nepracovalo.

Obr. 4.4 Přehled nejčastěji evidovaných absolventů vysokoškolských oborů na ÚP v Moravskoslezském kraji za první pololetí 2015 a 2016



Zdroj dat: MPSV (2015), MPSV (2016), vlastní zpracování

V Obr. 4.4 jsou zaznamenány nejčastější vystudované obory u absolventů vysokých škol, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Největší počet zaznamenaných vysokoškolsky vzdělaných absolventů na ÚP jsou absolventi ekonomických oborů, stavebnictví a geodézie i absolventi pedagogických oborů viz Obr.4.4.

4.4 Příčiny nezaměstnanosti osob v Moravskoslezském kraji

Pro vyhodnocení příčin nezaměstnanosti osob v Moravskoslezském kraji byl použit dokument, který zveřejnil ÚPČR v roce 2017.

Existuje mnoho příčin, díky nimž dochází k nezaměstnanosti mladých lidí v Moravskoslezském kraji. Vliv na nezaměstnanost mladých osob v tomto kraji je dán nesouladem mezi strukturální nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Nedostatek řemeslníku a pracovníku technických oborů

Kraj má nedostatek řemeslníku a pracovníku v technických profesích, jelikož mladí lidé v současnosti neshledávají tyto obory za atraktivní. V důsledku toho dochází nejen k navýšení počtu osob studujících atraktivnější obory např. ekonomické obory či obory v oblasti gastronomie, cestovního ruchu atd., ale taktéž k růstu jejich nezaměstnanosti.

Ztížení podmínek zemědělského hospodářství

Na území Moravskoslezského kraje dochází ke ztížení podmínek zemědělského hospodářství vlivem klimatických podmínek a ekologických zábran. Díky tomu dochází ke snižování pěstování, a tudíž i ke snižování úrody ekonomicky výhodných plodin. Důsledkem je zvyšování nezaměstnanosti v tomto odvětví.

Odchod mladých lidí za pracovními příležitostmi do jiných krajů

Mezi další příčiny nezaměstnanosti je vysoký podíl sociálně nepřizpůsobených obyvatel v kraji a také častý odchod mladých vzdělaných lidí do jiných krajů ČR. A naopak problém se získáním mladých vzdělaných odborníků z jiných částí ČR právě do Moravskoslezského kraje patří mezi další příčiny nezaměstnanosti v tomto kraji.

Špatná dopravní dostupnost

Rovněž dopravní dostupnost má vliv na nezaměstnanost. Především pro občany, kteří pocházejí z řídké osídlených obcí, kde je nedostatek autobusových či železničních spojů do okresních měst, představuje doprava do zaměstnání značný problém. Kromě toho také vysoké náklady, které jsou spojeny s dojížděním do zaměstnání, vedou k tomu, že mladí lidé se často stěhují do větších měst i mimo Moravskoslezský kraj. Okres Bruntál má horský charakter a mezi jeho nevýhody patří špatná dostupnost převážně v zimních obdobích. Velká vzdálenost Frýdku-Místku od ostatních regionů ČR má rovněž vliv na to, že nedochází k vysokému přílivu mladých zaměstnanců z ostatních částí ČR.

Útlum těžby uhlí

Součástí hlavních příčin je také útlum těžby uhlí a insolvence OKD. Zaměstnanost v tomto odvětví se v Moravskoslezském kraji snížila za rok 2016 o 2 390 (-19,3 %) osob. Největší pokles byl zaznamenán v Karviné (-1 230 osob) a ve Frýdku-Místku (-976 osob).

Snížení zaměstnanosti v oborech slévárenství a výrobě kovových konstrukcí

V oblasti výroby základních kovů, slévárenství a výrobě kovových konstrukcí došlo v minulém roce ve všech okresech Moravskoslezského kraje ke snížení zaměstnanosti o 1 617

(-3,9 %) osob. Největší úbytek byl evidován v Novém Jičíně (-621 osob), dále pak v Ostravě (- 472 osob).

Snížení zaměstnanosti ve stavebnictví

Snížení počtu zaměstnanců se taktéž projevilo ve stavebnictví, kde došlo ke snížení o 328 osob ve všech okresech kromě Nového Jičína. Snížení počtu pracovníků evidovaly společnosti VAMAZ - servis, a. s., TALPA - RPF, s. r. o., STAMONT - POZEMNÍ STAVITELSTVÍ, s. r. o., DAV, a. s., Colorpol, s. r. o. a akciová společnost TEPLOTECHNA Ostrava. Společnost AWT Rekultivace, a. s. snížila počet zaměstnanců vlivem toho, že jí poklesly zakázky u OKD, a. s.

Úbytek pracovníků v administrativní oblasti

Co se týká oblasti administrativní a podpůrné činnosti, došlo v roce 2016 ke snížení zaměstnanosti o 271 (-2,3 %) osob. Nejvyšší pokles byl zaznamenán v okrese Nový Jičín, kde došlo k úbytku 377 osob, dále pak v Karviné (-161).

Nízká mzdová úroveň

Mezi další příčiny nezaměstnanosti v kraji patří i nízká mzdová úroveň, např. v okrese Bruntál je jedna z nejnižších mzdových úrovní v rámci ČR. Finanční podmínky jsou jedním z dalších důvodů, proč někteří mladí lidé preferují odchod za prací do jiných částí ČR či zahraničí. Opava má také nízkou mzdovou úroveň obyvatelstva a potýká se s nízkou tvorbou nových pracovních míst nejen pro mladé osoby.

Důsledky těžby

Karviná se zase potýká s nepříznivou vzdělanostní strukturou obyvatel a také s nízkou podnikatelskou aktivitou. Dominantní postavení má v tomto okrese těžký průmysl, který zatěžuje ovzduší a území. V souvislosti s tím nemusí okres Karviná působit jako vhodné místo, kde by se chtěli mladí lidé přistěhovat, hledat dlouhodobé pracovní příležitosti a zakládat rodiny. V důsledku dlouholetého zaměstnání v těžkém průmyslu dochází v kraji k nárůstu počtu zdravotně postižených osob, což má rovněž vliv na míru nezaměstnanosti v kraji.

5. Návrhy a doporučení

Jak už bylo dříve zmíněno, mladí lidé, kteří nemají dostatek pracovních návyků a praxe, jsou značně znevýhodněni na trhu práce. Tuto skupinu, která má nedostatek kvalifikace a ve většině případů nemají žádné či minimální pracovní zkušenosti, tvoří ve své věkové kategorii převážná většina mladých osob. A i když postupně dochází ke snižování této rizikové skupiny, je důležité i nadále zvyšovat jejich zaměstnanost. Tato kapitola zahrnuje návrhy a doporučení, které by měly vést k zvýšení zaměstnanosti mladých lidí. Jedná se jak o mladistvé osoby, které dále nepokračují ve svém vzdělání, díky čemuž nemají nejen nedostatek pracovních zkušeností, ale rovněž i nedostatečnou výši požadovaného vzdělání, tak o absolventy středních a vysokých škol. S absolventy středních a vysokých škol se většinou pojí nedostatek praxe a v některých případech i nechuť pracovat. Proto je důležité zlepšit podmínky pro všechny mladé osoby, aby se snadněji uplatnili na trhu práce a aby docházelo ke snižování jejich nezaměstnanosti.

Programy a opatření

Aby docházelo ke zlepšování uplatnitelnosti absolventů škol na trhu práce, je potřebné zvýšit soustředění aktivní politiky právě na tuto skupinu občanů. U absolventů, kteří nemají dostatečnou výši kvalifikace nebo kteří naopak vystudovali neatraktivní obory, by mělo docházet k navýšení počtu rekvalifikací. Rekvalifikační programy by měly být zaměřeny především na získání nových dovedností, jelikož řada absolventů už má ze škol dostatek teoretických znalostí. Díky získaným teoretickým znalostem je pravděpodobnější, že se dokážou rychleji adaptovat s novými náplněmi práce. Je ovšem důležité, aby daný obsah rekvalifikačního programu mladé lidi opravdu zaujal a měli chuť se v dané oblasti zlepšovat.

Taktéž by bylo vhodné vytvořit krátkodobé vzdělávací semináře pro čerstvé absolventy, které by je naučily pracovat v kolektivu či naučily získat základní sociální dovednosti, které zvyšují šanci při získání nových pracovních příležitostí a motivovali je při hledání zaměstnání. Pro skupiny mladých lidí, kteří jsou dlouhodobě evidováni na ÚP a kteří mají většinou velice nízkou kvalifikaci, stejně jako pro mladé lidi s ukončeným pouze základním vzděláním, by mělo rovněž docházet k navýšení počtu veřejně prospěšných prací, díky nimž by si osvojili pracovní návyky.

Zvýšení finančních prostředků na podporu zaměstnanosti mladých lidí

Také je potřeba zaujmout více zaměstnavatelů, kteří by navýšili počty pracovních míst v chráněných dílnách a tím by dali prostor mladým zdravotně postiženým lidem angažovat se a uplatnit se na trhu práce. Rovněž je vhodné navýšit počet poskytování investičních pobídek, díky kterým dojde k vytvoření více pracovních míst pro absolventy a k také ke zvyšování praxe u absolventů. Vzroste zájem z řad zaměstnavatelů, jelikož jim nový pracovník nepřinese výraznou finanční zátěž. I když jsou investiční pobídky omezené a často po jejich ukončení dochází i k zániku vzniklého pracovního místa, přináší mladým lidem nové zkušenosti, dovednosti a potřebnou praxi. Díky nově nabitým zkušenostem a dovednostem mají zase větší šanci si nalézt nové zaměstnání a uplatnit se tak na trhu práce.

Zvyšování zájmu o studium

U mladistvých osob s ukončeným základním vzděláním je třeba napomáhat při zvyšování jejich zájmu o další studium. V téhle situaci hrají primární roli rodiče. Je důležité, aby děti motivovali k dalšímu vzdělávání. V dětských letech je důležitý zájem rodičů. Pokud jeden z rodičů či oba fungují pouze se základním vzděláním a nijak nemotivují své děti k dalšímu studiu a nezmiňují jim výhody, které jsou spojeny s dalším vzděláním, pak většinou dítě nevidí důvod, proč by mělo dál studovat.

Pokud si děti vyberou obor, který by je bavil, je to správný krok, jak nastartovat jejich budoucí úspěch při hledání zaměstnání. Je zřejmé, že pokud lidé studují obory, které je baví, po úspěšném ukončení studia bývají i úspěšní v těchto odvětvích a motivuje je to nadále ke zlepšování. Zároveň je důležité, aby ze stran rodičů či učitelů nebyl příliš velký nátlak na další studium, výběr škol či oboru. V tomto směru napomáhá IPS pro volbu povolání, které poskytuje žákům základních škol, studentům a absolventům a rodičovské veřejnosti informace o volbě povolání. Aby došlo ke zlepšení situace, je vhodné, aby více základních škol a rodičů s dětmi začalo využívat poradenství a besedy tohoto střediska. Bylo by vhodné, kdyby se IPS snažilo více zaujmout a zainteresovat rodiče do svých programů, aby pomohli svému dítěti při volbě povolání a výběru potřebných škol. Také by bylo potřebné upoutat pozornost rodičů a škol pomocí různých atraktivních nabídek a reklam, navštěvování veletrhu škol a využívání dnů otevřených dveří u škol.

V oblasti vzdělávání by mělo docházet k většímu zapojování studentů k praktickým dovednostem, a také je více připravit na jejich budoucí profesní život. Zvýšit důraz na vzdělávání cizích jazyků a podpořit toto vzdělávání pomocí různých výměnných pobytů či stáží. Neméně důležité je, aby nedocházelo k přesycení trhu obory, o které není zájem. Školy by měly tyto obory poskytovat pouze pro omezený počet studentů. Naopak u pracovníků oborů, kterých je na trhu nedostatek, by měly školy zvýšit propagaci těchto oborů.

Většinu mladých absolventů chybí představa, v jakých konkrétních firmách by chtěli pracovat a hledají práci jen v odvětví. Mladí lidé, kteří mají konkrétní reálné představy v době jejich studia, v jakých firmách by chtěli pracovat, se také snaží získat všechny potřebné dovednosti a znalosti k získání daného zaměstnání. Proto je podstatné, aby si mladí lidé zavčas vytvořili jasné a reálné představy o svém budoucím povolání. Studenti středních i vysokých škol by určitě rádi uvítali odborné přednášky ohledně trhu práce, které by je motivovaly ke zvyšování svých znalostí či hledání praxe. Současně by na školách mohli přednášet zaměstnavatelé a zástupci firem, kteří by seznámili studenty s požadavky pro získání zaměstnání v jejich společnosti a seznámili je s náplní práce. Rovněž přednášky ohledně zásad společenského a etického chování, umění vystupování na veřejnosti či zásad pro úspěšné absolvování pohovoru by studentům mohly pomoci při budoucím hledání zaměstnání.

Podpora vlastní iniciativy

Vlastní iniciativa u mladých lidí a nejen u nich, je důležitou součástí přeměny jejich nezaměstnanosti na stav zaměstnanec. Je důležité, aby měli mladí lidé motivaci, ať už se jedná o finanční či psychickou. Díky motivaci mají chuť se zlepšovat a neztrácejí naději. Jakmile mladí lidé ztratí zájem pracovat a začnou se držet zpátky od společnosti, tak i při všech různých programech, které jim jsou nabídnuty, si nedokážou nalézt či udržet zaměstnání. Kromě motivace a zájmu pracovat je stejně důležitá jejich angažovanost v hledání práce. Hodně mladých lidí čeká až jim práce, dá se říct, spadne do klína, nebo také čekají na lepší pracovní příležitost, která by jim přinesla vyšší finanční prostředky, avšak ne všem se tato situace naskytne. V tomto případě je důležité, aby se maximálně zapojili do hledání práce a aby více mladých lidí začalo využívat pracovní agentury, které jim pomůžou zprostředkovat zaměstnání. Mělo by dojít k nárůstu počtu těchto agentur a rovněž ke zvýšení jejich propagace. Dalším důležitým krokem je motivovat studenty i nezaměstnané mladé osoby, aby měli chuť na sobě pracovat a doporučovat jim různé

vzdělávací kurzy např. jazykové kurzy či kurzy informatiky atd., které jim rovněž zvýší šance při získání zaměstnání.

6. Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala nezaměstnaností mladých lidí a byla rozčleněna do šesti kapitol.

Cílem této bakalářské práce bylo na základě teoretických znalostí identifikovat problémy mladých lidí na trhu práce v České republice se zaměřením na Moravskoslezský kraj a navrhnout opatření politiky zaměstnanosti, které přispějí k podpoře zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí v České republice. Vytyčený cíl se podařilo v průběhu jednotlivých kapitol naplnit.

Druhá kapitola byla věnována mladým lidem jako znevýhodněné skupiny na trhu práce. Součástí této kapitoly bylo rovněž popsat politiku zaměstnanosti zaměřenou na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti mladých lidí. V tomto případě byly zmiňovány možnosti, jak ovlivnit situaci mladých osob na trhu práce, a taktéž opatření, pomocí kterých je dosahováno dynamické rovnováhy na trhu práce, a které efektivně přispívají k zvyšování zaměstnanosti mladých lidí na trhu práce. V této kapitole bylo rovněž zmíněno vzdělání jako důležitá součást prevence a určitá forma ochrany před nezaměstnaností mladých osob. Prioritou programů uvedených v kapitole je snaha, aby u mladých nezaměstnaných osob došlo k jejich zařazení do pracovního života.

Třetí kapitola se zabývala politikou zaměstnanosti zaměřenou na podporu zaměstnávání mladých lidí. Součástí této kapitoly byla uvedena opatření, která mají vliv na podporu zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí v EU. Samostatnou podkapitolou rovněž byla aktivní politika zaměstnanosti v ČR i v Moravskoslezském kraji zaměřená na mladé lidi. Jako hlavní opatření, aby docházelo k prevenci, před nezaměstnaností mladých lidí byly uvedeny rekvalifikace, díky nimž si mladí lidé, kteří mají z hlediska zaměstnavatelů nedostatečnou kvalifikaci, mohou rozšiřovat či získat úplně nové dovednosti. Součástí hlavních opatření zde byly taktéž uvedeny investiční pobídky, které ovlivňují zaměstnavatele, dále veřejné prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa či příspěvek na zapracování a další opatření, která taktéž plní úlohu při snižování nezaměstnanosti mladých osob. Následně je v kapitole popsána důležitá role Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání, individuálního akčního plánu a programu Záruky pro mladé.

V praktické části čtvrté kapitoly byla provedena analýza nezaměstnanosti mladých lidí v Moravskoslezském kraji. Analýza byla zaměřena na jednotlivé okresy Moravskoslezského

kraje, kde sice oproti roku 2015 dochází k snižování nezaměstnanosti mladých lidí, ale důležitý podíl na postupném snižování nezaměstnanosti mladých osob má také program Záruky pro mladé, který byl v kraji spuštěn v únoru 2016. Finální fáze analýzy byla zaměřena na obory, ze kterých jsou nejčastěji evidováni uchazeči o zaměstnání na ÚP v Moravskoslezském kraji. Hlavním problémem se stal především vysoký počet absolventů ekonomických oborů na vysokých školách a středních odborných školách s maturitou. Kdežto u středních odborných škol zakončených vyučením převládají uchazeči o zaměstnání z oborů gastronomie, hotelnictví a turismu. V rámci kapitoly byly vymezeny také problémy a příčiny, se kterými se trh práce v Moravskoslezském kraji potýká.

Předposlední kapitolu tvoří návrhy a doporučení, které by měly přispět k zlepšení uplatnitelnosti absolventů škol a mladistvých na trhu práce. Velmi důležitým faktorem v prevenci před nezaměstnaností, především u mladistvých, je vzdělání. Je důležité, aby si mladiství zavčas uvědomili, jaká povolání by v budoucnu chtěli vykonávat a podle toho se začali zavčas na něj připravovat. V tomto bodě hraje hlavní roli Středisko pro volbu a změnu povolání. Mělo by docházet k častějšímu zájmu studentů škol i rodičů k využívání služeb, jež středisko nabízí.

Jelikož se na trhu práce objevuje i dostatek studentů, již vystudovali obory, které nejsou zaměstnavateli často vyhledávány, nebo kterých je trh přesycen, mělo by samozřejmě docházet k navýšení poskytování rekvalifikací, či odborných praxí, které poskytuje program Záruka pro mladé. Díky tomu by mladí lidé zvýšili či získali novou kvalifikaci nebo dovednosti, zkušenosti a potřebnou práci. Zvyšujícím se počtem poskytování společensky účelných pracovních míst a investičních pobídek by rovněž docházelo k snižování nezaměstnanosti mladých lidí. Jelikož je trh některými obory přesycen, mohlo by dojít k určitému omezení počtu studentů těchto oborů, a naopak k zvýšení propagaci jiných oborů, kterých je na trhu nedostatek. Taktéž byla v kapitole navržena možnost přednášek potencionálních zaměstnavatelů na školách, kteří by sdělili, krom požadavku na zaměstnance, také naplnění činnosti prací. Studentům by se dostalo do povědomí, co vše je zapotřebí a co je náplní dané práce, což by jim pomohlo při ujasňování v rozhodování, o jakou práci by měli v budoucnu zájem. Mladí lidé, kteří nemohou nalézt zaměstnání, by se také měli častěji obracet na agentury, které jim zprostředkují zaměstnání či využít alespoň krátkodobých brigád, které je udržují v pracovním nasazení a díky kterým taktéž získávají nové zkušenosti.

I když v loňském roce došlo k snížení nezaměstnanosti mladých osob na trhu práce v Moravskoslezském kraji, tak i nadále je potřeba se na tuto skupinu osob zaměřovat a vytvářet nová opatření aktivní politiky zaměstnanosti, díky kterým dochází ke zlepšení situace mladých osob na trhu práce.

Seznam použité literatury a zdrojů

Odborná literatura

BROŽOVÁ, Dagmar. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena, a kol. 2002. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. 2013. *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*. Praha: Grada publishing. ISBN 978-80-247-4282-3.

ČERVINKA, Tomáš a kol. 2009. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Nakladatelství ANAG. ISBN: 978-80-7263-529-0.

FACHINELLI, Hana. 2013. *Sociální politika v EU*. Ostrava: EkF VŠB-TU Ostrava, [online].

Dostupné z:

http://lms.vsb.cz/pluginfile.php/451383/mod_resource/content/1/Fachinelli%2C%20Hana.%200Soci%C3%A1ln%C3%AD%20politika%20v%20EU.%20Studijn%C3%AD%20opora%20pro%20kombinovanou%20formu%20studia.%20Ostrava%20Ekonomick%C3%A1%20fakulta%20V%C5%A0B-TUO%2C%20katedra%20ve%20C5%99ejn%C3%A9%20ekonomiky%2C%202013.pdf

KOTÝNKOVÁ, Magdaléna, NĚMEC Otakar. 2003. *Lidské zdroje na trhu práce* Professional publishing. ISBN 80-86419-48-7-

MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

PALIŠKOVÁ, Marcela. 2014. *Trh práce v Evropské unii*. Praha: C.H.Beck. ISBN:978-80.7400-270-0.

SIROVÁTKA, Tomáš, Petr MAREŠ. 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN: 80-210-3048-8

ŠIMEK, Milan. 2010. *Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: Nové přístupy a jejich efekty*. Brno: Institut vzdělávání Sokrates. ISBN 978-80-86572-66-6.

Ostatní zdroje

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. 2016. *Operační program zaměstnanost 2014-2020* [online] [28.1.2017] Dostupné z : https://www.esfcr.cz/operacni-program-zamestnanost?p_p_id=DocumentDetailStandalonePortlet_WAR_esfportalportletapplication&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadRevision&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-3&p_p_col_pos=3&p_p_col_count=4&_DocumentDetailStandalonePortlet_WAR_esfportalportletapplication_revisionId=799030

EVROPSKÁ RADA, RADA EVROPSKÉ UNIE. 2016. *Iniciativa na podporu zaměstnávání mladých lidí* [online] [4.1.2017] Dostupné z : <http://www.consilium.europa.eu/cs/policies/youth-employment/youth-employment-initiative/>.

AGENTURA PRO PODPORU PODNIKÁNÍ A INVESTIC, CZECHINVEST. 2015. *Investiční pobídky*. [online] [25.1.2017] Dostupné z : <http://www.czechinvest.org/data/files/brozura-investicnich-pobidek-5717.pdf>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2016. *Společensky účelná pracovní místa*. [online] [25.1.2017] Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/supm>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2016. *Informační a poradenské středisko pro změnu povolání IPS*. [online] [26.1.2017] Dostupné z http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/poradstrediska/info_porad/.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2015. *Individuální akční plán*. [online] [27.1.2017] Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/22498/Individualni_akcni_plan.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2013. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP za rok 2013*. [online] [1.2.2017] Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2014. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP za rok 2014*. [online] [1.2.2017] Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2015. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP za rok 2015*. [online] [1.2.2017] Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2016. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP za rok 2016*. [online] [1.2.2017] Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2015. *Kvalifikační struktura absolventů*. [online] [5.3.2017] Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2016. *Kvalifikační struktura absolventů*. [online] [6.3.2017] Dostupné z <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/ksa>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. 2013. *Program Záruka pro mladé*. [online] [28.1.2017] dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/16867>.

MORAVSKOSLEZSKÝ PAKT ZAMĚSTNANOSTI. 2015. *Dohoda o partnerství*. [online] [12.2.2017] Dostupné z http://www.mspakt.cz/wp-content/uploads/2015/12/Dohoda_o_partnerstvi_MSPakt_01122015_FINAL.pdf.

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. 2017. *Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017*. [online] [5.2.2017] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/analyzy/2016.pdf>.

Zákon č. 262/2006 Sb. 2006. Pracovní podmínky mladistvých. Zákoník práce. ISSN 1211_1244.

Seznam zkratek

APZ = aktivní politika zaměstnanosti

ČR = Česká republika

EU = Evropská unie

ES = Evropské společenství

KKOV = klasifikace kmenových oborů

OU= odborné učiliště

OSVČ = osoba samostatně výdělečně činná

SOU = střední odborné učiliště

SOŠ = střední odborná škola

ÚP = Úřad práce

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 diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (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, diplomovou (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 25.4.2017

Havláková

Hana Havláková

Seznam příloh

Příloha 1 - Počet mladistvých evidovaných na ÚP pololetně od roku 2013 až 2016 členěno dle chlapců a dívek.