

CPKP

CENTRUM PRO KOMUNITNÍ PRÁCI



Srovnávací analýza

Integra

*Integrovaný přístup
ke zvýšení kvalifikace
a zaměstnanosti osob
obrožených sociální exkluzí*

CPKP
CENTRUM PRO KOMUNITNÍ PRÁCI

Poděkování

Centrum pro komunitní práci Moravskoslezského kraje děkuje za spolupráci partnerům projektu Integra, odborné radě projektu, respondentům, osloveným starostům Regionu Poodří i pracovníkům Úřadů práce v okrese Nový Jičín a v Ostravě.

Srovnávací analýza

Integra

**Integrovaný přístup ke zvýšení kvalifikace
a zaměstnanosti osob ohrožených sociální exkluzí**

Srpen 2003



Obsah:

Úvod	
Cíl	
1. Teoretická východiska	
1.1 Vymezení předmětu analýzy	
1.2 Metodologie analýzy a hlavní okruhy otázek	
1.3 Nástroje a výběr respondentů	
1.4 Současné vlivy na zaměstnanost	
1.5 Obtížně zaměstnatelné skupiny obyvatel	
2. Praktická část	
2.1 Motivační rozhovory	
2.2 Strukturované rozhovory	
2.3 Spolupráce vedení měst a obcí s Úřady práce (Názory starostů na situaci)	
2.4 Srovnání	
2.5 Budoucí rizika	
Závěr	
Možná východiska	
Resumé/Summary	
Použité zdroje	



Úvod

Každý z nás se zřejmě dostal do situace, kdy potřeboval pomoc někoho jiného. Každý z nás zřejmě alespoň jednou poznal, co je to sáhnout si až na dno svých sil. Nehovoříme o těch fyzických – to je příjemné a adrenalinové. Ale cítit vlastní nepotřebnost, nedostatečnost, nezáměr okolí, bezvýhodnou situaci – to už je horší.

Ve své práci se setkáváme s lidmi, kteří z jakýchkoli důvodů nepatří mezi ty superúspěšné a přesto jsou to lidé lidsky kvalitní, kteří potřebují jen trochu pomoci, aby se mohli postavit před sebe samé a říci si: stojí za to bojovat.

Náš projekt vycházel v prvním plánu právě z rozhovorů s těmito lidmi, z jejich potřeb. Právě proto byl možná o něj takový zájem. Pochopili jsme, že finanční prostředky mohou být limitujícím faktorem v dalším profesním růstu. Vnímali jsme potřebu začlenění těchto lidí „někam“. A to byl druhý dopad projektu. Nejen vzdělání, ale i komunikace mezi lidmi navzájem, možnost si promluvit s někým jiným než s rodinnými příslušníky, splnění potřeby patřit do určité komunity... Třetím snad bude tato studie. Pokusili jsme se v ní shrnout nejen naše zkušenosti, ale i dostupná statistická data. Právě ta jsou více než alarmující.

Výsledky prvního prázdninového měsíce (červenec 2003) ukazují, že Úřady práce v Moravskoslezském kraji v rámci své aktivní politiky zaměstnanosti naplno využívají všechny formy podpory tvorby nových pracovních míst pro zlepšení situace na trhu práce v kraji.

Na veřejně prospěšných pracích vzniklo o 25 míst více než loni, společensky účelných pracovních míst pro obtížně umístitelné uchazeče bylo vytvořeno dokonce o 85 více, odbornou praxi dotovaly úřady práce 123 absolventům proti loňským 84. Jen chráněných dílen a pracovišť vzniklo méně než vloni v červenci, ale jejich celkový počet od začátku roku je letos již o 50 vyšší než k 31. červenci 2002. Do rekvalifikačních kurzů nastoupilo v kraji 6449 uchazečů o zaměstnání, o rovnou tisícovku více než ke stejnému datu před rokem.



Cíl

Centrum pro komunitní práci Moravskoslezský kraj realizovalo v době od září 2002 do srpna 2003 za podpory PHARE Fondu rozvoje lidských zdrojů a českého státního rozpočtu projekt s názvem Integra (Integrovaný přístup ke zvýšení kvalifikace a zaměstnanosti osob ohrožených sociální exkluzí).

Hlavním cílem projektu bylo zlepšení zaměstnanosti a úrovně kvalifikace v regionu, vybudování efektivního systému komunikace všech činitelů regionálního trhu práce při uplatňování partnerství veřejného i soukromého sektoru, vzdělávacích institucí a neziskových organizací.

K dílčím cílům patřila snaha o integraci skupin ohrožených sociální exkluzí – především absolventů, mladých nezaměstnaných, žen, minoritních skupin, zvýšení zaměstnanosti těchto osob prostřednictvím integrovaného přístupu a partnerské spolupráce při jejich opětovném začleňování do společnosti, zlepšení přístupu ke vzdělání, zvýšení kvality a efektivnosti v oblasti dalšího vzdělávání, posílení vazeb mezi vzdělávacími organizacemi a podnikatelským sektorem a v neposlední řadě také srovnávací studie.

Záměrem realizátorů projektu bylo shromáždit v této studii informace a zkušenosti mapující na příkladu Ostravy a Regionu Poodří podmínky a potřeby obtížně zaměstnatelných skupin obyvatel v Ostravě a v menších obcích. Jelikož se ekonomická situace v regionu – a tím také na trhu práce – neustále vyvíjí, bylo by velmi diskutabilní stanovovat nějaké celoplošné normativy. V podobě srovnávací studie chceme poskytnout souhrnný materiál, který by mohl posloužit nejrozličnějším subjektům – ať už veřejné správě či vzdělávacím institucím – při tvorbě programů zaměstnanosti nebo třeba při přípravě dalších výukových programů.



1. Teoretická východiska

Trh práce a nezaměstnanost – základní pojmy

Podle autorů Sociálně-demografické analýzy (OÚ 2002) sice politika zaměstnanosti usiluje o přímé ovlivnění vztahů mezi nabídkou a poptávkou, ale spíše ve snaze o nastolení rovnováhy pracovní trh podporuje a doladuje a to bez zásadní modifikace trhu práce. Mnohem větší vliv na trh práce má hospodářská politika, jejíž opatření směřují k podpoře ekonomického růstu a tvorbě pracovních míst.

Politika zaměstnanosti se orientuje především na:

- rozvoj infrastruktury trhu práce – pomocí sítě příslušných institucí zabezpečuje informovanost o volných pracovních místech i uchazečích o práci,
- podporu vytváření nových pracovních míst – formou poskytování finanční podpory zaměstnavatelům, podnikatelům, v rámci veřejně prospěšných prací a podporou zaměstnávání mladých a handicapovaných občanů,
- zvyšování adaptability pracovní síly – růst strukturální nezaměstnanosti (pro niž je charakteristická nemožnost spojení volné pracovní síly s požadavky na obsazení pracovního místa, ve smyslu profesní nebo geografické mobility) dodává požadavku adaptability velmi na významu,
- zabezpečení životních podmínek – formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

Typickým rysem politik zaměstnanosti ve vyspělých státech je ústup od příjmové ochrany nezaměstnaných a nárůst podpory investování do lidí a jejich schopností. Dochází tak k přesunu důrazu z pasivní politiky zaměstnanosti na aktivní. Do centra pozornosti se tak dostává úsilí o vytváření nových pracovních míst a podpora celoživotního vzdělávání.

Nezaměstnanost v evropském kontextu

Úroveň nezaměstnanosti stoupla v roce 1991 z 39 000 na konci roku 1990 až na 221 000 v roce 1991. Průměrná míra nezaměstnanosti v následujících letech se pohybovala kolem 3 %. K výraznému zvýšení nezaměstnanosti došlo v roce 1997, kdy průměrná míra dosáhla 4,3 %, se zvýšením až na 9,8 % koncem roku 1999. Ke konci roku 2000 míra nezaměstnanosti klesla na 8,8 %. Nepotvrdily se tak předpovědi, které předvíдалy její zvýšení až na 10 – 11 %. Stav z konce roku 2000 lze zhruba srovnat s úrovní míry nezaměstnanosti ve Spojeném království, Dánsku a Portugalsku, a lze ji srovnat i s průměrem zemí EU 8,0 %. Míra nezaměstnanosti je lepší v porovnání s dalšími ekonomikami v transformaci – Polsko 11 % a Slovensko 16 %.

Průměrná nezaměstnanost stírá značné rozdíly jež existují mezi jednotlivými regiony. Tisková zpráva Eurostatu z 19. 7. 2001 uvádí, že regionální míra nezaměstnanosti v EU a CECC (kandidátské země Střední Evropy) i v roce 2000 výrazně kolísala. Její hodnoty se v EU pohybovaly od 1,7 % v regionech Finska až k 33,1 % ve francouzském regionu. O málo menší rozptyl byl v regionech CECC: od 3,4 % v regionu Praha v České Republice až k 31,0 % v regionu Severozápad v Bulharsku. Velké rozdíly mezi regiony byly zjištěny v rámci každé země. V zemích EU mělo největší odchylky Finsko (od 1,7 % až k 15,5 % v regionu Itae-Suomi), následovala Itálie (od 3,1 % za Trentino-Alto Adige až po 27,7 % v regionu Calabria) a Francie (od 5,3 % v Alsace do 33,1 % v regionu Réunion). V CECC jsou největší rozdíly v České republice (od 3,4 % v regionu Praha do 15,2 % v regionu Ostravsko) a na Slovensku (od 6,6 % v Bratislavském regionu do 25,1 % v regionu Východní Slovensko). Zřetelně se ale ukazuje divergentní směr vývoje v obou zónách. Zatímco míra regionální nezaměstnanosti poklesla od dubna 1999 do dubna 2000 ve více než 90 % regionů EU (ve 193 z 207 sledovaných regionů úrovně NUTS II), ve více než 80 % regionů CECC (43 z 53 regionů úrovně NUTS II) mezi druhým čtvrtletím roku 1999 a druhým čtvrtletím roku 2000 vzrostla. Příčinou tohoto vývoje je nepochybně realizace podpůrných programů ze strukturálních fondů v rámci politiky soudržnosti EU, jež je v zemích CECC zatím omezena nutností nejdříve dobudovat institucionální struktury pro jejich realizaci.

V ČR přetrvává nízká alokace prostředků státního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti ve výši 0,19 % HDP v porovnání s průměrem EU ve výši 3 % HDP, umožňující účast na aktivních opatřeních jen omezenému počtu uchazečů o zaměstnání např. 59 439 v roce 2000, což představuje 12,0 % všech umístěných uchazečů o zaměstnání v roce 2000. Problematika nezaměstnanosti úzce souvisí s možnostmi vzdělávacího systému. V polovině 90. let jen 12 % mladé

populace dosáhlo terciárního vzdělání v porovnání s dvojnásobkem v zemích EU. V současné době se na vzdělávací systém vynakládá pouze 4,7 % HDP v porovnání s 6 % ve vyspělých zemích. Toto je obzvláště patrné v problematice podpory dalšího vzdělávání. Neexistuje mechanismus, který by zajišťoval účast zaměstnavatelů na financování odborného vzdělávání, neexistuje právní rámec, nejsou určeny a rozděleny ani kompetence k dalšímu vzdělávání. Pouze 28 % populace ve věkové skupině 16 – 65 let se účastní dalšího vzdělávání, ve srovnání s 30 – 50 % v zemích EU.

Podle mínění autorů sociálně-demografické analýzy Ostravské univerzity je nutné položit základy celé koncepce dalšího vzdělávání, certifikace, legislativy, odpovídající infrastruktury a mobilizace podnikových zdrojů a na nich pak tento systém efektivně budovat a rozvíjet. Podobně ve středoškolském vzdělávání se koncept širšího obecného základu odborného vzdělávání a orientace na klíčové dovednosti jako je týmová práce, práce s informacemi, využití výpočetní techniky, tvořivé řešení problémů apod. začíná teprve rozvíjet. Jeho rozvoj je však třeba podporovat, protože neznalost těchto klíčových znalostí vede k problémům zaměstnávání absolventů.

Vývoj nezaměstnanosti v ČR, Ostravě a v Regionu Poodří

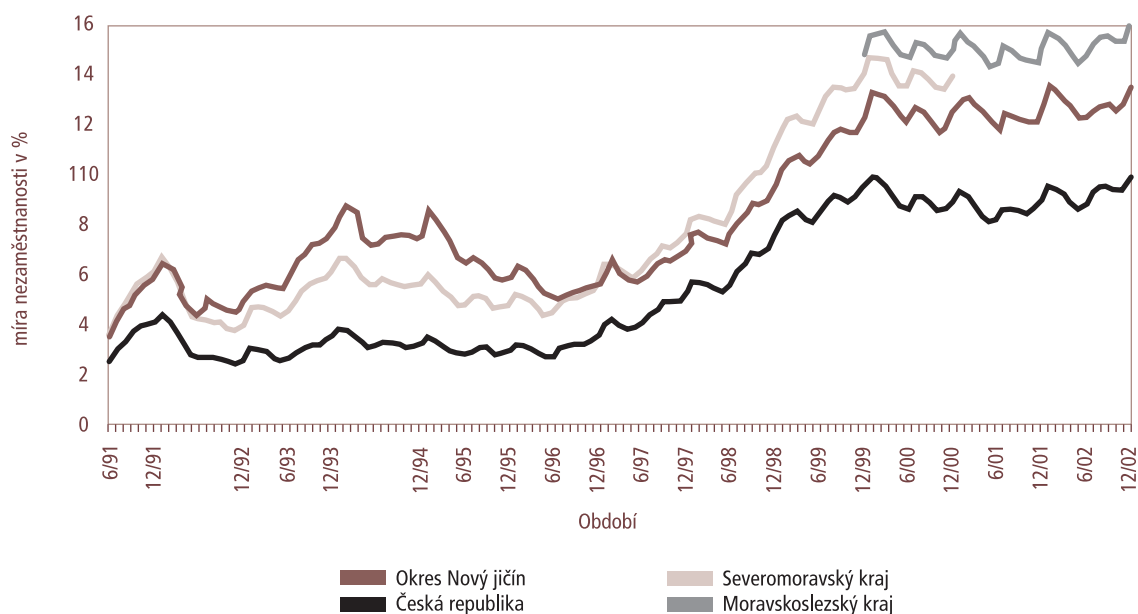
Porovnáme-li změny v míře nezaměstnanosti, ke kterým došlo v uplynulém období na celostátní úrovni, se situací v Ostravě, zjistíme, že se jedná v podstatě o podobné trendy. V celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání ve všech měsících patřila Ostravě příčka nejvyšší. Jestliže se občané Ostravy nyní podílejí na celkovém stavu obyvatel České republiky 3,1 %, v nezaměstnanosti jsou zastoupeni 5,5 %. Zajímavé je srovnání s vybranými obcemi Regionu Poodří. Pustějov je dokonce hluboko pod celostátním průměrem, Bernartice jsou v míře nezaměstnanosti na průměru v ČR. Bílov je na úrovni „zapomenutých“ obcí pouze se zemědělskou výrobou na Bruntálsku. Průměrná míra nezaměstnanosti v MS kraji byla k 30. dubnu 16,1 %, míra nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín 14,0 %.

Nezaměstnanost obcí regionu Poodří

(k 30. 4. 2003)

název obce	počet ekonomicky aktivních	počet nezaměstnaných	míra nezaměstnanosti v %
Albrechtický	326	47	14,4
Bartošovice	803	157	19,6
Bernartice n. O.	372	37	9,9
Bílov	253	67	26,5
Bravantice	414	91	22,0
Hladké Životice	480	51	10,6
Jeseník n. O.	896	147	16,4
Jistebník	697	115	16,5
Kateřinice	306	40	13,1
Kujavy	267	57	21,3
Kunín	929	89	9,6
Mošnov	341	59	17,3
Petřvald	858	102	11,9
Pustějov	434	31	7,1
Sedlnice	640	123	19,2
Skotnice	322	55	17,1
Suchdol n. O.	1 249	144	11,5
Šenov u NJ	998	106	10,6
Trnávka	346	55	15,9
Velké Albrechtice	509	82	16,1
Vražné	447	71	15,9
Celkem	11 887	1 726	14,5

Míra nezaměstnanosti červen 1991 – prosinec 2003



Odvětvová struktura zaměstnanosti

Odvětvová struktura zaměstnanosti Ostravy je dána historickým vývojem Moravskoslezského regionu. Patrná je dominance sektoru průmyslu a naopak enormně nízké procento zaměstnaných v sektoru služeb. Zaměstnanost v sektoru služeb se postupně zvyšuje: v roce 2000 v bylo v ČR 55,4 % všech ekonomicky aktivních obyvatel zaměstnáno v tomto sektoru (v porovnání s průměrem EU, kde ve službách je zaměstnanost všech ekonomicky aktivních téměř 66 %). Současně se ve stejném období snižuje zaměstnanost v sektoru zemědělství na hodnotu 5,0 % a v průmyslu na 39,6 %.

Podíl pracujících v průmyslu a zemědělství klesal v minulosti výrazně ve všech státech EU. Uvolnění pracovníci přecházeli do sektoru služeb, popřípadě přestávali pracovat. Uvedený trend je důsledkem zvyšování produktivity, životní úrovně a bezpochyby také prudkého růstu vysokoškolsky vzdělaných lidí v EU. Za všechny můžeme uvést dva příklady: v roce 1965 pracovalo v Belgii 6 % pracujících v zemědělství, 46 % v průmyslu a 48 % ve službách, v roce 1993 to už bylo ale 3 % v zemědělství, 28 % v průmyslu a 69 % ve službách. V roce 1965 pracovalo ve Velké Británii 3 % pracujících v zemědělství, 47 % v průmyslu a 50 % ve službách, v roce 1993 to už ale byla 2 % v zemědělství, 29 % v průmyslu a 69 % ve službách.

Analytici (sociologové OU) očekávají, že tento trend bude pokračovat i v Ostravě a Moravskoslezském kraji. Především v souvislosti s očekávanou restrukturalizací průmyslu v Ostravě a v celém kraji lze očekávat masivní přesun ekonomicky aktivních obyvatel ze sektoru průmyslu do sektoru služeb. Na území okresu Nový Jičín žije 159 925 obyvatel, z toho 81 497 (50,96 %) žen. V předproduktivním věku (do 14 let) je 28 663, tj. 17,92 % obyvatel, v produktivním věku (15-64 let) je 112 440, tj. 70,31 %, a v poproduktivním věku je 18 822, tj. 11,77 % obyvatelstva.

Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel v okrese Nový Jičín

ukazatel (celkový počet)	stav k 31. 12. 1999		stav k 31. 12. 2000		stav k 31. 12. 2001	
	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
obyvatelé	161 396	82 182	161 248	82 085	159 925	81 497
z toho věková kategorie 15-64 let „produktivní věk“ *)	106 297	52 350	106 315	52 358	112 440	55 748
obyvatelé věkové kategorie 0 - 14 let	29 574	14 538	28 850	14 164	28 663	14 060
průměrný věk obyvatel	36,8	38,2	37,1	38,5	-	-

*Do r. 2000 započítávány osoby od 15 – 59 let věku, od r. 2001 15 – 64 let.

Rozloha okresu je 918 km², což představuje hustotu 175 obyvatel na 1 km². V severozápadní části okresu je hustota obyvatelstva nižší, toto území je pokryto z větší části zemědělskými plochami a lesním porostem.

Větší města a průmyslová centra se nacházejí v jihovýchodní části okresu, kde je také hustota obyvatelstva vyšší. Hospodářská struktura se vyznačuje převažující specializací na strojírenský průmysl a zemědělství. Z dalších odvětví je významná zejména elektrotechnická výroba a textilní průmysl. Pro okres Nový Jičín je příznačná dlouhodobá tradice průmyslové výroby. Postupně se neustále zvyšuje vlastnický podíl zahraničních firem v mnoha firmách regionu. Těsná blízkost letiště Mošnov umožňuje výhodné dopravní spojení a napojení na vybudovanou silniční a železniční síť.

Existence podnikatelského parku v Koprivnici o rozloze 82,4 ha by při jeho plném využití výrazně zvýšila možnost pracovního uplatnění obyvatel okresu. Tento záměr je však vázán především na výstavbu dálnice D 47.

Věková struktura obyvatelstva s vysokým podílem lidí v produktivním věku přináší relativně vyšší ekonomický potenciál, k čemuž významně přispívá i dostatek kvalifikované a adaptabilní pracovní síly.

Nadprůměrná různorodost turistických zajímavostí a atraktivit a poměrně příznivé životní prostředí poskytují příležitost pro celoroční turistický a cestovní ruch, který přináší možnost zaměstnání a další ekonomické efekty.

1.1 Vymezení předmětu analýzy a hlavní okruhy otázek

Možnosti osob ohrožených sociální exkluzí, ale i organizací podílejících se na tvorbě programů aktivní zaměstnanosti, jsou vysoce indikativní oblastí, ovlivňující další vývoj na trhu práce.

V efektivitě programů a projektů typu INTEGRY se promítá jak spolupráce samosprávy s centrálními institucemi státu, tak zejména samospráva a veřejné správy s obyvateli v mnoha případech reprezentovanými právě neziskovým sektorem. Zajímaly nás tedy názory nejen účastníků kurzů, ale i pracovníků Úřadů práce a starostů jednotlivých obcí.

Výsledky analýzy především představují, jak jednotliví respondenti chápou význam svého vzdělání při hledání práce, jak posuzují své reálné možnosti i vnější okolnosti, které mohou jejich šance ovlivňovat. V případě starostů nás zajímaly jejich názory na ochotu občanů dojíždět za prací, rozdíly ve vnímání motivace mužů a žen při hledání práce, zkušenosti ze spolupráce s Úřady práce, dostupnost informací o vývoji nezaměstnanosti i jejich ochota podílet se na tvorbě koncepčních materiálů se zaměřením na zaměstnanost.

Výše nastíněné tématické okruhy představují i hlavní hlediska, která jsme použili k následnému třídění zjištěných informací. Znovu připomínáme, že cílem analýzy nebylo vytvoření celoplošného normativu. Zde prezentované informace by neměly být chápány jako hodnocení, ale spíše podněty k úvaze, inspiraci nebo optimalizaci spolupráce.

1.2 Metodologie analýzy situace v regionech

Vzhledem ke vzorku respondentů, situaci a rozsahu nemá analýza suplovat sociologický výzkum. Při tvorbě metodologie jsme zvolili flexibilní, méně standardizovaný způsob kvalitativního výzkumu. Předkládaná studie je tedy výsledkem kvalitativní analýzy informací získaných polostandardizovanými rozhovory a vyhodnocením dostupných dat o stavu a vývoji nezaměstnanosti v ostravském regionu a Regionu Podří.

Vzhledem k časové ohraničenosti projektu, jehož součástí je tato srovnávací studie, upozorňujeme na budoucí proměnlivost získaných informací. Už dnes je jisté, že data zobrazující stav nezaměstnanosti budou změněna v okamžiku, kdy velké podniky v Regionu Podří ukončí svou činnost (např. Vagónka Studénka, Mlékárny Kunín, aj.).

1.3 Nástroje a výběr respondentů

Pro účely výše popsaného typu analýzy byla využita forma tzv. polostandardizovaných strukturovaných rozhovorů vedených dvěma instruovanými tazateli. Pro vedení polostandardizovaných rozhovorů jsme připravili specifické typy dotazníků, s jejichž zněním nebyli respondenti předem nijak seznamováni.

Případná specifika respondentů vyplynula z konkrétního rozhovoru. Ten jsme záměrně vedli tak, aby jej bylo možno reflektovat a hlouběji zmapovat pomocí na místě zvolených spontánních otázek. Pro získání názorů starostů byl využit jednoduchý dotazník. V případě účastníků vzdělávání byly rozhovory vedeny anonymně, starostové vybraných obcí byli k zodpovězení dotazníků vybráni adresně.

1.4 Současné vlivy na zaměstnanost

K 31. červenci 2003 bylo v Moravskoslezském kraji oficiálně bez práce 104 431 obyvatel, což je nejvyšší počet vykázaný v tomto měsíci za celé období transformace hospodářství. Za tímto výsledkem stojí nejen v tuto dobu obvyklý příliv nových absolventů škol a učilišť, ale výrazně se na něm podepsaly také problémy řady strojírenských podniků v kraji. Z holdingu Tatra zaevidoval Úřad práce v Novém Jičíně v červenci 133 zaměstnanců, z firmy Thrall Vagonka Studénka 134 a z a. s. Vítkovice Strojírnoství přišlo na Úřad práce v Ostravě 101 pracovníků. Proti červnu se zvýšil počet nezaměstnaných o 2706, ve srovnání s červencem loňského roku jich máme v kraji o 7998 více.

Stejně jako v červenci se nezaměstnanost zvyšovala i v červnu 2003 ve všech okresech. Nejstrmější vývoj má za sebou okres Nový Jičín se zvýšením míry nezaměstnanosti o 0,8 procentního bodu (+565 osob), následovaný Bruntálem se zvýšením podílu lidí bez práce o 0,6 procentního bodu (+292 osob). Relativně nejpříznivější situace byla v Opavě a v Karviné, ale i tam se zvýšila míra nezaměstnanosti o 0,3 procentního bodu. Průměrná míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji meziměsíčně vzrostla o 0,4 procentního bodu na 16,5 %, což je stejná úroveň, na které se pohybovala první dva měsíce letošního roku. Stejně jako tehdy je bez práce každý šestý obyvatel v aktivním věku přesto, že na rozdíl od začátku roku jsou v plném proudu sezónní práce. Proti loňsku byla letos k 31. červenci průměrná míra nezaměstnanosti v kraji vyšší o 1,3 procentního bodu.

Nejtěžší situace je dlouhodobě v některých oblastech Bruntálska a Karvinska. V mikroregionu Osoblažsko i v červenci dosahovala nezaměstnanost 25,5 %, přičemž v obci Bohušov to bylo 35,5 %, v Hlince 32,2 % a ve Slezských Pavlovicích 31,5 %. Jen o málo lépe je na tom Moravskobrounsko s průměrnou nezaměstnaností 22,4 %. Na Karvinsku (Karviná, Stonava, Dětmárovice, Petrovice) činil podíl nezaměstnaných na počtu občanů v aktivním věku koncem července 21,8 %.

Nově se na úřadech práce přihlásilo 9558 občanů, což je letošní druhý nejvyšší počet (vyšší byl jen v lednu). Proti červnu jde o nárůst o 1290 osob. Naopak v červenci loňského roku byl počet občanů, kteří se nově hlásili na Úřadech práce, o 564 osob vyšší. Kromě absolventů škol a učilišť a mladistvých, kterých přišlo v červenci na Úřady práce požádat o zprostředkování zaměstnání 1811, a zaměstnanců již zmíněných strojírenských firem, byl mezi nově evidovanými občany také jako již tradičně vysoký počet pracovníků v obchodě a ve stravovacích službách a obdobně jako v předchozích letech ve větší míře i zaměstnanci školství. Na Úřady práce přišlo i 302 živnostníků, kteří přerušili nebo ukončili podnikání a požádali o zprostředkování zaměstnání. Bylo jich nejvíce od letošního ledna.

Z evidence bylo vyřazeno 6852 osob, naprosto stejně jako v červenci loňského roku, přičemž 4574 z nich našlo zaměstnání. To je výrazně nižší podíl než v minulém měsíci i před rokem, kdy dosáhl 71,5 % a 70,6 %.

Poptávka zaměstnavatelů sice v červenci opět vzrostla – celkově nejvyšší počty volných pracovních míst jsou hlášeny na Karvinsku a v Ostravě. V Karviné jde ale z více než 63 % o pracovní místa pro důlní pracoviště, na která nemají Úřady práce vhodné uchazeče a tudíž situaci na trhu práce v kraji nemohou příznivě ovlivnit. Jsou na ně přijímáni cizinci. Úřady práce evidují další desítky míst, na která nenajdou vhodné uchazeče z řad nezaměstnaných, protože se jedná o umělce, vysokoškolské pedagogy, rodilé mluvčí pro výuku jazyků, či špičkové specialisty s mezinárodními zkušenostmi. Bez této poptávky by byl průměrný podíl uchazečů na jedno pracovní místo, který v červenci činil 38,6 uchazeče, výrazně horší. Například v Karviné by bez míst v podzemí vykazovali v minulém měsíci až 109 uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo z registru Úřadu práce.

Největší zájem měli zaměstnavatelé kromě horníků o prodavače a pracovníky pro stravovací případně ubytovací zařízení, šičky a švadleny, o některé strojírenské profese, zejména svářeče, zámečníky, soustružníky, a také pracovníky pro stavby, především zedníky. Mezi volnými místy pro středoškolačky a vysokoškolačky převažovala ta pro technické profese a také obchodní zástupce, pojišťovací agenty a podobně, a také lékaře. Poptávka u oborů, kde je vyžadováno vyšší vzdělání, je ale podstatně širší než vyplývá z míst nahlášených Úřadům práce, zaměstnavatelé na tyto pozice vyhledávají vhodné uchazeče i jiným způsobem než jejich prostřednictvím.

1.5 Obtížně zaměstnatelné skupiny obyvatel

Mezi nejvíce ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání obecně patří :

- občané se ZPS (změněnou pracovní schopností),
- nezaměstnaní bez kvalifikace,
- absolventi škol a mladiství,
- ženy.

Mezi nejvíce ohrožené skupiny na ostravském trhu práce dlouhodobě patří osoby se změněnou pracovní schopností. Evidenční stav těchto zdravotně handicapovaných uchazečů je v Ostravě ze všech okresů ČR dlouhodobě nejvyšší. V závěru roku 2001 ÚP

Ostrava celkem registroval 2884 uchazečů se ZPS, což je v meziročním srovnání o 3,9 % více. Nabídka vhodných pracovních příležitostí pro tyto občany je dlouhodobě nedostatečná, a to i přes to, že výše dotace na vznik chráněných dílen a pracovišť podle vyhlášky MPSV ČR č. 115/1992 Sb. o provádění pracovní rehabilitace občanů se ZPS, v platném znění, může na jedno chráněné pracovní místo podle doložených nákladů činit až 100 tisíc Kč. I při využití prostředků aktivní politiky zaměstnanosti se tak negativně projevuje naprostý nedostatek vhodných projektů se specifickými výrobními programy pro zaměstnávání těchto handicapovaných občanů, popř. podnikatelských záměrů. Konkrétním příkladem ze zemí EU je například podpora projektů teleworku (práce po telefonu) a dalších tak, jak jsou uvedeny v závěrech této analýzy.

U nezaměstnaných občanů bez kvalifikace k žádným výrazným změnám nedochází, ale absolutní počet, a tím i podíl na celkové nezaměstnanosti v této skupině, je velmi vysoký. I přes některé pobídky zůstává velmi vysoký podíl nezaměstnaných absolventů. V rámci celé republiky zaujímá Ostrava v počtu nezaměstnaných mladých lidí přední místo, hned za okresem Karviná. Alarmující je také vzdělanostní struktura absolventů a mladistvých, která je společná pro oba porovnávané regiony.

Vzdělanostní struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání v okrese Nový Jičín

stupeň vzdělání (podle ISCED97)	k 31. 12. 2001		k 30. 6. 2002		k 31. 12. 2002	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
bez vzdělání	34	0,3	30	0,3	30	0,3
základní vzdělání	2 892	28,9	2 811	29,3	3 046	28,1
střední odborné (SOU+OU+OŠ)	4 721	47,1	4 360	45,5	5 105	47,2
střední odborné s maturitou (SOU+SOŠ)	1 780	17,8	1 741	18,2	1 990	18,4
střední všeobecné (gymnázia)	305	3,0	341	3,6	334	3,1
vysokoškolské	281	2,8	299	3,1	320	3,0
celkem	10 013	100,0	9 582	100,0	10 825	100,0

Z předchozí tabulky se jeví jako zneklidňující (možná i díky dlouhodobě neřešeným problémům v odborném školství) naprostá převaha uchazečů se středním odborným vzděláním. Následují kategorie se základním vzděláním a středního odborného vzdělání s maturitou a nikoliv neočekávaný nárůst v evidenci osob se středním vzděláním s maturitou a SVVŠ.

Tento průměr výrazně převyšuje zastoupení žen s vyšším odborným (77,8 %), bakalářským (71,4 %) a vysokoškolským vzděláním (69,4 %). Příčinou je patrně nevyváženost nabídky jednotlivých studijních nebo učebních oborů. Obory s největšími počty evidovaných nezaměstnaných absolventů jsou následující: gymnázium, provoz obchodu, rodinná příprava, kuchař-číšník, práce ve společném stravování, ekonomika a podnikání, organizace a management v odvětví, pozemní stavitelství, prodavač, obchodník, obchodní provoz a automechanik, technické práce v autoservisu.

Měsíc	Ženy	Muži	ZPS	Absolventi Mladiství	Celkem
12/01	4 786	5 227	1 316	1 400	10 013
1/02	4 921	5 661	1 385	1 422	10 582
2/02	4 799	5 656	1 383	1 379	10 455
3/02	4 718	5 433	1 335	1 333	10 151
4/02	4 727	5 221	1 333	1 356	9 948
5/02	4 655	4 952	1 289	1 317	9 607
6/02	4 704	4 878	1 286	1 396	9 582
7/02	4 915	4 952	1 309	1 518	9 867
8/02	4 992	5 067	1 285	1 661	10 059
9/02	4 973	5 067	1 273	1 761	10 040
10/02	4 965	5 041	1 249	1 431	10 006
11/02	5 006	5 171	1 270	1 213	10 177
12/02	5 134	5 691	1 321	1 225	10 825

Přesto v posledních pěti jmenovaných oborech (počínaje ekonomikou a podnikáním) se daří umisťovat největší počty uchazečů. Poměr mezi umístěnými a evidovanými uchazeči o zaměstnání není v těchto oborech ani zdaleka tak velký, jako například u oborů zámečnick, číšník, servírka nebo zahradník.

Ohrožené skupiny obyvatel patří také do kategorie dlouhodobě evidovaných nezaměstnaných. Jedná se především o uchazeče se ZPS (průměrná délka evidence je 37,6 měsíce), občany bez kvalifikace (průměrná délka evidence je 25,9 měsíce). Dlouhodobou nezaměstnaností jsou ohroženy také osoby starší 45 let (průměrná délka evidence je 27,4 měsíce) a příslušníci národnostních menšin (přesné údaje nejsou k dispozici). U romské populace je dle dostupných odhadů úroveň nezaměstnanosti vyšší, odhady hovoří asi o 60 – 70% míře nezaměstnanosti. Ani v tomto směru se zkušenosti Úřadů práce v Ostravě i okrese Nový Jičín neliší, jak je patrné z tabulky mapující situaci v okrese Nový Jičín.

Převažující počty v kategoriích nad 12 měsíců dostatečně výrazně naznačují závažnost a nutnost řešení problematiky dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů. Zvýšené zastoupení mužů vůči ženám v evidenci v posledním roce vyplývá z aktuálních změn (především propouštění) v průmyslových podnicích a je závislé na charakteru konkrétních profesí.

2. Praktická část

2.1 Motivační rozhovory

Dotazníky byly vydány a distribuovány v počtu 150 ks. Celkem projevilo zájem o projekt 134 osob, přičemž 36,6 % z nich nemohlo být zařazeno, neboť nespadlo do cílových skupin projektu – jednalo se o zaměstnané osoby, které měly potřebu pouhého dozdělení.

Výsledky:

Počet oslovených respondentů:	134
Počet rozhovorů:	70
Počet vrácených dotazníků:	93
Počet žen:	81
Z toho na nebo po MD:	43
Z toho absolventů:	2
Počet mužů:	13
Z toho absolventů:	3
Vzdělání:	
SŠ vč. stř. odborného	81
VŠ	4
Z	2

Byli byste ochotni pracovat i za minimální mzdu v případě možnosti následného stálého zaměstnání?

13	určitě ne
17	ne
15	možná
4	pravděpodobně
5	určitě ano

Byli byste ochotni se za prací odstěhovat ?

29	určitě ne
13	ne
15	možná
8	pravděpodobně
6	ano

Byli byste ochotni se dále vzdělávat v případě hrazení výuky ?

1	určitě ne
0	ne
3	možná
5	pravděpodobně
61	ano

Byli byste ochotni se dále vzdělávat za vlastní finanční prostředky?

0	určitě ne
5	ne
11	možná
5	pravděpodobně ano
48	určitě ano

Domníváte se, že Úřad práce Vám pomůže najít zaměstnání ?

20	určitě ne
25	ne
15	možná
2	pravděpodobně ano
2	určitě ano

Pro potřeby analýzy z šetření vyplynulo:**Zájemci o vzdělávání dle místní působnosti**

Region Poodří	15
Bývalý okres Nový Jičín	15
Z toho menší obce	6
Bývalý okres Karviná	3 /problematické sídliště Šumbark/
Z toho menší obce	0
Bývalý okres Frýdek-Místek	2
Z toho menší obce	2
Bývalý okres Opava	4
Z toho menší obce	4
Bývalý okres Bruntál	0
Z toho menší obce	0
Ostrava	58

Velmi nás překvapil zájem o tento druh kurzů, které nebyly nabízeny přes Úřad práce a frekventanti, kteří byli vedeni na Úřadu práce neměli žádné výhody (kromě úhrady cestovního a zajištění hlídání dětí). Přesto jsme v určité chvíli (16. 10. 2002) museli ukončit příjem přihlášek, abychom vůbec byli schopni realizovat projekt v časovém harmonogramu.

Obecně se dá říci, že největší zájem o další neformální vzdělávání a zvyšování kvalifikace mají ženy. Na druhé straně je třeba si být vědomi zaměření vzdělávacích kurzů – většina mužů je profesně zaměřena na jiné oblasti.



Ve vztahu k cílovým skupinám – matky na mateřské a po mateřské dovolené, absolventi, dlouhodobě nezaměstnaní (v našem případě déle než 1/2 roku) – jsme cílové skupiny odhadli správně až na skupinu absolventů, přestože projekt začínal v období, kdy již mnoha absolventům bylo jasné, že budou nezaměstnaní. Po rozhovoru s odbornou radou projektu jsme došli k závěru, že absolventi škol si jsou jisti, že jejich znalosti jsou dostatečné, a teprve praxe je často přesvědčí o opaku.

Rovněž vzdělání zájemců o kurzy bylo dáno zaměřením kurzů, i když se např. účetnictví chtěli účastnit i ti, kdo měli základní vzdělání a podle motivačních kurzů bylo jejich zaměření i schopnosti jiné.

Rozložení zájemců o vzdělávání podle místní příslušnosti bylo také zcela logické – Region Poodří jako partner projektu a Studénka jako místo vzdělávání čtyř kurzů. Zároveň Studénka jako blízké město se slušnou infrastrukturou využitelnou pro Ostravany a v kombinaci s proplácením cestovného a zařízení hlídání dětí takřka bezproblémové.

Ve vztahu k dalšímu případnému projektu na vzdělávání byl vidět zájem u 87 % respondentů, v případě vzdělávání pro možnost zaměstnání i za vlastní finanční prostředky pak 69,6 %. Tato skutečnost však je a bude do značné míry ovlivněna sociálním postavením respondentům. 65 % z této skupiny odpovědělo, že si nemohou dovolit zaplatit kurz, neboť jsou závislí na sociálních dávkách.



Zajímavá skutečnost vyplynula i z otázky, zda jim úřad práce může zajistit zaměstnání. 31 % respondentů odpovědělo, že určitě ne, a jen 3 % respondentů odpovědělo, že určitě ano.

Při rozhovorech jsme se často setkávali s psychickými důsledky nezaměstnanosti u osob, které dříve zastávaly poměrně prestižní zaměstnání či byli vysokoškolsky vzdělaní. Bylo zřejmé, že tyto osoby potřebují speciální socioterapeutické rozhovory, kterých nebyli účastníky realizátoři, ale pouze socioterapeut.

Výsledkem práce socioterapeuta byla kromě jiného první odborná praxe v naší kanceláři a zaměstnání dané osoby.

Zde se ukázalo jako potřebné zřízovat při Úřadech práce tzv. kluby (v Ostravě existuje), kde si nezaměstnaní mohou pohovořit s odborníky.

Respondenti velmi vítali náplň projektu a to především proto, že jim umožňuje, aby si sami zvolili kurz, který je zadarmo, mají zajištěno hlídání dětí a je k nim individuální přístup.

2.2 Strukturované rozhovory

Při osobních úvodních rozhovorech bylo osloveno 93 zájemců, z nichž bylo vybráno 70 těch, kteří byli ochotni spolupracovat při podrobnějším strukturovaném rozhovoru.

Respondenti nemuseli odpovídat na všechny otázky, předem jim byla zaručena anonymita při osobních rozhovorech a záznamy ze strukturovaných rozhovorů nejsou nikde prezentovány.

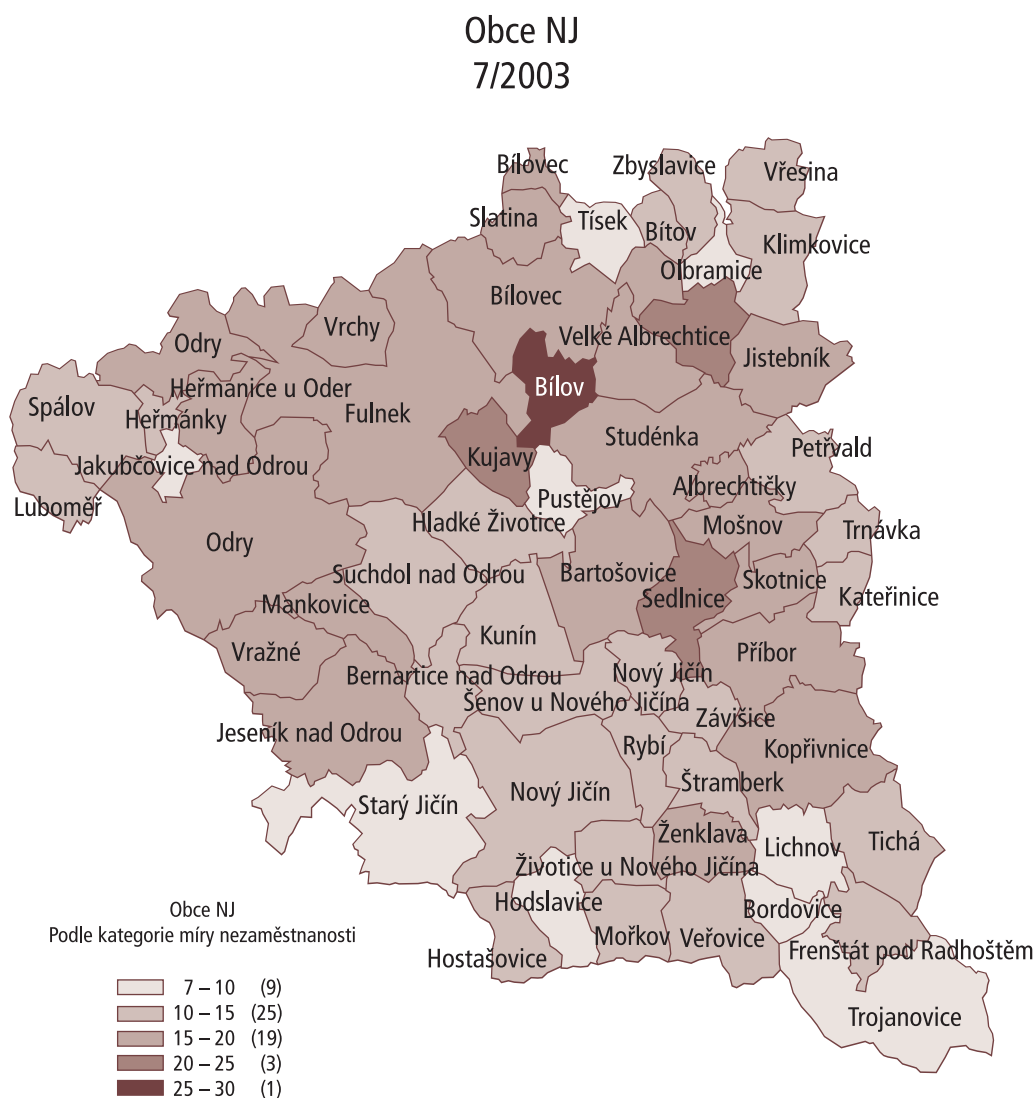
Pořadové číslo	Co od vzdělávacího kurzu očekávám.	Je pro mě traumatizující nepracovat.	Ztrácím kontakt s okolním světem kvůli nezaměstnanosti.	Jsem připraven(a) využít všech možností pro další vzdělání, bude-li dostupné finančně.	Rekvalifikační kurzy pracovního úřadu nezhledňují mé potřeby dalšího vzdělání.
1.	Zvýšení kvalifikace, zlepšení postavení na trhu práce.	Jsem na mateřské dovolené a už víc než rok si hledám práci. Nikdo nechce zaměstnat matku s malým dítětem, navíc jsem i starší a všichni dávají přednost mladším nebo se zabezpečenými dětmi.	Ano.	Jsem na sociálce, mám finanční problémy a vůbec si neumím představit, že bych měla platit za kurzy.	Mám vysokou školu ekonomického směru a na pracáku mi řekli, že mě nemůžou zařadit do rekvalifikace, protože jsem v daném oboru vzdělaná. Přitom už je to natolik dlouho, že jsem ztratila všechny vědomosti a všechno se změnilo.
2.	Potřebuji si osvojit nové technologie, neumím s počítačem a dnes jej všude vyžadují.	Ano, jsem více než půl roku nezaměstnaná, byla jsem dříve zvyklá pracovat hodně, cítím se nepotřebná.	Je to velmi nepříjemné, protože se cítím i společensky méněcenná.	Určitě ano, vítám možnost vzdělávání zdarma a ani mi nevadí dojíždění do Studénky.	Nezúčastnila jsem se kurzu, nemohu hodnotit.
3.	Jsem na mateřské dovolené a mám možnost jít do zaměstnání, ale zaměstnavatel vyžaduje částečnou znalost jazyka. Předpokládám, že se naučím alespoň základy.	Zatím mám hodně práce s dětmi a rodinou, takže to nevnímám, mám hodně přátel a známých.	Ne.	Myslím si, že hodně lidí uvítá možnost vzdělávání zadarmo, na druhé straně by neměli mít pocit, že jim někdo dává něco na talíři. Částečně by si měli vzdělávání platit.	Nemohu hodnotit.
4.	Potřebuji se znovu vrátit do aktivního pracovního života. Předpokládám, že se naučím nové věci.	Jsem nezaměstnaná 13 let a na vesnici je velmi málo příležitostí pro práci. Chtěla bych pracovat, ale i díky rodině je komplikované mít práci mimo bydliště. Uvítala bych práci z domu – přepis.	Manžel pracuje a stykáme se s rodinou a jeho přáteli.	Je skvělé, že za kurzy nemusíme platit, protože by to určitě zatížilo náš rozpočet.	Zúčastnila jsem se jednoho kurzu: manager vlastní firmy a poznatky jsem nevyužila. Bylo to málo.
5.	Zvýšení kvalifikace, zlepšení sebevědomí, nové poznatky.	Už jsem si zvykla, ale pořád mám pocit, že bych ještě něco mohla dokázat.	Ano.	Kdybych za kurzy měla platit komerční ceny, nemohla bych se jich zúčastnit.	Nemohu hodnotit.
6.	Potřebuji se naučit na počítači, všichni zaměstnavatelé to vyžadují.	Jsem nezaměstnaná už dost dlouho a navíc jsem ve věku, kdy mám problém u zaměstnavatelů. Určitě ano.	Jen částečně, okruh známých je tím omezen.	Nemohl bych si dovolit platit za kurz. Ani já ani žena nejsme zaměstnaní.	Nemohu hodnotit.
7.	Ráda bych se naučila účetnictví, protože jsem vystudovala střední školu, ale od té doby se mnohé změnilo a potřebuji se to naučit znovu.	Jsem na mateřské dovolené, mám dost podnětů zvenčí. Ne.	Ne.	Máme tři děti, takže bychom si těžko mohli dovolit platit za vzdělání hodně peněz, částečně bych ale byla ochotna si přispívat.	Nezúčastnila jsem se žádného kurzu.
8.	Kdysi jsem studovala angličtinu a ráda bych si znalosti osvěžila tak, abych se mohla ucházet o zajímavé místo.	Jsem rok nezaměstnaná a začíná se mi stávat, že proležím celý den, místo abych něco dělala. Ráda bych šla do práce.	Částečně ano, ale není to nějak moc.	Byla bych ochotna si i částečně platit.	Zúčastnila jsem se jedné rekvalifikace, ale bylo to nepříliš konkrétní a angličtinu nenabízí vůbec.

9.	Potřebuju se naučit pracovat na počítači, protože i v obchodě se už místo pokladen počítače používají.	Nejsem nezaměstnaná dlouho, takže nemohu hodnotit.	Ne.	Záleželo by na tom, jestli je to pro mě důležité. Určitě bych neplatila za rekvalifikaci z donucení.	Ne.
10.	Kontakty s novými lidmi, zvýšení znalostí v oblasti účetnictví a počítačů.	Ano, velmi.	Ano, většinou se moji známí baví právě o práci a říkají – co ty, tobě je hej, ty nemusíš pracovat a v podstatě mě tak vyčleňují z kolektivu.	Určitě bych si i připlatila, kdyby mi to pomohlo najít zaměstnání.	Určitě ne, jednoho jsem se zúčastnila a byla to zbytečná ztráta času.
11.	Určitě naučit se na počítačích, je to dneska nezbytné.	Nepociťuji, protože mám pořád dost práce kolem domácnosti.	Ne.	Ano, připlatila bych si, ale ne nějaké velké sumy.	Nevím, nezúčastnila jsem se a ani mi to nikdy nenabídl.
12.	Zlepšení znalostí a vědomostí a možná i pomoc při hledání místa.	Částečně ano, i když se to snažím kompenzovat něčím jiným – jinými aktivitami.	Ne.	Jsem ochotna si připlatit.	Nemohu hodnotit.
13.	Zvýšení kvalifikace, navázání kontaktů a zjištění, jestli bych ještě mohl pokračovat v nějakém dalším studiu, třeba dálkovém.	Ano.	Ano, protože většina mých známých pracuje. Závídím jim.	Klidně bych zaplatil, kdyby to mělo pro mě význam.	Zúčastnil jsem se a naučil se základy na počítačích. Teď si je chci rozšířit tímto kurzem.
14.	Jsou nové věci v účetnictví a potřebovala bych si je osvěžit, takže by bylo pro mě dobré se kurzu zúčastnit.	Ani ne, myslím si, že si práci najdu, jenom potřeboju zvýšit vědomosti.	Ne.	Částečná úhrada nákladů by byla možná.	Ne.
15.	Určitě si zvýším kvalifikaci, nabízený certifikát mi může pomoci najít lepší místo.	Určitě ano, protože se cítím méněcenná, hlavně jsem pořád s dětma a ty mi nedávají možnost dalšího růstu.	Ano, protože nemám možnost kontaktů s lidmi tolik, jako kdybych chodila do práce.	Určitě bych si připlatila.	Nevím
16.	Velmi vítám, že se mohu kurzu zúčastnit, protože kromě zvýšení kvalifikace očekávám i změnu společenského postavení. Ráda bych pracovala i bez nároku na mzdu v nějaké organizaci, abych si ověřila své znalosti a mohla se pak prokázat nějakým doporučením.	Je to pro mne velmi traumatizující, protože jsem byla zvyklá hodně pracovat, a přestože jsem nezaměstnaná teprve půl roku, mám pocit, že už je to celá věčnost.	Ano, bývalí kolegové se mne jakoby bojí, že oni zaměstnání zůstali a já ne. Velmi se mi právě díky mé velké vytíženosti v práci, a tím ztráty kontaktů s ostatními, snížil okruh známých.	Částečné krytí nákladů by nebyl problém v případě, že by kurz odpovídal mým představám.	Nemohu hodnotit.
17.	Zvýšení kvalifikace, zlepšení orientace ve vybrané problematice.	Zatím ne, protože mám dost práce kolem domácnosti, ale už bych byla ráda zaměstnána.	Ne.	Nemohla bych si dovolit za vzdělání platit, jsme s manželem na sociálce.	Nemohu hodnotit.
18.	Předpokládám, že certifikát mi může pomoci najít zaměstnání.	Ne.	Ne.	Nemůžu platit.	Nevím.

19.	Počítače jsou dneska nejžádanější znalostí ze strany zaměstnavatelů, ani jako skladového dělníka vás nevezmou bez toho, aniž byste uměl pracovat s počítačem. Proto se hlásím do kurzu počítačů.	Zatím to příliš nepociťuji, ale mám dost známých, kteří už jsou v depresi.	Nemohu říct – zatím ne.	Asi bych si připlatil v případě, že bych měl jistotu, že potom najdu práci.	Nevím.
20.	Jsem už dlouho na mateřské a mám pocit, že už se nic nového nemůžu naučit, doufám, že se to kurzem změní.	Ani ne, protože mám hodně práce kolem dětí.	Částečně ano.	Určitě bych si připlatila, ale nemůžu si dovolit komerční ceny.	Jednoho jsem se zúčastnila a byl dobrý.

2.3 Spolupráce vedení měst a obcí s úřady práce (názory starostů)

O odpověď na otázky jsme požádali starosty obcí Regionu Poodří, protože však statistiky Úřadů práce kopírují současně platné územněsprávní členění, uvádíme pro názornost současný stav v následující grafické úpravě. (Zdroj ÚP Nový Jičín)



Správní obvody obcí s rozšířenou působností III. kategorie

Bílovec	Frenštát p. R.	Kopřivnice	Nový Jičín	Odry
Albrechtíčky	Bordovice	Kateřince	Bartošovice	Heřmanice u O.
Bílov	Frenštát p. R.	Kopřivnice	Bernartice n. O.	Heřmánky
Bílovec	Kunčice p. O.	Mošnov	Fulnek	Jakubčovice n. O.
Bítov	Lichnov	Petřvald	Hladké Životice	Jeseník n. O.
Bravantice	Tichá	Příbor	Hodslavice	Luboměř
Jistebník	Trojanovice	Skotnice	Hostašovice	Mankovice
Kujavy	Veřovice	Štramberk	Kunín	Odry
Pustějov		Trnávka	Mořkov	Spálov
Slatina		Závišice	Nový Jičín	Vražné
Studénka		Ženkla	Rybí	
Těškovice			Sedlnice	
Tísek			Starý Jičín	
Velké Albrechtice			Suchdol n. O.	
			Šenov u N. J.	
			Vrchy	
			Životice u N. J.	

Správní obvody obcí s rozšířenou působností II. kategorie

Bílovec	Studénka	Frenštát p. R.	Kopřivnice	Příbor	Fulnek	Nový Jičín	Odry
Bílov	Albrechtíčky	Bordovice	Kopřivnice	Kateřince	Hl. Životice	Bartošovice	Heřmanice u O.
Bítov	Pustějov	Frenštát p. R.	Štramberk	Mošnov	Vrchy	Bernartice n. O.	Heřmánky
Bravantice	Studénka	Kunčice p. O.	Závišice	Petřvald		Hodslavice	Jakubčovice n. O.
Jistebník		Lichnov	Ženkla	Příbor		Hostašovice	Jeseník n. O.
Kujavy		Tichá		Skotnice		Kunín	Luboměř
Slatina		Trojanovice		Trnávka		Mořkov	Mankovice
Těškovice		Veřovice				Nový Jičín	Odry
Tísek						Rybí	Spálov
V. Albrechtice						Sedlnice	Vražné
						Starý Jičín	
						Suchdol n. O.	
						Šenov u N. J.	
						Životice u N. J.	

Upozornění: Podle vyhlášky MV z 15.8.2002 č.388/2002 Sb. o stanovení správních obvodů obcí došlo k některým změnám včetně hranic okresu. Spádovost obcí pod Úřad práce a jeho pobočky a pracoviště zůstává zachována.

V dotaznících určených starostům nás například zajímalo, jak jsou zastupitelé spokojeni se spoluprací s Úřadem práce, zda mají z Úřadů práce dostatek informací, zda vědí, kteří občané z obce jsou v evidenci ÚP, i zda takové informace pro svou práci potřebují.

Informace, které jsme získali, se různily. Přibližně 20 % odpovědí bylo jednoznačně kladných, dalších 70 % se přiklánílo k odpovědím „spíše ano“ a zbývající respondenti se vyjádřili s různou intenzitou negativně. Do protipólu lze postavit zcela kladný postoj starostky Skotnice se stanoviskem starosty Hladkých Životic. Podle jeho názoru jsou současné možnosti samosprávy nulové. Zastupitelé jsou, podle něj, nuceni věnovat veškeré své úsilí boji s nefunkčními byrokratickými opatřeními ze strany státní správy. Za velký zdroj potíží považuje nepodařenou reformu veřejné správy. Představitelé obcí z Poodří se shodně přesně na rozhraní hodnocení spíše ano a spíše ne vyjadřovali k významu obecních strategií zaměstnanosti a k významu připomínková- ní a spolupráce na přípravě těchto dokumentů s jinými organizacemi – úřady.

2.4 Srovnání

Mezi podmínkami bývalé průmyslové aglomerace a možnostmi jednotlivých obcí Poodří existují propastné rozdíly. Za nejnázornější prostředky srovnání, které mohou vést k zamýšlení, považujeme následující přehledy.

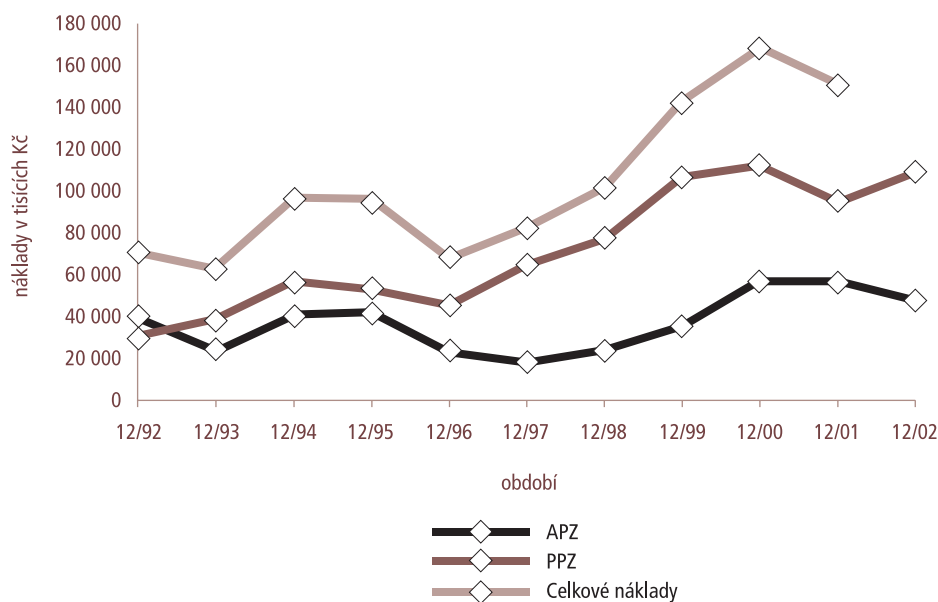
Počet uchazečů a míra nezaměstnanosti v obcích						
Období	I. čtvrtletí		II. čtvrtletí		31. 7. 2003	
	Počet uchazečů	Míra nezaměst. v %	Počet uchazečů	Míra nezaměst. v %	Počet uchazečů	Míra nezaměst. v %
Okres Nový Jičín	11 422	14,19	10 950	13,78	11 515	14,58
Albrechtičky	55	16,87	44	13,50	61	18,71
Bartošovice	163	20,30	148	18,43	157	19,55
Bernartice n. O.	44	11,83	35	9,41	38	10,22
Bíllov	69	27,27	65	25,69	65	25,69
Bílovec	658	17,74	626	16,87	631	17,01
Bítov	26	12,81	21	10,34	24	11,82
Bordovice	22	7,48	19	6,46	24	8,16
Bravantice	93	22,46	86	20,77	90	21,74
Frenštát p. R.	632	11,20	583	10,34	628	11,13
Fulnek	554	18,61	523	17,57	516	17,33
Heřmanice u Oder	38	21,47	29	16,38	30	16,95
Heřmánky	16	21,05	14	18,42	10	13,16
Hladké Životice	59	12,29	52	10,83	60	12,50
Hodslavice	77	9,34	68	8,25	64	7,77
Hostašovice	44	13,13	38	11,34	39	11,64
Jakubčovice	38	9,77	33	8,48	34	8,74
Jeseník n. O.	169	18,86	146	16,29	145	16,18
Jistebník	119	17,07	111	15,93	116	16,64
Kateřinice	45	14,71	43	14,05	42	13,73
Klimkovice	210	11,25	202	10,83	215	11,52
Kopřivnice	1 702	13,79	1 723	13,96	1 861	15,08
Kujavy	59	22,10	61	22,85	55	20,60
Kunín	88	9,47	91	9,80	94	10,12
Lichnov	62	9,52	57	8,76	58	8,91
Luboměř	26	12,94	22	10,95	28	13,93
Mankovice	40	14,55	42	15,27	46	16,73
Mořkov	143	11,90	134	11,15	147	12,23
Mošnov	61	17,89	57	16,72	54	15,84
Nový Jičín	1 999	14,14	1 921	13,59	1 959	13,86
Odry	637	17,46	576	15,79	576	15,79
Olbramice	28	11,24	22	8,84	23	9,24
Petřvald	102	11,89	99	11,54	102	11,89
Příbor	613	14,25	616	14,32	648	15,06
Pustějov	31	7,14	30	6,91	35	8,06
Rybí	56	10,85	59	11,43	62	12,02
Sedlnice	117	18,28	123	19,22	133	20,78
Skotnice	54	16,77	57	17,70	59	18,32
Slatina	51	15,41	53	16,01	55	16,62
Spálov	60	13,99	53	12,35	53	12,35
Starý Jičín	103	8,66	106	8,92	116	9,76
Studénka	885	17,13	885	17,13	1 011	19,57

Suchdol n. O.	174	13,93	157	12,57	169	13,53
Šenov	115	11,52	112	11,22	114	11,42
Štramberk	193	12,33	185	11,82	198	12,65
Tichá	101	13,85	99	13,58	103	14,13
Týsek	40	9,13	35	7,99	34	7,76
Trnávka	50	14,45	48	13,87	46	13,29
Trojanovice	112	11,36	100	10,14	98	9,94
Velké Albrechtice	87	17,09	73	14,34	81	15,91
Veřovice	94	10,43	87	9,66	95	10,54
Vražné	83	18,57	74	16,55	81	18,12
Vrchy	20	16,53	24	19,83	23	19,01
Vřesina	138	12,21	132	11,68	134	11,86
Závišice	33	9,71	33	9,71	39	11,47
Zbyslavice	26	9,81	24	9,06	28	10,57
Ženklava	65	16,46	58	14,68	68	17,22
Životice	43	14,29	36	11,96	40	13,29

Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

položka	2001	1. pol. 2002	2002	rozdíl	
				12/2002-12/2001	
				absolutně	v %
výdaje na politiku zaměstnanosti celkem (PZ)	149 939	74 346	154 893	+3 954	+3,3
v tom – na aktivní politiku (APZ)	55 599	20 069	46 884	-8 715	-15,7
– na pasivní politiku (PPZ)	94 340	54 277	108 009	+13 669	+14,5
podíl APZ na PZ v %	37,05	26,99	30,27		

Náklady na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti prosinec 1992 – prosinec 2002



Počet nově vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ

nástroje APZ	2001	1. pol. 2002	2002	rozdíl	
				12/2002–12/2001	
				absolutně	v %
SÚPM u zaměstnavatelů					
– na zřízení	25	21	23	- 2	- 8,0
– na mzdy	169	31	88	- 81	- 47,9
SÚPM – absolventská praxe v ROPO	8	3	7	- 1	- 12,5
SÚPM – SVČ	42	20	33	- 9	- 21,4
absolventská praxe	200	82	193	- 7	- 3,5
VPP	474	432	451	- 23	- 4,9
chráněné dílny a pracoviště (zřízení)	25	3	9	-16	- 64
celkem	943	592	804	-139	-14,7

V roce 2002 bylo prostřednictvím nástrojů APZ (kromě rekvalifikací) **vytvořeno** celkem 804 pracovních míst. Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo umístěno na VPP – 451, dále na SÚPM včetně OSVČ – 118 uchazečů a na absolventské dohody 193 uchazečů. Finanční náklady: VPP – 16 605 937 Kč, SÚPM včetně OSVČ – 6 028 752 Kč, absolventské dohody 9 003 823 Kč.

Struktura uchazečů podle jednotlivých kategorií**Věková struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání**

věk	k 31. 12. 2001		k 30. 6. 2002		k 31. 12. 2002	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 19 let	717	7,2	574	6,0	826	7,6
20 – 24 let	1 708	17,1	1 715	17,9	1 892	17,5
25 – 29 let	1 233	12,3	1 184	12,4	1 345	12,4
30 – 34 let	1 085	10,8	1 017	10,6	1 113	10,3
35 – 39 let	1 100	11,0	1 072	11,2	1 140	10,5
40 – 44 let	1 095	10,9	984	10,3	1 087	10,0
45 – 49 let	1 287	12,9	1 191	12,4	1 321	12,2
50 – 54 let	1 298	13,0	1 244	13,0	1 387	12,8
55 – 59 let	458	4,6	550	5,7	650	6,0
nad 60 let	32	0,3	51	0,5	64	0,6
celkem	10 013	100,0	9 582	100,0	10 825	100,0

Nejvýrazněji zastoupenými věkovými skupinami jsou již dlouhodobě mladí lidé, a to zejména ve věku 20 – 24 let, a dále věková kategorie 50 – 54 let.

Uchazeči se základním vzděláním vždy tvořili problémovou skupinu pro nedostatek možností pracovního zařazení. Daleko závažnější je problém velkého počtu kvalifikovaných uchazečů v evidenci.

Délka evidence uchazečů o zaměstnání v měsících

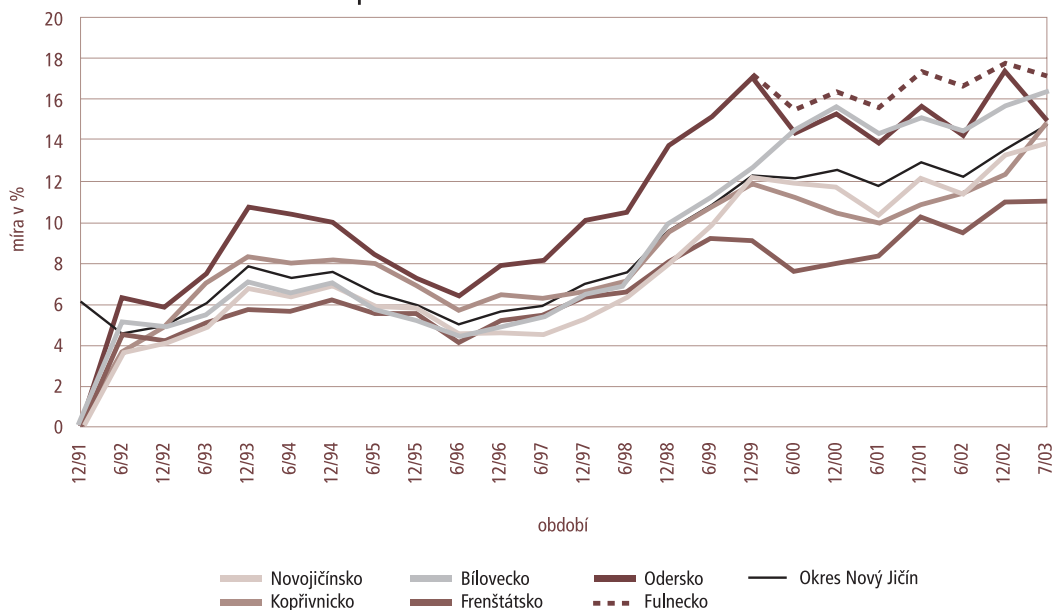
období	k 31. 12. 2001		k 30. 6. 2002		k 31. 12. 2002	
	absolutně	%	absolutně	%	absolutně	%
do 3 měsíců	2 104	21,0	1 837	19,2	2 368	21,9
3 – 6 měsíců	1 733	17,3	1 539	16,1	1 968	18,2
6 – 9 měsíců	929	9,3	1 009	10,5	1 120	10,3
9 – 12 měsíců	867	8,7	1 020	10,6	934	8,6
12 – 24 měsíců	1 781	17,8	1 584	16,5	1 773	16,4
nad 24 měsíců	2 599	26,0	2 593	27,1	2 662	24,6
celkem	10 013	100,0	9 582	100,0	10 825	100,0

Srovnání vývoje počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo

Měsíc	Počet uchazečů na 1 volné místo		
	Okres Nový Jičín	Moravskoslezský kraj	Česká republika
12/01	28,5	36,7	8,9
1/01	26,2	37,4	9,5
2/02	23,1	33,8	9,8
3/02	22,0	34,5	9,6
4/02	21,5	25,2	9,3
5/02	20,1	31,5	9,1
6/02	19,8	33,6	9,3
7/02	19,2	34,0	9,5
8/02	18,5	34,5	9,6
9/02	20,3	38,0	10,2
10/02	23,1	35,7	10,5
11/02	25,8	39,3	11,3
12/02	29,1	44,0	12,7

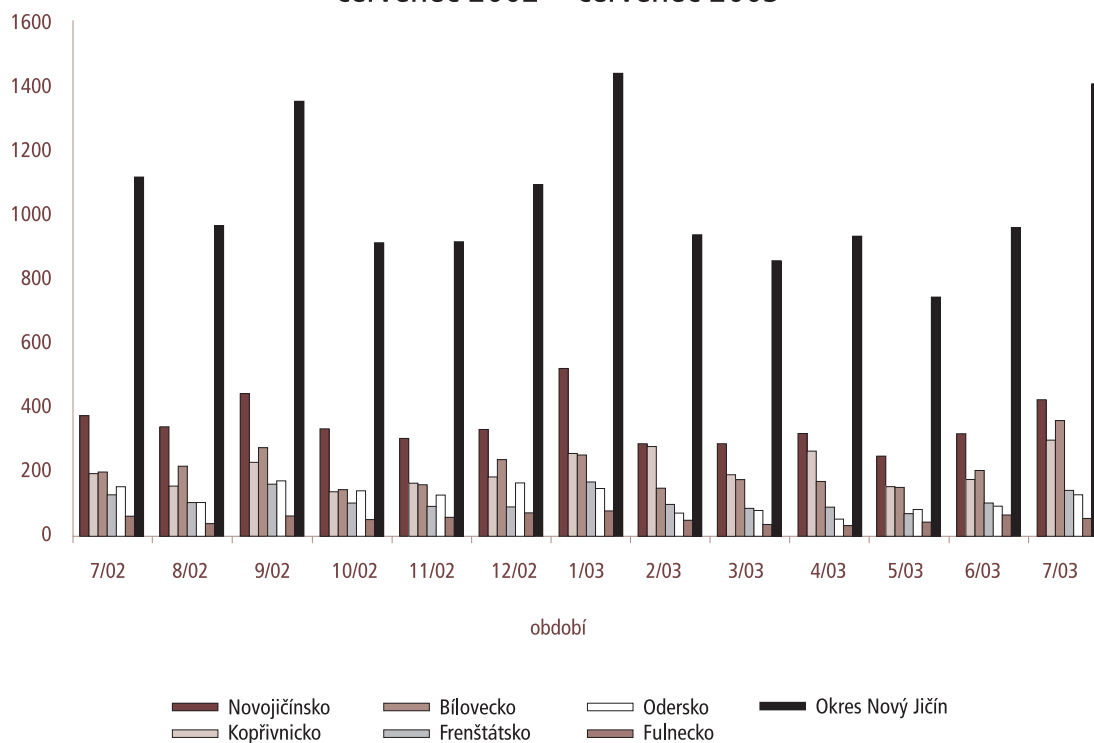
Měsíc	Míra nezaměstnanosti		
	Okres Nový Jičín	Moravskoslezský kraj	Česká republika
12/01	12,8	15,1	8,9
1/02	13,4	15,6	9,4
2/02	13,3	15,5	9,3
3/02	12,9	15,3	9,1
4/02	12,6	14,8	8,8
5/02	12,1	14,5	8,6
6/02	12,1	14,8	8,7
7/02	12,4	15,2	9,2
8/02	12,6	15,4	9,4
9/02	12,6	15,5	9,4
10/02	12,4	15,3	9,3
11/02	12,6	15,4	9,3
12/02	13,4	15,9	9,8

Míra nezaměstnanosti v okrese Nový Jičín
prosinec 1991 – červenec 2003



31. 7. 2003	Počet uchazečů		Míra nezaměstnanosti v %	Nově hl. od 1. 7. 03		Nově hl. od 1. 1. 03		Volná místa
	muži ženy	Celkem		muži ženy	Celkem	muži ženy	Celkem	
Okres Nový Jičín	5945 5570	11 515	14,58	741 659	1 400	2621	5 048	287
Novojičínsko	1979 1897	3 876	13,67	196 226	422	820 827	1 647	100
Kopřivnicko	1066 1100	2 166	14,79	155 142	297	583 548	1 131	38
Bílovecko	1377 1226	2 603	16,28	225 135	360	589 474	1 063	40
Frenštátsko	572 434	1 006	10,93	65 76	141	280 238	518	37
Odersko	619 591	1 210	14,83	66 61	127	224 219	443	53
Fulnecko	332 322	654	17,01	34 19	53	125 121	246	19

Nově hlášené uchazeče červenec 2002 – červenec 2003



Vývoj nezaměstnanosti

ukazatel (celkový počet)	stav k		
	31. 7. 2002	30. 6. 2003	31. 7. 2003
evidovaní uchazeči o zaměstnání	96 433	101 725	104 431
- z toho			
ženy	47 371	49 295	51 402
absolventi a mladiství	14 665	10 643	11 174
uchazeči se změněnou pracovní schopností	12 371	13 068	13 234
volná pracovní místa	2 836	2 358	2 703
počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	34,0	43,1	38,6
míra nezaměstnanosti v %	15,2	16,1	16,5

Tok nezaměstnanosti

ukazatel (celkový počet)	červenec 2002	červen 2003	červenec 2003
nově evidovaní uchazeči o zaměstnání ve sled. měsíci	10 122	8 268	9 558
vyřazení ve sledovaném měsíci	6 852	7 177	6 852
- z toho umístění (úřady práce + jinak)	4 836	5 133	4 574

Aktivní politika zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Nová pracovní místa vytvořená v rámci APZ a rekvalifikace uchazečů o zaměstnání

ukazatel (celkový počet)	červenec 2002	červenec 2003	stav od počátku roku k	
			31. 7. 2002	31. 7. 2003
nová pracovní místa vytvořená v rámci APZ				
veřejně prospěšné práce	59	84	1 871	1 553
společensky účelná pracovní místa	144	229	1 671	1 658
místa pro odbornou praxi absolventů a mladistvých	84	123	803	753
chráněné dílny a pracoviště	12	6	37	87
nová pracovní místa vytvořená v rámci APZ celkem	299	442	4 382	4 051
rekvalifikace uchazečů o zaměstnání				
uchazeči zařazení do rekvalifikací	275	409	5 449	6 449

Porovnáme-li údaje ze statistik ÚP zjistíme, že hodnota míry nezaměstnanosti je v okrese Nový Jičín i v celém Moravskoslezském kraji poměrně stabilní. Okres Nový Jičín výrazně převyšuje republikový ukazatel, přestože v kraji je na předposlední páté příčce. V republikovém měřítku se okres pohybuje dlouhodobě okolo třináctého místa.

2.5 Budoucí rizika

Na Novojičínsku stále přetrvává kumulace a koncentrace zaměstnanosti obyvatel okresu do několika velkých zaměstnavatelských organizací a zároveň koncentrace sídelní struktury do velkého počtu měst (10). Právě ukončení výroby některých významných zaměstnavatelů už nyní posunulo Novojičínsko do čela statistik počtu nezaměstnaných a zdá se, že nepříznivá situace bude pokračovat.

Také nedostatečná připravenost podnikatelských zón především v oblasti Fulnecka a Bílovecka působí na nevyváženou a nerovnoměrnou nabídku pracovních příležitostí na území okresu.

Přestože vyšší podíl obyvatelstva v produktivním věku na místním trhu práce je významným ekonomickým činitelem, může to být rovněž činitel ovlivňující i možnou vyšší hodnotu míry nezaměstnanosti.

Rovněž mobilita obyvatel okresu za pracovními příležitostmi je negativně ovlivňována omezováním dopravních spojení a je mnohdy na hranici časové únosnosti. Podle názorů starostů nelze ochotu k dojíždění za prací vázat jednoznačně na pohlaví a věk uchazečů. V budoucnu však podle jejich mínění může vzrůstat počet nezaměstnaných, kteří zneužijí systém sociálních dávek. V současnosti už mají signály, že ve všední dny se nezaměstnaní v obci věnují zvelebování vlastních nemovitostí a víkendy věnují „černým“ řemeslným zakázkám. Řada stížností se v tomto směru nesla k lékařům, kteří odborným doporučením pomáhají některým nezaměstnaným vyvázat se z veřejně prospěšných prací pro obec.

Přestože ostravská nezaměstnanost v poslední době prudce akceleruje a současný stav na trhu práce je velice vážný, podobné zkušenosti mají i pracovníci zdejšího Úřadu práce. Předchozí mírné pozitivní změny z roku 2001 během roku 2002 nepokračovaly a byly jen dočasné. Ani prognóza dalšího vývoje není příznivá.

Situace na nabídkové straně ostravského trhu práce se v následujícím období nezlepší a očekáváme, že intenzita vzestupu nezaměstnanosti bude v roce 2003 v meziročním srovnání přibližně stejná; v lepším případě se pouze poněkud zmenší.

Po výrazném lednovém nárůstu a únorové stagnaci by nezaměstnanost od března mohla v souvislosti se zahájením sezónních prací začít mírně klesat. S ukončením školního roku se však počet evidovaných uchazečů o zaměstnání, zejména absolventů škol a učilišť, opět zvýší a vzestupná tendence potrvá až do srpna, případně do září. V dalších dvou měsících by se růst nezaměstnanosti mohl dočasně zastavit, řady lidí hledající zaměstnání znovu rozšíří příchod zimního období.

Na základě průběžně prováděného monitoringu rozhodujících ostravských zaměstnavatelů se stavem 25 a více osob, kteří v prvním pololetí roku 2003 předpokládají celkový pokles svých stavů cca o 690 (-0,7 %) osob, s ohledem na nepříznivý trend v drobném podnikání, pokračující restrukturalizaci hutnictví a z důvodu, že v současné době neexistují signály a nejsou známy žádné informace o příchodu investorů, kteří by mohli ve větším rozsahu oživit tvorbu nových pracovních míst a významněji zvýšit jejich minimální a naprosto nedostatečný počet, nelze v letošním roce v Ostravě s meziročním snížením nezaměstnanosti v žádném případě počítat. Stav registrovaných osob bez práce bude patrně ve všech měsících roku 2003 v meziročním srovnání naopak vždy znatelně vyšší.

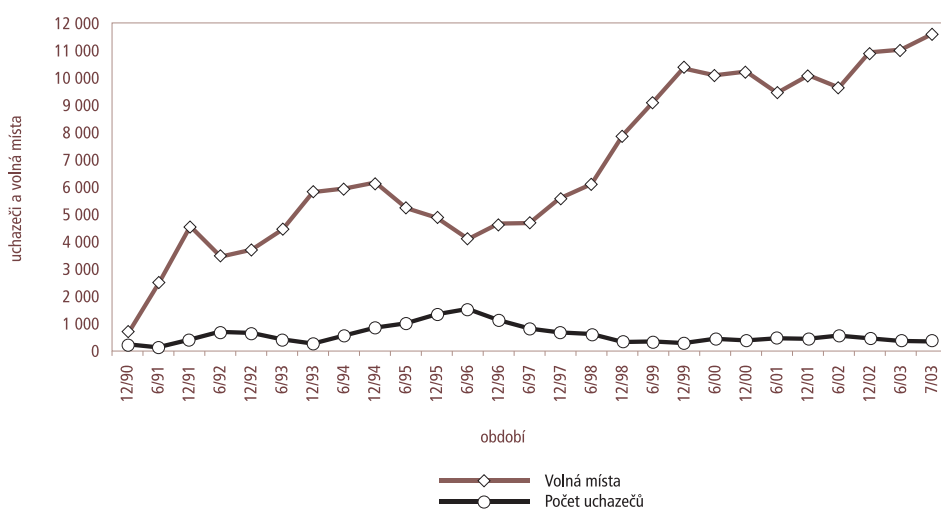
Míra nezaměstnanosti se podle analytiků ÚP měla koncem prvního pololetí 2003 pohybovat:

- mezi 17,1 % při lepším vývoji,
- kolem 17,4 % při horší variantě,

což představuje 27 700 – 28 200 lidí hledajících zaměstnání, tj. cca o 1 760, respektive o 2 260 osob více než ve stejném období předchozího roku.

V závěru roku 2003 by se podle těchto odborníků stav uchazečů o zaměstnání mohl ještě podstatně zvýšit, a to přibližně na 29 200 osob. Pokud však nebude ukončování sezónních prací alespoň částečně kompenzováno tvorbou dalších nových pracovních míst a celkový vývoj na trhu práce bude ještě horší, mohla by se naplnit pesimistická varianta prognózy. Ostravská nezaměstnanost by v takovém případě poprvé od počátku ekonomické transformace překonala magickou třicetitisícovou hranici a míra nezaměstnanosti by se těsně přiblížila k 19 %.

Nezaměstnanost a volná místa
prosinec 1990 – červenec 2003



Při působení zejména ostravských „specifik“ budou nadále přetrvávat obtíže s pracovním uplatněním nejproblémovějších skupin obyvatelstva, a to zejména:

- občanů se ZPS, jejichž evidenční stav je v Ostravě z celé republiky dlouhodobě nejvyšší,
- nezaměstnaných osob bez kvalifikace, popřípadě málo kvalifikovaných, které se nyní na celkové ostravské nezaměstnanosti podílejí 36,7 %,
- absolventů škol, učilišť a mladistvých - jejich průměrný měsíční evidenční stav se v roce 2002 oproti předchozímu roku zvýšil o 280 a Ostrava v počtu nezaměstnaných mladých lidí zaujímá v rámci celé republiky neustále 2. příčku hned za okresem Karviná,
- matek pečujících o malé děti, které zpravidla mohou pracovat jen na ranní směny.

Vzhledem k přetrvávajícímu nedostatečnému počtu pracovních příležitostí, kterých je však pro rizikové skupiny uchazečů ještě podstatně méně, přecházejí většinou tyto osoby mezi dlouhodobě nezaměstnané. Pokud „problémový“ uchazeč i přes své handicapy nalezne zaměstnání, je velmi pravděpodobné, že ne na dlouho – po určité době se opět vrací zpět do evidence Úřadu práce. Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost je v současné době v Ostravě jedním z nejvýznamnějších problémů.

Negativně bude dále působit věková struktura uchazečů: podíl občanů starších 40 let na celkové ostravské nezaměstnanosti stoupl koncem prosince 2002 oproti stejnému období předchozího roku o 0,7 procentního bodu a nyní činí již 41,0 %. Zároveň dochází ke značné kumulaci handicapů omezujících vstup ohrožených skupin obyvatelstva na trh práce.

Závěr

Možnosti nestátních neziskových organizací (NNO) při řešení problematiky nezaměstnanosti

V současné sociální a ekonomické situaci, která se vyznačuje zvýšeným znevýhodněním určitých skupin, jsou především tyto skupiny ohroženy marginalizací a vyčleňováním z práce, vzdělávání a společnosti. To představuje v situaci, kdy dochází k obecnému snížení míry zaměstnanosti, vážný problém při zajištění rovnosti příležitostí. Z údajů získaných prostřednictvím dotazníkového šetření, rozhovorů a jejich analýzou spolu s analýzou statistických údajů a strategických materiálů na krajské a národní úrovni můžeme usuzovat, že NNO mohou participovat na řešení problémů spojených s nezaměstnaností především v následujících oblastech:

- vytváření nových pracovních příležitostí a specifických programů pro občany znevýhodněné na trhu práce a dlouhodobě nezaměstnané,
- integrovaný přístup a partnerská spolupráce na podporu sociální integrace,
- rozvoj informačních, poradenských a vzdělávacích služeb zaměřených specificky na potřeby skupin ohrožených sociální exkluzí,
- podpora rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce,
- podpora činnosti neziskových organizací a občanských aktivit v různých složkách společenského života, rozvíjení institucionálního zázemí (včetně informačního systému) a lidského potenciálu pro jejich činnost,
- vybudování partnerství mezi veřejnými orgány, soukromými institucemi, občanskými iniciativami při koncipování a realizaci programů na národní, regionální i místní úrovni, podporu zapojování veřejnosti do rozhodovacích procesů na místní a regionální úrovni,
- odstraňování bariér pro zapojování národnostních menšin a minoritních skupin.

Nestátní neziskové organizace tak mají možnost zapojit se do konkrétních aktivit na úrovni města tak, jak jsou uvedeny v již zmíněném Návrhu sektorového operačního programu rozvoje lidských zdrojů 2000 – 2006.

V souladu s prioritami a opatřeními Návrhu sektorového operačního programu rozvoje lidských zdrojů 2000 – 2006 můžeme formulovat následující problémy strategického významu:

- růst nezaměstnanosti, zvláště pak dlouhodobé nezaměstnanosti,
- relativně nízký objem prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a na vzdělávací systém,
- růst nezaměstnanosti znevýhodněných skupin na trhu práce a nebezpečí jejich následné sociální exkluze,
- nedostatečná provázanost mezi vzdělávací soustavou a trhem práce, malé zapojení zaměstnavatelů a odborových svazů při rozvoji, realizaci a financování odborného vzdělávání,
- nízký podíl státní podpory průmyslovému výzkumu a vývoji v porovnání s vyspělými zeměmi.

Možná východiska

Ekonomové, sociální pracovníci i personalisté považují za účinná a perspektivní následující opatření:

- **rozvoj základních dovedností, vzdělání, kvalifikace a rekvalifikace:** rozvoj nových forem resocializačně-rekvalifikačních aktivit vedoucích k získání konkrétního uplatnění na trhu práce pro uchazeče z řad dlouhodobě nezaměstnaných, zvláště s ohledem na příslušníky minorit, mladistvé bez vzdělání a občany se základním vzděláním

- s problémy čtení, psaní a počítání; programy praktické rekvalifikace; programy pro získávání základních znalostí a dovedností (sociálně-profesních, společenských); programy podporující ekonomickou a funkční gramotnost; programy postupného zvyšování kvalifikace v kombinaci s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti.
- **rozvoj specifických školicích programů:** pro pracovníky služeb zaměstnanosti, nestátních neziskových organizací, charit a jiných dobrovolnických organizací působících v oblasti zaměstnávání a podpory sociálně vyloučených občanů, transfer zkušeností ze zahraničí.
 - **rozvoj specifických programů a nových pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané:** zajišťování vhodných dílčích prvků sociálních a dalších služeb, preference zapojení nestátního neziskového sektoru při zajišťování vybraných služeb s využitím dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů registrovaných při ÚP a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, podpora experimentálních řešení (např. pracovní místa „na zkoušku“, začleňovací podniky) a ověřování jejich účinnosti.
 - **komplexní přístup k řešení problematiky občanů se speciálními potřebami a občanů se zdravotním postižením:** zavedení systému ucelené rehabilitace a bilanční diagnostiky zabývající se problematikou posuzování zbytkového pracovního potenciálu zdravotně postižených občanů, jejich ergoterapií, léčebnou rehabilitací, sociálně psychologickým poradenstvím, pracovní rehabilitací, formou agenturní činnosti; vytvoření specifického informačního výstupu pro potřeby zdravotně postižených, nabízejícího informace a databáze přístupné prostřednictvím informačních sítí a dalších médií (virtuální mobilita) pro zdravotně postižené s informacemi o rekvalifikačních programech.
 - **rozvoj specifických programů a podpora nových pracovních míst:** programy integrace osob ohrožených sociálním vyloučením, zapojení rizikových skupin při zajišťování sociálních a dalších vhodných služeb; motivace zaměstnavatelů k přijímání občanů skupin ohrožených sociální exkluzí do pracovního poměru formou zkušební praxe; rozvoj programů podporovaného zaměstnávání na otevřeném trhu práce; podpora rizikových skupin ke vstupu na otevřený trh práce; využití sociálních služeb pro osoby zdravotně postižené při jejich začleňování do pracovního procesu.
 - **podpora již existujících subjektů a organizací s programy pro začleňování osob sociálně exkludovaných, pracujících s osobami ohroženými sociální exkluzí a motivační programy k samostatným aktivitám:** aktivní vyhledávání nových možností samostatných ekonomických aktivit se zaměřením na lokální potřeby, podpora programů nadací, nestátních neziskových organizací a dobrovolnických organizací pracujících se sociálně exkludovanými.
 - **zjišťování dat a monitorování uplatnění skupin obyvatel ohrožených sociální exkluzí v rámci stávajících státních či regionálních informačních systémů:** počet, struktura, kvalifikace a další ukazatele důležité pro efektivní intervenci ve prospěch jednotlivých skupin osob ohrožených sociální exkluzí, na základě jejich dobrovolné sebeidentifikace.

Díky podpoře z programu PHARE a českého státního rozpočtu – Fondu rozvoje lidských zdrojů – byla a je realizována celá řada projektů zaměřených právě na osoby ohrožené sociální exkluzí. Na podzim letošního roku se budou z iniciativy Moravskoslezského kraje, odboru regionálního rozvoje, Rady pro rozvoj lidských zdrojů a ve spolupráci s Centrem pro komunitní práci Moravskoslezského kraje konat interaktivní setkání všech příjemců grantů včetně potenciálních žadatelů. Interaktivní setkání budou sloužit nejen k výměně zkušeností a informací o probíhajících či ukončených projektech, ale rovněž k novým inspiracím, společným projektům vytvářených v partnerství.

V Moravskoslezském kraji funguje Rada pro rozvoj lidských zdrojů jako poradní orgán Rady kraje. Jeho členy jsou zástupci veřejné správy kraje, vysokých škol, Úřadu práce, odborů, podnikatelů i neziskových organizací. Složení Rady pro rozvoj lidských zdrojů v Moravskoslezském kraji je důkazem možnosti uplatňování principu Partnerství v praxi.

V rámci námi realizovaného projektu jsme byli překvapeni hned několika věcmi najednou. Především počtem zájemců o vzdělání, který mnohonásobně překonal kapacitu projektu. Dále tím, že lidé velmi vítali možnost dalšího vzdělání zdarma – většina nezaměstnaných je ve svízelné finanční situaci a hradit jakékoli další vzdělávání je pro ně nereálné. V neposlední řadě tím, že nejvíce zájemců o vzdělávání a zároveň těch, kteří kurzy dokončili, byly ženy po mateřské dovolené, které jsou již delší dobu mimo pracovní proces a nejsou zároveň „postiženy“ pocity nezaměstnaného. Naopak – velmi malý zájem jsme zaznamenali ze strany absolventů škol. Tento nezájem si vysvětlujeme tím, že mladí lidé jsou často přesvědčeni, že mají dostatek znalostí získaných ve škole a teprve praxe ukáže, že tomu tak není.

Zjištěné skutečnosti otevírají nové možnosti pro další projekty podobného zaměření a zároveň je jasné, že se není možno spoléhat pouze na zdroje Evropské unie, ale díky stanoveným prioritám kraje je zapotřebí podpořit především dlouhodobé projekty, jejichž životaschopnost a potřebnost bude prokázána.

I k tomu budou sloužit výše uvedená interaktivní setkání – je zapotřebí vyloučit z podpory „projekty pro projekty“, jejichž přínos pro cílovou skupinu je minimální a preferovat projekty, které zohledňují skutečné potřeby příjemců podpory.

Výhled do budoucna

V současné době je ve stavu přípravy program PHARE 2003 zaměřený (kromě jiného) také na rozvoj lidských zdrojů. Organizace, které realizovaly projekty PHARE 2000 či projekty z programu EQUAL jsou ve většině případů připraveny využít zkušeností z minulých projektů a realizovat další, modifikované dle zkušeností s realizací projektů. Nicméně je nezbytné stále zvyšovat absorpční kapacitu potenciálních žadatelů tak, aby zároveň byli schopni čerpat finanční prostředky ze strukturálních fondů.



Garantem aktivit a opatření týkajících se rozvoje lidských zdrojů v Moravskoslezském kraji se nutně stává Moravskoslezský kraj jako instituce. Bez aktivní podpory budoucích projektů ze strany Moravskoslezského kraje (a to nejen finanční), bez koordinace aktivit i projektů by bylo velmi těžké splnit stanovené priority v oblasti lidských zdrojů v Programu rozvoje územního obvodu Moravskoslezského kraje.

Praxe však ukazuje, že Moravskoslezský kraj je připraven podílet se na smysluplných a potřebných projektech pro rozvoj lidských zdrojů v regionu.

Resumé

Díky podpoře z programu PHARE a českého státního rozpočtu – Fondu rozvoje lidských zdrojů byla a je realizována celá řada projektů zaměřených právě na osoby ohrožené sociální exkluzí.

V rámci námi realizovaného projektu INTEGRA (*Integrovaný přístup ke zvýšení kvalifikace a zaměstnanosti osob ohrožených sociální exkluzí*) jsme byli překvapeni především počtem zájemců o vzdělání, který mnohonásobně překonal kapacitu projektu. Dále tím, že lidé velmi vítali možnost dalšího vzdělání zdarma – většina nezaměstnaných je ve svízelné finanční situaci a hradit jakékoli další vzdělávání je pro ně nereálné. V neposlední řadě tím, že nejvíce zájemců o vzdělávání a zároveň těch, kteří kurzy dokončili, byly ženy po mateřské dovolené, které jsou již delší dobu mimo pracovní proces a nejsou zároveň „postiženy“ pocity nezaměstnaného. Naopak – velmi malý zájem jsme zaznamenali ze strany absolventů škol. Tento nezájem si vysvětlujeme tím, že mladí lidé jsou často přesvědčeni, že mají dostatek znalostí získaných ve škole a teprve praxe ukáže, že tomu tak není.

Zjištěné skutečnosti otevírají nové možnosti pro další projekty podobného zaměření a zároveň je jasné, že se není možno spoléhat pouze na zdroje Evropské unie, ale díky stanoveným prioritám kraje je zapotřebí podpořit především dlouhodobé projekty, jejichž životaschopnost a potřebnost bude prokázána.

I k tomu budou sloužit výše uvedená interaktivní setkání – je zapotřebí vyloučit z podpory „projekty pro projekty“, jejichž přínos pro cílovou skupinu je minimální a preferovat projekty, které zohledňují skutečné potřeby příjemců podpory.

V současné době je ve stavu přípravy program PHARE 2003 zaměřený (kromě jiného) také na rozvoj lidských zdrojů. Organizace, které realizovaly projekty PHARE 2000 či projekty z programu EQUAL jsou ve většině případů připraveny využít zkušeností z minulých projektů a realizovat další, modifikované dle zkušeností s realizací projektů. Nicméně je nezbytné stále zvyšovat absorpční kapacitu potenciálních žadatelů tak, aby zároveň byli schopni čerpat finanční prostředky ze strukturálních fondů.

Garantem aktivit a opatření týkajících se rozvoje lidských zdrojů v Moravskoslezském kraji se nutně stává Moravskoslezský kraj jako instituce. Bez aktivní podpory budoucích projektů ze strany Moravskoslezského kraje - a to nejen finanční, bez koordinace aktivit i projektů by bylo velmi těžké splnit stanovené priority v oblasti lidských zdrojů v Programu rozvoje územního obvodu Moravskoslezského kraje.

Summary

The support from the PHARE programme and the Czech national budget – Human Resource Development Fund has enabled the implementation of a number of projects focused on persons endangered by social exclusion.

In implementing the INTEGRA (*Integrated Approach to the Improvement of the Qualification and Employment Level of Persons Endangered by Social Exclusion*) project we were surprised by the number of people wishing to obtain an education which was several times higher than the project capacity. Another important finding was that people appreciated the opportunity to further their education free of charge – most of the unemployed live on a shoestring and cannot afford any additional paid education. It was also interesting to find that most of the people who showed an interest in education and those who had completed the courses were women who had taken maternity leave, who had not been employed for a long time and were „unaffected“ by the more typical feelings of the unemployed. In contrast, we recorded a very low interest on the part of school leavers and graduates. We see the reason for this lack of concern in the frequent conviction of the young that the knowledge obtained at school is sufficient. Unfortunately, only the practice can prove that this is not the case.

The facts we identified open up new possibilities for other projects of a similar nature. However, it is clear we cannot rely on EU resources alone and, considering the priorities set by the regional authorities, it is necessary to support in particular those long-term projects whose viability and usefulness will be proved.

The interactive meetings mentioned above will also serve this purpose – the „projects for projects“, whose benefits for the target group are very low, if any, and projects not reflecting the actual needs of the support recipients must be excluded from the support

A PHARE 2003 program focused (among others) on human resources development is now being prepared. Most of the organizations which have completed PHARE 2000 projects or projects under the EQUAL programme are ready to use the experience accumulated and introduce new projects, modified according to the practical findings from the project implementation. Nevertheless, it is necessary to permanently raise the absorption capacity of the potential applicants so that they are also able to draw finance from the structural funds.

The activities and measures involving human resource development in the Moravian-Silesian region have to be guaranteed by the regional authorities. Without the active (not only financial) support of future projects by the regional authorities and coordination of activities as well as projects, it would be very difficult to comply with the human resource priorities set in the Moravian-Silesian Region Development Programme.



Použité zdroje

Národní akční plán zaměstnanosti. MPSV 2002.

Návrh sektorového operačního programu rozvoje lidských zdrojů 2000 – 2006. MPSV 2002.

Sociálně-demografická analýza. OÚ Ostrava 2002.

Strategie rozvoje Moravskoslezského kraje. Agentura pro regionální rozvoj 2001.

Winkler, J., Wildmanová, M.: EU – evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. Computer Press, Praha 1999.

Statistické údaje a tiskové zprávy z těchto úřadů: ČSÚ, <http://www.czso.cz>; MPSV, <http://www.mpsv.cz>; ÚP Ostrava, <http://ot.uradprace.cz/>; Eurostat, <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>.

Statistická ročenka 2002. MPSV ČR, Praha 2002.

Mareš, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. SLON, Praha 1994.

Placková, J.: Občanské sdružení Nová šance. DP kat. psychologie a sociální práce FF OU, Ostrava 2002.

Potůček, M.: Sociální politika. SLON, Praha 1995.

Kontakt:

Centrum pro komunitní práci Moravskoslezský kraj
Ostrčilova 19
702 00 Ostrava
Tel.: 596 138 006
E-mail: ostrava@cpkp.cz
www.cpkp.cz

Realizováno za podpory PHARE a Českého státního rozpočtu.